

GIÁ TRỊ NGHỀ NGHIỆP ĐỐI VỚI CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Nguyễn Thị Hoa
Viện Tâm lý học.

Chúng ta đều biết rằng, nghề nghiệp là một trong những vấn đề vô cùng quan trọng của mỗi người. Nó không những có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống kinh tế, đến vị thế và các mối quan hệ xã hội, mà còn ảnh hưởng đáng kể đến sự phát triển nhân cách, trí tuệ, tình cảm... của họ.

Khi con người tìm được một nghề thích hợp với trình độ chuyên môn, sở thích và các đặc điểm nhân cách của họ, một mặt, họ có điều kiện để phát triển bản thân, mặt khác, họ có thể phát huy thế mạnh của mình, làm việc có hiệu quả để có những đóng góp cho sự phát triển của ngành nghề và của xã hội. Trong trường hợp đó có thể nói, nghề thực sự có giá trị đối với họ. Trái lại, khi họ không có điều kiện lựa chọn nghề phù hợp hoặc sai lầm khi chọn nghề, chọn công việc, không những bản thân họ phải trả giá, mà cơ quan, đơn vị của họ cũng chịu những thiệt thòi nhất định. Về mặt cá nhân, họ phải thay đổi bản thân để thích nghi, nếu không họ sẽ gặp rắc rối trong công việc. Đối với công việc, họ khó có thể đạt được những kết quả tốt nhất. Khi đó, nghề không có nhiều ý nghĩa với họ. Vì vậy, xác định ngành nghề, tìm được một công việc thực sự có giá trị không những có lợi cho cá nhân con người mà còn đem lại lợi ích rất lớn cho ngành nghề nói riêng và xã hội nói chung.

Bài viết này giới thiệu kết quả tìm hiểu giá trị nghề của 331 cán bộ nghiên cứu khoa học tại hai viện nghiên cứu lớn của nước ta là Viện Khoa học xã hội Việt Nam và Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam, tiến hành năm 2004 - 2005.

1. Nhận thức và thái độ của cán bộ nghiên cứu đối với nghề của mình

Trước hết, chúng tôi tìm hiểu nhận thức của những người làm công tác nghiên cứu về ý nghĩa của nghề này đối với họ qua câu hỏi sau đây:

Anh/chị có cảm thấy công việc nghiên cứu quan trọng (QT) đối với anh/chị không? Với 5 mức trả lời từ rất quan trọng đến hoàn toàn không quan trọng.

Kết quả thu được cho thấy, hơn 2/3 số người khẳng định: công việc nghiên cứu quan trọng và rất quan trọng đối với họ (60,1% và 12,4% lần lượt tương ứng với các phương án), 23,9% đưa ra ý kiến lưỡng cực vừa quan trọng, vừa không và chỉ một số lượng người rất nhỏ (3,6%) đánh giá thấp ý nghĩa của công việc nghiên cứu - không quan trọng. Không có ai phủ nhận hoàn toàn ý nghĩa của công việc này, tức là cho rằng nghề hoàn toàn không quan trọng (bảng 1).

Bảng 1: Mức độ quan trọng của công việc

Các mức độ quan trọng	Số người	Tỉ lệ %	Tỉ lệ % tích lũy
Rất QT	41	12,4	12,4
QT	199	60,1	72,5
Nửa QT, nửa không	79	23,9	96,4
Không QT	12	3,6	100,0
Hoàn toàn không QT	0	0	100,0
Tổng cộng	331	100,0	

Như vậy, đa số cán bộ nghiên cứu khẳng định công việc mà họ đang làm có ý nghĩa quan trọng đối với họ. Song, số người còn phân vân, lưỡng lự khi đánh giá ý nghĩa của nghề và những người cho rằng nghề không có ý nghĩa vẫn chiếm một tỉ lệ đáng kể (hơn 1/4).

Qua câu hỏi về thái độ đối với nghề: “Anh/chị có thích các công việc nghiên cứu mà mình đang làm không?”, chúng tôi thu được kết quả tương tự như trên. Không có ai có thái độ hoàn toàn không tích cực với nghề của mình. Những người không thích nghề và những người có thái độ không nhất quán: nửa thích nửa không chiếm khoảng 1/4 số người tham gia trả lời. Số người thích và rất thích công việc của mình chiếm đa số: 76,4% (59,5% và 16,9% lần lượt tương ứng) (bảng 2, trang bên).

Đa số cán bộ nghiên cứu khoa học có thái độ tích cực với nghề của mình, nhưng số người chưa có thái độ rõ ràng với nó, thậm chí không có thái độ tích cực với nó vẫn chiếm tỉ lệ đáng phải quan tâm.

Bảng 2: Thái độ của cán bộ nghiên cứu khoa học đối với nghề của mình

Thái độ đối với nghề nghiên cứu	Số người	Tỉ lệ %	Tỉ lệ % tích lũy
Rất thích	56	16,9	16,9
Thích	197	59,5	76,4
Nửa thích, nửa không	66	19,9	96,4
Không thích	12	3,6	100,0
Hoàn toàn không thích	0	0	100,0
Tổng cộng	331	100,0	

2. Giá trị nghề nghiệp của cán bộ nghiên cứu qua những biểu hiện thực tế

Một câu hỏi đặt ra là những nhà nghiên cứu hành động như thế nào trong thực tế hoạt động nghề của mình?

