



**DETERMINING THE STRUCTURE OF THE OFFICE CULTURAL
ENVIRONMENT IN THE STUDY OF BUILDING AN OFFICE CULTURE
ENVIRONMENT IN VIETNAM TODAY**

Nguyen Thi Lan Huong

Central propaganda and training commission, Vietnam

Email address: nguyenlanhuongvicas@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/740>

Article info

Received: 21/1/2022

Revised: 20/2/2022

Accepted: 5/3/2022

Keywords:

*Structure, elements,
office cultural
environment, building
office cultural
environment Vietnam.*

Abstract:

In the spirit of the Resolution of the Ninth Conference of the 11th Party Central Committee on cultural construction and development, Vietnamese people meet the requirements of sustainable development of the country, building a healthy cultural environment at agencies, units, organizations ... is one of the specific contents of the task "Building a healthy cultural environment" - one of the six key tasks of the orientation of building and developing Vietnamese culture and people. In the study of the building an office cultural environment, contributing to concretizing the second task of the 9th Central Resolution, the XI term, the implementation of theoretical and practical research has the first important significance, in which: Determining the structure with specific elements of the office cultural environment is considered the first thing to do in order to provide the arguments and scientific bases that are prerequisites for the process of building a office cultural environment.



XÁC ĐỊNH CẤU TRÚC CỦA MÔI TRƯỜNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TRONG NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG VĂN HÓA CÔNG SỞ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Lan Hương

Ban Tuyên giáo Trung ương, Việt Nam

Địa chỉ Email: nguyenlanhuongvicas@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/740>

Thông tin bài viết	Tóm tắt
<p>Ngày nhận bài: 21/1/2022</p> <p>Ngày sửa bài: 20/2/2022</p> <p>Ngày duyệt đăng: 5/3/2022</p>	<p>Theo tinh thần của Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh tại các cơ quan, đơn vị, tổ chức... là một trong những nội dung cụ thể của nhiệm vụ “Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh” - một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm của định hướng xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam. Trong nghiên cứu xây dựng môi trường văn hóa công sở, góp phần cụ thể hóa nhiệm vụ thứ hai của Nghị quyết Trung ương 9 khóa XI, việc triển khai nghiên cứu lý luận và thực tiễn có ý nghĩa quan trọng đầu tiên, trong đó xác định cấu trúc với các thành tố cụ thể của môi trường văn hóa công sở được xem là việc cần làm trước hết nhằm cung cấp các luận cứ, cơ sở khoa học mang tính tiền đề phục vụ quá trình xây dựng môi trường văn hóa công sở.</p>

Từ khóa:

Cấu trúc, thành tố, môi trường văn hóa công sở, xây dựng môi trường văn hóa công sở Việt Nam.

1. Mở đầu

Con người kể từ khi xuất hiện, trong quá trình tồn tại và phát triển luôn chịu sự tác động trực tiếp từ hai môi trường: môi trường tự nhiên và môi trường văn hóa, nhân văn. Đối với con người, ở khía cạnh là một sinh vật, môi trường tự nhiên được xem là điều kiện cần để có thể tồn tại, song môi trường văn hóa, nhân văn lại là điều kiện đủ để phát triển, hoàn thiện trong tư cách là một “con người” mang ý nghĩa và giá trị đầy đủ nhất. Nói cách khác, môi trường văn hóa chính là một bộ phận cấu thành môi trường sống của con người (môi trường tự nhiên và môi trường xã hội) có tác động trực tiếp đến quá trình hình thành, phát triển nhân cách con người và đời sống văn hoá cộng đồng. Trên bình diện quốc tế, môi trường văn hóa cũng là chủ đề rất được quan tâm, việc tạo lập được một môi

trường văn hóa lành mạnh, phong phú và mang bản sắc dân tộc được đánh giá sẽ là nền tảng/đòn bẩy cho sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia [12].

