

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ VIỆC LÀM, MONG MUỐN VỀ ĐÀO TẠO, HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NGHỀ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG KHI CHUYỂN SANG CƠ CHẾ MỚI

Lâm Thanh Bình

Viện Tâm lý học.

TÓM TẮT

Việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp là những giá trị mà người lao động thường hướng tới. Khi đơn vị chuyển sang cơ chế quản lý mới, nhiều lĩnh vực trong đời sống và nghề nghiệp của họ trở nên động bị xáo trộn, trong đó có việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Từ việc định hướng giá trị việc làm của người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công khi chuyển sang cơ chế mới mà chúng tôi tiến hành trong nghiên cứu này được nhìn nhận như là thái độ chủ quan của họ trong việc lựa chọn các giá trị về việc làm, là hệ thống các mong muốn, sở thích thể hiện ở các hành vi lựa chọn việc làm. Từ đó, nghiên cứu có thể đưa ra những kiến nghị nhằm trợ giúp người lao động phù hợp nhất với mong đợi của họ về việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Mở đầu

Việc áp dụng Nghị định 43 và 115 cho các đơn vị sự nghiệp công đã tạo ra những xáo trộn nhất định đối với tâm lý của người lao động tại các đơn vị này. Khảo sát thực tiễn tại địa bàn Hà Nội và Vĩnh Phúc về những vấn đề tâm lý nảy sinh của người lao động tại các đơn vị công (khối giáo dục, khối y tế và khối các cơ quan nghiên cứu khoa học) khi đơn vị họ chuyển đổi cơ chế quản lý bao gồm nhiều nội dung, tìm hiểu định hướng giá trị nghề nghiệp và những vấn đề liên quan tới hoạt động nghề của người lao động là một trong những nội dung đó. Sử dụng bảng phỏng vấn cá nhân, nghiên cứu đã hỏi gần 600 lao động

đang làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công đã, đang chuyển đổi cơ chế quản lý từ bao cấp của Nhà nước sang tự hạch toán, tự chịu trách nhiệm, tự chủ tài chính. Thay đổi này có tác động đến việc lựa chọn các giá trị về việc làm của họ như thế nào? Các sở thích và mong muốn hỗ trợ về công việc ra sao?

Nội dung

Định hướng giá trị là thái độ chủ quan của con người khi lựa chọn các giá trị khách quan. Đó là hệ thống tâm thế, niềm tin, sở thích được biểu hiện qua hành vi. Trong nghiên cứu này, định hướng giá trị việc làm của người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công khi chuyển sang cơ chế mới được chúng tôi nhìn nhận như là thái độ chủ quan của họ trong việc lựa chọn các giá trị về việc làm, là hệ thống các mong muốn, sở thích thể hiện ở các hành vi lựa chọn việc làm.

1. Định hướng giá trị việc làm

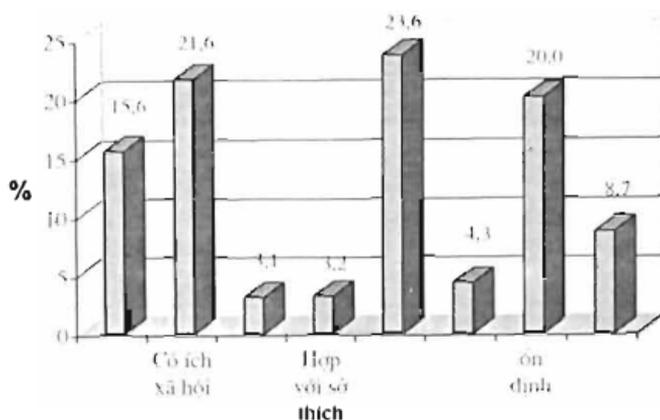
Nhằm mục đích tìm hiểu về định hướng giá trị việc làm của người lao động tại các đơn vị sự nghiệp công khi chuyển sang cơ chế mới, chúng tôi đã đề nghị họ đánh giá cao điều gì trong hoạt động nghề nghiệp của mình, bằng cách lựa chọn 3 phương án trong số 8 phương án chúng tôi nêu ra. Kết quả khảo sát cho thấy:

Giá trị việc làm được nhiều người lao động hướng tới nhất đó là muốn làm việc “Đúng với sở thích và năng lực của bản thân” (23,6%). Đây là đặc điểm tâm lý xuất phát từ thực tế làm việc. Khu vực này là nơi có số lượng người thuộc tầng lớp trí thức tập trung khá đông. Đa số họ đều được đào tạo nghề nhất định. Vì vậy, mong muốn được làm việc mình yêu thích sẽ tạo ra cho bản thân nhiều hứng thú và có hiệu quả cao: “*Vào thời buổi mà nền giáo dục còn nhiều vấn đề bất cập như hiện nay, đào tạo một đấng ra trường lại làm một nẻo, thì việc có thể làm đúng việc mình yêu thích phù hợp với trình độ của mình không phải dễ chút nào*” (PVS, nam, 33 tuổi, cán bộ y tế).

Giá trị thứ hai được xếp hạng là làm “Công việc có ích cho xã hội” (21,6%). Đặc điểm này, một mặt cũng ít nhiều liên quan đến tâm lý mong muốn được cống hiến khả năng của mình cho xã hội, mặt khác, qua đó người lao động có cơ hội thể hiện vị thế, vai trò của bản thân trong xã hội.

Giá trị thứ ba trong lựa chọn của người lao động là được “Làm việc ổn định” (20%). Tâm lý này được bắt nguồn từ thói quen làm công ăn lương của thời kỳ bao cấp kéo dài. Người ta ngại phải đối đầu với những thay đổi về việc làm. Nó cũng logic với mong muốn được làm việc yêu thích và được cống hiến cho xã hội đã lựa chọn ở trên. Nếu cứ phải thay đổi công việc liên tục thì sẽ khó khăn khi muốn được làm việc yêu thích. “*Một số người vào Nhà nước chẳng*

qua để giữ chỗ, để được xem là có đi làm thôi, còn thu nhập của họ thì đã kiếm ở chỗ khác rồi” (PVS, Nữ, 52 tuổi, cán bộ nghiên cứu, Viện Khoa học xã hội).



Biểu đồ 1: Đánh giá về nghề nghiệp của người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công khi chuyển sang cơ chế mới

Có thể nói, người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công hiện nay có xu hướng đề cao các đặc điểm cá nhân khi lựa chọn việc làm. Họ tập trung vào thực chất chứ không chạy theo tính phù phiếm của công việc. Tuy nhiên, có thể nhận thấy là nhóm giá trị liên quan đến việc làm được đề cao không có sự chênh lệch về lựa chọn nhiều lắm. Điều này phản ánh vị trí xếp hạng của chúng chỉ có tính chất tạm thời. Nhưng nếu so với các giá trị còn lại thì khoảng cách này là khá rõ rệt, nên có thể khẳng định, đó chính là các giá trị được nhóm người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công đề cao. Các giá trị khác của công việc ít được hướng tới đó là “Công việc nhàn hạ” (3,1%); “Nghề có tiếng trong xã hội” (3,2%); “Nghề có điều kiện đi nước ngoài” (4,3%) và “Người lao động được tự do sáng tạo, có điều kiện sáng tạo” (8,7%).

Sự khác biệt trong lựa chọn giá trị nghề nghiệp của người lao động đang làm việc ở lĩnh vực y tế, giáo dục và nghiên cứu khoa học là khác nhau. Số liệu ở bảng 1 cho thấy, đánh giá của người lao động ở lĩnh vực công tác khác nhau là không giống nhau. Nhóm y tế đề cao nhất tính ổn định của công việc, tiếp đó là nghề phù hợp với sở thích của bản thân và thứ ba là nghề có thu nhập cao. Trong khi đó, nhóm giáo dục lại lựa chọn một thứ tự khác: Thích được làm việc yêu thích nhất, rồi tới nghề có ích cho xã hội và cuối cùng là nghề có thu nhập

cao. Chỉ có duy nhất nhóm thứ ba là có lựa chọn gần nhất với xếp hạng chung của mẫu.

