

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ, NHU CẦU, LỢI ÍCH - YẾU TỐ TÂM LÝ QUAN TRỌNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY

Lãnh Thị Bích Hòa

Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

Hơn 20 năm đổi mới, đất nước ta đã có nhiều biến đổi to lớn về các mặt kinh tế, chính trị, xã hội. Trong tình hình đó đan xen giữa cơ hội thuận lợi để tiến lên, thì đồng thời cũng có không ít những khó khăn, thách thức không thể xem thường. Vì vậy, để đáp ứng những yêu cầu, đòi hỏi của sự phát triển thì tính quyết định chủ yếu hoàn toàn phụ thuộc vào khả năng, ý thức, trách nhiệm, tinh thần tích cực lao động của mỗi người Việt Nam nói chung, và của đội ngũ cán bộ, công chức Nhà nước nói riêng.

Để phát huy tính tích cực lao động của người cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, cần có sự quan tâm đặc biệt tới con người, tới định hướng giá trị, nhu cầu, lợi ích cá nhân người cán bộ, công chức. Đây là những yếu tố tâm lý có tính chất tiền đề cơ bản để hình thành nên môi trường tâm lý xã hội thuận lợi, là động lực quan trọng tác động mạnh mẽ tới tính tích cực lao động của người cán bộ, công chức hiện nay.

1. Định hướng giá trị cá nhân với sự hình thành tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay

Khi nói tới *giá trị*, người ta thường hiểu là phẩm chất tốt hay xấu, tác dụng lớn hay nhỏ của sự vật hay của con người, là cái làm cho vật có ích lợi, đáng quý, là tính ý nghĩa tích cực hay tiêu cực của khách thể đối với con người, với giai cấp, nhóm, xã hội nói chung, được phản ánh vào các nguyên tắc chuẩn mực, lý tưởng, tâm thế hay mục đích. Đó là những giá trị về vật chất và giá trị tinh thần.

Định hướng giá trị: là sự sắp xếp, lựa chọn các giá trị có ý nghĩa đối với cá nhân (hoặc nhóm). Được thể hiện ở thái độ ưa thích, ủng hộ và hành động để hiện thực hóa các giá trị đó.

Nghiên cứu về định hướng giá trị của cán bộ, công chức cho thấy một số biểu hiện cơ bản về định hướng giá trị như: định hướng giá trị chung, định hướng giá trị nghề nghiệp, định hướng về giá trị nhân cách v.v...

Định hướng giá trị chung cơ bản bao gồm: Cuộc sống yên ổn, nghề nghiệp ổn định để phát triển kinh tế, học vấn, sức khỏe, gia đình, sống có tình nghĩa v.v... là những tiêu chí được cán bộ, công chức quan tâm. Kết quả điều tra 162 cán bộ, công chức tại hai tỉnh Phú Thọ và Thái Nguyên, về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến tính tích cực lao động của nhân viên đơn vị ⁽¹⁾ cho thấy sự đánh giá của cán bộ, công chức về những giá trị có sự ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của cán bộ như sau:

Bảng 1: Những giá trị có ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Thứ tự	Các yếu tố	Tần suất	Tỉ lệ (%)
1	Nhân cách được tôn trọng	118	72,8
2	Đời sống tinh thần vui vẻ	113	69,8
3	Giỏi chuyên môn, thành thạo nghiệp vụ	113	69,9
4	Có việc làm ổn định	112	69,1
5	Có thu nhập hợp lý	98	60,5
6	Được học tập nâng cao trình độ	95	58,6
7	Không mắc bệnh nghề nghiệp	55	34,0

Trong 7 nội dung trên, cán bộ, công chức đánh giá cao giá trị nhân cách được tôn trọng, giá trị về mặt tinh thần được đặt ngang hàng với giá trị về chuyên môn nghiệp vụ. Sau đó mới tới giá trị về nghề nghiệp ổn định, thu nhập hợp lý. Như vậy, cán bộ, công chức thực sự quan tâm tới việc đối xử, tôn trọng nhân cách, phẩm giá của cán bộ trong môi trường lao động. Đây là những yếu tố được coi là có ảnh hưởng quyết định đến việc phát huy tính tích cực lao động đối với cán bộ, công chức hiện nay.

