

# MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Để có được thành công trong hoạt động nghề nghiệp của mỗi người trong bất kỳ lĩnh vực nào cũng đều đòi hỏi phải có những chuẩn mực đạo đức nhất định mà ta gọi là đạo đức nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp là những quan điểm, quy tắc và chuẩn mực hành vi đạo đức xã hội đòi hỏi phải tuân theo trong hoạt động nghề nghiệp, có tính đặc trưng của nghề nghiệp. Trong xã hội có bao nhiêu nghề thì có bấy nhiêu thứ đạo đức nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp là đạo đức xã hội được thể hiện một cách đặc thù, cụ thể trong các hoạt động nghề nghiệp. Với tính cách là một dạng của đạo đức xã hội, nó có quan hệ chặt chẽ với đạo đức cá nhân và thể hiện thông qua đạo đức cá nhân. Đồng thời, do liên quan với hoạt động nghề và gắn liền với một kiểu quan hệ sản xuất trong một giai đoạn lịch sử nhất định nên đạo đức nghề nghiệp cũng mang tính giai cấp, tính dân tộc. Tuy nhiên, trong công cuộc xây dựng bảo vệ tổ quốc, công tác cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay chúng ta mới chỉ tập trung vào công tác đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đầu tư ứng dụng công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật mà quên đi một phần quan trọng là việc giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, người lao động trong các ngành nghề.

Đối với lĩnh vực lưu trữ cũng không phải là ngoại lệ, mặc dù là ngành lưu giữ tất cả những tài liệu, văn bản quan trọng của đất nước từ trước tới nay, đòi hỏi người làm lưu trữ phải có phẩm chất đạo đức tốt, vững vàng, có ý thức giữ gìn bảo vệ bảo quản an toàn tài liệu, không làm hư hỏng mất mát tài liệu, không để lộ thông tin, không mua bán tài liệu chứa đựng bí mật nhà nước, không mang tài liệu ra nước ngoài hay bị các thế lực thù địch mua chuộc vì lợi ích của đồng tiền, đạo đức nghề nghiệp trong ngành lưu trữ còn quan trọng hơn trình độ nghiệp vụ chuyên môn nhưng đến nay nước ta chưa có trường đại học cao đẳng nào của khối Nội vụ có chương trình riêng, bộ môn riêng đào tạo về vấn đề này. Chúng ta hoàn toàn bỏ ngỏ trong khi đó lưu trữ cần những con người “vừa hồng vừa chuyên” theo lời Chủ tịch HỒ Chí Minh đã từng nói.

Trong những năm qua Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam ngoài việc nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, hiệu quả công việc thực hiện dự án chỉnh lý, số hóa tài liệu lưu trữ còn chú trọng đào tạo bồi dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ nhân viên, mở rộng đối với đối tượng là sinh viên thực tập và những người làm công tác lưu trữ mà Công ty thực hiện dự án trong quá trình chuyển giao sản phẩm. Nhưng vẫn còn nhiều vấn đề bất cập do công tác quản lý chỉ đạo hoạt động đào tạo bồi dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ nhân viên chưa được đầu tư quan tâm đúng mức: chưa có kế hoạch, chương trình quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ nhân viên một cách cụ thể và nhận thức của người lao động chạy theo cơ chế thị trường lấy số lượng làm lòng cốt, cái tâm với nghề lại lãng quên.

Với những lý do trên đây, tôi chọn đề tài ***“Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam”*** nhằm góp phần cải thiện đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực lưu trữ nói riêng và đối đối với cán bộ công chức viên chức, người lao động trong các ngành nghề khác nói chung.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Xác định cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty, trên cơ sở đó đề tài luận văn đề xuất hệ thống các biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, hình thành thói quen hành vi đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

2.2.1. Hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty.

2.2.2. Phân tích thực trạng quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

2.2.3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

### **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

#### **3.1. Khách thể nghiên cứu**

Khách thể nghiên cứu là quản lý hoạt động giáo dục phẩm chất nhân cách cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.

#### **3.2. Đối tượng nghiên cứu**

Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

### **4. Giả thuyết khoa học**

Hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định song vẫn còn một số hạn chế. Nếu xác định đúng những chuẩn mực đạo đức và những yếu kém về đạo đức của cán bộ, nhân viên thích hợp với cán bộ, nhân viên, đề xuất được những biện pháp quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp một cách khoa học, khả thi, phù hợp với thực tiễn của Công ty thì sẽ nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ, chất lượng giáo dục đạo đức nghề nghiệp của Công ty.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

5.1. Xác định cơ sở lý luận quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ.

5.2. Phân tích thực trạng quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam hiện nay.

5.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý của Giám đốc trong hoạt động giáo dục đạo đức đạo đức nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

### **6. Phạm vi nghiên cứu**

- Hoạt động quản lý GDĐĐ nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ ở Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam thời gian năm 2017.

- Đối tượng khảo sát:

- Nhân viên Công ty: số lượng khoảng 70 người
- Số cán bộ quản lý của Công ty: 50 người
- Sinh viên thực tập: 40 người
- Cán bộ, nhân viên đơn vị đối tác của Công ty: 20 người.

