

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

Trần Hương Thanh

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

Chương trình cải cách hành chính ở nước ta đã tiến hành được những bước khá dài. Bên cạnh những thành tích đã đạt được, vẫn còn không ít những tồn tại, yếu kém. Trong đó phải kể đến chất lượng của đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội “Năng lực và phẩm chất của nhiều cán bộ, công chức còn yếu, một bộ phận không nhỏ thoái hoá, biến chất. Quan liêu, tham nhũng, lãng phí còn nghiêm trọng, đặc biệt là tình trạng nhũng nhiễu, cửa quyền thiếu trách nhiệm của bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức, nhất là ở các cơ quan giải quyết công việc cho dân và doanh nghiệp”⁽¹⁾. Có một thực tế là không ít công chức làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới. Một điều mà không ít người dân nhận thấy là cách làm việc quan liêu, hành chính hoá, không thạo việc, tác phong chậm chạp, rườm rà, thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm trong giải quyết công việc của các công chức. Vậy có những yếu tố nào ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức hiện nay.

Dưới góc độ tâm lý học: *Tính tích cực lao động của công chức là sự nỗ lực, cố gắng và sự chủ động mang tính tự giác của bản thân nhằm hoàn thành các nhiệm vụ được giao với hiệu quả cao.*

Năm 2007, Ban Tâm lý lãnh đạo quản lý thuộc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện một nghiên cứu trên khách thể là 247 cán bộ, công chức tại hai tỉnh Thái Nguyên, Phú Thọ. Sử dụng các phương pháp điều tra bảng hỏi, phỏng vấn sâu và toạ đàm, nhóm nghiên cứu đã bước đầu đánh giá được những yếu tố ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức. Dưới đây là một số kết quả nghiên cứu đó.

Qua nghiên cứu cho thấy, tính tích cực lao động của công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước là không cao. Điều tra trên 247 cán bộ, công chức cho thấy: Công việc hoàn thành song chất lượng và hiệu quả không cao, một số công chức tỏ ra thiếu trách nhiệm trong công việc, né tránh, thoái thác công việc khi có thể. Mặc dù nhận thức về chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền lợi và kiến thức chuyên môn là khá cao, song thái độ lao động chưa say sưa, tâm huyết, còn dựa dẫm, ỷ lại, chưa có ý thức sẵn sàng đón nhận những khó khăn trong công việc, ý thức học tập hạn chế. Nhiều cán bộ, công chức chưa thực hiện hết trách nhiệm của mình, chưa thành thạo trong giải quyết công việc.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính ở nước ta. Những yếu tố này tác động tới tính tích cực lao động của công chức theo hai chiều hướng, hoặc làm giảm hoặc kích thích nâng cao tính tích cực lao động của họ. Có những yếu tố chủ quan, có những yếu tố khách quan tác động tới tính tích cực lao động của công chức.

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức phải kể đến là: chế độ đãi ngộ, tiền lương đối với công chức; điều kiện lao động; các tác động từ người lãnh đạo quản lý...

Qua nghiên cứu tại Thái Nguyên, Phú Thọ cho thấy, việc “thu nhập quá thấp so với công sức bỏ ra” và “việc quy trách nhiệm chưa rõ ràng” là yếu tố quan trọng cản trở tính tích cực lao động của công chức (xếp thứ 2 và 7 trong số 22 yếu tố cản trở). Thời điểm này nhu cầu vật chất vẫn là vấn đề cấp bách của công chức. Nhưng lương, thưởng hiện nay rất hạn chế, không đủ sống. Công chức ít có động lực làm việc, lợi ích kinh tế không được đáp ứng nên công việc đến đâu hay đó, được chăng hay chớ. Mặt khác, theo ý kiến một số lãnh đạo Sở, cũng là công chức, nhưng có nơi công chức rất tích cực, có nơi không. Trong hệ thống chính trị, công chức ở các cơ quan khác nhau, các vị trí khác nhau có cùng trình độ, cùng mức lương, nhưng lại có thu nhập không như nhau, thậm chí khá chênh lệch. Ở các địa phương, công chức hầu như không yên tâm, hứng thú làm việc ở những cơ quan như mặt trận, tôn giáo, dân vận, tuyên huấn, mà chỉ muốn được chuyển đến làm việc ở các sở, ban, ngành có chức năng quản lý về nhân lực, kinh tế, tài chính, kế hoạch, đầu tư,...

