

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



Lê Văn Dũng

**VĂN HÓA TỔ CHỨC TẠI CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC BỘ
CÔNG THƯƠNG**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 8.34.01.01**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ
(Theo định hướng ứng dụng)

Hà Nội - 2021

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: GS. TS BÙI XUÂN PHONG

Phản biện 1: TS. Phan Thảo Nguyên

Phản biện 2: PGS. TS. Lê Công Hoa

Luận văn này được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc:

Có thể tìm hiểu luận văn này tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Văn hoá tổ chức có vị trí và vai trò rất quan trọng trong sự phát triển của mỗi tổ chức, bởi bất kỳ một tổ chức nào nếu thiếu đi yếu tố văn hoá, ngôn ngữ, tư liệu, thông tin nói chung được gọi là tri thức thì tổ chức đó khó có thể đứng vững và tồn tại được. Trong khuynh hướng xã hội ngày nay, trong các nguồn lực của một tổ chức thì nguồn nhân lực (con người) ngày càng có vai trò quan trọng, cùng với nguồn nhân lực đó là văn hoá tổ chức có tác dụng thúc đẩy liên kết và nâng lên nhiều lần các giá trị của mỗi nguồn lực khác. Có thể nói, văn hoá tổ chức là tài sản vô hình của mỗi tổ chức.

Cục Điều tiết điện lực là cơ quan chuyên môn trực thuộc Bộ Công Thương do Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định thành lập từ năm 2005 với chức năng nhiệm vụ là tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật đối với lĩnh vực điều tiết hoạt động điện lực; tổ chức thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực; tổ chức thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực nhằm cung cấp điện an toàn, ổn định, chất lượng, sử dụng điện tiết kiệm, có hiệu quả và đảm bảo công bằng, minh bạch; tổ chức, quản lý hoạt động sự nghiệp dịch vụ công thuộc lĩnh vực, phạm vi quản lý theo đúng đúng quy định của pháp luật và phân cấp ủy quyền của Bộ trưởng. Trong 15 xây dựng và phát triển, với sự thống nhất đoàn kết nội bộ, được sự ủng hộ, động viên của Chính phủ và Lãnh đạo Bộ, cùng với sự cố gắng, nỗ lực cao của tập thể cán bộ công chức, Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương đã đạt được những thành tích rất đáng tự hào, hoàn thành những nhiệm vụ cơ bản của một cơ quan điều tiết trong các công tác: xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, điều tiết về giá điện, thị trường điện, giám sát cân bằng cung cầu điện của hệ thống điện, phát triển lưới điện thông minh, cấp giấy phép hoạt động trong lĩnh vực điện lực, quan hệ quốc tế và đào tạo v.v..

Những chính sách của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương ban hành có tác động trực tiếp đến những doanh nghiệp sản xuất kinh doanh điện, người sử dụng điện nói riêng và toàn xã hội nói chung. Các hoạt động thi hành công vụ của mỗi cán bộ, công chức, viên chức thuộc Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương đều được các đơn vị, doanh nghiệp trong ngành, các đối tác trong và ngoài nước cũng như quần chúng nhân dân theo dõi, đánh giá; những hành vi, thái độ hách dịch, những thiếu, gây khó

khăn, phiên hà khi thực hiện nhiệm vụ sẽ ảnh hưởng đến trực tiếp hình ảnh và uy tín của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương. Chính vì vậy, việc xây dựng và duy trì văn hóa tổ chức lành mạnh, tích cực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự hoạt động và phát triển của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương, giúp Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị được giao. Mỗi thành tựu đạt được của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương ngày nay đều được xây dựng trên nền tảng văn hoá tổ chức, đã được các thế hệ xây dựng, duy trì, kế thừa và phát triển. Thông qua việc nghiên cứu lý luận về văn hóa tổ chức và phân tích đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức của cơ quan, luận văn mong muốn đề xuất một số giải pháp để xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương ngày càng sâu rộng, đi vào thực tiễn mọi mặt hoạt động đem lại ảnh hưởng tích cực đến phong cách làm việc và đạo đức của mỗi cán bộ công chức, xây dựng nên hình ảnh đẹp về tinh thần trách nhiệm cao, về sự tận tâm, tận tụy những nỗ lực không biết mệt mỏi trong từng công việc và hành động, để cùng giữ gìn, phát huy những giá trị đã có, hướng tới mục tiêu cao nhất là sự phát triển bền vững, toàn diện của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương qua đó đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp phát triển của ngành Điện và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước.

Từ những nhận thức trên học viên chọn lựa đề tài **“Văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương”** để làm chủ đề nghiên cứu cho luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh của mình.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Vấn đề văn hoá tổ chức, hiện nay đang được các nhà nghiên cứu và các tổ chức Việt Nam quan tâm. Văn hoá tổ chức có vai trò quan trọng không chỉ đối với việc nâng cao hiệu quả hoạt động toàn diện, mà nó là một trong những giải pháp quan trọng trong việc nâng cao năng lực của tổ chức. Văn hoá tổ chức là tài sản tinh thần của tổ chức, là một nguồn lực quan trọng thúc đẩy tổ chức phát triển bền vững. Nó định hướng cho hoạt động của tổ chức, tạo ra sự nhất thể hoá trong lối sống và hoạt động của mọi thành viên trong tổ chức. Văn hoá tổ chức là bản sắc của tổ chức, là cái phân biệt tổ chức này với tổ chức khác và có tính di truyền nhiều thế hệ thành viên, tạo môi trường thuận lợi để tổ chức phát triển. Văn hoá tổ chức có vai trò đặc biệt trong việc sáng tạo cái mới, bởi văn hoá là sáng tạo.

Vấn đề văn hóa và văn hóa tổ chức đã được các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu, rất quan tâm nghiên cứu. Liên quan đến vấn đề này ở nước ta đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học, luận án tiến sĩ kinh tế đề cập và giải quyết. Có thể nêu ra một số công trình tiêu biểu sau:

PGS.TS Nguyễn Mạnh Quân – *Đạo đức kinh doanh và văn hóa Công ty* – NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, (2007). Công trình này là quá trình đúc rút những kiến thức tích lũy trong những năm giảng dạy của tác giả. Về vấn đề văn hóa doanh nghiệp, công trình hệ thống khái niệm văn hóa doanh nghiệp, biểu hiện của văn hóa doanh nghiệp, các dạng văn hóa doanh nghiệp; sau đó vận dụng trong quản lý để xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp [11, tr.79-80].

PGS.TS Nguyễn Mạnh Quân – *Giáo trình Văn hóa Doanh nghiệp*, Bộ Kế hoạch Đầu tư – Cục phát triển Doanh nghiệp, (2012). Đây là giáo trình giảng dạy tại nhiều doanh nghiệp trong cả nước. Về văn hóa doanh nghiệp giáo trình này trình bày khái niệm, biểu hiện, các dạng văn hóa doanh nghiệp, nhân tố tạo lập văn hóa doanh nghiệp. Ngoài ra công trình cũng đề cập đến vận dụng trong quản lý để xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp [12, tr.79-80].