- Bên cạnh đó, *Tự đánh giá* thông qua nhận thức của cán bộ, có thể nắm bắt được phần nào về định hướng giá trị mà cán bộ, công chức đã thể hiện qua một số tiêu chí sau. (Xem bảng 2).

Qua 15 nội dung cho thấy cán bộ, công chức đánh giá cao việc coi trọng pháp luật, phát huy ý thức, tinh thần trách nhiệm, đối với công việc được giao và tự nhận thấy khả năng tự học, nâng cao trình độ tri thức, sự thích ứng thành

thạo với công việc còn ở mức độ thấp, việc vận dụng công nghệ thông tin, cũng như trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, đây là những yếu điểm vẫn còn tồn tại ở các cơ sở, địa phương và điều này cũng ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả công tác nói chung.

Bảng 2: Nhận thức của cán bộ, công chức về tính tích cực lao động của họ

TT	Các nội dung	ĐTB	Xếp thứ
1	Coi trọng pháp luật trong thực hiện nhiệm vụ	4,9	1
2	Chấp hành sự điều động phân công công tác của cấp có thẩm quyền	4,79	2
3	Niềm nở ân cần đối với nhân dân	4,7	3
4	Hiểu về chức năng nhiệm vụ, quyền hạn được giao	4,66	4
5	Cố gắng vượt khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ	4,62	5
6	Hiểu về quyền lợi liên quan đến vị trí công tác của mình	4,56	6
7	Say sưa, tâm huyết với công việc	4,53	7
8	Hiểu cách thức thực hiện những công việc được giao	4,51	8
9	Hiểu về văn hóa, pháp luật, các nghị quyết chỉ thị có liên quan đến công việc được giao	4,44	9
10	Hứng thú phấn khởi khi làm việc	4,41	10
11	Tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	4,4	11
12	Chất lượng thực hiện công việc đảm nhiệm	4,39	12
13	Biết sử dụng công nghệ thông tin đáp ứng cho công việc	4,28	13
14	Thành thạo trong giải quyết công việc	4,21	14
15	Biết sử dụng ngoại ngữ đáp ứng cho công việc của mình	3,39	15

Từ việc nghiên cứu định hướng giá trị của cán bộ, công chức cho thấy cán bộ đánh giá rất cao những giá trị thuộc về nhân cách, sau đó là các giá trị thuộc về nghề nghiệp và một số giá trị chung cơ bản khác. Trên cơ sở những kết quả trên có thể định hướng được hoạt động, nắm bắt được nhu cầu, nguyện vọng và phương hướng bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong việc phát huy hơn nữa tính tích cực lao động trong các cơ quan hành chính sự nghiệp.

2. Nhu cầu, lợi ích và sự thỏa mãn nhu cầu, lợi ích là nguồn gốc và động lực của tính tích cực lao động

Sự phát triển xã hội được quy định bởi tổng thể các điều kiện kinh tế - xã hội và điều kiện tự nhiên. Nhưng suy cho cùng, sự phát triển đó là kết quả của những hoạt động có ý thức của con người đang theo đuổi những nhu cầu, lợi ích nhất định. Có thể nói, nhu cầu, lợi ích giữ một vai trò vị trí quan trọng trong hoạt động của con người, là động lực thúc đẩy sự phát triển xã hội nói

chung và góp phần vào việc nâng cao tính tích cực lao động ở người cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính sự nghiệp hiện nay.

Nhu cầu: Đó là những đòi hỏi của các cá nhân, các nhóm xã hội khác nhau hay của toàn xã hội muốn có những điều kiện nhất định để tồn tại và phát triển.

Trong chuỗi nhân quả quy định hoạt động của con người, nhu cầu là khâu trung gian đầu tiên phản ánh và chuyển hóa những yêu cầu khách quan bên ngoài thành động cơ tư tưởng bên trong thúc đẩy con người ta hành động. Vì vậy, phân tích những nhu cầu được coi là khâu "đột phá" trong việc nhận thức xu hướng hoạt động của con người, là khâu sẽ cung cấp cho chúng ta những thông tin hết sức quan trọng làm căn cứ cho việc định hướng hoạt động của con người.