Tuy nhiên, tiền lương chưa phải là vấn đề quan trọng nhất để khuyến khích tính tích cực lao động của công chức, mà quan trọng hơn đó là môi trường làm việc. Nó liên quan tới thể chế, bộ máy, cơ chế đánh giá và sử dụng con người. Chưa có cơ chế cạnh tranh giữa các công chức, nhận vào thì dễ mà cho thôi việc thì khó, khó bị thay thế. Việc chưa có quy định rõ ràng cụ thể về chức năng, nhiệm vụ của công chức đã dẫn đến tình trạng công chức thiếu trách nhiệm trong giải quyết công việc. Mặt khác, khâu đánh giá cán bộ, công chức không chuẩn xác. Đặc thù tính chất người làm hành chính là chuyên môn

chung chung. Khi không có các tiêu chí đánh giá công chức rõ ràng thì việc đánh giá thường thiếu chuẩn xác, cảm tính, chung chung. Đôi khi đánh giá còn chưa công bằng. Người làm tốt không được thừa nhận, khẳng định, người làm kém không được chỉ rõ. Việc đánh giá lẫn lộn cộng với việc khen thưởng, thi đua hình thức, thậm chí phản tác dụng đã tác động xấu tới tính tích cực lao động của công chức.

Liên quan đến phương pháp lãnh đạo, quản lý, ở một số cơ quan hành chính vẫn có tình trạng phương pháp lãnh đạo, quản lý chưa hợp lý: nóng nảy, thiếu tôn trọng, luộm thuộm, không quản lý được chất lượng mà chỉ quản lý được sự vụ. Mọi cơ quan đều có quy định về giờ giấc, chế độ, báo cáo, nhưng do cách quản lý sự vụ, thiếu cụ thể nên việc chấp hành kỷ luật chưa tốt. Qua điều tra 85 cán bộ quản lý, thì 27,1% người cho rằng do lãnh đạo buông lỏng quản lý nên nhân viên chưa tích cực lao động (yếu tố này xếp thứ 7 trên tổng số 22 yếu tố cản trở tính tích cực lao động). So sánh 3 phương pháp quản lý trong việc kích thích tính tích cực lao động của nhân viên, thì việc sử dụng phương pháp tâm lý (tác động tới đối tượng quản lý thông qua các mối quan hệ tâm lý, tình cảm, tư tưởng) có ảnh hưởng tốt hơn việc sử dụng phương pháp tổ chức - hành chính và việc sử dụng phương pháp kinh tế (tác động tới đối tượng quản lý thông qua lợi ích kinh tế). Điều này cho thấy, vấn đề lợi ích kinh tế dù quan trọng thật nhưng không phải là tất cả. Cán bộ, công chức vẫn cần một môi trường làm việc mà họ cảm thấy mình được tôn trọng, được trọng dụng, được đánh giá và được làm việc để phát huy tài năng của mình. Chính vì vậy mà trong nhiều năm gần đây người ta hay nhắc tới khái niệm văn hóa công sở - là muốn nói đến các mối quan hệ ứng xử trong tổ chức và nó như là một yếu tố quan trọng làm nên sự thành công trong hoạt động của tổ chức đó.

