

THÁI ĐỘ ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC VÀ NĂNG LỰC THÍCH ỨNG, CẠNH TRANH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG HIỆN NAY

Lê Hương

Viện Tâm lý học.

Để thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước thì vấn đề đào tạo một nguồn nhân lực mạnh cả về kỹ năng nghề nghiệp (được xem là cơ sở nền tảng của nguồn nhân lực) lẫn tính tích cực nghề nghiệp (tức quá trình đưa cơ sở nền tảng của nguồn nhân lực trở thành một nguồn lực thật sự) là một trong những vấn đề có tính quyết định. Tuy nhiên, những kết quả nghiên cứu thực tiễn trên mẫu khách thể là những người lao động đã cho thấy nguồn nhân lực của nước ta hiện nay còn không ít vấn đề cần được quan tâm.

Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến hai khía cạnh biểu hiện chất lượng của nguồn nhân lực, đó là thái độ của người lao động đối với công việc (một khía cạnh thể hiện tính tích cực nghề nghiệp) và khả năng thích ứng, cạnh tranh của họ trước giai đoạn phát triển mới của đất nước (một trong những khía cạnh thể hiện cơ sở nền tảng của nguồn nhân lực)⁽¹⁾.

1. Thái độ của người lao động đối với công việc

Trong quan hệ của con người với công việc thì thái độ đối với công việc được xem là định hướng chủ quan có tính chọn lọc của mối quan hệ đó. Đây là một hiện tượng tâm lý phản ánh một cách tổng hợp nhất những đặc trưng của nhiều diễn biến tâm lý khác ở con người. Do đó, một mặt, nó có tác động đến nhận thức, xúc cảm và hành vi của con người trong quan hệ với công việc và mặt khác, được thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau. Các kết quả thu được từ khảo sát thực tiễn cho thấy một số khía cạnh biểu hiện thái độ của người lao động hiện nay đối với công việc như sau:

Theo đánh giá của bản thân những người tham gia khảo sát thì nhìn chung, họ là những người có thái độ tích cực đối với công việc (ĐTB các ý kiến dương tính đều lớn hơn 3, ĐTB các ý kiến âm tính đều nhỏ hơn 2 - xem bảng 1). Phần lớn trong số họ (86,0%) thấy được ý nghĩa xã hội của công việc mà họ đang làm, khẳng định rằng những công việc đó đã và sẽ có những đóng góp thiết thực cho sự phát triển của đất nước. Họ (77,6%) là những người có thái độ khá nghiêm túc đối với công việc, nghiêm khắc và có những yêu cầu cao đối với bản thân.

Bảng 1: Thái độ của người lao động đối với công việc

Các ý kiến	ĐTB	Độ lệch chuẩn
1. Công việc mà tôi đang làm rất phù hợp với năng lực của tôi.	3,13	1,05
2. Tôi không phải là người kiên trì trong công việc.	1,47	1,25
3. Tôi cho rằng, ngành nghề mà tôi đang làm đã và sẽ có những đóng góp thiết thực cho xã hội.	3,42	0,91
4. Tôi thường không tìm thấy niềm vui trong công việc.	1,39	1,25
5. Trong công việc, tôi là người chịu khó, nghiêm túc và yêu cầu cao với bản thân.	3,05	0,95
6. Trong công việc, nhiều lúc tôi cảm thấy thiếu sự tự tin cần thiết.	1,93	1,19
7. Tôi muốn làm một công việc khác, chứ không phải nghề tôi đang làm.	1,34	1,32
8. Tôi luôn tự tin trong lĩnh vực nghề nghiệp của mình.	3,06	1,04
9. Nỗ lực học tập là cách tốt nhất để chuẩn bị cho tương lai.	3,50	0,91
10. Những người có ý thức học tập suốt đời sẽ có nhiều cơ hội thành công hơn trong xã hội hiện nay.	3,42	0,87
11. Những người xung quanh nhận xét rằng tôi là người ham học.	2,30	1,02
12. Tôi ít có năng lực học tập.	1,17	1,22

Ghi chú: Điểm số tương ứng với các mức đánh giá sau: Điểm 0 ứng với "hoàn toàn không đúng"; 1 - "hầu như không đúng"; 2 - "Đôi khi đúng"; 3 - "thường là đúng" và 4 - "hoàn toàn đúng".

