

PHÁT TRIỂN VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN TAM NÔNG, TỈNH PHÚ THỌ

DEVELOP ORGANIZATIONAL CULTURE AT TAM NONG DISTRICT PEOPLE'S COMMITTEE, PHU THO PROVINCE

Lê Thùy Hương^{1*}, Nguyễn Thị Hà²

TÓM TẮT

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu, văn hóa đã thực sự trở thành sức mạnh quan trọng của mỗi quốc gia, mỗi tổ chức. Văn hóa là nền tảng tinh thần, là mục tiêu, là động lực để xây dựng và phát triển của một quốc gia, một tổ chức. Các nhà lãnh đạo tổ chức ngày càng nhận thức sâu sắc vai trò quan trọng của việc tạo dựng các giá trị văn hóa tổ chức, nhằm nâng cao sức cạnh tranh và khả năng phát triển bền vững. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình, trong thời gian qua Ủy ban nhân dân huyện Tam Nông đã xây dựng và ban hành Quy chế văn hóa công sở nhằm triển khai phù hợp với tình hình thực tế tại cơ quan mình. Song, việc thực hiện quy chế văn hóa công sở còn một số bất cập và chưa được triển khai thực hiện một cách thống nhất; các giá trị văn hóa chưa được hình thành rõ nét để có thể nhận diện, định hình. Nghiên cứu dựa trên mô hình tảng băng của Edgar Schein về văn hóa tổ chức để phân tích thực trạng văn hóa tại Ủy ban nhân dân huyện Tam Nông, tỉnh Phú Thọ. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển văn hóa tổ chức tại Ủy ban nhân dân huyện Tam Nông.

Từ khóa: Mô hình tảng băng, văn hóa tổ chức, văn hóa công sở, ủy ban nhân dân.

ABSTRACT

In the context of global competition, culture has really become an important strength of every nation and every organization. Culture is the spiritual foundation, the goal, and the motivation to build and develop of a nation and an organization. Organizational leaders are increasingly keenly aware of the important role of creating organizational cultural values, in order to improve competitiveness and sustainability. Based on their functions and duties, in the past time, Tam Nong District People's Committee has developed and issued a regulation on office culture to implement in accordance with the actual situation at its office. However, the implementation of office culture regulations still has some inadequacies and has not been uniformly implemented; Cultural values have not been clearly formed to identify and shape. The research based on Edgar Schein's state model of organizational culture to analyze the cultural situation at Tam Nong District People's Committee, Phu Tho province. From the research results, the authors propose a number of solutions to develop organizational culture at the People's Committee of Tam Nong District.

Keywords: Model of iceberg, organizational culture, office culture, People's Committee.

¹Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

²Ủy ban nhân dân huyện Tam Nông, tỉnh Phú Thọ

*Email: huong13p@gmail.com

Ngày nhận bài: 10/10/2019

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 09/11/2019

Ngày chấp nhận đăng: 24/6/2020

1. GIỚI THIỆU

Mọi vật chất có thể mất đi nhưng cái còn đọng lại đó chính là văn hóa; bất kể quốc gia nào, tổ chức nào muốn

trường tồn thì phải có văn hóa riêng; văn hóa công sở của cơ quan, doanh nghiệp cũng không nằm ngoài quy luật đó. Bởi vậy, văn hóa công sở có mức độ ảnh hưởng rất lớn đến tất cả các cơ quan, doanh nghiệp nói chung và cơ quan hành chính Nhà nước nói riêng.

Văn hóa công sở là sự pha trộn của văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần. Văn hóa có vai trò to lớn trong việc xây dựng nền nếp làm việc khoa học, kỷ cương, dân chủ.