Bảng 1: Khác biệt trong định hướng giá trị việc làm của người lao động ở các lĩnh vực làm việc khác nhau

Các lĩnh vực Các công việc	Chung		Y tế		Giáo dục		Nghiên cứu khoa học	
	Xếp hạng	%	Xếp hạng	%	Xếp hạng	%	Xếp hạng	%
Thu nhập cao		15,6	3	12,4	3	13,4		12,2
Công việc có ích cho xã hội	2	21,6		16	2	18	3	18,8
Công việc nhàn hạ		3,1		2,4		3,1		2,0
Nghề có tiếng trong xã hội		3,2		2,3		4,4		1,1
Nghề phù hợp với sở thích	1	23,6	2	13	1	18,5	1	26,3
Nghề có điều kiện đi nước ngoài		4,3		0,9		4,9		4,6
Công việc ổn định	3	20	1	17,6		10,5	2	20,8
Nghề có thể tự do sáng tạo		8,7		4		9,3		7,9

Định hướng giá trị việc làm của người lao động còn chịu ảnh hưởng bởi thâm niên công tác. Không tìm thấy khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa những lao động dưới 5 năm và từ 5 đến 10 năm công tác. Chỉ thấy ảnh hưởng của thâm niên công tác đến lựa chọn giá trị việc làm ở nhóm lao động có thời gian làm việc từ 10 năm trở lên với lựa chọn đứng thứ nhất của họ là tính ổn định của nghề nghiệp, tiếp đó là tính có ích cho xã hội và đứng thứ ba là nghề phù hợp với sở thích và năng lực của bản thân. Có thực tế này là do những người có thâm niên làm việc lâu năm thường ngại thay đổi, cộng với ít hay nhiều thì họ cũng đã có được chỗ đứng trong chuyên môn, hơn nữa, nếu phải bắt đầu lại từ đầu với một công việc mới khi mà tuổi đời và tuổi nghề đã cao thì đó lại là thách thức lớn.

2. Mong muốn của người lao động liên quan tới đào tạo, hỗ trợ phát triển nghề nghiệp

2.1. Mong muốn của người lao động liên quan tới việc làm

Có sự trái chiều giữa giá trị liên quan tới hoạt động nghề và mong muốn được thoả mãn từ nghề nghiệp của người lao động. Nếu như “Nghề có thu nhập cao” không được xếp hạng cao trong lựa chọn giá trị nghề nghiệp thì “Tăng thu nhập, nâng cao đời sống kinh tế gia đình” lại chính là điều mà nhiều người lao động muốn có nhất (chiếm tới > 30%).

Điều này có lẽ phản ánh phần nào mức thu nhập của người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công hiện nay. Khi còn thiếu điều gì, con người ta thường có xu hướng ưu tiên cho nó hơn những nhu cầu khác. Nếu cứ sống đúng với mức lương so với giá cả thị trường như hiện nay thì có thêm thu nhập sẽ giúp cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình họ sung túc hơn. Mong muốn có thêm thu nhập không chỉ cho bản thân người lao động mà còn là nhu cầu của gia đình họ.

Bảng 2: Mong muốn được thoả mãn của người lao động

Các mong muốn	%	Xếp hạng
Tăng thu nhập, nâng cao đời sống kinh tế gia đình	35,0	1
Được tham gia thường xuyên các lớp đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn	17,8	2
Có điều kiện, phương tiện làm việc tốt hơn	15,8	3
Có một vị trí xứng đáng trong cơ quan	3,7	
Được nhìn nhận và khẳng định bản thân trong chuyên môn	12,9	
Có điều kiện, thời gian để quan tâm chăm sóc gia đình, con cái	7,6	
Có điều kiện nâng cao đời sống văn hoá, tinh thần	7,2	

Mong muốn được nhiều người lao động hướng tới thứ hai có liên quan tới việc được đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn (17,8%). Đây là mong muốn rất quan trọng. Nó có ý nghĩa khi chuyển đổi sang cơ chế tự chủ tài chính, thời kỳ của xu thế cạnh tranh mạnh mẽ. Muốn có được việc làm và giữ được vị trí công tác thì bản thân phải có năng lực, mà muốn có năng lực thì cần thường xuyên trau dồi, nâng cao trình độ chuyên môn và tham vào các lớp đào tạo. Khi chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính, các lớp học bao cấp sẽ không có điều kiện để mở rộng nữa, người lao động có nhu cầu sẽ phải tự chi trả học phí, chắc chắn với mức thu nhập như hiện nay thì đó cũng là một thách thức đối với bản thân người lao động.