Tuy nhiên, điều đáng ngạc nhiên là dù có tới 75,3% số người khẳng định rằng nghề nghiệp đang làm phù hợp với năng lực của họ, song chỉ có 57,3% muốn tiếp tục làm nghề hiện nay, 19,3% muốn đổi nghề và 24,4% đứng giữa ngã ba đường, tiếp tục theo nghề cũng được mà chuyển nghề cũng được. Những người có trình độ học vấn thấp (từ trung học phổ thông trở xuống), những người lao động như nông dân, công nhân và doanh nhân là những người ít gắn bó với nghề hơn cả. Như vậy, tồn tại một thực trạng là không ít người lao động hiện nay không thật sự gắn bó với công việc của mình. Đây là một thực trạng đáng quan tâm, bởi sự không gắn bó của người lao động với nghề nghiệp thường làm cho họ thiếu tính sáng tạo trong công việc, thiếu nhiệt tình và đương nhiên, hiệu quả làm việc không cao. Trên thực tế, sự không gắn bó của người lao động với công việc có quan hệ tương hỗ với nhiều diễn biến chủ quan khác ở họ và chúng vừa là kết quả vừa là nhân tố tác động của nhau. Theo các kết quả thu được thì trong tổng số 891 người lao động tham gia khảo sát, có 22,1% số người tự nhận xét rằng họ hoàn toàn không kiên trì trong công việc và 23,8% - chỉ kiên trì ở mức vừa phải; 28,7% - hoàn toàn thiếu tự tin trong công việc và 37,6% - cũng cảm thấy phần nào như vậy; 18,4% - hoàn toàn không tìm thấy niềm vui trong công việc và 23,2% - đôi lúc cũng thấy như vậy. Rõ ràng, sự cảm nhận ý nghĩa xã hội của nghề, sự phù hợp giữa năng lực chủ quan của người lao động và công việc mà họ đang làm

chưa phải là những điều kiện đủ để người lao động gắn bó với công việc của mình. Theo kết quả của một số nghiên cứu khác thì việc tạo niềm vui trong công việc, hình thành hứng thú và niềm tin trong nghề là những nhân tố rất có ý nghĩa đối với hiệu quả hoạt động nghề nghiệp của người lao động cũng như sự gắn bó của họ với nghề. Đây là những vấn đề mà các nhà quản lý lao động cần đặc biệt quan tâm.

Hầu hết những người lao động hiểu rất rõ rằng, để có cơ hội thành công trong công việc cần không ngừng học tập nâng cao trình độ và kỹ năng nghề nghiệp. Song, hơn một nửa số người tham gia khảo sát tự nhận xét họ không thường xuyên làm được điều này và lý giải rằng họ ít có năng lực tự học. Như vậy, có thể thấy, không ít người lao động hiện nay chưa có thái độ tích cực, nỗ lực vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp.

Từ các số liệu nêu trên, có thể thấy rằng, không ít người lao động hiện nay chưa có thái độ thật sự tích cực đối với công việc của mình. Thực trạng này tồn tại do nhiều nguyên nhân khác nhau. Về mặt khách quan, những người quản lý lao động chưa có các biện pháp hữu hiệu nhằm làm cho công việc và môi trường làm việc có sức lôi cuốn người lao động. Song, về mặt chủ quan, bản thân nhiều người lao động chưa có ý thức xem hoạt động nghề nghiệp không chỉ là một phương thức kiếm sống mà còn là một hình thức thoả mãn những nhu cầu bậc cao của con người, do đó chưa có ý thức nuôi dưỡng thái độ tích cực đối với công việc.

2. Năng lực thích ứng, cạnh tranh của người lao động hiện nay

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của đất nước hiện nay thì bản thân những người lao động cũng phải có những thay đổi về chất để có thể đáp ứng được những đòi hỏi mới của công việc. Nói cách khác, họ phải không ngừng thay đổi để thích ứng được với xã hội mới. Thực tế là phần lớn người lao động biết rõ những phẩm chất mà họ cần phải có để thích ứng được với những đổi thay của xã hội trong tương lai, hiểu rõ thực trạng yếu kém về chất lượng lao động của họ, song, không ít người trong số họ chưa có tâm thế sẵn sàng, tích cực chuẩn bị để có thể thích ứng với hoàn cảnh mới. Thực trạng này thể hiện ở những số liệu cụ thể sau đây:

Bảng 2: Năng lực thích ứng, cạnh tranh của người lao động (ĐTB)

Các ý kiến	ĐTB	Độ lệch chuẩn
1. Thích ứng và cạnh tranh là hai năng lực cốt lõi của người lao động trong thời kỳ CNH, HĐH.	3,07	0,96
2. Tôi có thể dễ dàng điều chỉnh để thích nghi với hoàn cảnh mới.	2,65	1,04
3. Tôi tin tưởng mình có thể thích ứng được với những thay đổi nhanh chóng của xã hội hiện nay.	2,75	0,97
4. Trong xã hội hiện nay, người có năng lực thích ứng và cạnh tranh sẽ có nhiều cơ hội thành công hơn.	3,19	0,98
5. Tôi luôn cảm thấy lúng túng mỗi khi phải đối mặt với những vấn đề mới lạ.	2,21	1,05

6. Tôi cảm thấy mình chưa được chuẩn bị tốt để thích ứng với một xã hội lấy cạnh tranh làm động lực phát triển.	2,21	1,10
7. Mở cửa và hội nhập tạo ra những cơ hội và thách thức. Tôi đang tích cực chuẩn bị để sẵn sàng thích nghi với một xã hội như vậy.	2,86	1,10
8. Tôi có khả năng thích ứng với một xã hội lấy cạnh tranh làm động lực phát triển.	2,39	1,10

Về mặt nhận thức, phần lớn những người lao động rất coi trọng năng lực thích ứng và cạnh tranh trong thời kỳ CNH, HĐH. Kết quả khảo sát thực tiễn cho thấy, 75,6% số người được hỏi coi đây là những năng lực cốt lõi của người lao động trong thời đại hiện nay, 81,0% - tin rằng, những năng lực này tạo cho con người nhiều cơ hội để thành công.

Về tâm thế sẵn sàng hành động thì chỉ có 68,0% số người tích cực chuẩn bị để thích nghi với bối cảnh xã hội mới, 62,9% - tin rằng, mình có thể thích ứng được và 59,1% - thấy có thể dễ dàng tự điều chỉnh để thích nghi với hoàn cảnh mới.

Tuy nhiên, trong thực tiễn cuộc sống có tới 35,2% số người luôn cảm thấy lúng túng mỗi khi phải đối mặt với những điều mới lạ và chỉ có 20,8% số người thật sự vững tin trong hoàn cảnh đó; 39,2% - cảm thấy chưa được chuẩn bị tốt để thích ứng với một xã hội lấy cạnh tranh làm phương thức thúc đẩy sự phát triển và chỉ có 24,2% - nhận thấy mình đã được chuẩn bị tốt để đón nhận những thử thách mới trong tương lai.

Những người có trình độ học vấn thấp, đặc biệt là chỉ tốt nghiệp trung học cơ sở và những người là nông dân có khả năng thích ứng và cạnh tranh thấp nhất.

