

Giáo dục thái độ làm việc cho sinh viên cao đẳng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm trong bối cảnh hiện nay

Đặng Thu Hương*

**ThS. Trường Cao đẳng Lào Cai*

Received: 26/12/2023; Accepted: 2/1/2024; Published: 18/1/2024

Abstract: Educating students on working attitudes during the training process at vocational education institutions plays a very important role in equipping them with knowledge, skills and forming professional attitudes and at the same time, educating the necessary ethical lifestyle for students to become good workers. To achieve this goal, each school needs to educate students to successfully complete the tasks of learning, cultivating, and training to become trained workers. The article presents about working attitude education for students at Lao Cai College

Keywords: Education, working attitude, college students, good workers, international integration context

1. Mở đầu

Mọi cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đều có thể thành công nếu đội ngũ nhân viên/ người lao động có thái độ làm việc (TĐLV) tích cực, tự giác, chủ động. Có được phẩm chất này, nhân viên/ người lao động không chỉ cống hiến cho tập thể mà còn có cơ hội phát triển nghề nghiệp bản thân lên một tầm cao mới.

Đề có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa của nước ta các cơ sở giáo dục đào tạo song song với việc trang bị kiến thức và kỹ năng cho sinh viên còn cần quan tâm đến giáo dục TĐLV cho sinh viên. Bởi vì khi đội ngũ lao động có phẩm chất đạo đức tốt, có kiến thức chuyên môn cao, có kỹ năng nghề nghiệp tốt và có TĐLV đúng đắn thì họ sẽ hoàn thành tốt nhiệm vụ theo vị trí việc làm. Đồng thời người lao động cần được giáo dục các kỹ năng mềm, ngoại ngữ, công nghệ thông tin và văn hóa doanh nghiệp để họ chủ động, tích cực, tự giác thực hiện nhiệm vụ được phân công theo vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Tuy nhiên, hiện nay học tập bằng cấp, chứng chỉ nghề mới chỉ là điều kiện cần nhưng chưa đủ. Cuộc sống vốn rất phong phú nên mỗi sinh viên phải không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt, hiểu biết, tích lũy thêm kiến thức các môn khoa học cơ bản, khoa học xã hội và nhân văn, KHKT, CNTT, ngoại ngữ, tin học... Các SV là người lao động tương lai nên trong quá trình học tập ở nhà trường cần phải cần cù, tự giác, chủ động trong học tập ở trường, ở lớp, học thầy, học bạn, học qua các nguồn tài liệu, học trong thực tiễn, học lẫn nhau, học qua thực tiễn và luôn biết cách tự học để hoàn thiện bản thân và nâng cao kiến thức nghề nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. TĐLV của người lao động: TĐLV là cụm từ đề cập đến năng lực nhận thức và cách hành xử của người lao động trong môi trường làm việc. Theo đó, tùy vào tình huống, cấp bậc và văn hóa doanh nghiệp mà mỗi cá nhân sẽ có sự điều chỉnh TĐLV khác nhau.

TĐLV bao gồm nhiều yếu tố như nhận thức, cách ứng xử trong môi trường làm việc. Nhiều người có thể nhầm lẫn giữa TĐLV với tính cách của một người, nhưng vẫn có những người có thể vượt qua ranh giới của cái tôi để hòa nhập và đặt giá trị của công việc lên hàng đầu.

Mỗi TĐLV dẫn đến một số loại hành vi. Cụ thể:

-TĐLV tích cực: Nhân viên có nhiều năng lượng, thoải mái và nhiệt tình làm việc, họ chủ động và nhiệt tình với môi trường làm việc.

-Thái độ tiêu cực: Nhân viên có tâm lý mệt mỏi, chán nản, ít hứng thú đi làm, trễ deadline hoặc hiệu quả công việc thấp.

2.2. Tầm quan trọng của TĐLV: Thái độ trong công việc là yếu tố quan trọng để người lao động tiến bộ và làm tốt công việc. Một người lao động có TĐLV tích cực sẽ không ngừng khám phá và học hỏi từ những thành công và thất bại. Hơn nữa, thái độ tích cực còn đến từ cách cư xử, sự hợp tác nhịp nhàng với các đồng nghiệp khác.

Một người lao động “biết mình, biết ta”, có chí tiến thủ chắc chắn sẽ mang lại lợi ích cho công ty, doanh nghiệp, cơ quan và cho cả chính bản thân họ. Còn người lao động nếu không biết cố gắng, cư xử vụng về thì sớm muộn cũng bị đào thải.

