

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VĂN HÓA CÔNG SỞ VÀ ĐẠO ĐỨC LỐI SỐNG CHO VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT ĐIỆN BIÊN

Nguyễn Thị Thu Hà (1981)

Khoa Luật – Hành chính, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến một số vấn đề về văn hóa công sở và đạo đức lối sống, thực trạng và giải pháp nâng cao văn hóa công sở cho viên chức, người lao động tại Trường Cao đẳng Kinh tế, Kỹ thuật Điện Biên.

Từ khóa: Văn hóa công sở, đạo đức, lối sống, nâng cao hiệu quả của văn hóa công sở của viên chức và người lao động.

SOME SOLUTIONS TO IMPROVE OFFICE CULTURE AND ETHICS, LIFESTYLE FOR EMPLOYEES AT DIEN BIEN COLLEGE OF ECONOMICS AND TECHNOLOGY

Nguyen Thi Thu Ha (1981)

Faculty of Law and Administration, Dien Bien College of Economics and Technology

Abstract: The article mentions some issues of office culture and lifestyle ethics, current situation and solutions to improve office culture for civil servants and employees at Dien Bien College of Economics and Technology.

Keywords: Office culture, ethics; lifestyle; Improving the effectiveness of office culture of civil servants and employees.

Nhận bài: 13/04/2025

Phản biện: 13/05/2025

Duyệt đăng: 17/05/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập sâu rộng, việc xây dựng văn hóa công sở và đạo đức lối sống cho đội ngũ viên chức, người lao động tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò vô cùng quan trọng. Văn hóa công sở không chỉ là hệ thống các giá trị, chuẩn mực ứng xử trong môi trường làm việc mà còn là yếu tố góp phần tạo dựng hình ảnh, uy tín và chất lượng đào tạo của nhà trường. Đặc biệt, tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, nơi đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh, việc nâng cao văn hóa công sở và đạo đức nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết nhằm xây dựng môi trường giáo dục chuyên nghiệp, hiện đại và nhân văn.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về văn hóa công sở và đạo đức lối sống

** Khái niệm văn hóa công sở*

Văn hóa: Là một hệ thống các giá trị chuẩn mực xã hội biểu hiện ra trong mọi lối sống, nếp sống vật chất và tinh thần của một cộng đồng người hay một quốc gia.

Văn hóa công sở là tổng thể các giá trị, chuẩn mực, niềm tin, thói quen và hành vi được chấp nhận và duy trì trong môi trường làm việc của một tổ chức. Nó bao gồm tác phong làm việc, thái độ giao tiếp, ý thức kỷ luật, cách thức tổ chức không

gian làm việc, trang phục và cách ứng xử giữa các thành viên trong cơ quan.

Văn hóa công sở được thể hiện trên các phương tiện như: giao tiếp, ứng xử; mối quan hệ giữa giảng viên, viên chức và người lao động với nhau; giữa giảng viên, viên chức với học sinh, sinh viên trong nhà trường; hay trang phục và cách bài trí trường lớp xanh – sạch – đẹp... Từ những nét văn hóa công sở đó, sẽ tạo thành sợi dây kết nối, gắn kết các thành viên trong nhà trường lại với nhau, tạo sự đồng thuận giữa giảng viên với học sinh, sinh viên với Ban giám hiệu Nhà trường. Vì vậy mà văn hóa công sở có sức ảnh hưởng lớn đến hiệu quả, mục tiêu, công tác điều hành và sự phát triển bền vững của Nhà trường.

** Đạo đức lối sống của viên chức, người lao động*

“Đạo đức là một hình thái ý thức - xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội. Giáo dục đạo đức là quá trình chuyển hóa đạo đức xã hội thành văn hóa đạo đức cá nhân, nhằm hình thành và phát triển ý thức đạo đức và năng lực thực hiện hành vi đạo đức của con người”. [1]

Đạo đức nghề nghiệp và lối sống là những chuẩn mực hành vi mang tính nhân văn, thể hiện ở trách nhiệm, thái độ làm việc, sự công tâm, trung thực, đoàn kết và tinh thần phục vụ nhân dân của

cán bộ, viên chức. Với viên chức, người lao động trong môi trường giáo dục, đây còn là yếu tố góp phần định hướng cho người học và lan tỏa những giá trị tích cực ra cộng đồng.