Mong muốn thứ ba là có được “Điều kiện và phương tiện làm việc tốt hơn” (15,8%). Đây là vấn đề có liên quan tới đầu tư cơ sở hạ tầng. Trong thời kỳ bao cấp, Nhà nước thường có một phần quỹ dành cho đầu tư cơ bản để cải thiện, nâng cấp và xây mới các trụ sở làm việc cũng như phương tiện để làm việc. Hiện tượng lãng phí xảy ra gần như ở hầu khắp các đơn vị trong việc sử dụng khối tài sản chung này. “Hồng đã có Nhà nước sửa, thay” hay cảnh “Cần thứ nọ nhưng lại được cấp thứ kia” xảy ra không phải là hiếm. Tự chủ tài chính, khoản này sẽ không còn, các đơn vị phải tự hạch toán, bản thân người lao động cũng phải tự quyết định vào việc mua sắm phương tiện làm việc như thế nào để vừa tiết kiệm, vừa hợp lý.

Như vậy, trong số ba điều mà người lao động mong muốn được thoả mãn thì hai trong số đó liên quan tới công việc. Xếp hạng mong muốn này không có sự khác biệt khi xem xét ở các tiêu chí khác nhau. Người lao động đang sống bằng chính nghề nghiệp của mình (như một nghề duy nhất) nên tất cả các nhu cầu khác đều chỉ có thể có được thông qua sự thành đạt trong công việc của bản thân. Để có thể đạt được những mong muốn liên quan tới việc làm và chuyên môn nghiệp vụ, bên cạnh những chính sách trợ giúp từ phía Nhà nước thì việc tự tìm cách khắc phục khó khăn từ phía bản thân người lao động là rất quan trọng. Vậy họ sẽ cần phải làm gì? Làm như thế nào?

2.2. Mong muốn liên quan đến việc đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ phát triển nghề

Liên quan tới vấn đề đào tạo nâng cao hỗ trợ phát triển nghề, nghiên cứu này cũng yêu cầu khách thể lựa chọn các hình thức đào tạo muốn tham gia như một lời gợi ý tập trung cho việc tổ chức các khoá học cũng như phát hiện mất xích yếu trong hoạt động chuyên môn của người lao động.

Mong muốn về đào tạo mà người lao động muốn tham gia là các khoá đào tạo ngắn hạn, đó có thể là các khoá học nâng cao chuyên môn, đó có thể là khoá học phổ biến kiến thức mới và có thể là hội thảo hội nghị, với nội dung liên quan tới cả chuyên môn. Nâng cao trình độ chuyên môn được khá nhiều người lao động lựa chọn, phản ánh nhu cầu hiểu biết về kiến thức mới liên quan tới chuyên ngành của họ. Đồng thời, việc lựa chọn các khoá ngắn hạn cũng phần nào cho thấy người lao động không thích các khoá đào tạo dài, bởi việc tham gia các khoá này sẽ làm gián đoạn công việc chuyên môn và đòi hỏi sự đầu tư khá lớn về tiền bạc cũng như thời gian. Hơn nữa, các khoá ngắn hạn thường giúp người lao động có thể ứng dụng kiến thức thu được vào thực tiễn công việc của bản thân nhanh nhất.

Nhu cầu về đào tạo chuyên môn nhằm hỗ trợ phát triển nghề ở các nhóm khác nhau, cho dù đó là nam hay nữ, đó là người đang làm việc ở khu vực y tế, giáo dục hay nghiên cứu khoa học đều thống nhất muốn tham gia các

khóa ngắn hạn. Rõ ràng, việc tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn sẽ tạo cơ hội tham gia cho nhiều người hơn, kiến thức được phổ biến trong thời gian ngắn thường là kiến thức mới, nên kết quả này cũng cho thấy, nhu cầu muốn được tiếp cận với những thông tin mới của người lao động.

