

Một số khía cạnh chi phối thái độ làm việc của cán bộ nghiên cứu

Tạ Quang Trung

Bộ Nội vụ

Dựa vào nguồn tư liệu báo chí và kết quả nghiên cứu định tính do tác giả thực hiện năm 2018 tại một số viện và trung tâm nghiên cứu của Nhà nước và tổ chức phi chính phủ, bài viết này phân tích và làm rõ một số khía cạnh tác động đến thái độ, động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu ở các cơ sở này. Qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc của cán bộ khoa học, góp phần giảm thiểu tình trạng rời bỏ các tổ chức nghiên cứu của Nhà nước hiện nay.

Bất cập trong tuyển dụng và đào tạo

Tuyển dụng và đào tạo là một nội dung quan trọng liên quan đến xu hướng rời bỏ cơ quan nhà nước ra các cơ quan phi chính phủ của cán bộ nghiên cứu trong các tổ chức nghiên cứu khoa học nhà nước hiện nay. Kết quả phỏng vấn sâu một số cán bộ nghiên cứu đang làm việc cho các cơ quan nhà nước và cơ quan phi chính phủ được trích dẫn sau đây sẽ cho thấy rõ hơn thực tế tuyển dụng và cơ hội đào tạo ở hai nhóm cơ quan hiện nay. “Đối với các cơ quan phi chính phủ, việc tuyển dụng không quá phức tạp. Cá nhân là ứng cử viên phải thể hiện mình phù hợp với công việc trong quá trình thi tuyển hay phỏng vấn chứ không quá chú tâm đến bằng cấp hoặc nơi cấp bằng (hoặc đó là 1 ưu tiên cho những ứng cử viên có trình độ ngang nhau). Nếu ứng cử viên có bằng do nước ngoài cấp mà không đáp ứng được công việc vẫn cứ bị sa thải. Các cơ quan bên ngoài thường tuyển người khi có các vị trí. Trong khi đó, cơ quan nhà nước thì đã có những người chờ sẵn để làm việc” (Nam, 45 tuổi, Trung tâm nghiên cứu và tư vấn về phát triển). Hay như ý kiến của một nữ cán bộ nghiên cứu, 38 tuổi, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam: “Đối với các ứng viên tuyển dụng vào làm việc thì quan trọng là quan hệ, thân quen thế nào, bằng cấp và năng lực

không phải là vấn đề quan trọng nhất”.

Nguồn dữ liệu liên quan đến tuyển dụng và cơ hội đào tạo chỉ rõ sự khác biệt giữa cơ quan nhà nước và phi chính phủ trong khâu tuyển dụng cán bộ làm việc. Các ứng viên khi tham gia tuyển dụng vào cơ quan phi chính phủ đều bình đẳng như nhau, bằng cấp hay yếu tố quan hệ xã hội “thân quen” không phải là yếu tố quyết định. Tuy nhiên, cơ hội đào tạo giữa cán bộ nhà nước và phi nhà nước là như nhau.

Thu nhập thấp

Thu nhập thấp được xem là nguyên nhân chính có tác động đến thái độ, động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu trong các viện nghiên cứu nhà nước hiện nay. Từ góc nhìn báo chí, thu nhập được xem như là yếu tố chính liên quan đến động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu hay là quyết định xu hướng chuyển môi trường làm việc của cán bộ trong các cơ quan nhà nước. Chẳng hạn, bài viết đăng trên Vnexpress.net gần đây đề cập đến một cán bộ được đào tạo ở nước ngoài đã rời bỏ cơ quan nhà nước ra ngoài làm việc vì thu nhập thấp: “Sau khi đi nghiên cứu sinh ở nước ngoài về, anh P, cán bộ một viện nghiên cứu cấp quốc gia đã chấp nhận bị phạt tiền để được ra làm

cho công ty nước ngoài, với mức lương đến cả nghìn USD. Lý do của anh là lương ở viện quá thấp không thể nuôi nổi một đứa con”. Một bài viết khác trên Báo điện tử Dân trí, công bố gần đây cũng nhấn mạnh hơn về thu nhập: “Nguyên nhân thì có nhiều, cả chủ quan và khách quan, nhưng chủ yếu là do chế độ, chính sách đãi ngộ quá thấp. Mức thu nhập từ lương của cán bộ, công chức chưa đảm bảo đời sống của bản thân và gia đình. Việc trả lương còn nặng về chủ nghĩa bình quân “sống lâu lên lão làng”, không phản ánh đúng năng lực của mỗi cán bộ, nhất là chưa tương xứng với năng lực và kết quả làm việc của những người tài”.

Kết quả phỏng vấn sâu các cán bộ nghiên cứu đang làm việc trong các cơ quan phi chính phủ cũng khẳng định thu nhập được xem là yếu tố quan trọng liên quan đến động lực làm việc của họ: “Người lao động đi làm luôn có mục tiêu là nuôi được bản thân và gia đình. Khi được đáp ứng tốt thì họ sẵn sàng cống hiến tốt cho công việc, cho cơ quan. Nếu thu nhập không tốt thì nhân viên/cán bộ có thể đi theo 2 hướng: tích cực - tìm những công việc khác phù hợp về thu nhập và khả năng, tiêu cực - tham nhũng, chây ì, không nhận việc được giao... Nói chung, thu nhập thấp không thể bắt người lao động cống hiến

cho công việc (nam, 45 tuổi, cán bộ nghiên cứu thuộc Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam). Hay một ý kiến khác ở cơ quan phi chính phủ như sau: “Trong thời gian làm việc ở cơ quan nhà nước, thu nhập không đủ sống; là một thạc sỹ học ở Úc về, nhưng lương cơ bản theo hệ số chỉ được hơn 3 triệu đồng/tháng. Hiện nay, làm việc cho một tổ chức phi chính phủ nước ngoài, lương đủ sống cho bản thân và nuôi vợ con” (nam, 42 tuổi, Viện Nghiên cứu phát triển xã hội). Như vậy, các dẫn chứng trên đều nhấn mạnh đến chính sách và chế độ tiền lương còn thấp trong các tổ chức nghiên cứu nhà nước là một nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng nghiên cứu viên không thể yên tâm công tác.

Môi trường làm việc chưa bình đẳng

Ngoài nguyên nhân lương thấp, môi trường làm việc trong các đơn vị nghiên cứu nhà nước cũng là vấn đề có liên quan đến tình trạng cán bộ nghiên cứu viên di chuyển khỏi cơ quan. Nhiều bài viết trên báo chí đã thẳng thắn chỉ ra môi trường làm việc không lành mạnh, không tôn trọng, nền nếp, kỷ cương làm việc bị buông lỏng; việc phân loại công chức chưa bảo đảm tính khoa học, khách quan... trong các cơ quan nhà nước nói chung hiện nay đã tác động mạnh đến tâm lý làm việc của cán bộ, đặc biệt là ảnh hưởng đến động lực làm việc hay là tâm huyết của họ với công việc được giao. “Sử dụng người tài vẫn theo cảm tính, mà ít dựa vào lý tính chính là nguyên nhân quan trọng khiến cán bộ, công chức có năng lực trong các cơ quan nhà nước bỏ ra làm ngoài” (Báo Đại đoàn kết). Thông tin trên báo chí cho thấy môi trường làm việc được xem là yếu tố có ảnh hưởng đến việc cán bộ có xu hướng ra khỏi cơ quan nhà nước.

Bên cạnh đó, môi trường làm việc thiếu dân chủ, áp đặt cũng là một nguyên nhân tác động đến tình

trạng chuyển cơ quan của cán bộ nghiên cứu trong các đơn vị nghiên cứu của nhà nước: “Môi trường làm việc ở cơ quan nhà nước không thoải mái, phát biểu ý kiến xây dựng thẳng thắn dễ bị hiểu lầm quy chụp thành ý thức. Nhiều mối quan hệ phải giải quyết bằng quan hệ cá nhân. Làm việc ở môi trường phi nhà nước, mọi ý kiến đều có thể trao đổi thẳng thắn và được tôn trọng; quan hệ công việc theo trách nhiệm rõ ràng; chỉ đánh giá nhân viên dựa trên kết quả công việc; điều kiện làm việc đầy đủ, trang thiết bị và các văn phòng phẩm, dụng cụ cần thiết khác” - một nữ cán bộ nghiên cứu thuộc Viện Nghiên cứu truyền thống và phát triển đã từng công tác tại đơn vị nghiên cứu thuộc nhà nước thẳng thắn chia sẻ. Hay một cán bộ nghiên cứu thuộc Viện Khoa học Xã hội Việt Nam khẳng định: “Cơ quan phi chính phủ có cơ chế quản lý (giao việc, đánh giá kết quả công việc, xử lý tranh chấp, thưởng - phạt, kỷ luật lao động, thủ tục hành chính, tuyển dụng và sa thải...) tạo điều kiện làm việc tốt. Giao theo đầu việc, dựa vào đó để đánh giá nửa năm 1 lần, sau 2 lần đánh giá cho kết quả 1 năm quyết định mức thưởng. Việc xử lý tranh chấp, thưởng phạt rất rõ ràng, không thiên vị, không dựa vào cấp bậc hay tình cảm để giải quyết”.

*

* *

Từ việc tổng quan và đánh giá các bài viết liên quan đến thái độ và động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu trong các đơn vị nghiên cứu nhà nước và phân tích dữ liệu khảo sát định tính đối với một số cán bộ đang làm việc trong các cơ quan nghiên cứu nhà nước và tổ chức phi chính phủ, bài viết đưa ra một số đề xuất nhằm cải thiện động lực làm việc của các cán bộ nghiên cứu ở các viện nghiên cứu nhà nước:

Đối với công tác tuyển dụng, đào tạo, sử dụng cán bộ: cần xem xét, xây dựng lại quy trình tuyển dụng, phát hiện, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí cán bộ để khắc phục những “lỗ hổng” có thể dẫn đến những sai lầm về công tác nhân sự. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Cần loại bỏ ngay những người không đủ năng lực, trình độ, kém về phẩm chất đạo đức hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm ra khỏi những vị trí quan trọng trong bộ máy tổ chức. Để làm được điều này, trước hết những người làm công tác cán bộ phải là những người am hiểu khoa học quản lý nhân sự và công tâm.

Đối với chế độ lương: cần có những cải cách tiền lương đáng kể chứ không thể cải cách theo kiểu nhỏ giọt như vừa qua. Phải có những nghiên cứu một cách nghiêm túc, công phu về mức thu nhập của cán bộ, công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ đang công tác trong các đơn vị nghiên cứu nhà nước.

Đối với chế độ khen thưởng: thực hiện quyết liệt việc tinh giản biên chế trên cơ sở rà soát lại khối lượng công việc của từng đơn vị để bố trí số người vừa đủ, tuyệt đối tránh dư thừa nhân lực. Đồng thời cần áp dụng cơ chế lương, thưởng dựa trên cơ sở khối lượng, chất lượng và hiệu quả công việc; cần có sự quan tâm thường xuyên đến đời sống không chỉ vật chất, mà cả tinh thần của đội ngũ cán bộ, công chức. Một lời khen của cấp trên khi hoàn thành tốt nhiệm vụ cũng có thể làm cho cấp dưới cảm thấy phấn khởi và ham muốn làm việc hơn khi thấy mình được quan tâm, được đánh giá, ghi nhận ✍