

NHỮNG CẢN TRỞ TÂM LÝ ĐẾN TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC TA HIỆN NAY

(TỪ THỰC TẾ CÁC CÔNG SỞ Ở TỈNH THÁI NGUYÊN VÀ PHÚ THỌ)

Lê Hữu Xanh

Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

Ở nước ta, sự nghiệp đổi mới, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN gắn với việc mở rộng hợp tác quốc tế. Gần 20 năm thực hiện theo phương hướng đó, đến năm 2006 nước ta được kết nạp vào Tổ chức thương mại thế giới WTO. Đó là một tiền đề quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi để nước ta hội nhập vào nền kinh tế thế giới.

Thực tế chỉ cho thấy, khi đã là thành viên chính thức của WTO, chúng ta đều cảm nhận được rằng: "*sân chơi*" WTO không chỉ có cơ hội thuận lợi mà đồng thời phải đối mặt với nhiều thách thức cam go. Những khó khăn thách thức đó, một mặt là do tính phức tạp của các quan hệ quốc tế hiện nay. Nhưng mặt khác, là do trình độ phát triển kinh tế ở nước ta còn thấp, cùng với hệ thống pháp luật chưa hoàn thiện, trong đó có những vấn đề chưa thật phù hợp với hoạt động của tổ chức WTO. Đặc biệt là đội ngũ cán bộ công chức (CBCC) hành chính Nhà nước các cấp, trước hết là ở những công sở của các tỉnh thành trên cả nước ta hoạt động chưa có hiệu quả, có thể nói còn bất cập trước yêu cầu của cuộc sống.

Sự nghiệp đổi mới đất nước và quá trình hội nhập đòi hỏi đội ngũ CBCC hành chính Nhà nước ta cần có thái độ lao động mới, tích cực, tự giác trong công việc. Trên cơ sở nắm vững được hệ thống kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của ngành mình. Cùng với hành trang đó, họ cần có ý thức trách nhiệm cao của bản thân đối với công việc; có ý thức tổ chức kỷ luật; có tinh thần tự giác làm việc; có khát vọng cống hiến, chủ động, sáng tạo; có ý thức vươn lên, vượt qua mọi khó khăn thách thức dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm cá nhân trước tập thể và có ý thức rèn luyện sức khỏe để có thể hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Nhưng trên thực tế hiện nay, đội ngũ CBCC hành chính Nhà nước các cấp, nhất là các công sở ở các tỉnh thành trên cả nước ta, nhìn chung còn yếu kém, chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính của Chính phủ.

Kết quả điều tra xã hội học 162 CBCC và 85 cán bộ lãnh đạo quản lý từ cấp trưởng phòng trở lên ở sáu công sở (Tư pháp, Tài nguyên + Môi trường; Thương

binh - lao động - xã hội; Kế hoạch đầu tư; Văn hoá thông tin và Sở xây dựng...) trong hai tỉnh Phú Thọ và Thái Nguyên trong tháng 8/2007 cho thấy ⁽¹⁾ bức tranh về những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực hoạt động của CBCC. 17,3% CBCC được hỏi cho rằng “bản thân chưa yêu thích công việc”; 35,2% cho rằng “ý thức trách nhiệm của bản thân đối với công việc chưa cao”; 19,1% cho rằng, “thiếu tinh thần tự giác làm việc”; 25,3% CBCC cho rằng, “bản thân chưa có khát vọng cống hiến hết sức mình”; 22,8% CBCC cho rằng do “sợ làm sai bị cấp trên khiển trách” và 6,8% là do “sức khoẻ yếu”.

Sự cản trở đến tính tích cực của CBCC không chỉ là những yếu tố tâm lý chủ quan bên trong của họ mà còn do những yếu tố khách quan từ bên ngoài. Có 37% CBCC được hỏi về những điều cản trở đến tính tích cực lao động của họ là “thu nhập quá thấp so với công sức bỏ ra”; 27,8% CBCC cho rằng “công việc chưa phù hợp với chuyên môn của mình”; 26,5% CBCC cho rằng do “quy định trách nhiệm chưa rõ ràng”; 25,9% CBCC cho rằng “điều kiện cơ sở vật chất yếu kém”; 23,5% CBCC cho rằng do “công việc quá tải”; 18,5% CBCC cho rằng do “những việc không tên”; 17,9% CBCC cho rằng công việc có thể trì hoãn được; 12,3% CBCC cho rằng do “thái độ thờ ơ, thiếu cộng tác của đồng nghiệp”; 11,1% CBCC cho rằng bản thân người lãnh đạo quản lý chưa tích cực.