Bảng 3: Mong muốn liên quan tới đào tạo, hỗ trợ và bồi dưỡng phát triển nghề

Các mong muốn	Lựa chọn (%)
Tham gia khóa học ngắn hạn (từ 1 đến 6 tháng) nâng cao trình độ chuyên môn	15,7
Tham gia khóa học ngắn hạn (từ 1 đến 6 tháng) nâng cao trình độ ngoại ngữ	9,1
Tham gia khóa học ngắn hạn (từ 1 đến 6 tháng) nâng cao trình độ tin học	7,4
Tham gia khóa học dài hạn (từ 6 tháng trở lên) nâng cao trình độ chuyên môn	9,3
Tham gia khóa học dài hạn (từ 6 tháng trở lên) nâng cao trình độ ngoại ngữ	6,9
Tham gia khóa học dài hạn (từ 6 tháng trở lên) nâng cao trình độ tin học	4,5
Phổ biến kiến thức chuyên môn mới	16,8
Tổ chức các cuộc hội nghị, hội thảo trao đổi kinh nghiệm, tri thức	15,5
Phổ biến những thông tin liên quan đến kiến thức ngành nghề, chuyên môn	14,9

2.3. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của công việc chuyên môn theo đánh giá của người lao động

Khi chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính, các đơn vị sự nghiệp công sẽ được chủ động trong thu chi tài chính. Nhưng đổi lại, Nhà nước cũng sẽ rút bớt ngân sách dành cho khu vực này. Điều này có nghĩa là thu nhập của người lao động cũng sẽ do chính họ quyết định bởi vì “Chuyển đổi rồi, sẽ không còn chỗ cho những người chuyên môn yếu nữa”. Nếu bạn có năng lực chuyên môn tốt, cơ hội có việc làm của bạn sẽ được mở rộng hơn, cũng có nghĩa là thu nhập cũng có cơ hội gia tăng. Vì vậy, nâng cao hiệu quả của hoạt động chuyên môn

là vấn đề sống còn đối với bản thân người lao động nói riêng và sự tồn tại của các đơn vị sự nghiệp công nói chung sau khi đã chuyển đổi.

Nghiên cứu này đã đưa ra 9 giải pháp liên quan tới việc nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn của người lao động. Kết quả chúng tôi thu được cho thấy, sự lựa chọn chia khá đều cho các giải pháp đã nêu ra. Điều này, một mặt phản ánh sự lúng túng trong vấn đề xác định giải pháp thiết thực cho vấn đề nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn, mặt khác, nó cũng phản ánh những hạn chế còn tồn tại trong hoạt động chuyên môn hiện nay.

Bảng 4: Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn

Các giải pháp	Lựa chọn (%)
1. Sắp xếp lại người lao động cho phù hợp với chuyên môn, trình độ	13,8
2. Có cơ chế giám sát, đánh giá định mức người lao động	11,1
3. Trả lương, thu nhập theo sản phẩm lao động	11,9
4. Chú ý khâu tuyển chọn người lao động	11,8
5. Có chế độ đào tạo/bồi dưỡng chuyên môn/đạo đức làm việc	12,2
6. Tạo không khí thi đua, cạnh tranh lành mạnh trong chuyên môn	10,5
7. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý của cán bộ quản lý	9,3
8. Có chế tài xử phạt người không hoàn thành công việc/trách nhiệm	10,1
9. Nâng cấp điều kiện/phương tiện làm việc	9,3

Mặc dù chênh lệch không nhiều giữa việc lựa chọn các giải pháp, nhưng khi xem xét cụ thể, nhóm nghiên cứu nhận thấy, 3 giải pháp nhận được nhiều lựa chọn hơn, có liên quan tới vấn đề đang được coi là then chốt cho quá trình chuyển đổi cơ chế hiện nay đó là: Sắp xếp lại vị trí lao động, vấn đề đào tạo chuyên môn cũng như bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp và trả lương theo sản phẩm làm ra (khoán sản phẩm lao động). Tiếp đó là vấn đề liên quan tới khâu tuyển chọn lao động và cơ chế giám sát, định mức lao động. Chất lượng đội ngũ lao động được coi là một trong những điều kiện cơ bản cho quá trình chuyển đổi thành công của các đơn vị sự nghiệp.