Qua hơn ba mươi năm đổi mới, với những thành tựu đã đạt được trên tất cả các lĩnh vực; kinh tế - xã hội phát triển, đời sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng được nâng cao; đất nước ta ngày càng khẳng định được vị thế trên trường quốc tế. Tuy nhiên, bên cạnh đó còn bộc lộ những hạn chế, yếu kém như: Một bộ phận cán bộ, công chức suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống; tỏ ra thờ ơ, vô cảm trước nguyện vọng chính đáng của công dân; những biểu hiện thiếu văn hóa trong việc thiết lập hệ thống mục tiêu cá nhân trong công sở; còn tình trạng hút thuốc lá tại nơi làm việc, sử dụng chất có cồn trong giờ làm việc; lãng phí thời gian, lãng phí nguồn lực công sở... Điều đó, đã gây nên bức xúc trong đời sống xã hội, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức trong quản lý nói chung, quản lý Nhà nước nói riêng.

Chính vì vậy, việc xây dựng văn hóa công sở theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ, ban hành về Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước, cũng như các quy định về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ công chức trong hoạt động công vụ, là một đòi hỏi tất yếu; nhằm đảm bảo thực hiện đúng kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động của cơ quan nhà nước [1]. Đồng thời, nhằm phát huy tính chủ động, tích cực, sự tương trợ, đồng thuận và đề cao trách nhiệm của mọi cán bộ, công chức.

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình, trong thời gian qua Ủy ban nhân dân (UBND) huyện Tam Nông đã xây dựng và ban hành Quy chế văn hóa công sở nhằm triển khai phù hợp với tình hình thực tế tại cơ quan mình. Song, việc thực hiện quy chế văn hóa công sở còn một số bất cập và chưa được triển khai thực hiện một cách thống nhất; các giá trị văn hóa chưa được hình thành rõ nét để có thể nhận diện, định hình "Văn hóa UBND huyện Tam Nông"; các giá trị đó chưa được chuẩn hóa thành một chỉnh thể và chính thức được lưu truyền để tạo thành thói quen, thành yêu cầu đối với mỗi cán bộ UBND huyện. Chưa có một công trình nào nghiên cứu một

cách hệ thống và toàn diện cả về lý luận và thực tiễn về vấn đề phát triển văn hóa công sở tại UBND huyện Tam Nông. Chính vì thế, cần phải có sự đánh giá, nhìn nhận một cách khách quan để có cơ sở khoa học để ra các giải pháp phát triển văn hóa công sở đối với UBND huyện Tam Nông.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ VĂN HÓA TỔ CHỨC

Có nhiều cách tiếp cận văn hóa tổ chức, trong đó có mô hình nghiên cứu các thành tố văn hóa tổ chức của Edgar H.Schein. Theo E.H.Schein [2], văn hóa tổ chức bao gồm 3 cấp độ: những quá trình và cấu trúc hữu hình của tổ chức, các giá trị được chấp nhận và những quan niệm chung. Khái niệm "cấp độ" ở đây được hiểu là mức độ cảm nhận được các giá trị văn hóa trong tổ chức, hay nói cách khác là tính hữu hình/trực quan hay tính vô hình/phi trực quan của các giá trị văn hóa.

* Các giá trị văn hóa hữu hình/vật thể (cấp độ 1): Các giá trị văn hóa hữu hình của một tổ chức (tầng thứ 1) là những gì có thể quan sát được, cảm nhận được khi tiếp xúc với tổ chức, hay là những biểu hiện bên ngoài của văn hoá tổ chức.

* Các giá trị văn hóa vô hình/phi vật thể (cấp độ 2, 3): Tầng thứ hai của văn hoá tổ chức là những giá trị được tuyên bố, được chấp nhận, bao gồm những chiến lược, mục tiêu, và triết lý hoạt động, các quy định, nguyên tắc, của tổ chức... được hình thành trong quá trình giải quyết các vấn đề thích ứng với bên ngoài và phối hợp bên trong tổ chức. Tầng thứ ba và là tầng sâu nhất của văn hoá tổ chức. Đó là các giá trị được thừa nhận và phổ biến đến mức gần như không thể bị phản bác hay bàn luận và do đó sẽ rất khó thay đổi. Chúng tồn tại trong thời gian dài, ăn sâu vào trong tâm trí của hầu hết tất cả các thành viên trong tổ chức và trở thành điều mặc nhiên được mọi người công nhận và chấp thuận.

