

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

**BÁO CÁO TỔNG HỢP KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
ĐỀ TÀI CẤP BỘ NĂM 2007**

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP TÂM LÝ NHẪM NÂNG CAO
TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ
CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH
CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY
(QUA KHẢO CỨU TẠI 2 TỈNH THÁI NGUYÊN
VÀ PHÚ THỌ)**

CHỦ NHIỆM : TRẦN HƯƠNG THANH

7029

13/11/2008

HÀ NỘI - 2007

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Chương trình cải cách hành chính của chúng 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 cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế – xã hội “Không ít cán bộ, công chức vừa kém về đạo đức, phẩm chất, vừa yếu về năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ”¹. Tính ì, tính bảo thủ do ảnh hưởng của cơ chế kinh tế kế hoạch hoá tập trung - quan liêu bao cấp trước đây còn rất nặng nề trong đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Có một thực tế là không ít cán bộ, công chức làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều cán bộ, công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới. Tính cục bộ lợi ích, cá nhân còn nhiều. 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 cán bộ công chức. Thủ tướng Phan Văn Khải đã có lần nhắc đến bệnh “vô cảm” của đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta.

Tình trạng này đã dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng. Đó là sự trì trệ của bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức làm việc hình thức. Người dân rất kêu ca về tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm của không ít cán bộ, công chức trong giải quyết công việc. Lợi ích của người dân bị tổn hại. Nếu tình trạng này cứ tiếp tục thì chính quyền sẽ không được lòng dân và cán bộ sẽ ngày càng xa dân. Và điều này đã đi ngược lại với phương châm xây dựng một nền hành chính phát triển, hiện đại của một Nhà nước pháp quyền XHCN “của dân, do dân, vì dân”. Cách thức làm việc thiếu tích cực như vậy đã và đang ảnh hưởng rất lớn đến kết quả của công cuộc cải cách hành chính. Bởi vì, nếu cải cách thể chế và tổ chức bộ máy có đạt nhiều kết quả mà chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức – những người trực tiếp thực thi chính sách, pháp luật - không được nâng cao, thì nó lại cản trở, làm thui

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, H, 2001, tr. 77.

chột chính những kết quả đó. Rõ ràng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đang là vấn đề có ý nghĩa sống còn không chỉ riêng đối với công cuộc cải cách hành chính mà đối với cả sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ đất nước. Một điều nguy hại nữa là chính lối làm việc quan liêu, thiếu tính tích cực của cán bộ, công chức lại tiềm tàng những bất ổn định về chính trị. Mà một minh chứng là sự gia tăng hiện tượng khiếu kiện đông người, kéo dài vượt cấp của các tầng lớp dân cư đối với những người có chức, có quyền nhưng lại làm sai chính sách. Nếu tình trạng này kéo dài sẽ dễ dẫn đến việc dân chúng mất lòng tin với Đảng với Nhà nước.

Từ thực trạng trên cho thấy việc nghiên cứu những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, nhất là nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay là rất cần thiết.

Sau hơn 20 năm đổi mới, yêu cầu mới đặt ra là: muốn thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh thì phải xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCH của dân, do dân, vì dân. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ Tám, Khoá VII đã xác định mục tiêu cải cách hành chính của nước ta là “Xây dựng một nền hành chính trong sạch, có đủ năng lực, biết sử dụng đúng quyền lực, từng bước hiện đại hoá nhằm quản lý có hiệu lực, hiệu quả công việc của Nhà nước, thúc đẩy xã hội phát triển lành mạnh, đúng hướng, phục vụ đắc lực đời sống nhân dân, xây dựng nếp sống, làm việc theo pháp luật”. Thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: cán bộ là đầy tớ, là công bộc của nhân dân. Với nghĩa là người cán bộ, công chức phải thạo công việc, giỏi chuyên môn, có lý tưởng phục vụ nhân dân.

Để đạt được mục tiêu đó, cần phải nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức, hình thành và phát triển ở cán bộ, công chức thái độ hăng hái lao động, nâng cao chất lượng lao động. Có như vậy mới tạo ra một nền hành chính mang tính chuyên nghiệp, một đội ngũ công chức gần dân, quan hệ mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin cậy, tạo sự lành mạnh trong văn hoá công sở, giảm quan liêu, tham nhũng. Nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là

một nhiệm vụ cấp bách, là một mắt khâu quan trọng của cải cách hành chính, của đổi mới hệ thống chính trị.

Vấn đề đặt ra là cần phải tác động vào đâu để có thể khơi dậy, nuôi dưỡng và phát huy được tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Nhà nước ta hiện nay. Và làm thế nào để hướng tính tích cực đó vào việc thúc đẩy việc thực thi trách nhiệm của cán bộ, công chức – công việc mà Nhà nước và nhân dân giao cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong thực tiễn cách mạng và trong hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, chúng ta đã khai thác rất tốt tính tích cực của con người trong đấu tranh giành độc lập dân tộc, thống nhất đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Song trong giai đoạn xây dựng đất nước ta hiện nay, đặc biệt là công cuộc cải cách hành chính, việc kích thích tính tích cực của người lao động chỉ bằng động viên tinh thần, kêu gọi lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm là chưa đủ. Việc đáp ứng những nhu cầu, lợi ích của đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao tính tích cực lao động của họ. Bởi nhu cầu, lợi ích là động lực quan trọng thúc đẩy con người ta hành động. Việc phát hiện hệ thống các nhu cầu, lợi ích lao động của đội ngũ cán bộ, công chức, qua đó có những cách thức để khơi dậy và nuôi dưỡng tính tích cực lao động của họ là việc làm cần thiết. Có như vậy, mới nâng cao được chất lượng phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay.

Dưới góc độ tâm lý học, tính tích cực của cá nhân thể hiện ở mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng của hiệu suất lao động. Tính tích cực là khả năng đặc biệt giúp cơ thể thích nghi với môi trường sống. Tính tích cực luôn luôn gắn với hoạt động thực tiễn, gắn với hoàn cảnh sống, thể hiện ý chí, tính vượt khó khăn trở ngại để thực hiện các mục tiêu đã định, thể hiện sự sáng tạo và khả năng cải tạo thế giới của con người. Phát huy tính tích cực lao động của con người chính là góp phần cho sự phát triển của con người, giải phóng con người.

Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi chọn nghiên cứu đề tài ***“Một số giải pháp tâm lý nhằm nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay”***

2. Tình hình nghiên cứu:

Xung quanh vấn đề tính tích cực lao động của cán bộ, công chức đã có những nghiên cứu sau:

Trong luận án tiến sỹ *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về con người với việc phát huy nhân tố con người trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam hiện nay ”* của Nguyễn Hữu Công (năm 2001), tính tích cực của con người được phân tích như là một nội dung quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực. Và để phát triển nguồn nhân lực cần phải sử dụng có hiệu quả tính tích cực, sáng tạo của con người.

Một số công trình nghiên cứu khoa học đã đề cập đến nhu cầu, lợi ích như là nguồn gốc, động lực của tính tích cực của con người, và việc tác động vào nhu cầu cá nhân sẽ thay đổi được hành vi của họ, như các công trình của Nguyễn Thế Nghĩa *“ Vị trí, vai trò của lợi ích trong hoạt động của con người ”* (Tập chí Triết học, số 3, tháng 9 – 1991, trang 25 – 27); GS.TS Lê Hữu Tầng *“ Vấn đề kích thích tính tích cực của người lao động thông qua sự tác động tới lợi ích ”* (Tập chí Triết học, số 4 - 1989, trang 6 - 10); *“ Về động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội ”* (Chủ biên GS.TS Lê Hữu Tầng, Hà nội, 1997); *“ Vai trò động lực của lợi ích kinh tế đối với sự nghiệp xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở Việt Nam hiện nay ”* Luận án PTS của Đỗ Nhật Tân, 1991; bài viết *“ Thuyết nhu cầu của A.Maslow với việc phát triển kỹ năng khuyến khích nhân viên ”* của TS Nguyễn Thường Lạng, Tạp chí Nhà quản lý; *“ Nhu cầu: động lực và định hướng xã hội ”* TS Lê thị Kim Chi, Nxb KHXH, HN 2005; *“ Lợi ích – động lực phát triển xã hội ”* Nguyễn Linh Khiếu, Nxb KHXH, HN 1999.

Nhiều bài viết về giá trị và hệ giá trị của con người Việt Nam đã khai thác sâu các mặt tích cực xã hội của con người Việt Nam: *“ Các giá trị truyền thống và con người Việt nam hiện nay ”* GS Phan Huy Lê, PGS. TS Vũ Minh Giang chủ biên (Hà nội, 1994); Đề tài *“ Sự biến đổi của thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý ở nước ta hiện nay ”*, chủ nhiệm GS.TS Nguyễn Chí Mỹ, 1997.

Đáng chú ý là một số nghiên cứu đã đề cập trực tiếp đến tính tích cực xã hội của con người: Lê Văn Dương *“ Nâng cao tính tích cực xã hội của quần chúng ”*

trong chặng đường đầu tiên của thời kỳ quá độ ở nước ta” (Tập chí Triết học, số 4, tháng 12 – 1987, trang 84 – 96); Trịnh Trí Thức *“Một số nhân tố khách quan tác động tới tính tích cực xã hội của sinh viên Việt Nam trong thời kỳ đổi mới”* (Luận án PTS Khoa học triết học, Hà nội, 1994”; Nguyễn Văn Hạ *“Nâng cao tính tích cực xã hội của người lao động Việt Nam trong quá trình đổi mới”* (Luận án TS, chuyên ngành triết học, 1996).

Các công trình nghiên cứu trên đã có những ý kiến, những lý giải về tính tích cực xã hội của con người từ phương diện này hay phương diện khác. Song, vấn đề tính tích cực của con người, vẫn cần được nghiên cứu cụ thể dưới góc độ tâm lý học. Theo đó, tính tích cực được hiểu như một thuộc tính tâm lý của con người, là một nét phức tạp của tính cách (biểu hiện qua thái độ hăng hái, qua những hành động ý chí...). Đặc biệt việc phân tích hệ thống nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị với tư cách vừa là nguồn gốc, vừa là định hướng của tính tích cực rất cần được làm sáng rõ dưới góc nhìn của khoa học tâm lý.

Cũng có một số nghiên cứu đề cập đến những cách thức, những kỹ năng mà người quản lý, lãnh đạo cần thực hiện để kích thích tính tích cực lao động của nhân viên dưới quyền, như:

_ Bài *“Khuyến khích nhân viên của bạn”* Nguyễn Thu Hà, Tạp chí Tâm nhìn. Bài viết gợi ý những cách thức để thúc đẩy tính hợp tác của nhân viên nhằm đáp ứng hai động cơ của họ là sự tôn trọng lẫn nhau và được hòa nhập với mọi người.

_ Bài viết *“Tạo động lực để nhân viên làm việc tốt”* Hoàng Cương, giảng viên Business Edge – MPDF. Bài viết giới thiệu 4 nhu cầu làm việc phổ biến của nhân viên và giải pháp tạo động lực làm việc. Đó là: Tiền lương, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự công nhận của cấp trên, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp.

_ Bài *“Xung quanh chuyện lương và thưởng”* Theo Bwporta.com. Theo đó, cách tốt nhất để nhân viên làm việc hăng hái và năng suất hơn là thường xuyên tăng lương cho họ.

Những bài viết này đã đưa ra được những giải pháp khá thực tế nhằm tăng cường tính tích cực lao động của con người. Song nó vẫn chưa thực sự đầy đủ (mới

chủ chú ý đến những yếu tố khách quan – từ nhà quản lý – trong nâng cao tính tích cực lao động của nhân viên). Cần có một hệ thống những giải pháp (cả từ phía nhà quản lý, cả từ chính trong bản thân người lao động,...) nhằm tăng cường tính tích cực lao động của con người.

Với đội ngũ cán bộ, công chức, cũng đã có một số nghiên cứu về những đặc trưng tâm lý – xã hội của đối tượng này, như: đề tài “*Xây dựng và đổi mới đội ngũ công chức hành chính nhà nước*” PGS.TS Lương Trọng Yên, 1993; đề tài “*Các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước trong giai đoạn hiện nay*”, GS. TS Bùi Văn Nhơn, 2005. Những công trình này đã nghiên cứu khá toàn diện về đội ngũ cán bộ, công chức: cơ cấu, số lượng, chất lượng, chính sách xã hội.... Đáng chú ý là, đề tài “*ảnh hưởng của những yếu tố tâm lý trong đội ngũ cán bộ, công chức đến cải cách hành chính ở một số tỉnh đồng bằng sông Hồng - thực trạng và giải pháp*”, (chủ nhiệm TS Vũ Anh Tuấn), đã khảo sát, phân tích những đặc điểm tâm lý của đội ngũ cán bộ, công chức như nhận thức, thái độ, định hướng giá trị, năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức. Những đặc điểm tâm lý này được xem xét, phân tích dưới góc độ là nó ảnh hưởng như thế nào đến kết quả của cải cách hành chính. Song những đặc trưng tâm lý về nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị với tư cách là động lực tạo ra tính tích cực lao động của cán bộ, công chức chưa được nghiên cứu sâu. Và cũng chưa đề cập đến những yếu tố tâm lý trong mối quan hệ giữa con người – con người trong tổ chức (như: tâm trạng, dư luận, bầu không khí tâm lý....) – một trong những yếu tố tạo ra tính tích cực lao động của con người.

Như vậy, vấn đề tính tích cực lao động đã có không ít những nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, vẫn chưa có một nghiên cứu nào trên lĩnh vực tâm lý học đề cập một cách trực tiếp và có hệ thống tới nguồn gốc, biểu hiện và những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của đội ngũ, cán bộ, công chức cũng như những giải pháp để thúc đẩy, nâng cao nó. Mặt khác, tính tích cực lao động mới chỉ được phân tích trên đối tượng người lao động nói chung, mà chưa có nghiên cứu nào đi sâu nghiên cứu về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính, một đối tượng có những đặc thù riêng về tính chất công việc.

3. Mục đích nghiên cứu:

Đề tài tìm hiểu những vấn đề lý luận và thực tiễn của tính tích cực lao động của cán bộ, công chức và tìm ra một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của họ.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu:

_ Tìm hiểu những vấn đề lý luận của tâm lý học về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

_ Tìm hiểu thực trạng tính tích cực lao động và những yếu tố tâm lý ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay, qua thực tế ở tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

_ Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay.

5. Đối tượng và khách thể nghiên cứu:

_ **Đối tượng nghiên cứu:** Các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

_ **Khách thể nghiên cứu:** Đề tài chỉ khảo sát, nghiên cứu trên khách thể là các cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

6. Phương pháp nghiên cứu:

Trên cơ sở phương pháp luận khoa học Mác xít, đề tài sử dụng các phương pháp:

6.1. Tiếp cận hệ thống

6.2. Chuyên gia

6.3. Điều tra (bằng phát vấn sâu, phát vấn bảng hỏi, thảo luận nhóm..)

6.4. Thống kê toán học

6.5 Quan sát

6.6. Nghiên cứu sản phẩm hoạt động

6.7. Nghiên cứu một số trường hợp điển hình.

Chương I
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG
CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Khái niệm tính tích cực lao động

1.1.1. Tính tích cực.

Để tìm hiểu tính tích cực lao động của cán bộ công chức, trước hết chúng ta tìm hiểu thế nào là tính tích cực. Khi nói về tính tích cực, có nhiều quan điểm khác nhau. Có thể nêu ra một số quan điểm sau :

** Quan điểm triết học*

Các nhà triết học cho rằng vật chất luôn luôn vận động và phát triển không ngừng, nên luôn có tính tích cực. Tính tích cực của con người thể hiện ở chỗ con người chinh phục, cải tạo thế giới tự nhiên, xã hội và cải tạo chính bản thân mình.

V.I. Lênin cho rằng, tính tích cực là thái độ cải tạo của chủ thể đối với khách thể, đối với sự vật xung quanh, là khả năng của mỗi người trong việc tổ chức cuộc sống, điều chỉnh những nhu cầu, năng lực của họ thông qua các mối quan hệ xã hội.

** Quan điểm tâm lý học*

S. Freud cho rằng : Tính tích cực của con người được hiểu như một sức mạnh tự nhiên, sinh học giống như bản năng của động vật.

Các nhà tâm lý học Mac- xít cho rằng : Tính tích cực của cá nhân thể hiện ở mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng của hiệu suất lao động.

Phân tích quan điểm của các nhà nghiên cứu từ các góc độ khác nhau ta thấy tính tích cực thể hiện ở các khía cạnh sau :

- Tính tích cực là đặc điểm chung của sinh vật sống, đặc biệt là con người, là động lực đặc biệt của mối liên hệ giữa sinh vật và hoàn cảnh, là khả năng đặc biệt giúp cơ thể thích nghi với môi trường sống.

- Đối với con người, tính tích cực luôn luôn gắn với hoạt động thực tiễn, gắn với hoàn cảnh sống. Tính tích cực thể hiện ý chí, tính vượt khó khăn trở ngại để thực hiện các mục tiêu đã định.
- Tính tích cực thể hiện tính chủ định có ý thức, tính chủ động của con người đối với môi trường sống. Tính tích cực là thông số đo sự biến đổi tâm lý của con người trong quá trình hoạt động.
- Tính tích cực thể hiện sự thích nghi, sự sáng tạo và khả năng cải tạo thế giới của con người.

Như vậy, tính tích cực của con người luôn luôn gắn với hoạt động của chủ thể và được thể hiện trong hoạt động của chủ thể, là nhu cầu hoạt động của chủ thể.

1.1.2. Tính tích cực lao động

Theo Từ điển tiếng Việt: Lao động là hoạt động có mục đích của con người nhằm tạo ra các loại sản phẩm vật chất và tinh thần cho xã hội.

Theo Bách Khoa toàn thư Việt Nam: Lao động là quá trình hoạt động tự giác, hợp lí của con người, nhờ đó con người làm thay đổi các đối tượng tự nhiên và làm cho chúng thích ứng để thỏa mãn nhu cầu của mình. Lao động là điều kiện cơ bản của sự tồn tại của con người. Nhờ lao động và thông qua lao động, con người có thể cải tạo và biến đổi thế giới khách quan để phục vụ lợi ích của mình, thúc đẩy sự phát triển tiến bộ của loài người và của xã hội.

Tính tích cực lao động là một mặt biểu hiện trong tính tích cực của nhân cách. Mà tính tích cực của nhân cách là năng lực của con người tiến hành các cải tạo có ý nghĩa xã hội to lớn trong mức độ và trên cơ sở nắm vững tài sản văn hóa vật chất và tinh thần, được biểu hiện trong sự sáng tạo, thể hiện trong hoạt động ý chí và giao tiếp. Như vậy, khi nói tới tính tích cực lao động là đề cập tới khả năng lao động của con người trong việc cải tạo thế giới khách quan. Cụ thể là: sự nắm bắt các tri thức, quy luật; có vốn sống; có khả năng tác động, cải tạo tự nhiên, xã hội; có sự đóng góp những giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Tính tích cực lao động thể hiện sự năng động của người đó, biểu hiện ở những đặc điểm như: sự ham

muốn lao động, nhu cầu cống hiến; sự năng nổ, cần cù, chịu khó; sự chủ động trong lao động; sự sáng tạo trong giải quyết công việc, trong mối quan hệ xã hội.

Tính tích cực lao động là một thuộc tính tâm lý cơ bản của nhân cách người lao động chân chính. Chúng ta không thể hình dung được một con người chân chính có nhân cách lại không tích cực lao động.

Nếu cấu trúc nhân cách của một con người bao gồm đức – tài, thì tính tích cực lao động của một con người dường như có mặt ở cả hai thuộc tính tâm lý cơ bản đó.

Tính tích cực lao động thể hiện trong mặt đức của nhân cách:

- Trước hết, tính tích cực lao động thể hiện ở nhu cầu, động cơ của người lao động. Bản thân họ có nhu cầu lao động để được xã hội loài người công nhận là một thành viên xã hội vì lao động là ranh giới phân biệt rõ ràng nhất giữa con người và súc vật. Lao động của con người có mục đích sản xuất ra của cải vật chất để sử dụng, nuôi sống con người và xã hội loài người. Con người trong quá trình lao động chẳng những biết khai thác, sử dụng nguồn tài nguyên tự nhiên đó, mà còn biết gìn giữ, bảo vệ và cải tạo nguồn tài nguyên đó theo mục đích định sẵn, tạo ra lợi ích cho bản thân mình và toàn xã hội. Chính vì vậy, mà tính tích cực lao động của con người luôn gắn với lợi ích và mục đích của lao động – là tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần đáp ứng nhu cầu của từng cá nhân và cho xã hội.
- Tính tích cực lao động còn thể hiện ở giá trị xã hội, tức là việc tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội, là những đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng và xã hội. Tính tích cực lao động trong một con người thể hiện ở việc có những định hướng giá trị nghề nghiệp đúng đắn (có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, chất lượng công việc, kỷ luật lao động ...), thực hiện các hoạt động lao động tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp.

- Tính tích cực lao động của con người thể hiện thái độ hứng thú, say mê, tinh thần trách nhiệm khi làm việc. Nó trái ngược hẳn về bản chất, đối lập với tính tiêu cực và lười biếng, không lao động.

Một người tích cực lao động còn thể hiện ở mặt tài – năng lực lao động. Thể hiện trên 3 nội dung:

- Có kiến thức nói chung và kiến thức về một lĩnh vực lao động cụ thể (kiến thức chuyên môn).
- Có kỹ năng thực hiện một hoạt động lao động cụ thể (biết cách tiến hành một hoạt động cụ thể, là khả năng vận dụng thành thực các kiến thức liên quan tới hoạt động cụ thể đó)
- Có thái độ lao động hăng say, nhiệt tình.

Trong mục tiêu phát triển của đất nước, chúng ta không chỉ dừng lại ở chỗ thỏa mãn tính tích cực (tạo điều kiện để giải phóng sức lao động) mà đòi hỏi người lao động Việt Nam phải vươn tới phát triển nền kinh tế tri thức, xây dựng một xã hội học tập. Đó cũng chính là bản chất tích cực lao động của con người mới XHCN, lao động có kỷ luật, có kỹ thuật, có năng suất cao thì không thể chỉ tích cực lao động chung chung hay chỉ bằng sức lao động cơ bắp mà phải gắn với tri thức, công nghệ cao, nhất là công nghệ thông tin. Tính tích cực lao động mới phải gắn với yêu cầu học tập, tích cực tự học, tích cực sáng tạo và vận dụng khoa học tiên tiến, công nghệ hiện đại, ứng dụng khoa học hiện đại, ứng dụng khoa học kỹ thuật hiện đại vào sản xuất, đời sống. Tính tích cực lao động trong thời kỳ đổi mới đòi hỏi cao hơn, toàn diện và có hiệu quả hơn, nhất là tay nghề, tin học và ngoại ngữ. Tính tích cực lao động của con người Việt Nam mới còn liên quan đến tình đoàn kết, tương thân tương ái trong sản xuất, trong đời sống, liên quan nhiều mặt đến nhân cách của con người, xét đến cùng đó là người tích cực hoạt động để đạt mục tiêu làm người, xứng đáng là con người mới XHCN Việt Nam.

1.1.3. Một số khái niệm liên quan

1.1.3.1. Động cơ lao động của cá nhân

Khái niệm hoạt động gắn liền một cách tất yếu với khái niệm động cơ. Không có hoạt động nào không có động cơ. Hoạt động “không động cơ” không phải là hoạt động thiếu động cơ mà là hoạt động với một động cơ ẩn giấu.

Động cơ là đối tượng (vật chất hay tinh thần), mà chủ thể cần chiếm lĩnh thông qua hoạt động, nhằm thỏa mãn một nhu cầu được vật hóa trong đối tượng đó. Động cơ là đối tượng kích thích hoạt động và hướng hoạt động về phía bản thân nó. Đối tượng của hoạt động là động cơ thật sự của hoạt động. Dĩ nhiên đối tượng đó có thể là vật chất hay tinh thần, là có trong tri giác hay chỉ có trong tưởng tượng, trong ý nghĩ.

Trong quan hệ với chủ thể với tư cách là hoạt động, đối tượng chính là động cơ của hoạt động, kích thích chủ thể tiến hành hoạt động để chiếm lĩnh nó. Sở dĩ đối tượng, với tư cách là động cơ, có khả năng như vậy là vì đằng sau nó, bao giờ cũng là nhu cầu, nó bao giờ cũng đáp ứng một nhu cầu này hay nhu cầu khác. Hoạt động đáp ứng nhu cầu của chủ thể.

1.1.3.2. Kích thích lao động

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.

Kích thích vật chất là kênh kích thích quan trọng tới tính tích cực lao động của con người. Đó là sự kích thích bằng cách sử dụng các phương pháp và hình thức khuyến khích người lao động bằng lợi ích vật chất để động viên họ tích cực lao động có năng suất và chất lượng cao. Trong hệ thống các biện pháp kích thích về kinh tế, biện pháp kích thích vật chất có vai trò đặc biệt quan trọng, trong đó, vấn đề mấu chốt là sự quan tâm đến lợi ích cá nhân, nhất là trong lĩnh vực hoạt

động kinh tế. Mỗi chế độ xã hội có một phương thức và hệ thống kích thích lao động của nó do hệ thống quan hệ sản xuất tương ứng quyết định. Sự quan tâm đến lợi ích vật chất của người lao động đối với kết quả lao động của mình là một trong những nguyên tắc quản lý nền kinh tế xã hội chủ nghĩa. Hình thức chủ yếu để kích thích vật chất là tiền lương, tiền thưởng, phân phối lợi nhuận, quỹ phúc lợi công cộng v.v... Trong xã hội xã hội chủ nghĩa, kích thích vật chất được kết hợp chặt chẽ, hài hòa với kích thích tinh thần, hai mặt gắn bó và thúc đẩy lẫn nhau; không để xảy ra tình trạng thúc đẩy tập thể cũng như cá nhân người lao động đơn thuần chạy theo lợi ích vật chất, theo đồng tiền với bất cứ giá nào, bất chấp đạo đức xã hội; cũng như không động viên suông tinh thần, không quan tâm thích đáng lợi ích vật chất.

1.2. Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước

1.2.1. Về đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước

*** Các cơ quan hành chính Nhà nước:**

Các cơ quan nhà nước rất đa dạng, nhiều chủng loại. Nhưng thông thường trong bộ máy nhà nước nói chung bao gồm 3 loại cơ quan: cơ quan lập pháp, cơ quan hành pháp, cơ quan tư pháp. ở nước ta tồn tại các hệ thống cơ quan:

- Cơ quan quyền lực nhà nước (Quốc hội là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất của nước CHXHCN Việt Nam và Hội đồng nhân dân là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương)

- Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam

- **Các cơ quan hành chính nhà nước**, tức là cơ quan hành pháp (đứng đầu hệ thống này là Chính phủ, các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có chức năng quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực, các ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã, các sở, phòng, ban...)

- Các cơ quan xét xử (Tòa án nhân dân tối cao, các Tòa án nhân dân địa phương, Tòa án quân sự và các tòa án khác do luật định)

- Các cơ quan kiểm sát (Viện kiểm sát nhân dân tối cao, các Viện kiểm sát nhân dân địa phương, Viện kiểm sát quân sự)

Các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam là một bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước thực hiện quyền hành pháp dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Những đặc trưng cơ bản tổ chức các cơ quan hành chính Việt Nam bao gồm:

a) Được thành lập nhằm thực hiện chức năng quản lý Nhà nước, là hoạt động chấp hành, điều hành, là những hoạt động dựa trên các văn bản nhà nước quy định. Do đó, là tổ chức mang tính quyền lực nhà nước.

b) Các cơ quan hành chính hoạt động thường xuyên, liên tục, hàng ngày, tương đối ổn định nhằm mục tiêu là đưa đường lối, quan điểm, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống của công dân và tổ chức. Cơ quan hành chính toàn tâm, toàn ý phục vụ nhiệm vụ chính trị. Tuy nhiên, về mặt cơ cấu tổ chức có tính độc lập tương đối.

c) Các cơ quan hành chính tạo lập một hệ thống thống nhất từ Trung ương đến cơ sở, chịu sự chỉ đạo, điều hành của cơ quan hành chính nhà nước cao nhất. Các cơ quan hành chính có tư cách pháp nhân, con dấu riêng, có nguồn kinh phí hoạt động và cơ sở vật chất từ nguồn ngân sách nhà nước cấp, hoạt động không vụ lợi, công tâm, trong sạch, liêm khiết.

d) Thẩm quyền các cơ quan hành chính được giới hạn trong phạm vi hoạt động chấp hành và điều hành, được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật.

e) Số lượng các cơ quan hành chính Nhà nước ở Trung ương và địa phương biến động theo thời gian và không gian.

*** Về cán bộ, công chức**

Công chức (civil servant hay public servant) là người làm việc, có chức vị trong cơ quan nhà nước, phục vụ lợi ích công cộng, có vị trí, việc làm thường xuyên, ổn định. Họ được sắp xếp theo ngạch bậc và hưởng lương từ ngân sách.

ở nước ta, ngay từ năm 1948 Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 188-SL quy định về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức và đến năm 1950 là Sắc lệnh

số 76-SL quy định về chế độ công chức trên nguyên tắc tổ chức và quản lý công chức theo tinh thần của nền dân chủ mới nhằm xây dựng một đội ngũ công chức được thi tuyển và có chuyên môn cao, thiết lập các ngạch, bậc và quy định tiền lương cho công chức.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII, ngày 25-5-1991, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 169/HĐBT quy định về công chức nhà nước: “Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở Trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước, đã được xếp vào một ngạch hưởng lương theo ngân sách nhà nước”.

Từ cuối thập kỷ 80, Việt Nam tiến hành sự nghiệp đổi mới và từng bước cải cách hành chính nhà nước. Nhằm đáp ứng yêu cầu đó, ngày 26 - 2 - 1998, ủy Ban Thường vụ Quốc hội Việt Nam đã thông qua Pháp lệnh cán bộ, công chức. Pháp lệnh này thể chế hóa đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, là cơ sở pháp lý quan trọng để Nhà nước Việt Nam quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Năm năm sau, ngày 29 - 4 - 2003, do yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức phù hợp với tiến trình phát triển của đất nước, ủy Ban Thường vụ Quốc hội Việt Nam đã thông qua Pháp lệnh Sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, Công chức. Pháp lệnh năm 2003 quy định rõ đối tượng điều chỉnh cán bộ công chức hành chính, cán bộ công chức sự nghiệp, bổ sung cán bộ công chức ở xã, phường, thị trấn vào phạm vi điều chỉnh của Pháp lệnh, đồng thời xây dựng chế độ công chức dự bị trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị - xã hội.

Căn cứ vào Pháp lệnh cán bộ, công chức ngày 26 - 2 - 1998 và Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, Công chức ngày 29 - 4 - 2003 của ủy ban Thường vụ Quốc hội, chúng ta có thể thấy khái niệm về cán bộ, công chức ở Việt Nam được quy định cụ thể ở Điều 1 như sau:

Cán bộ, công chức là công dân Việt Nam, trong biên chế, bao gồm:

a, Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương; ở tỉnh,

thành phố trực thuộc trung ương (gọi chung là cấp tỉnh); ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là cấp huyện);

b, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

c, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

d, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ, Thẩm phán Tòa án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân;

e, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp;

g, Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, ủy Ban nhân dân; Bí thư, Phó Bí thư đảng ủy; người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã);

h, Những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc ủy ban nhân dân cấp xã.

Trên cơ sở Pháp lệnh Cán bộ, Công chức, Chính phủ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và Bộ Nội vụ Việt Nam năm 2003, 2004 đã ban hành các nghị định, thông tư nhằm cụ thể hóa và hướng dẫn thực hiện Pháp lệnh:

Chính phủ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ban hành Nghị định số: 117/2003/NĐ-CP, ngày 10 - 10 - 2003, về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước; và Nghị định số: 116/2003/NĐ-CP, ngày 10 - 10 - 2003, về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước;

Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số: 09/2004/TT-BNV, ngày 19 - 02 - 2004, Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10 - 10

- 2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước; và Thông tư số: 10/2004/TT-BNV, ngày 19 -02 - 2004 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 - 10 - 2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

Theo các nghị định của Chính phủ và các thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ, khái niệm về cán bộ, công chức Việt Nam được cụ thể hóa như sau:

* Công chức: là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước được quy định tại điểm b, điểm c, điểm e Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, Công chức, làm việc trong các cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội sau đây:

+ Các tổ chức thuộc Văn phòng Quốc hội thực hiện chức năng, nhiệm vụ giúp việc Quốc hội, ủy Ban Thường vụ Quốc hội, Hội đồng dân tộc và các ủy ban của Quốc hội, các Ban của ủy Ban Thường vụ Quốc hội (trừ các đơn vị sự nghiệp trực thuộc);

+ Các tổ chức giúp Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước trong việc phục vụ Chủ tịch nước thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Hiến pháp và pháp luật;

+ Các tổ chức giúp Bộ trưởng, người đứng đầu cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước;

+ Các tổ chức giúp ủy Ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và ủy Ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước;

+ Các tổ chức Tòa án nhân dân, Viện Kiểm sát nhân dân các cấp thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Hiến pháp và pháp luật (trừ các đơn vị sự nghiệp trực thuộc);

+ Cơ quan đại diện Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

* Viên chức: là công dân Việt Nam, trong biên chế, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội được quy định tại điểm d Điều 1 của Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp

lệnh Cán bộ, công chức ngày 29 tháng 4 năm 2003, hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật

Căn cứ vào quy định nêu trên ngạch viên chức bao gồm: ngạch viên chức chuyên ngành lưu trữ; ngạch viên chức chuyên ngành y; ngạch viên chức chuyên ngành giáo dục - đào tạo; ngạch viên chức chuyên ngành khoa học - công nghệ; ngạch viên chức chuyên ngành tài nguyên, môi trường; ngạch viên chức chuyên ngành văn hóa - thông tin; ngạch viên chức chuyên ngành thể dục, thể thao; ngạch viên chức chuyên ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy lợi; ngạch viên chức chuyên ngành thủy sản; ngạch viên chức chuyên ngành lao động thương binh - xã hội và ngạch viên chức chuyên ngành bưu chính viễn thông.