Những yếu tố khách quan tác động qua lại với những yếu tố chủ quan bên trong của CBCC, làm nhân lên gấp bội sự cản trở tính tích cực lao động của CBCC. Điều đó ảnh hưởng tiêu cực đến công cuộc cải cách hành chính, đến việc phát triển kinh tế - xã hội và mở rộng hợp tác quốc tế.

Nguyên nhân của thực trạng nêu trên:

Thứ nhất: Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Thứ hai: Hệ thống chính sách, pháp luật còn bất cập, nhất là tiền lương của CBCC chưa đóng vai trò tích cực thúc đẩy tính tích cực lao động của họ.

Thứ ba: Sự yếu kém về quản trị và vi phạm tư cách đạo đức nghề nghiệp của người lãnh đạo trước yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập sâu rộng vào các quan hệ quốc tế.

Một số giải pháp chủ yếu nhằm phát huy tính tích cực lao động của CBCC Nhà nước ta hiện nay

Một là: Cần khuyến khích và tạo điều kiện cho CBCC học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Một bộ phận không nhỏ gần 30% trong tổng số CBCC được hỏi có tâm lý sợ làm sai cấp trên khiển trách, còn e ngại trước những công việc mới mà nguyên nhân chủ yếu là do kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của họ còn hạn chế. Hiện nay có 95,1% CBCC được hỏi cho rằng họ có nhu cầu “được học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ”. Nhưng trên thực tế thì họ không có điều kiện

về tài chính và thời gian để thực hiện được nguyện vọng đó. Con đường đào tạo, bồi dưỡng cho CBCC chủ yếu là học tại chức để hoàn chỉnh trình độ Đại học, còn vấn đề cập nhật tri thức mới cho CBCC chủ yếu là lớp bồi dưỡng ngắn hạn từ 1 đến 3 tuần. Có dự án thì tỉnh mở lớp, còn không có dự án nào thì không có lớp bồi dưỡng loại hình này. Do đó, các cơ quan hành chính Nhà nước cần coi vấn đề khuyến khích và tạo điều kiện để phát triển nguồn nhân lực này vừa là vấn đề rất cơ bản, vừa là vấn đề rất cấp bách để nuôi dưỡng và đảm bảo tính bền vững, tính tích cực lao động của CBCC trong cơ quan hành chính Nhà nước.

Hai là: Khen thưởng, kỷ luật khách quan hợp lý.

91,2% CBCC cho rằng, khen thưởng, kỷ luật khách quan hợp lý là giải pháp hàng đầu để kích thích tính tích cực lao động của họ hiện nay. Với tâm lý truyền thống của con người Việt Nam nói chung, CBCC nói riêng là có lòng tự trọng rất lớn. Đặc điểm đó thể hiện rất rõ ràng khi 72,8% CBCC được hỏi, họ muốn nhân cách của mình được tôn trọng "và khi mà nhân cách của họ không bị xúc phạm mà được tôn trọng thì 69,8% CBCC cho rằng, "Đời sống tinh thần của họ sẽ vui vẻ, thoải mái". Khi ấy họ làm việc rất hăng hái và có nhiều sáng kiến, sáng tạo.

Vấn đề là làm thế nào để đảm bảo được việc "khen thưởng, kỷ luật, khách quan hợp lý" có 84,65% CBCC được hỏi cho rằng "cần công bằng khách quan trong việc đánh giá, nhận xét" nhất là trong việc phân phối lợi ích và đề bạt cán bộ. 64% CBCC cho rằng, "vấn đề công bằng, khách quan cần chú ý trong việc phân phối phúc lợi". 89,4% CBCC cho rằng, "công bằng, khách quan trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ và 85% CBCC cho rằng, công bằng, khách quan trong việc đề bạt cán bộ". Cùng với hệ thống giải pháp trên có 54% CBCC cho rằng, cần "giám sát thực hiện nhiệm vụ" và 67,9% CBCC cho rằng, cần khen thưởng những CBCC làm đúng và làm có hiệu quả, 62,3% CBCC cho rằng, cần nêu gương người tốt, việc tốt trong cơ quan và cần kỷ luật nghiêm minh đối với những CBCC làm sai, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc, dẫn đến hiệu quả kém.