Mô hình của Edgar Schein là mô hình được tác giả sử dụng để nghiên cứu văn hóa tổ chức tại UBND huyện Tam Nông, tỉnh Phú Thọ.

Cũng để đánh giá văn hóa của các tổ chức, nhiều nghiên cứu về văn hóa tổ chức đã được thực hiện trong nước và trên thế giới. Điển hình là một số nghiên cứu sau:

- Theo Eldrige và Crombie quan niệm: "Nói đến văn hóa tổ chức hay văn hóa của một tổ chức là nói đến các tiêu chuẩn, giá trị, tín ngưỡng, cách đối xử... được thể hiện qua việc các thành viên liên kết với nhau để làm việc. Đặc trưng của một tổ chức cụ thể nào đó được thể hiện ở lịch sử của nó với những ảnh hưởng của hệ thống cũ, lãnh đạo cũ trong việc xây dựng con người. Điều đó chứng tỏ sự khác nhau giữa việc đi theo thói quen, luật lệ, hệ tư tưởng cũ và mới, cũng như sự lựa chọn chiến lược cho tổ chức" [3].

- Theo Tunstall quan niệm: "Văn hóa tổ chức có thể được mô tả như một tập hợp chung các tín ngưỡng, thông lệ, hệ thống giá trị, quy chuẩn hành vi ứng xử và cách thức hoạt động riêng của từng tổ chức. Các mặt đó quy định mô hình hoạt động của tổ chức và cách ứng xử của các thành viên trong tổ chức đó" [4].

- Trong nghiên cứu của Đinh Công Tuấn [5] đã đề cập đến các vấn đề như: Khái niệm văn hóa, văn hóa tổ chức, văn hóa tổ chức Việt Nam trong thời kỳ hội nhập.

- Trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Thủy, Phạm Thị Thanh Hồng [6] đã đề cập đến các vấn đề như văn hóa tổ

chức, phương pháp tạo sự hài hòa trong quan hệ lao động, vai trò và tầm quan trọng văn hóa tổ chức.

3. THỰC TRẠNG VĂN HÓA TỔ CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN TAM NÔNG, TỈNH PHÚ THỌ

Văn hóa tổ chức nói chung và văn hóa công sở nói riêng có vị trí và vai trò rất quan trọng trong sự phát triển của tổ chức; bởi bất kỳ tổ chức nào nếu thiếu đi yếu tố văn hóa thì tổ chức đó khó có thể đứng vững, tồn tại và phát triển. UBND huyện Tam Nông là một cơ quan hành chính Nhà nước cũng không nằm ngoài quy luật đó. Với lịch sử 72 năm xây dựng và phát triển, UBND huyện đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, được Đảng và Nhà nước trao tặng nhiều danh hiệu cao quý. Trong suốt chặng đường phát triển, UBND huyện đã hình thành nên những giá trị văn hóa.

Để tìm hiểu văn hóa tổ chức tại UBND huyện Tam Nông, nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với việc khảo sát 100 cán bộ của 16 phòng chuyên môn, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND huyện. Phiếu khảo sát đưa ra các tiêu chí về ba tầng văn hóa tổ chức với các khía cạnh hữu hình và vô hình. Các tiêu chí văn hóa tổ chức được đưa ra với các thang đo nhằm đo lường khái niệm. Người được hỏi sẽ trả lời theo 5 mức độ của Likert. Nhóm tác giả dùng phần mềm SPSS20 để tính mean của các biến quan sát của các thang đo tiêu chí văn hóa tổ chức. Kết quả được mô tả dưới đây:

* *Những giá trị văn hóa hữu hình đã hiện hữu và dễ nhận thấy*

- Hình thức văn bản đảm bảo đúng thể thức, kỹ thuật trình bày, được đánh giá với mức điểm trung bình đạt 4,92 điểm; đầy đủ, hệ thống, được đánh giá với mức điểm trung bình đạt 3,65 điểm; chú trọng nâng cao chất lượng văn bản.