GS.TS Bùi Xuân Phong – *Đạo đức kinh doanh và văn hóa doanh nghiệp* – NXB Thông tin và truyền thông, (2009). Công trình này tác giả trình bày khái niệm, đặc điểm, biểu hiện của văn hóa doanh nghiệp, các nhân tố tạo lập văn hóa doanh nghiệp; nguyên tắc và quy trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Ngoài ra công trình cũng trình bày văn hóa trong các hoạt động kinh doanh như hoạt động marketing, văn hóa trong ứng xử, trong đàm phán và thương lượng [5, tr.79-80].

GS.TS Bùi Xuân Phong – *Văn hóa công sở* - Tài liệu bồi dưỡng chuyên viên chính ngành tài chính và Thuế Bộ Tài chính, (2018). Công trình này trình bày công sở, phân loại công sở. Trình bày văn hóa công sở bao gồm khái niệm văn hóa công sở; Đặc điểm văn hóa công sở; Văn hóa công sở lý tưởng và văn hóa công sở thực tế; nhận diện văn hóa công sở; loại hình văn hóa công sở; các giai đoạn hình thành và vận động của văn hóa công sở; xây dựng văn hóa công sở [9, tr.79-80].

Về luận văn thạc sĩ hiện có một số đề cập đến văn hóa doanh nghiệp và văn hóa tổ chức như:

Phạm Trần Cẩm Vân – *Văn hóa doanh nghiệp Học viện công nghệ bưu chính viễn thông* (2009). Học viện Công nghệ BCVT [13, tr.79-80].

Hoàn Thị Kim Vân – Văn hóa tổ chức tại Cục Công nghệ thông tin Bộ Y Tế (2014). Học viện Công nghệ BCVT [14, tr.79-80].

Nguyễn Thị Hoa – Văn hóa tổ chức tại Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Giang (2015). Học viện Công nghệ BCVT [2, tr.79-80].

Nguyễn Văn Nam – Văn hóa tổ chức tại Liên đoàn lao động tỉnh Hải Dương (2016). Trường Đại học Mở - Địa chất [3, tr.79-80].

Nguyễn Thu Vân – Văn hóa tổ chức tại Chi cục thuế Quận Hà Đông Hà Nội (2016). Học viện Công nghệ BCVT [14, tr.79-80].

Đoàn Kim Phượng – Văn hóa công sở tại Kiểm toán Nhà nước (2018). Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông [10, tr.79-80].

Như vậy cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện về văn hóa tổ chức của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương, tuy nhiên những công trình nghiên cứu trên sẽ là những tài liệu tham khảo rất giá trị, hữu ích để qua đó tác giả có thể đưa ra giải pháp hiệu quả trong việc xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức cho Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương.

3. Mục đích nghiên cứu

Duy trì và tiếp tục phát triển văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

Để đạt được mục đích trên, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn là

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về văn hóa tổ chức
- Đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương
- Nghiên cứu đề xuất giải pháp tiếp tục duy trì và phát triển văn hóa tổ chức cho Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương trong thời gian tới

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: văn hóa tổ chức và yếu tố cấu thành, ảnh hưởng đến văn hóa tổ chức.

- Phạm vi nghiên cứu:

- + Về không gian: văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương
- + Về thời gian: thực hiện nghiên cứu, phân tích, đánh giá văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương giai đoạn 2018-2020.

5. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

- Luận văn sử dụng các phương pháp khác nhau mang tính chất truyền thống trong nghiên cứu kinh tế làm cơ sở cho việc nghiên cứu.
- Phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để làm rõ bản chất và biểu hiện cũng như quy trình xây dựng văn hóa tổ chức.
- Phương pháp khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu từ lãnh đạo đến nhân viên Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương để đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức tại đơn vị.
- Phương pháp phân tích, so sánh, đối chứng để đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức, trên cơ sở đó nghiên cứu giải pháp duy trì và phát triển văn hóa tổ chức của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương trong thời gian tới.

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về văn hóa tổ chức và xây dựng văn hóa tổ chức

Chương 2: Thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

Chương 3: Giải pháp tiếp tục duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

Chương 1 - CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VĂN HOÁ TỔ CHỨC VÀ XÂY DỰNG VĂN HÓA TỔ CHỨC

1.1 Tổ chức và văn hoá tổ chức

1.2.1. Khái niệm và phân loại tổ chức

1.2.2. Khái niệm Văn hoá tổ chức

Khái niệm “văn hóa tổ chức” (Organization Culture) được tổng – tích hợp từ hai khái niệm “văn hóa” và “tổ chức”. Khi kết hợp thành khái niệm “văn hóa tổ chức”, dù hàm nghĩa đã được khu trú lại nhưng vẫn tồn tại nhiều định nghĩa khác nhau. Sau đây là một số định nghĩa đã được công bố và sử dụng phổ biến:

1.2.3. Đặc điểm Văn hóa tổ chức [14], [15], [16]

Xét từ góc độ phát triển tổ chức, có thể thấy phương pháp phát triển tổ chức là một trong các phương pháp hình thành văn hoá tổ chức với nhiệm vụ là tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các bộ phận và các thành viên riêng biệt của tổ chức, hợp lý hóa cơ cấu, các quy tắc và chuẩn mực hoạt động của tổ chức.

1.2.4. Vai trò của văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức có vai trò hết sức quan trọng trong sự phát triển của tổ chức, một số vai trò chính của văn hóa tổ chức được đề cập cụ thể như sau:

1.2 Các khía cạnh văn hóa tổ chức

1.2.1. Triết lý hoạt động và các giá trị cơ bản

1.2.2. Truyền thống, tập tục, thói quen, nghi lễ

- a) Truyền thống
- b) Tập tục
- c) Thói quen
- d) Nghi lễ

1.2.3. Biểu trưng và biểu hiện bên ngoài

- a) Biểu trưng, biểu tượng
- b) Biểu hiện bên ngoài

1.3 Xây dựng văn hoá tổ chức

1.3.1. Quan điểm và nguyên tắc xây dựng văn hóa tổ chức

Thứ nhất, người lãnh đạo cấp cao nhất của tổ chức đóng vai trò quyết định trong

việc xây dựng văn hoá tổ chức. Bên cạnh đó, sự chia sẻ đồng thuận và cùng nhau thực hiện của mọi thành viên trong tổ chức cũng là yếu tố không thể thiếu.

Thứ hai, Văn hoá tổ chức là tài sản tinh thần của tổ chức, không thể muốn mà xây dựng được ngay trong ngày một ngày hai mà đòi hỏi một quá trình phấn đấu bền bỉ, gian khổ, hình thành nên những quan niệm giá trị, xu hướng tâm lý và sắc thái văn hoá chung của tổ chức.

Thứ ba, Văn hoá tổ chức thường gắn liền với nền văn hoá dân tộc, văn hóa xã hội. Không tổ chức nào xây dựng được nền văn hoá mạnh nếu nó đứng ngoài tác động của văn hoá xã hội.