## **7. Phương pháp nghiên cứu**

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận:

Nghiên cứu tài liệu, phân tích, so sánh, tổng hợp các thông tin, tư liệu có liên quan đến nội dung nghiên cứu.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn:

+ *Phương pháp quan sát*: Tìm hiểu hoạt động tổ chức và quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ở Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

+ *Phương pháp phỏng vấn / trò chuyện*: Xin ý kiến từ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhân viên về thực trạng hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên về quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp của Công ty, bài học kinh nghiệm.... Cũng như trò chuyện với cán bộ, nhân viên để tìm hiểu tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của cán bộ, nhân viên đâu là nguyên nhân dẫn tới hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp...

+ *Phương pháp điều tra, khảo sát*: Xây dựng phiếu điều tra, khảo sát hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên, kết quả của những hoạt động đó.

Bước 1: Xây dựng phiếu điều tra

Bước 2: Tiến hành điều tra

Bước 3: Thu thập phiếu điều tra và xử lý số liệu

- Nhóm phương pháp thống kê toán học

Xử lý và phân tích các số liệu, kết quả điều tra, đồng thời xác định mức độ tin cậy của việc điều tra và kết quả nghiên cứu.

## **8. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn gồm có 3 chương:

**Chương 1.** Cơ sở lý luận quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ.

**Chương 2.** Thực trạng quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

**Chương 3.** Biện pháp quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.

## Chương 1

# CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CHO CÁN BỘ NHÂN, NHÂN VIÊN CÔNG TY HOẠT ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC LƯU TRỮ

### 1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.

Đạo đức từ xa xưa vẫn được coi là cái gốc để đánh giá, nhận xét một con người. Trong tiềm thức văn hóa dân tộc cha ông luôn răn dạy con người ta “*ăn ngay ở lành*”, “*ác giả ác báo*”. Xuyên suốt hành trình phát triển của dân tộc không thể thiếu lời ru của bà, của mẹ những trăn trối khuyên nhủ chân tình về tình yêu đồng loại, lời dạy làm người.

Chủ tịch HỒ Chí Minh cũng để lại những bài học sâu sắc mà giản dị về đạo đức, và bản thân người cũng chính là một tấm gương về đạo đức. HỒ Chí Minh quan niệm đạo đức là nền tảng và là sức mạnh của người cách mạng, coi đó là cái gốc của cây, ngọn nguồn của sông nước cách mạng vẻ vang vì sự nghiệp độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Người viết “*Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân*”. [9]

Tác giả Đặng Quốc Bảo trong bài viết “*Rèn luyện lòng tự trọng trong giáo dục hiện nay*” đăng trên báo Giáo dục và Thời đại tháng 5/2012 ghi nhận gia đình nhà trường và xã hội đã có nhiều cố gắng trong việc giáo dục đạo đức cho thế hệ trẻ; nhưng cần chú trọng hơn tới “*giáo dục hướng nội*” đó là nhân cách, lòng tự trọng, lương tâm phẩm giá của một con người.

### 1.2. Một số khái niệm

#### 1.2.1. Khái niệm về đạo đức, chuẩn mực đạo đức

##### 1.2.1.1. Đạo đức

Khái niệm đạo đức đầu tiên xuất hiện trong kinh văn đời nhà Chu và từ đó trở đi nó được người Trung Quốc cắt nghĩa theo “*đạo*” và “*đức*”. Đạo là con đường, đường đi còn có nghĩa là đường sống, lối sống, cách sống của con người trong xã hội. Đức là tính tốt hoặc những công trạng tạo nên. Khi nói một người có đạo đức là ý nói người đó có

sự rèn luyện thực hành các lời răn dạy về đạo đức, sống chuẩn mực và có nét đẹp trong đời sống và tâm hồn.

#### **1.2.1.2. Chuẩn mực đạo đức**

Chuẩn mực đạo đức là hệ thống các quy tắc, yêu cầu, đòi hỏi đối với hành vi xã hội của con người, trong đó xác lập những quan điểm, quan niệm chung về công bằng và bất công, về cái thiện và cái ác, về lương tâm, danh dự, trách nhiệm và những phạm trù khác thuộc đời sống đạo đức tinh thần của xã hội [36].

#### **1.2.2. Giáo dục đạo đức**

Giáo dục đạo đức là quá trình hình thành, trang bị cho mỗi cá nhân những tư tưởng, quan niệm, nguyên tắc ứng xử phù hợp với chuẩn mực đạo đức cơ bản của xã hội. Từ đó con người có khả năng nhận thức đúng sai cũng như điều chỉnh hành vi của bản thân hướng tới cái thiện. Do đó giáo dục đạo đức góp phần vào việc hình thành phát triển nhân cách con người phù hợp với từng giai đoạn phát triển của xã hội.

#### **1.2.3. Quản lý và quản lý hoạt động giáo dục đạo đức**

##### **1.2.3.1. Quản lý**

“*Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội của hệ thống để đạt được mục tiêu đặt ra trong điều kiện biến động của môi trường*” [24].

##### **1.2.3.2. Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức**

Là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đưa hoạt động giáo dục đạo đức đạt được kết quả mong muốn một cách hiệu quả nhất. Xét theo chức năng cũng như yêu cầu của xã hội về bản chất quản lý hoạt động giáo dục đạo đức vừa là yêu cầu vừa là mục tiêu của ngành giáo dục.

#### **1.2.4. Cán bộ, nhân viên.**

##### **1.2.4.1. Cán bộ.**

Thuật ngữ *Cán bộ* còn chỉ chung cho những người mang trọng trách, công vụ và có những quyền hạn nhất định. Trong [quân sự](#), cán bộ được dùng như từ đồng nghĩa với [sĩ quan](#). [Thuật ngữ](#) cán bộ cũng thường được những [tù nhân](#) trong trại giam gọi những người quản lý trại giam, [cai tù](#), [cai ngục](#) ở [Việt Nam](#). Cán bộ cũng là danh xưng

thường được những người dân chỉ về những người có quyền hành (cán bộ lãnh đạo, cán bộ cao cấp, cán bộ quản lý, cán bộ nguồn...), hay đang thụ lý giải quyết một vụ việc cho người dân (cán bộ thuộc [dịch vụ công công](#)).

#### *1.2.4.2. Nhân viên.*

Một nhân viên là một người được thuê bởi một người khác (một người chủ) để thực hiện một công việc. Một người lao động được coi là một nhân viên nếu người sử dụng lao động kiểm soát công việc nào sẽ được thực hiện và nó sẽ được thực hiện như thế nào đòi hỏi nhân viên phải có [mục tiêu nghề nghiệp dài hạn](#) thật tốt. Điều quan trọng là công ty có quyền kiểm soát và quản lý các chi tiết về cách thức và thời gian công việc được thực hiện.

#### *1.2.5. Cán bộ nhân viên ngành Lưu trữ.*

*Cán bộ nhân viên ngành lưu trữ là những người hành nghề về lưu trữ đang làm việc tại các cơ quan đơn vị tổ chức quản lý nhà nước về lưu trữ hoặc hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ.*

#### *1.2.6. Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.*

*Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên ngành lưu trữ là những quy định chuẩn mực về ý thức, thái độ, hành vi đạo đức trong hoạt động nghề nghiệp lưu trữ mà mỗi cán bộ nhân viên phải lĩnh hội và chuyển hóa thành phẩm chất đạo đức của cá nhân, thông qua con đường học tập, giáo dục, làm việc theo chương trình, kế hoạch của ngành.*

#### *1.2.7. Hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ.*

*Hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ là sự tương tác qua lại giữa nhà quản lý với đối tượng thông qua tổ chức các loại hình hoạt động nghề nghiệp, nhằm chuyển hóa những quy định chuẩn mực giá trị đạo đức của ngành thành phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên đáp ứng mục tiêu, yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.*

#### *1.2.8. Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.*



*Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ là chuỗi tác động có hệ thống, có mục đích của chủ thể quản lý tới các hoạt động giáo dục đạo đức cho cán bộ nhân viên, nhằm định hướng và hình thành những phẩm chất đạo đức nghề nghiệp lưu trữ theo mục tiêu đã xác định.*

### **1.3. Hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.**

#### **1.3.1. Mục tiêu giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ**

Quản lý mục tiêu hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên là những giá trị phẩm chất đạo đức mà Công ty đã xác định và mỗi cán bộ nhân viên phải phấn đấu đạt được. Quản lý mục tiêu là xác định hệ thống giá trị chuẩn mực đạo đức cần phải xây dựng cho cán bộ nhân viên, đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp và của xã hội. Trên cơ sở những chuẩn mực giá trị đạo đức đã xác định đó phải phân chia thành hệ thống những cấp độ mục tiêu khác nhau. Có mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn, mục tiêu trung hạn.

#### **1.3.2. Nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ**

- Giáo dục về tư tưởng, chính trị.
- Giáo dục về pháp luật.
- Giáo dục giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc.
- Giáo dục đạo đức trong ứng xử xã hội.
- Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống.

#### **1.3.3. Chương trình đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ**

Trên cơ sở mục tiêu đã xác định mà xây dựng nội dung, chương trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên. Nếu như mục tiêu là tiêu chí cần phải đạt được về đạo đức nghề nghiệp thì nội dung, chương trình là nguồn nguyên liệu để thực hiện tiêu chí đó. Vì vậy, hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên phải tuân theo những chương trình, nội dung giáo dục nhất định. Nội dung giáo dục phải được cấu trúc thành chương trình tương ứng với mục tiêu giáo dục

đã xác định. Nghĩa là mục tiêu nào, nội dung ấy. Nội dung, chương trình giáo dục phải nhất quán với mục tiêu giáo dục đạo đức nghề nghiệp đã xác định.

#### ***1.3.4. Phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.***

Phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục là con đường, biện pháp, là công nghệ để tác động vào nội dung và đối tượng, xử lý nội dung, chuyển nội dung giáo dục đến đối tượng để đạt được mục tiêu rèn luyện. Quản lý phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục là phải tổ chức, chỉ đạo thực hiện các phương pháp và hình thức giáo dục sao cho phù hợp nhất, tối ưu nhất, hiệu quả cao nhất. Quản lý phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ là phải điều khiển, chỉ đạo các hoạt động giáo dục đảm bảo cho sự thống nhất giữa phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục phù hợp với mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục đã xác định, đồng thời cập nhật sự phát triển của lý luận và thực tiễn giáo dục đạo đức hiện nay. Đảm bảo cho phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục đạo đức luôn vận động phát triển đồng bộ với các thành tố khác trong hệ thống giáo dục, đồng thời cập nhật sự phát triển của lý luận và thực tiễn giáo dục. Ban Giám đốc Công ty cần phải chỉ đạo các nhà giáo dục và đối tượng giáo dục nghiên cứu tìm tòi các phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục tiên tiến, phù hợp với quy luật hình thành, phát triển đạo đức nghề nghiệp của người làm nghề lưu trữ.

#### ***1.4. Nội dung quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty.***

***1.4.1. Kế hoạch hóa hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty.***

***1.4.2. Quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty.***

***1.4.3. Quản lý phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty.***

**1.4.4. Quản lý hoạt động của nhà giáo dục, nhà quản lý và hoạt động của cán bộ, nhân viên trong thực hành giáo dục đạo đức nghề nghiệp ở công ty.**

**1.4.5. Quản lý các điều kiện đảm bảo cho hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, nhân viên công ty.**

**1.4.6. Quản lý chất lượng và kết quả hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên công ty.**

**1.5. Yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ.**

**1.5.1. Yếu tố chủ quan**

Một là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty phụ thuộc vào phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý Công ty.

Hai là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty chịu sự chi phối bởi những chủ chương chính sách pháp luật, của các cơ quan quản lý nhà nước và ý chí của Ban Giám đốc Công ty.

Ba là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty chịu sự chi phối bởi chương trình, kế hoạch, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Bốn là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty chịu sự chi phối bởi phẩm chất, năng lực của nhà quản lý.

Năm là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên chịu sự chi phối bởi phẩm chất, năng lực và đặc điểm phát triển nhân cách của mỗi cán bộ nhân viên.

Sáu là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty chịu sự chi phối bởi môi trường hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

**1.5.2. Yếu tố khách quan**

Một là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên trong Công ty bị tác động bởi vai trò, nội quy quy định và chủ trương chính sách về đạo đức nghề nghiệp ngành lưu trữ.

*Hai là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty chịu sự tác động của điều kiện phát triển kinh tế, văn hóa, khoa học của đất nước*

*Ba là, quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên trong Công ty chịu sự tác động của quá trình đổi mới.*

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA CÁN BỘ, NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VĂN THƯ VÀ LƯU TRỮ VIỆT NAM**

### **2.1. Giới thiệu khái quát về Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.**

#### **2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển, chức năng nhiệm vụ, lĩnh vực kinh doanh.**

Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam được thành lập ngày 05/01/2010, giấy phép số 0104358992 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội cấp. Công ty có trụ sở đặt tại số 99 đường Võ Chí Công, phường Xuân La, quận Tây Hồ, thành phố Hà Nội. Công ty hoạt động trong lĩnh vực văn thư, lưu trữ và số hóa tài liệu. Công ty đã được cấp Giấy chứng nhận ISO 9001 – 2015.

#### **2.1.2. Cơ cấu tổ chức và nhân sự.**

##### **2.1.2.1. Ban Giám đốc.**

- + Giám đốc phụ trách chung.
- + Phó giám đốc phụ trách Hành chính.
- + Phó giám đốc phụ trách Kinh doanh.
- + Phó giám đốc phụ trách Chuyên môn.

##### **2.1.2.2. Các phòng ban chức năng.**

- + Phòng Hành chính – Tổ chức.
- + Phòng Kế toán – Tài vụ.
- + Phòng Kinh doanh.
- + Phòng Nghiệp vụ Chính lý tài liệu lưu trữ.
- + Phòng Nghiệp vụ Số hóa tài liệu.
- + Phòng Dịch vụ Hành chính công.
- + Phòng Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ Văn thư Lưu trữ, QTVP.

##### **2.1.2.3. Các đội chuyên trách.**

- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Cầu Giấy.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Đông Anh.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Hai Bà Trưng.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Tây Hồ.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Hoàn Kiếm.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Ba Đình.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Hà Đông.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Hoàng Mai.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Đống Đa.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Hưng Yên.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Thái Nguyên.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Nghệ An.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Vĩnh Phúc.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Vĩnh Yên.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Tuyên Quang.
- + Đội chỉnh lý số hóa tài liệu Điện Biên.

### **2.1.2.3. Tổng số cán bộ nhân viên của Công ty.**

- 206 người.

### **2.1.3. Cơ sở vật chất.**

- 01 trụ sở chính.
- 01 Văn phòng đại diện.
- 01 Kho lưu trữ.
- 01 xưởng sản xuất vật tư, vpp, trang thiết bị văn phòng.