- Thiết kế, bài trí công sở: Nghiêm trang, lịch sự; sạch sẽ, quy củ; hài hòa, đẹp đẽ; phù hợp với công việc. Các tiêu chí này được đánh giá với mức điểm trung bình tương ứng là: 3,45 điểm; 3,20 điểm; 3,12 điểm; 3,05 điểm.

Quan tâm xây dựng môi trường làm việc xanh, sạch, đẹp, thông thoáng. Đưa vào áp dụng một cách hiệu quả mô hình "5S"; nhằm nâng cao điều kiện và môi trường làm việc trong một tổ chức và quan trọng hơn là thay đổi cách suy nghĩ, thói quen làm việc, tăng khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân và phát huy vai trò của hoạt động nhóm; xét, phân loại, chọn lựa và loại bỏ những thứ không cần thiết tại nơi làm việc.

- Thực hiện cách thức tổ chức, trang trí các lễ nghi đảm bảo chu đáo, đúng quy định, tiết kiệm, hiệu quả, phù hợp tình hình thực tế. Giá trị này được đánh giá với mức điểm bình quân khá cao, từ 4,31 điểm, đến 4,62 điểm. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao; tổ chức cho cán bộ đi tham quan, học tập kinh nghiệm làm việc ở các tỉnh khác. Công đoàn cơ quan đã rất quan tâm đến các chế độ phúc lợi, quan tâm đến lợi ích chính đáng của người lao động; tổ chức thăm hỏi ốm đau, thăm hỏi hiếu hỷ đối với các đoàn viên. Ban Khuyến học quan tâm trao thưởng cho các cháu học sinh là con cán bộ cơ quan... Giúp các thành viên cảm thấy hứng khởi, nhiệt tình làm việc và thúc đẩy tinh thần làm việc, sáng tạo.

* *Những giá trị văn hóa vô hình*

- Đã xác định được tầm nhìn xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu

cầu trong tình hình mới, vừa giữ gìn và phát triển truyền thống văn hóa tốt đẹp của quê hương [7].

- Đã xác định được mục tiêu, định hướng chiến lược giai đoạn 2016-2020: "Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước, huy động mọi nguồn lực xây dựng Tam Nông phát triển nhanh và bền vững".

- Đã nghiên cứu, ban hành bộ quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan Nhà nước trên địa bàn huyện Tam Nông. Quan tâm giáo dục hành vi ứng xử đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan. Đa số cán bộ thực hiện tốt quy tắc ứng xử; hầu hết cán bộ đều có thái độ lịch sự, nhiệt tình trong giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp, với cấp trên cũng như đối với công dân; khi thi hành công vụ có tác phong chuẩn mực, lịch sự, khiêm tốn [8].

Chú trọng thực hiện nội dung "4 xin, 4 luôn": Xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ. Qua đó, nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, xã hội.

- Đội ngũ cán bộ cảm thấy tự hào được đứng trong hàng ngũ cán bộ UBND huyện (85%); mong muốn gắn bó lâu dài với cơ quan (81%); tin tưởng vào sự phát triển của UBND huyện trong tương lai (86%).

- Đã nghiên cứu và ban hành bộ quy định về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các phòng, cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện Tam Nông. UBND huyện Tam Nông rất chú trọng đến công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Đại bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có ý thức thực hiện chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ theo quy định của cơ quan, gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh [7].

Tóm lại, UBND huyện Tam Nông đã thiết lập được những giá trị văn hóa cơ bản, làm cơ sở để phát triển văn hóa công sở cơ quan. Lãnh đạo UBND huyện đã quan tâm chỉ đạo xây dựng văn hóa tổ chức. Cán bộ công chức, viên chức và người lao động đã từng bước nhận thức được các giá trị, ý nghĩa của văn hóa công sở đối với hoạt động của cơ quan và nhận thức được vai trò của bản thân họ đối với sự hình thành và phát triển văn hóa công sở ở cơ quan mình. Việc xây dựng và phát triển văn hóa công sở đã tạo nên sự đoàn kết, thống nhất, với khí thế làm việc sôi nổi, trách nhiệm trong mỗi cán bộ.