Thứ tư, Văn hoá tổ chức do toàn thể các thành viên trong tổ chức tạo nên. Vì thế, xây dựng văn hoá tổ chức đòi hỏi phải giáo dục văn hoá cho các thành viên trong tổ chức, nâng cao tri thức, trình độ đạo đức, thẩm mỹ... làm cho họ hiểu và thấm nhuần những chuẩn mực và giá trị cơ bản của văn hoá tổ chức.

Thứ năm, Văn hoá tổ chức phải được tiếp cận như là một bộ phận cấu thành của hệ thống quản trị tổ chức, có nghĩa là văn hoá tổ chức phải được xây dựng trong sự gắn bó chặt chẽ với hệ thống quản trị tổ chức

Thứ sáu, Văn hoá tổ chức là cái phù hợp, ổn định và cần thiết đối với tổ chức này có thể trở nên bất hợp lý, không phù hợp với tổ chức khác.

1.3.2. Quy trình xây dựng văn hóa tổ chức

Việc lựa chọn mô hình cho xây dựng văn hóa tổ chức được các nhà nghiên cứu đưa ra khá nhiều, tuy nhiên căn cứ theo lý thuyết và khái niệm được trình bày ở trên thì cơ bản việc xây dựng văn hóa của một tổ chức thường trải qua các bước chính sau:

- a) Xây dựng triết lý hoạt động và các giá trị cơ bản của tổ chức
- b) Xây dựng các quy chế, truyền thống, phong tục, tập tục, thói quen, nghi lễ
- c) Các biểu trưng, biểu hiện ra bên ngoài .

1.3.3. Tổng hợp một số tiêu chí đánh giá về văn hóa tổ chức

1.4 Sự cần thiết xây dựng văn hóa tổ chức ở Cục Điều tiết điện lực

• Kết luận chương

Chương này đã hệ thống và làm rõ cơ sở lý luận về tổ chức và văn hóa tổ chức, qua đó thấy văn hóa tổ chức bao gồm các biểu hiện trực quan và phi trực quan trong một

tổ chức và tạo nên bản sắc rõ nét, giá trị cốt lõi và đặc trưng của một tổ chức, giúp tổ chức đó hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phát triển bền vững.

Thông qua việc hệ thống hóa và làm rõ được cơ sở lý luận của tổ chức và văn hóa tổ chức sẽ là cơ sở quan trọng trong quá trình thực hiện phân tích, đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục DTĐL - Bộ Công Thương trong Chương 2 đồng thời đề xuất giải pháp nhằm tiếp tục duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục DTĐL - Bộ Công Thương trong Chương 3.

Chương 2 - THỰC TRẠNG VĂN HÓA TỔ CHỨC TẠI CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC - BỘ CÔNG THƯƠNG

2.1. Tổng quan về Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển

Trong 15 năm qua, với sự thống nhất đoàn kết nội bộ, được sự ủng hộ, động viên của Chính phủ và Lãnh đạo Bộ, cùng với sự cố gắng, nỗ lực cao của tập thể cán bộ công chức, Cục ĐTĐL đã đạt được những thành tích rất đáng tự hào, hoàn thành những nhiệm vụ cơ bản của một cơ quan điều tiết. Có thể điểm qua một số thành tích và dấu mốc quan trọng đánh dấu các bước trưởng thành của Cục ĐTĐL trong những năm qua như sau:

- a) Giai đoạn 2005 – 2015
- b) Giai đoạn 2016-2021:

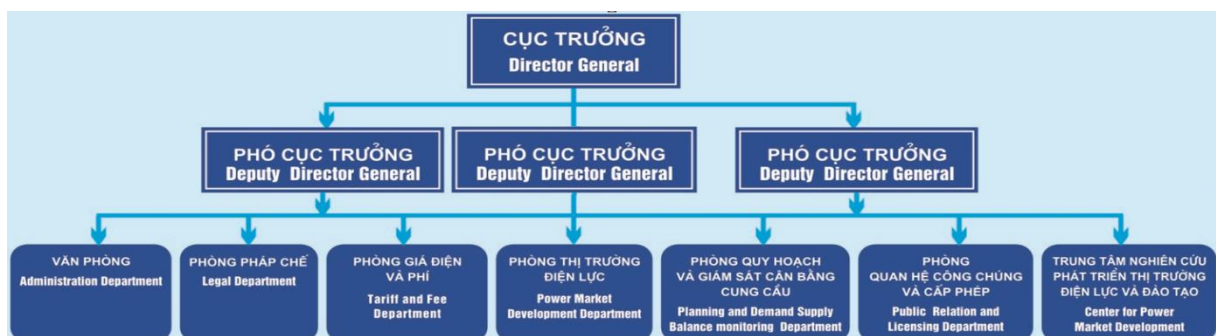
2.1.2 Chức năng

Chức năng chính của Cục ĐTĐL được cập nhật và Quy định tại Quyết định số 153/2008/QĐ-TTg ngày 28/11/2008 của Thủ tướng Chính phủ: Tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật đối với lĩnh vực điều tiết hoạt động điện lực; tổ chức thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực; tổ chức thực hiện nhiệm vụ điều tiết hoạt động điện lực nhằm cung cấp điện an toàn, ổn định, chất lượng, sử dụng điện tiết kiệm, có hiệu quả và đảm bảo công bằng, minh bạch; tổ chức, quản lý hoạt động sự nghiệp dịch vụ công thuộc lĩnh vực, phạm vi quản lý theo đúng đúng quy định của pháp luật và phân cấp ủy quyền của Bộ trưởng.

2.1.3 Nhiệm vụ

2.1.4 Cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý

Sơ đồ cơ cấu tổ chức hiện hành như sau:



Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức Cục Điều tiết điện lực

(Nguồn: Quyết định số 153/2008/QĐ-TTg ngày 28/11/2008)

2.1.5 Một số hoạt động của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

2.2. Thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực

2.2.1 Những chủ trương và quy định về văn hoá tổ chức

2.2.2 Thực trạng văn hoá tổ chức

2.2.3 Khảo sát thực trạng văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL

Tất cả các câu hỏi và từng nội dung trong những câu hỏi được số hoá và sau đó đã nhập vào cơ sở dữ liệu để phân tích, dựa trên các đặc điểm được lựa chọn. Các kết quả được minh hoạ bằng biểu đồ và hình ảnh, cụ thể như sau:

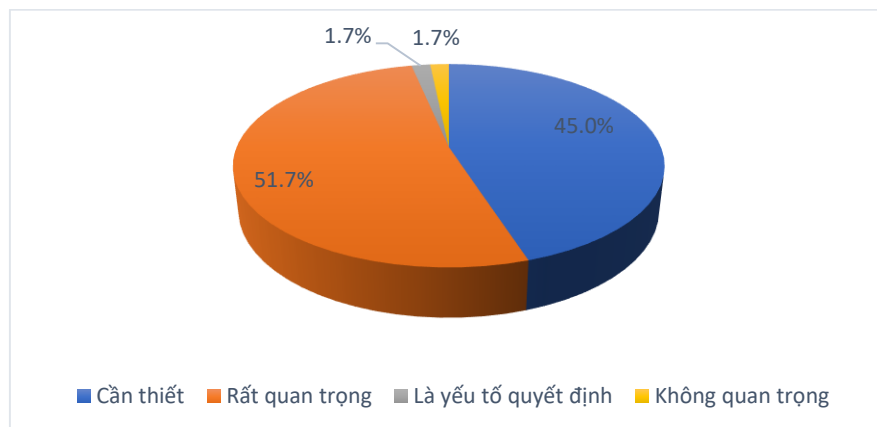
2.2.3.1 Đặc điểm nhân khẩu học

2.2.3.2 Đánh giá vai trò của văn hóa tổ chức đối với hoạt động và phát triển của Cục ĐTĐL