Giải pháp được lựa chọn nhiều nhất không có sự khác biệt giữa nam và nữ lao động. Ưu tiên về lựa chọn giải pháp đã có khác biệt giới ở những lựa

chọn tiếp theo. Chẳng hạn, ở lựa chọn xếp thứ hai trong khi ở nam là vấn đề trả lương, thì với nữ lại là đào tạo chuyên môn. Hay với lựa chọn thứ ba, lao động nam chọn đào tạo nhân lực còn lao động nữ lại dành cho nội dung tuyển chọn lao động. Tương tự, sự khác biệt về vị trí của các giải pháp trong lựa chọn của nam giới và nữ giới cũng không giống nhau (xem bảng 5). Cách lựa chọn này cho thấy, vấn đề quan tâm của nam giới và nữ giới nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động chuyên môn là khác nhau.

Bảng 5: Lựa chọn giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn của nam và nữ lao động

Các giải pháp	Tiêu chí lựa chọn	Lựa chọn (%)	
		Nam	Nữ
1. Sắp xếp lại người lao động cho phù hợp với chuyên môn, trình độ		28,8	29,8
2. Có cơ chế giám sát, đánh giá định mức người lao động		23,9	23,3
3. Trả lương, thu nhập theo sản phẩm lao động		25,5	25,0
4. Chú ý khâu tuyển chọn người lao động		25,0	25,2
5. Có chế độ đào tạo/bồi dưỡng chuyên môn/đạo đức làm việc		25,3	26,5
6. Tạo không khí thi đua, cạnh tranh lành mạnh trong chuyên môn		19,9	24,5
7. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý của cán bộ quản lý		19,3	20,4
8. Có chế tài xử phạt người không hoàn thành công việc/trách nhiệm		21,8	21,2
9. Nâng cấp điều kiện/phương tiện làm việc		18,7	20,9

Cũng nằm trong vấn đề xây dựng giải pháp cho hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, người lao động ở các lĩnh vực làm việc khác nhau có đánh giá không giống nhau. Cụ thể là:

Ba vị trí mà người lao động thuộc nhóm y tế ưu tiên lựa chọn lần lượt là: “Sắp xếp lại lao động cho phù hợp với chuyên môn, trình độ”; “Chú ý khâu tuyển chọn lao động” và “Có chế độ đào tạo/bồi dưỡng chuyên môn/đạo đức làm việc”. Cả ba nội dung này đều có liên quan đến trình độ chuyên môn của người lao động. Với người lao động ở đơn vị giáo dục thì ba nội dung đầu tiên mà nghiên cứu này nêu ra (xem bảng 6) đã được lựa chọn. Nhóm những người lao động làm nghiên cứu khoa học lại tập trung ưu tiên nhiều hơn cho ba nội

dung là: “Trả lương, thu nhập theo sản phẩm lao động”, “Có chế độ đào tạo/bồi dưỡng chuyên môn/đạo đức làm việc” và “Chú ý khâu tuyển chọn người lao động”.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu này cho thấy, thực tế còn nhiều bất cập ở rất nhiều lĩnh vực khác nhau ở các đơn vị sự nghiệp công. Đây sẽ là những rào cản khá lớn khi các đơn vị này tiến hành chuyển đổi. Những giải pháp được lựa chọn cũng phần nào phản ánh mức độ quan tâm của người lao động đối với vấn đề của cơ quan mình.