Có thể thấy, khái niệm về cán bộ, công chức được nêu trong các Pháp lệnh của ủy Ban Thường vụ Quốc hội, các nghị định của Chính phủ và các thông tư của Bộ Nội vụ là cơ sở pháp lý quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho việc quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức “vừa hồng, vừa chuyên” trong tiến trình cải cách hành chính, đáp ứng yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới đất nước Việt Nam.

Phạm vi công chức gồm:

- a) Những người làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương, ở các tỉnh, huyện, xã và cấp tương đương;
- b) Những người làm việc trong các Đại sứ quán, Lãnh sự quán của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài;
- c) Những người làm việc trong các trường học, bệnh viện, cơ quan nghiên cứu khoa học, cơ quan báo chí, phát thanh, truyền hình của Nhà nước, nhận lương từ ngân sách;
- d) Những người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của các cơ quan Tòa án, Viện kiểm sát nhân dân các cấp;

e) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của Văn phòng Quốc hội, Chủ tịch nước, Hội đồng nhân dân các cấp.

Như vậy, dưới giác độ chung, *công chức nhà nước là nhân viên thừa hành quyền lực nhà nước và chấp hành các công vụ của Nhà nước trong các cơ quan hành chính nhà nước được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.*

Công chức có hai loại:

- Công chức làm công tác quản lý nhà nước;
- Công chức làm công tác nghiệp vụ.

Công chức là một nghề chuyên môn, nhưng không phải độc lập, tách rời chính trị; các công chức có quyền tham gia vào những quyết định của cơ quan nhà nước, nhất là công chức cao cấp. Họ là cầu nối giữa chính trị và hành chính, là những người tư vấn đắc lực và những người tổ chức thực hiện những quyết định của bộ máy nhà nước.

*** Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.**

Công chức là một trong 3 yếu tố cấu thành nên hành chính nhà nước, là người vận hành mọi hoạt động của bộ máy quản lý hành chính.

Công chức là những người làm việc chuyên môn, có tính chất lâu dài, ổn định trong bộ máy nhà nước. Công chức làm việc có tư cách pháp lý, nhân danh Nhà nước để thực hiện nhiệm vụ được phân công đảm trách.

Như vậy, xác định rõ vị trí, vai trò của công chức để trả lời cho câu hỏi họ là ai? ở đâu? làm gì trong bộ máy hành chính nhà nước?

Từ phân tích trên, chúng ta thấy rằng, cán bộ, công chức giữ một vị trí quan trọng trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước và được thể hiện ở các điểm sau:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ, công chức là một trong 3 yếu tố cấu thành nên hành chính nhà nước. Đó chính là những người vận hành mọi hoạt động của bộ

máy quản lý hành chính nhà nước, nhờ đó mà hiệu lực của thể chế được đảm bảo và hệ thống tổ chức bộ máy hành chính mới hoạt động được. Nếu nền hành chính nhà nước thiếu đội ngũ công chức thì toàn bộ hệ thống thể chế, bao gồm Hiến pháp, luật, pháp lệnh và các văn bản pháp quy không thể đi vào cuộc sống và tất cả mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội không biết dựa vào đâu để làm cơ sở hoạt động.

Thứ hai, trong quá trình hoạt động, theo hệ thống thể chế đã được ban hành, đội ngũ công chức một mặt làm cho bộ máy quản lý hành chính nhà nước phát huy vai trò của nó trong việc quản lý mọi mặt đời sống kinh tế, văn hoá, chính trị, xã hội. Mặt khác, nó luôn phát hiện các khiếm khuyết và các sơ hở của hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức để tham gia vào việc sửa đổi, hoàn thiện hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức ngày càng phù hợp với thực tế cuộc sống, tạo điều kiện và môi trường để quản lý đất nước ngày một tốt hơn.

Thứ ba, đội ngũ công chức giữ một vị trí quan trọng trong việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước, đứng trên góc độ Nhà nước, hoạt động vì lợi ích của toàn xã hội. Hiệu quả hoạt động của đội ngũ này là tổng thể bao gồm cả kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội. Trên cơ sở đó, không ngừng nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy đầy đủ, sát đối tượng; tổ chức, hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra, uốn nắn, tập hợp, đánh giá hiệu quả và thanh tra xử lý, ngăn chặn các vi phạm mà điều chỉnh mọi hành vi của xã hội.

Cán bộ, công chức là công bộc của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, phải không ngừng rèn luyện phẩm chất đạo đức, học tập nâng cao trình độ và năng lực công tác để thực hiện tốt nhiệm vụ, công vụ được giao.

Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

Cán bộ, công chức có những nghĩa vụ sau đây:

1. Trung thành với Nhà nước CHXHCN Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia.

2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;
3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;
4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;
5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;
6. Có ý thức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác;
7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao.

Hoạt động công vụ của cán bộ, công chức được đảm bảo pháp lý. Ngoài ra, tùy từng chức danh cụ thể mà pháp luật còn có quy định quyền hạn, nghĩa vụ và bảo đảm pháp lý riêng. Các quyền hạn mà pháp luật quy định cho cán bộ, công chức là phương tiện để họ hoàn thành nhiệm vụ, chứ không phải là đặc quyền, đặc lợi. Việc thực hiện quyền hạn phải tuân thủ nguyên tắc pháp chế XHCN.

Quyền hạn, nghĩa vụ của cán bộ, công chức được nhà nước ta quy định thành các chế độ sau:

Chế độ trách nhiệm:

- Hiểu và chấp hành nghiêm chỉnh đường lối chính sách của Đảng, pháp luật nhà nước, nội quy, thể lệ, chế độ công tác.
- Phấn đấu bảo đảm chất lượng và hiệu quả công tác do bản thân mình đảm nhiệm.
- Có ý thức trách nhiệm trong việc giữ gìn nhà nước về chính trị, kinh tế, kỹ thuật, quốc phòng, có ý thức cảnh giác, chống sự phá hoại của địch trên mọi lĩnh vực.

Cán bộ, công chức trên các lĩnh vực công tác phải chịu trách nhiệm về hiệu quả và chất lượng công tác.

Chế độ phục vụ nhân dân:

- Cán bộ, công chức trên mọi cương vị công tác đều phải nêu cao tinh thần phục vụ nhân dân.

- Tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức được thể hiện bằng việc tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân lao động, nghiêm cấm mọi thái độ và hành động quan liêu, cửa quyền, hách dịch, vô trách nhiệm đối với nhân dân.

*** Đặc điểm lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.**

Cán bộ công chức trong các cơ quan hành chính có một số đặc điểm chung là:

- Công chức hành chính là người đại diện cho Nhà nước để thực thi quyền hành pháp. Những qui định có tính pháp lý của Nhà nước được đội ngũ cán bộ công chức triển khai đến cấp cơ sở và đến người dân để các chuẩn mực luật pháp này được hiện thực hóa trong thực tiễn đời sống xã hội.

- Công chức hành chính là những người có quyền đưa ra các quyết định quản lý hành chính Nhà nước và triển khai thực hiện các quyết định đó. Khi Đảng ban hành các nghị quyết, các chủ trương chính sách thì chúng được hiện thực hóa thông qua các quyết định quản lý cụ thể và đội ngũ cán bộ công chức cũng là những người thực thi các quyết định đó.

- Công chức hành chính là người được tuyển dụng thông qua các hình thức thi tuyển và được phân vào ngành, ngạch, bậc trong cơ cấu thứ bậc của nền công vụ và được Nhà nước trả lương. Công chức có các quyền lợi và nghĩa vụ theo qui định của luật pháp.

Đối với đội ngũ cán bộ công chức của chúng ta cần một số yêu cầu sau:

- Có ý thức chính trị, tuyệt đối trung thành với Đảng, với nhân dân và với đất nước.

- Trong bối cảnh đổi mới, mở cửa và hội nhập hiện nay của đất nước đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức phải có tư duy đổi mới, phải có khả năng thích ứng với xã hội.

- Một yêu cầu về chuyên môn đối với cán bộ công chức là có ý thức phấn đấu, rèn luyện thường xuyên về chuyên môn nghiệp vụ để không ngừng nâng cao

trình độ nghiệp vụ của mình đáp ứng yêu cầu mới của xã hội. Ngoài ra, cán bộ công chức hiện nay cần nâng cao trình độ về ngoại ngữ và tin học để đáp ứng được yêu cầu của hội nhập khu vực và quốc tế.

1.2.2. Khái niệm tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính

1.2.2.1. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính.

Cán bộ, công chức của ta hiện nay trước hết cũng là một con người – con người tiêu biểu cho giai cấp công nhân và quần chúng lao động Việt Nam. Trước hết chúng ta phải khẳng định điều đó và không ai có thể hình dung được một cán bộ, công chức thật sự của Nhà nước của dân, do dân và vì dân lại không tích cực lao động. Do đó, tính tích cực lao động cũng là thuộc tính tâm lý cơ bản của người cán bộ, công chức, một bộ phận quan trọng cấu thành nhân cách của họ. Tính tích cực của người cán bộ, công chức là hệ thống thái độ và quan hệ ứng xử của người cán bộ, công chức đó trong các mối quan hệ tự thân, với đồng sự, với công việc, với nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” “Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém” “Đó là một chân lý nhất định”.⁽¹⁾ “Kém” ở đây có lẽ là kém tích cực, kém về năng lực, kém về trình độ và kinh nghiệm. Đã là người cán bộ, công chức thì phải tích cực lao động.

Cán bộ, công chức còn là người của một đoàn thể, một Nhà nước, người tiêu biểu cho cộng đồng người. Chính vì vậy mà cán bộ, công chức khác với người bình thường là họ có trách nhiệm “phải tích cực lao động”, “phải” gương mẫu về tính tích cực lao động. Họ không thể tiêu cực và lười biếng, cũng như họ không thể là người xấu, người ác. Họ trước hết phải là một con người tích cực và lương thiện. Họ chẳng những phải tự mình làm tốt hơn người khác mà còn phải tổ chức thi đua để mọi người ngày một làm tốt hơn, sống có ích hơn. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức không chỉ là thuộc tính tâm lý của người cán bộ, công chức mà còn là một chủ thể gương mẫu, giáo dục tính tích cực lao động cho người khác. Nếu nhân cách của người lãnh đạo, quản lý là nhân cách mẫu mực hoàn thiện, là chủ thể giáo dục nhân cách cho người khác và cấp dưới thì tính tích cực lao động

¹ Hồ Chí Minh, Toàn tập: T.5; Nxb CTQG, H, 1995, Tr. 240, 209, 273

của họ trở thành chủ thể giáo dục, nêu gương cho người khác và cấp dưới về tính tích cực lao động. Họ không thể nêu gương xấu tiêu cực và lười biếng, hoặc cầm đầu những kẻ tiêu cực, lười biếng khác.

Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức còn liên quan đến lập trường sống tích cực của con người, đến tính người, niềm tin vào con người vào tính thiện của con người. Rõ ràng tính tích cực lao động của cán bộ, công chức còn gắn chặt với tính tích cực, tự giác của con người lao động mới, với tính chủ động sáng tạo, không bị động, chờ thời cơ, ỷ lại. Nó gắn với yêu cầu tự lực cánh sinh nhưng cũng tích cực, chủ động hội nhập quốc tế về kinh tế và các lĩnh vực khác không phải xu thời, bị động trong thời đại toàn cầu hoá hiện nay. Hoà nhập nhưng không hoà tan cũng là yêu cầu của tính tích cực .

Tích cực lao động của người cán bộ, công chức nước ta hiện nay phải thấm nhuần bốn đức tính cần, kiệm, liêm, chính theo tư tưởng Hồ Chí Minh, phải lấy Đức là gốc, có đủ phẩm chất và năng lực, được nhân dân tín nhiệm.

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X cũng đã chỉ rõ: “Mục tiêu chung là xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, có tinh thần đoàn kết hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm”⁽²⁾

Muốn đạt được những yêu cầu đó, chắc chắn cán bộ, công chức được lựa chọn và giao trọng trách phải là người có tính tích cực lao động, có lập trường sống tích cực, tự giác, có đủ Đức và Tài, phẩm chất và năng lực và đặc biệt phải có gan phụ trách. Phải cần kiệm, liêm chính, phải tích cực, tự giác lao động gương mẫu, gắn bó với quần chúng nhân dân và được quần chúng nhân dân lao động tín nhiệm.

Đối với cán bộ công chức tính tích cực thể hiện trong hoạt động công vụ của mình. Tính tích cực này thể hiện ở các khía cạnh sau :

² ĐCSVN: Văn kiện Đại hội X, Nxb CTQG, H, 2006, Tr. 292 , 293

- Sự nỗ lực, quyết tâm một cách tự giác, một cách có ý thức của công chức để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Sự chủ động của công chức trong việc tìm ra các biện pháp, cách thức để hoàn thành nhiệm vụ với kết quả tốt nhất.

- ý chí vượt khó khăn trở ngại trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Có thể nói : ***Tính tích cực lao động của cán bộ 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.***

Tính tích cực lao động là sự tự ý thức để làm chủ các hoạt động với tính chủ động, sáng tạo nhằm làm ra sản phẩm một cách có hiệu suất và hiệu quả cao của chủ thể lao động. Tính tích cực lao động trước hết được phản ánh ở động cơ lao động hướng đến làm thoả mãn nhu cầu của chủ thể lao động, đồng thời được biểu hiện qua nhận thức, thái độ, hành vi của người lao động. Với ý nghĩa đó, để đánh giá đúng thực trạng tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cần khảo sát, điều tra, đánh giá qua những tiêu chí: Nhận thức về lao động, thái độ đối với lao động, hành vi của chủ thể lao động, đồng thời xác định đúng động lực kích thích tính tích cực và chỉ ra những nguyên nhân cản trở, kìm hãm tính tích cực của chủ thể lao động.

1.2.2.2. Những biểu hiện của tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước

1.2.2.2.1. Tính tích cực thể hiện trong nhận thức của cán bộ công chức

Nhận thức đóng vai trò hết sức quan trọng đối với hoạt động của con người. Nhận thức giúp các cá nhân và cộng đồng định hướng cho hành vi của mình. Mặt khác, nhận thức cũng giúp con người điều chỉnh hành vi của mình trong quá trình hoạt động thực tiễn để đạt được các mục tiêu đã định hoặc để các hành vi đó phù hợp với các chuẩn mực xã hội. Do vậy, tính tích cực lao động của cán bộ công chức thể hiện trong nhận thức là tiêu chí quan trọng và là yêu cầu đầu tiên đối với cán bộ, công chức của chúng ta hiện nay. Đó cũng là cơ sở cho tính tích cực của cán bộ, công chức trong thái độ và hành vi.

Tính tích cực của cán bộ, công chức trong nhận thức thể hiện ở các khía cạnh sau :

** Biểu hiện ở nhận thức về nhiệm vụ công vụ được giao*

Tính tích cực thể hiện trong nhận thức về nhiệm vụ công vụ được giao là hiểu biết của cán bộ công chức về nhiệm vụ của mình. Trong một tổ chức, các thành viên đảm nhận các nhiệm vụ khác nhau tùy theo yêu cầu của tổ chức và năng lực của cá nhân.

Có một số người đảm nhận nhiệm vụ quản lý (những người lãnh đạo) tổ chức. Trong đó có những người là lãnh đạo cao nhất, có những người là lãnh đạo các cấp thấp hơn.

Có một số đông người là các thành viên (người bị lãnh đạo) của tổ chức.

Mỗi cá nhân trong tổ chức đảm nhận một hoặc một số nhiệm vụ khác nhau tùy thuộc vào vị thế của cá nhân đó. Điều quan trọng là mỗi người phải nhận thức được đầy đủ về nhiệm vụ của mình được giao.

Tính tích cực nhận thức về nhiệm vụ của cán bộ công chức thể hiện ở chỗ: Công chức phải hiểu được tính chất, nội dung và các yêu cầu của nhiệm vụ được giao một cách tự giác, một cách có ý thức. Khi công chức có tính tích cực trong nhận thức về nhiệm vụ của mình thì có ý thức phấn đấu để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trái lại khi công chức chưa hiểu đầy đủ nhiệm vụ của mình thì khó thể hoàn thành tốt được nhiệm vụ đó. Hay nói cách khác, khi công chức chưa hiểu được mình cần phải làm gì, làm như thế nào thì khó có thể nói đến hiệu quả của việc thực thi nhiệm vụ.

** Biểu hiện ở nhận thức về trách nhiệm và nghĩa vụ của công chức*

Một khía cạnh khác của tính tích cực trong nhận thức của công chức là chức công chức cần hiểu được tốt trách nhiệm và nghĩa vụ của mình trong tổ chức. Sự hiểu biết này gắn liền với sự hiểu biết về nhiệm vụ được giao. Bởi lẽ, trách nhiệm và nghĩa vụ luôn đi liền với nhiệm vụ công vụ của công chức.

Khi cán bộ công chức thể hiện tính tích cực trong nhận thức về trách nhiệm và nghĩa vụ của mình là khi công chức đó phải tự ý thức được mình cần phải thực

hiện những nghĩa vụ gì và cần phải có trách nhiệm như thế nào đối với nhiệm vụ công vụ được giao.

** Biểu hiện ở nhận thức của công chức về vấn đề lợi ích*

Lợi ích là một trong những động lực mạnh mẽ và quan trọng nhất đối với hành động của con người. Khi lợi ích của cá nhân được quan tâm đúng mức thì sẽ tạo ra động lực to lớn đối với năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc của người đó.

Khi bàn về lợi ích của công chức chúng ta cần chú ý hai khía cạnh quan trọng :

- *Thứ nhất*, về phía tổ chức cần quan tâm đến các lợi ích của mỗi cán bộ, công chức trong cơ quan. Những lợi ích cơ bản và chính đáng của cán bộ, công chức cần được xem xét và đáp ứng trong điều kiện có thể của tổ chức và trong bối cảnh chung của đất nước. Về phía tổ chức, khi quan tâm đến lợi ích của các cá nhân cần đặt nó trong mối quan hệ hài hòa với lợi ích của tập thể, cũng như lợi ích chung của đất nước.

- *Thứ hai*, về phía cá nhân khi xem xét lợi ích của mình phải đặt nó trong điều kiện của cơ quan và của đất nước. Sẽ là không phù hợp nếu những đòi hỏi cho lợi ích cá nhân vượt ra khỏi khả năng có thể của thực tế cơ quan hay của xã hội. Chẳng hạn, lương của một giáo sư ở Anh là 10.000 USD/tháng, trong khi đó lương của một giáo sư ở nước ta hiện nay trên dưới 200 USD/tháng. Nếu chúng ta cứ so sánh và đòi hỏi như ở Anh thì sẽ là điều không phù hợp.

Tính tích cực của cán bộ công chức trong nhận thức về lợi ích thể hiện ở chỗ:

- Công chức phải ý thức được một điều là lợi ích của mình phụ thuộc rất nhiều vào sự nỗ lực và cố gắng của bản thân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Một công chức luôn luôn nỗ lực phấn đấu trong học tập, rèn luyện sẽ có nhiều cơ hội để tăng thu nhập và thăng tiến hơn là một công chức chỉ an phận với bản thân mình. Như vậy, việc ý thức về lợi ích của bản thân luôn đặt trong mối quan hệ tương hỗ với sự cống hiến của cá nhân cho tổ chức.

- Công chức có quyền đòi hỏi ở tổ chức những lợi ích chính đáng của mình. Việc đòi hỏi những lợi ích của cá nhân phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với lợi ích của tập thể và xã hội. Sẽ là không đúng nếu cá nhân đặt lợi ích của mình lên trên lợi ích của tập thể.

Có thể nói nhận thức về lợi ích của công chức là nhận thức cần được nhìn từ hai góc độ - góc độ của bản thân và góc độ của tổ chức.

** Biểu hiện trong nhận thức về vị thế của cá nhân trong tổ chức*

Đây là vấn đề còn ít được bàn đến khi nghiên cứu về những vấn đề tâm lý trong tổ chức. Song, đây lại là vấn đề có ý nghĩa thực tiễn thiết thực.

Vị thế của một cá nhân trong tổ chức là vị trí mà cá nhân đó đảm nhận trong hệ thống của tổ chức. Vị trí này xác định chức năng, nhiệm vụ mà cá nhân phải thực hiện, cũng như quyền lợi mà cá nhân có được và nghĩa vụ mà cá nhân phải hoàn thành. Trong một tổ chức có nhiều vị thế khác nhau mà sự quan trọng của chúng theo hình chóp nón. Nghĩa là, cá nhân ở đỉnh nón là người có vị thế quan trọng nhất – người lãnh đạo cao nhất của tổ chức và tiếp theo là các lớp quản lý trung gian và ở những tầng cuối cùng là những người lao động – những người bị quản lý. Chức năng, nhiệm vụ, quyền lợi và trách nhiệm của các vị thế khác nhau cũng khác nhau.

Nhận thức về vị thế của bản thân trong tổ chức là cá nhân hiểu rõ được những vấn đề trên. Đây dường như là điều không đơn giản. Bởi vì, không phải ai cũng hiểu đúng vị thế của mình trong tổ chức. Vì không hiểu đúng vị thế của mình nên có những hành vi lệch chuẩn, có những phản ứng không phù hợp.

Tính tích cực của nhận thức ở đây thể hiện ở chỗ công chức phải hiểu đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của mình tương ứng với vị trí của mình trong cơ quan. Nếu là một nhân viên trong cơ quan thì mình được hành động đến giới hạn nào, mình được hưởng những lợi ích gì ? Nếu là cán bộ lãnh đạo cao nhất thì quyền hạn đến đâu và lợi ích được những gì ? Có một số cán bộ đã đòi hỏi ở tổ chức nhiều hơn mức độ mà họ được hưởng. Điều này dẫn tới tình trạng lạm dụng chức quyền, tham nhũng, lãng phí tài sản của nhà nước...

1.2.2.2.2. Tính tích cực thể hiện trong thái độ của cán bộ công chức

Thái độ là tâm trạng bên trong được biểu lộ qua hành động, hành vi, cử chỉ ứng xử đối với người khác, đối với các sự kiện, quan điểm, với bản thân. Là giai đoạn trung gian giữa giai đoạn tiềm ẩn với giai đoạn thực hiện đầy đủ một ý nghĩa, ý định nào đó trong thực tế. Thái độ biểu thị nhân cách

Thái độ của cán bộ công chức đối với lao động là định hướng, là trạng thái sẵn sàng và là sự chuẩn bị của công chức đối với các nhiệm vụ được giao.

Thái độ đóng vai trò quan trọng đối với việc hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Thái độ cũng là một tiêu chuẩn để đánh giá tinh thần làm việc, sự phấn đấu và hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

Tính tích cực lao động thể hiện qua thái độ của cán bộ, công chức bao gồm các khía cạnh sau :

** Thái độ của công chức đối với nhiệm vụ được giao*

Tính tích cực trong thái độ đối với nhiệm vụ được giao thể hiện ở các khía cạnh sau :

+ Yêu thích công việc của mình. Đây là một yếu tố tâm lý quan trọng giúp cán bộ công chức say sưa làm việc, làm việc với tinh thần hào hứng, phấn khởi, làm việc quên mệt mỏi.

+ Có tinh thần sẵn sàng nhận các nhiệm vụ được giao, kể cả những nhiệm vụ khó khăn.

+ Có tinh thần lạc quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và luôn cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

** Thái độ học tập chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức*

Tính tích cực này thể hiện qua các khía cạnh :

- Luôn luôn có ý thức học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình. Học qua các khóa đào tạo và tự học hàng ngày.

- Trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi cơ chế hiện nay cán bộ công chức cần nỗ lực cố gắng để học ngoại ngữ, tin học phục vụ cho công tác chuyên môn.

- Luôn suy nghĩ để có thể cải tiến cách thực làm việc của bản thân nhằm nâng cao năng suất và chất lượng lao động.

** Thái độ trong các quan hệ với đồng nghiệp và các cấp lãnh đạo trong tổ chức của công chức*

- Có ý thức đóng góp một cách xây dựng với những người lãnh đạo nhằm xây dựng tập thể vững mạnh.
- Có ý thức xây dựng tinh thần đoàn kết thống nhất trong tập thể cơ quan.
- Có tinh thần giúp đỡ đồng nghiệp trong công tác và trong khó khăn về cuộc sống.

1.2.2.2.3. Tính tích cực thể hiện trong hành vi của cán bộ, công chức

Hành vi là tiêu chí và là thước đo chính xác nhất tính tích cực lao động của cán bộ công chức. Hành vi của cán bộ công chức có tính tích cực thể hiện ở các khía cạnh sau :

** Hành vi thực thi công vụ của công chức*

Hoàn thành các nhiệm vụ được giao là một trong những yêu cầu quan trọng nhất đối với cán bộ, công chức. Chất lượng và hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ phụ thuộc rất nhiều và tính tích cực của cán bộ, công chức, đặc biệt là tính tích cực trong nhận thức và hành vi đối với việc thực hiện nhiệm vụ. Từ tính tích cực trong nhận thức và thái độ dẫn tới tích cực trong hành vi.

Tính tích cực trong hành vi thực thi công vụ của công chức thể hiện ở những khía cạnh sau :

- Vượt khó khăn gian khổ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao. Trong thời gian qua chúng ta đã nói tới “tính bình quân chủ nghĩa”, tinh thần làm việc “bình bình” của một bộ phận người lao động ở nước ta. Đó là sự làm việc thiếu cố gắng, không hết sức mình, làm việc theo kiểu “nước nổi lo chi bèo chẳng nổi”. Trong bối cảnh chuyển đổi cơ chế và hội nhập hiện nay, khi mà hiệu quả công việc nổi lên như một yếu tố sống còn của sự phát triển đất nước thì chúng ta không thể chấp nhận được tinh thần làm việc đó.

- Luôn luôn tìm tòi suy nghĩ để cải tiến phương pháp làm việc, để nâng cao hiệu quả công việc. Chúng ta nên học tập tinh thần sáng tạo của người Nhật trong công việc. Tại các công ty người ta hình thành nên các nhóm nhỏ. Các nhóm này

thường tụ họp trong giờ nghỉ giải lao hoặc sau giờ làm việc . Họ bàn bạc để cải tiến phương pháp làm việc, nâng cao chất lượng làm việc. Có thể nói trong suy nghĩ của họ luôn thường trực ý tưởng làm thế nào để thực hiện công việc một cách hiệu quả nhất.

** Tính tích cực thể hiện trong học tập chuyên môn nghiệp vụ của công chức*

- Thường xuyên học tập, tham gia tích cực các khóa học để nâng cao trình độ của mình.

- Tự học, tự phấn đấu để bổ sung kiến thức, hình thành các kỹ năng làm việc và nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Tự học là một hình thức quan trọng để nâng cao trình độ tay nghề của cán bộ công chức, đặc biệt đối với các công chức lĩnh vực giáo dục và khoa học kỹ thuật.

- Tìm tòi để tiếp cận với tư duy và các phương pháp làm việc, nghiên cứu hiện đại của các nước có trình độ phát triển cao. Đây là điều kiện quan trọng để chúng ta thay đổi tư duy, cách làm việc của người sản xuất nhỏ, manh mún.

Sự phấn đấu không ngừng về chuyên môn nghiệp vụ là một đòi hỏi quan trọng đối với công chức hiện nay. Nếu không làm như vậy chúng ta sẽ bị lạc hậu và tụt hậu với các nước trong khu vực và quốc tế. Đã đến lúc chúng ta phải làm việc bằng các tri thức và phương pháp hiện đại chứ không phải bằng các kinh nghiệm cá nhân rút ra từ thực tiễn,

Nếu cán bộ công chức không tích cực học tập để nâng cao trình độ chuyên môn thì bộ máy quản lý hành chính của chúng ta khó thể làm việc được hiệu quả đáp ứng được các yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

** Tính tích cực của công chức thể hiện trong xây dựng sự đoàn kết, nhất trí của cơ quan*

Sự đoàn kết nhất trí là một điều kiện có tính quyết định cho sự phát triển của mỗi cơ quan. Bác Hồ đã nói “*Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết. Thành công, thành công, đại thành công*”. Trong một số cơ quan của chúng ta trong thời gian qua có biểu hiện của sự mất đoàn kết, xung đột ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động và phát triển cơ quan. Đặc biệt là sắp đến kỳ đại hội Đảng các cấp, đến việc đề bạt

các chức vụ quản lý quan trọng thì mâu thuẫn, xung đột và mất đoàn kết lại nổi lên như một yếu tố để tranh giành quyền chức.

Tính tích cực trong xây sự đoàn kết, nhất trí của cơ quan thể hiện ở các khía cạnh sau :

- Đấu tranh với những biểu hiện hành động gây mất đoàn kết trong cơ quan. Không tham gia vào các hành động gây mất đoàn kết của cơ quan.

- Khi mâu thuẫn và xung đột xảy ra trong cơ quan thì cán bộ, công chức cần có những hành động sau như : Phân tích cho các phía gây mâu thuẫn những cái được và không được, đặc biệt là hậu quả của tình trạng này. Góp phần tích cực vào việc đề xuất các giải pháp để giải quyết xung đột trong cơ quan.

- Luôn có tinh thần xây dựng bầu không khí tâm lý vui vẻ, thoải mái trong cơ quan.

** Tính tích cực của công chức thể hiện trong tu dưỡng, phấn đấu và hoàn thiện nhân cách*

Tu dưỡng, phấn đấu và hoàn thiện nhân cách là một tiêu chuẩn và việc làm thường xuyên của cán bộ công chức. Nếu ở trên chúng ta đã nói nhiều đến việc nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ công chức thì một phần quan trọng thứ hai của mỗi cán bộ công chức là sự rèn luyện phấn đấu thường xuyên về các phẩm chất đạo đức về nhân cách của một người công chức. Mỗi công chức phải phấn đấu để trở thành những người “*vừa hồng, vừa chuyên*”.

Tại sao trong bối cảnh hiện nay chúng ta phải nói đến vấn đề này? Vì trong thời gian qua đã có một bộ phận công chức có biểu hiện về sa sút về phẩm chất đạo đức, đặc biệt ở một số cán bộ công chức là lãnh đạo. Có thể nêu ra một số dẫn chứng sau : Từ khi chuyển đổi nền kinh tế sang cơ chế thị trường, lợi dụng những kẽ hở của luật pháp một số cán bộ có chức quyền đã tham ô lãng phí, lấy của công phục vụ cho lợi ích của cá nhân và gia đình, sống xa hoa lãng phí, coi thường kỷ cương luật pháp. Trong thời gian qua đã có nhiều cán bộ quản lý phải vào tù, thậm chí với những mức án cao nhất, nhiều cán bộ bị cách chức, xử lý kỷ luật Đảng. Điển hình nhất là vụ PMU 18 xảy ra gần đây làm dư luận bất bình, làm giảm lòng tin của người dân đối với Đảng và chính quyền.

Tính tích cực trong rèn luyện và tu dưỡng của công chức thể hiện ở chỗ :

- Phấn đấu theo những tiêu chí của Bác đã đề ra cho cán bộ, đảng viên là “Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư”.
- Cần giải quyết hài hòa giữa lợi ích của tập thể và cá nhân, cũng như với lợi ích của đất nước. Không được đặt lợi ích của cá nhân lên trên hết.
- Tránh thái độ quan liêu, hách dịch đối với dân. Trong quá trình thực thi nhiệm vụ cần luôn niềm nở, ân cần đối với người dân.

1.2.2.2.4. Biểu hiện qua hiệu quả lao động, qua số lượng và chất lượng lao động

Hiệu quả, kết quả lao động là thước đo chính xác nhất về tính tích cực lao động. Những biểu hiện dưới đây là chỉ số để đánh giá tính tích cực lao động của cán bộ, công chức:

- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Những giá trị đóng góp cho xã hội.
- Tiêu chí về số lượng: thời gian lao động, số lượng đầu việc thực hiện, khối lượng công việc được đảm trách, số lượng sáng kiến, đổi mới, sáng tạo,...
- Tiêu chí về chất lượng: chất lượng sản phẩm lao động....

1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.1. Các yếu tố tâm lý cá nhân ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.1.1. Nhu cầu, lợi ích và sự thỏa mãn nhu cầu, lợi ích là nguồn gốc và động lực của tính tích cực lao động

Nhu cầu là một hiện tượng tâm lý của con người, nó chi phối một cách mãnh liệt đến đời sống tâm lý nói chung, đến hành vi của con người nói riêng. Trong tâm lý học, nhu cầu vừa là điều kiện bên trong, là một trong những tiền đề bắt buộc của hoạt động, vừa là cái hướng dẫn và điều chỉnh hoạt động cụ thể của chủ thể trong môi trường đối tượng. Đối với hoạt động lãnh đạo, quản lý việc tìm hiểu nhu cầu là vô cùng cần thiết.

Nhu cầu là những trạng thái thiếu hụt và những đòi hỏi cần được đáp ứng của chủ thể (con người và xã hội) để tồn tại và phát triển. Nhu cầu có hai đặc trưng cơ bản:

- Nhu cầu là trạng thái thiếu hụt của cơ thể, của xã hội;
- Nhu cầu là sự đòi hỏi của cơ thể, của xã hội cần được đáp ứng.

Dưới góc độ tâm lý, nhu cầu có vai trò **kích thích hoạt động** và **hướng dẫn hoạt động** của chủ thể, nhưng nhu cầu chỉ có thể hoàn thành được chức năng ấy với điều kiện là nhu cầu mang tính đối tượng. Với chức năng kích thích hoạt động, nhu cầu chỉ là trạng thái thiếu thốn của cơ thể, trạng thái này tự nó không thể gây ra bất kỳ hoạt động nào có hướng nhất định; chức năng của nó chỉ giới hạn trong việc phát động những chức năng sinh lý tương ứng và kích thích chung đối với lĩnh vực vận động, biểu hiện thành những cử động tìm tòi không có phương hướng. I.M. Xêchênov viết “Cái đói cơ thể làm cho động vật đứng dậy, có thể khiến cho động vật mê mải đi tìm ăn ít nhiều, nhưng nó không chứa đựng một yếu tố nào để hướng vận động theo phía này hay phía kia hoặc thay đổi vận động cho phù hợp với yêu cầu của hoàn cảnh và những cái ngẫu nhiên của những cuộc gặp gỡ”. Chỉ khi nhu cầu gặp vật (đối tượng) đáp ứng, thì khi đó lần đầu tiên nhu cầu mới trở thành có năng lực hướng dẫn và điều chỉnh hoạt động. Việc nhu cầu gặp đối tượng là việc đối tượng hóa nhu cầu – làm cho nhu cầu “chứa đầy” nội dung rút ra từ thế giới xung quanh

Nhu cầu của con người là vô tận. Hầu hết mọi người đều có một hệ thống nhu cầu riêng của mình. Khi nhu cầu này được thỏa mãn thì nhu cầu khác xuất hiện và trở bức thiết. Con người không bao giờ được thỏa mãn đầy đủ tất cả. Vì vậy, hoạt động của con người nói chung và sản xuất nói riêng là không cùng. Sự phát triển của con người gắn liền với sự gia tăng hoạt động và sự trưởng thành của nhu cầu.