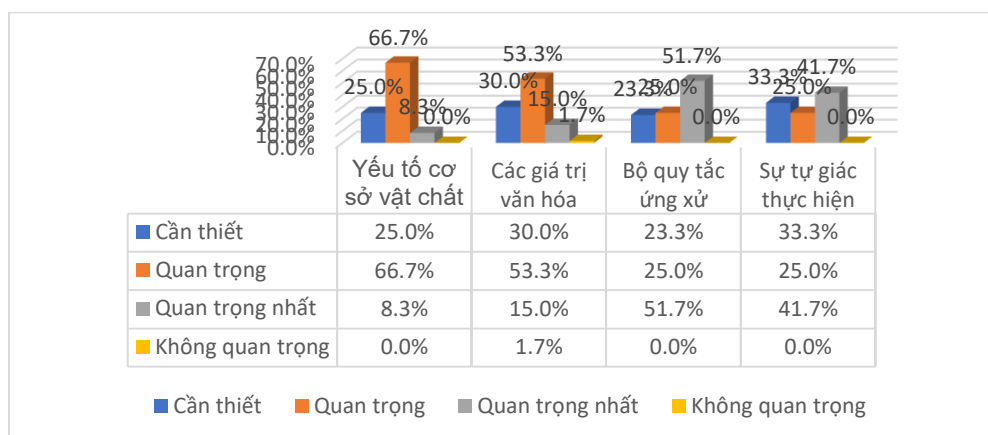
Hình 2.3. Tỷ lệ đánh giá về vai trò của văn hóa tổ chức đối với hoạt động & sự phát triển của Cục ĐTĐL

2.2.3.3 Đánh giá tầm quan trọng của văn hóa tổ chức đối với cán bộ, công chức Cục ĐTĐL



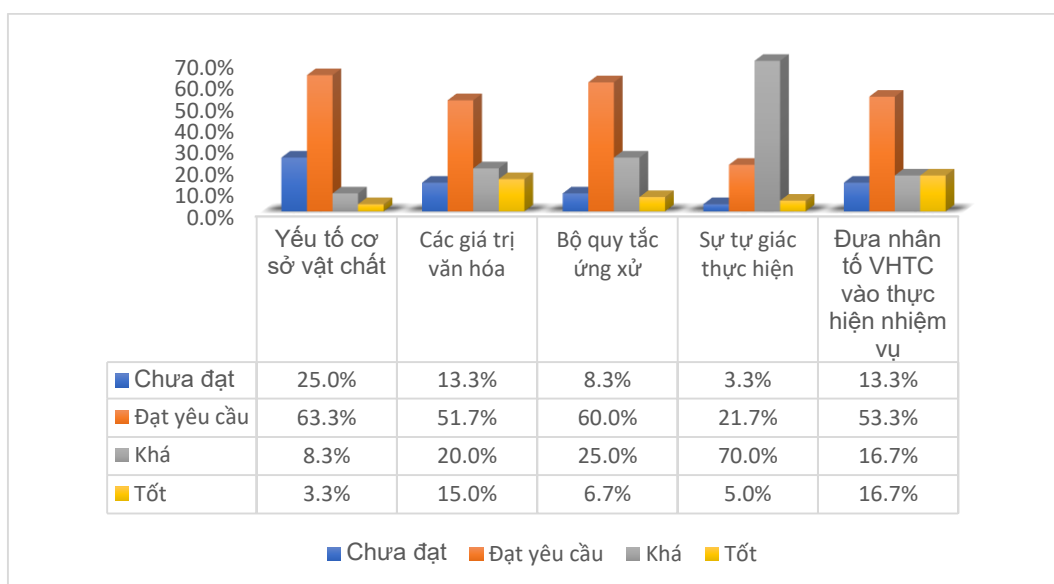
Hình 2.4. Tỷ lệ đánh giá về vai trò thực tế của văn hóa tổ chức đối với hoạt động và sự phát triển của cán bộ, công chức Cục ĐTĐL

2.2.3.4 Đánh giá vai trò của các yếu tố, bộ phận trong hệ thống văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL



Hình 2.5. Tỷ lệ đánh giá mức độ quan trọng các yếu tố, bộ phận trong văn hóa tổ chức Cục ĐTĐL

2.2.3.5 Đánh giá mức độ thực hiện các yếu tố, bộ phận văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL



Hình 2.6. Tỷ lệ đánh giá mức độ thực hiện các yếu tố, bộ phận văn hóa tổ chức

2.2.3.6 Đánh giá về các giải pháp nhằm duy trì và phát triển văn hóa tổ chức Cục ĐTĐL

**Bảng 2.1 - Đánh giá các giải pháp nhằm duy trì, phát triển văn hóa tổ chức
Cục ĐTĐL**

TT	Nội dung giải pháp	Rất cần	Cần	Không cần
1	Tiếp tục hoàn thiện nội quy, quy định quản lý tạo môi trường thuận lợi cho việc áp dụng và phát triển văn hóa tổ chức: quy tắc ứng xử đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của Cục ĐTĐL	86%	12,3%	1,7%
2	Tăng cường giáo dục, tuyên truyền về văn hóa tổ chức đối với công chức, viên chức, người lao động	68%	27%	5%
2	Đánh giá, khen thưởng, bổ nhiệm cán bộ; đánh giá chất lượng công chức, viên chức theo kết quả thực hiện công việc và theo các quy chuẩn, giá trị của văn hóa tổ chức.	73,3%	26,7%	0
4	Có các quy định về xử phạt và thực hiện nghiêm theo chế tài, không phân biệt chức vụ đảm nhiệm vi phạm văn hóa tổ chức	85%	15%	0
5	Lãnh đạo, Các phòng ban cần nêu gương nhiều hơn nữa trong việc tuân thủ và truyền bá văn hóa tổ chức	63,3%	33,4%	3,3%
6	Rà soát, cải tiến hệ thống văn hóa tổ chức, phát huy những nét văn hóa tích cực và bổ sung những điều tích cực, những nét mới như tính trung thực, khách quan, tận tình, trách nhiệm, sáng tạo cách làm hay trong thi hành công vụ; bổ sung những điều không được làm.	93,3%	6,7%	0
7	Xây dựng và phát triển hình ảnh Cục ĐTĐL, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động Cục ĐTĐL với bên ngoài	86%	12,3%	1,7%

2.3. Đánh giá chung về văn hóa tổ chức Cục ĐTĐL

2.3.1. Những kết quả đã đạt được

- Qua các phân tích về thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục ĐTĐL có thể thấy Lãnh đạo Cục qua các thời kỳ đã nhận thức được rõ vai trò và tầm quan trọng của văn hóa tổ chức trong quá trình xây dựng và phát triển của Cục ĐTĐL. Các biểu hiện về văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL đã được hình thành ở một số khía cạnh nhất định.