Bên cạnh đó còn một số vấn đề bất cập trong văn hóa tổ chức của UBND huyện Tam Nông.

* Một số giá trị văn hóa hữu hình chưa có màu sắc đặc trưng của UBND huyện Tam Nông

- Chưa xây dựng được logo, Slogan của cơ quan; chưa có hình ảnh riêng cho cơ quan mình. Nguyên nhân là do UBND huyện Tam Nông là cơ quan hành chính Nhà nước, do vậy để xây dựng được Logo và Slogan riêng mà phải đảm bảo phù hợp với sứ mệnh là vấn đề rất khó.

- Giá trị văn hóa hữu hình thể hiện ở việc sắp xếp, bài trí phòng làm việc, phòng khách, phòng họp,... chưa thể hiện nét đặc trưng của UBND huyện Tam Nông, cơ bản cũng giống như bao cơ quan hành chính Nhà nước khác. Phải nhận ra nó thì mới có thể truyền bá, thúc đẩy và phát triển giá trị văn hóa của cơ quan. Nguyên nhân là cách bài trí, khánh tiết phải theo quy định chung của cơ quan hành chính Nhà nước. Các trang thiết bị làm việc hay cơ sở vật chất còn thiếu tính hiện đại; nguyên nhân do điều kiện kinh tế của huyện còn nhiều khó khăn, thu ngân sách Nhà nước mới đáp ứng 10% chi ngân sách.

- UBND huyện chưa có đồng phục riêng của cơ quan. Do điều kiện kinh tế của huyện còn nhiều khó khăn, nguồn lực chủ yếu dành cho đầu tư cơ sở hạ tầng, do vậy chưa quan tâm đến việc bố trí đồng phục riêng của cơ quan.

* Một số giá trị văn hóa vô hình chưa được xác định rõ ràng

- Về hành vi ứng xử: Kỹ năng giao tiếp của một số cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, còn cáu gắt, không hướng dẫn nhiệt tình khi làm việc với công dân, gây bức xúc trong Nhân dân. Một số ít cán bộ quản lý khi giao tiếp với cấp dưới và đồng nghiệp tỏ ra không thật sự quan tâm, thân thiện, do cá tính riêng của cá nhân; từ đó tạo không khí nặng nề, căng thẳng ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng công việc. Tại công sở vẫn còn tình trạng cán bộ hút thuốc lá trong phòng làm việc, còn làm việc riêng trong giờ làm việc. Cán bộ tiếp công dân có lúc chưa nhiệt tình trả lời, hướng dẫn công dân. Một vài cán bộ còn trực tính trong giải quyết công việc, có thái độ cáu gắt, gây khó chịu cho người đến làm việc và ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan. Việc thực hiện nội dung "4 xin, 4 luôn" mới ở bước đầu thực hiện; chưa hình thành nên thói quen trong phong cách ứng xử của cán bộ, công chức; kết quả công việc mới đạt ở mức đảm bảo đúng quy định, chưa thể hiện được tính chuyên nghiệp.

- Niềm tin vào đồng nghiệp của các thành viên trong UBND huyện Tam Nông chưa cao. Sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể UBND huyện mới đạt ở mức khá (65%). Sự tương trợ, hỗ trợ nhau trong công việc giữa các thành viên đạt ở mức trung bình khá (59%). Đây cũng là một trở ngại ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

- Về đạo đức công vụ: Vẫn còn một số cán bộ, công chức chưa thực sự xác định phục vụ Nhân dân làm mục tiêu hàng đầu, làm thước đo chủ yếu để đánh giá mức độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình; sự phối hợp giữa cán bộ với Nhân dân chưa chặt chẽ, Nhân dân vẫn phải đi lại nhiều để thực hiện các giao dịch hành chính công vụ. Một số cán bộ, công chức tham mưu giải quyết công việc còn thiếu chặt chẽ, hiệu quả chưa cao; chưa chủ động trong công việc, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đôn đốc mới triển khai thực hiện. Tính chuyên nghiệp trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ còn mờ nhạt, cần phải có thêm thời gian sẽ đạt được hiệu quả cao hơn.