Công việc đòi hỏi kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm, nhưng những yếu tố này chỉ 30%. 70% còn lại thuộc về TĐLV của người lao động. Cho dù người

lao động có tài năng hay trình độ cao đến đâu, nhưng khi bạn thiếu tôn trọng những người xung quanh hoặc không phấn đấu để phát triển nghề nghiệp; Sự nghiệp của họ sẽ khó đạt được tiến bộ.

2.3. Tiêu chí đánh giá TĐLV của người lao động

Thái độ trong công việc có thể được đo lường thông qua những tiêu chí sau đây.

1. Chủ động trong công việc: Sự chủ động trong công việc là yếu tố đầu tiên để biết bạn có tâm với nghề hay không. Yếu tố này thể hiện ở việc bạn luôn chủ động với công việc và các kế hoạch cá nhân. Khi người lao động có thái độ tốt, họ sẽ luôn cố gắng hoàn thành các công việc được giao mà không cần nhắc nhở. Khi mỗi người hoàn thành trách nhiệm của mình, các dự án chung và tinh thần đồng đội sẽ hiệu quả. Bên cạnh đó, tìm kiếm sự hỗ trợ khi có thắc mắc và tích cực giúp đỡ người khác cũng thể hiện sự chủ động trong công việc. Khi người lao động táo bạo, họ sẽ giải quyết vấn đề và hoàn thành công việc một cách tốt nhất có thể, góp phần vào hiệu suất của bạn.

2. Thái độ hợp tác: Một thái độ hợp tác tốt là khi một người biết cách kiểm soát cảm xúc và cái tôi của mình. Họ tận hưởng sự hòa hợp quý giá trong không chỉ một mà nhiều nhóm. Người lao động có thể là người hướng nội nhưng vẫn biết cách giao tiếp với người khác, hoặc bạn hướng ngoại và luôn cố gắng giúp một tập thể hòa thuận, lan tỏa năng lượng tích cực đến mọi người. Tính cách của mỗi người chắc chắn là khác nhau. Nhưng khi người lao động biết cách phối hợp, chia sẻ thông tin sẽ giúp rút ngắn khoảng cách giữa đồng nghiệp và cấp quản lý; Họ đang cho thấy rằng họ có một TĐLV tích cực.

3. Động lực làm việc: Năng lượng làm việc hay động lực làm việc là một thái độ không thể thiếu trong công việc. Tinh thần uể oải, trì trệ là thái độ tiêu cực bạn cần tránh. Mỗi người lao động đều có những động lực khác nhau. Nhưng nhìn chung, có niềm đam mê và động lực để cống hiến hết mình cho mục tiêu là khi bạn có thái độ tích cực trong công việc. Và không chỉ các mục tiêu chung của tổ chức, NLD cũng cần làm việc để đạt được kế hoạch phát triển cá nhân.

4. Tính trung thực trong công việc: Tiêu chí tiếp theo để đánh giá TĐLV là sự trung thực. Người trung thực là người dám chịu trách nhiệm về việc mình làm. Người lao động có nghĩa vụ cư xử trên cơ sở chân thành và “một đối một” với đồng nghiệp và nhiệm vụ của họ tại nơi làm việc.

5. Sự tôn trọng: Người có tác phong chuyên nghiệp là người biết tôn trọng ý kiến của đồng nghiệp và cấp trên. Người lao động cần nhận ra rằng ý kiến của mỗi cá nhân đều có giá trị và cần được lắng nghe. Nếu

người lao động liên tục phớt lờ khi đồng nghiệp lên tiếng trong cuộc họp, hoặc bạn cắt ngang, ngắt lời khi người khác đang chia sẻ, thì họ đang thiếu tôn trọng người khác. Ngoài ra, tỏ ra tự ái khi được góp ý, góp ý cũng là một hành động nên tránh. Nếu được khuyên sửa lỗi trong một dự án, người lao động không nên gay gắt ra mặt mà hãy cởi mở đón nhận. Tất nhiên, bên kia cũng cần tôn trọng họ khi đưa ra ý kiến của họ, bởi không công việc nào có thể suôn sẻ nếu không có sự tôn trọng giữa các bên.