## **2.2. Thực trạng hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.**

### **2.2.1. Khái quát chung về khảo sát thực trạng**

#### **2.2.1.1. Mục đích khảo sát:**

Nhằm nắm được tình hình cán bộ nhân viên tham gia HĐRL đạo đức và công tác quản lý hoạt động này, đồng thời phát hiện được những ưu khuyết điểm tồn tại, nguyên nhân để làm cơ sở đưa ra biện pháp

tăng cường hiệu quả QLHĐRL đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên.

#### *2.2.1.2. Đối tượng và quy mô khảo sát:*

Điều tra, khảo sát các hoạt động giáo dục đạo đức của công ty. Tham khảo ý kiến của 180 cán bộ nhân viên trong Công ty và các đơn vị đối tác, chủ đầu tư các dự án số hóa lưu trữ tài liệu. Trong đó, gồm: 50 cán bộ trong ban giám đốc, lãnh đạo các phòng ban chức năng, đội chuyên trách; 70 nhân viên thuộc các đội chính lý số hóa tài liệu, kho lưu trữ, xưởng sản xuất; 40 sinh viên thực tập và học thực hành nghiệp vụ lưu trữ, 20 cán bộ lưu trữ các cơ quan đơn vị đối tác, chủ đầu tư các dự án được chọn ngẫu nhiên.

#### *2.2.1.3. Nội dung khảo sát:*

- Khảo sát về mức độ nhận thức thức và mức độ thực hiện của giáo viên về công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.

- Khảo sát thực trạng vi phạm đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, nhân viên Công ty TNHH dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam làm căn cứ đề xuất nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho người lao động.

- Khảo sát về công tác quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.

- Khảo sát tính hiệu quả của các biện pháp quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên đã thực hiện tại Công ty TNHH dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam trong thời gian qua.

#### *2.2.1.4. Phương pháp nghiên cứu thực trạng:*

- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi.
- Phương pháp quan sát.
- Phương pháp phỏng vấn.
- Phương pháp nghiên cứu hồ sơ lưu giữ trong Công ty.
- Phương pháp xử lý và phân tích số liệu.

**2.2.2. Thực trạng tổ chức các loại hình hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.**

**2.2.3. Kết quả giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.**

**Kết quả thống kê trên đây cho thấy hoạt động giáo dục đạo đức của cán bộ nhân viên đã được Công ty quan tâm, nhưng chưa vững chắc. Số liệu trên đây cho thấy, số cán bộ nhân viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 9% đến 15%, và khá là 55.5% đến 58.3%. Tỷ lệ có ý thức đạo đức, tinh chuyên cần tốt và khá tăng dần sau các năm, tỷ lệ cán bộ nhân viên không hoàn thành nhiệm vụ, cán bộ nhân viên có ý thức đạo đức, chuyên cần trung bình vẫn còn.**

**2.3. Thực trạng quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.**

**2.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.**

Số liệu tổng hợp bảng 2.4 cho thấy, tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức khá là 40,3%; tỷ lệ đánh giá mức trung bình là 37,8%. Tỷ lệ đánh giá mức tốt chỉ có 21,9%. Các chỉ số đánh giá về tính kế hoạch trong quản lý hoạt động giáo dục đạo đức của cán bộ nhân viên đều chiếm tỷ lệ đánh giá ở mức trung bình khá cao. Điều đó chứng tỏ vấn đề kế hoạch hóa hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên đã được thực hiện nhưng còn nhiều ý kiến đánh giá khác nhau. Cần phải nghiên cứu làm rõ nguyên nhân và đề xuất biện pháp quản lý tốt hơn.

**2.3.2. Thực trạng quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.**

Bảng 2.6 cho thấy thực trạng quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ còn nhiều vấn đề bất cập. Các ý kiến đánh giá rất khác nhau, rải ra cả trên 3 mức độ tốt, khá và trung bình. Trong đó số ý kiến đánh giá ở mức trung bình chiếm 38,9%. Số ý kiến đánh giá ở mức khá chiếm 39,2%. Số ý kiến đánh giá ở mức tốt là 21,7%. Chứng tỏ các ý kiến đánh giá thực trạng



quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ rất khác nhau. Vì vậy cần phải nghiên cứu làm rõ nguyên nhân của thực trạng này và có biện pháp quản lý tốt hơn.

### ***2.3.3. Thực trạng quản lý phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.***

Trong cả 3 tiêu chí đánh giá ở bảng 2.7 đều có sự phân tán như nhau. Số ý kiến đánh giá của cán bộ, giảng viên thường thấp hơn số ý kiến đánh giá của sinh viên. Tuy nhiên, mức độ tăng, giảm tỷ lệ giữa ý kiến đánh giá của sinh viên với ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý luôn tương ứng với nhau. Chứng tỏ các chủ thể đánh giá có sự nhất quán với nhau.

### ***2.3.4. Thực trạng quản lý hoạt động của nhà quản lý và hoạt động của người lao động trong thực hành giáo dục đạo đức nghề nghiệp.***

Kết quả thống kê trong bảng 2.8 cho thấy, có 39,7% số lượt ý kiến đánh giá thực trạng quản lý hoạt động của nhà quản lý và hoạt động của nhân viên trong thực hành giáo dục đạo đức nghề nghiệp ở Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam ở mức trung bình. Đây là tỷ lệ cao nhất trong các mức đánh giá. Có 38,6% đánh giá ở mức khá và 21,7% đánh giá ở mức tốt.