Nhu cầu của con người biến đổi thường xuyên, song sự vận động và biến đổi của nhu cầu cũng tuân theo một số quy luật nhất định. Quá trình thỏa mãn nhu cầu của con người thông thường trải qua 3 giai đoạn hay ba trạng thái: Lúc chưa được thỏa mãn thì háo hức, do đó thúc đẩy con người hoạt động tìm tòi để lấy lại

cân bằng. Muốn điều khiển hành vi của con người nên thỏa mãn những nhu cầu đang ở giai đoạn này. Khi đang chiếm lĩnh đối tượng để thỏa mãn nhu cầu thì con người có trạng thái khoan khoái dễ chịu, sung sướng. Khi đã lấy được cân bằng, nhu cầu đã được thỏa mãn bão hòa thì có tâm trạng chán chường. Lúc này đối tượng mất hết ý nghĩa. Nếu đáp ứng những nhu cầu ở giai đoạn này thì không có ý nghĩa gì. Nhưng nếu có đối tượng mới sẽ kích thích nhu cầu mới và nhu cầu mới sẽ nổi lên, hoạt động mới sẽ xuất hiện. Vì vậy, nhu cầu con người là bất tận. Trong hệ thống nhu cầu của con người, ở hoàn cảnh này nhu cầu này là nhu cầu nổi trội, ở hoàn cảnh khác nó lại trở nên thứ yếu và nhường chỗ cho nhu cầu khác. Mặt khác, trong một loạt đối tượng đáp ứng, chủ thể thường chọn một khách thể nào đáp ứng một cách tốt nhất nhu cầu nổi trội. Muốn điều khiển hành vi của con người cần xác định thời điểm đó nhu cầu nào đang nổi lên, đang trở nên cấp bách nhất đối với con người do đó để có những tác động thích hợp.

Mỗi con người có một hệ thống các nhu cầu. Nhà tâm lý học người Mỹ Abraham Maslow kết luận rằng nhu cầu của con người có thể được phân thành những cấp độ khác biệt sau: Cấp độ thấp nhất và cơ bản nhất là nhu cầu thể chất hay thể xác của con người, bao gồm nhu cầu thức ăn, không khí, nước uống, mặc, ở,... Cấp độ tiếp theo là nhu cầu an toàn và ổn định, bao gồm an toàn về tính mạng và an toàn về tài sản. Cao hơn nữa là nhu cầu xã hội, đó là nhu cầu được yêu thương, được chấp nhận, được là thành viên của tập thể, được giao tiếp, tiếp xúc với tự nhiên với xã hội... Cấp độ cao hơn của nhu cầu là được tôn trọng, được thừa nhận, được mọi người coi trọng. Vượt lên trên tất cả là nhu cầu tự khẳng định, đó là nhu cầu tự hoàn thiện chính mình, mong muốn phát triển toàn diện tất cả những tiềm năng tiềm ẩn trong lĩnh vực mà mình có tài. Hệ thống nhu cầu của con người được xếp từ thấp đến cao. Tuy nhiên, những nhu cầu ở cấp cao hơn sẽ được thỏa mãn khi nhu cầu cấp thấp hơn được đáp ứng.

Con người chủ yếu hành động theo nhu cầu. Nhu cầu gặp đối tượng tạo nên động cơ thúc đẩy con người hoạt động. F.Ăngghen viết: “Người ta thường quen giải thích các hành động của mình bằng sự suy nghĩ của mình, trong khi đáng lẽ phải giải thích nó bằng các nhu cầu của mình (dĩ nhiên là những nhu cầu này đều

được phản ánh trong đầu óc, đều được ý thức”. Sự thỏa mãn nhu cầu làm con người hài lòng và khuyến khích họ hành động.

Như vậy, nhu cầu – sau khi nảy sinh – là động lực hết sức quan trọng thúc đẩy con người ta hành động nhằm tìm ra cái thỏa mãn nhu cầu. *Cái thỏa mãn nhu cầu ấy*, đối với chủ thể hành động, là *lợi ích*. Lợi ích và nhu cầu gắn bó hết sức chặt chẽ với nhau: không trùng nhau và không tách biệt nhau. ***Lợi ích là cái đáp ứng lại nhu cầu, là cái thỏa mãn nhu cầu*** và vì lẽ đó nó chỉ có nghĩa là lợi ích khi được đặt trong mối quan hệ với nhu cầu. Ngoài mối quan hệ đó cái được coi là lợi ích sẽ không còn là lợi ích nữa. Trong mối quan hệ giữa nhu cầu và lợi ích, nhu cầu quyết định cái đối với chủ thể là lợi ích, do đó nhu cầu là cơ sở của lợi ích, còn lợi ích, ngược lại, xuất phát từ nhu cầu, dựa trên nhu cầu, là sự thể hiện của nhu cầu.

Cơ chế tâm lý của việc hình thành động cơ hoạt động của con người được hiểu như sau: Khi nhu cầu bắt đầu xuất hiện thì con người cũng bắt đầu hướng sự nhận thức của mình vào việc tìm kiếm cái thỏa mãn nhu cầu – tức là lợi ích – và khi cái thỏa mãn nhu cầu đó chưa có thì hành động của con người nhằm đạt tới lợi ích đó cũng chưa có. Nhưng một khi đối tượng đáp ứng (lợi ích) đã xuất hiện và đã được tìm thấy, đã được nhận thức, thì nó trở thành mục tiêu hành động của con người. Nói cách khác sự phản ánh của lợi ích trong ý thức lúc này đã biến thành mục đích, thành động cơ tư tưởng và chính động cơ tư tưởng đó trực tiếp thúc đẩy con người ta hành động nhằm giành lấy lợi ích để thỏa mãn nhu cầu. Như vậy, *tính chất động lực của nhu cầu được thực hiện không phải một cách trực tiếp mà thông qua khâu lợi ích, còn lợi ích là khâu trực tiếp hơn cả trong việc làm hình thành nên động cơ tư tưởng thúc đẩy con người ta hành động* nhằm giành lấy cái thỏa mãn nhu cầu. Nhu cầu càng lớn thì sức hấp dẫn của đối tượng đáp ứng đối với chủ thể càng lớn và do đó động cơ tư tưởng nảy sinh trên cơ sở đó cũng sẽ càng cuốn hút người ta, thúc đẩy người ta lao vào hành động. C.Mác đã từng nhấn mạnh rằng “tất cả những gì mà con người đấu tranh để giành lấy đều dính liền với lợi ích của họ”. Như vậy, cùng với nhu cầu, lợi ích là một trong những động lực cực kỳ quan trọng thúc đẩy con người ta hành động. *Khi lợi ích là khâu trung gian chuyển*

hóa những yêu cầu khách quan bên ngoài thành những động cơ tư tưởng bên trong thúc đẩy con người ta hành động, thì đó chính là khâu cần được đặc biệt quan tâm trong sợi dây chuyển dẫn tới chỗ khơi dậy và nuôi dưỡng tính tích cực của con người và thông qua tính tích cực ấy mà thúc đẩy quá trình phát triển xã hội.

Nhu cầu trở thành động lực quan trọng và việc tác động vào nhu cầu cá nhân sẽ thay đổi được hành vi của con người. Người lãnh đạo, quản lý có thể thay đổi, kích thích hành vi của con người trong tổ chức nếu biết tác động vào nhu cầu, tìm ra nhiều lợi ích đáp ứng nhu cầu của nhân viên. Đáp ứng nhu cầu của nhân viên sẽ làm cho họ hăng hái và chăm chỉ hơn với công việc được giao, phấn chấn hơn, tận tụy với nhiệm vụ đảm nhận.

Đối với người lãnh đạo, quản lý, việc nghiên cứu tìm hiểu để nắm bắt được nhu cầu, nguyện vọng tâm tư của các thành viên trong tập thể là một yêu cầu tự thân. Muốn tập thể lao động tốt, nhân viên tích cực làm việc thì phải giải quyết tốt các nhu cầu, đặc biệt là nhu cầu tất yếu và nhu cầu hợp lý. Thông qua giải quyết nhu cầu để kích thích lao động tích cực, sáng tạo, uốn nắn giáo dục nhu cầu để nhu cầu phù hợp với những tiêu chuẩn đạo đức.

Nói tóm lại, vấn đề không chỉ đơn giản là phải tìm mọi cách kích thích lợi ích, nhất là lợi ích cá nhân người lao động, mà điều quan trọng hơn là phải biết kích thích nó một cách hợp lý sao cho hành động nhằm thực hiện lợi ích này không làm tổn hại đến lợi ích khác, nhất là không làm tổn hại đến lợi ích của tập thể và của toàn xã hội.

1.3.1.2. Định hướng giá trị cá nhân với sự hình thành tính tích cực lao động

Định hướng giá trị có ảnh hưởng quan trọng đến tính tích cực lao động của con người bởi định hướng giá trị là cơ sở bên trong của hành vi, quyết định lối sống của cá nhân. Trước tiên chúng ta cùng thống nhất một số khái niệm: giá trị, định hướng giá trị.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, giá trị là tính có ý nghĩa tích cực, tốt đẹp, đáng quý, có ích của các đối tượng với chủ thể. “Giá trị là cái quy định mục đích của hoạt động”. Nói đến giá trị là nói đến đánh giá, tìm ra ý nghĩa của sự vật này,

sản phẩm kia mà chủ thể quan tâm tới, có ước muốn đạt được để thực hiện một mục đích nào đấy. Đó là thái độ của từng con người đối với xung quanh, cũng tức là một phân cực kỳ quan trọng trong lối sống, cách sống. Các nhà tâm lý học khác đã khẳng định: Bất cứ một sự vật nào đó cũng có thể xem là giá trị, cho dù nó là vật thể hay tư tưởng, miễn là nó được người ta thừa nhận, cần đến nó như một nhu cầu hoặc gán cho nó một vị trí quan trọng trong đời sống của họ – giá trị là những cái cần và có ích cho chủ thể.

Như vậy, ***giá trị là những cái cần, có ích, có ý nghĩa đối với xã hội, tập thể và cá nhân, phản ánh mối quan hệ giữa chủ thể và khách thể, giữa chủ thể với chính mình, được đánh giá và có thể bị thay đổi theo những điều kiện xã hội – lịch sử cụ thể, tùy thuộc vào bản chất, trình độ phát triển của nhân cách.***

Khi đã được nhận thức, đánh giá, lựa chọn và có tác dụng thúc đẩy hành động của mỗi cá nhân, giá trị trở thành định hướng giá trị trong hoạt động của họ.

Tác giả Phạm Minh Hạc định nghĩa định hướng giá trị là sự sắp xếp, lựa chọn giá trị. “Định hướng giá trị là một trong những biến đổi rõ nét của đặc trưng, xu hướng nhân cách và có ý nghĩa hướng dẫn hoạt động của con người”. Định hướng giá trị có thể là sự hướng tới cái có thực hay chưa thành hiện thực, song nó là cái mà con người ta quý trọng, muốn có và muốn giữ nó. Như vậy, ***định hướng giá trị là sự định hướng, thúc đẩy điều chỉnh hành động của những giá trị khách quan, đã được cá nhân nhận thức, tự đánh giá, lựa chọn trong quá trình hoạt động của họ, nhằm đạt tới các giá trị đó.***

Định hướng giá trị có những đặc điểm sau:

– Được hình thành thông qua quá trình cá nhân gia nhập các quan hệ xã hội. Với mỗi con người, hệ giá trị của họ được hình thành, biến đổi trong quá trình học tập tại trường học và trường đời, trong quá trình lao động nghề nghiệp, trong quá trình hoạt động thực tiễn. Trong quá trình đó, họ dần hình thành nên ở mình những bảng giá trị về cuộc sống, những giá trị về phẩm chất cá nhân, những giá trị nghề nghiệp,... Một môi trường lành mạnh sẽ giúp hình thành một hệ giá trị sống phù hợp với đạo đức xã hội, một hệ giá trị nghề nghiệp chân chính.

_ Trong định hướng giá trị bao hàm cả yếu tố nhận thức, cảm xúc và hành động. Con người không chỉ hiểu cái gì là cần thiết cho mình, hiểu ý nghĩa của từng giá trị với cuộc sống của mình; mà cao hơn nữa con người còn yêu thích những giá trị đó, khát khao đạt được những giá trị đó. Và điều khẳng định rằng giá trị đó có ý nghĩa thực tế với cá nhân hay không là việc cá nhân có những hành động để đạt tới những giá trị đó – coi những giá trị đó là mục đích sống của mình. Vậy khi một giá trị nào đó được con người hiểu rõ, được con người yêu thích và con người hành động vì nó thì đó chính là định hướng giá trị của người đó.

_ Định hướng giá trị là cơ sở bên trong của hành vi quyết định lối sống cá nhân. Nó có ý nghĩa vạch ra xu hướng hành vi hoạt động của cá nhân và nhóm xã hội.

Có thể nói, dưới ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường XHCN ở nước ta, bên cạnh những giá trị truyền thống (như tình yêu nước, hiếu học, cần cù chịu khó trong lao động...) thì hệ giá trị mới đã hình thành, đó là: tiền bạc, giàu sang, sòng phẳng, giữ chữ tín, biết tính toán trong làm ăn, ứng xử theo pháp luật, đổi mới, sáng tạo, liên kết, tiện nghi, cái đẹp...

Đội ngũ cán bộ, công chức cũng đang dần hình thành những hệ giá trị của mình dưới tác động của điều kiện về kinh tế, chính trị, xã hội cũng như những đòi hỏi đặc trưng hoạt động nghề nghiệp. Những giá trị về phẩm chất cá nhân đang được cán bộ, công chức hướng tới là: có học vấn, sức khỏe, thành thạo nghề, biết tự lập, tự trọng, sáng tạo, đổi mới.... Bên cạnh đó, những giá trị nghề nghiệp chân chính cũng đang dần hình thành ở mỗi người là: thu nhập cao, đổi mới, sáng tạo, có trách nhiệm, hiệu quả trong giải quyết công việc, tôn trọng luật pháp, chữ tín...

1.3.1.3. Tâm trạng cá nhân và tâm thế lao động

Tâm trạng là một trạng thái cảm xúc chung bao trùm lên toàn bộ các rung động và làm nền cho hoạt động của con người, có ảnh hưởng rõ rệt đến toàn bộ hành vi của họ trong thời gian khá dài.

Là một trạng thái tâm lý, tâm trạng có cường độ vừa phải hoặc tương đối yếu, tồn tại trong thời gian tương đối dài (hàng tháng, hàng năm) và con người không ý thức được nguyên nhân gây ra nó.

Tâm trạng là một trạng thái tâm lý có vai trò quan trọng trong đời sống tâm lý của mỗi cá nhân. Nó ảnh hưởng và chi phối mọi hoạt động của đời sống cá nhân cũng như đời sống xã hội nói chung. Tồn tại dưới hình thức trạng thái tâm lý, tâm trạng chịu ảnh hưởng rất lớn của đặc điểm hệ thần kinh của mỗi cá nhân, của cường độ các yếu tố tác động và ý nghĩa của các sự kiện đó. Tâm trạng của đội ngũ cán bộ, công chức được nảy sinh như một phản ứng tự nhiên, tất yếu trong quá trình hoạt động công tác; có liên quan mật thiết, có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự thỏa mãn hay không thỏa mãn những nhu cầu vật chất hoặc tinh thần của họ. Tâm trạng đó có thể là vui mừng, phấn khởi, buồn chán hay bi quan v.v..

Tâm trạng cán bộ, công chức được thể hiện ở các dạng như: tâm trạng chính trị có liên quan đến các sự kiện chính trị hay màu sắc chính trị; tâm trạng nghề nghiệp có liên quan đến nội dung lao động, sự thực hiện kế hoạch; tâm trạng sinh hoạt có liên quan đến các sự kiện trong sinh hoạt hàng ngày; vấn đề về đời sống của cán bộ, công chức như: lương bổng, giá cả, quan hệ bạn bè đồng nghiệp, gia đình, hạnh phúc...

Vì vậy, để kích thích được tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cần phải tạo được tâm trạng tích cực, lạc quan phấn khởi, nhiệt tình, điều này sẽ ảnh hưởng đến thái độ của mọi người, đến quá trình chuyển hóa cơ thể. Nhờ vậy, hoạt động tâm lý cũng sẽ được nâng cao giúp con người nhanh trí hơn, tháo vát hơn, sự mệt mỏi trong lao động sẽ diễn ra chậm hơn, quan hệ giữa người với người cởi mở hơn, mọi người quan tâm và mong muốn hợp tác với nhau. Tâm trạng tích cực luôn tác động tốt tới quá trình nhận thức, tình cảm và lý chí của người cán bộ, công chức.

Bên cạnh đó, cần tránh tâm trạng tiêu cực trong cán bộ, công chức như: bi quan, chán trường, lo lắng, buồn phiền... loại tâm trạng này kìm hãm hoạt động của con người, gây không khí nặng nề trong tập thể, trong xã hội; tâm trạng tiêu cực làm cho tính tích cực của mỗi thành viên bị giảm sút, phản ứng sinh lý cũng

như tâm lý bị rối loạn, trí tuệ , tư duy rời rạc, luẩn quẩn sinh đẳng trí, tính nhạy cảm giảm sút, làm việc chóng mệt mỏi.

Vì là một dạng của cảm xúc, nên tâm trạng cũng là sự biểu thị thái độ của con người đối với các sự vật, hiện tượng có liên quan đến nhu cầu của chủ thể đó. Nguồn gốc của tâm trạng rất khác nhau: có những nguồn gốc gần và nguồn gốc xa, song đều liên quan ít nhiều tới sự thỏa mãn hay không thỏa mãn những nhu cầu của con người trong cuộc sống và trong công việc. Nguồn gốc chủ yếu để nảy sinh tâm trạng của công chức là: vị trí của cá nhân trong trong xã hội (trong cơ quan, đơn vị; vị thế của ngành nghề, lĩnh vực mình đang hoạt động trong xã hội...), là mức độ thỏa mãn những nhu cầu của công chức (thu nhập cá nhân, chế độ phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc, mối quan hệ trong cơ quan,...).

Trong tập thể, nếu người lãnh đạo biết quản lý tốt, biết sử dụng nhân lực, biết đưa ra những biện pháp kích thích vật chất hay tinh thần hợp lý, biết đánh giá công bằng, biết khơi gợi tính sáng tạo trong công việc sẽ hình thành nên tâm trạng lạc quan, phấn khởi. Ngược lại, những yếu kém trong tổ chức công việc, những giảm sút về uy tín, tha hóa về phẩm chất đạo đức và lối sống của người lãnh đạo sẽ dẫn tới tâm trạng nặng nề, u uất và kéo theo thái độ làm việc tắc trách, hoạt động của công chức kém. Quan hệ các công chức trong tập thể xấu đi.

Như vậy mối quan hệ giữa người lãnh đạo và công chức nhiều khi có ý nghĩa quyết định tới tâm trạng tích cực hay tiêu cực của nhân viên. Theo N.Akimốp – Nhà đạo diễn nổi tiếng Liên Xô, “Tâm trạng của mỗi con người trong chúng ta phụ thuộc rất nhiều vào cách xử sự của những người mà ta giao tiếp với họ”.

* Bên cạnh tâm trạng cá nhân, tâm thế cũng ảnh hưởng tới hành vi của con người. Tâm thế là sự sẵn sàng phản ứng của cá nhân theo một hướng xác định nào đó, được hình thành trên cơ sở kinh nghiệm, tạo nên cho cá nhân đưa hoạt động của mình vào một hướng nhất định và nhất quán đối với mọi đối tượng và tình huống có liên quan với hình thức phản ứng đó.

Theo học thuyết tâm thể của nhà tâm lý học Đ.N.Uznatze những yếu tố cơ bản quy định ý thức và hành động con người là môi trường bên ngoài và nhu cầu của cá nhân. Khi đã có những nhu cầu, cá nhân đó xuất hiện trạng thái không yên ổn, và trong trường hợp nếu như cá nhân được thỏa mãn những nhu cầu thì ở người đó hình thành trạng thái tâm lý hoàn chỉnh được gọi là tâm thể hành động.

Do đó, muốn hình thành ở con người tâm thể thực hiện hành động này hay hành động khác, thì người đó phải có nhu cầu về hành động đó và đồng thời phải ở trong một tình huống tương ứng (hoàn cảnh phù hợp, trạng thái phù hợp).

Nhu cầu và tình huống: Những yếu tố bên trong và bên ngoài của hành động. Trong trường hợp mà cùng một lúc có sự tác động của những yếu tố bên trong và bên ngoài, ở con người xuất hiện tâm thể hành động theo một hướng nhất định, mà tâm thể này sẽ là cơ sở của hành động có mục đích tiếp theo.

Theo học thuyết tâm thể, do tác động đến những nhân tố bên trong và bên ngoài đã nói trên, ở con người hình thành một trạng thái tâm lý hoàn chỉnh được gọi là tâm thể hành động, tâm thể đưa lại tính tích cực cho con người và là cơ sở để hình thành hành động cũng như đem lại cho hoạt động tâm lý của con người một phương hướng nhất định.

Để phát huy tính tích cực của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay, điều cần thiết là cán bộ, công chức phải có một tâm trạng, tâm thể tích cực hưởng ứng, nhiệt tình trong công việc cũng như được thỏa mãn nhu cầu, lợi ích cần thiết và cơ bản trong cuộc sống, hoạt động công tác của mình như: công việc ổn định, đời sống tinh thần vui vẻ, thoải mái, nhân cách được tôn trọng, điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo phục vụ công tác tốt, v.v... Có nghĩa là chuẩn bị tối đa những yếu tố bên ngoài và bên trong phù hợp, nhằm giúp cán bộ, công chức luôn có được tâm thể sẵn sàng hành động, hăng say, hiệu quả trong công việc.

1.3.1.4. Hứng thú nghề nghiệp

Hứng thú là thái độ đặc biệt của cá nhân đối với một đối tượng nào đó vừa có ý nghĩa trong đời sống vừa có khả năng đem lại cho nó những khoái cảm.

Hứng thú là sự chú ý đặc biệt của con người đến một hay vài ba đối tượng nào đó, là sự khao khát của con người muốn tiếp cận đến đối tượng nhu cầu để đi sâu tìm hiểu. Hứng thú có quan hệ với nhu cầu. Nhu cầu quy định đối tượng nào là có ý nghĩa với cá nhân. Tuy nhiên, nhu cầu có thể không có yếu tố hấp dẫn. Còn hứng thú thể hiện sở thích của chủ thể với một đối tượng nào đó.

Hứng thú giữ vai trò rất to lớn trong mọi hoạt động của con người. Trước tiên, hứng thú tạo ra khát vọng đi tìm hiểu đối tượng, từ đó nó điều chỉnh mọi hành vi, cử chỉ, ý nghĩa, tình cảm yêu thích theo chiều hướng xác định. Sau đó, hứng thú là một động lực thúc đẩy con người hoạt động đạt hiệu quả cao.

Hứng thú nghề nghiệp là thái độ đặc biệt của chủ thể với một hoạt động lao động nghề nghiệp nhất định. Hứng thú nghề nghiệp thể hiện ở sự khao khát được làm việc, được cống hiến. Vì vậy khi có hứng thú thúc đẩy, con người ta làm việc thấy dẻo dai, lâu bền và thoải mái. Nếu không có hứng thú nghề nghiệp thì thường gọi là người “vô tình”, và thường không có khả năng hoàn thành bất cứ một công việc nào cả, làm việc gì cũng thường chóng chán, hay bỏ dở công việc, vô trách nhiệm.

1.3.1.5. Năng lực của cá nhân

Trong hoạt động thực tế có một vấn đề là cùng một điều kiện làm việc, cùng tiến hành một loại hoạt động, có người đạt kết quả cao, có người lại làm việc rất chật vật mà kết quả không cao. Vấn đề nằm ở sự khác biệt về năng lực.

Năng lực là tổng hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định nhằm đảm bảo việc hoàn thành có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy.

Năng lực cá nhân quan hệ chặt chẽ tới tính tích cực lao động của người đó. Năng lực cá nhân quyết định đến chất lượng thực hiện hoạt động. Có năng lực thì dễ dẫn đến kết quả cao trong hoạt động. Chính kết quả cao này lại góp phần củng cố nhu cầu lao động và hứng thú lao động. Mặt khác, khi có năng lực, trình độ cao, nếu được bố trí đúng năng lực, sở trường thì con người sẽ lao động có hứng thú và tích cực. Song cũng có năng lực, trình độ mà người đó không được bố trí đúng chuyên môn, hợp với sở trường thì năng lực chuyên môn dần mai một, giảm

sự say mê, hứng thú trong công việc. Như vậy, không chỉ là việc cá nhân có năng lực mà năng lực đó được phát huy đúng lúc, đúng việc thì sẽ khuyến khích cá nhân đó tính tích cực lao động.

Hoạt động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước là hoạt động trí óc, là hoạt động chuyên môn quản lý nhà nước trên mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội. Để hoạt động đó có kết quả cao, đòi hỏi người cán bộ, công chức có những thuộc tính tâm lý sau:

- Có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu mới của xã hội. Cụ thể là: hiểu về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao; hiểu và biết cách vận dụng vào công việc các văn bản, nghị quyết, chỉ thị có liên quan tới nhiệm vụ được giao; nắm được các yêu cầu về cải cách hành chính, hiểu rõ cách thức thực hiện công việc theo chuyên môn.

- Thành thạo trong giải quyết công vụ. Với từng loại công chức tác nghiệp những yêu cầu về chuyên môn lại có những nét khác biệt. Với công chức hành chính đó là việc thành thạo trong xử lý hồ sơ, giấy tờ, linh hoạt trong giải quyết sự vụ cụ thể. Với cán bộ, công chức chuyên môn (nghiên cứu và đưa ra những quyết định về quản lý - cụ thể hóa các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước thành các quyết định, chỉ thị, chính sách của tỉnh, huyện) thì bên cạnh việc nắm chắc những chủ trương, chính sách, nghị quyết của Đảng và Nhà nước ra, thì còn cần nắm rõ tình hình thực tế của địa phương, có khả năng tư vấn cho cấp trên trong việc đề ra những chủ trương, biện pháp, những quyết định liên quan tới quản lý nhà nước cấp tỉnh, huyện.

- Khả năng tự trau dồi, tự rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới, có những kỹ năng, phương thức làm việc hiện đại, tin học, ngoại ngữ...

Đối với cán bộ lãnh đạo, bên cạnh việc thành thạo chuyên môn ra, cũng cần có năng lực lãnh đạo, quản lý. Những năng lực này giúp cho người lãnh đạo có thể khơi gợi được tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cũng như hỗ trợ tốt cho họ trong quá trình lao động. Cụ thể là:

- Có hiểu biết sâu rộng và tầm nhìn chiến lược

- Tư duy năng động, biết tìm các biện pháp nâng cao đời sống cho nhân viên
- Sử dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp quản lý nhằm kích thích tính tích cực lao động của nhân viên
- Có năng lực tổ chức, nó bao gồm: sự nhạy cảm về tâm lý – khả năng phân tích, nhận biết nhanh, chính xác về tâm lý người khi tiếp xúc, sự khéo léo tâm lý – tức là biết tác động, đi vào lòng người mà mình đang tiếp xúc. Khả năng truyền cảm, tức là khả năng tác động, gây ảnh hưởng của người lãnh đạo đối với người dưới quyền, biết kích thích hay bắt buộc người khác, biết tập hợp, liên kết và lôi cuốn con người...Đánh giá đúng con người người, biết khen ngợi, động viên, kỷ luật nhân viên.
- Năng lực tổ chức các hoạt động cơ quan để làm sao các hoạt động của cơ quan được tiến hành trôi chảy, hiệu quả, mọi thành viên tham gia vào guồng máy đó một cách tích cực nhất.

1.3.1.6. ý thức trách nhiệm của cá nhân

Trách nhiệm là khái niệm của ý thức đạo đức và ý thức pháp quyền nói lên một đặc trưng của nhân cách trong việc thực hiện nghĩa vụ do xã hội đề ra. Nếu nghĩa vụ đặt ra cho con người vấn đề nhận thức và thực hiện những yêu cầu của xã hội, thì vấn đề trách nhiệm là ở chỗ con người hoàn thành và hoàn thành đến mức nào hoặc không hoàn thành những yêu cầu ấy. Trách nhiệm là sự tương xứng giữa hoạt động với nghĩa vụ, là hệ quả của tự do ý chí của con người, là đặc trưng cho hoạt động có ý thức của con người. Con người ngày càng nhận thức được quy luật khách quan của tự nhiên, xã hội. Khi năng lực chi phối tự nhiên, xã hội của con người lớn lên thì trách nhiệm của con người đối với hành vi của mình cũng lớn lên. Về mặt pháp lý, việc xem xét trách nhiệm cá nhân phải xuất phát từ sự thống nhất giữa quyền và nghĩa vụ: quyền càng rộng thì trách nhiệm càng lớn.

ý thức trách nhiệm của cá nhân là một phẩm chất tâm lý quan trọng của con người trong việc tự quản bản thân. Con người có ý thức trách nhiệm cao luôn cố gắng cống hiến được nhiều nhất vào khối lượng của cải của xã hội, đó là những giá trị về vật chất và tinh thần mà cá nhân đó, tập thể và xã hội đó sử dụng. Đồng thời,

tùy theo sự cống hiến đó mà thỏa mãn những nhu cầu riêng của mình.

Ý thức trách nhiệm đòi hỏi con người phải tích cực làm việc. Tính tích cực đó biểu hiện: thứ nhất, trong việc vạch ra mục tiêu của hành động; thứ hai, trong việc tạo nên tính sẵn sàng, tâm lý muốn thực hiện cái hành động đã được đưa vào chương trình; thứ ba, trong việc xây dựng những phương án khác nhau của hành động tùy theo những hoàn cảnh được đưa ra, theo sự phát triển của hoàn cảnh; thứ tư, trong việc dự đoán trước những kết quả của hành động và những hậu quả có thể xảy ra; thứ năm, là trong sự điều chỉnh hành động tùy theo những kết quả, hoặc trong việc chấm dứt nó hoàn toàn. Một hành động được thực hiện nếu không tính toán đến tất cả mọi hậu quả có thể có, là một hành động thiếu trách nhiệm, hoặc là một hành động không đầy đủ trách nhiệm. Tuy nhiên, do nhiều hoàn cảnh, không phải tất cả những hậu quả của hành động đều có thể tính toán trước được.

Để phát huy ý thức trách nhiệm, tinh thần tích cực trong lao động vừa cần có sự tác động từ phía tổ chức vừa xuất phát từ chính người lao động. Về phía tổ chức, cần có những quy định rõ ràng về trách nhiệm của từng cá nhân, những việc người đó được làm, việc không được làm, tính chịu trách nhiệm đến đâu. Tổ chức cũng cần có cơ chế kiểm tra, giám người lao động thực hiện trách nhiệm của mình. Đối với người cán bộ, công chức cần hiểu rõ vai trò, trách nhiệm cũng như quyền lợi, nghĩa vụ của mình trước tập thể, xã hội. Xác định rõ ràng chương trình, mục tiêu, phương hướng hoạt động nhằm đạt hiệu quả cao trong lao động, đóng góp vào phúc lợi của nhân dân, vào phúc lợi của toàn xã hội. Đồng thời người cán bộ, công chức cần phát huy cao độ tính sáng tạo trong lao động, biết tổ chức lao động một cách khoa học, tích cực đóng góp cho chương trình hoạt động chung của tập thể, hình thành ý thức tổ chức kỷ luật lao động, xóa bỏ sự lãng phí thời gian lao động, tạo ra được chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý, chế độ khen thưởng chính đáng (cả về vật chất lẫn tinh thần) đối với lao động. Cụ thể, cá nhân người công chức phải chịu trách nhiệm về mọi quyết định và hành vi của mình.

Như vậy, một người cán bộ, công chức có ý thức trách nhiệm tốt, trước tiên phải thực hiện nghiêm chỉnh quyền và nghĩa vụ công chức; đây là yêu cầu bắt buộc đối với bất cứ người cán bộ, công chức nào.

1.3.1.7. Tinh thần tự trọng của cá nhân

Theo từ điển Tiếng Việt, tính tự trọng có thể được hiểu là sự coi trọng và giữ gìn phẩm cách, danh dự của mình ².

Nói tới tinh thần tự trọng của cá nhân là đề cập tới ý thức tự tôn trọng về nhân cách, phẩm giá trong mỗi cá nhân nó thể hiện giá trị nhân phẩm cao hay thấp ở từng con người. Chính từ ý thức biết tự trọng, tự tôn đó đã giúp cho cá nhân thể hiện rõ quyết tâm và thực hiện tốt những yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đồng thời thông qua việc làm, qua hành động, sự nhiệt tình năng nổ, ý chí mạnh mẽ, những kết quả đã đạt được của mỗi người đã chứng tỏ năng lực, phẩm chất của họ như thế nào.

Con người cùng với nhu cầu bậc cao luôn muốn tự khẳng định mình, muốn được người khác tôn trọng tin tưởng luôn cố gắng để được thể hiện bằng những việc làm, bằng ý chí, quyết tâm cao và hiệu quả công việc đạt được. Tất cả những điều đó đều xuất phát từ tinh thần tự trọng của họ. Đây có thể được coi là yếu tố quan trọng thúc đẩy tính tích cực hăng say lao động trong mỗi con người.

1.3.2. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.2.1. Chế độ đãi ngộ, tiền lương của cán bộ, công chức

Chế độ đãi ngộ, tiền lương là bộ phận cấu thành quan trọng của chế độ công chức. Đó là khoản tiền công mà công chức có được do đã phục vụ Nhà nước bằng kiến thức, kỹ thuật, năng lực, thời gian của mình, là một trong những quyền lợi mà mỗi công chức được hưởng.

