Có rất nhiều quan niệm khác nhau về văn hóa công sở. Nhìn chung, khi đề cập đến văn hóa công sở, chúng ta thường nhìn nhận các góc độ như trình độ, phương pháp quản lý, điều hành hoạt động của cơ quan; phong cách giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức; cảnh quan và môi trường làm việc. Như vậy, văn hóa công sở có thể hiểu là tổng hòa các giá trị hữu hình và vô hình, bao gồm trình độ nhận thức, phương pháp tổ chức, quản lý, môi trường cảnh quan, phương tiện làm việc, đạo đức nghề nghiệp và phong cách giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức nhằm xây dựng một công sở văn minh, lịch sự, hoạt động đúng pháp luật và hiệu quả cao.

Văn hóa công sở là kết quả của phương thức ứng xử trong công sở được con người lựa chọn nhằm đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Các phương thức ấy được xem là phù hợp, có ý nghĩa quan trọng đối với đời sống tinh thần của các thành viên trong tổ chức và cần đến chúng như một nhu cầu.

Các giá trị văn hóa công sở là các tiêu chuẩn, hành vi hoạt động hàng ngày trong công sở. Các hành vi này có thể được bộc lộ một cách chính thức nhưng mọi thành viên trong công sở đều phải biết và xử sự hợp lý.

Giá trị là cái đang tồn tại, tác động mạnh mẽ đến hoạt động công sở. Giá trị văn hóa công sở luôn quyết định hành vi và thái độ của con người trong tổ chức. Những hành vi và thái độ tốt sẽ nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của công sở và ngược lại, nếu hành vi và thái độ không tốt sẽ làm giảm hiệu quả hoạt động của công sở.

Ta có thể nhận biết sự ảnh hưởng của các giá trị văn hóa công sở đến hiệu quả hoạt động của công sở ở các nội dung sau:

- Giá trị thiết lập bầu không khí tin cậy lẫn nhau trong tổ chức;

- Giá trị đem lại sự tự nguyện làm việc và công hiến;

- Được chia sẻ các giá trị cá nhân cảm thấy yên tâm và an toàn hơn trong công việc;

 - Các giá trị định hướng cho các thành viên trong cơ quan biết mình cần phải làm gì và sẽ đi đến đâu; nó làm nhụt ý chí đối đầu, tâm lý muốn thâu tóm quyền lực, hống hách, cửa quyền của một số cá nhân có quyền lực cũng như thái độ không hợp tác của một số cá nhân có tư tưởng cơ hội, né tránh trách nhiệm, tham nhũng đặc quyền, đặc lợi.

- Các giá trị làm đơn giản hóa các quy định và chính sách, khiến cho việc quản lý dễ dàng hơn. Khi mỗi công chức đã tin tưởng vào các giá trị văn hóa công sở thì họ không đòi hỏi cơ quan phải đưa ra các văn bản pháp luật bắt mọi người phải tin nhau.

Hệ thống các giá trị văn hóa công sở bao gồm:

**1. Giá trị trong quan hệ của cấp trên với cấp dưới**

Người thủ trưởng cơ quan, đơn vị trước hết phải là người truyền đạt những nhận thức về những giá trị trong hoạt động công sở bằng sự gương mẫu của bản thân, bằng quan hệ ứng xử có văn hóa của mình, cụ thể:

- Các quyết định của cấp trên đối với cấp dưới phải đúng đắn, có khả năng thu hút và tập hợp nguồn lực, biết nhìn nhận con người và trọng dụng đối với công việc để phát huy những tiềm năng sáng tạo, những giá trị cá nhân đích thực của họ nhằm phát huy tối đa sở trường cho công việc;

 - Tôn trọng và lắng nghe ý kiến của cấp dưới, không độc đoán, trù dập những ý kiến trái ngược; trong đánh giá cấp dưới cần công bằng, không thiên vị, không yêu nên tốt, ghét nên xấu, biết trọng dụng nhân tài nhưng cũng không dùng người một cách tùy tiện;

- Biết sử dụng nguồn lực và ủy quyền một cách hợp lý, biết phân công, phối hợp và hợp tác, luôn đảm bảo năm phong cách giao tiếp: là người chỉ huy, là chuyên gia, là thầy giáo, là đồng nghiệp và là bạn bè trong giao tiếp với cấp dưới.