### ***2.3.5. Thực trạng quản lý điều kiện đảm bảo cho hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên***

Số liệu thống kê bảng 2.9 cho thấy, thực trạng quản lý điều kiện đảm bảo cho hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam còn nhiều ý kiến đánh giá khác nhau. Trong đó, ý kiến đánh giá ở mức trung bình là 41,1%, chiếm tỷ lệ cao nhất. Số ý kiến đánh giá ở mức khá là 37,5% và số ý kiến đánh giá ở mức tốt là 21,4%.

### ***2.3.6. Thực trạng quản lý chất lượng và kết quả hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.***

Kết quả tổng hợp trong bảng 2.10 cho thấy, các ý kiến đánh giá rất khác nhau về thực trạng quản lý chất lượng và kết quả hoạt động giáo dục

đạo đức của cán bộ nhân viên. Có 39,7% số lượt ý kiến đánh giá ở mức trung bình. Có 38,6% đánh giá ở mức khá và 21,7% đánh giá ở mức tốt. Trong đó tiêu chí về cơ chế, chính sách đảm bảo chất lượng RLĐĐ nghề nghiệp của cán bộ nhân viên có số ý kiến đánh giá ở mức trung bình chiếm tỷ trọng cao nhất. Tiếp đó là tiêu chí về xây dựng, sử dụng tiêu chí đánh giá chất lượng RLĐĐ nghề nghiệp của cán bộ nhân viên. Cao nhất là tiêu chí về tổ chức các hoạt động kiểm tra, đánh giá RLĐĐ nghề nghiệp của nhân viên.

#### **2.4. Đánh giá chung ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của thực trạng trên.**

##### **2.4.1. Ưu điểm và nguyên nhân của ưu điểm.**

Qua khảo sát có thể thấy, hoạt động giáo dục và quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam trong thời gian qua đã có nhiều thành tựu nổi bật. Để có được thành tựu trong giáo dục đạo đức cho cán bộ nhân viên của Công ty hiện nay là kết quả tác động tổng hợp của nhiều nguyên nhân.

##### **2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế**

Bên cạnh những thành quả đạt được vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc. Trước hết, mặt trái của kinh tế thị trường làm cho thang giá trị đạo đức có những thay đổi và làm cho sự nhìn nhận, đánh giá, định hướng về đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam hiện nay có những biến đổi nhất định. Không ít cán bộ nhân viên ngành lưu trữ cho rằng làm chuyên môn tay nghề giỏi đã là có chính trị tốt, đã có đạo đức tốt. Họ cho rằng hiệu quả năng xuất lao động là bởi trình độ tay nghề chứ không bằng lý luận, đạo đức. Chính quan điểm đó làm cho một cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam hiện nay chưa tích cực học tập rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, ít quan tâm đến thông tin kinh tế - xã hội của đất nước, ít trau dồi đạo đức, chỉ quan tâm đến chuyên môn tay nghề.



**Chương 3**  
**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC NGHỀ**  
**NGHIỆP CHO CÁN BỘ NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH DỊCH**  
**VỤ**  
**VĂN THƯ VÀ LƯU TRỮ VIỆT NAM**

**3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.**

*3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa*

*3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi*

*3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn*

*3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ*

**3.2. Đề xuất biện pháp quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.**

*3.2.1. Chỉ đạo xây dựng kế hoạch và tổ chức chỉ đạo thực hiện kế hoạch giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.*

*3.2.1.1. Mục đích của biện pháp*

Xây dựng tốt kế hoạch hoạt động giáo dục đạo đức giúp công tác quản lý của Ban Giám đốc thuận lợi thông suốt đạt hiệu quả cao tránh tình trạng chông chéo. Đồng thời giúp Ban Giám đốc chủ động định hướng trước các tình huống nội dung, biện pháp, thời gian, giúp xây dựng tốt cơ chế phối hợp các lực lượng để thực hiện có hiệu quả công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên trong suốt năm hoạt động, tránh được sự tùy tiện, cảm tính và bị động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty. Bên cạnh đó còn đảm bảo cho các kế

hoạch hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp đi đúng theo mục tiêu đề ra, đầy đủ, hoàn chỉnh, thông suốt từ lãnh đạo tới người thực hiện.

#### *3.2.1.2. Nội dung của biện pháp*

Xây dựng nội dung, phương pháp, hình thức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên. Ngoài những nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp thông thường như các cơ quan tổ chức khác thì nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp tại công ty, đơn vị hành nghề lưu trữ cần phải bổ sung thêm những chuẩn mực quy tắc đạo đức nghề nghiệp mà cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ còn thiếu hụt trong nhân cách. Nhà quản lý phải lựa chọn thêm những nội dung phù hợp cần thiết với đối tượng để từ đó có những phương pháp và hình thức giáo dục phù hợp.