Chỉ có xây dựng được chế độ đãi ngộ và tiền lương hợp lý, có sức hút mạnh mẽ thì các cơ quan nhà nước mới giữ được người tài giỏi và bảo đảm chắc chắn mỗi công chức có thể giữ được tinh thần làm việc hăng say, tận tâm tận lực và phục vụ lâu dài, không ngừng nâng cao hiệu suất công tác, làm tròn chức trách, bổn phận và giữ được sự liêm khiết của công chức nhà nước.

² Từ điển Tiếng Việt thông dụng; (Như ý chủ biên), Nxb Giáo dục, H, 1996, tr.1217

Quản trịet nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương phù hợp với trách nhiệm mà công chức đảm nhiệm, bảo đảm công bằng, tăng lương theo đúng kỳ hạn, kịp thời điều chỉnh tiền lương theo sự biến động của giá cả thị trường. Chế độ đãi ngộ, tiền lương của công chức nói chung sao cho phù hợp, tương xứng với vị trí, vai trò của công chức, vừa đảm bảo được đời sống của công chức lại đạt được sự tôn nghiêm tương xứng của xã hội, giúp ích cho thu hút các nhân tài, đồng thời phải kích thích được tính tích cực, sáng tạo của công chức, động viên họ công tác tốt hơn nữa, đảm bảo ổn định đội ngũ công chức tinh thông nghiệp vụ, tháo vát, liêm khiết.

1.3.2.2. Điều kiện lao động

Đó là những điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật đảm bảo cho việc thực hiện các hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Bao gồm: Phòng làm việc, không gian làm việc; máy móc, phương tiện hỗ trợ; phương tiện di chuyển; môi trường không khí: nhiệt độ, tiếng ồn, bụi bặm...

Những điều kiện lao động có ảnh hưởng không nhỏ tới tâm trạng làm việc của cán bộ, công chức, tới kết quả xử lý công việc của họ.

1.3.2.3. Các yếu tố từ người lãnh đạo, quản lý

Theo Lênin: “ Kết quả hoạt động quản lý đối với quần chúng được quy định không phải bằng sức mạnh của quyền lực mà bằng sức mạnh của uy tín, sức mạnh của năng lực, của sự dày dặn kinh nghiệm, của sự đa dạng phong phú về hình thức và tài năng thực tế” (V.I.Lênin toàn tập, tập 7, tr 14, Bản tiếng Nga). Người lãnh đạo giữ vị trí trung tâm trong tập thể lao động. Mọi vấn đề của tập thể cần phải giải quyết đều phải thông qua người lãnh đạo. Người lãnh đạo là cầu nối giữa cơ quan quản lý cấp trên với tập thể lao động. Mọi chỉ thị, nghị quyết của Nhà nước ban hành ra đều thông qua người lãnh đạo để đến với tập thể. Người lãnh đạo chịu trách nhiệm trước cấp trên về trạng thái hoạt động, kết quả hoạt động cũng như về mọi mặt đời sống của tập thể do mình quản lý, có trách nhiệm tạo những điều kiện cần thiết bảo đảm cho việc thể hiện sáng kiến của nhân viên, bảo đảm cho người lao động tham gia tích cực vào hoạt động quản lý tập thể, thảo luận các vấn đề có

liên quan đến tập thể và các cán bộ, nhân viên của cơ quan. Với vai trò, vị trí quan trọng như vậy, nên nhân cách, uy tín và những cách thức quản lý của người lãnh đạo luôn ảnh hưởng sâu sắc tới tính tích cực lao động của công chức.

Một nhân cách lãnh đạo mẫu mực về tính tích cực lao động sẽ là tấm gương cho nhân viên noi theo. Tính tích cực lao động của người lãnh đạo thể hiện ở chỗ:

- Có lòng say mê lao động, có mục tiêu lý tưởng rõ ràng: lý tưởng của người lãnh đạo là phải đưa Tổ quốc mình trở thành một xã hội văn minh, giàu có, công bằng, tự do, bình đẳng, bác ái. Lý tưởng của người lãnh đạo biểu hiện trong tính nguyên tắc, ở sự thống nhất giữa lời nói và việc làm, ở hành vi đạo đức trong hoạt động và trong đời sống, hành động theo lương tâm và trách nhiệm, hành động vì lợi ích của mọi người, vì xã hội trước khi vì lợi ích của mình. Lý tưởng chân chính của người lãnh đạo không chỉ là động lực hoạt động của chính họ mà còn ảnh hưởng đến tập thể lao động. người lãnh đạo có lý tưởng cao đẹp sẽ chiếm được lòng kính trọng của nhân viên, lôi kéo được quần chúng đi theo. Lý tưởng của người lãnh đạo là yếu tố giáo dục tập thể và cá nhân.

- Là người có năng lực quản lý và năng lực chuyên môn cao. Có khả năng giải quyết được những vấn đề liên quan đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Biểu hiện rõ rệt nhất của tính tích cực lao động là qua kết quả, hiệu quả các hoạt động của cơ quan. Và để đạt kết quả cao chắc chắn cần người quản lý lãnh đạo phải có năng lực. Một người lãnh đạo có năng lực quản lý sẽ biết tổ chức các hoạt động của cơ quan hợp lý, khơi gợi, phát huy được tính tích cực của nhân viên. Khi người lãnh đạo có năng lực chuyên môn sẽ giúp đỡ cho nhân viên những lời khuyên, những chỉ dẫn hữu ích.

- Là người có tính nguyên tắc. Nó thể hiện sự bình đẳng, khách quan, công tâm trong đánh giá công việc và con người, khen chê đúng trạng thái kết quả công việc của người dưới quyền và ngang hàng. Tránh được tình trạng “yêu nên tốt, ghét nên xấu”, đánh giá căn cứ vào tình cảm hoặc mối quan hệ cá nhân. Có như vậy, người lãnh đạo mới khuyến khích được tính tích cực lao động của quần chúng.

- Là người nhạy cảm. Tính nhạy cảm thể hiện ở sự chú ý quan sát nắm bắt chính xác những biến đổi về tâm tư, tình cảm ở người khác, sự quan tâm chăm

sóc, giúp đỡ khi cần thiết đối với mọi người trong cơ quan. Người lãnh đạo hiểu về những khó khăn trong công việc, trong cuộc sống gia đình của nhân viên, từ đó có sự chia sẻ, cảm thông và tạo điều kiện để nhân viên làm việc tốt hơn. Sự nhạy cảm kết hợp với tấm lòng nhân hậu sẽ làm cho mối quan hệ giữa nhân viên và lãnh đạo chân thành, ấm áp, vui tươi, hạnh phúc.

- Biết đòi hỏi cao ở nhân viên. Nó thể hiện sự tôn trọng, tin tưởng ở con người, đồng thời biểu hiện sự kích thích, động viên họ thực hiện nhiệm vụ. Song sự đòi hỏi cao cần xuất phát từ năng lực của nhân viên, điều kiện thực hiện. Trong hoạt động quản lý hạ thấp yêu cầu đòi hỏi cũng đồng nghĩa với hạ thấp tính tích cực sáng tạo của quần chúng. Việc đòi hỏi cao đi kèm với kế hoạch kiểm tra, giám sát để có những đốc thúc hay những động viên khen thưởng kịp thời. Việc đòi hỏi cao cũng có nghĩa là đòi hỏi cao ở chính mình. Khi đó người lãnh đạo mới được mọi người tin yêu, kính trọng và người dưới quyền không thể từ chối thực hiện những yêu cầu của họ.

Những phẩm chất cá nhân trên sẽ tạo ra uy tín của người lãnh đạo trong tập thể. Uy tín của người lãnh đạo biểu hiện ở sự tôn trọng, tin tưởng của cấp dưới đối với những lời nói, việc làm, những quyết định của người lãnh đạo, những người dưới quyền chấp hành nghiêm túc những mệnh lệnh quản lý do người chỉ huy ban hành, họ tự giác thực hiện công việc. Ở đây uy tín cá nhân người lãnh đạo có sức cảm hóa nhân viên rất cao, nhân viên xuất phát từ sự kính phục mà làm việc chứ không phải vì sợ mới làm. Chính sự tin tưởng, tự giác chấp hành các quyết định quản lý của người lãnh đạo sẽ làm nảy sinh và củng cố quyết tâm, tính sáng tạo trong hoạt động của các thành viên trong tập thể. Uy tín của người lãnh đạo có sức mạnh gắn kết mọi thành viên trong tập thể, cùng hợp tác với nhau thực hiện nhiệm vụ chung. Uy tín của người lãnh đạo là yếu tố khách quan tác động tới tính tích cực lao động của các nhân viên trong tập thể.

Phong cách quản lý của người lãnh đạo cũng ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của quần chúng. Khi nói đến phong cách lãnh đạo là nói về hệ thống hành vi cá nhân của người lãnh đạo trong việc sử dụng những quyền hạn, quyền lực, tri thức và trách nhiệm được giao. Phong cách của một người lãnh đạo không phải chỉ

phản ánh những yếu tố tâm lý chủ quan của người lãnh đạo đó mà còn phản ánh những yếu tố môi trường xã hội trong hệ thống quản lý. Trong môi trường công sở, phong cách lãnh đạo dân chủ hoặc tự do dường như khuyến khích được tính tích cực lao động của công chức hơn là phong cách độc đoán. Người lãnh đạo dân chủ luôn trưng cầu ý kiến của cấp dưới trước khi ra một quyết định nào đó. Người lãnh đạo dân chủ luôn coi trọng ý kiến, khuyến khích sáng kiến, kêu gọi trách nhiệm của cấp dưới với công việc của tập thể. Phong cách này tạo được cảm giác được tôn trọng ở cấp dưới, nó cũng tạo ra bầu không khí cởi mở, tôn trọng lẫn nhau trong tập thể. Công chức thuộc cơ quan Nhà nước phần lớn là những người có trình độ, hoạt động của họ mang nặng tính chất là hoạt động chuyên môn, hoạt động trí óc. Do vậy, phong cách lãnh đạo tự do cũng khá phù hợp với đối tượng công chức Nhà nước. Trong trường hợp này, người lãnh đạo chỉ cung cấp thông tin, đưa yêu cầu, còn hầu như không can thiệp vào hoạt động của các thành viên trong tập thể, để cho mọi người tự chủ phát huy hết khả năng độc lập, tự điều khiển tư duy và hành động của mình. Người lãnh đạo chủ yếu giám sát, kiểm tra kết quả hoạt động và tiến độ hoạt động mà thôi. Hiện nay, việc cấp thiết là cần loại bỏ phong cách lãnh đạo quan liêu. Phong cách lãnh đạo quan liêu là con đẻ của cơ chế quan liêu bao cấp, là nguyên nhân trực tiếp của các bệnh gia trưởng, độc đoán, thiếu dân chủ, không đi sâu, đi sát thực tế, cục bộ địa phương, vô kỷ luật... và dẫn đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý kém. Chủ tịch Hồ Chí Minh gọi chủ nghĩa quan liêu là “một thứ giặc trong lòng chúng ta” vì nó làm cho người lãnh đạo bảo thủ, trì trệ, ỷ lại, vô trách nhiệm, thiếu năng động và đổi mới, bóp nghẹt sáng kiến của mọi người, mất đoàn kết. Phong cách quan liêu sẽ làm thui chột tính tích cực lao động của quần chúng.

1.3.2.4. Truyền thống tập thể, dư luận tập thể và bầu không khí tâm lý nhóm

Truyền thống được hiểu như là giá trị tinh thần, tư tưởng thể hiện trong kết quả quá trình hoạt động của một tập thể lao động được ghi lại dưới hình thức những khái niệm, những nghi lễ, những quy chế điều chỉnh cách ứng xử trong tập thể.

Trong tập thể lao động, truyền thống có ý nghĩa lớn trong lĩnh vực hình thành và đoàn kết tập thể. Nó là chất keo hồ kết dính các thành viên tập thể với nhau, là chất xúc tác hòa nhập từng cá nhân với tập thể, là tấm gương để mỗi thành viên noi theo, đồng thời là niềm tự hào của mỗi thành viên tập thể. Truyền thống được coi như yếu tố giáo dục đối với mỗi cá nhân trong tập thể, tạo cơ sở cho hoạt động có ý thức của mỗi người trên tinh thần xây dựng.

Trong tập thể nếu vẫn tồn tại những truyền thống cũ như quá coi trọng tình, coi thường pháp luật, sống lâu lên lão làng...thì những yếu tố tâm lý đó được các thành viên trong tập thể đưa vào trong quá trình hoạt động của tập thể gây nên trở ngại cho việc thực hiện nguyên tắc sống và làm việc theo pháp luật, không phát huy được năng lực và trách nhiệm cá nhân, không đem lại hiệu quả trong giải quyết các công việc nơi công sở. Người lãnh đạo cần tập trung cần tập trung mọi lực lượng tiến bộ trong tập thể lao động, kiên quyết đấu tranh với những hủ tục, xây dựng truyền thống tốt đẹp của cơ quan, giáo dục ý thức xây dựng tập thể ở mỗi cá nhân.

Dư luận tập thể là sự phán xét đánh giá của một tập thể đối với các sự việc, sự kiện, quá trình của thực tế mà họ quan tâm. Sự phán xét, đánh giá này biểu thị thái độ của họ đối với sự kiện, sự việc, quá trình đó (tán thành hay phản đối, ủng hộ hay không)

Trong hoạt động quản lý để phát huy tốt chức năng của dư luận xã hội, người lãnh đạo nên sử dụng nó như là một phương tiện giáo dục đối với quần chúng. Người lãnh đạo phải biết phát hiện kịp thời các dư luận nảy sinh trong tập thể, hướng chúng phục vụ cho sự phát triển của tập thể về mọi mặt. Sử dụng dư luận để khuyến khích, động viên, cổ vũ những điển hình tích cực lao động. Ngược lại, cũng sử dụng ý chí của tập thể để lên án các hành vi của công chức đi ngược lại với lợi ích của tập thể, lợi ích của người dân, lên án các hành vi thiếu tính tích cực lao động. Người lãnh đạo, quản lý có thể sử dụng các phương thức tác động: thuyết phục, nêu gương, ám thị, bắt chước... để tích cực hoá một số nhân tố cơ bản (các thành viên tích cực, những ý tưởng, những cách làm hay...) trong tập thể. Người lãnh đạo có thể chủ động tạo ra các dư luận tập thể để điều chỉnh hành vi,

hay lấy ý kiến của tập thể phục vụ cho mục tiêu tăng chất lượng và hiệu quả làm việc trong tập thể.

Bầu không khí tâm lý xã hội là không gian xã hội chứa đựng trạng thái tâm lý chung của các thành viên trong tập thể.

Bầu không khí tâm lý là trạng thái tâm lý của tập thể, nó thể hiện ở:

+ Sự phức hợp tâm lý xã hội. Sự tương tác giữa các thành viên và mức độ dung hợp các đặc điểm tâm lý trong các quan hệ liên nhân cách của họ. Bầu không khí tâm lý trong tập thể biểu hiện mức độ hoạt động, mức độ hòa hợp về các phẩm chất tâm lý của các cá nhân trong tập thể.

+ Bầu không khí tâm lý thể hiện tính chất của mối quan hệ qua lại giữa mọi người trong tập thể. Mối quan hệ giữa người lãnh đạo quản lý với nhân viên có thể là mối quan hệ phụ thuộc, áp đặt. Mối quan hệ giữa người – người trong tập thể bình đẳng, dân chủ, tôn trọng lẫn nhau sẽ tạo ra bầu không khí tâm lý lành mạnh. Mối quan hệ giữa người – người mà có sự đố kỵ, nghi ngờ, không công bằng (nhất là về mặt lợi ích) sẽ hình thành không khí căng thẳng, nặng nề.

Vì bầu không khí tâm lý có mối quan hệ chặt chẽ với tâm trạng của từng cá nhân và của cả tập thể, nên bầu không khí tâm lý ảnh hưởng mạnh mẽ tới tâm tư, tình cảm của mỗi người trong tập thể, tới các hành động chung của tập thể, tới hiệu quả hoạt động của mọi thành viên. Trong tập thể có bầu không khí thuận hoà, chứa đựng những tình cảm tích cực, đoàn kết là điều kiện thuận lợi cho sự phát triển nhân cách, năng lực của cá nhân, giúp cá nhân đó tự điều chỉnh cách xử sự của mình sao cho phù hợp với yêu cầu, mục đích chung của tập thể. Ngược lại ở một tập thể mà bầu không khí tâm lý tẻ nhạt, căng thẳng sẽ dẫn đến tâm trạng tiêu cực cho các thành viên, dễ dàng hình thành các nhóm không chính thức, đối nghịch với tập thể, nảy sinh nhiều mâu thuẫn nội bộ, hay xảy ra cãi lộn đấu đá. Và điều này cũng ảnh hưởng tới tâm trạng và năng suất lao động của cả tập thể, ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của các nhân viên.

Bầu không khí tâm lý trong tập thể chịu sự chi phối của rất nhiều những yếu tố. Cụ thể là:

+ Mối quan hệ giữa *người lãnh đạo và nhân viên cấp dưới*.

Phong cách của người lãnh đạo quản lý ảnh hưởng rất lớn tới bầu không khí tâm lý. Người lãnh đạo biết đánh giá, khen thưởng, xử phạt công bằng sẽ khích lệ được mọi người hăng hái, tích cực lao động.

Với uy tín cao của người lãnh đạo sẽ tạo ra sự thống nhất trong quan điểm, hành động của các nhân viên.

Những quyết định quản lý phù hợp, đáp ứng được lợi ích của tập thể cũng tạo ra tâm trạng phấn chấn, tin tưởng, nghe theo, làm theo của mọi người.

+ Mỗi quan hệ giữa *nhân viên – nhân viên*.

Nếu mối quan hệ giữa các nhân viên là thiện cảm, khoan dung, nhân ái, đoàn kết sẽ giúp tạo không khí tâm lý lành mạnh, thúc đẩy tính tích cực lao động, phát huy hết khả năng của mỗi người trong tập thể.

Ngược lại, mối quan hệ đó mà thù địch ác cảm dẫn đến không khí nặng nề, căng thẳng, mỗi thành viên trong tập thể đó sẽ mất dần ý chí, chán nản, giảm sút năng suất lao động.

+ Mỗi quan hệ giữa *nhân viên và công việc*: Thể hiện ở sự phù hợp của công việc đối với sở thích, năng lực của người lao động. Khi công việc phù hợp với khả năng, sở trường, đem lại lợi ích cho người lao động sẽ tạo ra sự phấn khích, hứng thú, sáng tạo, hăng say... Ngược lại, sẽ tạo ra sự miễn cưỡng, bực bội, thiếu nhiệt tình, không sáng tạo..

1.3.2.5. Văn hóa công sở

Văn hóa công sở có thể được hiểu là những quy tắc, các chuẩn mực ứng xử của các cán bộ, công chức với nhau và với các công dân tới cơ quan hành chính, nhằm phát huy tối đa năng lực của những người giao tiếp để đạt hiệu quả cao nhất trong công việc tại công sở. Khi văn hóa công sở của cán bộ, công chức được nâng cao thì nấc thang văn hóa ứng xử của công dân đến công sở làm việc cũng sẽ cao hơn.

Không ít cơ quan hành chính hiện nay có biểu hiện “ô nhiễm” môi trường văn hóa công sở. Mà biểu hiện của nó là hiện tượng “bè cánh”, kèn cựa “Con gà

tức nhau tiếng gáy”, hách dịch, cửa quyền với người dân.... Với một môi trường văn hóa như vậy chắc chắn hiệu quả công việc sẽ không cao. Đúng ra năng lực trí tuệ, học vấn công sức lao động phải sử dụng để phục vụ cho việc làm ra sản phẩm xã hội, thì người ta lại bỏ quá nhiều công sức để tranh giành, đấu đá, soi mói và kìm hãm lẫn nhau. Đó là một sự lãng phí về nguồn nhân lực. Những con người trung thực lao động sáng tạo hết mình vừa không được gì, vừa bị cướp công và bị cô lập. Một hiện tượng nữa là, môi trường công sở ở nhiều cơ quan Nhà nước hiện nay đã tạo cho người ta nhiều khoảng thời gian ngồi chơi xơi nước dẫn đến tình trạng "buôn chuyện", dòm ngó chức vụ tạo bè, kéo cánh để tranh ghế, tranh chức và cuốn hút người lao động vào vòng xoáy của quyền lực mà quên đi cả nhiệm vụ chuyên môn của mình. Văn hóa công sở tại các đơn vị này vẫn còn lối tư duy kiểu cũ: "Lương ta có vậy, ta chỉ làm vậy thôi". Với tư tưởng làm việc như vậy sẽ thui chột đi sự sáng tạo trong công việc và chí tiến thủ của mọi người.

Thực trạng trên cho thấy, cần phải nâng cao nhận thức về văn hóa công sở của các ngành, các cấp, các địa phương, cần thấy được mối liên hệ qua lại giữa trình độ văn hóa công sở với hiệu quả, năng suất của công việc tại công sở. Chúng ta còn thiếu các chuẩn mực về văn hóa công sở và các chế tài xử lý vi phạm, thiếu đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa công sở. Điều đó đã dẫn đến hiệu quả công việc của các cơ quan hành chính Nhà nước thấp, cản trở quá trình hội nhập. Do đó, chúng ta cần một số giải pháp để nâng cao văn hóa công sở.

Chương II

TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

(Nghiên cứu trường hợp hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ)

2.1. Tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

Đội ngũ cán bộ - công chức Việt Nam được hình thành và phát triển cùng với quá trình đi lên của đất nước. Sau cách mạng Tháng Tám năm 1945, nước Việt Nam dân chủ cộng hoà được thành lập, chính quyền cách mạng đã quan tâm xây dựng chế độ công chức.

Thời kỳ đầu của chính quyền cách mạng, số lượng công chức tập trung ở các cơ quan trung ương và chủ yếu làm trong các cơ quan quản lý nhà nước, số ít công chức làm việc ở cơ quan sự nghiệp như y tế, giáo dục; các lĩnh vực khác như văn hoá, thể thao, nghiên cứu khoa học chiếm tỷ lệ không đáng kể. Cũng thời kỳ này, số lượng công chức trên 1.000 dân chiếm 0,9%, một tỷ lệ rất thấp so với một số nước trong khu vực. Cơ cấu đội ngũ công chức trong thời kỳ này bao gồm những người tham gia kháng chiến, trưởng thành từ quân đội, những trí thức cách mạng được đào tạo từ trong kháng chiến và sau hoà bình lập lại, và một phần công chức lưu dụng của chính quyền cũ. Những cán bộ - công chức đầu tiên của Việt Nam được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, có phẩm chất chính trị kiên định vững vàng, được đào tạo có hệ thống, đã giúp Chính phủ kiến toàn và củng cố vững chắc chính quyền nhân dân, làm nên thắng lợi cuộc kháng chiến chống đế quốc Pháp, lập lại hoà bình ở miền Bắc, tiến hành công cuộc xây dựng lại miền Bắc và chi viện cho cuộc kháng chiến chống Mỹ xâm lược ở miền Nam.

Năm 1954, cả nước có trên 4,4 vạn công chức thì năm 1962 đã có 16 vạn (tăng 3,5 lần). Trong đó, công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước tăng 1,1 lần, công chức ở các cơ quan sự nghiệp tăng hơn 2,2 lần. Điều đó chứng tỏ sau khi đã củng cố được bộ máy quản lý nhà nước, Chính phủ đã quan tâm đến phát triển sự nghiệp y tế, giáo dục và đẩy mạnh sự nghiệp nghiên cứu khoa học và các lĩnh vực văn hoá - xã hội.

Đến cuối năm 1975 (chỉ tính số công chức ở miền Bắc), tổng số công chức - viên chức có trên 47,8 vạn người, trong đó công chức - viên chức làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến các huyện chiếm 17%; công chức - viên chức làm việc trong các cơ quan sự nghiệp chiếm 83%.

Từ năm 1976 đến 1996, số lượng công chức - viên chức tăng nhanh (không kể số công chức - viên chức tăng do thống nhất đất nước), bình quân hàng năm tăng 3,3 vạn người chủ yếu là tăng cho các ngành y tế, giáo dục. Đến tháng 6/1996, số lượng công chức cả nước có trên 1,3 triệu người (chiếm 1,76% dân số cả nước). Trong khi đó, tỷ lệ công chức so với một số nước trong khu vực như sau: Nhật Bản là 3,55%, Pháp là 4,8%, Malaixia 4,8%, Philippin 2,12%, Indônêxia 2,1%...

Cán bộ, công chức ở Việt Nam (không kể cán bộ, công chức trong lực lượng vũ trang) tính đến tháng 12 năm 2002 có 1.529.852 người, trong đó 209.171 cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước; 1.218.446 viên chức sự nghiệp; 19.235 cán bộ, công chức khối lập pháp, tư pháp, còn lại là cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể. Ngoài ra có khoảng trên 200.000 cán bộ cơ sở. Hiện tại số cán bộ, công chức là hơn 1,7 triệu người, bằng 2% dân số cả nước, trong đó biên chế trong khối sự nghiệp nhà nước khoảng 1,4 triệu người. Vì vậy, khi tiến hành cải cách hành chính đặt ra cho chúng ta yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong việc phát triển kinh tế - xã hội, quản lý đất nước hơn 84 triệu dân trong những năm tới đây.

Do hoàn cảnh lịch sử, thời gian dài đất nước tập trung cho cuộc kháng chiến giải phóng dân tộc, thực hiện chính sách hậu phương quân đội và chế độ đối với quân nhân, cán bộ trong kháng chiến, hầu hết các cơ quan từ Trung ương đến cấp huyện đều tiếp nhận những quân nhân, cán bộ tham gia kháng chiến. Số cán bộ - công chức này phần đông chưa được đào tạo, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, dẫn đến chúng ta phải gánh chịu một bộ máy với một số lượng biên chế đông, tình trạng phổ biến là thiếu cán bộ làm được việc nhưng lại thừa biên chế mà tiền lương phải trả lại cao.

Có thể nói, đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam trong những năm qua có những bước tiến bộ rõ rệt, tuy nhiên bên cạnh đó cũng đã bộc lộ một số vấn đề hạn chế, tồn tại cần phải khắc phục.

Trước hết, đội ngũ cán bộ công chức hành chính chưa ổn định và chuyên nghiệp hóa. Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ, còn bất cập, hẫng hụt về nhiều mặt: tri thức và năng lực quản lý nhà nước về xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong công tác quản lý còn rất hạn chế. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận cán bộ, công chức còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ nhân dân chưa cao; tệ quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân chưa được ngăn chặn gây nên sự trì trệ, trở ngại lớn cho công cuộc cải cách, làm giảm hiệu lực của bộ máy Nhà nước. Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; thiếu đội ngũ cán bộ, công chức nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách ở các cấp. Đặc biệt, ở những vùng sâu, vùng xa và miền núi, hải đảo, đại bộ phận cán bộ, công chức yếu về năng lực, trình độ chuyên môn, thiếu nguồn nhân lực bổ sung vào bộ máy hành chính nhà nước. Số lượng cán bộ chuyên trách ở cơ sở (xã, phường, thị trấn) đông nhưng chất lượng thấp.

Hai là, công tác quản lý cán bộ, công chức đặc biệt là việc bố trí cán bộ, công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi loại cơ quan, tổ chức nhà nước. Tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ các ngạch công chức chưa được bổ sung, sửa đổi, hoàn chỉnh phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của từng loại công chức. Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chậm được đổi mới, cải tiến, chưa gắn với yêu cầu xây dựng một đội ngũ công chức chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhu cầu của sự nghiệp đổi mới. Nội dung đào tạo bồi dưỡng vẫn nặng về hình thức,

tiêu chuẩn, bằng cấp, chưa chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hành và không gắn bó với chức trách, nhiệm vụ của từng loại công chức. Phương thức đào tạo chưa chú trọng khuyến khích tính tích cực của người học. Năng lực trình độ đội ngũ giảng viên không đồng đều, còn thiếu kiến thức thực tiễn, kỹ năng sư phạm hạn chế. Hệ thống các cơ sở đào tạo chưa được tổ chức phân cấp hợp lý, chồng chéo về nội dung chương trình, cơ sở vật chất chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy.

Nhằm khắc phục những hạn chế, tồn tại nêu trên, Thủ tướng Chính phủ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Chương trình xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức với mục tiêu tổng quát là: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại; có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân. Trên cơ sở đó định ra các mục tiêu cụ thể như: tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế xây dựng, quản lý cán bộ, công chức nhà nước, quy chế hoạt động công vụ phù hợp với yêu cầu, mục tiêu của nền hành chính hiện đại; thực hiện bố trí, đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức trên cơ sở các tiêu chuẩn cụ thể; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng thực hành theo yêu cầu nghề nghiệp của từng loại công chức; từng bước cải tiến công tác quản lý hồ sơ nhằm hiện đại hóa công tác quản lý cán bộ, công chức; xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách ở cơ sở vững mạnh, có năng lực tổ chức, công tâm với nhiệm vụ, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, tăng cường mối quan hệ giữa chính quyền với nhân dân, nâng cao trách nhiệm công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

2.2. Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính trên địa bàn hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ – Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng

2.2.1. Tổ chức và phương pháp nghiên cứu thực tế

2.2.1.1. Nội dung nghiên cứu: Nghiên cứu thực trạng tính tích cực lao động của công chức tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

Bao gồm:

- Mức độ của tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hai tỉnh được biểu hiện trong nhận thức, thái độ, hành vi và kết quả lao động của họ.
- Nguyên nhân của thực trạng trên và những yếu tố (khách quan và chủ quan) ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hai tỉnh. Nghiên cứu quan tâm tới các yếu tố như: chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức; nhu cầu, lợi ích của cán bộ, công chức, môi trường lao động của cán bộ, công chức, các phương thức quản lý tác động tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức...
- Giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hai tỉnh

2.2.1.2. Khách thể, phạm vi nghiên cứu:

Khách thể nghiên cứu là các cán bộ (từ trưởng phòng trở lên) và công chức tại các Sở của hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ, bao gồm các Sở: Nội vụ, Tư pháp, Tài nguyên & Môi trường; Thương binh - lao động - xã hội; Kế hoạch đầu tư; Văn hoá thông tin; Xây dựng.

Dưới đây là bảng mô tả các khách thể nghiên cứu bằng bảng hỏi:

STT	Nội dung	Các bộ LĐ, QL		Công chức	
		SL	%	SL	%
1	Tỉnh: 1) Phú Thọ 2) Thái Nguyên	40 45	47.1% 52.9%	70 92	43.3% 56.8%
2	Giới tính: a) Nam b) Nữ	67 18	78.8% 21.2%	87 75	53.7% 46.3%
3	Trình độ: 1) Trung cấp, cao đẳng: 2) Đại học: 3) Sau đại học:	3 79 3	3.5% 92.9% 3.5%	21 139 2	13% 85.8% 1.2
4	Tuổi đời: 1. Dưới 31 tuổi 2) Từ 31 - 40 tuổi: 3) Từ 41 - 50 tuổi: 4) Trên 50 tuổi:	25 36 24	29.4% 42.3% 28.3%	66 57 28 11	40.8% 35.1% 17.2% 6.79%
5	Đảng viên: Chưa đảng viên:	85 0	100%	80 82	49.4% 50.6%
6	Thời gian công tác: 1) Dưới 5 năm: 2) Từ 5 - 15 năm: 3) Từ 16 - 25 năm 4) Trên 25 năm:	3 28 23 31	3.5% 32.9% 27.1% 36.5%	67 54 20 21	41.4% 33.3% 12.3% 13.0%
6	Thâm niên làm LĐ,QL: 1) Từ 1- 5 năm: 2) Từ 6 - 10 năm: 3) Từ 11 - 15 năm 4) Trên 15 năm:	31 31 15 8	36.5% 36.5% 17.6% 9.4%		
	Tổng:	85	100.0	162	100.0

Đề tài còn tiến hành phỏng vấn sâu 20 cán bộ, lãnh đạo và công chức tại các Sở tại hai Tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

2.2.1.3. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu. Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu để hình thành cơ sở lý thuyết cho việc nghiên cứu. Từ đó xây dựng hệ thống các khái niệm làm công cụ nghiên cứu, cụ thể hóa chúng dưới dạng các chỉ báo để có thể xây dựng bảng hỏi.

Đề tài cũng nghiên cứu phân tích các tài liệu, số liệu về đánh giá về cải cách hành chính, các mẫu đánh giá cán bộ, công chức hàng quý, hàng tháng,... tại tỉnh.

- Phương pháp điều tra viết: Sử dụng bảng hỏi để tìm ra thực trạng, nguyên nhân và giải pháp cho tính tích cực lao động của công chức.

Sử dụng 2 hệ thống bảng hỏi: Bảng hỏi dành cho công chức và Bảng hỏi dành cho cán bộ quản lý lãnh đạo trực tiếp quản lý công chức đó.

- Phương pháp tọa đàm. Đề tài đã tổ chức tại hai tỉnh hai buổi tọa đàm. Đối tượng tham gia tọa đàm là khoảng 20 cán bộ, công chức các Sở tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ. Nội dung tọa đàm xoay quanh vấn đề thực trạng tính tích cực lao động của công chức tại hai tỉnh, nguyên nhân của thực trạng đó và các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Đề tài phỏng vấn sâu 20 đối tượng. Bao gồm: 6 giám đốc và phó giám đốc các Sở tại hai tỉnh; 6 trưởng, phó các phòng tại các Sở, 8 công chức tại các Sở.

- Phương pháp thống kê mô tả

2.2.1.4. Tổ chức nghiên cứu:

Việc nghiên cứu thực tiến được diễn ra qua các giai đoạn sau:

- Từ tháng 2 đến tháng 5 năm 2007: Giai đoạn nghiên cứu những cơ sở lý luận. Từ đó xây dựng nội dung, phương pháp nghiên cứu thực tiến, lập bảng hỏi. Trong giai đoạn này đề tài sử dụng các phương pháp: nghiên cứu tài liệu và xin ý kiến chuyên gia.

- Từ tháng 6 đến tháng 8 năm 2007: Giai đoạn khảo sát thực trạng. Gồm các bước:

- Liên hệ với các địa phương và chọn mẫu nghiên cứu
- Tiến hành khảo sát tại hai tỉnh
- Xử lý kết quả thu được

Các phương pháp sử dụng: điều tra viết, phỏng vấn, tọa đàm, quan sát, thông kê toán học

2.2.2. Thực trạng tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính

***Nhận thức của cán bộ, công chức về tính tích cực lao động:** Khi được hỏi “Đồng chí hiểu như thế nào về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức?”. Các cán bộ, công chức đưa ra những ý kiến thể hiện sự hiểu biết về khái niệm này khá sâu sắc và đầy đủ. Theo họ, tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là:

- Tích cực lao động là đem khả năng, năng lực hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ chất lượng cao, đúng tiến độ. Chất lượng công việc và tiến độ công việc là tiêu chí đầu tiên đánh giá tính tích cực lao động.
- Sự nhiệt tình làm việc. ý thức được trách nhiệm của mình và thực hiện đúng trách nhiệm đó.
- Thực hiện tốt kỷ luật lao động, tự giác, chủ động trong thực hiện kế hoạch công tác, sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ được phân công.
- Cần đánh giá tính tích cực qua năng lực, trình độ chuyên môn. Đây là một tiêu chí quan trọng, bởi, có năng lực thì giải quyết công việc thông thoáng, rõ ràng, chất lượng, đưa ra những chính sách gần với dân.
- Thể hiện qua thái độ tiếp dân, giải quyết nhanh gọn công việc của dân.
- Biểu hiện qua động cơ lao động: điều tiết được lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể.
- Đầu tư thời gian, công sức thực hiện nhiệm vụ, nghiêm túc trong làm việc, kể cả làm ngoài giờ hành chính.

- Đối với các cán bộ trẻ, mới vào nghề thì căn cứ vào dấu hiệu là thường xuyên tranh thủ ý kiến của lãnh đạo, người có kinh nghiệm khi giải quyết công việc, thường xuyên trao đổi học hỏi kinh nghiệm của những người đi trước..

Để đánh giá về tính tích cực lao động của công chức cần căn cứ vào tính chất công việc của công chức, căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của từng loại hình hoạt động của công chức. Chức năng, nhiệm vụ của các Sở là tham mưu, giúp Ủy Ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước. Cán bộ, công chức làm việc tại các Sở thường có hai dạng: công chức tác nghiệp, tổng hợp (giải quyết những công việc hành chính, giấy tờ) và công chức chuyên ngành (làm chuyên môn). Có những công việc đòi hỏi cặm cụi, tỉ mỉ. Ngược lại có những công việc cần thảo luận, trao đổi ý kiến. Cán bộ, công chức công tác tại Sở là những người làm chính sách: cụ thể hóa chính sách của trung ương, tham mưu và trình ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các quyết định, chỉ thị, chương trình, kế hoạch... Với những công việc này, đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có trí tuệ cao và biết giao tiếp. Vì vậy, đánh giá tính tích cực của cán bộ, công chức các Sở là đánh giá: chất lượng chính sách, chất lượng và thái độ tham gia tranh luận, tháo gỡ các vấn đề của thực tiễn thực hiện chính sách; đánh giá qua những phản hồi của người dân về giá trị của các chính sách; đánh giá qua bộ phận tiếp dân, qua khiếu nại, tố cáo; qua hiệu quả thực hiện các quy định; đánh giá qua tiến độ thực hiện công việc....

*** Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đánh giá trên 3 mặt: nhận thức về công việc, thái độ lao động và hành vi lao động.**

*** Về nhận thức:** Nhận thức là một biểu hiện để đánh giá tính tích cực lao động của cán bộ, công chức tại Phú Thọ và Thái nguyên. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đánh giá qua những tiêu chí bằng cách cho điểm từ 1 đến 5 điểm:

1. Hiểu về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao

2. Hiểu về các văn bản pháp luật, các Nghị quyết, chỉ thị có liên quan tới công việc được giao
3. Hiểu về các yêu cầu cải cách hành chính ở đơn vị mình
4. Hiểu về cách thức thực hiện những công việc được giao
5. Hiểu về quyền lợi liên quan đến vị trí công tác của mình

Các tiêu chí trên được đánh giá với mức điểm khá cao. Tuy nhiên điểm tự đánh giá cao hơn điểm đánh giá những người khác. Và đáng chú ý là cán bộ, lãnh đạo, quản lý đánh giá nhân viên của mình với số điểm kém hơn nhiều. Cụ thể là:

Các tiêu chí	Nhân viên tự đánh giá	Cán bộ tự đánh giá	Nhân viên đánh giá nhân viên khác	Cán bộ đánh giá nhân viên
Hiểu về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao	4,66	4,74	4,46	4,09
Hiểu về các văn bản pháp luật, các Nghị quyết, chỉ thị có liên quan tới công việc được giao	4,44	4,47	4,24	3,98
Hiểu về các yêu cầu cải cách hành chính ở đơn vị mình	4,35	4,44	4,17	3,84
Hiểu về cách thức thực hiện những công việc được giao	4,51	4,61	4,33	3,98
Hiểu về quyền lợi liên quan đến vị trí công tác của mình	4,56	4,64	4,47	4,24

Như vậy, cán bộ, công chức hiểu về chức năng, nhiệm vụ và những quyền lợi liên quan đến vị trí của mình tốt hơn là hiểu về yêu cầu của cải cách hành chính, và cách thức giải quyết công việc. Điều này sẽ ảnh hưởng không tốt tới kết quả thực hiện cải cách hành chính. Việc cập nhật thông tin liên quan, nâng cao hiểu biết về những kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức còn hạn chế.

Sự nhận thức một cách tích cực về trách nhiệm và nghĩa vụ là yếu tố rất quan trọng đối với việc hoàn thành tốt nhiệm vụ của công chức. Qua phỏng vấn sâu, nhiều ý kiến cho rằng: không phải công chức nào và không phải lúc nào công chức cũng nhận thức một cách đầy đủ trách nhiệm và nghĩa vụ của mình. Trong

thời gian qua và hiện nay chúng ta đã và đang nói đến một hiệu suất làm việc trung bình của một bộ phận cán bộ công chức trong các cơ quan nhà nước. Chúng ta cũng nói đến một hiện tượng “Chân ngoài dài hơn chân trong” của một số công chức hiện nay, tức là công chức quan tâm đến những công việc ngoài công vụ nhiều hơn là nhiệm vụ chính của mình. Một hiện tượng khác cũng đáng quan tâm của một bộ phận công chức hiện nay là tình trạng lãng phí thời gian trong các công sở, là tình trạng làm việc không hết hiệu suất của 8 giờ làm việc... Tất cả các hiện tượng này đều thể hiện ý thức chưa thật đầy đủ của công chức về trách nhiệm và nghĩa vụ của mình. Tất nhiên ở đây có những nguyên nhân khách quan của những hiện tượng này là thu nhập của công chức hiện nay còn thấp so với giá cả của thị trường và những nhu cầu tiêu dùng cơ bản của công chức hàng ngày.

Trong thực tế cho thấy, ở một số cán bộ, công chức luôn đấu tranh cho những lợi ích cá nhân của mình mà không nghĩ đến lợi ích của những người khác trong tập thể, không nghĩ đến sự đóng góp của mình cho tập thể, cho xã hội. *“Một bộ phận không nhỏ công chức khi giải quyết công việc của công dân vẫn mưu cầu lợi ích cá nhân. Chẳng hạn như: Giải quyết công việc thì hành dân: tìm lý do để từ chối, gây khó để buộc người dân phải đưa lợi ích. Lời nói, thái độ không tốt: không giải thích, gây khó khăn, phiền hà, đưa lý do từ chối hay không thực hiện đúng tiến độ”*. Không ít cán bộ, công chức nhận thức được rằng lợi ích chung được đáp ứng thì lợi ích cá nhân cũng được thỏa mãn. Khi cán bộ, công chức phục vụ tốt thì đã góp phần cho sự phát triển của đất nước và khi đó chính cán bộ, công chức cũng được hưởng lợi. Có thể, không ít cán bộ, công chức chỉ nhìn thấy lợi ích cá nhân trước mắt. Khi lợi ích của họ không thỏa mãn thì họ gây ra những xung đột mâu thuẫn trong tập thể, đối lập với lãnh đạo, gây trở ngại cho hoạt động của cơ quan. Và đặc biệt là một số cán bộ, công chức gây khó dễ cho dân để thu lại lợi ích cá nhân. Khi trao đổi với đồng chí phó giám đốc một Sở ở Thái Nguyên về việc: Tại sao cải cách hành chính chậm? *“Vì nó động chạm tới lợi ích của công chức. Nếu gọn nhẹ, đơn giản cho người dân thì công chức không kiếm được lợi ích cá nhân trong đó. Họ hành dân chủ yếu là để buộc dân chi tiền.”*

* Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức còn thể hiện ở **thái độ đối với công việc**.

Đánh giá thái độ lao động của cán bộ, công chức qua các chỉ báo sau:

- Say sưa, tâm huyết với công việc
- Hứng thú, phấn khởi khi làm việc
- Tinh thần vượt khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ
- Niềm nở, ân cần đối với nhân dân
- Mức độ hài lòng với công việc và các mối quan hệ trong đơn vị

Trong số những tiêu chí trên, tiêu chí được đa số cán bộ, công chức đánh giá cao nhất là: thái độ niềm nở, ân cần đối với nhân dân. Đây là một tiêu chí quan trọng thể hiện tinh thần thái độ khi giải quyết những công việc của dân. Nó cũng thể hiện văn minh công sở, tạo niềm tin đối với những người dân khi đến các cơ quan công quyền.

Mặc dù điểm số đánh giá thái độ lao động là khá cao, song các cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các Sở lại đánh giá thái độ say sưa, tâm huyết với công việc và mức độ hứng thú, phấn khởi khi làm việc của nhân viên mình quản lý lại khá khiêm tốn (3,76 đ/5 đ), đứng thứ 12, 13 trên tổng số 15 tiêu chí đánh giá về tính tích cực lao động. Nó gắn với mức độ hài lòng của cán bộ, công chức với công việc và với cơ quan.

Bảng dưới đây phản ánh mức độ hài lòng của cán bộ, công chức với công việc:

Thứ tự	Các nội dung	Các mức độ					
		Không tra lời	Rất hài lòng	Hài lòng	Tương đối hài lòng	Chưa hài lòng	Tổng số
1	Về những công việc mình được phân công	2	32	98	25	5	162
		1.2%	19.8%	60.5%	15.4%	3.1%	100.0%
2	Về mối quan hệ với thủ trưởng đơn vị	2	63	73	22	2	162
		1.2%	38.9%	45.1%	13.6%	1.2%	100.0%
3	Về sự đoàn kết, nhất trí của các thành viên trong đơn vị	2	44	77	32	7	162
		1.2%	27.2%	47.5%	19.8%	4.3%	100.0%
4	Về chế độ, chính sách đối với công việc của mình đảm nhiệm	5	25	66	48	18	162
		3.1%	15.4%	40.7%	29.6%	11.1%	100.0%
5	Về kết quả thực hiện nhiệm vụ của bản thân	5	29	80	40	8	162
		3.1%	17.9%	49.4%	24.7%	4.9%	100.0%
6	Về cách thức quản lý, điều hành công việc của lãnh đạo đơn vị	4	42	84	28	4	162
		2.5%	25.9%	51.9%	17.3%	2.5%	100.0%
7	Về kết quả các công việc của đơn vị	3	30	92	30	7	162
		1.9%	18.5%	56.8%	18.5%	4.3%	100.0%
8	Về vị trí của mình trong xã hội	2	16	66	63	15	162
		1.2%	9.9%	40.7%	38.9%	9.3%	100.0%
9	Về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc	4	22	54	52	30	162
		2.5%	13.6%	33.3%	32.1%	18.5%	100.0%
10	Về thu nhập từ công việc tại cơ quan	2	8	34	69	49	162
		1.2%	4.9%	21.0%	42.6%	30.2%	100.0%
11	Về những đánh giá của đối tác với chất lượng giải quyết công việc	2	13	82	63	2	162
		1.2%	8.0%	50.6%	38.9%	1.2%	100.0%

Bảng trên cho thấy, phần lớn công chức có thái độ hài lòng và tương đối hài lòng với công việc. Cán bộ, công chức tỏ ra khá hài lòng về mối quan hệ với thủ trưởng đơn vị, về cách thức điều hành công việc của lãnh đạo và về sự đoàn kết nhất trí của các thành viên trong đơn vị. Điều này cho thấy tại các địa bàn điều tra môi trường quan hệ giữa con người – con người là khá tốt. Điều mà cán bộ, công chức chưa hài lòng là: chế độ, chính sách đối với công việc, về thu nhập từ công việc cơ quan, về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và về vị trí của công chức trong

xã hội. Có lẽ vì thế mà thái độ lao động của cán bộ công chức là chưa hoàn toàn say sưa, tâm huyết với công việc. Khi thu nhập chưa đủ sống và vị thế xã hội không cao thì công chức chưa thể cống hiến toàn bộ tâm sức của mình trong công việc.

Tinh thần cố gắng, vượt khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được phản ánh qua điểm số khá cao: 4,34 đ/5, vừa được phản ánh trong tiêu chí thái độ của công chức trước một công việc khó khăn. 76,5% nhân viên sẵn sàng nhận nhiệm vụ khó khăn, 22,2% do dự để xem xét nội dung công việc, chỉ có 1,2% từ chối công việc khó. Lý do mà cán bộ, công chức do dự nhận công việc khó là: cân nhắc lợi ích cá nhân (34,1%), ngại khó, ngại khổ (38,8%) và muốn đùn đẩy công việc cho người khác (36,5%). Điều này cho thấy vẫn còn không ít cán bộ, công chức chưa dám đương đầu với những khó khăn, thử thách trong công việc, thể hiện tính tích cực lao động còn hạn chế.

“Có tới 40 – 50% cán bộ làm việc chưa tích cực, chưa thực sự tâm huyết với nghề nghiệp. Biểu hiện của họ là hiệu quả công việc chưa cao, còn thụ động ỷ lại cấp trên, còn có biểu hiện lựa chọn công việc dễ làm, có lợi ích, tránh những công việc khó khăn, ngại phải làm việc khó.”.

* Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện qua ***hành vi***

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện qua hành vi được đánh giá qua các tiêu chí:

- Thành thạo trong giải quyết công việc
- Chất lượng thực hiện công việc
- Tiến độ thực hiện công việc
- Tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ
- Thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ của mình
- Thực hiện thời gian lao động ở cơ quan
- Biết sử dụng công nghệ thông tin đáp ứng công việc

- Biết sử dụng ngoại ngữ đáp ứng công việc của mình
- Riêng với người lãnh đạo, quản lý là: chất lượng các quyết định ban hành

Điều đáng chú ý là so với nhận thức và thái độ lao động, điểm đánh giá cho hành vi lao động lại thấp hơn hẳn

Các nội dung	Nhân viên		Lãnh đạo	
	Điểm	T/tự	Điểm	T/tự
Thành thạo trong giải quyết công việc	4,21	17	4,44	11
Chất lượng thực hiện công việc	4,39	12	4,36	14
Học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	4,4	11	4,48	9
Biết sử dụng công nghệ thông tin đáp ứng công việc	4,28	16	4,04	17
Biết sử dụng ngoại ngữ đáp ứng công việc của mình	3,39	15	2,92	18
Chất lượng các quyết định ban hành			4,32	16

Như vậy là trong số 17 tiêu chí đánh giá tính tích cực lao động thì các nhóm các tiêu chí đánh giá hành vi được cho điểm thấp nhất, đứng từ thứ 11 đến thứ 17. Đối với cán bộ, công chức thì mức độ thành thạo trong giải quyết công việc là yếu nhất. Điều này ảnh hưởng trực tiếp, quyết định đến chất lượng thực hiện công vụ.

“Hiện nay tính tích cực lao động của cán bộ, công chức chưa cao, nguyên nhân do đồng lương còn hạn hẹp, biểu hiện rõ nhất của thiếu tính tích cực là năng suất lao động của nhân viên chưa cao, ý thức chấp hành kỷ luật lao động chưa cao”.

Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong công việc rất hạn chế. Những kỹ năng này đã cản trở người cán bộ, công chức tiếp cận với thông tin mới cũng như cản trở việc xử lý công việc một cách nhanh chóng.

Về tiến độ thực hiện công việc: trên 90% cán bộ, công chức đảm bảo đủ thời gian làm việc tại cơ quan, một số người vẫn phải làm việc cơ quan hơn 8 tiếng. Tiến độ thực hiện công việc cũng khá cao:

Bảng: Số lượng công việc hoàn thành theo tiến độ

		30 – 50%	51 – 70%	71 – 90%	91 – 100%	Tổng số
1	Của nhân viên	0	2	73	87	162
		0.0	1.2%	45.1%	53.7%	100.0%
2	Của lãnh đạo, quản lý .	1	2	26	56	85
		0.0	4.7%	48.2%	47.1%	100.0%

“Nhìn chung, cán bộ công chức trong cơ quan đã chủ động trong kế hoạch, tích cực trong công việc được giao. Nó được thể hiện qua sản phẩm đầu ra là đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao theo đúng tiến độ, chất lượng sản phẩm được chấp nhận và đánh giá khá cao...Tuy nhiên, trong cơ quan đơn vị vẫn còn một số đông cán bộ công chức chưa thể hiện tính tích cực chủ động, chưa sử dụng hết 8 giờ làm việc, công việc không hoàn thành theo đúng kế hoạch hoặc hoàn thành nhưng chất lượng không cao”.

Điểm số đánh giá việc học tập nâng cao trình độ là không cao (xếp thứ 9/17). Qua khảo sát về các khóa đào tạo, bồi dưỡng và việc tự học của cán bộ, công chức trong 5 năm vừa qua cũng cho kết quả tương tự:

	Nhân viên					Lãnh đạo, quản lý				
	Không tra lời	Tập trung	Tại chức	Từ xa	Tự học	Không tra lời	Tập trung	Tại chức	Từ xa	Tự học
Học lý luận	108	11	22	0	21	27	7	44	0	7

chính trị	66.7%	6.8%	13.6%	0.0	13.0%	31.8%	8.2%	51.8%	0.0	8.2%
Học nâng cao	61	28	28	0	45	28	11	16	0	30
trình độ chuyên môn	37.7%	17.3%	17.3%	0.0	27.8%	32.9%	12.9%	18.8%	0.0	35.3%
Học về quản lý	80	37	19	3	23	36	15	10	0	24
nhà nước	49.4%	22.8%	11.7%	1.9%	14.2%	42.4%	17.6%	11.8%	0.0	28.2%
Học về cải cách	93	10	6	4	49	43	2	7	1	32
hành chính	57.4%	6.2%	3.7%	2.5%	30.2%	50.6%	2.4%	8.2%	1.2%	37.6%
Học các kỹ	79	2	0	2	79	49	3	0	0	33
năng giao tiếp	48.8%	1.2%	0.0	1.2%	48.8%	57.6%	3.5%	0.0	0.0	38.8%
Học kiến thức	90	1	1	2	68	56	2	3	0	24
ngoại giao	55.6%	.6%	.6%	1.2%	42.0%	65.9%	2.4%	3.5%	0.0	28.2%
Học ngoại ngữ	70	8	10	4	70	43	8	10	1	23
	43.2%	4.9%	6.2%	2.5%	43.2%	50.6%	9.4%	11.8%	1.2%	27.1%
Học tin học	41	33	17	2	69	26	13	13	0	33
	25.3%	20.4%	10.5%	1.2%	42.6%	30.6%	15.3%	15.3%	0.0	38.8%

Các khóa học tại chức, tập trung về các kiến thức liên quan tới công việc có thể còn do kinh phí hoặc do phân bổ chỉ tiêu nên số lượng cán bộ công chức tham gia là không nhiều. Song tỷ lệ số cán bộ, công chức tự học nâng cao trình độ cũng không cao, nhất là những kiến thức liên qua tới chuyên môn, quản lý nhà nước và cải cách hành chính (dưới 30%). Điều này thể hiện sự nỗ lực tự trau dồi, bổ sung kiến thức là chưa tích cực. Nó giải thích vì sao sự thành thạo trong giải quyết công việc và chất lượng công việc lại xếp ở thứ tự thấp nhất. Qua tìm hiểu nguyên nhân là do điều kiện kinh phí hạn hẹp, lại không có trợ cấp, phụ cấp gì nhiều. Mặt khác, đối tượng tham gia các khóa học lại chủ yếu là những người trẻ - họ còn vướng bận con cái. Do vậy việc học tập nâng cao trình độ là rất khó khăn.

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện ở việc thực hiện những chức trách, nhiệm vụ của mình. Những việc dưới đây được quy định tại Pháp lệnh cán bộ, công chức (2003) (quy định những điều được làm và điều không

được làm). Tuy nhiên khi đánh giá thì không ít cán bộ, công chức chưa làm đủ trách nhiệm của mình

Bảng: Những việc cán bộ, công chức đã làm

Tt	Nội dung	Tỷ lệ %	
		Cán bộ	Nhân viên
1	Từ chối nhiệm vụ được giao nếu thấy mình không đủ năng lực, thời gian.	51.8	38.3
2	Đấu tranh chống những biểu hiện lãng phí trong đơn vị	88.2	69.8
3	Đấu tranh chống những biểu hiện tham ô trong đơn vị	76.5	42.0
4	Đấu tranh chống những biểu hiện kéo bè kéo cánh gây mất đoàn kết	78.8	58.0
5	Đấu tranh chống những biểu hiện mất dân chủ trong đơn vị	75.3	57.4
6	Góp ý với đồng nghiệp có biểu hiện hách dịch, gây phiền hà cho dân.	90.6	72.2
7	Góp ý những đồng nghiệp hay vi phạm giờ giấc, kỷ luật lao động	81.2	66.7
8	Báo cáo với thủ trưởng nếu thấy một quyết định nào đó của đơn vị mình ban hành chưa đúng pháp luật.	55.3	50.0
9	Báo cáo với lãnh đạo cấp trên nếu thấy một quyết định của đơn vị mình ban hành chưa đúng luật, đã được ngăn cản nhưng vẫn không sửa đổi	68.2	23.5
10	Đề nghị cơ quan cho mình đi học nâng cao trình độ, nghiệp vụ	57.6	56.2
11	Khiếu nại, tố cáo việc làm trái pháp luật của các cá nhân, tổ chức trong và ngoài đơn vị	88.2	16.7
12	Làm thêm ngoài giờ nếu thấy công việc đang bị chậm trễ.	61.2	84.0
13	Đề nghị thủ trưởng xem xét lại việc phân phối lợi ích vì thấy chưa đảm bảo công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ	12.9	24.7
14	Tham gia thành lập hoặc quản lý doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh.	34.1	9.3
15	Tham gia tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh về các việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình, đáp ứng mọi nhu cầu tư vấn của họ.		27.2

Ở bảng trên, các nội dung có số thứ tự từ 2 đến 11 là trách nhiệm của cán bộ, công chức phải làm. Nhìn vào bảng trên thấy, tỷ lệ % những việc cán bộ đã làm cao hơn hẳn so với nhân viên. Nó thể hiện sự tích cực hơn của cán bộ lãnh đạo, so với nhân viên. Tỷ lệ % công chức đã thực hiện những việc cần làm mới chỉ từ 16% đến 72%. Trong đó, những việc như đấu tranh chống những biểu hiện tham ô trong đơn vị hay báo cáo, khiếu nại, tố cáo những việc làm sai của cá nhân, tổ chức là rất hạn chế. Ngược lại, việc tham gia thành lập hoặc quản lý doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp doanh và tham gia tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh về các việc liên quan tới thẩm quyền giải quyết của mình, đáp ứng mọi nhu cầu tư vấn của họ là việc cán bộ, công chức không được phép làm thì có tới từ 9,3 đến 27% cán bộ, nhân viên đã thực hiện. Điều này vừa thể hiện việc cán bộ, công chức không nắm được luật vừa vi phạm quy định của pháp luật.

Đối với người lãnh đạo, quản lý, tính tích cực lao động được đo bằng tiêu chí chất lượng các quyết định đã ban hành, bởi các quyết định quản lý là sản phẩm lao động của họ. Theo tự đánh giá, chất lượng các quyết định đã ban hành đạt mức 4,32đ/5đ (xếp thứ 16 trên 18 tiêu chí được đánh giá) – đây là mức độ đánh giá thấp hơn so với các tiêu chí khác. Sở là cơ quan chuyên môn, tham mưu cho UBND ban hành các quyết định trong mọi lĩnh vực quản lý nhà nước. Song, qua phỏng vấn sâu, cho thấy không ít các quyết định mà Sở tham mưu cho ủy ban đường như chưa sát, còn xa đời thực tế và khi đem triển khai dưới cơ sở thì gặp rất nhiều bất cập.

Đánh giá chung về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức qua nghiên cứu thực tế ở Thái Nguyên và Phú Thọ:

_ Đánh giá chung về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là ở không cao: hoàn thành nhiệm vụ được giao, thời gian đảm bảo song chất lượng, hiệu quả công việc đạt mức trung bình.

_ Cán bộ, công chức làm đúng công việc được phân công nhưng chưa có tình cảm say mê và trách nhiệm chưa cao, né tránh, thoái thác công việc khi có thể.

_ Một số cán bộ, công chức cũng hiểu được trách nhiệm của mình, đòi hỏi của xã hội song khả năng cá nhân hạn chế. Chấp hành kỷ luật của cơ quan chưa đáp ứng được yêu cầu.

_ Chưa có sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi thể hiện tính tích cực lao động. Mặc dù nhận thức 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 thái độ dửng dưng, ỷ lại, chưa có ý thức sẵn sàng đón nhận những khó khăn trong công việc, ý thức học tập hạn chế. Hành vi thể hiện tính tích cực lao động hạn chế: nhiều cán bộ, công chức chưa thực hiện hết trách nhiệm của mình, chưa thành thạo trong giải quyết công việc, đặc biệt việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc và sử dụng ngoại ngữ rất hạn chế; chưa tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

_ Những người tích cực lao động thường là những người được bổ nhiệm, được sắp xếp sớm (được xếp vào nguồn), được đánh giá có triển vọng, nhận thức về công việc đầy đủ

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước hiện nay

Qua nghiên cứu thực tế, chúng tôi nhận thấy các nhóm yếu tố sau ảnh hưởng tới tính tích cực lao động:

- Những yếu tố khách quan: bộ máy, thể chế, chính sách; cách thức quản lý của người lãnh đạo quản lý; yếu tố môi trường lao động
- Những yếu tố chủ quan: những yếu tố từ chính trong mỗi cán bộ, công chức hành chính

2.2.3.1. Những yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

+ **Về thể chế, bộ máy, chính sách:** Những yếu tố sau đã và đang cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Thái Nguyên và Phú Thọ nói riêng và trong các cơ quan hành chính nói chung.

Xuất phát từ sự trì trệ của bộ máy hành chính Nhà nước: chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các phòng ban chưa rõ ràng, nhập nhằng, chồng chéo dẫn đến tình trạng giảm biên những vấn đề phình ra. Vì chưa xây dựng được một tiêu chuẩn về

chức năng, nhiệm vụ nên các phòng, ban không biết biên chế mỗi bộ phận, phòng ban cần bao nhiêu. “*Sắp xếp, tổ chức hiện nay như kiểu “Bốc thuốc bốc”, biên chế định ra tùy tiện*”. Từ chỗ định biên tùy tiện và chức năng nhiệm vụ của mỗi vị trí công tác không rõ ràng dẫn đến tình trạng thừa người, một việc nhiều người nhưng việc vẫn không được giải quyết đúng hạn, khó quy trách nhiệm, và mỗi người lại đùn đẩy, dựa dẫm vào người khác.

Biên chế là một vấn đề thuộc chế độ chính sách của Nhà nước đối với cán bộ, công chức nhà nước ra đời cách đây mấy chục năm. Biên chế tuy thể hiện sự bao cấp và sự bảo hiểm mang tính nhân đạo của Nhà nước đối với cán bộ, công chức, nhưng nó cũng lại biến cơ quan nhà nước thành môi trường nuôi dưỡng sự thụ động, dựa dẫm, trì trệ của một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức đã thuộc diện biên chế chỉ trừ khi vi phạm pháp luật, còn làm việc chây ỳ, vô thưởng vô phạt, học nghề này làm việc khác, thậm chí làm sai, làm hỏng cũng ít bị phạt lương, mất việc làm...

Một số thể chế cơ bản về hoạt động công vụ, về trách nhiệm thực thi công vụ của từng cơ quan hành chính, chức trách của từng vị trí cán bộ, công chức chưa đủ rõ và cụ thể. Đặc biệt thiếu những quy định pháp lý cụ thể về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan hành chính, của từng cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Tính chịu trách nhiệm kém, không có ranh giới công việc, không có tiêu chuẩn cụ thể để đánh giá cán bộ, công chức. Theo điều tra 32,8% cán bộ lãnh đạo, quản lý cho rằng việc quy trách nhiệm chưa rõ ràng đang cản trở tích cực lao động của công chức (yếu tố này xếp thứ 5 trong 22 yếu tố cản trở). Số liệu này ở nhân viên là 26,5% (xếp thứ 7). Khi người lãnh đạo quản lý phân công công việc cho cán bộ, công chức mà chính họ cũng không tính hết được khối lượng công việc đó là bao nhiêu? Về phía cán bộ, công chức cũng chưa xác định được những việc gì mình cần phải làm? còn việc gì người khác làm. Từ đó hình thành tâm lý “cha chung không ai khóc”. Mọi người không nỗ lực làm việc hết sức mình mà làm việc cầm chừng; người này thăm dò công việc của người xung quanh. Việc cán bộ, công chức không làm việc tích cực bởi vì họ có làm việc tích cực thì người lãnh đạo cũng không tính đến nhất là nhiều việc “không tên”. Tình hình đó làm thui

chột tính tích cực lao động vốn có của họ. Điều này đã dẫn tới tình trạng làm tốt hay chưa tốt, hoàn thành mức độ cao hay hoàn thành, thậm chí hoàn thành với kết quả thấp cũng được đánh giá như nhau, không có sự phân biệt mấy. Người tích cực lao động sau một thời gian thấy mình làm tốt cũng chẳng được khen. Còn những người làm bình thường cũng không bị chê. Từ đó làm mai một sức phấn đấu của công chức.

Có một thực tế là việc phân công công việc chưa rõ ràng, mang tính bình quân, người có thâm niên cũng làm bằng người có thâm niên bình thường, anh cán sự mới vào phân việc bằng anh cán bộ hưởng lương cao. Do vậy dẫn đến sự so bì, không khuyến khích được người mới vào, người lương thấp. “Chủ nghĩa bình quân” cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu làm thui chột nhiệt huyết và sức sáng tạo của cán bộ, công chức. Cùng ở một đơn vị công tác, trong khi có người làm không hết việc thì lại có những người chẳng có việc gì để làm. “Những người làm không hết việc” là những người có năng lực thực sự, luôn làm việc với tinh thần trách nhiệm cao nhất. Khi giao việc cho họ, cấp trên hoàn toàn có thể yên tâm và vì thế nên họ thường xuyên được “chọn mặt, gửi vàng”, hễ có việc gì khó là lãnh đạo lại nghĩ ngay đến họ. Ngược lại, “những người không có việc gì để làm” là những người hoặc không có năng lực, hoặc không có tâm huyết nên khi được giao việc, chỉ làm đối phó cho qua chuyện. Thế nhưng, chế độ lương, thưởng và các ưu đãi khác hầu như không có sự phân biệt thỏa đáng.

Khi phỏng vấn một số lãnh đạo Sở được biết tính tích cực lao động chịu ảnh hưởng rất lớn bởi yếu tố lợi ích, đặc biệt là lợi ích cá nhân. Cũng là công chức, nhưng có nơi cán bộ, công chức rất tích cực có nơi không. Điều đó tùy thuộc vào tính chất công việc. Trong hệ thống chính trị, cán bộ, công chức ở các cơ quan khác nhau, có cùng trình độ, cùng mức lương, nhưng do lĩnh vực công tác của mình có những thu nhập không như nhau, thậm chí khá chênh lệch. Điều đó làm xuất hiện hiện tượng tiêu cực để được vào những vị trí, những cơ quan có nhiều cơ hội được hưởng thu nhập ngoài lương. Thực tế đó giải thích vì sao các địa phương, cán bộ, 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,...

Những cơ quan có nhiều lợi ích (các Sở như công an, tài chính...) thì không cần khuyến khích, tính tích cực lao động của công chức vẫn cao, còn nơi nào ít lợi ích thì tác động nhiều vẫn không tích cực. Những cơ quan kéo được nhiều dự án, nhiều việc có thu nhập thì cán bộ, công chức tích cực, còn không thì ngược lại. Tùy thuộc vào chế độ lương, phụ cấp (những cơ quan có phụ cấp lương cao (công an, ngành thuế...) thì công chức tích cực. ý kiến của một phó giám đốc Sở tại Thái Nguyên.

Qua điều tra cũng cho thấy: 37% cán bộ, công chức được hỏi cho rằng thu nhập quá thấp và 29,6% cho rằng chưa có động lực làm việc là các yếu tố cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức (yếu tố đứng thứ 2 và thứ 4 trên tổng số 22 yếu tố cản trở tính tích cực lao động). Ai cũng thừa nhận lương cán bộ, công chức nước ta rất thấp so với công chức khu vực và thế giới. Nhưng đa số cán bộ, công chức đều suy nghĩ và cho rằng nếu rời Nhà nước thì nguy cơ khó khăn đối với họ còn lớn hơn, và, mặc dù lương thấp nhưng Nhà nước vẫn tạo cho họ có những khoản thu nhập trực tiếp và gián tiếp khác.

Chế độ lương bất công. VD: Lương của trưởng phòng quản lý giáo dục thấp hơn lương hiệu trưởng cấp 1 do cấp 1 có phụ cấp đứng lớp là 70%, trong khi trưởng phòng phụ cấp chức vụ là 0,3). Sự hưởng thụ chưa phù hợp với cống hiến (làm nhiều, làm tốt cũng chỉ hưởng thụ như thế), không có cơ chế

*khuyến khích người làm việc tích cực (Quản lý một
phòng tại Sở Văn hóa thông tin Phú Thọ)*

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. Không ai không thấy là lương của người Nhà nước hiện nay chưa đủ sống, ít có động lực mà làm việc, đầu óc còn mãi nghĩ cách kiếm đủ tiền mà lo ăn, lo mặc, lo trăm thứ bà đàn, kết quả là “tiền nào của nấy”, lợi ích riêng không được đáp ứng nên công việc cung cũng tà, đến đâu hay đó, được chăng hay chớ.

Đãi ngộ công chức kém, vinh danh công chức chưa có, khen thưởng công chức mang tính phong trào, không đích thực, hình thức. Các tiêu chuẩn khen thưởng mang nặng tính thâm niên, đến hạn thì được. Chế độ nâng lương sớm có nhưng lại hạn chế ở tỷ lệ (không quá 5%) và thực tế là thường rơi vào lãnh đạo.

Chưa có cơ chế cạnh tranh giữa các cán bộ công chức. Nhận vào thì dễ mà đuổi việc thì khó, khó bị thay thế. Cán bộ công chức một khi được tuyển dụng, được hưởng biên chế thì dường như đã chắc chân, hàng tháng hưởng lương. Khó có thể lấy lý do công chức không tích cực lao động để đuổi việc được.

Cơ chế thực hành dân chủ trong các cơ quan, các cấp hành chính chưa thường xuyên, đều khắp khiến cho cán bộ, công chức thiếu động lực tinh thần, tình cảm và cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Nhà nước ta mang bản chất dân chủ, do đó Nhà nước đã ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở và các quy định thực hiện dân chủ trong các cơ quan, các cấp chính quyền. Thể chế dân chủ đã có, nhưng sự thực hành dân chủ trong các cơ quan, các cấp hành chính vẫn chưa thường xuyên, đều khắp và chưa trở thành nếp sinh hoạt văn hoá công sở. Vẫn còn tồn tại không ít hiện tượng áp đặt, quan liêu cửa quyền, tham nhũng, hối lộ, tự do vô tổ chức, tùy tiện, coi thường kỷ cương, kỷ luật công vụ. Lý luận và thực tiễn đều cho thấy ở cơ quan, cấp chính quyền nào thiếu sự thực hành dân chủ thì ở đó mỗi cán bộ, công chức không phát huy được tinh thần sáng tạo, không đề xuất được các sáng kiến, giải pháp về cải cách hành

chính. Không thực hành dân chủ, xây dựng văn hoá, văn minh công sở thì cán bộ, công chức vẫn ở trong tình trạng bị động, phụ thuộc, trì trệ, "nghe ngóng", dựa dẫm, ỷ lại vào cấp trên. Thiếu sự thực hành dân chủ và đi liền với nó thả lỏng kỷ cương, kỷ luật lao động sẽ làm công sở trở thành môi trường thuận lợi cho việc phát triển hiện tượng bè phái, mất đoàn kết, né tránh, đùn đẩy, "mũ ni che tai" của không ít cán bộ, công chức. Môi trường làm việc đó không thể tạo được động lực tinh thần, tình cảm cho đông đảo cán bộ, công chức có tâm huyết làm việc. Từ đó, một số cán bộ, công chức sinh ra nản chí, giảm sút niềm tin, phai nhạt lý tưởng; một số khác thì thể hiện thái độ lạnh lùng, vô cảm, thiếu văn hoá, vô trách nhiệm, thiếu ý thức trong hoạt động công vụ và phục vụ nhân dân.

+ Về phía người lãnh đạo, quản lý

Nhân cách và cách thức quản lý của người lãnh đạo ảnh hưởng rất lớn tới tính tích cực lao động của công chức.

Qua tìm hiểu, chúng tôi nhận thấy những yếu tố sau đây đã và đang cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức tại Thái Nguyên và Phú Thọ:

Do người lãnh đạo không đủ tâm, đủ tâm để bao quát. Uy tín một số cán bộ lãnh đạo giảm sút. Theo đồng chí trưởng phòng một phòng ở Sở Tư pháp Phú Thọ: “có sự “vận động”, “chạy chức” của một số cán bộ, lãnh đạo. Khi đã được bổ nhiệm sẽ tham nhũng để hoàn lại số tiền đã bỏ ra”. Mặt khác, không ít người lãnh đạo làm sai không bị xử lý thích hợp (thường là giải quyết nội bộ). Những biểu hiện mất uy tín đó ảnh hưởng tới thái độ làm việc của nhân viên. Đôi khi chính tinh thần, thái độ làm việc làm việc thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, kém tích cực lao động của người cán bộ lãnh đạo quản lý đã ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của nhân viên..

Vấn đề sử dụng con người chưa phù hợp. 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. Có thể nói, một nguyên nhân của trình độ chuyên môn không cao của công chức hiện nay là chất lượng đầu vào kém. Khi đã được tuyển vào cơ quan Nhà nước thì việc bố trí người không phù hợp: không đúng người, đúng việc, đúng khả năng chuyên môn. Theo khảo sát thì có 27,8% cán bộ, công chức cho biết ở đơn vị họ việc phân công công việc chưa phù hợp với chuyên môn đang cản trở tính tích cực lao động (xếp thứ 6 trên 22 yếu tố cản trở). Cán bộ, công chức tích cực tự giác làm việc khi họ được người lãnh đạo quản lý đặt mình đúng vị trí, công việc phù hợp với chuyên môn mà họ được đào tạo. Đó cũng là nhu cầu chính đáng của mỗi cán bộ, công chức. Nếu nhu cầu đó được đáp ứng thì họ tự giác tích cực làm việc. Họ sẽ có tâm lý tự tin, có ý thức tìm tòi sáng tạo. Với một nghĩa nào đó khi được người lãnh đạo quản lý phân công công việc phù hợp với chuyên môn sở trường thì họ làm việc rất thuận lợi tức là làm việc bằng “tay phải” của mình. Ngược lại nếu người lãnh đạo phân công công việc cho người cán bộ, công chức không phù hợp với chuyên môn được đào tạo tức là họ phải làm việc bằng “tay trái”. Thực chất là cán bộ, công chức phải làm những công việc của người khác mà họ không yêu thích. Trong trường hợp này cán bộ, công chức gặp rất nhiều khó khăn mà không thể khắc phục được từ đó hình thành ở họ tâm lý chán nản, bi quan. Do đó, việc phân công công việc chưa phù hợp với chuyên môn là một cản trở rất lớn đến tính tích cực của cán bộ, công chức.

Trên thực tế người lãnh đạo quản lý phân công công việc cho cán bộ, công chức có thể phù hợp với chuyên môn. Nhưng sự phân công công việc lại quá tải thì vẫn cản trở đến tính tích cực lao động của họ. Có 23,5% cán bộ, công chức cho rằng họ không tích cực lao động vì “công việc quá tải”. Cán bộ, công chức chỉ làm việc tích cực khi số lượng công việc phù hợp với sức khỏe và năng lực trí tuệ của họ. Ngược lại, nếu người lãnh đạo quản lý phân công công việc cho cán bộ, công chức với số lượng công việc quá tải so với khả năng về sức khỏe và trí tuệ thì họ không bao giờ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Từ đó hình thành tâm lý đối phó với sự phân công. Trong thực tế nhiều công việc có liên quan đến nhiều người, nhưng trong quá trình thực thi nhiệm vụ không có sự quan tâm giúp đỡ của tập thể,

làm cho họ rơi vào tình trạng đơn phương độc mã nên không bao giờ hoàn thành được.

Khâu đánh giá cán bộ, công chức không chuẩn xác. Đặc thù tính chất người làm hành chính là chuyên môn chung chung, các tiêu chí đánh giá không rõ ràng. Do vậy mà việc đánh giá 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 công với việc khen thưởng, thi đua hình thức, thậm chí phản tác dụng đã tác động xấu tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Phương pháp lãnh đạo 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)

Trên đây là những biểu hiện ở chính người lãnh đạo, quản lý, tuy không phổ biến nhưng nó cũng đã cản trở đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay.

Tìm hiểu về *các yếu tố về phía người lãnh đạo, quản lý kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức*, chúng tôi đã thu được kết quả sau:

Th ứ tự	Các nội dung	Các mức độ quan trọng					Tổng số
		Rất Q. trọng	Quan trọng	ít Q. trọng	Ko Q.trọng	Phản vân	
1	Tôn trọng các ý kiến của nhân viên	104	51	4	1	2	162
		64.2%	31.5%	2.5%	.6%	1.2%	100.0%
2	Bàn bạc với nhân viên, cùng tìm hướng giải quyết các nhiệm vụ của đơn vị	83	68	4	1	6	162
		51.2%	42.0%	2.5%	.6%	3.7%	100.0%
3	Sử dụng tối đa quyền lực trong yêu cầu nhân viên thực thi công vụ	28	72	29	11	22	162
		17.3%	44.4%	17.9%	6.8%	13.6%	100.0%
4	Tự quyết định những công việc của đơn vị	26	70	25	13	28	162
		16.0%	43.2%	15.4%	8.0%	17.3%	100.0%
5	Để cho nhân viên tự do trong thực thi công vụ	21	66	36	13	26	162
		13.0%	40.7%	22.2%	8.0%	16.0%	100.0%

6	Sử dụng các phương pháp tổ chức – hành chính	28	85	17	9	23	162
		17.3%	52.5%	10.5%	5.6%	14.2%	100.0%
7	Sử dụng các phương pháp kinh tế (tác động tới đối tượng quản lý thông qua lợi ích kinh tế)	27	73	31	11	20	162
		16.7%	45.1%	19.1%	6.8%	12.3%	100.0%
8	Sử dụng các phương pháp tâm lý (tác động tới đối tượng quản lý thông qua các mối quan hệ tâm lý, tình cảm, tư tưởng)	47	89	11	5	10	162
		29.0%	54.9%	6.8%	3.1%	6.2%	100.0%
9	Tư duy năng động, biết tìm biện pháp nâng cao thu nhập chính đáng cho nhân viên.	73	65	7	2	15	162
		45.1%	40.1%	4.3%	1.2%	9.3%	100.0%
10	Có tầm nhìn chiến lược	113	34	5	1	9	162
		69.8%	21.0%	3.1%	.6%	5.6%	100.0%
11	Hiểu biết sâu rộng và sẵn sàng chia sẻ cho cấp dưới	106	44	5	1	6	162
		65.4%	27.2%	3.1%	.6%	3.7%	100.0%
12	Có kỹ năng điều hành tốt	115	39	4	1	3	162
		71.0%	24.1%	2.5%	.6%	1.9%	100.0%
13	Có kỹ năng lập kế hoạch	106	51	1	1	3	162
		65.4%	31.5%	.6%	.6%	1.9%	100.0%
14	Biết lựa chọn và sắp xếp cán bộ	119	38	1	1	3	162
		73.5%	23.5%	.6%	.6%	1.9%	100.0%
15	Có kỹ năng kiểm tra, giám sát hoạt động của nhân viên	89	61	7	1	4	162
		54.9%	37.7%	4.3%	.6%	2.5%	100.0%
16	Có kỹ năng đánh giá nhân viên (hiểu đúng năng lực, động cơ, thành tích của họ)	96	57	2	3	4	162
		59.3%	35.2%	1.2%	1.9%	2.5%	100.0%
17	Biết khuyến khích, động viên, khen ngợi cấp dưới	89	61	7	1	4	162
		54.9%	37.7%	4.3%	.6%	2.5%	100.0%
18	Có kỹ năng giao tiếp, đồng cảm, chia sẻ với nhân viên	82	68	5	2	5	162
		50.6%	42.0%	3.1%	1.2%	3.1%	100.0%
19	Sự tận tụy, nghiêm túc, yêu cầu cao trong công việc	95	57	5	1	4	162
		58.6%	35.2%	3.1%	.6%	2.5%	100.0%
20	Sự công bằng, chính trực	109	46	2	1	4	162
		67.3%	28.4%	1.2%	.6%	2.5%	100.0%
21	Sự liêm khiết, chí công vô tư	108	49	2	1	2	162
		66.7%	30.2%	1.2%	.6%	1.2%	100.0%
22	Có nghệ thuật phê và tự phê bình	73	74	7	1	7	162
		45.1%	45.7%	4.3%	.6%	4.3%	100.0%
23	Nêu gương tốt về tính tích cực lao động	77	71	7	2	5	162
		47.5%	43.8%	4.3%	1.2%	3.1%	100.0%

Từ góc nhìn của nhân viên, hầu hết những phẩm chất, năng lực được liệt kê ở bảng trên đều có ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Song, những phẩm chất, năng lực sau ở người lãnh đạo, quản lý ảnh hưởng tích cực nhất tới tính tích cực lao động của nhân viên (theo thứ tự từ cao xuống thấp):

- Biết lựa chọn và sắp xếp cán bộ
- Có kỹ năng điều hành tốt
- Có tầm nhìn chiến lược
- Công bằng, chính trực
- Liên kết, chí công vô tư
- Hiểu biết sâu rộng và sẵn sàng chia sẻ với cấp dưới
- Tôn trọng các ý kiến của nhân viên

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. Năng lực tổ chức là năng lực quan trọng nhất để khuyến khích nhân viên lao động tích cực (thể hiện ở việc lựa chọn, sắp xếp cán bộ, điều hành hoạt động của tổ chức). Sắp xếp cán bộ đúng chuyên môn, đúng vị trí là kiến tạo một tổ chức mạnh, nhân viên cũng cảm thấy tự tin sử dụng chuyên môn của mình. Khi cán bộ lãnh đạo quản lý biết điều hành hoạt động của cơ quan thì tạo ra một sự phối hợp hoạt động nhịp nhàng, ăn ý giữa các nhân viên, giữa các bộ phận trong cơ quan. Từ đó công việc mới được giải quyết trôi chảy, đúng tiến độ, chất lượng cao.

So sánh giữa nhóm nhân viên và nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý chúng tôi cũng thấy có sự thống nhất cao. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng đánh giá cao các phẩm chất, năng lực trên trong việc ảnh hưởng tích cực tới tính tích cực lao động của nhân viên. Nhóm cán bộ lãnh đạo có đánh giá cao một năng lực nữa của người lãnh đạo, quản lý, đó là có kỹ năng đánh giá nhân viên (hiểu đúng năng lực, động cơ, thành tích của nhân viên). Theo đó chỉ khi nào người quản lý biết đúng sở trường sở đoản của nhân viên thì mới sắp xếp, phân công đúng việc, phát huy được thế mạnh, đóng góp của người đó cho tổ chức. Hiểu động cơ làm việc của nhân viên để có sự đáp ứng đúng. Có vậy mới khuyến khích được nhân viên tích cực.

Tìm hiểu về phong cách lãnh đạo nào sẽ ảnh hưởng tốt tới tính tích cực lao động của nhân viên, chúng tôi nhận thấy, phong cách lãnh đạo dân chủ có tác động tích cực hơn hẳn hai phong cách độc đoán và tự do. Cụ thể là, có đến 51,2% ý kiến cho là rất quan trọng và 42% cho là quan trọng với nội dung: bàn bạc với nhân viên, cùng tìm hướng giải quyết các nhiệm vụ của đơn vị. Trong khi tỷ lệ này chỉ là 17,3% và 44,4% với nội dung: Sử dụng tối đa quyền lực trong yêu cầu nhân viên thực thi công vụ, và 16% và 43,2% cho là: để cho nhân viên tự do trong thực thi công vụ. Nhân viên được bàn bạc những công việc của tổ chức giúp cơ quan vừa khai thác được chất xám của tập thể, vừa đáp ứng được nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự khẳng định của nhân viên. Nó cũng khuyến khích người lao động phát huy sức sáng tạo của mình trong giải quyết công việc.

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 là tất cả. Cán bộ, công chức vẫn cần yếu tố tinh thần. Đó là 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.

+ Về môi trường làm việc

Khi được hỏi *“Qua thực tế ở đơn vị mình, đồng chí hãy đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau trong việc kích thích tính tích cực lao động của chính mình và của đa số đồng nghiệp trong đơn vị”*, chúng tôi thu được kết quả như sau:

Thứ tự	Các nội dung	ảnh hưởng tới bản thân				ảnh hưởng tới đa số đồng nghiệp				Tổng số
		ảnh quyết định	ảnh bình thường	ảnh Không QĐ	Không trả lời	ảnh quyết định	ảnh bình thường	ảnh Không QĐ	Không trả lời	
1	Có việc làm ổn định	112	36	8	6	100	42	2	18	162
		69.1%	22.2%	4.9%	3.7%	61.7%	25.9%	1.2%	11.1%	100.0%
2	Có thu nhập hợp lý	98	40	15	9	92	44	7	19	162
		60.5%	24.7%	9.3%	5.6%	56.8%	27.2%	4.3%	11.7%	100.0%
3	Có thu nhập xứng đáng với công sức bỏ ra	95	42	10	15	83	48	5	26	162
		58.6%	25.9%	6.2%	9.3%	51.2%	29.6%	3.1%	16.0%	100.0%
4	Được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ	104	47	1	10	90	47	1	24	162
		64.2%	29.0%	.6%	6.2%	55.6%	29.0%	.6%	14.8%	100.0%
5	Công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể	105	45	1	11	84	52	3	23	162
		64.8%	27.8%	.6%	6.8%	51.9%	32.1%	1.9%	14.2%	100.0%
6	Nhân cách được tôn trọng	118	32	1	11	99	38	1	24	162
		72.8%	19.8%	.6%	6.8%	61.1%	23.5%	.6%	14.8%	100.0%
7	Đời sống tinh thần vui vẻ, thoải mái	113	42	1	6	97	46	1	18	162
		69.8%	25.9%	.6%	3.7%	59.9%	28.4%	.6%	11.1%	100.0%
8	Được tự do hoạt động trong phạm vi trách nhiệm	88	48	11	15	80	49	9	24	162
		54.3%	29.6%	6.8%	9.3%	49.4%	30.2%	5.6%	14.8%	100.0%
9	Không mắc bệnh nghề nghiệp	55	58	21	28	43	69	16	34	162
		34.0%	35.8%	13.0 %	17.3%	26.5%	42.6%	9.9%	21.0%	100.0%
10	Được học tập, nâng cao trình độ	95	44	9	14	81	51	8	22	162
		58.6%	27.2%	5.6%	8.6%	50.0%	31.5%	4.9%	13.6%	100.0%
11	Được thể hiện năng lực, tài năng	98	39	8	17	75	53	7	27	162
		60.5%	24.1%	4.9%	10.5%	46.3%	32.7%	4.3%	16.7%	100.0%
12	Có cơ hội thăng tiến	81	49	15	17	77	53	4	28	162
		50.0%	30.2%	9.3%	10.5%	47.5%	32.7%	2.5%	17.3%	100.0%
13	Người lãnh đạo có uy tín	119	23	8	12	95	42	1	24	162
		73.5%	14.2%	4.9%	7.4%	58.6%	25.9%	.6%	14.8%	100.0%
14	Có cơ sở vật chất đảm bảo thực thi công vụ	86	55	8	13	79	54	4	25	162
		53.1%	34.0%	4.9%	8.0%	48.8%	33.3%	2.5%	15.4%	100.0%
15	Giỏi chuyên môn, thành thạo về nghiệp vụ	113	27	8	14	94	40	4	24	162
		69.8%	16.7%	4.9%	8.6%	58.0%	24.7%	2.5%	14.8%	100.0%
16	Mối quan hệ thân thiện giữa các thành viên trong đơn vị	92	54	4	12	83	50	6	23	162
		56.8%	33.3%	2.5%	7.4%	51.2%	30.9%	3.7%	14.2%	100.0%
17	Có sự cạnh tranh, thi đua giữa các đồng nghiệp	58	73	11	20	49	72	13	28	162
		35.8%	45.1%	6.8%	12.3%	30.2%	44.4%	8.0%	17.3%	100.0%
18	Được nhiều người biết đến kết quả công tác, thành tích, đóng góp của mình.	51	77	15	19	42	80	14	26	162
		31.5%	47.5%	9.3%	11.7%	25.9%	49.4%	8.6%	16.0%	100.0%

Kết quả trên cho thấy: *Có 10 yếu tố được cho là có ảnh hưởng quyết định nhất đến việc kích thích tính tích cực lao động của nhân viên và thứ hạng ảnh hưởng quan trọng giảm dần theo sắp xếp dưới đây:*

* Đối với việc kích thích TTCLĐ của bản thân mỗi công chức:

1. Người lãnh đạo, quản lý có uy tín
2. Nhân cách được tôn trọng
3. Đời sống tinh thần vui vẻ
4. Giỏi chuyên môn nghiệp vụ
5. Có việc làm ổn định
6. Công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể
7. Được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ
8. Được thể hiện tài năng, năng lực
9. Có thu nhập hợp lý
10. Được học tập nâng cao trình độ

* Đối với việc kích thích TTCLĐ của đa số đồng nghiệp trong đơn vị:

1. Có việc làm ổn định
2. Nhân cách được tôn trọng
3. Đời sống tinh thần vui vẻ
4. Người lãnh đạo có uy tín
5. Giỏi chuyên môn, nghiệp vụ
6. Có thu nhập hợp lý
7. Được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ
8. Công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể
9. Có thu nhập xứng đáng với công sức bỏ ra
10. Mọi quan hệ thân thiện giữa các thành viên trong đơn vị

Qua ý kiến trả lời của những cán bộ, công chức là nhân viên về những yếu tố đang ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của chính bản thân họ cho thấy: Làm cho cán bộ, công chức cảm thấy “*được tôn trọng nhân cách*” và có được “*đời sống*

tinh thần vui vẻ” có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Hai yếu tố này nếu được thỏa mãn, cùng với yếu tố *“giỏi chuyên môn, nghiệp vụ”* sẽ là những động lực thúc đẩy mạnh mẽ đa số cán bộ, công chức tích cực làm việc hơn. Theo logic, những yếu tố này thường sẽ có được nếu các nhân viên được làm việc dưới quyền những người lãnh đạo, quản lý có uy tín. Do đó, yếu tố *“người lãnh đạo, quản lý có uy tín”* được 73,5% số ý kiến nhân viên cho là ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của họ (xếp thứ 1). Tuy nhiên trong khi nhân viên cho rằng yếu tố *Người lãnh đạo, quản lý có uy tín* xếp thứ bậc cao nhất thì cán bộ lãnh đạo, quản lý chỉ xếp nó ở thứ bậc 6. Từ số liệu cũng cho thấy, có đến *khoảng 1/3 số cán bộ lãnh đạo, quản lý được hỏi* chưa nhận thức rằng uy tín người lãnh đạo, quản lý có ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của các nhân viên dưới quyền. Điều đó cũng có nghĩa rằng trong thực tiễn công tác *số cán bộ quản lý này dễ cho rằng cán bộ, công chức đơn vị mình nếu có làm việc không tích cực thì do các nguyên nhân khách quan khác chứ không phải do chính uy tín của mình*. Điều này gợi ý rằng trong tình hình thực tiễn hiện nay cần phải giúp một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhận thức, ý thức sâu sắc hơn về vai trò của uy tín người lãnh đạo, quản lý và cách thức rèn luyện, xây dựng uy tín - một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của một tập thể cán bộ, công chức.

Những ý kiến đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cho thấy không phải yếu tố *“lương, thu nhập”* (xếp thứ 8) là yếu tố có ảnh hưởng quyết định nhất đến việc cán bộ, công chức làm việc tích cực hay không tích cực mà việc được đáp ứng *các quyền lợi về tinh thần (Được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ, được thể hiện tài năng, năng lực)* cho cán bộ, công chức có ảnh hưởng quan trọng hơn (xếp thứ 2,3,6,7,8). Điều này cũng gợi ý rằng việc tăng lương để cán bộ, công chức có thể đủ sống ở mức độ nhất định và yên tâm làm việc là cần thiết nhưng không có nghĩa tăng lương cao là sẽ thúc đẩy cán bộ, công chức làm việc tích cực. Yếu tố thu nhập là điều kiện cần chứ không phải là điều kiện đủ, không phải là điều kiện chính yếu để có tính tích cực lao

động. Yếu tố môi trường tổ chức, môi trường lao động có vai trò quyết định đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Yếu tố môi trường lao động có thể nói là yếu tố cực kỳ quan trọng thúc đẩy tính tích cực lao động của công chức. ở những môi trường vẫn có hiện tượng bè phái, ô dù; “Yêu nên tốt ghét nên xấu”; người cơ hội, nịnh bợ, kém năng lực, ... vẫn được đề cao, cất nhắc và sử dụng; những người có địa vị, quyền lực nhưng thiếu năng lực vẫn còn quá nhiều bổng lộc (lợi ích) do quan hệ và địa vị đem lại...thì đó là một môi trường lao động “ô nhiễm”: một môi trường tổ chức thiếu minh bạch, công khai, văn minh; môi trường tổ chức mất dân chủ; môi trường tổ chức không có công bằng. Môi trường đó không có đất cho tính tích cực lao động phát triển. Sống trong môi trường đó người lao động, người có tài đức nhìn thấy và bị đối xử không công bằng, không được tôn trọng, họ không có điều kiện để thể hiện khả năng và đức độ.

Tất nhiên, chúng ta hiểu rằng các quyền lợi về tinh thần cũng không thể tách rời các quyền lợi về vật chất. Chẳng hạn như, cán bộ, công chức cho rằng “*được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ*” sẽ có ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của họ thì ở đây nhu cầu về sự công bằng (nhu cầu tinh thần) không tách rời với việc phân phối lợi ích vật chất phải công bằng. Có nhiều cán bộ, công chức cho rằng họ mong muốn được người lãnh đạo, quản lý phân công công việc, phân chia lợi ích công bằng không chỉ vì để đáp ứng nhu cầu vật chất mà còn vì để đáp ứng nhu cầu tinh thần (để họ cảm thấy mình được tôn trọng trong đối xử, được thừa nhận về khả năng làm việc,...). Các yếu tố như *Công việc phù hợp với năng lực, sở trường, đặc điểm cơ thể* và *Được thể hiện năng lực, tài năng* trước hết nói lên nhu cầu tinh thần nhưng đằng sau đó cũng nói lên nhu cầu vật chất của cán bộ, công chức. Bởi vì, được giao việc phù hợp sở trường, được thể hiện tài năng sẽ góp phần khiến cán bộ, công chức làm việc có hiệu quả, khẳng định được giá trị của mình đồng thời cũng có thêm thu nhập từ chính hiệu quả công việc.

Khi cán bộ, công chức nhận xét về những yếu tố đang ảnh hưởng đến *tính tích cực lao động của các đồng nghiệp* thì về cơ bản nhóm 10 yếu tố trên vẫn được lựa chọn, tuy nhiên thứ bậc sắp xếp có khác. Yếu tố *Có việc làm ổn định* và yếu tố

Nhân cách được tôn trọng xếp ở hai thứ bậc cao nhất. Trong khi nhiều ý kiến chuyên gia cho rằng chính chế độ chức nghiệp ổn định, khó bị sa thải đã làm giảm động lực làm việc của cán bộ, công chức ở nước ta thì ở đây đa số cán bộ, công chức lại cho rằng “Việc làm ổn định” là yếu tố có ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của các đồng nghiệp. Phải chăng đa số cán bộ, công chức cho rằng: trong điều kiện trả lương cho cán bộ, công chức thấp và tìm kiếm việc làm còn khó khăn như hiện nay thì giá trị “công việc ổn định” vẫn là một yếu tố kích thích các đồng nghiệp của họ yên tâm, tích cực làm việc theo những yêu cầu của cơ quan?. Định hướng giá trị của không ít cán bộ, công chức vẫn là tính ổn định của công việc.

Như vậy, nhìn từ góc độ của các cán bộ, công chức là nhân viên cho thấy *nhu cầu được tôn trọng nhân cách, nhu cầu tự khẳng định (được làm việc, được học tập nâng cao trình độ), nhu cầu có đời sống tinh thần vui vẻ, có thu nhập hợp lý xứng đáng với công sức bỏ ra* nếu được tạo điều kiện để thỏa mãn sẽ trở thành những động cơ mạnh mẽ nhất thúc đẩy tính tích cực lao động của họ. Và họ *tin rằng người lãnh đạo, quản lý có uy tín sẽ đáp ứng được những nhu cầu cơ bản này của họ*. Rõ ràng, vấn đề đặt ra ở đây là nếu như công tác Tổ chức cán bộ của Đảng làm tốt, lựa chọn được đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực xứng đáng vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, thường xuyên kiểm tra, đánh giá uy tín của họ thì đây sẽ là mắt khâu then chốt để phát huy tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

2.2.3.2. Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Khi được hỏi về những yếu tố từ phía cán bộ, công chức đang làm 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 là:

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

Một điều dễ nhận thấy là yếu tố đầu tiên cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là hạn chế về chuyên môn. Điều này là nhận định thống nhất từ nhân viên đến lãnh đạo. Từ hạn chế về chuyên môn dẫn đến chất lượng công việc thấp, gây phiền hà cho dân trong giải quyết công việc.

Cơ chế 1 cửa là để tránh phiền hà cho dân. Nhưng người làm tại một cửa lại không thành thạo chuyên môn (họ không nắm được chuyên môn của mọi lĩnh vực) do đó vẫn phải cậy nhờ đến các phòng chuyên môn (bộ phận chuyên môn), vì vậy các bộ phận chuyên môn vẫn có thể làm khó cho dân được.

Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức hạn chế một phần do ý thức học tập, tự rèn luyện của nhân viên hạn chế như đã phân tích ở trên, phần khác do trình độ đầu vào của cán bộ, công chức là thấp. Chưa kể, gần đây dư luận hay nói đến hiện tượng chảy máu chất xám từ khối nhà nước ra khối ngoài nhà nước. Những người giỏi chuyên môn, trình độ cao không hứng thú làm việc trong khối cơ quan nhà nước. Trình độ chuyên môn cao làm nên tính chuyên nghiệp của nền

hành chính quốc. Khi trình độ chuyên môn hạn chế kết hợp với thiếu ý thức trách nhiệm trong công việc sẽ là một cản trở lớn đến kết quả cải cách hành chính của chúng ta.

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. Có 37% cán bộ công chức 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". Khi bàn về mục đích động cơ hoạt động của con người. Các Mác đã chỉ rõ rằng, sở dĩ con người ta tích cực làm việc cũng vì lợi ích thiết thân mà họ theo đuổi. Trên thực tế khi cán bộ, công chức hành chính Nhà nước đã đem hết công sức của mình trong quá trình thi hành công vụ. Nếu như có được thu nhập tương xứng với công sức đã bỏ ra, thì lúc đó hình thành ở họ tâm lý phấn khởi vui tươi có tác động làm lay động đến tâm tư tình cảm tích cực và từ đó khích lệ động viên họ hăng hái, tích cực lao động tiếp theo. Ngược lại khi cán bộ, công chức làm việc hết sức mình nhưng việc đãi ngộ không tương xứng với công sức mà họ bỏ ra thì sẽ hình thành ở họ tâm lý bi quan chán nản, có cảm xúc tình cảm tiêu cực. Chúng ta đều biết rằng, cảm xúc tình cảm tiêu cực của con người không chỉ ảnh hưởng đến cảm xúc trí tuệ mà còn làm cho lượng máu lưu thông trong hệ tuần hoàn của họ giảm đi, tim đập chậm lại, các cơ bắp bị thả lỏng làm ảnh hưởng đến khả năng lao động trí óc, lao động chân tay. Chính vì vậy việc thu nhập của cán bộ, công chức trong cơ quan Nhà nước không tương xứng với công sức bỏ ra là một cản trở rất lớn đến tính tích cực lao động của họ.

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: 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.

Về phía người lãnh đạo, quản lý đánh giá, một yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến tính tích cực lao động của nhân viên là thiếu tinh thần tự giác làm việc. Nó thể hiện ở “sức ỳ” của nhân viên. Thực ra thiếu tinh thần tự giác làm việc cũng là một biểu hiện của tính tích cực lao động hạn chế. Song ở gốc độ là yếu tố ảnh hưởng ta thấy, thiếu ý thức tự giác lao động cán bộ, 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.

Theo độ tuổi cũng có một số yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Một số cán bộ trẻ thì thiếu động lực phấn đấu; số khác tích cực lao động để tự khẳng định, nhưng thiếu kinh nghiệm, thiếu kỹ năng, chuyên môn nên kết quả hạn chế. Những người trẻ hiện nay tiếp nhận công việc một cách khó khăn (dù được đào tạo cơ bản nhưng không xử lý được công việc), không nhiệt tâm trong công việc, bị nhiều thứ chi phối (các mối quan hệ, các công việc khác để tăng thu nhập...). Do vậy, chất lượng công chức thấp. Công chức già có kiến thức, kinh nghiệm, thạo việc nhưng cũng tích cực vừa vừa vì an phận, tạo sự an toàn để về hưu. Cán bộ già hưởng lương cao theo thâm niên, bình bình hưởng thụ.

Nhất là đối với đội ngũ cán bộ tuổi cao, có thành tích trong chiến đấu chống Mỹ cứu nước, bộ phận cán bộ này rất khó lãnh đạo, họ thích thì làm, không thích làm thì cũng chẳng làm gì được họ vì họ là những người có công trong chống Mỹ cứu nước. (Mà sở lao động thương binh xã hội thì đội ngũ này rất nhiều, chiếm đa số trong số lượng cán bộ của Sở)” (Đồng chí Trường phòng cán bộ, Sở Lao động thương binh xã hội Thái nguyên)

Từ khảo sát trên đây cho thấy trong công tác lãnh đạo, quản lý cán bộ cần chú ý hơn đến việc nâng cao trình độ chuyên môn để họ tự tin hơn trong công việc, để họ muốn làm việc và làm việc có hiệu quả, bên cạnh đó cần nâng cao thu nhập chính đáng cho cán bộ, công chức. Cần làm tốt hơn công tác giáo dục đạo đức

công vụ, ý thức trách nhiệm cho cán bộ, công chức đồng thời gắn trách nhiệm rõ ràng cho từng vị trí công chức.

Đánh giá của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng cho thấy những yếu tố như kiến thức, trình độ 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 (đã phân tích ở trên) 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, không yêu cầu gắt gao về thời hạn hoàn thành công việc, 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.

Chương III
ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN NÂNG CAO
TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ
VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Những căn cứ để xây dựng các giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Việc đề xuất những giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cần căn cứ từ những cơ sở lý luận và thực tiễn. Đó là xuất phát từ:

3.1.1. Căn cứ từ đường lối, chủ trương của Đảng về Cải cách hành chính theo tiến trình đổi mới.

Cải cách hành chính ở Việt Nam là công việc mới mẻ, diễn ra trong điều kiện thiếu kiến thức và kinh nghiệm về quản lý hành chính nhà nước trong thời kỳ mới, có nhiều vấn đề phải vừa làm, vừa tìm tòi rút kinh nghiệm. Vì vậy, việc hình thành quan niệm và những nguyên tắc cơ bản chỉ đạo công cuộc cải cách hành chính cũng như việc đề ra những nội dung, phương hướng, chủ trương, giải pháp thực hiện trong từng giai đoạn là một quá trình tìm tòi sáng tạo không ngừng, là một quá trình nhận thức liên tục, thống nhất trong tiến trình đổi mới được khởi đầu từ Đại hội lần thứ VI của Đảng Cộng sản Việt Nam năm 1986.

Từ xác định những nguyên nhân của tình hình khủng hoảng kinh tế – xã hội trầm trọng, Đại hội VI đã chỉ rõ nguyên nhân của mọi nguyên nhân là công tác tổ chức và đề ra chủ trương thực hiện một cuộc cải cách lớn về tổ chức bộ máy các cơ quan nhà nước. Sau Đại hội VII, từ 1992 đến 1995 là giai đoạn phát triển mạnh tư duy, quan niệm, nhận thức của Đảng về nền hành chính nhà nước và về cải cách hành chính. Hội nghị Trung ương 8 khoá VII (1/1995) đánh dấu bước phát triển mới về xây dựng và phát triển nền hành chính nhà nước. Cải cách một bước nền hành chính nhà nước được xác định là trọng tâm của việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước, với mục tiêu là xây dựng một nền hành chính trong sạch có đủ năng lực, sử dụng đúng quyền lực và từng bước hiện đại hoá để quản lý có hiệu

lực và hiệu quả công việc của nhà nước, thúc đẩy xã hội phát triển lành mạnh, đúng hướng, phục vụ đắc lực đời sống nhân dân, xây dựng nếp sống và làm việc theo pháp luật trong xã hội. Lần đầu tiên 3 nội dung chủ yếu của cải cách hành chính nhà nước được trình bày một cách hệ thống trong Nghị quyết Trung ương 8, đó là cải cách thể chế của nền hành chính, chấn chỉnh tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức.

Với tinh thần đẩy mạnh cải cách hành chính được đề ra trong Nghị quyết Trung ương 8 (khoá VII) một cách tích cực theo chương trình, kế hoạch, Nghị quyết Đại hội VIII nhấn mạnh nhiệm vụ xây dựng hệ thống pháp luật phù hợp với cơ chế mới; cải tiến quy trình xây dựng và ban hành văn bản pháp luật của Chính phủ, đồng thời tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, và sắp xếp lại bộ máy hành chính từ Trung ương đến địa phương, hợp nhất một số cơ quan quản lý chuyên ngành về kinh tế trên cơ sở xác định rõ và thực hiện đúng chức năng quản lý nhà nước của các bộ, ngành. Theo đó, 4 điểm bổ sung quan trọng trong định hướng cải cách được Nghị quyết đề ra là:

- Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của từng cấp hành chính;
- Tiếp tục nghiên cứu để cụ thể hoá sự phân cấp quản lý nhà nước giữa các cơ quan của Chính phủ với chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Đổi mới chế độ công chức và công vụ (bao gồm sửa đổi quy chế thi tuyển, bồi dưỡng, đào tạo mới và trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức, kiên quyết xử lý và sa thải những người thoái hoá, biến chất; tăng cường biện pháp và phối hợp lực lượng đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, cửa quyền trong bộ máy quản lý nhà nước và các tổ chức kinh tế nhà nước);
- Thành lập Toà án hành chính và thực hiện xã hội hoá đối với một số hoạt động thuộc lĩnh vực dịch vụ công.

Trong việc xây dựng chiến lược về cán bộ cho thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đến năm 2020, Nghị quyết Trung ương 3 đặc biệt nhấn mạnh nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực, coi đó là yếu tố quyết định đến chất lượng bộ máy nhà nước. Cán bộ lãnh

đạo phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức toàn diện, được bố trí, điều động theo nhu cầu và lợi ích của đất nước.

Đại hội IX (năm 2001) bên cạnh việc khẳng định mục tiêu xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại hoá đã đưa ra một loạt chủ trương, giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong cải cách hành chính thời gian tới như tiếp tục cải cách thủ tục hành chính; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực; thiết lập trật tự kỷ cương, chống quan liêu, tham nhũng...

Như vậy, bên cạnh cải cách thể chế, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ trung tâm của cải cách hành chính. Các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực. Những vấn đề như đổi mới chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới công tác tổ chức, cán bộ; đổi mới chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức... được coi là các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

3.1.2. Căn cứ từ thực trạng tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Theo những số liệu khảo sát thực tế (đã phân tích ở chương II) những yếu tố có ảnh hưởng quan trọng nhất tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là: Nhân cách được tôn trọng, đời sống tinh thần vui vẻ, giỏi chuyên môn nghiệp vụ, công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể, được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ (tương ứng với thành công được ghi nhận), được thể hiện tài năng, năng lực; thu nhập hợp lý. Nhìn rộng ra, để cán bộ, công chức lao động tích cực thì ngoài vấn đề thu nhập ra, việc tạo một môi trường lao động hợp lý là yếu tố quyết định đến tính tích cực lao động của họ. Cũng xuất phát từ thực tế thì bên cạnh việc đổi mới thể chế, chính sách với cán bộ, công chức thì công tác tổ chức cán bộ là khâu đột phá để thúc đẩy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay.

3.1.3. Căn cứ từ những học thuyết quản lý, trong đó chứa đựng những phương thức quản lý nhằm vào kích thích tính tích cực lao động của con người. Những học thuyết tâm lý, đặc biệt liên quan tới vấn đề nhu cầu – động lực của hoạt động của con người

Frederich Winslow Taylor (1856-1915) – Cha đẻ của *quản lý theo khoa học* – không chỉ chú ý đến những nguyên tắc quản lý giúp cho tổ chức tăng cường hiệu quả làm việc như: tính hợp lý, sự tiêu chuẩn hoá công việc, sự chuyên môn hoá và năng lực kỹ thuật, ông còn quan tâm tới việc phát huy tính tích cực của người lao động bằng nhiều hình thức khác nhau. Taylor đã làm nổi bật vai trò của con người trong tổ chức, coi con người là trung tâm, then chốt. Theo ông, để phát huy tính tích cực lao động của người lao động, các nhà quản lý cần quan tâm tới việc giải quyết mối quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo trong hệ thống quản lý. Quan tâm tới vấn đề sử dụng nhiều mức thưởng để thúc đẩy, khuyến khích tinh thần hăng say của người lao động. F.W.Taylor cũng rất lưu ý tới vấn đề lựa chọn một cách khoa học và đào tạo, phát triển nhân viên trong tổ chức của mình. Các tổ chức cần có các chuyên gia được đào tạo cao hơn để họ lại tiếp tục giúp người lao động về chuyên môn để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Như vậy khía cạnh xã hội-nhân văn cũng được F.W.Taylor chú ý- ông coi đó là một hình thức tạo động lực để phát triển tổ chức.

Frederik Herzberg, nhà nghiên cứu về tổ chức và quản lý nổi tiếng, cho rằng liên quan đến việc tạo động lực làm việc cho nhân viên trong các tổ chức thì có hai nhóm nhân tố: *nhân tố tạo động lực* và *nhân tố duy trì*. Theo nghiên cứu của F. Herzberg, có năm yếu tố “tiêu biểu mang lại sự thoả mãn trong công việc”- và do đó chúng là động cơ thúc đẩy. Đó là các yếu tố thuộc về nội dung công việc như: thành đạt, sự công nhận, công việc có thử thách, trách nhiệm và cơ hội phát triển trong công việc. Sự tồn tại của chúng sẽ đem lại sự thoả mãn hay không thoả mãn (chứ không phải là sự không bằng lòng).³ Còn những yếu tố có tác dụng gây ra sự bất mãn nhưng không làm tăng động lực làm việc được gọi là những *yếu tố duy trì*. Những vấn đề như chính sách và cách quản lý của tổ chức, công tác giám sát, các

³ Harold Koontz- Cyril O'Donnell- Heinz Weihrich: những vấn đề cốt yếu của quản lý Tập II. Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội- 1992. tr. 134

điều kiện làm việc, những mối quan hệ giữa các cá nhân, tiền lương, chức vụ (địa vị), công việc ổn định (an toàn nghề nghiệp) và cuộc sống riêng tư⁴. Những yếu tố duy trì có thể làm giảm hiệu quả của công việc nhưng không thúc đẩy, theo ý nghĩa là mang lại sự thoả mãn. “Tương tự như việc thiếu bảo dưỡng có thể gây ra hỏng thiết bị, nhưng bảo dưỡng thường xuyên cũng chẳng hề làm tăng hiệu quả hoạt động của nó”⁵. Tuy nhiên nếu thiếu sự tồn tại của chúng sẽ dẫn đến sự bất bình, do đó, Herzberg còn gọi đó là “các yếu tố vệ sinh” và chúng có liên quan đến môi trường làm việc.

Một số nghiên cứu tâm lý học khác cũng cho rằng: các yếu tố như niềm vui trong công việc, những thành tích trong công việc được ghi nhận, giá trị nghề nghiệp là có vai trò quan trọng hơn trong việc kích thích tính tích cực lao động của con người so với các yếu tố khác như thu nhập, điều kiện làm việc. Thường thường, khi thu nhập và điều kiện làm việc không đáp ứng thì người lao động sẽ rời bỏ khỏi tổ chức. Còn khi họ đã không bỏ đi thì có nghĩa là họ không thực sự bất mãn với mức thu nhập và điều kiện làm việc hiện tại. Khi đó, yếu tố thực sự có vai trò quyết định, quan trọng hơn trong việc thúc đẩy tính tích cực lao động của người lao động là những yếu tố khác với thu nhập và điều kiện làm việc (chúng là những yếu tố tạo động lực như đã đề cập trên).

Trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của mỗi người, mỗi cá nhân sống và làm việc xuất phát từ những động cơ khác nhau. Trong các cơ quan nhà nước, các cán bộ, công chức làm việc nhằm thực hiện, theo đuổi các mục tiêu của tổ chức đồng thời nhằm thoả mãn các nhu cầu cá nhân của họ - đó chính là những động cơ thúc đẩy họ làm việc. Do vậy việc nhận dạng và đáp ứng những nhu cầu cơ bản, chính đáng của cán bộ, công chức chính là chìa khóa tạo ra tính tích cực lao động của họ.

Xuất phát từ những căn cứ trên, chúng tôi đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động cho cán bộ, công chức gồm các giải pháp sau đây:

1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách

⁴ Sđd, tr. 134

⁵ Business/Edge: Tạo động lực phải chăng chỉ có thể bằng tiền- Bộ sách tăng hiệu quả làm việc cá nhân. NXB Trẻ, Tp Hồ Chí Minh 2003, tr. 30

2. Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức.
3. Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ.
4. Tăng cường kiểm tra, giám sát kết hợp với khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức.
5. Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hoá công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.
6. Tạo môi trường tâm lý tích cực trong các cơ quan hành chính Nhà nước
7. Cải thiện thu nhập, điều kiện làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước.
8. Giải pháp nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

3.2. Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

3.2.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật.

Cần tiếp tục sửa đổi, điều chỉnh, hoàn thiện thể chế pháp luật. Nhà nước cần khẩn trương xây dựng, ban hành **Luật Công vụ** để làm căn cứ tập trung, thống nhất trong việc xác định nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm, xác định các tiêu chí đào tạo, tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, xử phạt, các điều kiện thực thi công vụ của cán bộ, công chức cũng như làm căn cứ định hướng xây dựng các tiêu chí văn hoá, văn minh, dân chủ gắn với kỷ cương, kỷ luật nơi cơ quan, công sở.

Trong một cuộc trao đổi với báo chí bên lề Quốc hội, nguyên Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Văn An đã nói: "Hiện nay, mối quan hệ về trách nhiệm giữa tập thể và cá nhân, nhất là người đứng đầu chưa được quy định cụ thể chưa phát huy đúng mức vai trò của cả cá nhân và tập thể, khó đánh giá được kết quả công tác và quy rõ trách nhiệm cá nhân khi có sai phạm".

Tăng chế độ trách nhiệm là xác định rõ vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng cá nhân, từng đơn vị trong bộ máy công quyền. Nó nói rõ anh là ai, làm

gì, làm như thế nào, tránh chung chung, trùng lặp, chế độ chức trách không cụ thể, đùn đẩy nhau gây ách tắc, trì trệ, khó quy trách nhiệm khi công việc không hoàn thành.

Hệ thống chính trị của chúng ta đã tồn tại hơn nửa thế kỷ nay, nhưng chúng ta còn thiếu văn bản thể chế hóa trách nhiệm cá nhân. Đây là một sự trì trệ không đáng có. Việc quản lý đất nước theo nguyên tắc pháp quyền cần xây dựng được quy chế làm việc và làm việc theo quy chế. Làm việc theo quy chế sẽ tạo điều kiện cho mỗi thành viên phát huy tinh thần sáng tạo và đề cao vai trò trách nhiệm cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ. Nếu xây dựng và thực hiện nghiêm túc cơ chế trách nhiệm cá nhân, đặc biệt là người đứng đầu, có thưởng phạt, kỷ luật, cách chức phân minh thì không phải ai cũng dễ dàng nhận lấy trọng trách, không phải ai cũng bỏ tiền ra để chạy chức, chạy quyền rồi làm ầu, làm bừa. Tôn trọng vai trò cá nhân cũng như đặt đúng trách nhiệm cá nhân là một nhân tố quan trọng lành mạnh hóa bộ máy hành chính hiện nay. Tăng chế độ trách nhiệm của cán bộ, công chức thể hiện chất lượng và hiệu quả công việc được giao trước cơ quan quản lý và trước nhân dân. Và nó cũng là một giải pháp quan trọng để nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức.

Bên cạnh đó, cần thực hiện quyết liệt việc tinh giản biên chế trên cơ sở rà soát lại khối lượng công việc của từng đơn vị để bố trí số người vừa đủ, tuyệt đối tránh dư thừa nhân lực, dẫn đến tình trạng “ngồi chơi xơi nước”, “nhàn cư vi bất thiện”... Đây là một việc làm “nhất cử lưỡng tiện”. Thứ nhất, dù “chiếc bánh” tổng quỹ lương không to lên nhưng mọi người vẫn được “no hơn” do số người “ăn” giảm đi. Thứ hai, khi mọi người được làm việc thực sự, họ sẽ cảm thấy gắn bó với công sở hơn.

Giải quyết tốt chính sách tiền lương, chế độ phụ cấp cho cán bộ, công chức, đó chính là cái gốc của vấn đề, là điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Đi đôi với áp dụng các quy chuẩn đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong tám giờ vàng ngọc thừa hành công vụ nơi công sở, phải là những quyền lợi xứng đáng và chính đáng mà cán bộ, công chức được hưởng. Trách nhiệm và quyền lợi là không thể tách rời, coi trọng hoặc xem nhẹ mặt nào

cũng sẽ dẫn đến những sai lầm. Suy cho cùng, sự vận hành của xã hội là một kế hoạch. Chưa thể nói tới việc đòi hỏi một cán bộ, công chức hết lòng vì công việc, tận tâm tận lực với việc của dân, của doanh nghiệp, một khi Nhà nước chưa quan tâm giải quyết thỏa đáng các chế độ chính sách cho họ ở mức đủ để... sống.

Cơ chế chính sách pháp luật, pháp chế hiện nay có phần chưa phù hợp với nhu cầu của cuộc sống nhất là chính sách tiền lương của cán bộ, công chức.

Chính sách tiền lương hiện nay vẫn chưa khắc phục được tâm lý bình quân rõ nhất là chủ trương tăng lương trước thời hạn một năm cho 5% tổng số cán bộ, công chức cho mọi cơ quan hành chính Nhà nước như hiện nay là không kích thích được tính tích cực lao động của người làm việc tích cực và có hiệu quả. Tổng quỹ lương của mỗi cơ quan vẫn không thay đổi nhưng việc xét tăng lương trước một năm cho những đơn vị tiên tiến cho thể từ 5 - 10%, xuất sắc có thể 10 - 15% trong tổng số cán bộ công chức, các đơn vị trung bình, không được tăng, đơn vị yếu kém có thể bị phạt. Như vậy mới công bằng. Từ đó mới khuyến khích cán bộ, công chức cải tiến, phát huy sáng kiến khi làm việc để có năng suất cao hơn. Cần tiếp tục nghiên cứu chính sách tiền lương khuyến khích người có ý thức tự học chuyên môn nghiệp vụ: tin học, ngoại ngữ phục vụ cho công tác và có hiệu quả rõ rệt. Bên cạnh đó là sự đổi mới mạnh mẽ trong chính sách tiền lương, cơ chế tiền lương không chỉ phân biệt theo thời gian như cách làm hiện nay mà phân biệt theo ngành nghề, trách nhiệm, khối lượng và hiệu quả công việc, “tiền tệ” hóa các khoản thu nhập ngoài lương (cơm trưa, phụ cấp, điện thoại...)

Giải quyết vấn đề về lương theo nghĩa tăng lương thật sự chứ không phải là từ từ, "nhỏ giọt" như vừa qua nhằm làm cho lương có ý nghĩa là động lực, là sự ràng buộc, bảo đảm cho cán bộ, công chức thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm, toàn tâm, toàn ý phục vụ xã hội và nỗ lực, tự giác học tập nâng cao kiến thức, trình độ chuyên sâu để thực hiện cải cách hành chính, xây dựng nền hành chính hiện đại ngang tầm khu vực và quốc tế.

Đồng chí Phạm Văn Tuyên, Trưởng Phòng CCHC Sở Nội vụ Thanh hóa cho rằng: "Bộ máy hành chính dù gọn nhẹ, hiện đại đến mấy; thể chế có chuẩn chỉ, chặt chẽ đến mấy, nhưng đội ngũ cán bộ, công chức không được quan tâm đầu tư

đúng mức, thì "cải cách" gì đi chăng nữa cũng chỉ thế mà thôi!". Do vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; việc tuyển chọn, sắp xếp, đánh giá cán bộ, công chức có ý nghĩa rất quan trọng kích thích tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Để xây dựng nguồn nhân lực cần thường xuyên đào tạo công chức hành chính và bảo đảm đội ngũ ấy hoạt động có hiệu quả trong bất kỳ hoàn cảnh nào. Nâng cao chất lượng những lớp bồi dưỡng, đào tạo nhằm nâng cao trình độ lý luận và nghiệp vụ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức. Chú trọng các kỹ năng công tác cho các công chức hành chính.

Phát triển nguồn nhân lực cần chuẩn hóa đầu vào thông qua chế độ tuyển chọn cạnh tranh để có được những người thực đức, thực tài tận tụy với công việc, hết lòng phục vụ nhân dân. Có cơ chế loại bỏ những phần tử sâu mọt, cơ hội nịnh bợ, chui vào nắm giữ những trọng trách trong bộ máy, cơ quan hành chính nhà nước. Những người thực tài không thể làm việc chung với những kẻ kém tài nhưng lại luôn luôn cúi, nịnh nọt cấp trên. Họ lại càng không thể làm việc dưới quyền của những kẻ được đề bạt từ các mối quan hệ chứ không phải từ tài năng. Điều đó là thui chột tính tích cực lao động của họ. Cùng với đó, có chế độ lương thích hợp, bảo đảm tiền lương là nguồn thu chủ yếu, chính đáng đủ bảo đảm cuộc sống của người lao động trong bộ máy nhà nước để họ yên tâm phục vụ lâu dài. Đồng thời giáo dục tinh thần phục vụ, chống quan liêu, tham nhũng, làm trong sạch bộ máy nhà nước.

Khi cán bộ, công chức "ngồi nhầm chỗ" thì người bị thiệt thòi nhất vẫn là dân. Giải quyết vấn đề này, các cơ quan nhà nước cần mạnh dạn và kiên quyết xóa bỏ cơ chế tuyển dụng cán bộ theo quan niệm cũ, chỉ nhìn vào "gốc gác", các mối quan hệ này nọ mà không nhìn thẳng vào thực lực, khả năng của người cần tuyển dụng. Nếu đã là người có tài, đủ phẩm chất, năng lực thì phải được tuyển dụng, bất kể họ là con ai, nam hay nữ, người của địa phương nào. Cần kiên quyết không bố trí, sử dụng cán bộ theo cảm tính, chủ quan, phải thực hiện đúng phương châm: ***“vì việc mà bố trí người, không vì người mà bố trí việc”***.

Đội ngũ cán bộ, công chức phải được kiểm tra, giám sát bởi quần chúng, nhân dân. Giải pháp cho vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, mới đây, UBND tỉnh Thanh Hóa đã cho thành lập một tổ công tác, tạm gọi là "Tổ phản ứng nhanh", luôn có người túc trực để tiếp nhận đơn thư, điện thoại phản ánh của người dân, doanh nghiệp về tình trạng phiền hà, những nhiễu của cán bộ, công chức. Nhận tin báo, Tổ phản ứng nhanh sẽ cử người xuống ngay để kiểm tra và xử lý nghiêm nếu sự việc là có thật.

#ánh giá cán bộ, công chức, phải thông qua kết quả của công việc, thái độ tiếp dân, giải quyết yêu cầu, nguyện vọng chính đáng của dân.

Xây dựng cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm thật gọn, nhanh và kịp thời để khi cần thì bổ nhiệm được ngay, khi có vấn đề thì xử lý kịp thời, không để dây dưa làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, và Nhà nước. Xây dựng *văn hoá từ chức*, và làm cho *cơ chế hồi chức* trở thành điều bình thường và tự nhiên trong đời sống công chức.

Chế độ, chính sách đãi ngộ tốt, lương thưởng bảo đảm ổn định cuộc sống cho cán bộ, công chức là điều kiện "nền", song cũng không nên xem nhẹ công tác kiểm tra, thanh tra (hay còn gọi là thanh tra công vụ), nhất là thời gian đầu thi hành chính sách mới. Phải coi đây là việc làm thường xuyên, đi liền đó là việc xây dựng và áp dụng chế độ thanh tra, kiểm tra, đánh giá kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức theo định kỳ. Kiên quyết thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức chuyên môn, nhất là cán bộ, công chức chuyên môn ở các vị trí công việc để phát sinh tiêu cực, liên quan đến tổ chức, công dân và doanh nghiệp.

Các yếu tố nêu trên không tồn tại độc lập mà tác động lẫn nhau như một công cụ giúp cho quản lý hành chính đạt kết quả.

3.2.2.Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức.

Nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng thực thi công vụ cho cán bộ, công chức là một giải pháp rất quan trọng vừa đảm bảo nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng với yêu cầu của cải cách hành chính trong giai đoạn hiện nay, vừa có tác dụng nâng cao tính tích cực lao động của họ. Trên

thực tế, với đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam thì giải pháp này càng cần thiết vì số cán bộ, công chức của nước ta có đủ năng lực để làm được việc chiếm tỉ lệ rất thấp. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung mà tất cả các nước muốn có nền hành chính phát triển đều phải quan tâm. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức nhất là khi cán bộ, công chức muốn chuyển ngạch, bậc hoặc khi được bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn.

Chẳng hạn như, ở Cộng hòa Liên bang Đức, các cơ sở trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mở nhiều khóa học cho các đối tượng công chức khác nhau, với nội dung linh hoạt thích ứng với cương vị của người học, đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn quản lý (trong đó kỹ năng hoạch định chính sách, soạn thảo, thẩm định, ban hành văn bản pháp luật luôn luôn chiếm tỉ trọng đáng kể). Tại Hàn Quốc; mọi công chức đều phải qua các lớp đào tạo cơ bản về ngạch công chức mà mình sẽ làm, phải qua lớp đào tạo đặc biệt trước khi được bổ nhiệm vào một chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cơ quan nhà nước; đối với các công chức khác, trung bình 5 năm phải theo học 3 lần tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức thì mới được xét nâng lương. Tại Sing-ga-po, việc đào tạo, bồi dưỡng cũng gắn liền với việc tuyển dụng, bổ nhiệm và chuyển ngạch công chức. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng rất phong phú, phù hợp với từng nhóm công chức, như: Chương trình giới thiệu dành cho công chức mới được tuyển dụng hoặc mới được điều từ cơ quan khác đến; chương trình cơ bản dành cho công chức mới được tuyển dụng trong năm công tác đầu tiên, chương trình nâng cao dành cho công chức có thời gian công tác từ 1-3 năm, chương trình mở rộng giúp cho công chức có thể mở rộng khả năng đảm nhận các công việc có liên quan tới việc đang đảm nhận, chương trình đào tạo tiếp tục nhằm nâng cao khả năng làm việc của công chức.

ở nước ta, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa theo một hệ thống khoa học và thông suốt. Sau khi được tuyển dụng, cán bộ, công chức làm việc chủ yếu dựa trên kiến thức được học ở trường đại học, cao đẳng, trung cấp (thậm chí ở vùng sâu, vùng xa cán bộ, công chức chỉ có trình độ cấp I hoặc cá biệt có người

không biết đọc, biết viết thành thạo) và dựa trên học hỏi kinh nghiệm của người đi trước. Ai có bằng cấp chuyên môn chưa hợp lý theo chuẩn (nhưng vì lý do nào đó vẫn được tuyển dụng) thì thường phải tự học thêm bằng Đại học, cao đẳng tại chức cho phù hợp hơn với công việc của mình để đảm bảo “chuẩn hóa” (trong khi, chất lượng đào tạo tại chức rất hạn chế). Sau đó, thường những cán bộ, công chức ở vị trí lãnh đạo, quản lý một tổ chức nào đó ở cấp cơ sở, hoặc cán bộ, công chức đủ hệ số lương nhất định, đủ năm công tác trong ngạch và được cơ quan đồng ý thì cử đi học khóa học đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước, chương trình do Học viện Hành chính Quốc gia phụ trách, chỉ đạo. Nội dung chương trình thường là giống nhau với mọi cán bộ, công chức ở các ngành nghề, lĩnh vực công tác khác nhau. Do đó, kiến thức, kỹ năng được cung cấp chưa đủ sâu để áp dụng vào lĩnh vực cụ thể mà mỗi một cán bộ, công chức đang công tác. Hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng vì thế không cao. Bởi vì, tâm thế người học bao giờ cũng chỉ thực sự tập trung chú ý cao khi học những gì thiết thực nhất với cuộc sống, công việc của họ - đó là các kiến thức, kỹ năng sát hợp để làm công việc mình đang làm. Đặc biệt, với những cán bộ, công chức bận rộn, vừa phải học vừa phải làm việc thì điều này càng đúng. Do đó, việc nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức là cần thiết, nhưng đào tạo, bồi dưỡng như thế nào để thực sự hiệu quả, cải thiện rõ rệt năng lực, kỹ năng làm việc cho cán bộ, công chức mà lại tiết kiệm được thời gian, chi phí là vấn đề cần quan tâm hiện nay ở nước ta.

Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Những hình thức sau là những gợi ý cho các nhà quản lý:

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước.

Việc gửi cán bộ, công chức đến học tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Nhà nước phải theo nhu cầu thực tế của cơ quan và của bản thân cán bộ, công chức. Các khóa học cần phải được thiết kế linh hoạt phù hợp với cán bộ, công chức ở các ngành nghề khác nhau, ở các ngạch, bậc, chức danh khác nhau. Hàng năm, các cơ sở đào tạo thông báo dự kiến sẽ có các khóa học nào, khoảng thời gian nào và thông báo rộng rãi đến các cơ quan hành chính Nhà nước để cơ quan, cán bộ, công chức có nhu cầu đăng ký dự học. Việc đào tạo, bồi dưỡng cần được đặt dưới

sự quản lý về chuyên môn thống nhất của một cơ quan có thẩm quyền nhằm bảo đảm sự thống nhất, phù hợp về nội dung chương trình. Cũng cần có chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo chức nghiệp, nâng cao kỹ năng công vụ.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thông qua công việc tại cơ quan.

Thông qua các công việc cụ thể ở mỗi cơ quan, cán bộ, công chức có thâm niên công tác, có trình độ, kinh nghiệm công tác tốt trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ, công chức mới được tuyển dụng, hoặc mới được điều chuyển từ nơi khác đến; các cán bộ, công chức còn ít kinh nghiệm; cán bộ, công chức ngạch, bậc trên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngạch, bậc dưới. Hình thức này được rất nhiều nước đặc biệt quan tâm và đã đưa ra các qui định trong pháp luật nhằm bắt buộc mọi cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước phải thực hiện (ví dụ: Nhật bản, Hàn Quốc, Sinh-ga-po, Philippin, Indônêxia,...). Khi cơ quan có công chức mới được tuyển dụng hoặc mới chuyển đến thì thủ trưởng cơ quan phải phân công công chức cũ, có kinh nghiệm, có trình độ hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức mới thông qua những công việc được giao. Công chức mới tuyển dụng chỉ được chính thức bổ nhiệm vào vị trí công tác chính thức khi được người hướng dẫn xác nhận là đạt yêu cầu trong thời kỳ học việc. Người hướng dẫn được hưởng phụ cấp hướng dẫn tập sự trong suốt quá trình công chức mới học việc để ràng buộc trách nhiệm với quyền lợi, thành tích tiến bộ của công chức học việc cũng được tính là một phần thành tích của người hướng dẫn.

ở nước ta, hình thức này được một số cơ quan thực hiện, nhất là với những đơn vị nhiều việc, ít người, cần nhanh chóng có người làm được việc,... Nhưng điều này thường được thực hiện do nhu cầu bức xúc của cơ quan, đơn vị, do tính tự giác của cán bộ, công chức cũ trong cơ quan chứ không phải theo một qui chế, qui định chung của Nhà nước. Vì thế, có nhiều cơ quan (nhất là cơ quan ít việc, thừa người), công chức mới vừa ít có việc làm vừa ít có cơ hội nâng cao trình độ, họ thường chỉ có thể “học mót, học lỏm” kinh nghiệm của công chức cũ. Và đôi khi họ cảm thấy rất ngại ngần khi phải hỏi kiến thức, kinh nghiệm của công chức cũ (như là một sự xin ơn huệ). Nếu như, có qui định của pháp luật, qui chế của cơ quan, thủ trưởng cơ quan, đơn vị giao nhiệm vụ cho công chức cũ đào tạo công

chức mới thì hình thức đào tạo, bồi dưỡng này là “nghĩa vụ và quyền lợi” của cả công chức cũ và công chức mới, tất cả vì mục tiêu phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước chứ không ai ban ơn cho ai, xin ơn của ai cả.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thông qua Hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm.

Các hội thảo khoa học, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm là hình thức đào tạo rất hữu ích mà lại tiết kiệm thời gian và chi phí. Tại hội thảo, cán bộ, công chức tự mình trình bày các nghiên cứu của mình về các vấn đề rất thiết thực thuộc lĩnh vực mình phụ trách, sau đó trực tiếp trao đổi, tranh luận với đồng nghiệp về lý luận cũng như thực tiễn để tìm ra giải pháp tối ưu. Hình thức này kích thích mạnh mẽ tích chủ động, tích cực của cán bộ, công chức, nội dung vấn đề luôn luôn bám sát thực tiễn công tác nên chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng sẽ cao nếu được tổ chức nghiêm túc, qui củ. Tại một số nước, các hội thảo về phát triển kỹ năng chuyên môn, kỹ năng quản lý, hội thảo thảo luận về *Dự án văn bản pháp luật* thường xuyên được tổ chức để rèn luyện tư duy và khả năng làm việc cho cán bộ, công chức. ở nước ta, một thực trạng phổ biến là các hội thảo thường chỉ có các cán bộ, công chức cấp cao hoặc cán bộ, công chức có địa vị tham gia. Các hội thảo thường có những chủ đề mang tính vĩ mô, thảo luận xong rồi những người tham gia thảo luận không thấy mình có trách nhiệm phải thực thi ngay các giải pháp (vì vấn đề nó lớn quá, ngoài tầm kiểm soát và khả năng của mình). Các hội thảo này là cần, nhưng các hội thảo nhỏ hơn, huy động sự tham gia của mọi cán bộ, công chức (kể cả những người bình thường nhất) để cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức, sáng kiến của các cán bộ, công chức đang thực thi công việc trong cùng một lĩnh vực, một ngành nghề, một loại chức danh, để giải quyết những công việc trong tầm tay của họ cho tốt hơn là rất cần thiết, rất thiết thực cho việc nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng của cán bộ, công chức. Có một câu nói rất đúng rằng: Muốn biết phải cải tiến chất lượng sản phẩm hàng hóa như thế nào, hãy hỏi những người bán hàng tại các cửa hàng đại lý của công ty, nhiều khi chỉ là những đề nghị, chi tiết rất nhỏ. Cũng như vậy, muốn cải tiến, nâng cao chất lượng thực hiện công vụ, hãy có nhiều hội thảo nhỏ cho nhiều công chức trong cùng một lĩnh vực đang trực tiếp

giải quyết công việc với các công dân, tổ chức để họ nói lên tâm tư, ý kiến, vướng mắc rất nhỏ, rất đơn giản của họ.

Đào tạo từ xa qua mạng.

Hiện nay, hệ thống Internet ở Việt nam khá phát triển, ít nhất là ở vùng thành thị và nông thôn gần tỉnh lỵ, vị trí địa lý thuận lợi. Việc đào tạo từ xa nếu được tận dụng triệt để thì rất hữu hiệu, đỡ tốn kém cho Nhà nước và cán bộ, công chức. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng từ xa nếu được thiết kế hợp lý, cập nhật liên tục thì sẽ có tác dụng lớn trong việc nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức. Tất nhiên, để hình thức này phát huy tác dụng phải có những cơ chế đi kèm. Cần đầu tư kinh phí để thiết kế các bài giảng điện tử (e-learning) hấp dẫn, quảng cáo, thông báo rộng rãi các địa chỉ website có nội dung bài học để cán bộ, công chức biết. Các cán bộ, công chức học qua mạng có thể thi kiểm tra để lấy các chứng chỉ tương ứng với nội dung khóa học và đó là một điều kiện để xét thưởng, nâng lương sớm cho cán bộ, công chức ...

Tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực.