Ở Việt Nam, bối cảnh mới đã và đang đặt ra nhiều khó khăn, thách thức đối với việc xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh ở cả cấp độ vĩ mô và vi mô: môi trường văn hóa gia đình, nhà trường, nông thôn, thành thị, nơi công cộng... và đặc biệt là ở các công sở thuộc nhiều cấp độ thẩm quyền, ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. Do vậy, từ nhiều năm nay vấn đề xây dựng môi trường văn hóa, trong đó có nội dung xây dựng môi trường văn hóa công sở thường xuyên được Đảng và Nhà nước ta đặt ra như một trong những nhiệm vụ trọng tâm của quá trình xây dựng và phát triển nền văn hóa, con người Việt Nam. Xây dựng môi trường văn hóa trên bình diện từ khái quát

đến cụ thể ở từng lĩnh vực, từng cấp độ, từng không gian... trong đó có các cơ quan, đơn vị (công sở) đã được bước đầu định hướng trong văn kiện Đại hội VIII của Đảng năm 1996, tiếp tục được quan tâm khi Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc đã đề ra 10 nhiệm vụ cơ bản xây dựng nền văn hóa Việt Nam, trong đó xếp nhiệm vụ xây dựng môi trường văn hóa ở vị trí thứ hai sau nhiệm vụ xây dựng con người; và đặc biệt Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước đã xác định “Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh” là một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm của định hướng xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam [12], [14].

Môi trường văn hóa công sở đang ngày càng thể hiện và khẳng định vai trò của nó trước những yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới, theo đó việc triển khai những nghiên cứu lý luận/nhận thức và thực tiễn là hết sức cần thiết; trong đó, xác định các thành tố cấu trúc của môi trường văn hóa công sở chính là một trong những công việc cần làm trước hết trong nghiên cứu xây dựng môi trường văn hóa công sở đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm

2.1.1. Môi trường văn hóa công sở

Qua nghiên cứu các công trình [5], [6], [7], [8], [13], [14]... Có thể nhận thấy, cho đến nay nội hàm của khái niệm môi trường văn hóa công sở vẫn chưa được quan tâm bàn thảo, đề xuất một cách đầy đủ và hệ thống. Nếu nhìn nhận công sở là một trong rất nhiều đơn vị cơ sở trong nhiệm vụ xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh theo tinh thần của Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI thì có thể hiểu môi trường văn hóa công sở chính là “tiểu môi trường văn hóa” hợp thành toàn bộ môi trường văn mang ý nghĩa khái quát ở tầm vĩ mô mà chúng ta đang hướng đến xây dựng. Do vậy, khi xem xét nội hàm của khái niệm môi trường văn hóa công sở sẽ không thể tách rời nó khỏi nền tảng môi trường văn hóa nói chung.

Như bất cứ “tiểu môi trường văn hóa” nào, môi trường văn hóa công sở ngoài những đặc điểm chung của môi trường văn hóa, nó còn mang những sắc thái, đặc trưng riêng tạo nên sự khác biệt với các dạng môi trường văn hóa khác. Có thể dễ dàng nhận thấy, chủ thể sáng tạo nên môi trường văn hóa công sở chính là những con người làm việc trong công sở là những cơ quan, đơn vị... cụ thể, họ là nhân tố quyết định tới việc hình thành và phát triển môi trường văn hóa công

sở thông qua đời sống sinh hoạt, học tập, rèn luyện, công tác của từng cá nhân với các quan hệ văn hóa có tác động qua lại với nhau trong công sở. Môi trường văn hóa công sở được cấu thành bởi các thành tố/điều kiện văn hóa (vật chất và tinh thần) bao quanh con người và các hoạt động văn hóa của con người trong mỗi đơn vị cụ thể.

Theo đó, trong phạm vi bài viết này, môi trường văn hóa công sở được hiểu là *tổng thể các thành tố văn hóa vật chất và tinh thần tồn tại tương đối ổn định trong một cơ quan, đơn vị cụ thể có ảnh hưởng, tác động tới các quan hệ văn hóa và các hoạt động văn hóa của con người*.

2.1.2. Xây dựng môi trường văn hóa công sở

Cùng với khái niệm môi trường văn hóa công sở, nội hàm của khái niệm xây dựng môi trường văn hóa công sở cho đến thời điểm này cũng chưa được quan tâm làm rõ. Nếu nhìn nhận môi trường văn hóa công sở như là “tiểu môi trường văn hóa” trong phạm trù môi trường văn hóa nói chung, thì xây dựng môi trường văn hóa công sở chính là việc xây dựng môi trường văn hóa ở đơn vị cơ sở cụ thể trong nhiệm vụ lớn xây dựng môi trường văn hóa nhằm xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam.

Xây dựng môi trường văn hóa trong công sở chính là việc thiết lập/tạo dựng nên những điều kiện văn hóa vật chất và tinh thần để mỗi cá nhân trong đó có thể tồn tại, giao tiếp, lao động, sáng tạo và phát triển toàn diện. Xây dựng môi trường văn hóa công sở là tạo dựng nền tảng cho sự hình thành nhân cách văn hóa của mỗi cá nhân - được coi là yếu tố cốt lõi của môi trường văn hóa công sở. Một môi trường văn hóa công sở lành mạnh sẽ giảm bớt được nguy cơ xung đột và tăng tính ổn định trong từng đơn vị, góp phần khơi dậy, thúc đẩy năng lực sáng tạo và trách nhiệm ở mỗi cán bộ công chức, viên chức và người lao động. Đó chính là cơ sở để tạo nên những giá trị/hiệu quả công việc và cả những hiệu ứng xã hội tích cực có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của mỗi cơ quan, đơn vị trong bối cảnh hiện nay. Môi trường văn hóa công sở trong tư cách là sản phẩm của hoạt động người đồng thời còn được coi là thước đo thể hiện trình độ giao tiếp và ứng xử, lao động và sáng tạo của mỗi cơ quan, đơn vị [9], [10].

Với cách tiếp cận nêu trên, có thể hiểu *xây dựng môi trường văn hóa công sở là việc thiết lập nên tổng thể các điều kiện vật chất và tinh thần trong một cơ quan, đơn vị cụ thể nhằm đảm bảo cho các quan hệ văn hóa và các hoạt động văn hóa của con người*.

2.2. Cấu trúc của môi trường văn hóa công sở

Môi trường văn hóa có thể xem như tổng thể sống động các yếu tố văn hoá vật thể và phi vật thể bao quanh con người trong một không gian và thời gian

xác định. Trong mối quan hệ tương tác với con người, các yếu tố này tác động qua lại lẫn nhau nhằm giúp cho con người phát triển, phát huy được vai trò của mình trong tư cách vừa là sản phẩm vừa là chủ thể của văn hóa. Theo đó, môi trường văn hóa được nhận thức là một thành tố cấu thành nên văn hóa và sự phát triển văn hóa, là tổng hoà của phương diện thực tiễn sáng tạo văn hóa (diễn ra các quan hệ văn hoá, các hoạt động sáng tạo, hưởng thụ văn hoá của con người) và hệ giá trị văn hóa.

Trong quan điểm về văn hóa của Đảng, khái niệm môi trường văn hóa đã được chính thức đề cập trong Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII và tiếp tục được nhấn mạnh, bổ sung, làm rõ trong Nghị quyết Trung ương 9 khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi sử dụng khái niệm “môi trường văn hóa” theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII đã nêu: “Môi trường văn hóa là môi trường chứa đựng những giá trị văn hóa và diễn ra các quan hệ văn hóa, các hoạt động sáng tạo, hưởng thụ văn hóa của con người” làm định hướng nghiên cứu “môi trường văn hóa công sở”. Theo đó, trên phương diện tổng thể, cấu trúc của môi trường văn hóa được xác định gồm 4 thành tố cơ bản: Cảnh quan văn hóa; Giá trị văn hóa; Hoạt động văn hóa; Sản phẩm văn hóa, và từ định hướng này, có thể nghiên cứu vận dụng để cụ thể hóa các thành tố cấu trúc của môi trường văn hóa công sở như sau:

2.2.1. Cảnh quan văn hóa công sở

Cảnh quan văn hóa hay không gian văn hóa công sở chính là **môi trường vật chất** với những biểu hiện hữu hình bao bọc xung quanh con người, **đảm bảo cho các hoạt động** diễn ra trong công sở. Hệ thống này càng đầy đủ, đồng bộ càng tạo điều kiện để xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, văn minh tại mỗi cơ quan, đơn vị [13]. Bao gồm:

- Môi trường cảnh quan: Cây xanh; Các hạng mục công trình phụ trợ, tô điểm gia tăng giá trị thẩm mỹ cho môi trường cảnh quan: hồ nước, phù điêu, tranh, tượng...; Hệ thống bao chứa rác thải; Quy hoạch các hạng mục kiến trúc trong công sở...

- Hệ thống trụ sở làm việc và trang thiết bị: Hệ thống biển hiệu bên ngoài (tên cơ quan) và bên trong công sở (biển tên các phòng làm việc, biển tên chức danh của cán bộ); Quốc kì, quốc huy, cờ Đảng...; Hệ thống bảng hiệu chỉ dẫn lối đi, sơ đồ đến từng khu vực trong khuôn viên công sở; Hệ thống các phòng làm việc, phòng chức năng và các trang thiết bị phục vụ cho hoạt động chuyên môn và các hoạt động khác trong công sở...

2.2.2. Các giá trị văn hóa trong công sở

a. Giá trị nguồn nhân lực

Đội ngũ cán bộ - những người làm việc trong môi trường công sở được coi là “linh hồn của sự nghiệp công vụ”. Một cơ quan, đơn vị có nguồn nhân lực chất lượng tốt sẽ có nhiều lợi thế trong việc xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh. Hơn nữa, phong văn hóa của mỗi cá nhân cũng phần nào được tạo nên bởi trình độ văn hóa và sẽ được biểu hiện ra bên ngoài thông qua lối sống, ứng xử của họ ở công sở.

b. Các nghi thức/nghi lễ

Các giá trị này được biểu hiện thông qua một số hoạt động văn hóa có ý nghĩa tạo ra bầu không khí thân thiện, sự gắn kết giữa các thành viên và một số giá trị tinh thần trong công sở, bao gồm: nghi thức chào cờ đầu tuần, họp mặt tất niên, chúc tết đầu năm mới, chia tay cán bộ nghỉ hưu, các hoạt động thờ cúng tri ân lãnh đạo tiền nhiệm của đơn vị...

c. Các khuôn mẫu ứng xử

Giá trị này được thể hiện thông qua các quan hệ ứng xử trong công sở, bao gồm:

- *Quan hệ ứng xử giữa con người với môi trường tự nhiên*

Quan hệ này phản ánh toàn bộ quá trình bảo vệ và làm đẹp cho môi trường sống của con người trong công sở, nó có thể diễn ra theo hai chiều hướng: tích cực nếu con người có ý thức chăm lo, giữ gìn; hoặc tiêu cực nếu không có ý thức chăm lo, bảo vệ môi trường, thậm chí có hành động phá hoại, hủy hoại môi trường.

- *Quan hệ ứng xử giữa con người với con người/xã hội*

Quan hệ ứng xử hay văn hóa ứng xử của đội ngũ cán bộ trong công sở, bao gồm: Quan hệ ứng xử giữa các thành viên trong công sở (Quan hệ ứng xử giữa cấp trên với cấp dưới và ngược lại; Quan hệ ứng xử giữa các cá nhân trong công việc và trong các mối quan hệ ngoài công việc); Quan hệ ứng xử với đối tác bên ngoài.

- *Quan hệ ứng xử của con người với chính mình*

Đây được xem quá trình tự soi xét lại chính mình để hoàn thiện bản thân, thông qua việc học tập, tu dưỡng, rèn luyện về năng lực/trình độ chuyên môn, tri thức, đạo đức, lối sống của mỗi cá nhân.

d. *Các giá trị chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, lối sống*

Các giá trị này được biểu hiện thông qua chuỗi hoạt động chuyên môn và hoạt động văn hóa diễn ra

hàng ngày của mỗi cá nhân trong môi trường công sở, bao gồm: Văn hóa ăn mặc; Thái độ, tác phong làm việc; Các giá trị dân chủ, bình đẳng, cạnh tranh lành mạnh; Giá trị cộng hưởng giữa văn hóa chung của tổ chức và văn hóa của các cá nhân.

e. Các dạng thức tồn tại của thiết chế văn hóa trong công sở

Đây được xem là giá trị văn hóa cần được quan tâm đầu tư vận hành hoặc thiết lập ở các công sở hiện nay bởi nó là thành tố quan trọng góp phần tạo nên một môi trường văn hóa công sở lành mạnh đảm bảo cho sự phát triển toàn diện của đời sống văn hóa trong công sở. Các dạng thức tồn tại của thiết chế văn hóa trong công sở bao gồm: thư viện/phòng đọc, phòng truyền thống, nhà/khu thể thao... phục vụ cho các nhu cầu sinh hoạt văn hóa trong công sở.

f. Giá trị uy tín của cơ quan/đơn vị

Xác lập và khẳng định uy tín của cơ quan, đơn vị là giá trị chung mà tất cả các thành viên trong công sở đều cùng hướng đến và nỗ lực để đạt được. Thông qua hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ mỗi cơ quan, đơn vị có thể xác lập được uy tín của mình trong lĩnh vực hoạt động chuyên ngành với các đơn vị khác, với xã hội và thậm chí vươn đến tầm khu vực và quốc tế.

2.2.3. Các hoạt động văn hóa trong công sở

Trong môi trường công sở, con người phải được tự do sáng tạo các sản phẩm văn hóa và dịch vụ văn hóa; đồng thời con người cũng có quyền được thụ hưởng các giá trị văn hóa một cách bình đẳng.

a. Các hoạt động sáng tạo văn hóa

Trong môi trường công sở, tùy theo các mối quan hệ ứng xử cụ thể, con người được tự do sáng tạo các sản phẩm văn hóa và dịch vụ văn hóa nếu môi trường ấy đảm bảo được các điều kiện cho sự tự do sáng tạo, các điều kiện bao gồm:

- Cơ chế, chính sách

Cơ chế, chính sách là một trong những nhân tố quan trọng đối với sự thành công của hoạt động xây dựng môi trường văn hóa công sở nói riêng và mọi hoạt động của đơn vị nói chung, trong đó sẽ có hay không những điều khoản cụ thể khuyến khích các hoạt động sáng tạo văn hóa của các cá nhân trong đơn vị.

- Các nguồn lực khác đảm bảo cho hoạt động sáng tạo: tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị...

b. Các hoạt động thụ hưởng văn hóa

Đồng thời với các hoạt động sáng tạo, con người cũng có quyền được thụ hưởng một cách bình đẳng các giá trị văn hóa trong môi trường công sở dưới các dạng thức văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần nếu

môi trường ấy đảm bảo được các điều kiện cho các hoạt động thụ hưởng văn hóa, các điều kiện bao gồm:

- Cơ chế, chính sách

Cơ chế, chính sách tạo điều kiện, hỗ trợ các hoạt động thụ hưởng văn hóa của các cá nhân trong công sở.

- Các nguồn lực khác đảm bảo cho hoạt động thụ hưởng: tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị (đặc biệt là các dạng thức tồn tại của thiết chế văn hóa trong công sở)...

c. Các hoạt động đoàn thể trong công sở

Đây là hoạt động văn hóa của cá nhân trong các tổ chức, đoàn thể trong công sở như: tổ chức Đảng, Đoàn Thanh niên, Công đoàn, các hội/nhóm/câu lạc bộ sinh hoạt chuyên môn và giải trí trong công sở.

2.2.4. Các sản phẩm văn hóa trong công sở

Tùy thuộc vào tính đặc thù của mỗi công sở sẽ có các sản phẩm văn hóa khác nhau, bên cạnh đó, sản phẩm văn hóa có thể tồn tại dưới các dạng thức vật thể hay phi vật thể. Điều này cho thấy sự phong phú, đa dạng của các sản phẩm văn hóa trong công sở, bao gồm: Các sản phẩm/giá trị khoa học; giá trị/lợi ích về kinh tế, văn hóa, xã hội đem lại từ các chương trình/ đề án an sinh xã hội vì cộng đồng; Các chính sách, chiến lược...; Các ý tưởng, phát minh, sáng kiến; Các chương trình, phong trào văn hóa; Con người văn hóa (có tri thức và nhân cách văn hóa); Các sản phẩm khác...

Nhìn chung, ở các mô hình văn hóa công sở, về cơ bản, môi trường văn hóa công sở sẽ có cấu trúc bao gồm các thành tố cụ thể nêu trên, tuy nhiên trong một số trường hợp cá biệt, mang tính đặc thù, môi trường văn hóa công sở có thể được bổ sung thêm một vài thành tố nhất định, chẳng hạn như thành tố “di sản văn hóa trong công sở” ở những công sở hàm chứa các di sản văn hóa phi vật thể và di sản văn hóa vật thể ngay trong khuôn viên/không gian cảnh quan công sở: tòa nhà công sở, các di vật có giá trị lịch sử, văn hóa, khoa học... được gìn giữ qua các thời kỳ tồn tại và phát triển của cơ quan, đơn vị. Như vậy, trong xây dựng môi trường văn hóa công sở ở cả góc độ nghiên cứu lý luận lẫn triển khai thực tiễn cần chú ý đến tính đặc thù của từng mô hình công sở khi xác định các thành tố cấu trúc của môi trường văn hóa công sở.

3. Kết luận

Môi trường văn hóa công sở được cấu thành bởi các thành tố/điều kiện văn hóa (vật chất và tinh thần) bao quanh con người và các hoạt động văn hóa của con người trong mỗi đơn vị cụ thể, do vậy, trong xây dựng môi trường văn hóa công sở cần xuất phát từ thực tiễn của đất nước nói chung và của mỗi cơ

quan, đơn vị nói riêng. Trên thực tế, môi trường văn hóa công sở ở các cơ quan, đơn vị khác nhau chắc chắn sẽ có đặc điểm, tính chất riêng biệt vốn được quy định, tác động/ảnh hưởng bởi các yếu tố như: địa bàn; loại hình công sở; ngành/lĩnh vực hoạt động; con người - chủ thể sáng tạo nên môi trường văn hóa công sở..., theo đó, tùy vào từng trường hợp với cấu trúc hàm chứa các thành tố cụ thể sẽ xây dựng, lựa chọn và áp dụng các chuẩn mực, tiêu chí phù hợp với đặc trưng của cơ quan, đơn vị thay vì lấy mô hình “môi trường văn hóa” của công sở này áp đặt sang công sở khác; điều này đồng nghĩa sẽ không thể có một mô hình “môi trường văn hóa công sở” đồng nhất, giống nhau cho mọi loại hình công sở. Như vậy, sự tồn tại và vận hành của các thành tố cấu trúc môi trường văn hóa công sở gắn với tính đặc thù của mỗi cơ quan, đơn vị trong một bối cảnh/hoàn cảnh lịch sử cụ thể cần được xét đến khi triển khai xây dựng môi trường văn hóa công sở, nhất là việc xây dựng các chuẩn mực, tiêu chí, định hướng giá trị cũng như ban hành các chính sách có liên quan đến xây dựng môi trường văn hóa công sở ở Việt Nam hiện nay.

Sau cùng, có thể nhận định, với vai trò là “tiểu môi trường văn hóa” trong tổng thể môi trường văn hóa lành mạnh ở tầm vĩ mô, môi trường văn hóa công sở nhìn từ góc độ các thành tố cấu trúc cấu thành và việc xây dựng nó tất yếu sẽ là một quá trình phức tạp, công phu không chỉ dừng lại trên bề nổi với các giá trị ngoại hiện, mà quan trọng hơn nữa là phải xây dựng được những giá trị văn hóa, giá trị nhân văn ngầm định trong chiều sâu của môi trường văn hóa công sở, để chúng có thể phát huy những ảnh hưởng, tác động tích cực đối với sự hình thành, phát triển và hoàn thiện nhân cách con người, góp phần triển khai thực hiện thành công Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước.

REFERENCES

[1] A.I. Aknondov (editor) (1981), Theory of Marxist-Leninist culture, Cultural Publishing House, Hanoi.

[2] Party Central Committee (1998), Resolution of the Fifth Conference of the Party Central Committee VIII term on building and developing an advanced Vietnamese culture imbued with national identity, Hanoi .

[3] Party Central Committee (2014), Resolution of the Ninth Conference of the 11th Party Central Committee on building and developing Vietnamese culture and people to meet the requirements of sustainable development of the country , Hanoi.

[4] Chieu, H.D. (2011), “Building a grassroots cultural environment according to the Party’s orientation”, Political Theory, (6), pp.47-51.

[5] Standard, N.T. (2014), “Building a healthy cultural environment for people to meet the requirements of sustainable development”, Communism, (2).

[6] Dung, N.D. (2008), Hanoi office culture - Current situation and solutions, City-level scientific project, Hanoi.

[7] Germany, L.Q. (2015), “Contributing to discuss the concept of cultural life and cultural environment”, in Theoretical and practical issues of cultural life and cultural environment, Ethnic Culture Publishing House, Hanoi.

[8] Ha, N.H. (2005), Cultural environment with the construction of Vietnamese lifestyle and people, Culture - Information Publishing House, Hanoi.

[9] Huy, D. (2001), Building the current cultural environment in our country from the perspective of learning values, Culture - Information Publishing House, Hanoi.

[10] Loan, T.T. (2015), “Cultural life, cultural environment - some theoretical and cognitive issues” Theoretical and practical issues about cultural life, cultural environment, National Culture Publishing House, Hanoi.

[11] Mai Hai Oanh (2012), “Talking about the cultural environment”, Culture and Art, No. 4 (334), pp.7-11.

[12] Georges Olivier (1992), Human ecology, World Publishing House, Hanoi.

[13] Thanh, V.D. (2004), On building the grassroots cultural environment (reprint), National Political Publishing House, Hanoi.

[14] Thuc, N.H. (2015), “Talking about the concept of cultural life and cultural environment”, in Theoretical and practical issues about cultural life and cultural environment, National Culture Publishing House. , Hanoi.