#### *3.2.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp*

*Xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức nghề nghiệp*

*Tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục đạo đức nghề nghiệp*

*Chỉ đạo thực hiện công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.*

#### *3.2.1.4. Điều kiện thực hiện*

***3.2.2. Bồi dưỡng công tác cán bộ quản lý về giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.***

#### *3.2.2.1. Mục đích của biện pháp*

Giúp Ban Giám đốc công ty lựa chọn đúng, bồi dưỡng tốt nhằm xây dựng được một đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức tốt, lương tâm trong sáng, nhân cách hoàn thiện, vững vàng về chuyên môn, nghiệp vụ, tâm huyết với nghề, yêu thương đồng nghiệp, vì công việc, có kiến thức cơ bản về nghiệp vụ và kỹ năng vận dụng những tri thức khoa học giáo dục vào thực tiễn sinh động và đa dạng trong quá trình giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.

#### *3.2.2.2. Nội dung của biện pháp*

Ban Giám đốc công ty tiến hành lựa chọn những cán bộ quản lý có đủ năng lực trình độ, nhiệt tình với nghề, không ngại khó khăn cho đội ngũ cán bộ trong công ty. Sau đó phân loại theo từng nhóm và bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, kinh nghiệm làm công tác quản lý để:

#### *3.2.2.3 Cách thức thực hiện biện pháp*

Ban Giám đốc công ty tiến hành phân công cán bộ quản lý về các phòng ban chức năng, đội chuyên trách dựa trên năng lực, trách nhiệm và khả năng hoàn thành công việc. Cán bộ quản lý phải là người có năng lực chuyên môn vững vàng, có khả năng tổ chức hoạt động tập thể, có khả năng giáo dục, thuyết phục nhân viên và được nhân viên tin yêu kính trọng. Việc phân công đó phải đảm bảo sự khách quan, phù hợp với nhu cầu nguyện vọng của cán bộ quản lý và nhân viên.

#### *3.2.2.4. Điều kiện thực hiện*

***3.2.3. Tổ chức tích hợp giáo dục đạo đức nghề nghiệp thông qua hoạt động sản xuất kinh doanh và các hoạt động giáo dục ngoài công việc.***

#### *3.2.4.1. Mục đích của biện pháp*

#### *3.2.4.2. Nội dung của biện pháp*

#### *3.2.4.3. Cách tiến hành biện pháp*

*Tích hợp giáo dục đạo đức nghề nghiệp thông qua hoạt động sản xuất kinh doanh.*

*Tích hợp giáo dục đạo đức thông qua hoạt động giáo dục ngoài công việc.*

#### *3.2.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp*

***3.2.4. Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá chất lượng hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cán bộ, nhân viên ngành lưu trữ.***

#### *3.2.5.1. Mục đích của biện pháp*

#### *3.2.5.2. Nội dung của biện pháp*

3.2.5.3. *Cách tiến hành biện pháp*

3.2.5.4. *Điều kiện thực hiện biện pháp*

**3.2.6. *Chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện nội quy cho cán bộ, nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.***

3.2.6.1. *Mục đích của biện pháp*

3.2.6.2. *Nội dung của biện pháp*

3.2.6.3. *Cách tiến hành biện pháp*

3.2.6.4. *Điều kiện thực hiện biện pháp*

**3.3. *Mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp.***

Giáo dục đạo đức nghề nghiệp là một nghệ thuật đòi hỏi nhà giáo dục bằng tài năng kinh nghiệm của mình đưa ra các biện pháp nhằm tác động có hiệu quả đến đối tượng quản lý để thực hiện các nhiệm vụ quản lý và đạt được các mục tiêu quản lý đã đề ra. Mỗi biện pháp đều có những vị trí và vai trò nhất định trong quá trình quản lý giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Tuy nhiên, không có biện pháp nào là vạn năng nhất thành bất biến cho mọi đối tượng. Mỗi biện pháp sẽ có những ưu, nhược điểm nhất định, nhà quản lý giỏi là người có khả năng vận dụng kết hợp chúng lại với nhau để đạt được hiệu quả tối ưu trong công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.

**3.4. *Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp***

3.4.1. *Phương pháp khảo sát*

3.4.2. *Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp đã đề xuất*

3.4.3. *Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất*

3.4.4. *So sánh tương quan giữa tính cần thiết với tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất*

***Bảng 3.3. So sánh tương quan giữa tính cần thiết với tính khả thi của các biện pháp***

Các biện pháp	Tính cần thiết của các biện pháp			Tính khả thi của các biện pháp			D= (mi – ni) <sup>2</sup>
	$\Sigma$	$\bar{x}$	Thứ bậc (mi)	$\Sigma$	$\bar{x}$	Thứ bậc (ni)	
Chỉ đạo xây dựng kế hoạch và tổ chức chỉ đạo thực hiện kế hoạch giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên.	270	2,45	4	232	2,20	5	1
Bồi dưỡng công tác cán bộ quản lý về giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên.	266	2.41	5	246	2,24	4	1
Tăng cường quản lý việc phối hợp các lực lượng: Giữa cơ quan với gia đình và xã hội trong công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên ngành lưu trữ tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.	273	2.48	2	266	2.41	2	0
Tổ chức tích hợp giáo dục đạo đức nghề nghiệp thông qua hoạt động sản xuất kinh doanh và các hoạt động giáo dục ngoài công việc.	271	2.46	3	271	2.46	1	4



Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá chất lượng hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cán bộ, nhân viên ngành Lưu trữ.	275	2.50	1	146	2.38	3	4
Chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện nội quy cho cán bộ, nhân viên tại Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.	146	2.38	6	222	2,02	6	0

Số liệu đúc kết trong bảng 3.3 cho thấy, tính cần thiết cao điểm hơn tính khả thi. Điểm cao nhất của tính cần thiết là 2,50 điểm và điểm thấp nhất là 2,38 điểm. Trong khi đó ở tính khả thi, điểm cao nhất là 2,46 và điểm thấp nhất là 2,02 điểm. Điều đó chứng tỏ các biện pháp là cần thiết và khả thi nhưng

# KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

## 1. Kết luận

- Luận văn bước đầu đã xây dựng cơ sở lý luận về quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam. Đó là cơ sở, điểm tựa để phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Những nội dung lý luận và biện pháp đề xuất trong luận văn này có thể nghiên cứu vận dụng phổ biến cho các đơn vị hành nghề lưu trữ có hoàn cảnh tương tự.

- Trên thực tế, Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam đã có nhiều chủ trương, biện pháp tổ chức giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên trong công ty. Tuy nhiên, công ty còn nặng về giáo dục nâng cao nhận thức và hình thành ý thức đạo đức, Các hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên còn bộc lộ những hạn chế do khâu quản lý, tổ chức chưa hiệu quả, chưa thật sự phù hợp.

- Xu thế đổi mới giáo dục hiện nay đòi hỏi cần giảm bớt nội dung giáo dục lý thuyết thuần túy, nặng hàn lâm, chuyển sang các loại hình hoạt động giáo dục mang tính thực tiễn, thông qua thực tiễn mà rèn luyện, phát triển các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên hành nghề lưu trữ. Vì vậy, tăng cường tổ chức các hoạt động đưa cán bộ nhân viên vào giáo dục đạo đức nghề nghiệp là một hướng đi đúng, phù hợp xu thế phát triển của giáo dục hiện đại.

## 2. Kiến nghị

- Đối với Bộ GD & ĐT

Đẩy mạnh công tác đổi mới toàn diện giáo dục đào tạo, xã hội hóa giáo dục. Đặc biệt phải nghiên cứu tìm ra giải pháp giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho lực lượng học sinh, sinh viên ngay trong các trường nghề, trường cao đẳng đại học phù hợp với điều kiện xã hội hiện nay. rà soát lại nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục đạo đức, cắt bỏ những nội dung giáo dục nặng về lý thuyết, coi trọng những nội

dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Đưa giáo dục đạo đức nghề nghiệp trở thành một môn học bắt buộc trong các trường đào tạo nghề, đào tạo cao đẳng đại học ở tất cả các lĩnh vực.

Chỉ đạo các cơ quan chức năng trong ngành tham gia các hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp với tinh thần trách nhiệm pháp lý. Tạo ra mối quan hệ ràng buộc chặt chẽ hơn giữa nhà trường với các cơ quan đơn vị ngoài xã hội trong giáo dục đạo đức cho học sinh, sinh viên. Huy động mọi nguồn lực, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, cung cấp thông tin, đảm bảo cho hoạt động giáo dục đạo đức của các nhà trường và các tổ chức xã hội, các cơ sở sản xuất kinh doanh, các tổ chức nghề nghiệp.

*- Đối với Bộ Nội vụ và Cục Văn thư và Lưu trữ Nhà nước.*

Cần chỉ đạo xây dựng cơ chế phối hợp hoạt động giữa cơ quan quản lý nhà nước với các đơn vị tổ chức hoạt động kinh doanh lĩnh vực lưu trữ hồ sơ trong giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho người hành nghề lưu trữ. Cơ chế này phải tạo ra sự thống nhất từ các nhà trường đào tạo của khối nội vụ với các đơn vị hành chính sự nghiệp chuyên trách của nhà nước và các đơn vị hoạt động trong lưu trữ. Phải có tổ chức kiểm tra, kiểm soát, đánh giá hoạt động của các tổ chức này trong giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho người hành nghề lưu trữ. Cơ chế này phải quy định rõ trách nhiệm của các tổ chức đơn vị là một nguồn lực của giáo dục nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên của đơn vị mình.

*- Đối với Công ty TNHH Dịch vụ Văn thư và Lưu trữ Việt Nam.*

Phải chủ động hơn nữa trong các hoạt động huy động, phối hợp các lực lượng trong và ngoài công ty tham gia giáo dục đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ nhân viên. Phải có chiến lược chăm lo xây dựng và khai thác sử dụng tổ chức Công đoàn và các phòng ban chức năng, các đội chuyên trách trong nhà công ty mình thành lực lượng mạnh, chủ lực trong tổ chức thực hiện các loại hình hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Phải thường xuyên gắn các hoạt động giáo dục đạo đức nghề nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Thông qua các hoạt động đa dạng của các lực lượng trong và ngoài công ty mà tăng dần mức độ tự quản, tự giáo dục, giáo dục đạo đức nghề nghiệp của cán bộ nhân viên.