Tiếng nói quyết định của cấp trên đối với mỗi công chức trong bối cảnh xác định trở lên thiêng liêng và có sức mạnh to lớn. Thực hiện quyết định đó là một nghĩa vụ đạo đức cao và xem đó như là một giá trị. Song, nhiều khi trong những hoàn cảnh nhất định, tiếng nói quyết định của cấp trên lại là những quyết định sai lầm, là hủy diệt tài năng của cá nhân công chức và đã trở thành yếu tố phản giá trị, phản tác dụng.

**2. Giá trị trong quan hệ của cấp dưới đối với cấp trên**

- Luôn tuân thủ, chấp hành mệnh lệnh một cách nghiêm túc, nhiệt tình, tích cực trong mọi hoạt động; trung thực, thẳng thắn, không xu nịnh, cơ hội, không “làm láo, báo cáo hay”;

- Có quyền được làm việc tốt, phát triển, học tập, phấn đấu... Tự do phát triển gắn với ý chí vươn lên trong công việc, sự thiết tha với công việc là quyền lợi và nghĩa vụ cao cả của cấp dưới cần thể hiện với cấp trên;

- Quyền tự chọn lựa công việc cho mình ở những vị trí thích hợp với khả năng là một giá trị văn hóa đẹp của mỗi cá nhân trong công sở. Tuy nhiên, ở mỗi hình thái tổ chức khác nhau, cần tuân thủ sự sắp đặt của tổ chức và người lãnh đạo cho phù hợp cũng là một giá trị văn hóa của hình thái tổ chức đó.

3. Quan hệ giữa các thành viên trong công sở

Ở nước ta, quan hệ cào bằng nhu cầu đã tồn tại rất lâu, đôi lúc nó không tạo ra giá trị. Đó là những quan hệ xấu như “kéo chân, níu áo” cho bằng nhau, cùng “bình đẳng trong đói nghèo”, không tôn trọng quyền tự do và đời sống riêng tư của mỗi người.

Trong xã hội hiện đại, những giá trị đích thực mà chúng ta trân trọng và lưu giữ mang tính truyền thống vẫn tiếp tục được phát huy như: sự thương yêu, đùm bọc, giúp đỡ lẫn nhau, sự phối hợp hiệp tác, tinh thần xây dựng tập thể đoàn kết vững mạnh, ...

4. Tôn trọng con người và tự trọng là giá trị văn hóa lớn nhất trong hoạt động công sở

Con người là vốn quý nhất, là chủ nhân của sự sáng tạo và đổi mới. Việc tôn trọng con người là tôn trọng bản sắc đơn nhất của nhân cách trong cả quá trình cá nhân tự khẳng định mình trong hoạt động ở công sở là tôn trọng các quyền lợi cơ bản của các cá nhân, quyền được cống hiến theo đúng nguyện vọng, quyền học tập và phát triển, quyền nghỉ hưu, nghỉ ốm và nghỉ chế độ theo quy định.

Tự trọng là một giá trị mang bản sắc riêng, là một nhu cầu cá nhân mang ý nghĩa về động lực bền vững, làm cho mỗi thành viên trong công sở vì công việc chung. Tự trọng giúp cho các công chức luôn biết mình là ai để tu thân và tự hoàn thiện mình.

5. Các giá trị đạo đức là hệ giá trị dành cho sự phân biệt cái đúng, cái sai hay yêu cái tốt, ghét cái xấu, quý trọng con người, luôn làm những điều tốt, không tham nhũng, đầu cơ, trục lợi của công, luôn hướng theo giá trị chân, thiện, mỹ. Giá trị đạo đức hình thành từ lâu đời và đã trở thành truyền thống của dân tộc ta như trung với nước, hiếu với dân, lá lành đùm lá rách, tôn sư trọng đạo, bênh vực người nghèo, ...