- Cục ĐTĐL đã xây dựng được các biểu trưng trực quan, vừa mang tính quảng bá hình ảnh cơ quan, vừa tạo được ấn tượng và niềm đam mê đối với các cán bộ công chức, viên chức và người lao động khi làm nhiệm vụ và mỗi một người công chức, viên chức cảm thấy tự hào khi cống hiến vì sự phát triển của Cục ĐTĐL.

- Đi cùng với các biểu trưng trực quan là các biểu trưng phi trực quan luôn khẳng định những cam kết, những ước muốn mang lại lợi ích tốt nhất cho Cục ĐTĐL và người lao động để có thể đưa ngành điện Việt Nam sự phát triển bền vững và ổn định.

- Niềm tin của cán bộ công chức, viên chức và người lao động trong Cục ĐTĐL ngày càng vững chắc. Điều đó thể hiện ở sự nỗ lực không ngừng của mọi công chức, viên chức với những sự sáng tạo trong quá trình làm việc, với tinh thần trách nhiệm vì công việc. Qua đó có thể thấy rằng, văn hóa tổ chức (cách ứng xử, môi trường làm việc...) là nguồn cảm hứng và là chất keo vô hình gắn kết họ ở lại. Xây dựng văn hóa tổ chức cũng chính là tạo dựng nền móng để toàn thể các cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ra sức phấn đấu cùng hướng đến mục tiêu chung là xây dựng Cục ĐTĐL ngày càng phát triển vững mạnh.

- Các hoạt động mang tính chất tập thể được Cục ĐTĐL tổ chức và phát động thường xuyên đã thu hút cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tham gia qua đó đã tạo nên sự gắn kết và cùng giúp đỡ tạo điều kiện tốt hơn cho nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống. Điển hình là các hội diễn văn nghệ chào mừng những dịp kỷ niệm lớn, nơi mọi người cùng nhau thể hiện những tài năng nghiệp dư và lấy đó làm cầu nối giao lưu, gặp gỡ và hơn hết là giải tỏa những căng thẳng sau những giờ làm việc. Các hoạt động giao lưu thể thao, tham

quan, nghỉ mát cũng được phối hợp tổ chức định kỳ hàng năm và được đông đảo mọi người tham gia hưởng ứng.

2.3.2. Một số tồn tại và nguyên nhân

2.3.2.1 Tồn tại, hạn chế

- Nhận thức được vai trò của văn hóa tổ chức trong quá trình hội nhập và phát triển, Lãnh đạo Cục ĐTĐL đã chú trọng xây dựng dựa trên những nền tảng ban đầu và đã có những kết quả nhất định nhưng vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại, đòi hỏi Lãnh đạo Cục và toàn thể cán bộ trong đơn vị cần nỗ lực hơn nữa để cùng nhau phát triển văn hóa tổ chức của đơn vị.

- Văn hóa tổ chức thực sự đã được hình thành trong Cục ĐTĐL nhưng bản sắc riêng chưa thực sự rõ nét. Các biểu hiện mang nặng tính lịch sử để lại và không được thống kê, ghi chép, sàng lọc và truyền tải một cách có hệ thống và có định hướng. Việc tạo lập bản sắc riêng không vượt qua những giá trị chuẩn mực chung và riêng biệt sẽ tạo ảnh hưởng lớn không chỉ đối với các cán bộ, công chức, viên chức trong và ngoài đơn vị.

- Mặc dù có nhiều lịch sử đáng tự hào, có nhiều thành tựu nổi bật tuy nhiên Cục ĐTĐL vẫn chưa có một phòng truyền thống để lưu lại những dòng lịch sử, hình ảnh, thành tựu tốt đẹp, tự hào đó.

- Các biểu tượng trực quan đã được xây dựng nhưng chưa được chú trọng phát triển để qua đó thể hiện những nét đặc trưng và tạo sự khác biệt riêng đối với Cục ĐTĐL, chưa thể hiện một phong cách đặc trưng riêng có. Lô gô còn đơn giản và chưa có nhiều hình ảnh, biểu trưng cụ thể là toát lên nữa vai trò của một cơ quan điều tiết độc lập của một ngành quan trọng như ngành điện.

- Hệ thống nhận diện, sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của cơ quan chưa được chú trọng trong hoạt động thường ngày và công tác truyền thông để dễ dàng nhận thấy và từ đó tạo ấn tượng cho công, viên chức.

- Các hoạt động nghi lễ còn mang nặng tính hình thức kiểu hành chính Nhà nước, chưa được tổ chức linh hoạt và chưa thể hiện tốt các thông điệp về phương châm hoạt động, mục tiêu phát triển với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có nhận thức chưa đủ về văn hóa tổ chức, có những biểu hiện lệch chuẩn trong ứng xử làm ảnh hưởng

đến hình ảnh “công bộc” của dân. Vẫn còn xảy ra tình trạng “đi muộn về sớm”, bớt xén giờ làm, giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, tổ chức, chưa nhiệt tình, thái độ thiếu niềm nở... Vẫn còn không ít cán bộ, công chức, có trang phục phản cảm; tác phong công tác tùy tiện, tính kỷ luật yếu kém.

- Ngoài ra, vẫn còn tồn tại một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức vẫn thiếu các kỹ năng thiết lập giao tiếp phi ngôn ngữ; chưa biết “nói chuyện” bằng ánh mắt, khuôn mặt, cử chỉ (thường mang thái độ lạnh lùng thay vì thân thiện, cởi mở)...

2.3.2.2 Nguyên nhân

- Trước hết là, do yếu tố lịch sử để lại của một nền hành chính công lâu đời nên việc đột phá để xây dựng một công trình mang nét riêng cho Cục ĐTĐL chưa thể thực hiện được. Hơn nữa, việc xây dựng văn hóa tổ chức vẫn được thực hiện theo hướng tự phát mà chưa được nghiên cứu một cách bài bản, chuyên nghiệp hoặc chưa có một bộ phận chuyên trách thực hiện.

- Thứ hai là, Cục ĐTĐL chưa có bộ phận chuyên trách về văn hóa tổ chức để có những thống kê, báo cáo đánh giá cũng như đưa ra đề xuất với lãnh đạo Bộ, lãnh đạo Cục các nội dung trong quá trình xây dựng văn hóa tổ chức tại đơn vị.

- Thứ ba là, công việc chuyên môn khó, phức tạp và nặng nề nên chiếm quá nhiều thời gian của Lãnh đạo cũng như cán bộ công chức, viên chức nên việc tuyên truyền và truyền thông văn hóa đến từng cán bộ công chức, viên chức và người lao động để họ hiểu tuân thủ các quy định về văn hóa tổ chức chưa hiệu quả.

- Thứ tư là, quan niệm về văn hóa tổ chức của một bộ phận cán bộ công chức, viên chức còn hạn chế, đặt cái “tôi” cá nhân cao hơn lợi ích của tập thể.