Nhu cầu của con người rất đa dạng, bên cạnh các nhu cầu tối thiểu đảm bảo cho sự tồn tại của con người, còn có các nhu cầu về mặt tinh thần, văn hóa là những nhu cầu làm cho con người khác về chất so với động vật. Nhu cầu được chia ra nhiều cấp độ, thứ bậc khác nhau, nhu cầu bậc cao, nhu cầu bậc thấp v.v... Vì vậy, để đảm bảo cho xã hội phát triển được theo một hướng nhất định thì căn cứ để định hướng hoạt động của con người phải là những nhu cầu của xã hội. Các nhu cầu của xã hội cũng như các nhu cầu của cá nhân gắn bó chặt chẽ với nhau trong một hệ thống. Do vậy, khi định hướng hoạt động của con người nhằm thực hiện một nhu cầu nào đó cần đặt nó trong mối quan hệ với các nhu cầu khác; mặt khác, việc thỏa mãn một số nhu cầu nào đó không có nghĩa là không thỏa mãn các nhu cầu khác nữa. Đôi khi, để thỏa mãn một nhu cầu nào đó cần thỏa mãn một loạt các nhu cầu hỗ trợ có liên quan đến nó, nhưng đồng thời có thể phải giải quyết một số hậu quả đi kèm.

Nhu cầu luôn nảy sinh trong hoạt động thực tiễn, trong quan hệ giao tiếp của con người. Mỗi cá nhân đều có hàng trăm nhu cầu, nhưng trong đó nhu cầu nào mạnh nhất tại một thời điểm nhất định sẽ dẫn tới hành động. Các nhu cầu đã được thỏa mãn sẽ bớt căng thẳng không còn là động lực thúc đẩy cá nhân tìm kiếm mục đích để thỏa mãn chúng. Và cứ như vậy các nhu cầu mới lại tiếp tục nảy sinh. Sự xuất hiện các nhu cầu đã kích thích năng lực sáng tạo, hoạt động của con người. Đồng thời cũng kích thích sự phát triển của sản xuất.

Lợi ích: Được hiểu là tất cả những gì góp phần vào cuộc sống của con người, thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần, đem lại cho con người sự hài lòng hay những điều kiện để đạt tới những mục đích nhất định.

Lợi ích có vai trò hết sức quan trọng trong việc thúc đẩy con người hành động, nhất là khi những người sử dụng lao động biết kích thích tính tích cực của người lao động một cách hợp lý trên cơ sở kết hợp đúng đắn các loại lợi ích. Lợi ích có rất nhiều loại: có lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng, có lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài, có lợi ích trực tiếp và lợi ích gián tiếp, có lợi ích

kinh tế, lợi ích chính trị và lợi ích văn hóa - xã hội v.v...

Trong các loại lợi ích trên, thì lợi ích cá nhân của từng người cụ thể dễ được nhận biết hơn cả vì nó đáp ứng ngay các nhu cầu cá nhân của bản thân mỗi người. Có thể nói, lợi ích cá nhân là động lực trực tiếp và mạnh mẽ kích thích tính tích cực của con người, còn lợi ích tập thể, cộng đồng, xã hội thường mang tính gián tiếp. Trong các loại lợi ích trên thì lợi ích kinh tế đóng vai trò quan trọng, vì chúng trực tiếp đáp ứng các nhu cầu bức thiết, sống còn của bản thân con người. Vì vậy, coi trọng lợi ích kinh tế, sử dụng chúng để khơi dậy và phát huy tính tích cực của người lao động là tác động cần thiết. Tuy nhiên, không nên vì thế mà coi nhẹ các loại lợi ích khác, vì đó cũng chính là yếu tố quan trọng tạo nên sự ổn định, toàn diện và vững bền của sự phát triển kinh tế - xã hội. Điều quan trọng là phải biết kích thích các loại lợi ích một cách hợp lý, tạo sự quan tâm đúng mức giữa lợi ích cá nhân, tập thể và toàn xã hội. Vì nó xuất phát từ mối quan hệ mà trong đó, nhu cầu là cơ sở của lợi ích, còn lợi ích xuất phát từ nhu cầu, là biểu hiện của nhu cầu được cụ thể hóa trong một khách thể nhất định. Trong hoạt động, khi nhu cầu xuất hiện, con người hướng vào việc tìm kiếm cái thỏa mãn nhu cầu (tức là lợi ích). Như vậy, nhu cầu và lợi ích gắn liền với giá trị và định hướng giá trị.

Nhu cầu, lợi ích cá nhân là một trong những yếu tố có vai trò quyết định quan trọng tới việc phát huy tính tích cực đối với cán bộ, công chức hiện nay. Điều này được thể hiện rất rõ qua kết quả tự đánh giá của 162 cán bộ, công chức về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến tính tích cực lao động của nhân viên thông qua các tiêu chí sau:

*** Về việc thỏa mãn nhu cầu, lợi ích vật chất**

Bảng 3: Ảnh hưởng của nhu cầu, lợi ích vật chất đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Thứ Tự	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức (Tần suất/%)				Tổng (TS/%)
		Ảnh hưởng quyết định	Ảnh hưởng bình thường	Không quyết định	Không trả lời	
1	Có việc làm ổn định	112/69,1	36/22,2	8/4,9	6/3,8	162/100
2	Có thu nhập hợp lý	98/60,5	40/24,7	15/9,3	9/5,5	162/100
3	Có thu nhập xứng đáng với công sức bỏ ra	95/58,6	42/25,9	10/6,2	15/9,3	162/100
4	Có cơ sở vật chất đảm bảo thực thi công vụ	86/53,1	55/35,0	8/4,9	13/8,0	162/100

*** Về việc thỏa mãn nhu cầu tinh thần**

Bảng 4: Ảnh hưởng của nhu cầu tinh thần đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Thứ Tự	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức (Tần suất/ %)				Tổng (TS/%)
		AH quyết định	AH bình thường	AH không quyết định	Không trả lời	
1	Được đối xử công bằng về quyền lợi nghĩa vụ	104/ 64,2	47 /29,0	1/ 0,6	24/ 4,0	162/100
2	Nhân cách được tôn trọng	118/72,8	32/ 27,4	1/ 6,0	11/ 6,8	162/100
3	Đời sống tinh thần vui vẻ thoải mái	113/69,8	42/ 25,5	1/6,0	6/ 3,7	162/100
4	Được thể hiện năng lực, tài năng	98/ 60,5	39/24,1	8/ 4,9	17/ 10,5	162/100
5	Được học tập nâng cao trình độ	95/ 58,6	44/ 28,2	9/ 5,6	14/ 8,6	162/100

Những nhu cầu được tôn trọng, được quan tâm, được tự khẳng định mình, được học tập vươn lên thích ứng với yêu cầu thực tiễn đã được cán bộ, công chức đặc biệt coi trọng và được đánh giá có ý nghĩa quyết định trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Đồng thời nhu cầu, lợi ích không được thoả mãn là những điều đang *cản trở tính tích cực lao động* của cán bộ hiện nay. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy như sau:

Bảng 5: Những yếu tố cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Thứ tự	Nội dung	Tần suất	Tỉ lệ %
1	Thu nhập quá thấp so với công sức bỏ ra	60	37
2	Điều kiện cơ sở vật chất kém	42	25,9
3	Kiến thức trình độ chuyên môn hạn chế	61	37,7
4	Công việc chưa phù hợp với chuyên môn của mình	45	27,8
5	Công việc quá tải	38	23,5
6	Tâm lý còn e ngại trước những công việc mới	37	22,8

Thực tế đây là những biểu hiện vẫn còn tồn tại ở nhiều công sở, việc quan tâm đảm bảo thu nhập tương xứng với sức lao động còn chưa được đáp ứng thỏa đáng, cơ sở vật chất còn nghèo nàn, trình độ cán bộ, công chức còn

hạn chế, sự yêu thích đối với công việc chưa cao (17,3%), chưa có động lực làm việc (29,6%) đây cũng là một trong những nguyên nhân quan trọng cản trở tính tích cực lao động của người cán bộ, công chức.

Tóm lại: Để phát huy tính tích cực lao động ở người cán bộ, công chức, một trong những yếu tố quan trọng có tính quyết định, đó là việc xác định được những mong muốn, nguyện vọng đồng thời đảm bảo nhu cầu, lợi ích về vật chất và tinh thần cho cán bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ yên tâm công tác, với những thu nhập xứng đáng với công sức lao động của họ, cũng như đáp ứng sự thỏa mãn về mặt tinh thần trong quá trình lao động và đời sống hàng ngày của người cán bộ. Đây là động lực quan trọng kích thích tinh thần tích cực lao động ở người cán bộ, công chức hiện nay.

Chú thích

1. Số liệu điều tra của đề tài cấp Bộ: *"Một số giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay"* của Ban Tâm lý Lãnh đạo - Quản lý, tháng 8/2007, tr.9.