6. Tinh thần học hỏi: Ham học hỏi, luôn làm mới bản thân và chấp nhận thử thách có thể nói lên nhiều điều về TĐLV của người lao động. Kiến thức và kinh nghiệm là vô tận. Khi một nhân viên nhận thức được điều này, họ sẽ không từ thủ đoạn nào để hài lòng với những gì họ đã biết. Luôn hướng tới việc làm phong phú thêm các kỹ năng chuyên môn và bộ kỹ năng mềm, bạn sẽ có cơ hội làm cho mình trở nên có giá trị hơn trên nhiều phương diện. Ngoài ra, biết lắng nghe góp ý và học cách thay đổi để tốt hơn cũng là biểu hiện của đức tính ham học hỏi. Tuy nhiên, hãy nhớ rằng không phải lúc nào tuân theo mọi mệnh lệnh của cấp trên cũng là điều tốt. Người lao động cũng cần tôn trọng chính mình bằng cách chọn lọc những ý kiến trung thực, dựa trên tinh thần thực sự xây dựng.

2.4. Các tiêu chuẩn cụ thể về thái độ làm việc của một số nước trên thế giới

Làm thế nào để SV tốt nghiệp ra trường làm việc chăm chỉ hơn và hiệu quả hơn? Dưới đây xin giới thiệu các tiêu chuẩn cụ thể về TĐLV của một số nước có nền kinh tế, công nghiệp phát triển trên thế giới

2.4.1. TĐLV của người Nhật: Nhật Bản là một quốc gia nghèo tài nguyên, lại hay xảy ra động đất nhưng vượt lên tất cả, họ vẫn trở thành một trong bốn cường quốc kinh tế Châu Á. Thành công này đến từ TĐLV mà người Nhật đã được rèn luyện từ khi còn nhỏ. Đó là: i) Giao tiếp khéo léo, giữ phép lịch sự và tôn trọng mọi người; ii) Luôn biết ơn và sẵn sàng chịu trách nhiệm đúng lúc, đúng hoàn cảnh; iii) Hạn chế xung đột xuống mức thấp nhất thông qua cách giao tiếp, ứng xử khéo léo; iv) Tính kỷ luật rất cao, tuân thủ mọi nguyên tắc trong môi trường làm việc; v) Luôn đúng giờ, chủ động trong phần việc mà mình đảm nhận; vi) Đặt hiệu quả công việc lên trên hết, không ngại làm thêm giờ, không ngại nhận thêm việc; vii) Đề cao lòng trung thành, người Nhật rất ít chuyển việc, họ có thể làm một công việc tại một doanh nghiệp cho đến khi về hưu.

2.4.2. TĐLV của người Hàn Quốc: Cuộc tranh giành làm ở Hàn Quốc rất khốc liệt, vì vậy, để có thể trụ vững, người lao động Hàn luôn đề cao TĐLV tích cực

mang đậm phong cách cạnh tranh. Đó là: i) Tôn trọng thứ bậc chức vụ, cho dù người đó nhỏ tuổi hơn nhưng cấp bậc cao hơn, bạn vẫn phải cư xử với sự tôn trọng và chú trọng từ lời chào hỏi đến kính ngữ khi giao tiếp vì người Hàn rất cao trọng thể diện; ii) Sẵn sàng tiếp nhận việc vất vả, sự nhờ vả từ cấp trên hoặc đồng nghiệp có thâm niên trong doanh nghiệp. Việc từ chối hoặc làm với thái độ thiếu tự nguyện sẽ được xem là TĐLV tiêu cực; iii) Mức độ hướng dẫn nhân viên mới sẽ tùy thuộc vào văn hóa doanh nghiệp và sự nhiệt tình của người hướng dẫn. Đồng nghiệp, nếu NLD gặp một người hướng dẫn trịch thượng thì họ vẫn phải chấp nhận, vì đó là văn hóa thứ bậc ở các doanh nghiệp Hàn; iv) Tuân thủ nghiêm ngặt quy định kỷ luật, luôn đúng giờ, nghiêm túc, tận tâm trong công việc; v) Kết quả công việc là điều quan trọng nhất, Vì vậy, NLD phải dồn mọi nguồn lực để hoàn thành nhiệm vụ, thức khuya, làm tăng ca, tự chạy đi tìm dữ liệu; vi) Ưu tiên tính tập thể, do đó, mọi quyết định hoặc hành động mang tính cá nhân hoặc thể hiện “cái tôi” quá lớn đều không được chấp nhận cho dù đó là người có năng lực giỏi, đóng góp nhiều ý tưởng hay.

2.4.3. TĐLV của người Châu Âu: Châu Âu làm việc theo phong cách mở, họ tin tưởng sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống sẽ giúp nâng cao hiệu suất làm việc lâu dài, bền vững. Đó là: Tôn trọng lẫn nhau nhưng không quá gò ép khuôn khổ thứ bậc, cách thức thể hiện ra bên ngoài (cúi đầu chào hỏi, chấp nhận mọi sự sai bảo...) như phong cách làm việc của người Hàn hay Nhật. Khuyến khích sự tranh luận giữa các cá nhân thuộc nhiều cấp bậc để mang đến phương án tốt nhất cho vấn đề. Hoàn thành buổi họp tranh luận căng thẳng, ra ngoài, mọi người vẫn nói chuyện bình thường chứ không hề để bụng, ghét bỏ nhau. Tập trung làm việc hết mình trong khoảng 40 tiếng mỗi tuần, thời gian còn lại để nghỉ ngơi chứ không tăng ca, giúp bản thân cân bằng cuộc sống, tái tạo năng lượng làm việc. Tuân thủ kỷ luật, chủ động xử lý công việc trong phạm vi nhiệm vụ được giao. Chú trọng cả kết quả công việc và quá trình để đạt được kết quả đó.

2.5. Giáo dục TĐLV chuyên nghiệp cho sinh viên cao đẳng trong quá trình đào tạo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Trước áp lực và những thách thức trong công việc, TĐLV tích cực của một nhân viên sẽ gặp nhiều trở ngại để có thể hoàn thiện và duy trì tốt. Hiểu được nguy cơ này, quân sự đã tìm hiểu và tổng hợp những cách thức đơn giản nhưng hiệu quả, giúp bạn đọc dễ dàng cải thiện và duy trì TĐLV chuyên nghiệp:

- Tự tin vào chính mình, luôn tin rằng mình có thể

làm tốt, có thể học hỏi phát triển để làm tốt hơn, có như vậy bản thân sẽ không bị chùn bước trước thử thách.

- Ý thức trách nhiệm trong từng việc nhỏ nhất, hoàn thành mọi việc một cách chín chu nhất có thể.

- Tôn trọng, đặt mình vào vị trí người khác trước khi phát ngôn hoặc cư xử, bạn sẽ dễ dàng xây dựng nhiều mối quan hệ tốt đẹp.

- Học hỏi không ngừng từ yêu cầu trong công việc thực tế, từ thất bại của đồng nghiệp, từ những xu hướng phát triển ngành nghề... sẽ giúp bạn trở thành người thức thời, khó bị đào thải.

- Hạn chế tiếp xúc với người có TĐLV tiêu cực vì những vấn đề cảm xúc cũng rất dễ “lây”.

- Nhiệt huyết làm việc, khi khó khăn hãy nhớ lại lý do khiến bạn bắt đầu, và hãy nhớ, xung quanh bạn luôn có quản lý, đồng nghiệp, bạn bè sẵn sàng hỗ trợ.

- Làm việc bằng tinh thần nhiệt huyết, hãy nhớ về lý do tại sao bạn bắt đầu với nghề khi bạn cảm thấy chán nản.

3. Kết luận

TĐLV là sự nhận thức và cách hành xử của người lao động trong môi trường làm việc. TĐLV tích cực chính là thước đo sự chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp của mỗi người. Hai yếu tố này liên quan mật thiết đến hành trình thăng tiến trong sự nghiệp; Vì vậy, các cơ sở đào tạo cần giáo dục cho SV TĐLV và văn hóa doanh nghiệp để sau khi tốt nghiệp để SV đáp ứng yêu cầu của NLD của cơ quan, công ty, doanh nghiệp, góp phần phát triển cơ quan, công ty, doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Tuyên giáo TƯ (2018), *Sổ tay các văn bản hướng dẫn thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15-5-2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh*, NXB CTQG- Sự thật. Hà Nội

2. Bộ Chính trị (2013): *Nghị quyết 22-NQ/TW ngày 10/4/2013 về hội nhập quốc tế*. Hà Nội

3. Bộ Chính trị (2016), *Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*. Hà Nội

4. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2008), *Quyết định số 03/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/2/2008 về ban hành chương trình môn học Chính trị dùng cho các trường trung cấp nghề, trường cao đẳng*. Hà Nội

5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), *Giáo trình Tư tưởng Hồ Chí Minh*. Hà Nội

6. talentbold.com/thai-do-lam-viec-la-gi-1744-ns

7. <https://glints.com/vn/blog/thai-do-lam-viec-la-gi>