Ba là: Nâng cao thu nhập cá nhân và tạo môi trường an toàn cho sức khỏe.

87,55% CBCC được hỏi cho rằng, cần "nâng cao thu nhập cá nhân và tạo môi trường an toàn cho sức khỏe" của họ.

Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của CBCC hiện nay. Nên có 87,7% CBCC được hỏi cho rằng, để có tinh thần tự giác, tích cực lao động của CBCC thì người lãnh đạo cần có biện pháp để "nâng cao thu nhập cho CBCC". Thực tế cho thấy, khi cuộc sống của CBCC ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, và có hiệu quả.

Cùng với việc nâng cao thu nhập cho CBCC thì 84,78% CBCC được hỏi cho rằng "tạo môi trường lao động an toàn cho sức khỏe" cũng là một vấn đề quan trọng để làm cho đời sống vật chất và tinh thần của họ được thoải mái, có được bầu không khí tâm lý dễ chịu, lành mạnh trong quá trình làm việc. Họ sẽ khắc phục

được những cú sốc tâm lý không đáng có và cùng với nó 69,25% CBCC cho rằng “cần có chế độ nghỉ ngơi nâng cao đời sống của họ”.

Bốn là: Nâng cao uy tín người lãnh đạo công sở.

Có 7,5% CBCC cho rằng người lãnh đạo công sở cần phải có uy tín.

Uy tín người lãnh đạo công sở có vai trò rất quan trọng. Người lãnh đạo có uy tín mới có khả năng thu phục, cảm hoá được CBCC. Khi người lãnh đạo của cơ quan có uy tín ảnh hưởng tích cực đến sự hình thành bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể. Mọi người tự giác làm việc, làm việc có sáng kiến, sáng tạo kể cả khi người lãnh đạo vắng mặt.

Để nâng cao uy tín người lãnh đạo, có 64,8% CBCC được hỏi cho rằng, người lãnh đạo cần có ý thức tu dưỡng rèn luyện nhân cách để trở thành tấm gương mẫu mực giữa lời nói đi đôi với việc làm. Từ đó có ảnh hưởng tích cực, tác động lôi cuốn CBCC tự giác làm việc. Có 75,35% CBCC được hỏi cho rằng, người lãnh đạo cần “minh bạch về tài chính” cần giải quyết hài hoà ba lợi ích: lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, lợi ích xã hội. 80,73% cán bộ cho rằng người lãnh đạo “cần phải phân công đúng người đúng việc” và 77,2 CBCC cho rằng “người lãnh đạo cần thiết thực hiện nghiêm túc phong trào học tập tấm gương của chủ tịch Hồ Chí Minh ” trong công sở.

Như vậy, uy tín người lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến tinh thần, thái độ làm việc tự giác và hiệu quả của CBCC trong tập thể.

Tóm lại: Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của CBCC như chính sách, pháp luật, tâm lý. Để nâng cao tính tích cực lao động của CBCC cần có giải pháp toàn diện và đồng bộ. Trước mắt, cần tạo điều kiện cho CBCC học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; khen thưởng kỷ luật khách quan hợp lý; công bằng khách quan trong việc đánh giá nhận xét; nâng cao thu nhập cá nhân và tạo môi trường an toàn cho sức khoẻ của CBCC; nâng cao uy tín người lãnh đạo của công sở.

Chú thích

1. Nguồn: Kết quả xử lý số liệu đề tài cấp Bộ 2007 “*Một số giải pháp nhằm nâng cao tích cực lao động của CBCC trong cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay*”, qua khảo sát tại tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ tháng 8/2007 của Viện Xã hội học và Tâm lý lãnh đạo, quản lý.