2.2. Thực trạng văn hóa công sở và đạo đức lối sống tại trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

2.2.1. Công tác giáo dục văn hóa công sở, văn hóa ứng xử cho viên chức, người lao động và học sinh, sinh viên tại trường Cao đẳng Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường luôn quan tâm và chỉ đạo sâu sát việc giáo dục nhận thức về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của văn hóa công sở cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên và học sinh, sinh viên trong toàn trường. Điều đó được thể hiện thông qua các văn bản cụ thể như: Số 1024/KH-CĐKTKT ngày 15 tháng 3 năm 2018 về việc triển khai thực hiện đề án “xây dựng văn hóa công sở, văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018 – 2025”; Quyết định số 1368/QĐ-CĐKTKT ngày 31 tháng 12 năm 2019 về việc ban hành quy tắc ứng xử trong trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên; kế hoạch số 23a/KH-CĐKTKT ngày 15 tháng 1 năm 2020 về việc phát động phong trào “Nhà trường xanh, ứng xử đẹp”; Kế hoạch số 42/KH-CĐCS ngày 28 tháng 4 năm 2020 của Công đoàn nhà trường về việc triển khai hoạt động hưởng ứng phong trào “Nhà trường xanh, ứng xử đẹp”; kế hoạch số 35/CĐ-ĐTN ngày 02 tháng 3 năm 2020 của Đoàn Thanh niên về việc “Tổ chức các hoạt động xây dựng nhà trường xanh - sạch - đẹp”.

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên đã và đang thực hiện cuộc vận động xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực trong đó có tiêu chí xây dựng: “Nhà trường văn hoá, thầy giáo mẫu mực, học sinh - sinh viên thanh lịch”.

Nhà trường đạt tiêu chuẩn xanh, sạch, đẹp, an toàn, thân thiện, lành mạnh góp phần xây dựng môi trường văn hóa tốt đẹp trong nhà trường. Từ năm 2019 đến nay Nhà trường luôn được UBND tỉnh Điện Biên công nhận Nhà trường đạt tiêu chuẩn “An toàn về an ninh, trật tự”.

2.2.2. Những kết quả đạt được

** Nhận thức của viên chức, giảng viên về các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường về công tác xây dựng văn hóa nhà trường*

Đa số cán bộ quản lý, giáo viên, viên chức

đánh giá cao mức độ rất cần thiết phải xây dựng văn hóa nhà trường. Bởi vì, xây dựng văn hoá nhà trường là xây dựng môi trường giáo dục cởi mở nhưng nghiêm túc, văn minh, lịch sự; tạo ra các mối quan hệ thân thiện giữa thầy - thầy, thầy - trò, trò - trò... để nâng cao chất lượng đào tạo.

Phần lớn học sinh, sinh viên nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của văn hóa ứng xử trong thời kỳ hội nhập văn hóa hiện nay. Hành vi văn hóa ứng xử của các em phù hợp với chuẩn mực và đạo đức xã hội.

Sự đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, khích lệ của giảng viên, viên chức, người lao động và học sinh - sinh viên là nguồn động lực giúp cho người dạy, dạy tốt, người học, học tốt tạo ra mối quan hệ thân thiện, cởi mở, trao đổi thẳng thắn giữa thầy và trò. Bầu không khí tâm lý, đạo đức tác động lớn đến chất lượng dạy và học, đến phẩm chất đạo đức của sinh viên. Không thể nói đến chất lượng dạy học, giáo dục có hiệu quả một khi nề nếp kỷ cương trong nhà trường lỏng lẻo.

Như vậy, xây dựng văn hóa nhà trường lành mạnh hướng tới sự phát triển bền vững, thực chất là xây dựng bầu không khí tâm lý, đạo đức, xây dựng nề nếp, kỷ cương, dân chủ trong mọi hoạt động của nhà trường, xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp giữa thầy - trò, giữa trò - trò, giữa thầy - thầy theo các chuẩn mực chung của xã hội và những quy định riêng của ngành Giáo dục.

** Về chấp hành nội quy, quy định*

Các giảng viên, viên chức, người lao động đều thực hiện đúng giờ giấc làm việc, quy chế chuyên môn và các quy định của Nhà trường.