Bảng 6: Lựa chọn giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn của người lao động ở các lĩnh vực khác nhau

Tiêu chí lựa chọn	Lựa chọn (%)		
	Y tế	Giáo dục	NCKH
Các giải pháp			
1. Sắp xếp lại người lao động cho phù hợp với chuyên môn, trình độ	21,9	19,9	16,7
2. Có cơ chế giám sát, đánh giá định mức người lao động	14,2	16,7	16,2
3. Trả lương, thu nhập theo sản phẩm lao động	12,4	16,1	21,9
4. Chú ý khâu tuyển chọn người lao động	16,8	15,3	17,9
5. Có chế độ đào tạo/bồi dưỡng chuyên môn/đạo đức làm việc	15,5	14,9	21,6
6. Tạo không khí thi đua, cạnh tranh lành mạnh trong chuyên môn	14,2	14,1	16,1
7. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý của cán bộ quản lý	12,3	13,3	14,1
8. Có chế tài xử phạt người không hoàn thành công việc/trách nhiệm	12,9	13,9	16,1
9. Nâng cấp điều kiện/phương tiện làm việc	10,9	10,3	18,4

Kết luận

Chúng ta có thể nhìn thấy, mong muốn được thành đạt trong chính nghề nghiệp của bản thân được thể hiện khá rõ thông qua định hướng giá trị của người lao động ở nghiên cứu này. Khi mà giá trị việc làm mà người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công hướng tới khi chuyển sang cơ chế mới chính là được

làm việc phù hợp chuyên môn và bản thân yêu thích. Không nhiều người có mong muốn sẽ thay đổi sang một việc làm khác sau khi chuyển đổi, điều này cho thấy, họ cũng khá bằng lòng với vị trí và công việc đang làm. Nhưng quan trọng hơn cả là việc làm đó phải đảm bảo được thu nhập của bản thân và gia đình người lao động.

Để có thể thành đạt trong từ chính lĩnh vực chuyên môn của mình, người lao động mong muốn được cập nhật liên tục các kiến thức chuyên ngành mới thông qua các khoá đào tạo hoặc tập huấn ngắn hạn.

Thông qua định hướng giá trị mà người lao động hướng tới trong nghiên cứu này, chúng ta cũng nhận thấy một sự thay đổi khá lớn về giá trị mong đợi xã hội. Trong một khoảng thời gian dài của lịch sử tồn tại và phát triển, người Việt Nam ta vốn có truyền thống coi trọng cộng đồng, không đề cao các giá trị vật chất. Nay định hướng giá trị đã có những thay đổi rõ rệt. Người Việt Nam nói chung và người lao động tại các đơn vị sự nghiệp công nói riêng đã dám đề cao cái cá nhân, gắn nó với lợi ích vật chất. Cơm áo, gạo, tiền, địa vị quyền lực là những giá trị có thực trong xã hội. Cũng có thể, người lao động tại các đơn vị sự nghiệp công còn rất vất vả trong đảm bảo đời sống nên họ có xu hướng ưu tiên trong lựa chọn giá trị của mình.

Nắm bắt được định hướng giá trị của người lao động ở khu vực này sẽ giúp các nhà quản lý có biện pháp hợp lý để một mặt vừa thoả mãn được mong muốn của người lao động, mặt khác vẫn đảm bảo cho sự phát triển của đơn vị khi chuyển sang cơ chế mới. Một vấn đề nữa cũng cần Nhà nước quan tâm đó là việc xây dựng chính sách và việc đưa ra giải pháp cho khó khăn vướng mắc trong quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý tại các đơn vị sự nghiệp. Tính chất đặc thù nghề nghiệp có ảnh hưởng lớn tới việc hoạch định chính sách cho các đơn vị này. Sẽ là khắp khiếm, kém hiệu quả khi áp dụng giải pháp chung cho các đơn vị mà không tính tới hoạt động đặc thù.

Tài liệu tham khảo

1. GS.TS. Vũ Dũng, *Từ điển tâm lý học*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2008.
2. Bài viết này được trích ra từ kết quả nghiên cứu của đề tài khoa học cấp Bộ: "*Một số vấn đề tâm lý của cán bộ quản lý và người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công trong quá trình chuyển đổi cơ chế*" do Viện Tâm lý học chủ trì, TS. Lưu Song Hà làm chủ nhiệm, thời gian thực hiện năm 2008.