Công cuộc CNH, HĐH đất nước diễn ra với nhịp độ mạnh mẽ hơn trong những năm tới đây, xu thế mở cửa và hội nhập với quá trình phát triển chung của toàn thế giới đòi hỏi chất lượng lao động của con người ngày một cao. Trong bối cảnh phát triển mới, năng lực thích ứng, cạnh tranh sẽ là một trong những phẩm chất rất quan trọng của người lao động, thể hiện chất lượng lao động của họ. Các kết quả phân tích tương quan cho thấy, một mặt, phẩm chất này có mối quan hệ khá chặt chẽ với những phẩm chất khác của người lao động như thái độ đối với công việc (hệ số tương quan $r = 0,432$, $p < 0,01$), thái độ đối với cuộc sống ($r = 0,482$, $p < 0,01$) và đặc biệt là thái độ không ngừng học tập nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn ($r = 0,552$, $p < 0,01$). Mặt khác, nó cũng có ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tìm hoặc tự tạo việc làm của họ ($r = 0,380$, $p < 0,01$). Nhìn chung, người lao động càng có thái độ tích cực với cuộc sống, với công việc và càng nỗ lực học tập thì khả năng thích ứng và cạnh tranh của họ càng cao và nhờ đó càng có nhiều cơ hội tìm hoặc tự tạo việc làm cho bản thân.

Trên thực tế hiện nay, những hạn chế về năng lực thích ứng và cạnh tranh của người lao động đã có ảnh hưởng không thuận lợi đến khả năng tìm và tự tạo việc làm của bản thân họ.

Bảng 3: Khả năng tìm và tự tạo việc làm của người lao động (ĐTB)

Các ý kiến	ĐTB	Độ lệch chuẩn
1. Tôi có khả năng tìm việc làm cho mình.	2,64	1,16
2. Tôi có khả năng tự tạo việc làm cho mình.	2,46	1,22
3. Tôi luôn thiếu việc làm.	1,51	1,33
4. Nhiều người thiếu việc làm, trong khi tôi làm không hết việc.	1,97	1,21
5. Nhiều người lo sợ mất việc làm, không tìm được việc làm, tôi cũng giống như họ.	1,88	1,40
6. Một số người được nhiều nơi mời làm việc, tôi cũng thuộc nhóm này.	1,73	1,25

Nhìn chung, khả năng tìm và tự tạo việc làm của nhiều người lao động hiện nay không cao, chỉ có khoảng hơn một nửa số người lao động hiện nay (từ 51% đến 57%) có khả năng tự tìm việc hoặc tự tạo việc làm cho mình. 31,6% số người làm không hết việc, trong khi đó 23,3% số người luôn thiếu việc làm và 34,2% - luôn lo mất việc. Những người lao động có trình độ học vấn thấp (từ trung học phổ thông trở xuống), những người là nông dân hoặc công nhân khó tìm việc hơn cả. Việc làm đối với những người lao động ở miền Trung, ở nông thôn và đối với nữ giới là vấn đề nan giải hơn so với các vùng miền hoặc đối tượng khác.

Thực trạng nêu trên đã đặt ra một số vấn đề cần được quan tâm trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta trong thời gian tới. Đó là những vấn đề sau đây:

- Trong đào tạo nguồn nhân lực, cần chú ý cả hai mặt: nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và nuôi dưỡng tính tích cực nghề nghiệp của người lao động.

- Nhà nước và các tổ chức xã hội cần đặc biệt quan tâm đến một số nhóm người lao động yếu thế và dễ phải chịu thiệt thòi trong bối cảnh phát triển mới, đó là nhóm những người lao động có trình độ học vấn thấp, những người nông dân, công nhân và cả lao động nữ.

Chú thích

(1) Các số liệu trong bài được rút ra từ kết quả khảo sát thực tiễn năm 2003 của đề tài KX 05-07: *Xây dựng con người Việt Nam theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong điều kiện kinh tế thị trường, mở cửa và hội nhập quốc tế* do GS.VS. Phạm Minh Hạc làm chủ nhiệm. Mẫu nghiên cứu là 891 người dân có tuổi đời từ 17 đến 45, sống tại 6 tỉnh, thành là Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hoà Bình, Vĩnh Long và Đắk Lắk, có trình độ học vấn, nghề nghiệp và giới tính khác nhau. Các số liệu phản ánh thực trạng được thu thập trên cơ sở các câu trả lời của khách thể nghiên cứu cho một số câu hỏi đã được soạn thảo trước.