Môi trường lao động có thể nói là yếu tố cực kỳ quan trọng thúc đẩy tính tích cực lao động của công chức. Kết quả khảo sát cho thấy, những yếu tố thuộc về môi trường lao động có ảnh hưởng quan trọng nhất tới tính tích cực lao động của công chức bao gồm: nhân cách được tôn trọng (72,8% công chức đánh giá là ảnh hưởng rất quan trọng), người lãnh đạo có uy tín (73,5%), công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể (64,8%), có việc làm ổn định (69,1%), được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ (64,2%), có thu nhập hợp lý (60,5%), được thể hiện năng lực, tài năng (60,5%).

Nhân cách người lãnh đạo, quản lý cũng là một yếu tố khách quan ảnh hưởng rất lớn tới tính tích cực lao động của công chức. Theo điều tra, trong số 22 phẩm chất thì các phẩm chất của người lãnh đạo có ảnh hưởng nhiều nhất tới tính tích cực lao động của công chức thể hiện ở bảng 1.

Những phẩm chất, năng lực này giúp tạo uy tín và điều quan trọng là nó góp phần xây dựng môi trường lao động thực sự, tạo ra sự hỗ trợ, tạo điều kiện

cho nhân viên phát huy được những điểm mạnh, năng lực của mình, khuyến khích nhân viên lao động tích cực.

Bảng 1: Các phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo, quản lý ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức

Thứ tự	Các nội dung	Các mức độ quan trọng					Tổng số
		1	2	3	4	5	
1	Tôn trọng các ý kiến của nhân viên	104	51	4	1	2	162
		64.2%	31.5%	2.5%	0.6%	1.2%	100.0%
2	Có tầm nhìn chiến lược	113	34	5	1	9	162
		69.8%	21.0%	3.1%	0.6%	5.6%	100.0%
3	Hiểu biết sâu rộng và sẵn sàng chia sẻ cho cấp dưới	106	44	5	1	6	162
		65.4%	27.2%	3.1%	0.6%	3.7%	100.0%
4	Có kỹ năng điều hành tốt	115	39	4	1	3	162
		71.0%	24.1%	2.5%	0.6%	1.9%	100.0%
5	Có kỹ năng lập kế hoạch	106	51	1	1	3	162
		65.4%	31.5%	0.6%	0.6%	1.9%	100.0%
6	Biết lựa chọn và sắp xếp cán bộ	119	38	1	1	3	162
		73.5%	23.5%	0.6%	0.6%	1.9%	100.0%
7	Sự công bằng, chính trực	109	46	2	1	4	162
		67.3%	28.4%	1.2%	0.6%	2.5%	100.0%
8	Sự liêm khiết, chí công vô tư	108	49	2	1	2	162
		66.7%	30.2%	1.2%	0.6%	1.2%	100.0%

Ghi chú: Mức độ 1- Rất quan trọng; 2 - Quan trọng; 3- Ít quan trọng; 4- Không quan trọng; 5 - Phân vân.

Về những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức, khi được hỏi về những yếu tố chủ quan đang cản trở tính tích cực lao động của bản thân mình, các ý kiến trả lời của các cán bộ, công chức đã cho thấy các yếu tố sau (trong số 22 yếu tố được nêu ra) được cán bộ, công chức lựa chọn. (Xem bảng 2).

Một điều dễ nhận thấy yếu tố đầu tiên cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là hạn chế về chuyên môn. Từ hạn chế về chuyên môn dẫn đến chất lượng công việc thấp, gây phiền hà cho dân trong giải quyết công việc. Nguyên nhân của thực tế này, một phần do ý thức học tập, tự rèn luyện của nhân viên hạn chế, phần khác do trình độ đầu vào của cán bộ, công chức là

thấp. Chọn người vào không đúng (tiêu chuẩn không rõ ràng, ưu tiên con em, có hiện tượng chạy chọt,...). Theo đồng chí Phó giám đốc Sở Tư pháp Thái Nguyên: có một bất hợp lý trong tiêu chuẩn thi tuyển công chức, đó là ưu tiên đến 30 điểm (trên tổng số 100 điểm) cho người dân tộc thiểu số. Như vậy, một người năng lực trung bình 50 điểm nhưng là người dân tộc cũng bằng một người năng lực khá 80 điểm. Điều này vô hình chung đã làm giảm chất lượng đầu vào của công chức.

