

ẢNH HƯỞNG CỦA YẾU TỐ VĂN HOÁ TRUYỀN THỐNG ĐỐI VỚI VĂN HOÁ HÀNH CHÍNH VIỆT NAM

ThS. PHẠM THỊ DIỄM -
ThS. VŨ THỊ THUY DUNG*

Văn hoá hành chính (VHHC) là một hợp phần của văn hoá nói chung và chịu ảnh hưởng của văn hoá truyền thống (VHTT) dân tộc. Để hiểu rõ hơn về VHHC Việt Nam, bài viết sẽ đề cập những ảnh hưởng của yếu tố VHTT đối với VHHC ở Việt Nam hiện nay.

1. Những ảnh hưởng của VHTT đối với VHHC Việt Nam

VHTT (hay còn gọi là văn hoá dân tộc), nơi mà các tổ chức đang tồn tại và hoạt động có ảnh hưởng quan trọng đối với văn hoá của tổ chức đó. Tiến sỹ tâm lý học Geert Hofstede (năm 1980) - tác giả nổi tiếng người Hà Lan đầu tiên trong lĩnh vực này đã khám phá những ảnh hưởng của VHTT tới văn hoá của tổ chức thông qua các tiêu chí là: xu hướng về khoảng cách quyền lực; xu hướng cá nhân, tập thể; xu hướng nam giới, nữ giới; xu hướng ổn định, năng động; xu hướng tránh né những bất định.

Theo 5 tiêu chí này, văn hoá Việt Nam thuộc loại khoảng cách quyền lực cao, có xu hướng theo chủ nghĩa tập thể, chỉ số tránh né bất định ở mức trung bình (*xem bảng ở cuối bài*).

Phân tích theo các tiêu chí của Geert Hofstede, có thể thấy những ảnh hưởng của VHTT tới VHHC Việt Nam hiện nay như sau:

a. Về khoảng cách quyền lực

Các tổ chức hành chính ở Việt Nam hoạt động theo chế độ thủ trưởng, mệnh lệnh phục tùng. Do đó, quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên có xu hướng về khoảng cách quyền lực khá cao. Khoảng cách này thể hiện ảnh hưởng của lãnh đạo và các nhà quản lý với hoạt động của nhân viên, của tổ chức và mức độ phụ thuộc của cấp dưới đối với các cấp quản lý cao hơn. Các cấp lãnh đạo và quản lý đóng vai trò quyết định trong giải quyết các công việc của tổ chức, còn vai trò của các thành viên là thứ yếu.

Mối quan hệ thứ bậc trong quản lý là một nguyên tắc quan trọng trong giải quyết công việc. Các công việc quan trọng đều phải được thực hiện tuân theo quy trình, thủ tục nhất định, như được đảng uỷ thông qua, sau đó chuyển sang chính quyền (quản lý) thực thi, bàn bạc và lấy ý kiến của các tổ chức quần chúng (công đoàn, phụ nữ, thanh niên...) để thực hiện.

Bên cạnh đó, mối quan hệ thứ bậc trong xã hội, tuổi tác, địa vị cũng được thể hiện qua cách xưng hô gia đình như anh, em, chú, bác... Điều này cũng gây ra những cản trở nhất

* Học viện Hành chính quốc gia

định đối với công việc quản lý.

Cơ chế trao đổi thông tin thường theo xu hướng chỉ đạo từ trên xuống nhiều hơn, các nhà lãnh đạo thường khó khăn để có được những thông tin phản hồi của cấp dưới về những quyết định quản lý của mình. Những cuộc trao đổi thông tin không chính thức như những cuộc gặp gỡ ngoài giờ làm việc là những hình thức phổ biến để thu nhận thông tin cần thiết.

b. Tính cá nhân, tập thể

Lối suy nghĩ của người Việt Nam phần lớn chịu ảnh hưởng của phương thức sản xuất nông nghiệp. Nét văn hoá cộng đồng - huyết thống, vùng miền, văn hoá làng đã tạo nên ý thức cộng đồng cao, trọng tập thể.

Do ảnh hưởng của nét văn hoá cộng đồng, vai trò của tập thể được đề cao, cái tôi cá nhân ít được chú trọng. Xu hướng này ảnh hưởng đến các tổ chức hành chính và khiến cho việc quản lý tổ chức trong thực tế là quản lý một nhóm người. Các cá nhân thường bị chi phối bởi những chuẩn mực của cộng đồng nên thông thường không dám làm điều gì trái ngược với chính kiến của đám đông. Việc trao đổi thông tin ít sử dụng hình thức trực tiếp, đặc biệt là thể hiện chính kiến cá nhân một cách trực tiếp. Vai trò cá nhân không được đề cao, nhân viên luôn chờ đợi ý kiến chỉ đạo của cấp trên tạo nên tình trạng trì trệ, ỷ lại vào tập thể, thiếu chủ động, thiếu ý thức trách nhiệm trong công việc.

c. Tính nam quyền, nữ quyền

Do ảnh hưởng của chế độ mẫu hệ nên VHHC Việt Nam mang nhiều yếu tố nữ quyền. Người Việt Nam sống khiêm tốn và nhường nhịn. Các tổ chức hành chính Việt Nam coi trọng tính ổn định, tránh xung đột. Điều

này xuất phát từ nhận thức “giữ thể diện” và xu hướng tránh xung đột trong các mối quan hệ.

Ảnh hưởng sâu sắc của nền VHHT, VHHC ở nước ta lấy tiêu chí đoàn kết, thống nhất, tinh thần đùm bọc,... trong tổ chức quan trọng hơn là sự ganh đua mạnh mẽ, nhằm tạo ra một hiệu quả cao hơn. Do đó, đặc trưng văn hoá các tổ chức hành chính ở Việt Nam khác với văn hoá các nước Nhật Bản, Anh, Mỹ. Các nước này chú trọng nhiều tới tính hiệu quả và cạnh tranh, thể hiện rõ tính chất mạnh mẽ, hơi hướng “nam tính”.

Cũng cần phải bàn về sự mềm dẻo, linh hoạt, thiên về cảm xúc trong ứng xử cũng như giải quyết công việc hằng ngày có thể dẫn đến sự tùy tiện, thiếu nguyên tắc trong thực thi công vụ. Điều này được thể hiện trong cách giao tiếp thân mật đời thường cũng như cách xưng hô kiểu gia đình: chú - cháu, chú - bác, anh - tôi... khi làm việc. Việc coi trọng tình nghĩa, chú trọng thâm niên và tuổi tác cũng có thể dẫn tới sự thiếu dứt khoát, thiếu công bằng trong xử lý công việc.

d. Xu hướng dài hạn, coi trọng sự ổn định, lâu dài

Với quan hệ láng giềng gần gũi và lịch sử hơn một ngàn năm đô hộ của phong kiến Trung Hoa, văn hoá Việt Nam chịu ảnh hưởng sâu sắc của triết lý Khổng Tử (Trung Quốc). Triết lý Khổng Tử cho rằng sự ổn định là dựa trên sự tôn trọng tôn ti trật tự của xã hội và gia đình. Đây được coi như là khuôn mẫu cho các tổ chức hành chính. Điều này chi phối đến cách nhìn của các tổ chức, có xu hướng lâu dài: nhấn mạnh đến truyền thống và ổn định; khác với xu hướng ngắn hạn của các nước phương Tây, chú trọng

nhiều đến tiêu dùng và hiệu quả.

Xu hướng coi trọng sự ổn định, lâu dài cũng giải thích vì sao khu vực hành chính vẫn thu hút rất nhiều lao động vào làm việc. Đó là do tâm lý mong đợi một việc làm và thu nhập ổn định. Việc làm trong các tổ chức hành chính nhà nước vẫn là mong muốn của nhiều người trong xã hội.

e. Tránh né những bất định

Né tránh mâu thuẫn, đấu tranh và ngăn ngại trước những thay đổi cũng là một đặc tính của VHHC Việt Nam xuất phát từ sự tế nhị, kín đáo, tâm lý ngại va chạm, ưa dĩ hoà vi quý. Chính kiểu văn hoá tế nhị, kín đáo này là một phần cơ sở cho một số kỹ thuật hành chính như bỏ phiếu kín tín nhiệm. Điều này có thể làm cho các nhà quản lý khó khăn hơn trong việc thu nhận được những thông tin phản hồi thực chất về các vấn đề trong tổ chức.

2. Một số kiến nghị nhằm khắc phục những ảnh hưởng tiêu cực của VHTT đối với VHHC ở Việt Nam

VHTT dân tộc bên cạnh những ảnh hưởng tích cực còn bộc lộ những tác động tiêu cực đối với VHHC hiện nay. Để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực, nâng cao VHHC nhằm phát triển tổ chức hành chính, góp phần vào công cuộc cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam, chúng tôi có đưa ra một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, về mặt pháp lý.

Để xây dựng và hoàn thiện VHHC, trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành một số văn bản quan trọng như Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan hành chính nhà

nước; Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/02/2007 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương. Việc ban hành và thực hiện những văn bản này đã tạo ra nhiều tác động tích cực đến VHHC. Tuy nhiên, ở nhiều cơ quan, đơn vị việc thực hiện chưa thực sự hiệu quả.

Nhằm hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của VHTT như đã nêu ở trên, Nhà nước cần tiếp tục bổ sung, hoàn thiện các văn bản pháp luật nhằm tạo ra hành lang pháp lý bình đẳng cho các tổ chức; phân công, làm rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan, tổ chức. Bên cạnh việc hoàn thiện các văn bản pháp luật về công vụ, cán bộ, công chức (CBCC), viên chức cũng như các văn bản liên quan đến VHHC như quy chế văn hoá công sở, quy tắc xử sự trong thực thi công vụ và các văn bản hướng dẫn thi hành, cần thay đổi phương thức quản lý cũ theo kiểu kinh nghiệm chủ nghĩa, sử dụng người theo kiểu cào bằng, “sống lâu lên lão làng” bằng phương thức quản lý hướng vào công bằng và hiệu quả. Với phương thức quản lý kiểu mới, cần có cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đánh giá CBCC một cách công bằng, hiệu quả; khuyến khích và tạo môi trường thuận lợi cho các phát minh, sáng kiến trong công việc; khuyến khích người tài phát huy năng lực, sở trường để phục vụ cho xã hội. Đồng thời, xác định rõ trách nhiệm pháp lý, thẩm quyền và đề cao trách nhiệm cá nhân trong công tác, sự phối hợp trong công việc; cải tiến chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CBCC nhằm thu hút nhân tài và hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám” trong khu vực công.

Thứ hai, nâng cao nhận thức và hiểu biết về VHHC.

Do ảnh hưởng của kiểu văn hoá gia đình trong các cơ quan nhà nước còn rất phổ biến, vì vậy, cần đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu, tuyên truyền về vai trò của VHHC trong các tổ chức hành chính nhà nước nhằm tạo ra sự đổi mới về tư duy quản lý tổ chức.

Trước hết, cần có sự thay đổi trong nhận thức của lãnh đạo các cơ quan hành chính nhà nước và CBCC về VHHC. Các nhà lãnh đạo cũng như mỗi CBCC phải xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện nghiêm túc các quy định về văn hoá giao tiếp, ứng xử trong thực thi công vụ.

Bên cạnh việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao nhận thức, hiểu biết cho CBCC về chuyên môn, nghề nghiệp, về VHHC, Nhà nước cần đẩy mạnh tổ chức giáo dục về văn hoá cho người dân.

Nhà nước cần nâng cao nhận thức, hiểu biết về văn hoá cho nhân dân bằng cách biên soạn giáo trình và đưa vào giảng dạy trong các cấp học để giáo dục thế hệ trẻ ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Ngoài ra, nội dung giáo dục về văn hoá cần phải được phổ biến rộng rãi, thường xuyên trên các phương tiện thông tin

đại chúng và cần thiết phải có sự kết hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội để đạt hiệu quả. Những lối sống đẹp, những cử chỉ, hành động đẹp, có văn hoá cần được biểu dương, ca ngợi; những biểu hiện tiêu cực, thiếu văn hoá cần được lên án.

Thứ ba, phát huy vai trò của người đứng đầu, vai trò gương mẫu của các nhà quản lý.

Trong tổ chức nói chung và cơ quan hành chính nhà nước nói riêng, người đứng đầu cơ quan có vai trò quan trọng trong việc chi phối, định hướng sự hình thành và phát triển của văn hoá tổ chức mình. Họ là những người tiên phong trong việc đề ra những ý tưởng mới, tạo nên phong cách, bản sắc văn hoá riêng biệt. Do đó, để nâng cao VHHC, cần phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu. Bởi người đứng đầu là biểu tượng để nhân viên noi theo. Muốn nêu gương được thì “nói phải đi đôi với làm” □

Tài liệu tham khảo:

1. Học viện Hành chính. Văn hoá hành chính. Tập bài giảng dùng cho hệ đào tạo cử nhân hành chính. H. 2010.
2. Hofstede, G. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. London 1984.
3. TS. Vũ Anh Tuấn. Văn hoá hành chính trong cải cách hành chính hiện nay. <http://www.nclp.org.vn>

BẢNG PHÂN TÍCH THEO CÁC TIÊU CHÍ CỦA GEERT HOFSEDE

Quốc gia	Khoảng cách quyền lực	Xu hướng cá nhân	Nam quyền	Tránh bất định	Định hướng tương lai
Việt Nam	70	20	40	30	80
Trung Quốc	80	20	66	30	118
Hàn Quốc	60	18	39	85	75
Nhật Bản	54	46	95	92	80
Mỹ	40	91	62	46	29
Đức	35	67	66	65	31
Thụy Điển	31	71	5	29	33