Trong hoạt động công sở, những giá trị đạo đức được thể hiện dưới dạng trách nhiệm đối với công việc chung, không tham ô, lãng phí của công, không mưu hại đồng nghiệp để tiến thân, không danh đua đố kỵ vì mưu cầu lợi ích cá nhân. Trong công sở mọi thành viên phải cùng nhau xây dựng một bầu không khí lành mạnh, đùm bọc thương yêu lẫn nhau, trân trọng tài năng của nhau và cùng hợp tác làm việc.

Mỗi thành viên trong công sở, khi tiếp thu và vận dụng các giá trị đạo đức, thường đứng trên tầm nhìn của chính nhân cách của mình. Những việc làm sai trái, về đạo đức của một số người thường được châm chước, bỏ qua. Thực tế cho thấy việc bỏ qua như vậy đã trở thành việc làm tiêu cực, gây ra bầu không khí không tốt trong công sở.

Nói đến giá trị đạo đức trong văn hóa công sở, trước hết phải quan tâm: xây dựng các chuẩn mực đạo đức công vụ ở nội quy; vận dụng thực hiện tốt các nội quy đó và phải quan tâm đến việc đấu tranh trước những hành vi vi phạm.

Niềm tin và truyền thống là yếu tố bắt nguồn từ hoạt động công sở và được môi trường tổ chức công sở nuôi dưỡng. Sự ảnh hưởng của người lãnh đạo, quản lý và uy tín của họ đối với nhân dân được phản ánh ra bên ngoài công sở. Trong thực tiễn, nếu có cuộc xung đột giữa các cá nhân hoặc giữa các ê kíp về quyền lợi cần được giải quyết, khi đó người ta quan tâm đến cách giải quyết vấn đề của người lãnh đạo, quản lý công sở.

Sự gắn bó của các thành viên trong công sở được thể hiện khi các thành viên tin yêu nhau, phấn đấu vì mục tiêu chung, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ. Sự phát triển của công sở dựa trên một tập thể làm việc có tổ chức, có năng lực, năng động vượt qua mọi trở ngại, thử thách đã thúc đẩy sự gắn bó. Nhiều khi việc sụp đổ, niềm tin bắt đầu từ việc các thành viên cục bộ cấu kết, bao che cho nhau, nặng về lợi ích của một nhóm người hơn là lợi ích của công sở.

Truyền thống, thói quen là những giá trị, niềm tin, sự mong đợi của các thành viên trong công sở, tác động qua lại với các cơ cấu chính thức và sinh ra những chuẩn mực hành động có tính truyền thống, đó là các quy định, quy chế nội quy, điều lệ hoạt động có tính chất bắt buộc mọi công chức trong công sở phải thực hiện. Qua một thời gian áp dụng đã tạo thành những thói quen có tính nề nếp theo những chuẩn mực buộc mọi người phải tuân theo một cách tự giác. Tất cả những hoạt động được lưu truyền trong lịch sử của công sở và được lưu giữ tồn tại đã tạo ra những giá trị văn hóa mang tính truyền thống. Tuy nhiên, văn hóa công sở không phải là bất biến mà được phát triển và thích ứng với hoàn cảnh và môi trường.

Giá trị văn hóa công sở chứa đựng bản chất nhân văn, nhân ái. Cơ sở của mọi hoạt động văn hóa công sở là đều hướng tới các cái chân, cái thiện, cái mỹ. Các giá trị điều hòa các ý nghĩ, hành vi và quan hệ của các cán bộ, công chức trong công sở.

Việc hiểu rõ về văn hóa công sở và những giá trị của văn hóa công sở là điều cần thiết đối với mỗi công chức đang làm việc tại các công sở nhà nước nói chung cũng như tại Ngân hàng Nhà nước nói riêng. Đây cũng là những nội dung mà tác giả bài viết mong được góp sức tham gia trong chương trình “Đẩy mạnh trật tự kỷ cương và văn hóa công sở” mà Ban Thường vụ Công đoàn Cơ quan Ngân hàng Nhà nước Trung ương đang triển khai sâu rộng trong tập thể công chức, viên chức và người lao động.