- Các giá trị cốt lõi của UBND huyện chưa được xác định rõ ràng, chưa lan tỏa đến từng cán bộ trong cơ quan. Chưa xây dựng được bản sắc riêng, đặc trưng để được nhận biết rõ ràng và phân biệt với các cơ quan hành chính khác.

* Việc xây dựng văn hóa UBND huyện là tự phát, chưa xác định mô hình, lộ trình, bước đi cụ thể, phù hợp với tổ chức. Về cơ bản, UBND huyện Tam Nông xây dựng văn hóa công sở theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, theo các văn bản quy định hiện hành. UBND huyện chưa xác định được vấn đề xây dựng và phát triển văn hóa công sở cần phải nghiên cứu, lựa chọn và áp dụng mô hình phù hợp, với kế hoạch, lộ trình thực hiện cụ thể; để việc thực hiện văn hóa công sở thực sự trở thành một trong những nhiệm vụ trọng tâm của UBND huyện.

Tóm lại, văn hóa của UBND huyện Tam Nông còn mờ nhạt, chưa có màu sắc đặc trưng để dễ nhận biết, chưa được nhận diện chính thức, còn nằm trong khuôn khổ chung của các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.

4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN VĂN HÓA TỔ CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN TAM NÔNG, TỈNH PHÚ THỌ

Từ phân tích thực trạng văn hóa UBND huyện Tam Nông, tác giả đề xuất một số giải pháp sau đây:

Thứ nhất, tạo nét đặc trưng giá trị văn hóa hữu hình UBND huyện Tam Nông. Một số giá trị văn hóa hữu hình chưa làm nổi bật được hình ảnh của UBND huyện, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện theo hướng phù hợp với tình hình thực tế hơn. Việc đầu tiên phải làm là xây dựng logo, Slogan của cơ quan để tạo hình ảnh riêng cho cơ quan mình. Việc xây dựng logo, Slogan phải vừa đảm bảo phù hợp với sứ mệnh của cơ quan - là cơ quan hành chính Nhà nước, vừa phải thể hiện được bản sắc riêng có của Tam Nông.

Thứ hai, về sắp xếp, bài trí phòng làm việc, phòng khách, phòng họp: Việc bài trí phòng làm việc, phòng khách, phòng họp sẽ tạo nên phong cách và tác động tích cực tới tinh thần làm việc của cán bộ, công chức cũng như tạo ra cảm nhận tốt đối với người dân đến làm việc tại UBND huyện. Kết quả nghiên cứu cho thấy, giá trị văn hóa hữu hình ở việc sắp xếp, bài trí phòng làm việc, phòng khách, phòng họp chưa thể hiện nét đặc trưng của UBND huyện Tam Nông, mới chỉ đáp ứng yêu cầu phù hợp với tình hình công việc, cơ bản cũng giống như bao cơ quan hành chính.

Thứ ba, xác định rõ ràng một số giá trị văn hóa vô hình còn chưa rõ nét. UBND huyện Tam Nông cần có giải pháp cụ thể để khắc phục những tồn tại, hạn chế trong hành vi ứng xử. Nội dung trong nội dung này là: Kỹ năng giao tiếp của một số cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, còn cáu gắt, không hướng dẫn nhiệt tình khi làm việc với công dân, gây bức xúc trong nhân dân; Cán bộ tiếp công dân có lúc chưa nhiệt tình trả lời, hướng dẫn công dân; Một vài cán bộ còn trực tính trong giải quyết công việc, có thái độ cáu gắt, gây khó chịu cho người đến làm việc và ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan. Từ tình hình thực tế trên, UBND huyện cần chú trọng mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn về kỹ năng giao tiếp; có chế tài xử lý những cán bộ còn mắc phải; xây dựng và tiến hành lấy phiếu đánh giá của công dân đến liên hệ công việc tại bộ phận một cửa, để kiểm tra, theo dõi cán bộ có chuyển biến không.

