

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH SAU SÁP NHẬP

NGUYỄN TRẦN CẢNH
Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 07/6/2026. Sửa chữa xong 27/7/2026. Duyệt đăng 08/8/2026.

Abstract

Developing workplace culture in state agencies following administrative consolidation is an important task that directly affects organizational structures, the working environment, internal and external relations, and the quality of public services. This article provides an overview of the effects of administrative consolidation on workplace culture and examines its current state in government agencies in Ho Chi Minh City. Based on this analysis, the article proposes several solutions for developing a cohesive and effective workplace culture in these agencies in the post-consolidation context.

Keywords: Administrative consolidation, state agencies, workplace culture.

1. Đặt vấn đề

Văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước tại TP. Hồ Chí Minh sau sáp nhập không chỉ liên quan đến tổ chức bộ máy mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc, các mối quan hệ và chất lượng phục vụ người dân. Quá trình hợp nhất mở ra cơ hội xây dựng nền công vụ kỷ cương, chuyên nghiệp, hiện đại, đồng thời thúc đẩy tinh thần trách nhiệm, khả năng phối hợp và ứng dụng công nghệ trong quản lý hành chính. Tuy nhiên, sự khác biệt về truyền thống và phong cách làm việc giữa các cơ quan đặt ra thách thức về hòa nhập văn hóa, ổn định tâm lý, bố trí nhân sự hợp lý và bảo đảm công bằng, minh bạch. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng văn hóa công sở sau sáp nhập có ý nghĩa quan trọng nhằm đề xuất giải pháp phù hợp, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hành chính và đáp ứng yêu cầu cải cách trong giai đoạn mới.

2. Tổng quan về quá trình sáp nhập tác động đến văn hóa công sở

Hiện nay, hệ thống pháp luật Việt Nam chưa đưa ra một định nghĩa cụ thể về “văn hóa công sở”, tuy nhiên nội hàm của khái niệm này được thể hiện khá rõ trong Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước. Điều 3 của Quyết định này cũng chỉ rõ việc thực hiện văn hóa công sở nhằm “bảo đảm tính trang nghiêm và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước; xây dựng phong cách ứng xử chuẩn mực của cán bộ, công chức (CB, CC), viên chức trong hoạt động công vụ, hướng tới xây dựng đội ngũ CB, CC, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao” (Thủ tướng Chính phủ, 2007). Từ đó có thể hiểu, văn hóa công sở là hệ thống các chuẩn mực về hành vi, tác phong, đạo đức và phương thức làm việc của đội ngũ CB, CC trong quá trình thực thi công vụ.

Dưới góc độ khoa học hành chính, văn hóa công sở không chỉ bao gồm các yếu tố chính thức như nội quy, quy chế, quy tắc ứng xử mà còn bao gồm những giá trị phi chính thức như phong cách lãnh đạo, thói quen làm việc, tinh thần hợp tác, cách thức giao tiếp và truyền thống tổ chức được hình thành trong quá trình hoạt động của cơ quan. Từ góc độ nghiên cứu, có thể khái quát: văn hóa công sở là hệ thống các giá trị, chuẩn mực, quy tắc ứng xử, phong cách làm việc và các mối quan hệ được hình thành trong quá trình hoạt động của cơ quan, tổ chức, nhằm định hướng hành vi của đội ngũ CB, CC, tạo nên

Email: n.tcanh@hcmca.edu.vn

môi trường làm việc kỷ cương, chuyên nghiệp, trách nhiệm và phục vụ hiệu quả lợi ích của Nhà nước và xã hội. Thực tế cho thấy, kể từ khi Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước năm 2007, việc xây dựng, hình thành văn hóa công sở đã có nhiều tác động tích cực, không ngừng gia tăng giá trị văn hóa trong hoạt động công vụ ở các cơ quan công quyền, thúc đẩy sự phát triển của nền hành chính công vụ (Ngọc Hải, 2020).

TP. Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt, trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học - công nghệ lớn nhất của Việt Nam, đồng thời là một trong những địa phương tiên phong trong cải cách hành chính, đổi mới mô hình quản trị đô thị và chuyển đổi số trong khu vực công. Quá trình sáp nhập, tái cơ cấu tổ chức tại thành phố được đẩy mạnh trong năm 2025, tập trung vào việc hợp nhất các cơ quan có chức năng tương đồng, rà soát cơ cấu tổ chức bên trong, tinh giản đầu mối trung gian và sắp xếp lại đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 76/2025/UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính năm 2025 (Ủy ban Thường vụ Quốc hội, 2025) và Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh (Quốc hội, 2025). Mục tiêu của quá trình này không chỉ nhằm giảm chồng chéo chức năng, tiết kiệm nguồn lực mà còn hướng tới xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ hiệu quả hơn.

Sau khi thực hiện việc sáp nhập, cơ cấu tổ chức các cơ quan của thành phố thay đổi theo hướng có sự tập trung và linh hoạt hơn. Các cơ quan nhà nước thay đổi mô hình từ chuyên môn hóa đơn lẻ sang sau khi sáp nhập cơ cấu tổ chức các cơ quan của thành phố thay đổi theo hướng có sự tập trung và linh hoạt hơn. Các cơ quan nhà nước phải thay đổi mô hình từ chuyên môn hóa đơn lẻ sang quản trị một cách tích hợp, có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều lĩnh vực khác nhau. Việc tái cơ cấu này giúp cho các cơ quan nhà nước trên địa bàn thành phố có thể tập trung nguồn lực cho các mục tiêu chiến lược như phát triển kinh tế số, kinh tế xanh hoặc thực hiện đô thị thông minh và nâng cao chất lượng dịch vụ. Đồng thời đội ngũ cán bộ, công chức cũng phải thay đổi để thích ứng và nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Tuy nhiên, quá trình này cũng phát sinh nhiều thách thức, khó khăn như: khối lượng công việc gia tăng sự khác biệt văn hóa tổ chức giữa các cơ quan đơn vị trước khi sáp nhập và yêu cầu đòi hỏi ổn định tâm lý cho cán bộ công chức. Mặc dù vậy, với lợi thế là địa phương năng động, linh hoạt và có khả năng thích ứng cao, đặc biệt là có sự tiên phong trong cải cách thể chế, sự thích nghi nhanh chóng về văn hóa, TP. Hồ Chí Minh nhanh chóng khẳng định được hiệu quả của mô hình tổ chức mới đây là nền tảng quan trọng để xây dựng nền hành chính hiện đại và xây dựng văn hóa tổ chức mới.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Thực trạng văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước ở Thành phố Hồ Chí Minh sau sáp nhập

Sau quá trình sắp xếp, tinh gọn bộ máy hành chính theo chủ trương của Đảng và Nhà nước, văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đã và đang có nhiều biến đổi rõ nét, phản ánh cả những chuyển biến tích cực lẫn những khó khăn nhất định, cụ thể như sau:

3.1.1. Về một số kết quả đạt được

Biểu hiện rõ nét nhất của sự thay đổi văn hóa công sở trong các cơ quan nhà nước trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh sau sáp nhập chính là sự chuyển biến tích cực về ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm của cán bộ, công chức. Đây không chỉ là sự thay đổi về tác phong làm việc hàng ngày mà còn phản ánh rõ nét quá trình thích ứng của đội ngũ này trước những biến đổi về cơ cấu tổ chức, phạm vi nhiệm vụ và cách thức quản trị trong bối cảnh thực hiện tinh gọn bộ máy. Mặc dù các cơ quan, đơn vị sau sáp nhập có số lượng đầu mối giảm nhiều, các vị trí trung gian được cắt giảm, chức năng giữa các phòng ban được tích hợp và phạm vi quản lý của từng đơn vị được mở rộng, nhưng cũng chính những áp lực này đã tạo điều kiện cho mỗi cán bộ công chức thay đổi tư duy từ “hoàn thành công việc được giao” sang “hoàn thành công việc theo kết quả và tiến độ”, từ đó hiệu quả công việc được nâng cao.

Thứ hai là sự thay đổi về ý thức tổ chức kỷ luật. Nếu như trước đây vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức chưa tuân thủ về thời gian làm việc chưa đảm bảo về quy trình xử lý hồ sơ và trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ, thì hiện nay vấn đề đó đã được giải quyết. Mỗi cán bộ, công chức đã thực

hiện tốt hơn về mặt thời gian làm việc, đảm bảo giờ giấc, đảm bảo quy trình xử lý hồ sơ và trách nhiệm chuyên môn được thể hiện rõ ràng. Cơ chế kiểm tra giám sát nội bộ cũng được thực hiện chặt chẽ hơn, cơ chế phối hợp giữa các bộ phận giữa mỗi cá nhân được thực hiện tốt hơn. Chỉ cần một khâu chậm trễ cũng có thể ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của nhiều bộ phận khác, từ đó hình thành ý thức tự giác cao trong việc xử lý hồ sơ, chế độ báo cáo và chuẩn mực hành chính.

Thứ ba, trách nhiệm công vụ của mỗi CB, CC cũng được nâng cao do tính chất công việc ngày càng mang tính chất tổng hợp, đòi hỏi kiến thức rộng hơn, sâu hơn. Nếu như trước đây mỗi công việc được thực hiện chuyên môn hóa nhỏ lẻ thì hiện nay những công việc đó được thực hiện trong cùng một bộ phận, một tổ chức, đòi hỏi kiến thức chuyên môn phải rộng hơn. Điều này tạo ra áp lực mỗi cán bộ, công chức phải tự học, tự bồi dưỡng và cập nhật kiến thức thường xuyên.

Thứ tư, một diễn biến quan trọng khác đó chính là tính chuyên nghiệp trong việc thực thi công vụ được thể hiện thông qua sự thay đổi về phong cách làm việc và cách thức phối hợp. Phong cách làm việc chuyên nghiệp của CB, CC trong thực thi công vụ trong cơ quan nhà nước còn được thể hiện ở tinh thần thái độ làm việc, thực hiện nghiêm túc chuẩn mực trong giao tiếp ứng xử (Ngô Anh Trí, 2023). Sau khi sáp nhập, ranh giới giữa các phòng ban không còn khép kín như trước mà chuyển sang mô hình phối hợp liên thông, điều này đòi hỏi mỗi CB, CC phải nâng cao kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phối hợp liên ngành và phải phản hồi thông tin nhanh chóng giữa các bộ phận.

Đặc biệt, quá trình chuyển đổi số mạnh mẽ của nền hành chính đã tạo ra một động lực mạnh mẽ để mỗi CB, CC hình thành tác phong làm việc hiện đại. Mỗi cán bộ, công chức phải sử dụng các phần mềm quản lý văn bản điện tử, chữ ký số, hồ sơ số hay các nền tảng họp trực tuyến và các công cụ điều hành thông minh giúp rút ngắn thời gian xử lý công việc và hạn chế vào việc sử dụng giấy tờ truyền thống, từ đó nâng cao tính minh bạch trong thực thi công vụ. Đồng thời, việc số hóa các quy trình xử lý công việc cũng thúc đẩy mỗi CB, CC phải nâng cao năng lực số, thích nghi với phương thức quản trị hiện đại, góp phần hình thành văn hóa công sở chuyên nghiệp hiệu quả, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính trong giai đoạn mới.

3.1.2. Về một số tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những chuyển biến tích cực, vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như sau:

- Một trong những khó khăn lớn nhất sau khi xác nhập đó chính là sự khác biệt về văn hóa tổ chức giữa các cơ quan, đơn vị. Trước khi sáp nhập, mỗi cơ quan, đơn vị thường có một “bản sắc” văn hóa riêng được thể hiện thông qua phong cách lãnh đạo, quy trình xử lý công việc hay mối quan hệ đồng nghiệp và chuẩn mực giao tiếp. Có đơn vị đề cao tinh thần kỷ luật, nguyên tắc và tính thứ bậc. Cũng có đơn vị linh hoạt, cởi mở và khuyến khích sự sáng tạo trong công việc. Chính những điều này sau khi sáp nhập dễ tạo ra tình trạng xung đột văn hóa ngầm, biểu hiện thông qua việc thiếu đồng thuận trong công tác điều hành, cách tiếp cận công việc hoặc công tác phối hợp giữa mỗi CB, CC, giữa các bộ phận.

Vấn đề xung đột này có thể xuất hiện ở nhiều cấp độ khác nhau từ cấp lãnh đạo, quản lý đến những nhân viên cấp thấp nhất. Đặc biệt, ở cấp chuyên môn, cách thức xử lý công việc không đồng nhất dễ gây ra những tranh luận hoặc kéo dài thời gian xử lý. Sự khác biệt trong thói quen giao tiếp, mức độ chia sẻ thông tin cũng tạo ra những khoảng cách giữa các cá nhân. Bên cạnh đó, tâm lý người cũ của đơn vị cũ hay người mới chuyển đến vẫn còn tồn tại, hình thành nhóm quan hệ dựa trên cơ quan tiền thân. Điều này gây cản trở quá trình hình thành bản sắc văn hóa của tổ chức mới.

- Thứ hai, đó là sự tác động tâm lý từ quá trình tinh giản biên chế và tái cơ cấu vị trí việc làm. Sau khi sáp nhập, nhiều vị trí quản lý trung gian bị cắt giảm, một số chức năng của các phòng chuyên môn hợp nhất với nhau, đồng thời nhân sự cũng được bố trí lại để tránh chồng chéo về công việc. Những thay đổi này ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của mỗi CB, CC, định hướng nghề nghiệp và cảm giác an toàn trong công việc. Vẫn còn không ít cán bộ lo lắng về việc giữ vị trí, cơ hội thăng tiến hoặc chế độ đãi ngộ sau sáp nhập. Với những người gắn bó lâu năm, sự thay đổi về môi trường làm việc hay lãnh đạo quản lý mới có thể tạo cảm giác mất ổn định, thậm chí mất đi vị thế vốn có trước đây.

Nếu tình trạng này kéo dài có thể tác động đến hành vi công vụ và văn hóa ứng xử. Một số CB, CC sẽ trở nên

dễ dặt khi chia sẻ thông tin, chia sẻ kinh nghiệm công việc để đảm bảo vị trí của mình. Một số khác sẽ giảm chủ động trong công tác phối hợp, ngại nhận thêm nhiệm vụ mới hoặc hạn chế tham gia đề xuất những sáng kiến cải tiến công việc vì lo ngại ảnh hưởng đến quá trình đánh giá. Trong môi trường công vụ sau khi sáp nhập có thể xuất hiện sự cạnh tranh ngầm giữa các cá nhân hoặc các nhóm để bảo vệ vị thế và lợi ích nghề nghiệp của mình. Những biểu hiện này mặc dù không công khai nhưng sẽ làm suy giảm tinh thần hợp tác, sự đoàn kết nội bộ và đặc biệt là các yếu tố cốt lõi của văn hóa công sở hiện đại sau sáp nhập.

- Thứ ba, áp lực công việc sau sáp nhập cũng ảnh hưởng rất rõ rệt đến chất lượng giao tiếp hành chính và văn hóa phục vụ của mỗi CB, CC. Khi bộ máy tinh gọn, số lượng cán bộ giảm nhưng nhu cầu phục vụ người dân và doanh nghiệp không giảm. Nhiều CB, CC phải đảm nhiệm cùng lúc nhiều lĩnh vực, xử lý nhiều hồ sơ khác nhau và chịu áp lực cao hơn so với trước đây. Trong hoàn cảnh đó, thời gian, sức khỏe và khả năng tập trung của mỗi cán bộ, công chức sẽ bị ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến chất lượng giao tiếp công vụ. Biểu hiện cụ thể là việc trao đổi với người dân sẽ không còn được niềm nở, vui vẻ mà trở thành trách nhiệm, đôi khi việc hướng dẫn người dân trở nên quá ngắn gọn, thiên về hướng dẫn thủ tục hơn là hỗ trợ giải quyết vấn đề; sự phối hợp nội bộ sẽ mang tính hình thức ưu tiên xử lý nhanh thay vì trao đổi đầy đủ hoặc xuất hiện thái độ ứng xử một cách máy móc cứng nhắc do áp lực tiến độ công việc.

Tóm lại, văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh sau sáp nhập đang trong giai đoạn chuyển biến mạnh mẽ từ mô hình quản lý phân tán sang mô hình quản lý tập trung hiện đại và chuyên nghiệp hơn. Quá trình này mở ra cơ hội nâng cao hiệu quả hoạt động, xây dựng bộ máy hành chính nhưng cũng đặt ra không ít khó khăn trong vấn đề xây dựng văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước sau khi sáp nhập.

3.2. Đề xuất một số giải pháp nâng cao văn hóa công sở trong các cơ quan nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh sau sáp nhập

3.2.1. Cần phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và tinh thần nêu gương của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng văn hóa công sở

Người lãnh đạo, quản lý có vai trò to lớn trong việc định hướng các giá trị văn hóa, chuẩn mực hành vi và phong cách làm việc của mỗi CB, CC. Khi nhiều đơn vị hợp nhất cùng làm việc trong một môi trường mới, vai trò của người lãnh đạo, quản lý càng trở nên quan trọng trong việc xây dựng sự đoàn kết thống nhất. Người lãnh đạo, quản lý cần phải chủ động xác lập tầm nhìn chung, xây dựng các giá trị cốt lõi như kỷ cương, tinh thần trách nhiệm, sự minh bạch, sự hợp tác và tinh thần phục vụ; đồng thời phải phát huy tinh thần nêu gương trong tác phong làm việc, thái độ ứng xử và ý thức tổ chức kỷ luật. Việc lãnh đạo, quản lý đánh giá cán bộ và giải quyết các vấn đề nội bộ một cách công bằng, khách quan sẽ góp phần tạo dựng niềm tin, sự đồng thuận và gắn kết mỗi CB, CC trong một cơ quan, đơn vị.

3.2.2. Cần phải xây dựng và hoàn thiện hệ thống các quy tắc ứng xử, các chuẩn mực văn hóa công sở phù hợp với đặc thù riêng của mỗi cơ quan, đơn vị sau khi sáp nhập

Mỗi cơ quan, đơn vị trước khi sáp nhập đều có phong cách lãnh đạo, quản lý thói quen làm việc và truyền thống bản sắc riêng, vì vậy việc xây dựng một hệ thống chuẩn mực chung là cần thiết nhằm định hướng hành vi và tạo sự đoàn kết, thống nhất trong nội bộ. Các quy định này không chỉ dừng lại ở trang phục, giờ giấc làm việc, giao tiếp hành chính hay sử dụng tài sản công, mà cần phải mở rộng sang các chuẩn mực khác liên quan đến công tác phối hợp giữa các bộ phận, các phòng ban, việc chia sẻ thông tin, trách nhiệm giải trình, đạo đức công vụ và văn hóa số.

3.2.3. Cần phải chú trọng công tác chính trị tư tưởng, truyền thông nội bộ và hỗ trợ tâm lý cho đội ngũ cán bộ, công chức

Các cơ quan, đơn vị cần tăng cường đối thoại nội bộ, công khai thông tin về định hướng phát triển, cơ cấu nhân sự, các tiêu chí đánh giá và cơ hội nghề nghiệp để tạo sự công khai minh bạch và giảm bớt tâm lý bất an của mỗi CB, CC. Đồng thời, lãnh đạo cần tổ chức các cuộc hoạt động giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm, sinh hoạt tập thể nhằm giúp CB, CC hiểu nhau hơn, xóa bỏ tâm lý “người cũ - người mới” và từng bước hình thành bản sắc văn hóa công sở chung.

3.2.4. Cần phải đổi mới công tác quản trị nhân sự theo hướng công khai, minh bạch, công bằng và dựa trên kết quả KPI

Các cơ quan nhà nước cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả công việc KPI, hạn chế việc đánh giá dựa trên cảm tính. Việc đánh giá hiệu quả công việc dựa trên KPI, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, năng lực phối hợp và tinh thần trách nhiệm sẽ tạo nên sự minh bạch, công bằng. Bên cạnh đó, cần đảm bảo cơ hội đào tạo bồi dưỡng công bằng để mọi CB, CC đều có điều kiện phát triển năng lực và thích nghi với yêu cầu công việc mới.

3.2.5. Đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng kỹ năng mềm và đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức

Sau khi sáp nhập, tính liên thông và phối hợp liên ngành giữa các cơ quan, đơn vị ngày càng cao, đòi hỏi CB, CC không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có kỹ năng giao tiếp hành chính, làm việc nhóm, giải quyết xung đột, quản lý thời gian và thích ứng với sự thay đổi. Việc tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng định kỳ về văn hóa công sở, về đạo đức nghề nghiệp, về chuẩn mực ứng xử và tinh thần phục vụ sẽ giúp cho mỗi CB, CC nâng cao nhận thức điều chỉnh hành vi và hình thành phong cách làm việc chuyên nghiệp hơn. Đồng thời, cần khuyến khích tinh thần tự học, học tập suốt đời và chia sẻ kinh nghiệm trong nội bộ cơ quan.

3.2.6. Cần tăng cường ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và xây dựng văn hóa số trong môi trường công sở

Việc áp dụng công nghệ số không chỉ giúp giảm áp lực hành chính mà còn góp phần hình thành tác phong làm việc khoa học, minh bạch và hiệu quả. Cần có sự hướng dẫn CB, CC sử dụng thành thạo các công cụ số trong quá trình xử lý công việc. Bên cạnh đó, cần xây dựng văn hóa số với các chuẩn mực như phản hồi thông tin đúng thời hạn, chia sẻ thông tin minh bạch, làm việc trực tuyến chuyên nghiệp và đảm bảo an toàn dữ liệu.

3.2.7. Cần phải gắn việc xây dựng văn hóa công sở với cải cách hành chính và nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp

Văn hóa công sở không chỉ thể hiện trong quan hệ nội bộ mà còn được phản ánh qua thái độ phục vụ tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc và mức độ hài lòng của người dân doanh nghiệp đối với các cơ quan nhà nước. Vì vậy, các cơ quan sau sáp nhập cần lấy người dân và doanh nghiệp làm trung tâm, chuyển từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy phục vụ, tăng cường trách nhiệm giải trình, công khai quy trình xử lý hồ sơ và cải thiện chất lượng giao tiếp phục vụ.

4. Kết luận

Nhìn chung, việc xây dựng văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước ở TP.Hồ Chí Minh sau sáp nhập là một nhiệm vụ mang tính chiến lược, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa nhiều yếu tố. Trước hết, đổi mới quản trị giúp bộ máy hành chính hoạt động minh bạch, hiệu quả và phù hợp với yêu cầu cải cách. Song song đó, phát triển nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và nâng cao tinh thần trách nhiệm sẽ tạo nền tảng cho một môi trường làm việc chuyên nghiệp. Ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý hành chính không chỉ hỗ trợ quá trình xử lý công việc nhanh chóng mà còn tăng cường khả năng kết nối, phối hợp giữa các đơn vị. Cuối cùng, việc đề cao trách nhiệm phục vụ xã hội sẽ giúp bộ máy hành chính không chỉ tinh gọn về tổ chức mà còn hiện đại, chuyên nghiệp và hướng đến phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

Ngọc Hải (2020). *Xây dựng văn hóa công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay*. https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815968/xay-dung-van-hoa-cong-vu-trong-cac-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-hien-nay.aspx#, ngày 10/3/2020.

Ngô Anh Trí (2023). *Văn hóa công vụ tại các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam trong bối cảnh cải cách hành chính*. Trang thông tin điện tử cải cách hành chính nhà nước. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/07/13/van-hoa-cong-vu-tai-cac-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-o-viet-nam-trong-boi-can-cao-cai-cach-hanh-chinh/>, ngày 13/07/2023.

Quốc hội (2025). *Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh*.

Thủ tướng Chính phủ (2007). *Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg, ngày 02/8/2007 ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước*.

Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2025). *Nghị quyết số 76/2025/UBTVQH15, ngày 14/4/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính năm 2025*.