Đa số học sinh, sinh viên Nhà trường luôn chấp hành nghiêm nội quy, quy định của Nhà trường; hưởng ứng và nhiệt tình tham gia các hoạt động phong trào do Đoàn Thanh niên phát động; biết quan tâm, động viên những bạn có hoàn cảnh khó khăn, giúp đỡ các bạn có học lực yếu hơn; có thái độ phản kháng đối với những hành vi ứng xử không đẹp mắt của bạn bè và những người khác trong trường và ngoài xã hội.

** Tác phong, trang phục*

Có sự chuyển biến tích cực, nhiều cán bộ, giảng viên, học sinh, sinh viên trang phục, tác phong gọn gàng, nghiêm túc, lịch sự trong môi trường học đường.

** Về giao tiếp, ứng xử*

Phong cách giao tiếp ngày càng văn minh, lịch

thiệp. Tinh thần hợp tác, hỗ trợ giữa các đơn vị được cải thiện.

Hầu hết học sinh, sinh viên trong Nhà trường đều có những hành động thể hiện nét đẹp trong hành vi văn hóa ứng xử của học sinh, sinh viên trong môi trường học đường như xác định động cơ học tập đúng đắn; luôn tích cực, chủ động trong học tập; biết kính trọng, lễ phép với thầy cô giáo và cán bộ viên chức trong Trường; cư xử đúng mực với bạn bè.

** Về xây dựng môi trường xanh – sạch – đẹp*

Trong những năm qua, Nhà trường luôn chú trọng cảnh quan công sở, bố trí cây xanh, khuôn viên sạch sẽ, tạo sự thân thiện, gần gũi. Khuôn viên Nhà trường được trồng rất nhiều cây bóng mát, cây cảnh, cây hoa các loại luôn được các khối lớp chia nhau chăm sóc, quét dọn hàng ngày. Trong mỗi Phòng, Khoa đều có các chậu cây cảnh, giàn hoa leo được các thầy cô chăm sóc tạo nên một không gian mát mẻ, thân thiện với tự nhiên.

2.2.3. Một số tồn tại, hạn chế

Nhận thức chưa đồng đều về văn hóa công sở của một bộ phận viên chức, người lao động chưa thực sự hiểu rõ tầm quan trọng của văn hóa công sở. Còn có hiện tượng coi nhẹ việc rèn luyện thái độ, tác phong, giao tiếp trong môi trường làm việc.

Tác phong làm việc chưa thật sự chuyên nghiệp: Việc đến muộn, về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính vẫn còn diễn ra. Một số cá nhân còn thiếu tinh thần chủ động, chưa tận tâm với công việc được giao.

Giao tiếp, ứng xử chưa chuẩn mực: Vẫn tồn tại cách nói chuyện thiếu lịch sự, không đúng mực giữa đồng nghiệp hoặc với học sinh, phụ huynh. Tinh thần hợp tác, chia sẻ trong công việc giữa các bộ phận đôi lúc còn hạn chế.

Thiếu sự gắn kết nội bộ: Một số đơn vị, bộ phận làm việc còn mang tính cá nhân, thiếu phối hợp hiệu quả. Hoạt động tập thể, phong trào Công đoàn chưa thu hút được sự tham gia nhiệt tình của tất cả viên chức.

Chưa có cơ chế đánh giá rõ ràng: Việc đánh giá mức độ thực hiện văn hóa công sở chưa được cụ thể hóa bằng tiêu chí rõ ràng. Thiếu hình thức động viên, khen thưởng kịp thời đối với những cá nhân, tập thể thực hiện tốt.

2.2.4. Nguyên nhân của hạn chế

Nhận thức chưa đầy đủ: Một số cán bộ, viên chức chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của văn

hóa công sở.

Thiếu cơ chế giám sát, đánh giá: Việc kiểm tra, giám sát thực hiện văn hóa công sở chưa được thực hiện thường xuyên và khách quan.

Thiếu mô hình mẫu, điển hình tiên tiến: Chưa có nhiều cá nhân, tập thể đi đầu, tạo động lực lan tỏa văn hóa tích cực trong toàn Trường.

Chưa phát huy vai trò tổ chức đoàn thể: Các đoàn thể trong Nhà trường chưa chủ động lồng ghép xây dựng văn hóa công sở vào hoạt động thường kỳ.

2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện văn hóa công sở và đạo đức lối sống cho viên chức, người lao động tại trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

** Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục*

Để nâng cao nhận thức về vai trò của văn hóa, đạo đức lối sống cho cán bộ, giảng viên, tạo sự nhất trí cao và phối hợp đồng bộ giữa các tổ chức trong nhà trường đối với công tác xây dựng văn hóa nhà trường, nhà trường cần:

Thứ nhất, thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo về công tác xây dựng văn hóa nhà trường. Định kỳ hàng năm tổ chức ít nhất một lần hội thảo, mời những chuyên gia am hiểu về công tác xây dựng văn hóa nhà trường đến nói chuyện. Đồng thời bồi dưỡng kỹ năng về công tác xây dựng văn hóa nhà trường cho cán bộ quản lý, giảng viên và cả học sinh, sinh viên trong nhà trường.

Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền, vận động cán bộ, giảng viên, công nhân viên và học sinh, sinh viên nâng cao nhận thức về công tác xây dựng văn hóa nhà trường thông qua các phong trào thi đua.

Thứ ba, xây dựng quy định chức năng, nhiệm vụ đi đôi với việc thực hiện chế độ, chính sách phù hợp. Xây dựng chế độ khen thưởng kịp thời và tương xứng với nhiệm vụ phải làm để động viên cán bộ, giảng viên, học sinh, sinh viên khi tham gia công việc.

** Xây dựng quy chế và tiêu chí đánh giá cụ thể*

Xây dựng bộ tiêu chí văn hóa công sở phù hợp với đặc thù nhà trường.

Gắn kết quả đánh giá văn hóa công sở với thi đua – khen thưởng hàng năm.

** nêu gương và lan tỏa điển hình tiên tiến*

Tôn vinh cá nhân, tập thể tiêu biểu trong thực hiện văn hóa công sở.

Phát động các phong trào như: “Mỗi ngày một

việc đẹp”, “Mỗi tuần một hành vi ứng xử chuẩn mực”.

*** Ứng dụng công nghệ số trong quản lý hành chính và truyền thông nội bộ**

Sử dụng phần mềm quản lý công việc, công văn, sổ tay điện tử.

Tăng cường truyền thông nội bộ qua các nền tảng số như bảng tin điện tử, email, mạng xã hội nội bộ.

*** Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn và Đoàn Thanh niên**

Tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao, từ thiện nhằm gắn kết cán bộ, viên chức.

Triển khai các diễn đàn đối thoại nội bộ nhằm lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của viên chức.

III. KẾT LUẬN

Việc xây dựng và thực hiện hiệu quả văn hóa công sở không chỉ là nhiệm vụ riêng lẻ mà là trách nhiệm chung của toàn thể viên chức, người lao động trong nhà trường. Với những giải pháp đồng bộ và sự vào cuộc quyết liệt của các cấp quản lý, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên hoàn toàn có thể trở thành môi trường làm việc

chuyên nghiệp, hiện đại, thân thiện, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển bền vững trong tương lai.

Văn hóa công sở đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả và thân thiện trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập. Thực tiễn tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên cho thấy, bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục. Để nâng cao hiệu quả thực hiện văn hóa công sở, cần có sự quan tâm chỉ đạo quyết liệt từ lãnh đạo Nhà trường, sự đồng thuận, nỗ lực của toàn thể viên chức, người lao động cùng với việc ban hành các tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể. Việc thường xuyên tuyên truyền, bồi dưỡng nhận thức và tổ chức các hoạt động tập thể cũng là yếu tố quan trọng để văn hóa công sở thấm sâu và trở thành nếp sống, nếp nghĩ trong toàn đơn vị. Qua đó, góp phần xây dựng hình ảnh Nhà trường ngày càng chuyên nghiệp, hiện đại, văn minh, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ hội nhập và chuyển đổi số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Vũ Dũng (1996), *Văn hóa giao tiếp*, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội.
2. Nguyễn Trọng Điều (2017), *Văn hóa công sở và đạo đức công vụ*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Trần Thị Kim Dung (2014), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
4. Lê Quân (2011), *Quản trị nhân lực trong tổ chức hành chính nhà nước*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.