Bảng 2: Các yếu tố chủ quan cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Các yếu tố	Nhân viên tự đánh giá		Người LĐ,QL đánh giá	
	%	Xếp thứ	%	Xếp thứ
Kiến thức, trình độ chuyên môn hạn chế	37,7	1	62,4	1
Thu nhập quá thấp so với công sức bỏ ra	37	2	25,9	9
Ý thức trách nhiệm của bản thân đối với công việc chưa cao	35,2	3	24,7	5
Chưa có động lực làm việc	29,6	4	36,5	4
Sợ làm sai bị cấp trên khiển trách	28,4	5	2,4	20
Bản thân chưa thực sự khát vọng cống hiến hết mình	25,3	9	27,1	8
Tâm lý còn e ngại trước những công việc mới	22,8	11	18,8	10
Thiếu tinh thần tự giác làm việc	19,1	12	42,4	3
Bản thân chưa yêu thích công việc	17,3	15	14,1	13

Động lực lao động thấp, thu nhập chưa xứng đáng với công sức bỏ ra cũng là yếu tố không nhỏ cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Theo ý kiến của một đồng chí trưởng phòng tại Phú Thọ: *Tính tích cực là do ý thức của con người. Mà ý thức phụ thuộc vào thực tiễn. Thực tiễn đang tác động ở đây là cơ chế thị trường với mặt trái của nó: công chức hiện nay tính thực dụng nhiều, sống không có lý tưởng, làm gì đạt được lợi ích cá nhân thì làm. Đồng lương chưa đáp ứng cuộc sống dẫn đến tham nhũng, sách nhiễu.*

Một bộ phận công chức hiện nay thiếu tinh thần tự giác làm việc, thể hiện ở “sức ỳ” của công chức. Thực ra, thiếu tinh thần tự giác làm việc cũng là một biểu hiện của tính tích cực lao động hạn chế. Song ở góc độ là yếu tố ảnh hưởng ta thấy, thiếu ý thức tự giác lao động công chức không chủ động học tập,

rèn luyện chuyên môn, giảm tính sáng tạo trong lao động, sẽ tạo ra sự trì trệ trong giải quyết công việc.

Như vậy, những yếu tố như kiến thức, trình độ năng lực chuyên môn hạn chế, ý thức trách nhiệm, động cơ làm việc đang là những yếu tố tâm lý bên trong làm cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Thêm vào đó, các yếu tố khách quan bên ngoài như: Việc phân công công việc không phù hợp chuyên môn của cán bộ, việc qui trách nhiệm chưa rõ ràng, buông lỏng quản lý cán bộ, trả lương cho cán bộ, công chức chưa xứng đáng là những yếu tố khách quan đang góp phần làm cho các yếu tố tâm lý bên trong gây cản trở tính tích cực lao động càng có cơ hội phát triển. Rõ ràng, muốn thay đổi những yếu tố tâm lý bên trong cần phải bắt đầu từ những thay đổi cách tác động bên ngoài từ phía các cơ quan, lực lượng quản lý cán bộ, công chức.

Chú thích

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 175.

Tài liệu tham khảo

1. Hoàng Chí Bảo (Chủ biên) (2005), *Hệ thống chính trị ở cơ sở nông thôn nước ta hiện nay*. Nxb lý luận chính trị, Hà Nội.
2. Nguyễn Bá Dương (Chủ biên) (2000), *Giáo trình: Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*. Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Lê Hữu Tăng (Chủ biên) (1997), *Về động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Trần Hương Thanh (Chủ nhiệm đề tài) (2007), Đề tài “*Những giải pháp tâm lý nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay - nghiên cứu trường hợp tại Thái Nguyên, Phú Thọ*”, Đề tài cấp Bộ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
5. Hồ Văn Vĩnh (Chủ biên) (2002), *Giáo trình: Khoa học quản lý*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội.