

TẠO ĐỘNG LỰC CHO CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC TRONG LAO ĐỘNG, CÔNG TÁC HIỆN NAY

PHẠM TRUNG KIÊN

Phó Trưởng Ban Thi đua Khen thưởng tỉnh Quảng Bình

Trong giai đoạn hiện nay, vấn đề tạo động lực trong lao động, công tác đối với công nhân, viên chức là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân lực, nó thúc đẩy người lao động hăng say làm việc nâng cao năng suất lao động, là nhân tố quyết định nên sự thành công của mỗi cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ đề ra.

Có nhiều quan niệm khác nhau về tạo động lực trong lao động nhưng có những điểm chung cơ bản nhất, đó là “sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc, khao khát, tự nguyện của người lao động để nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó của tổ chức cũng như bản thân người lao động”. Động lực làm việc là sự thúc đẩy con người làm việc hăng say, giúp cho họ phát huy được sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua được những thách thức, khó khăn để hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Động lực lý giải cho lý do tại sao một người lại hành động khi người đó bắt tay vào làm việc mà không cần có sự cưỡng bức, khi đó, họ có thể làm được nhiều hơn điều mà cấp trên mong chờ ở họ.

Động lực lao động mang tính tự nguyện phụ thuộc chính vào bản thân người lao động, người lao động thường chủ động làm việc hăng say khi họ không cảm thấy có một sức ép hay áp lực nào trong công việc, khi được làm việc một cách chủ động tự nguyện thì họ có thể đạt được năng suất lao động tốt nhất. Vì vậy mục tiêu của các nhà lãnh đạo, quản lý là phải làm

sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức. Để có thể tạo được động lực cho người lao động, nhà lãnh đạo, quản lý cần phải tìm hiểu được người lao động làm việc nhằm đạt được mục tiêu gì, từ đó thúc đẩy động cơ lao động, tạo động lực cho lao động.

Các mục tiêu chính của người lao động

Thứ nhất, thu nhập: Đây là mục tiêu quan trọng nhất khiến người lao động làm việc bởi vì thu nhập giúp người lao động trang trải cuộc sống của bản thân họ và gia đình, đảm bảo cho sự sống và phát triển.

Thứ hai, phát triển cá nhân: Đây là mục tiêu người lao động mong muốn tự hoàn thiện mình thông qua các hoạt động đào tạo, phát triển, các hoạt động văn hóa, xã hội. Mục tiêu này được nâng cao, chú trọng hơn khi người lao động đã có đủ thu nhập để đảm bảo cuộc sống.

Thứ ba, thỏa mãn các hoạt động xã hội là nhu cầu được tham gia vào các hoạt động xã hội để tự khẳng định mình. Khi hai mục tiêu trên đã được đáp ứng nhu cầu thỏa mãn các hoạt động xã hội được người lao động chú trọng quan tâm hơn.

Như vậy, tạo động lực lao động chính là sử dụng những biện pháp kích thích người lao động làm việc bằng cách tạo cho họ cơ hội thực hiện được những mục tiêu của mình.

Ngoài ra, nhà lãnh đạo, quản lý phải xây dựng được văn hóa của tổ chức: Đây chính là văn hóa ứng xử, giao tiếp trong tổ chức. Nơi nào có được bầu không khí văn hóa tốt sẽ có được

tinh thần đoàn kết cao, thực hiện công việc dễ dàng hơn, làm việc với tinh thần hăng say vui vẻ, cán bộ, công nhân viên biết quan tâm tới nhau cả trong công việc và trong cuộc sống.

Phải đánh giá kết quả làm việc nghiêm túc. Đây là một hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong mọi tổ chức. Hoạt động đánh giá kết quả làm việc xác định mức lao động mà người lao động đã thực hiện được để xét các mức khen thưởng hoặc kỷ luật, đồng thời qua công tác đánh giá cũng xem xét được năng lực, thành tích và triển vọng của từng lao động từ đó đưa ra các quyết định nhân sự có liên quan. Kết quả đánh giá cũng có ảnh hưởng đến tâm lý tinh cảm của từng người nên nếu đánh giá không chính xác có thể dẫn đến hậu quả không mong muốn.

Các phương pháp tạo động lực trong lao động, công tác

Để tạo được động lực cho người lao động, nhà lãnh đạo, quản lý cần phải có những kế hoạch, phương hướng thực hiện một cách rõ ràng, chủ yếu tập trung vào một số nội dung chính sau:

Một là, xây dựng định mức lao động, nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng người lao động

Để phát huy sức mạnh tập thể và tinh thần làm việc hăng say của người lao động, nhà lãnh đạo, quản lý cũng nên xây dựng mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể cho đội ngũ nhân viên. Một trong những cách này là đưa ra mục tiêu sống còn, quan trọng mà tổ chức cần vượt qua, chẳng hạn như thi đua vượt chỉ tiêu, nhiệm vụ đề ra hoặc tăng doanh số so với năm ngoái, hay vượt qua thị phần của một doanh nghiệp cạnh tranh... Nếu nhà lãnh đạo, quản lý biết cách, chắc chắn đội ngũ nhân viên sẽ liên kết lại và “xả thân” vì màu cờ sắc áo của tổ chức mình. Những nhiệm vụ cần phải thực hiện đó là:

- Xác định rõ mục tiêu hoạt động của tổ chức, phổ biến các mục tiêu đến từng nhân viên và làm cho người lao động hiểu rõ mục tiêu đó.

- Xác định mục tiêu cụ thể và các định mức, tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động, nhân viên phải được giao quyền và được có trách nhiệm. Rủi ro do những quyết định của nhân viên được giao quyền sẽ rất nhỏ khi chúng ta đã có một chương trình huấn luyện, kèm cặp tốt.

- Đánh giá thường xuyên và công bằng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động, qua đó giúp người lao động điều chỉnh những hành vi của mình cho phù hợp với yêu cầu của tổ chức từ đó giúp họ làm việc tốt hơn.

Hai là, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động hoàn thành nhiệm vụ

Nhiệm vụ của người lãnh đạo, quản lý là phải tạo điều kiện thuận lợi trong công việc giúp cho nhân viên nhận thấy rằng, công việc mà họ đang làm hợp với chuyên môn, kỹ năng của mình, cũng như có thể giúp họ phát triển về nghề nghiệp và tương lai. Song song với đó là làm cho nhân viên cảm nhận mình là “mắt xích, một phân tử” quan trọng của tổ chức. Người lãnh đạo, quản lý nên “kéo” tất cả nhân viên của mình vào mọi hoạt động quan trọng của tổ chức. Khi đó họ sẽ yêu tổ chức và làm việc hăng say hơn.

Ba là, kích thích vật chất, tinh thần cho người lao động

Trong mỗi bản thân con người đều tồn tại hai mặt sinh học và xã hội, sự phát triển của con người gắn liền với sự phát triển của hai mặt này. Vì thế muốn thúc đẩy sự phát triển của con người thì cần phải có sự kích thích về cả hai mặt này để tạo ra được một sức mạnh tổng hợp, cụ thể: Kích thích vật chất nhằm tác động vào mặt sinh học, kích thích tinh thần nhằm tác

động vào mặt xã hội. Nhu cầu của con người là vô hạn, tổ chức không thể đáp ứng tất cả những nhu cầu của họ song khả năng của con người cũng là vô hạn. Do đó các nhà lãnh đạo, quản lý phải có những chính sách cụ thể tạo động lực cho người lao động để họ có thể cống hiến hết khả năng của bản thân.

Bốn là, kích thích bằng vật chất

Tạo động lực lao động thông qua tiền lương, tiền lương là một khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động sau khi đã hoàn thành những công việc nhất định. Như vậy tiền lương là một trong những công cụ đặc lực, động cơ thúc đẩy con người làm việc. Tiền lương mà người lao động được trả phải đảm bảo phản ánh đúng sự đóng góp của người lao động và được những nhu cầu cần thiết cơ bản trong cuộc sống của họ thì người lao động mới phát huy được tài năng của mình, thúc đẩy được động lực lao động.

Tuy vậy, không phải tổ chức nào cũng phải trả một mức lương thật cao cho người lao động để có được động lực vì điều này còn phụ thuộc vào khả năng chi trả và ý muốn chi trả của tổ chức. Do đó để nâng cao vai trò kích thích lao động thông qua tiền lương cần phải xác định đúng đắn mối quan hệ giữa tiền lương với sự cống hiến của người lao động.

Năm là, tạo động lực lao động thông qua thi đua, khen thưởng

Nhà lãnh đạo, quản lý cần phát động nhiều phong trào thi đua trong lao động, sản xuất để tạo sự phấn đấu nâng cao năng suất của người lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao hiệu quả kinh tế. Đi đôi với việc làm đó là chăm lo khen thưởng, động viên họ, tạo cho họ cảm giác được cấp trên quan tâm, hoàn thành tốt công việc và có được cơ hội thăng tiến.