- Thứ năm là, các chế tài khen thưởng, xử phạt liên quan đến thực hiện văn hóa tổ chức tại Cục ĐTĐL chưa rõ ràng, chưa có tác dụng thúc đẩy việc nghiêm túc thực hiện các quy định về văn hóa tổ chức.

• Kết luận chương

Chương này đã phân tích đánh giá thực trạng văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL - Bộ Công Thương, qua đó thấy được những kết quả đã đạt được trong hơn 15 năm hình

thành và phát triển của Cục ĐTDL có thể kể đến như: Lãnh đạo Cục đã nhận thức được tầm quan trọng của văn hóa tổ chức; các biểu hiện của văn hóa tổ chức bao gồm biểu hiện trực quan (văn phòng, trong thiết bị làm việc, bài trí...) và phi trực quan (lô gô, khẩu hiệu, sứ mệnh, tầm nhìn, nội quy, quy định, các biểu tượng, giai thoại...) đã được hình thành, phát triển từ sớm và hiện tại vẫn đang được đa số cán bộ, công chức và người lao động của Cục ĐTDL duy trì thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Các hoạt động tập thể tăng cường sự gắn kết vẫn được tổ chức thường xuyên như một nét văn hóa riêng của Cục ĐTDL từ những ngày đầu thành lập. Bên cạnh đó, Chương này cũng đã làm rõ những hạn chế, tồn tại như: văn hóa tổ chức còn chưa thực sự rõ nét; chưa thực sự được đầu tư nghiên cứu một cách bài bản, khoa học và chuyên nghiệp; chưa có một bộ phận chuyên trách thực hiện; các biểu trưng, biểu tượng chưa bắt kịp với xu hướng của thời kỳ mới; các nghi lễ còn nặng tính hình thức; khâu tuyên truyền, phổ biến còn hạn chế dẫn đến một bộ phận không nhỏ cán bộ công chức, viên chức và người lao động chưa nhận thức hết được tầm quan trọng của văn hóa tổ chức; các chế tài trong thực hiện còn chưa rõ ràng, cụ thể.

Việc phân tích, hệ thống hóa được những kết quả đạt được và những tồn tại trong xây dựng, thực hiện và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục ĐTDL cũng như những nguyên nhân của những tồn tại này là cơ sở hết sức quan trọng để có thể đề xuất các giải pháp trong việc duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục ĐTDL tại Chương 3.

Chương 3 - GIẢI PHÁP TIẾP TỤC DUY TRÌ VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA TỔ CHỨC TẠI CỤC ĐIỀU TIẾT ĐIỆN LỰC - BỘ CÔNG THƯƠNG

3.1. Phương hướng hoạt động của Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

3.1.1. Định hướng hoạt động

3.2. Giải pháp tiếp tục xây dựng, duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương

3.2.1. Khẳng định triết lý hoạt động

3.2.2. Khẳng định vai trò của văn hóa tổ chức

Để thực hiện được điều đó, đòi hỏi Cục ĐTĐL phải ưu tiên hoàn thiện một văn hóa tổ chức phù hợp với đặc thù và định hướng hoạt động của Cục ĐTĐL, phù hợp với thông lệ và chuẩn mực quốc tế. Trên cơ sở nhận thức rõ tầm quan trọng về vai trò của văn hóa tổ chức, đánh giá đúng thực trạng văn hóa tổ chức trong hoạt động của cơ quan Cục ĐTĐL, đề ra những quan điểm, giá trị cốt lõi về văn hóa ứng xử, từ đó yêu cầu công chức, viên chức và người lao động thực hiện một cách nghiêm túc, thực hiện, duy trì và cải tiến tạo phong cách làm việc khoa học, hiệu quả; nâng cao tinh thần trách nhiệm trong công việc, xứng đáng là cán bộ công chức, viên chức hiện đại và chuyên nghiệp

3.2.3. Xây dựng, hoàn thiện quy chế ứng xử nội bộ.

Hiện nay, Bộ Công Thương vẫn đã và đang áp dụng Quy chế ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tại Quy chế về văn hóa công sở cơ quan Bộ Công Thương ban hành theo Quyết định số 5931/QĐ-BCT ngày 06/11/2008 và Quy chế làm việc của Bộ Công Thương ban hành theo Quyết định số 244/QĐ-BCT ngày 24/01/2017, trên cơ sở đó Cục ĐTĐL cũng đã ban hành Quyết định số 22/QĐ-ĐTĐL ngày 15/5/2017 về Quy chế làm việc Cục ĐTĐL. Đây là các văn bản quan trọng điều chỉnh hành vi văn hóa ứng xử của cán bộ, viên chức và người lao động Cục ĐTĐL. Tuy nhiên, với định hướng hoạt động và phát triển của Bộ Công Thương nói chung và của Cục ĐTĐL nói riêng (như đề cập ở trên) thì các văn bản này cần phải được sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện, theo định hướng cụ thể như sau:

3.2.4. *Duy trì và phát huy truyền thống tốt đẹp*

Đối với Cục ĐTĐL cần phải nghiên cứu, tiếp thu có chọn lọc và bổ sung những giá trị văn hoá mới như:

Một là, Xây dựng được hệ giá trị chuẩn về văn hóa tổ chức: Bộ chuẩn mực văn hóa tổ chức này cần được hoàn thiện và đưa vào áp dụng theo như các tiêu chí và định hướng như đã đề cập tại Mục 3.2.3.

Hai là, Xây dựng bầu không khí tâm lý công sở: Bầu không khí tâm lý thể hiện mức độ hòa hợp các đặc điểm tâm lý trong quan hệ liên nhân cách của cán bộ công chức và được hình thành từ thái độ của mọi người trong cơ quan đối với công việc, bạn bè, đồng nghiệp và người lãnh đạo. Nếu không khí làm việc cởi mở, tin tưởng lẫn nhau sẽ khơi nguồn được sự sáng tạo của CBCC và ngược lại, nếu bầu không khí nặng nề, căng thẳng sẽ là rào cản đối với hoạt động của cơ quan. Không thể có một cơ quan, công sở văn hóa nếu trong nội bộ luôn tồn tại căng thẳng, soi xét lẫn nhau; cấp dưới nghi ngờ cấp trên, cấp trên đề phòng cấp dưới, cán bộ, công chức, viên chức khi làm việc chỉ đề đến tháng nhận lương, ngoài ra không quan tâm đến những vấn đề khác... Do đó, Lãnh đạo Cục ĐTĐL phải vừa duy trì động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động vừa phải thường xuyên cải tiến để tránh tạo ra “sức ỳ” thông qua tạo lập, truyền cảm hứng và duy trì cảm hứng, động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức trong Cục.