Thứ tư, UBND huyện Tam Nông cần có hành động để củng cố, gia tăng sự tương trợ, hỗ trợ nhau trong công việc giữa các thành viên, gia tăng sự đoàn kết, thống nhất trong

tập thể UBND huyện. Mặc dù kết quả lấy ý kiến về sự tương trợ, hỗ trợ nhau trong công việc giữa các thành viên (59%) và sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể UBND huyện (65%) không quá thấp, đạt ở mức trung bình và khá; song, tác giả luận văn cho rằng các chỉ số này cần phải đạt ở mức cao hơn thì hiệu quả công việc mới đạt được mức tối đa.

Thứ năm, về đạo đức công vụ. Đạo đức công vụ là hệ thống các chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc, hành vi trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách ứng xử, chức trách bổn phận, nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ; qua đó xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm. Vấn đề đạo đức công vụ công chức là vấn đề có tầm quan trọng đến sự thành bại của nền hành chính. Thực tế, đạo đức công vụ tại UBND huyện Tam Nông còn một số bất cập như: một số cán bộ, công chức chưa thực sự xác định phục vụ Nhân dân làm mục tiêu hàng đầu, làm thước đo chủ yếu để đánh giá mức độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình; sự phối hợp giữa cán bộ với Nhân dân chưa chặt chẽ, Nhân dân vẫn phải đi lại nhiều để thực hiện các giao dịch hành chính công vụ; một số cán bộ, công chức tham mưu giải quyết công việc còn thiếu chặt chẽ, hiệu quả chưa cao; chưa chủ động trong công việc, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đôn đốc mới triển khai thực hiện.

Vi vậy, UBND huyện cần tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ để khắc phục những bất cập trên; xác định công tác giáo dục đạo đức công vụ cần phải được thực hiện thường xuyên, lâu dài, thực chất; từ đó, mới có thể xây dựng được đội ngũ cán bộ "Kỷ cương - Trách nhiệm - Tận tình - Thân thiện".

Tóm lại, có khắc phục được những tồn tại trên thì văn hóa UBND huyện Tam Nông mới có màu sắc đặc trưng để dễ nhận biết, nhận diện chính thức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ về Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.
- [2]. Edgar H.Schein, 2012. *Văn hóa doanh nghiệp và sự lãnh đạo*. NXB Thời đại.
- [3]. Eldridge J., Crombie A., 1974. *The Sociology of Organizations*. Allen & Unwin, London.
- [4]. W.B. Tunstall, 1983. Cultural transition at AT&T. *Sloan Management Review* 251.
- [5]. Đinh Công Tuấn, 2012. *Văn hóa tổ chức ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*. Tạp chí công sản tháng 10/2012.
- [6]. Nguyễn Thị Thu Thủy, Phạm Thị Thanh Hồng, 2015. *Văn hóa tổ chức góp phần làm hài hòa quan hệ lao động*. Tạp chí kinh tế và phát triển tháng 3/2015.
- [7]. Quyết định số 2736/QĐ-UBND ngày 18/7/2017 của UBND huyện Tam Nông về việc ban hành Quy định về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức trong các phòng, cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện Tam Nông.
- [8]. Quyết định số 2660/QĐ-UBND ngày 05/7/2017 của UBND huyện Tam Nông về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan Nhà nước trên địa bàn huyện Tam Nông.

AUTHORS INFORMATION

Le Thuy Huong¹, Nguyen Thi Ha²

¹National Economics University

²Tam Nong District People's Committee, Phu Tho Province