Chính thi đua, khen thưởng là một trong những công cụ đãi ngộ quan trọng trong việc

tạo động lực cho người lao động, làm tăng thêm thu nhập cho lao động khuyến khích họ làm việc hăng say hơn. Khi họ đạt được thành tích, nhà lãnh đạo quản lý phải biết cách biểu dương, khen thưởng kịp thời, việc này phải được làm thường xuyên chứ không phải đợi đến cuối năm. Chẳng hạn như việc bầu chọn nhân viên xuất sắc, nhân viên có nhiều sáng kiến, nhân viên có thành tích đột xuất, nhân viên bán hàng giỏi nhất... có thể tiến hành hàng tuần, tháng hay hàng quý.

Việc bầu chọn phải hết sức chính xác, công bằng, hợp lý. Việc tiến hành công nhận hay trao giải thưởng phải trang trọng, ý nghĩa thiết thực. Thông tin khen thưởng phải được công bố rộng rãi cho mọi nhân viên, đối tác và đặc biệt là gia đình của người được khen thưởng và đảm bảo tính lan tỏa rộng rãi trong xã hội.

Nhà lãnh đạo, quản lý cũng nên chú ý công nhận và khen thưởng những nhân viên không nằm trong danh sách những nhân viên xuất sắc nhưng luôn làm tốt công việc và gắn bó với tổ chức. Được lãnh đạo khen, nhất là khen trước mặt mọi người về những thành tích của mình là một trong những liều thuốc “sung” hiệu lực nhất.

Hiện nay, tỉnh Quảng Bình đã và đang thực hiện Quyết định số 20/2015/QĐ-UBND ngày 4/6/2015 của UBND tỉnh Quảng Bình về việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Theo Quyết định này nếu cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc được tặng Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh hoặc Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ trở lên được đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn là 12 tháng.

Tầm quan trọng của việc tạo động lực làm việc trong lao động, công tác

- *Đối với cán bộ, công chức, viên chức (CCVC):* Đội ngũ cán bộ, CCVC là chủ thể của

các hành động trong quá trình thực hiện cải cách hành chính. Họ là người thể chế hóa các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước thành quy định của pháp luật để đưa vào cuộc sống, xây dựng bộ máy quản lý và các quy định về sử dụng các nguồn lực trong quá trình quản lý, nói cách khác, cán bộ, CCVC là người đề ra các quy định và họ cũng chính là người thực thi các quy định đó. Vì vậy, trình độ, năng lực của cán bộ, CCVC có ý nghĩa quan trọng đối với hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý hành chính nhà nước. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, CCVC có năng lực, trình độ chưa hẳn đã làm cho hiệu quả quản lý hành chính được nâng lên nếu bản thân người cán bộ, CCVC thiếu động lực làm việc. Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước và thực hiện thành công công cuộc cải cách hành chính nhà nước, trước hết cần phải quan tâm tạo động lực làm việc cho họ. Động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, CCVC có tầm quan trọng đặc biệt, vì họ là bộ phận quan trọng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước. Động lực có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cá nhân và tổ chức. Điều này luôn luôn đúng với bất cứ tổ chức nào, nhưng đối với tổ chức nhà nước điều này quan trọng hơn, bởi vì nếu cán bộ, CCVC không có động lực làm việc hoặc động cơ làm việc không tích cực sẽ ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cơ quan nhà nước và có tác động không tốt đến xã hội, đến công dân - đối tượng phục vụ của các cơ quan nhà nước.

Cơ quan nhà nước là những tổ chức do nhà nước thành lập để thực thi quyền lực nhà nước,



Đ/c Nguyễn Xuân Quang, UVTV Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch Thường trực UBND tỉnh và đ/c Nguyễn Lương Bình, Phó Chủ tịch HĐND tỉnh trao thưởng Bằng khen của Chủ tịch UBND tỉnh cho CNVC lao động trực tiếp sản xuất, công tác.

Ảnh: P.T.K

hoạt động mang tính phục vụ công với nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước. Nếu thiếu động lực làm việc, quyền lực và pháp luật của nhà nước có thể bị vi phạm, cơ quan nhà nước hoạt động không những không hiệu quả, gây lãng phí lớn cả về tài lực lẫn vật lực mà còn làm giảm niềm tin của nhân dân vào nhà nước. Công cuộc cải cách hành chính hiện nay ở nước ta sẽ không thể thành công nếu không có đội ngũ cán bộ, CCVC có đủ năng lực, trình độ và động lực làm việc.

- *Đối với cá nhân người lao động trong các doanh nghiệp:* Người lao động trong các doanh nghiệp luôn có những nhu cầu cần được thỏa mãn về cả hai mặt vật chất và tinh thần. Khi người lao động cảm thấy những nhu cầu của mình được đáp ứng sẽ tạo tâm lý tốt thúc đẩy người lao động làm việc hăng say hơn, tạo ra nhiều sản phẩm hơn cho doanh nghiệp. Đối với người lao động không có động lực lao động thì hoạt động lao động khó có thể đạt được mục tiêu của nó bởi vì khi đó họ chỉ lao động hoàn thành công việc được giao mà không có sự

sáng tạo hay cố gắng phấn đấu trong lao động, họ chỉ coi công việc đang làm như một nghĩa vụ phải thực hiện theo hợp đồng lao động mà thôi. Do đó nhà quản lý cần phải tạo được động lực thúc đẩy tính sáng tạo và năng lực làm việc của nhân viên.

Người lao động chỉ hoạt động tích cực khi mà họ được thỏa mãn một cách tương đối những nhu cầu của bản thân. Điều này thể hiện ở lợi ích mà họ được hưởng. Khi mà người lao động cảm thấy lợi ích mà họ nhận được không tương xứng với những gì họ bỏ ra, họ cảm thấy không thỏa mãn được những nhu cầu của mình thì sẽ gây ra cảm giác chán nản làm việc không tập trung cao. Lợi ích là phương tiện để thỏa mãn nhu cầu nên lợi ích mà người lao động nhận được phải tương xứng với những gì họ cống hiến thì mới tạo ra động lực họ làm việc.

Động lực lao động còn giúp cho người lao động trong các doanh nghiệp có thể tự nâng cao kỹ năng, tay nghề và tự hoàn thiện mình. Khi có được động lực trong lao động, người lao động có được nỗ lực lớn hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình.

Đối với các tổ chức doanh nghiệp: Hiện nay nước ta đang tiến hành công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Kinh nghiệm của Nhật Bản, Hàn Quốc và các “con rồng châu Á” cho thấy chúng ta phải tiến ra con đường đi riêng phù hợp với đặc điểm chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội Việt Nam. Đây là một nhiệm vụ vô cùng khó khăn vì phải đuổi kịp trình độ khoa học công nghệ tiên tiến của thế giới trong một thời gian ngắn với điều kiện cơ sở vật chất nghèo nàn, lạc hậu và thiếu vốn đầu tư. Một trong những giải pháp tình thế là tăng năng suất lao động để có thể tạo ra lợi nhuận cao hơn trên cơ sở trang thiết bị và vốn

sẵn có, do đó có tốc độ tích lũy vốn nhanh hơn. Vì lý do nêu trên, vấn đề kích thích lao động hiện đang là mối quan tâm của nhiều nhà quản lý doanh nghiệp. Mặt khác, khi vấn đề vốn đầu tư và trang thiết bị đã được giải quyết thì tăng năng suất và kích thích lao động sáng tạo vẫn là vấn đề bức xúc cần đầu tư giải quyết thích đáng để doanh nghiệp và các cơ quan nghiên cứu nói riêng cũng như nền kinh tế nói chung có thể phát triển nhanh và có hiệu quả. Kích thích lao động là tạo ra sự thôi thúc bên trong của con người đến với lao động, sự thôi thúc đó được tạo ra dựa trên một tác động khách quan nào đó lên ý thức. Do đó, khi kích thích bất cứ hoạt động lao động nào, người ta phải chú ý đến các yếu tố tâm lý như mục đích công việc, nhu cầu, hứng thú, động cơ làm việc của mỗi cá nhân và hàng loạt các đặc điểm tâm lý cá nhân cũng như tập thể khác, từ đó mới có thể hình thành được biện pháp kích thích hữu hiệu. Có thể kích thích lao động bằng vật chất, bằng giao tiếp hoặc bằng cách thỏa mãn các nhu cầu khác của con người tạo ảnh hưởng đến hành vi, cụ thể là nó có thể định hướng, điều chỉnh hành vi của cá nhân. Để thực hiện tốt giải pháp này, đòi hỏi nhà quản lý doanh nghiệp phải phối hợp tốt với các tổ chức đoàn thể bên trong của doanh nghiệp, nhất là tổ chức công đoàn để đối thoại, lắng nghe những tâm tư, những nhu cầu của người lao động để từng bước đáp ứng những nguyện vọng chính đáng của người lao động, từ đó giúp người lao động có động lực cống hiến hết mình cho doanh nghiệp.

Như vậy, việc tạo động lực trong lao động, công tác là hệ thống các chính sách, các biện pháp, các thủ thuật cần có để nhà lãnh đạo, quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho người lao động có được động lực để làm việc tốt nhất ■