Ba là, Chuyên nghiệp, hiểu theo nghĩa chung nhất là mỗi cán bộ, công chức, viên chức chuyên tâm vào công việc của mình, toàn tâm, toàn ý để hoàn thành công việc của mình một cách tốt nhất; chuyên nghiệp là có sự hiểu biết rộng và giỏi một lĩnh vực cụ thể. Đối với hoạt động của Cục ĐTĐL, chuyên nghiệp còn là biết cách phối hợp, điều tiết công việc phù hợp với tiến độ và môi trường xung quanh để tạo nên hiệu quả tốt nhất; tác phong làm việc năng động, khoa học kết hợp với việc ứng dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ mới vào công việc. Trách nhiệm trong giải quyết công việc là việc thực hiện với niềm tin và sự chắc chắn, gắn với khả năng của mình vào trong công việc đó, đồng nghĩa với “đặt cược” danh dự cá nhân mình vào công việc được giao với mong muốn đạt chất lượng, hiệu quả cao nhất. Tác phong chuyên nghiệp, trách nhiệm đòi hỏi từ Lãnh đạo và các CBCC, viên chức và người lao động phải thực hiện tốt những nội dung cơ bản sau đây:

3.3. Một số giải pháp hỗ trợ khi xây dựng văn hóa tổ chức

3.3.1. Biên soạn hệ thống tài liệu chuẩn mực trong nội bộ

3.3.2. Nâng cao nhận thức về xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức trong mỗi cán bộ, công chức, viên chức

Bên cạnh các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ theo quy định của Luật cán bộ, công chức viên chức. Các hoạt động để nâng cao nhận thức về xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức trong mỗi cán bộ, công chức, viên chức cần phải được Cục ĐTĐL tổ chức thường xuyên, thực chất và coi đó như là một phần trách nhiệm trong thi hành nhiệm vụ của mỗi cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể như sau:

- Đẩy mạnh việc tuyên truyền nâng cao nhận thức về văn hóa tổ chức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ CBCC, viên chức và người lao động;
- Mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên nghiệp cho CBCC trong cơ quan về văn hóa tổ chức;
- Cần xây dựng bảng nội quy với những quy định yêu cầu mọi người phải thực hiện, có kiểm tra, đánh giá chấm điểm, việc chấm điểm này sẽ là căn cứ quan trọng trong việc xếp loại CBCC hằng tháng;
- Cần phải xây dựng được cơ chế tốt để các thành viên có điều kiện phát triển, xây dựng một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao thì hiệu quả công tác sẽ cao;
- Cần làm thay đổi nhận thức, suy nghĩ của một số CBCC về thái độ, hành vi ứng xử với đồng nghiệp và Nhân dân nhằm góp phần xây dựng hình ảnh người CBCC “Trung thành – Tận tụy – Sáng tạo – Gương mẫu”;
- Cần thực hiện nâng cao trách nhiệm thực hiện phòng, chống tham nhũng và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.
- Cần quán triệt mỗi CBCC lại là phần tử tích cực tuyên truyền, giáo dục, vận động người thân trong gia đình chấp hành nghiêm túc, đúng đắn chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

3.3.3. Phát huy vai trò của tổ chức Đảng, đoàn thể trong chỉ đạo, phối hợp với chính quyền

Văn hóa là tất cả các giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra. Xây dựng văn hóa có bản sắc riêng để trở thành giá trị, tập quán và truyền thống của Cục ĐTĐL là cả quá trình lâu dài. Quá trình này là sự kế thừa, tiếp nối, phát huy truyền thống tốt đẹp của các thế hệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của Cục ĐTĐL đã

xây dựng và vun đắp trong suốt hơn 15 năm xây dựng và phát triển; đồng thời tiếp thu, vận dụng một cách có chọn lọc các giá trị văn hóa mới trong ngành, lĩnh vực và xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa như hiện nay đảm bảo phát triển hài hòa giữa nét truyền thống và hiện đại phù hợp với thuần phong mỹ tục của dân tộc Việt Nam.

Với vai trò của Đảng là lãnh đạo, định hướng và giáo dục chính trị- tư tưởng; vị trí, chức năng của tổ chức đoàn thể (công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, hội phụ nữ), các tổ chức Đảng, đoàn thể các cấp giữ vai trò nòng cốt trong việc định hướng văn hóa, tuyên truyền, vận động và tổ chức các hoạt động hưởng ứng phong trào thi đua xây dựng văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL trên tất cả các mặt. Trước hết, Đảng ủy Cục ĐTĐL phải đề cao trách nhiệm nêu gương, tâm huyết, tận tụy, gương mẫu làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao; không vướng vào “tư duy nhiệm kỳ”.

Tiếp đó, các tổ chức Đảng, đoàn thể cần tiếp tục định hướng, giúp cán bộ, công chức, viên chức, người lao động Cục ĐTĐL: (i) Xây dựng môi trường làm việc của cơ quan, đơn vị năng động, chuyên nghiệp; giữ gìn sự đoàn kết, đạo đức và văn hóa công vụ trong tổ chức của mình; (ii) Tích cực học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp; nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật có liên quan trực tiếp đến lĩnh vực được giao và quyền; (iii) Phải có tinh thần hợp tác, tương trợ trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Ứng xử có văn hóa, tôn trọng, bảo vệ danh dự, uy tín của đồng nghiệp; có thái độ trung thực, thân thiện, hợp tác, tôn trọng giúp đỡ nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Các tổ chức đoàn thể giúp đoàn viên công đoàn thường xuyên cập nhật các giá trị về truyền thống tốt đẹp của Cục ĐTĐL nhằm tăng thêm lòng tự hào và ý thức trách nhiệm của mỗi người đối với đơn vị; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, xây dựng, nhân điển hình và động viên khen thưởng kịp thời các tập thể và cá nhân tiên tiến nhằm khích lệ phong trào thi đua của đơn vị.

Các tổ chức Đảng, đoàn thể chủ động, sáng tạo trong hoạt động để đơn vị có đời sống tinh thần vui tươi, lành mạnh, chủ động đấu tranh chống mọi biểu hiện của văn hóa xấu xâm nhập; đơn vị không có người tham gia cờ bạc, nghiện hút và các tệ nạn xã hội khác, ở bất cứ nơi nào, dưới bất cứ hình thức bất hợp pháp nào. Bên cạnh việc nâng cao kiến thức chuyên môn, cần coi trọng nâng cao chất lượng cả về thể chất và tinh thần của người lao động bằng việc duy trì và làm tốt hơn nữa các hoạt động thường niên như:

- Định kỳ hàng năm tổ chức khám bệnh cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tại các cơ sở y tế chất lượng;

- Tổ chức phong trào hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ sôi nổi;

- Bố trí nơi tập thể thao riêng biệt, duy trì các buổi thi đấu thể thao, giao lưu văn nghệ, tham quan học tập trong và ngoài nước để nâng cao thể chất, tăng cường hiểu biết, gắn bó và đoàn kết trong tập thể;

- Xây dựng được phòng truyền thống, tủ sách chia sẻ kiến thức trong đơn vị để làm nơi sinh hoạt chuyên môn chung của các thành viên, dần dần khi có điều kiện sẽ nâng cấp lên thành thư viện của Cục.