Chúng tôi đưa ra một tình huống giả định: *Nếu có thể bắt đầu lại từ đầu, anh chị sẽ:*

1. Làm nghề khác; 2. Không biết; 3. Vẫn làm nghề này.

Kết quả thu được như sau: 23,3% khẳng định sẽ làm việc khác, 16,9% - đắn đo, lưỡng lự và 58,9% - quyết định tiếp tục theo đuổi nghề. Như vậy, trong điều kiện giả định: nếu được lựa chọn lại nghề, thì số người vẫn trung thành theo đuổi nghề này chỉ nhỉnh hơn một nửa toàn bộ khách thể. Tỉ lệ này thấp hơn nhiều so với tỉ lệ người khẳng định giá trị của nghề. Liên hệ hai kết quả, rõ ràng, trong số những người cho rằng nghề nghiên cứu, có giá trị, cũng có sự phân vân, lưỡng lự hoặc mong muốn được chuyển nghề nếu có cơ hội thay đổi nghề.

Những con số thu được ở đây phần nào giải thích hiện tượng "chảy máu chất xám" từ các cơ quan, tổ chức nhà nước ra các công ty, tổ chức nước ngoài hoặc liên doanh trong thời gian gần đây.

Chúng tôi tiếp tục tìm hiểu tình trạng thực làm việc của cán bộ nghiên cứu khoa học thông qua đánh giá ước lượng chủ quan của họ. Kết quả cho thấy tỉ lệ cán bộ nghiên cứu làm việc tích cực và có hiệu quả chiếm hơn 1/3 tổng mẫu, tỉ lệ số người hoàn thành công việc theo quy chế chiếm gần một nửa, và tỉ lệ người thờ ơ, ít quan tâm đến công việc chuyên môn, không hoàn thành công việc cũng chiếm một tỉ lệ đáng lưu ý, gần 1/5.

Mặc dầu đây là kết quả đánh giá mang tính chủ quan, song một mặt nào đó cũng phản ánh tinh thần làm việc của cán bộ nghiên cứu ở hai viện nghiên cứu lớn nhất toàn quốc hiện nay. Nếu dựa theo đặc thù của lao động nghiên cứu khoa học: người nghiên cứu phải say mê, toàn tâm, toàn ý với công việc, tự giác cao để phát huy tính sáng tạo và tinh thần làm chủ, độc lập... thì có thể nói, mới hơn 1/3 cán bộ nghiên cứu làm việc một cách thực sự. Kết quả này tương đối phù hợp với những nhận định của một số nhà nghiên cứu khác [1, 2, 3] và với kết quả thu được trong một số phỏng vấn sâu của chúng tôi, cũng như dư luận xã hội về tính tích cực hoạt động nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học hiện nay.

Rõ ràng, giữa thực tế hoạt động nghề với quan điểm, thái độ của cán bộ nghiên cứu về giá trị nghề có sự chênh lệch rõ nét.

Tìm hiểu ý kiến của cán bộ nghiên cứu về nguyên nhân tình trạng nêu trên, chúng tôi thấy rằng, lý do được nói đến nhiều nhất là thu nhập từ công việc chính thấp (90,3%), lý do thứ hai: kết quả nghiên cứu ít được sử dụng (39,7%), tiếp đến: không có chế độ kích thích đãi ngộ (38,2%), điều kiện làm việc chưa tốt (36,7%) (bảng 3). Như vậy, một số yếu tố khách quan như: thu nhập từ công việc chính thấp, kết quả công việc không được sử dụng, không có chế độ kích thích đãi ngộ và điều kiện làm việc chưa tốt có ảnh hưởng nhiều đến tính tích cực làm việc và sự gắn bó với nghề của cán bộ nghiên cứu.

Bảng 3: Lý do của tình trạng làm việc thiếu say mê, tích cực

Các phương án trả lời	Số người trả lời	Tỉ lệ % theo câu trả lời	Tỉ lệ % theo số người trả lời
Thu nhập thấp	298	34,3	90,3
Cơ sở vật chất kém	121	13,9	36,7
Ý nghĩa xã hội thấp	45	5,2	13,6
Không có đãi ngộ, kích thích	126	14,5	38,2
Kết quả ít được sử dụng	131	15,1	39,7
Phân chia lợi ích chưa công bằng	56	6,4	17,0
Chưa dân chủ	92	10,6	27,9
Tổng số	869	100,0	263,3

Trong phỏng vấn sâu, chúng tôi đã tìm hiểu thêm về vấn đề này. Kết quả thu được khá nhất quán với kết quả nghiên cứu trên diện rộng.

Tóm lại, ở cấp độ nhận thức và thái độ, nghề nghiên cứu có giá trị đối với đa số cán bộ nghiên cứu. Giá trị nghề qua những biểu hiện thực tế trong hành vi của cán bộ nghiên cứu thiếu nhất quán với nhận thức và thái độ của họ.

Thực trạng này là kết quả tác động của nhiều yếu tố khách quan, trong đó, lý do lương và thu nhập thấp, kết quả công việc không được sử dụng, điều kiện làm việc chưa tốt là những yếu tố có ý nghĩa quan trọng. Điều đó nói lên rằng, công tác quản lý khoa học cần quan tâm khắc phục những yếu tố ảnh hưởng không tốt đến hoạt động nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học để họ làm việc tích cực và có hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, cũng cần quan tâm đến công tác tuyển chọn cán bộ nghiên cứu khoa học để có thể lựa chọn được những người hợp với nghề, yêu nghề và gắn bó với nghề.

Tài liệu tham khảo

1. Trần Chí Đức. *Về cơ chế chính sách đối với cán bộ khoa học*. Tạp chí Hoạt động khoa học, số 9/2000.
2. Lê Hương. *Động cơ thành đạt trong khoa học của cán bộ nghiên cứu thuộc Trung tâm KHXH và NVQG*. Đề tài cấp bộ, Viện Tâm lý học, 2001.
3. Lê Hương, Lưu Song Hà và Trần Anh Châu. *Tính tích cực nghề nghiệp của công chức - một số nhân tố ảnh hưởng*. Hà Nội, NXB KHXH, 2003.