Các tổ chức đoàn thể tích cực giáo dục đoàn viên biết quan tâm đến cộng đồng, hưởng ứng tham gia hoạt động xã hội- từ thiện; luôn phấn đấu xây dựng gia đình đạt chuẩn gia đình văn hóa. Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia các chương trình đào tạo, nâng cao về chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc. Vận động cán bộ, công chức, viên chức và người lao động luôn có ý thức xây dựng phong trào xanh, sạch, đẹp; gìn giữ vệ sinh môi trường, cảnh quan làm việc xanh; phòng làm việc bố trí gọn gàng, ngăn nắp, khoa học đảm bảo tính thẩm mỹ và phù hợp vị trí làm việc. Xem việc giữ gìn môi trường làm việc tại nơi làm việc là trách nhiệm và nhiệm vụ của mỗi cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Trong tham mưu, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, các tổ chức Đảng, đoàn thể tăng cường phát động, triển khai nhiều nội dung, phong trào thi đua, như: Phong trào thi đua “lao động giỏi, sáng tạo”; cuộc vận động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; học tập xây dựng người cán bộ, công chức “Trung thành, sáng tạo, tận tụy, gương mẫu”; các đợt thi đua nhân kỷ niệm các ngày lễ lớn của đất nước và của Đảng bộ Khối...

Một trong những nhiệm vụ quan trọng nữa của các tổ chức đoàn thể là tổ chức nòng cốt trong việc triển khai thực hiện hội nghị cán bộ công chức hằng năm; tham gia tích cực công tác quản lý, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ, kỷ luật kỷ cương hành chính, xây dựng cơ quan công sở văn minh.

Có thể nói việc phát huy vai trò của các tổ chức Đảng, đoàn thể trong việc xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Đây

cũng chính là một trong những yếu tố then chốt quyết định sự thành công của văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL.

- **Kết luận chương**

Căn cứ trên cơ sở những tồn tại và nguyên nhân được phân tích, hệ thống và làm rõ tại Chương 2; căn cứ định hướng, mục tiêu hoạt động và phát triển (hay tầm nhìn) của Cục ĐTĐL trong bối cảnh hiện tại và trong tương lai của ngành điện có xét đến những yếu tố về xu hướng hội nhập, toàn cầu hóa cũng như sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 hiện nay, Chương 3 đã đề xuất giải pháp cụ thể và các hoạt động triển khai các giải pháp đó nhằm hoàn thiện và phát triển văn hóa tổ chức của Cục ĐTĐL, giúp Cục ĐTĐL hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn nữa, hoàn thành xuất sắc sứ mệnh lịch sử của mình trong việc đưa con thuyền thị trường điện lực Việt Nam đến đích theo đúng chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và Chính phủ đặt ra.

KẾT LUẬN

Xây dựng và phát triển văn hoá tổ chức là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong thời kỳ đổi mới. Xây dựng văn hoá tổ chức sẽ tạo ra tinh thần cao đẹp, phong phú và đa dạng, có nội dung nhân đạo, dân chủ, tiến bộ, văn hoá là nền tảng của tổ chức, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. Một nền tảng văn hoá mạnh sẽ giúp tổ chức nhanh chóng phát triển và hội nhập, từng bước khẳng định mình.

Hòa cùng với quá trình cải cách thủ tục hành chính, quá trình xây dựng bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần của Đảng, việc thực hiện văn hóa tổ chức, mà ở đề tài này là văn hóa công sở trong các cơ quan Nhà nước nói chung và ngành Điện nói kèm theo đó là cải cách tư duy phục vụ của mỗi cán bộ, công chức khi giao tiếp với người dân, tổ chức đang ngày càng được Đảng, Nhà nước và Chính phủ hết sức quan tâm, thể hiện bởi việc ban hành nhiều chủ trương, chính sách và quy chế thực hiện như: (i) Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức kèm theo Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/02/2007 của Bộ trưởng Bộ nội vụ quy định quy định các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương trong thi hành nhiệm vụ, công vụ, trong quan hệ xã hội; trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức, của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền trong việc thực hiện, xử lý vi phạm; (ii) Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước được ban hành kèm theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TT ngày 02 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ quy định bài trí công sở, trang phục, giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ tại các cơ quan hành chính nhà nước; (iii) Chỉ thị 26/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 5/9/2016 về tăng cường kỷ luật, kỷ cương các cơ quan ban hành chính nhà nước các cấp; (iv) Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ; (v) Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 – 2025; (vi) Quyết định số 5931/QĐ-BCT ngày 06 tháng 11 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Công Thương về Quy chế văn hóa Công sở cơ quan Bộ Công Thương.

Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương thời gian qua đã có những sự quan tâm nhất định đến công tác xây dựng và phát triển văn hoá tổ chức. Đã có những hành động, những việc làm cụ thể để xây dựng những giá trị văn hoá của mình. Tuy vậy, xây dựng

văn hóa tổ chức vẫn đang là một vấn đề khá mới mẻ nên không tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Nhận thức của một phần cán bộ công chức về văn hóa tổ chức vẫn chưa đầy đủ, sâu sắc, do đó khi triển khai còn gặp một số khó khăn.

Với kết cấu gồm 3 chương, luận văn đã đề cập tới một số nội dung chung nhất về văn hóa tổ chức mà cụ thể trong khuôn khổ luận văn là văn hóa tổ chức, thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục ĐTĐL thông qua đó đề xuất một số giải pháp tiếp tục duy trì và phát triển văn hóa tổ chức như: Tuyên truyền nâng cao nhận thức về văn hóa tổ chức; xây dựng hoàn thiện Bộ quy tắc giá trị chuẩn về văn hóa tổ chức; xây dựng bầu không khí tâm lý công sở; xây dựng tác phong làm việc giao tiếp, ứng xử chuyên nghiệp, trách nhiệm, phổ biến giáo dục đạo đức công vụ... góp phần cùng với việc đưa công cuộc cải cách hành chính tiến tới những thành công. Với mục tiêu đã đề ra ban đầu, luận văn đã giải quyết được một số vấn đề sau:

- Hệ thống được một số vấn đề về văn hóa tổ chức, cấu trúc của văn hóa tổ chức. Đồng thời nêu bật những lợi ích của việc xây dựng văn hóa tổ chức và quy trình xây dựng văn hóa tổ chức.

- Đánh giá được thực trạng văn hóa tổ chức tại Cục ĐTĐL, từ đó áp dụng cơ sở lý luận và thực tiễn đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tại Cục ĐTĐL.

- Luận văn dựa trên những cơ sở thực tiễn và lý luận về xây dựng văn hóa tổ chức, dựa trên tình hình thực tế tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương để đề ra một số giải pháp nhằm góp phần xây dựng văn hóa tổ chức tại Cục Điều tiết điện lực - Bộ Công Thương.

Quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn này, tác giả đã cố gắng vận dụng tối đa những kiến thức mới được truyền đạt từ các nhà khoa học trong và ngoài Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông. Tác giả xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo, đặc biệt thầy giáo, GS.TS Bùi Xuân Phong đã tận tình giúp đỡ để hoàn thành công trình nghiên cứu khoa học đầu tiên của mình.

Trong khuôn khổ giới hạn của một luận văn tốt nghiệp cao học, cùng khả năng kiến thức còn hạn chế, chắc chắn bản luận văn này không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế, tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo và đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn và có tính khả thi cao khi áp dụng thực tế tại Cục ĐTĐL.