Phát triển năng lực phải gắn liền với việc tạo cơ hội việc làm, tạo môi trường công tác để rèn luyện năng lực. Dù một cán bộ, công chức có năng lực tiềm tàng đến đâu mà không được giao những việc thích hợp thì năng lực đó cũng mai một dần đi. Dù một người có năng lực nhưng không có động lực để thúc đẩy họ phát triển năng lực thì năng lực đó cũng kém phát triển. Một người dù năng lực còn non kém nhưng có động lực mạnh mẽ để rèn luyện, phát triển thì năng lực đó sẽ phát triển nhanh hơn. Vì thế, cần tạo ra môi trường khuyến khích cán bộ, công chức học tập và có những chính sách đồng viên, khuyến khích, hỗ trợ những cán bộ, công chức ham học, tích cực học.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác tổ chức cán bộ là giải pháp then chốt để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay. Cụ thể là cần thực hiện những nội dung sau:

Một là, cần xác định rõ danh mục công việc cho từng vị trí công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước. Các cơ quan hành chính Nhà nước cần tổ chức phân tích công việc (nếu không tự làm được thì thuê chuyên gia phân tích) để làm rõ các nhiệm vụ của từng đơn vị, từng vị trí công chức (cả về mặt định tính và định lượng). Khắc phục tình trạng ấn định biên chế một cách “đại khái”, nơi thì thừa người, ít việc, nơi thì nhiều việc, thiếu người trầm trọng. Chúng ta thấy nhiều hiện tượng có nơi công chức rỗi rãi đến mức chơi cờ, chơi game, tán gẫu hàng giờ liền,... Nhưng cũng có nơi thì quá tải công việc. Như Phòng Quản lý nhà nước của Sở tài nguyên – Môi trường, theo lời đồng chí Chánh văn phòng: “Cơ quan phải thuê thêm cán bộ diện hợp đồng lao động. Ví dụ như phòng Quản lý Nhà nước phải thuê thêm 8 người, mức lương hợp đồng 900.000đ/tháng. Những cán bộ này thì cũng khó có thể đòi hỏi tính tích cực lao động cao ở họ”.

Tại mỗi vị trí công tác phải có một “bản mô tả công việc” trong đó nêu rõ vị trí công việc là gì, nhiệm vụ chính là gì, phải báo cáo trực tiếp những ai, các công việc cụ thể phải làm, yêu cầu tiêu chuẩn đối với vị trí công việc là như thế nào. Khi công chức được bố trí công việc, họ phải có bản mô tả đó và họ phải thực hiện theo các công việc được phân công của bản mô tả công việc. Làm được điều này, ban đầu có thể rất mất thời gian và công sức nhưng nó sẽ đem lại hiệu quả lâu dài. Với những bản mô tả công việc cụ thể, với định mức phù hợp cho cán bộ, công chức trong một ngày, 1 tuần, 1 tháng thì sẽ khắc phục được tình trạng công chức “ngồi chơi xơi nước”, “việc ngày nay để ngày mai” hoặc “bị quá tải”.

Hai là, phân công công việc phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ, công chức. Để bật cán bộ vào vị trí lãnh đạo, quản lý phải công bằng, khách quan. Sau khi đã xác định rõ các danh mục công việc của các vị trí thì vấn đề bố trí con người phù hợp có ảnh hưởng quan trọng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức và đến chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ.

Hiện nay, để khắc phục thiếu người làm được việc, thừa người không làm việc được, Bộ Nội vụ đã đề ra các tiêu chuẩn về bằng cấp đối với các vị trí công chức khác nhau. Tuy nhiên, khi tuyển dụng cán bộ, công chức, trong số các hồ sơ đủ chuẩn, chưa hẳn người giỏi nhất trong số đó đã được tuyển vì có sự không minh

bạch, không công bằng, tiêu cực, tình trạng “con ông cháu cha” trong thi tuyển. Tiêu cực trong tuyển dụng công chức là một bài toán khó giải hiện nay. Có lẽ, hàng năm, căn cứ vào số lượng cán bộ, công chức cần bổ sung thêm do các cơ quan hành chính nhà nước báo cáo lên (có giải trình cụ thể và có thẩm tra lại) thì cần có một cơ quan phụ trách chung việc thi tuyển cán bộ, công chức bằng hình thức thi tuyển công khai, nghiêm túc và qui củ như thi đại học để tạo nguồn cán bộ, công chức. Có như vậy, mới mong tuyển chọn được đúng những người có khả năng trong số các ứng viên muốn trở thành cán bộ, công chức nhà nước.

Các chức danh quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước (cấp trưởng), sau khi lấy phiếu tín nhiệm về phẩm chất đạo đức của tập thể nơi ứng viên công tác, thì nên tổ chức thi để lựa chọn người xứng đáng. Ai có năng lực hơn thể hiện qua kết quả thi thì được lựa chọn. 85% cán bộ, công chức là nhân viên trong số 162 người được hỏi cho rằng: *Công bằng, khách quan trong đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý* là giải pháp cần làm để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Trong khi đó chỉ có 38,3% cho rằng ở cơ quan, đơn vị mình đã thực hiện việc công bằng, khách quan trong đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt kết quả tốt. Như vậy, đa số cán bộ, công chức cho rằng việc đề bạt cán bộ chưa thực sự công bằng, khách quan như họ mong muốn. Với những cán bộ có năng lực và tâm huyết, mong ước lớn nhất chính là được cống hiến. Nhưng thực tế, họ cảm thấy không có cơ hội để thực hiện mong ước đó và đặc biệt hăng hục khi việc đề bạt không dựa trên tiêu chí trình độ và đạo đức. "Quy hoạch" là một chuyện, còn đề bạt, bổ nhiệm lại là chuyện khác. Thực tế, có người được quy hoạch hàng chục năm, dù luôn tích cực hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao nhưng vẫn "yên vị", trong khi một số người, dù chẳng thể hiện được gì nhiều, thì lại liên tục được cất nhắc khi chưa kịp "ấm chỗ". Những người giỏi thường là những người khá độc lập, ít khi dựa vào quan hệ để thăng tiến. Trong khi đó, số nhiều cán bộ quản lý giữ cương vị lãnh đạo lại được đề bạt bằng các mối quan hệ chứ không phải vì năng lực. Khi đã lên nắm chức vụ lãnh đạo, họ sử dụng những người hoặc là chỉ biết nghe theo ý kiến của lãnh đạo để giải quyết một mục tiêu rất cụ thể theo ý muốn chủ quan của họ. Do đó, những người giỏi thường khó chịu với những loại lãnh

đạo này và thường không được lòng lãnh đạo. Trong hoàn cảnh đó, họ thường bị ức chế hoặc không có động lực làm việc vì phương hướng công việc thường bị bóp méo theo ý muốn chủ quan phục vụ cho một lợi ích cụ thể nào đó hoặc để khoả lấp sự yếu kém năng lực. Với cơ chế như vậy thì người giỏi không bao giờ muốn làm việc trong một môi trường "quan hệ là trên hết", thiếu dân chủ dưới hình thức chế độ thủ trưởng. tình trạng chạy chức chạy quyền ở cơ quan công quyền không còn là cá biệt khiến những người tài chán nản.

“Con người là nhân tố quyết định...”, “dụng nhân như dụng mộc”. Vì vậy, cần xem xét, xây dựng lại quy trình tuyển dụng, phát hiện, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm, bố trí cán bộ để khắc phục những “lỗ hổng” có thể dẫn đến những sai lầm về công tác nhân sự. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Cần loại bỏ ngay những người không đủ năng lực, trình độ, kém về phẩm chất đạo đức hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm ra khỏi những vị trí quan trọng trong bộ máy tổ chức. Để làm được điều này thì trước hết những người làm công tác cán bộ phải là những người am hiểu khoa học quản lý nhân sự và thực sự công tâm. Rõ ràng, cần có một lộ trình khoa học hơn, công minh hơn trong công tác đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý bằng cách đổi mới khâu thăm dò uy tín đạo đức và thực hiện phương pháp thi tuyển khách quan.

Ba là, định kỳ hàng năm tổ chức đánh giá về uy tín của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính Nhà nước. Việc đánh giá này do cấp ủy cấp trên chỉ đạo tổ chức và thực hiện một cách nghiêm túc, khoa học, với những tiêu chí đánh giá có thể đo lường được chứ không chỉ là hình thức bỏ phiếu tín nhiệm đơn giản như lâu nay vẫn làm một cách hình thức, chiếu lệ.

Quốc hội vừa qua đã có thảo luận đến phương pháp “bỏ phiếu tín nhiệm”. Phương pháp này là một bước tiến nhưng nó chưa thực sự hiệu quả vì nó thiếu tính kiểm định và hướng dẫn. Đại biểu quốc hội có thể bỏ phiếu tín nhiệm cho một bộ trưởng nhưng họ không có cách nào để chỉ ra cho bộ trưởng này những điểm yếu mà người đó phải khắc phục. Hơn nữa, một vi Bộ trưởng chỉ bị “không tín nhiệm”

khi chất lượng công tác của vị đó đã ở vào tình trạng nguy kịch. Phương pháp đánh giá định lượng khắc phục được những khiếm khuyết nói trên và nó có thể áp dụng cho cá nhân hoặc tổ chức.

Tiến sĩ Vũ Minh Khương, giảng sư trường Chính sách Quản lý "Lý Quang Diệu" (Đại học quốc gia Singapore) trả lời phỏng vấn VietNamNet về những kinh nghiệm của các nước tiên tiến trong thu hút người tài vào bộ máy lãnh đạo, đã nói đến phương pháp đánh giá định lượng. Để áp dụng vào Việt Nam, theo TS Vũ Minh Khương, nên có đánh giá định lượng theo từng quý hoặc nửa năm cho các Bộ Ngành và 64 UBND cấp tỉnh/thành phố. Chúng ta cũng cần có hệ thống đánh giá định lượng kết quả công tác của cán bộ trung cao cấp (từ vụ trưởng trở lên ở cấp bộ và giám đốc sở trở lên ở cấp tỉnh/thành phố) theo định kỳ sáu tháng hay một năm. Chẳng hạn, với các bộ ngành, chúng ta có thể đánh giá theo bảy tiêu chí: 1- Tầm nhìn chiến lược và quyết tâm cải cách. 2- Năng lực thực hiện nhiệm vụ. 3- Trọng dụng và thu hút tài năng. 4- Kiểm soát tham nhũng. 5- Gần gũi và lắng nghe dân. 6- Phối thuộc với các ngành liên quan và các địa phương. 7- Đánh giá tổng quát về kết quả công tác. Mỗi tiêu chí được cho điểm như sau: 1= rất yếu; 2= yếu; 3= trung bình; 4= khá; 5= xuất sắc. Những người tham gia đánh giá chất lượng công tác của các bộ ngành trung ương bao gồm các đại biểu quốc hội chuyên trách theo dõi lĩnh vực hoạt động của bộ liên quan, đại diện các giáo sư có uy tín, đại diện các cán bộ lão thành có kinh nghiệm, đại diện lãnh đạo 64 tỉnh thành phố, và đại diện các hiệp hội (tổng cộng nên có khoảng 150 - 300 người). Với sự trợ giúp của công nghệ thông tin, việc đánh giá và tổng hợp kết quả rất đơn giản thuận tiện. Khi người đánh giá đánh kết quả đánh giá của mình vào máy tính, kết quả tổng hợp sẽ có thể được cho hiện ngay lên trên máy tính của các cấp lãnh đạo, trang web của chính phủ, và trên màn hình phẳng khổ lớn đặt tại các nơi công cộng để nhân dân theo dõi giám sát. Kết quả sẽ được biểu thị sinh động bằng đồ thị có màu sắc để người xem thấy ngay mỗi bộ đang ở tình trạng nào và tiến bộ hay thụt lùi so với kỳ trước trên mỗi tiêu chí. Thực hiện tốt việc đánh giá theo định lượng này, người lãnh đạo giỏi sẽ thấy phấn khích và hiểu rõ những điểm yếu gì bộ ngành của

mình cần khắc phục; người lãnh đạo không đảm đương được trách nhiệm sẽ tự giác muốn từ chức; và người yếu kém sẽ mất đi nhuệ khí chạy chọt chức quyền.

Đối với các cơ quan hành chính Nhà nước, cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng cần thường xuyên được đánh giá theo cả phương pháp định tính và định lượng. Thông tin thu thập được về các chỉ báo theo các tiêu chí đánh giá khi tổ chức thăm dò, đánh giá uy tín người lãnh đạo, quản lý phải công khai (niêm yết bằng văn bản) để tất cả cán bộ, công chức dưới quyền và bản thân người lãnh đạo, quản lý được đánh giá cùng biết. Nội dung trong phiếu thăm dò uy tín phải đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau như: năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ tại chức danh đó ở mức độ nào? Các quyết định quản lý do người lãnh đạo, quản lý đó ban hành có đúng pháp luật không? (chiếm tỉ lệ bao nhiêu %?) có khả thi không? mang lại hiệu quả như thế nào? Phong cách lãnh đạo, quản lý như thế nào? Bầu không khí tâm lý trong đơn vị như thế nào? Nhân viên có hài lòng với công việc của tập thể không? Hài lòng với công việc của bản thân không? Đời sống tinh thần và vật chất của cán bộ, công chức trong đơn vị có tốt hơn không? ... Việc đo lường những chỉ số này và công khai các chỉ báo xã hội học này sẽ giúp nhìn nhận một cách khách quan hơn về uy tín của người lãnh đạo, quản lý, đồng thời sẽ giúp người lãnh đạo, quản lý “biết mình” rõ hơn, có ý thức hoàn thiện bản thân hơn, lo lắng giữ mình hơn trước các cám dỗ tiêu cực và biết phương hướng để nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, nâng cao uy tín của mình trong đơn vị.

Thiết nghĩ chúng ta không ngại việc công khai này là “vạch áo cho người xem lưng” bởi vì những người thực sự có năng lực, phẩm chất xứng đáng với vị trí lãnh đạo, quản lý mà họ đảm nhận thì không bao giờ sợ công khai những đánh giá về mình, thậm chí họ còn muốn công khai, những người thực sự muốn hoàn thiện mình thì cũng không ngại công khai những thông tin kiểu này. Chỉ những người yếu kém về năng lực hoặc phẩm chất đạo đức mới ngại công khai. Và như vậy, với cách tư duy này, với phương pháp này, công tác tổ chức cán bộ sẽ loại dần được những người không xứng đáng ra khỏi vị trí lãnh đạo, quản lý nếu như hai năm liền các chỉ báo về uy tín của họ thấp hoặc sau 1 năm làm lãnh đạo, quản lý mà

các chỉ báo rất thấp (cho dù họ chưa hết nhiệm kỳ cũng tổ chức chọn lại người khác). Bởi vì, nếu cứ buộc phải duy trì những người uy tín thấp ở vị trí lãnh đạo, quản lý cho đến hết nhiệm kỳ thì sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả hoạt động chung của tập thể.

Kết quả khảo sát trên cho thấy uy tín của người lãnh đạo, quản lý có ảnh hưởng quyết định, quan trọng nhất đến tính tích cực lao động của các cán bộ, công chức trong đơn vị đó. Cụ thể hơn, trên 50% trong số 162 cán bộ, công chức được hỏi khẳng định rằng *các phẩm chất, năng lực sau đây thuộc về người lãnh đạo, quản lý đơn vị có ảnh hưởng “Rất quan trọng”* đến việc kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong đơn vị họ công tác:

1. Biết lựa chọn và sắp xếp cán bộ
2. Có kỹ năng điều hành tốt
3. Có tầm nhìn chiến lược Công bằng, chính trực
4. Liêm khiết, chí công vô tư
5. Có kỹ năng lập kế hoạch
6. Hiểu biết sâu rộng và sẵn sàng chia sẻ với cấp dưới
7. Tôn trọng ý kiến của nhân viên
8. Có kỹ năng đánh giá nhân viên (hiểu đúng năng lực, động cơ và thành tích của nhân viên)
9. Tận tụy, yêu cầu cao trong công việc
10. Có kỹ năng kiểm tra, giám sát, động viên, khen ngợi
11. Có kỹ năng giao tiếp, đồng cảm, chia sẻ với nhân viên

Cấp ủy, ban tổ chức cán bộ của các cơ quan hành chính Nhà nước có thể lấy các tiêu chí trên và bổ sung thêm một số tiêu chí khác cho sát hợp đặc điểm cụ thể của cơ quan, đơn vị mình để xây dựng phiếu thăm dò uy tín định kỳ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan.

Nâng cao uy tín người lãnh đạo công sở cũng là một giải pháp góp phần khuyến khích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

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 cán bộ, công chức. 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 như người lãnh đạo vắng mặt. Uy tín người lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến tinh thần, thái độ làm việc tự giác và hiệu quả của cán bộ, công chức trong tập thể.

Để nâng cao uy tín người lãnh đạo, có 64,8% cán bộ, công chức 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 cán bộ, công chức tự giác làm việc. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay chúng ta thấy giữa lời nói và việc làm của một bộ phận cán bộ chưa có sự thống nhất. Họ né tránh, trốn tránh trách nhiệm cá nhân, thiếu gương mẫu trước quần chúng. Các vụ tiêu cực về thiếu tính minh bạch về tài chính trong các cơ quan công quyền, trong thời gian qua đã chứng minh điều này. Có 75,35% cán bộ, công chức được hỏi đều 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% cán bộ, công chức đều 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.

Bốn là, công bằng, khách quan trong đánh giá cán bộ, công chức.

Công bằng, khách quan trong đánh giá, nhận xét cán bộ, công chức là giải pháp được 84% cán bộ, công chức là nhân viên được hỏi đồng ý. Đánh giá cán bộ, công chức cũng phải dựa trên những tiêu chí rõ ràng, kết quả đánh giá có những chỉ số định lượng rõ ràng theo những tiêu chí đó (tránh chung chung, hình thức, đại khái như lâu nay vẫn làm). Kết quả đánh giá cần công khai để cán bộ, công chức biết nhằm giúp họ tự điều chỉnh bản thân, phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm.

Tổ chức thực hiện việc đánh giá cán bộ, công chức một cách nghiêm túc, khách quan, chính xác là cơ sở để những cán bộ, công chức làm việc nhiệt tình, trách nhiệm hiệu quả có cơ hội để khoe thành tích của họ trước tập thể, làm thỏa mãn nhu cầu tự khẳng định của họ, nhu cầu này đến lượt nó lại thôi thúc họ làm

việc tích cực hơn; đồng thời các cán bộ, công chức còn chây ỳ, thiếu trách nhiệm, năng lực kém, hiệu suất làm việc thấp cũng tự thấy mình phải tích cực hơn để có được sự tôn trọng từ tập thể.

Nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức không chỉ bằng tiền mà bằng việc đánh giá chính năng lực của chính họ không nên để tình trạng "người dốt thì cơ cấu hết địa vị này đến địa vị khác và người giỏi thì bỏ qua" "con vua thì lại làm vua, con sãi ở chùa lại quét lá đa". Mặt khác, phải tạo ra môi trường công bằng, khách quan, trung thực để mọi người có điều kiện biểu hiện khả năng của mình, và sự cống hiến đó được đánh giá khách quan, trung thực để đãi ngộ hợp lý. Xin đừng cho rằng đãi ngộ chỉ là vật chất, là tiền lương cao, điều đó đúng nhưng chưa đủ, mà còn là yếu tố tinh thần, là sự đánh giá đúng khả năng cống hiến của họ, là tạo môi trường cho họ phát huy tài năng. ở một cơ quan mà cứ u u, mình mình, làm cũng như chơi, thì dù lương cao người có lương tâm vẫn chán nản. Tóm lại phải thay đổi triệt để công tác đánh giá, sử dụng nhân lực.

Đánh giá khách quan, chính xác còn là cơ sở để thực hiện giải pháp đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức có hiệu quả.

3.2.4. Tăng cường kiểm tra, giám sát kết hợp với nghệ thuật khen chê, thưởng phạt hợp lý.

Kết hợp hài hoà giữa giao nhiệm vụ theo phương thức trao quyền tự chủ, khoán sản phẩm, ràng buộc trách nhiệm với thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát trên các hình thức khác nhau. Kiểm tra bằng biện pháp hành chính; kiểm tra bằng sử dụng quỹ thời gian và tiến độ thời gian thực hiện công việc. Kiểm tra bằng sản phẩm và hiệu quả của sản phẩm. Hướng cơ chế kiểm tra, giám sát đến sự quan sát, khích lệ, động viên, gợi mở, tạo điều kiện để cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ. Khắc phục tình trạng kiểm tra kiểu: phê bình, góp ý, dò xét, soi mói, trì chiết, tạo ức chế cho cán bộ, công chức trong quá trình lao động.

Xây dựng và thực hiện cơ chế khen thưởng, kỷ luật khoa học, có lý có tình.

Một vấn đề không kém phần quan trọng là cần có sự quan tâm thường xuyên đến đời sống không chỉ vật chất, mà là cả tinh thần của đội ngũ cán bộ, công chức.

Một lời khen của cấp trên khi hoàn thành tốt nhiệm vụ cũng có thể làm cho con người ta cảm thấy phấn khởi và ham muốn làm việc hơn khi thấy mình được quan tâm, được đánh giá, ghi nhận.

Khen thưởng, kỷ luật một cách công bằng, hợp lý có ảnh hưởng lớn đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức; và có tới 91,4% số ý kiến của nhân viên cho rằng đây là giải pháp cần thiết. Tuy nhiên, chỉ có 40,7% cho rằng ở đơn vị họ đã thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật một cách khách quan, hợp lý và đạt kết quả tốt. Rõ ràng, công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật hiện nay chưa được thực hiện tốt. Cần phải tránh kiểu khen thưởng một cách ô ạt, hình thức, khen bỏ đầu đơn vị theo kiểu cơ cấu và khen xong rồi phần thưởng không có tác dụng động viên, khuyến khích người được khen. Khi trả lời câu hỏi phỏng vấn sâu của chúng tôi *“Đồng chí thấy công tác thi đua khen thưởng hiện nay có góp phần khuyến khích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong cơ quan không?”*, một đồng chí lãnh đạo, quản lý trả lời thẳng thắn như sau: *“Góp phần không đáng kể lắm. Vì cái đó chỉ có danh, không có thực. Những người đạt chuyên viên giỏi thì cũng chỉ được thưởng 100-200.000/năm, không đáng kể gì lắm”*.

Khen thưởng và kỷ luật là hai công cụ quan trọng của hoạt động lãnh đạo quản lý.

Đã là con người, dù là ai, nam hay nữ, trẻ hay già, làm nghề gì đều thích và trân trọng những lời khen và ngại nghe những điều chỉ trích gay gắt. Những lời khen sẽ khuyến khích con người ta muốn làm những điều tốt lành và hạn chế làm những điều xấu. Căn cứ để khẳng định rằng con người ai cũng thích và trân trọng lời khen là xuất phát từ bản chất của con người: con người luôn hướng thiện, hướng đến những điều tốt đẹp.

Trong công tác quản lý, người lãnh đạo phải biết tận dụng nhân tố này để làm lợi cho hoạt động quản lý. Trong giáo dục học có một nguyên tắc giáo dục rất quan trọng, đó là nguyên tắc: *“Phát huy mặt tốt, mặt tích cực để hạn chế dẫn đến triệt tiêu mặt xấu, mặt tiêu cực”*. Con người trong quá trình sống và hoạt động đều có mặt tốt và mặt chưa tốt, mặt ưu điểm và mặt khuyết điểm. Bác Hồ đã từng nói: *Chỉ có người chết đi hoặc đang ngủ thì mới không có khuyết điểm*. Tất nhiên, ở

từng con người cụ thể thì mặt tốt và mặt chưa tốt tỷ lệ khác nhau. Cho nên, người lãnh đạo phải làm sao nhân mặt tốt của họ nhiều lên.

Khen thưởng là một trong những hình thức khuyến khích về mặt tinh thần đối với cán bộ, công chức nhằm thu hút và tạo động lực mạnh mẽ cho họ trong quá trình làm việc.

Con người ta vốn ưa ngọt ngào. ở mỗi con người đều có mặt ưu và mặt nhược, cái tốt, cái thiện, cũng có cái xấu cái ác. Người lãnh đạo quản lý muốn hoà thuận với mọi người, muốn khuyến khích nhân viên của mình làm việc trước hết cần tìm ra cái tốt của họ để khen để khích lệ. Muốn vậy, phải cởi mở, khách quan, chịu khó tìm kiếm, nhận xét, khai thác những mặt mạnh, những thành tích của nhân viên.

Điều cũng không kém phần quan trọng là không mặc cảm và thành kiến. Bởi khi mặc cảm và thành kiến với cấp dưới sẽ tạo ra hàng rào tâm lý ngăn cách người lãnh đạo quản lý với nhân viên, làm cho người quản lý không nhận ra những mặt tốt, mặt tích cực. Hoặc giả có nhìn thấy thì cũng cho nó không quan trọng, không có những động thái khuyến khích nó.

Người lãnh đạo quản lý không bao giờ được tiếc lời khen: khen hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng và hàng năm dưới nhiều hình thức khác nhau: lời, giấy khen, trong khi làm việc, trong hội nghị sơ kết, tổng kết và trước nhiều người.

Khen ngợi, nhìn chung là có lợi nhưng không phải mọi lời khen đều có tác dụng quản lý. Cho nên, khi sử dụng nhân tố này người quản lý cần lưu ý một số điều sau:

- Phần khen thưởng phải có ý nghĩa quan trọng đối với người được thưởng. Một vài người có thể thích được tập thể chấp nhận, vài người khác thích tiền, một số khác nữa thích được nhìn nhận thành tích của họ. Nhà quản lý cần hiểu mong muốn của đối tượng để có những đáp ứng phù hợp.
- Sự khen thưởng phải thích đáng và chân thành. Tức là khen phải đúng, khen thưởng phải xứng đáng. Một bữa ăn đặc biệt có thể là quá nhiều đối với một nhân viên văn phòng đã đánh máy một bức

thư xuất sắc. Song một tiếng “Cảm ơn” gọn lỏn thì quá ít đối với một nhân viên đã hoàn thành một công tác hết sức khó khăn trong kế hoạch ba tháng.

- Sự khen thưởng phải được thực hiện ngay lập tức. Nếu người quản lý chần chừ không chịu công nhận thành tích của nhân viên thì sự công nhận sau đó sẽ không có hiệu lực làm cho họ lặp lại hành động mà người quản lý mong muốn.
- Giấy khen và đồ tặng thưởng cần đẹp. Song nghiên cứu cho rằng một lời công nhận giản dị cũng là một sự khen thưởng có hiệu quả.

Kỷ luật là biện pháp tổ chức – hành chính để điều chỉnh nhân cách của người lao động.

Nền tảng của kỷ luật trong quản lý nguồn nhân lực là việc giáo dục và chỉ dẫn tốt. Nhà quản lý phải giúp người cán bộ, công chức hiểu rằng, nếu mọi việc không được thực hiện theo đúng quy tắc đã định thì những hình phạt sẽ được áp dụng. Kỷ luật luôn luôn nhằm mục đích khuyến khích ý thức tốt, khuyến khích giữ kỷ luật trong từng người lao động và kỷ luật tổ nhóm làm việc.

Muốn kỷ luật có hiệu quả thì các quy tắc phải được coi trọng và không theo ý muốn cá nhân. Cần xây dựng những quy tắc hợp lý.

Việc phổ biến các quy tắc đến mọi cán bộ, công chức có thể thực hiện thông qua các cuốn sổ tay hướng dẫn, qua các văn bản, công văn, hợp đồng và niêm yết trên bảng thông báo. Khi thông báo những quy tắc, điều khôn khéo là thông báo những xử phạt đối với các vi phạm (các hình thức kỷ luật). Quyền hạn nhất định đối với mỗi mức độ kỷ luật phải được xác định rõ ràng. Kỷ luật không được cướp đi lòng tự trọng của cán bộ, công chức ở bất cứ nơi nào, lúc nào. Việc giải thích lý do đối với mỗi quy định đều là cần thiết

Khi thi hành kỷ luật cấp dưới người quản lý cần lưu ý những yêu cầu sau đây:

- Mức độ kỷ luật phải tương xứng với khuyết điểm do cán bộ, công chức gây ra, các biện pháp kỷ luật mang tính ngăn ngừa tái phạm. Đừng kỷ luật quá nghiêm khắc. Những hình phạt quá nghiêm khắc

sẽ bị các nhân viên coi là không công bằng, không chính đáng. Các hình phạt quá nghiêm khắc, nguyên tắc áp dụng một cách bất định, cảm tính cá nhân sẽ đưa đến sự không thoả mãn, không đồng tình của những người lao động.

- Các biện pháp kỷ luật cần có tác dụng củng cố thái độ đạo đức và khuyến khích sự chủ động sáng tạo của cán bộ, công chức.
- Khi thi hành kỷ luật phải tính đến bản chất của người mắc sai lầm để có biện pháp kỷ luật thích hợp.
- Phải thận trọng khi đưa ra những quyết định kỷ luật đối với người mắc sai lầm.
- Phải hết sức công minh khi thi hành kỷ luật cấp dưới. Người quản lý không nên quyết định gì khi đang nóng giận. Cũng không để việc kỷ luật trở thành việc cá nhân. Bộc lộ cảm tính riêng hay định kiến khi đưa ra hình thức kỷ luật sẽ làm cho người lao động không tin và hành động của người lãnh đạo.
- Trong hầu hết các trường hợp, đặc biệt là trong việc thải hồi, người quản lý phải chứng minh rõ ràng cán bộ, công chức đó đã phạm lỗi. Gánh nặng bằng chứng nằm trên vai nhà quản lý. Hãy đảm bảo rằng người quản lý có thể chứng minh có sự vi phạm nguyên tắc hay quy định và nhà quản lý có thể nêu lại nó với những bằng chứng chuẩn xác. Một khi đã xác định được sai phạm thì việc thực hiện các biện pháp kỷ luật cần nhanh chóng và chính xác.
- Nếu như cán bộ, công chức đã từng bị kỷ luật về cùng một loại sai phạm, cần nghiên cứu kỹ biện pháp áp dụng.

Như vậy, khen thưởng và kỷ luật là những công cụ quan trọng của nhà quản lý trong quá trình tác động tới người lao động. Nó được coi là những biện pháp vừa khuyến khích tích cực làm việc của người lao động vừa có tác dụng giáo dục nhân cách cho nhân viên. Và việc thực hiện các công cụ này cũng cần phải tuân thủ những nguyên tắc nhất định. Đó là công bằng, công khai, hợp lý và vì sự phát triển của con người, của tổ chức. Giữa khen thưởng và kỷ luật, các nhà tâm lý đã

chứng minh rằng khen thưởng nên được sử dụng nhiều hơn, thường xuyên hơn. Bởi khen thưởng tạo ra sự củng cố tích cực, là đường lối hiệu quả nhất để uốn nắn thái độ cử xử.

Muốn cho công việc đạt được kết quả, nhà quản lý phải áp dụng chính sách thưởng phạt phân minh. Không gì làm nản lòng cán bộ, công chức bằng người có công, người chịu khó không được thưởng trong khi người lười, người làm sai lại được thưởng; hoặc người có công có thành tích cũng như người không có thành tích đều được thưởng như nhau. Để khách quan, một trong những điều lưu ý là thưởng phạt cần được căn cứ vào hệ thống những tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn khen thưởng và trách phạt đối với những người đang tập sự hoặc mới phụ trách công việc sẽ khác với các cán bộ, công chức làm việc lâu năm.

Với những người đang tập sự hoặc mới phụ trách công việc, khi họ thực hiện công việc tốt, người quản lý cần kịp thời khen và động viên họ ngay tại nơi làm việc chứ không đợi tới cuối tháng. Người mới làm việc thường có ấn tượng rất sâu sắc và nhớ mãi lời khen ban đầu ấy, và làm cho họ sung sướng, thích thú và hăng say công việc hơn. Ngược lại, nếu nhân viên chưa quen việc mà mắc phải sai lầm cần có nhân viên thạo việc lâu năm hướng dẫn đúng lúc và chỉ ngay cho họ chỗ sai lầm với thái độ vui vẻ, cởi mở. Người hướng dẫn cần phải:

- Chỉ cho họ sai lầm ở điểm nào.
- Hướng dẫn họ làm thế nào để tránh những sai lầm tương tự.
- Giải thích để họ hiểu và tự nhận trách nhiệm, không đổ lỗi cho người khác.
- Giải thích rằng đây chỉ là những sai lầm về hành động, hãy vui lòng học hỏi để tiến bộ.
- Nhấn mạnh rằng đây chỉ là những sai lầm về công việc không có liên quan gì đến phẩm cách cá nhân, để họ không có cảm giác nhân cách bị xúc phạm.

Với những nhân viên làm việc lâu năm, hoặc đã thành thạo công việc, họ biết tự đánh giá sai lầm và biết điều chỉnh công việc của mình. Họ cũng cần người lãnh đạo khen ngợi về sự tích cực của họ, giúp họ tự tin bước thêm những bước trở

thành nhân viên giỏi. Nếu sự tự đánh giá thành tích là đúng, nhà quản lý phải thành thật khen ngợi và động viên họ và hứa sẽ trình lên lãnh đạo lãnh thưởng vào dịp cuối tháng và được đăng trong bản tin của cơ quan. Nếu nhân viên làm việc lâu năm phạm phải sai lầm, nhà quản lý phải kịp thời chỉ rõ cho họ biết rõ nguyên nhân của sự sai lầm đó; nói cảm tưởng của mình khi chứng kiến sai lầm với người đó, cần giữ những giây phút im lặng để nhân viên cảm nhận được cảm giác về sự nhâm lẫn, cần đứng trên lập trường của nhân viên để phân tích vấn đề, nhắc lại những lần thành công trước để khơi dậy lòng tự hào của họ, để họ ghi nhớ tránh những sai lầm tương tự có thể xảy ra sau này, nhấn mạnh rằng những trường hợp sai lầm này hoàn toàn không liên quan đến phẩm cách cá nhân của họ. Tuy vậy, với những sai lầm hoặc sự trì trệ có thể đe dọa ngưng trệ hoạt động của cơ quan thì cần áp dụng những hình thức khiển trách nặng, như bị khiển trách, phải làm bù hoặc cắt tiền thưởng.

Như vậy, cả thưởng và phạt phải thi hành đúng lúc xảy ra sự việc và nơi xảy ra sự kiện. Phải thực hiện đúng theo tâm lý học và sinh lý học, để những thưởng phạt đó có tác dụng gây ấn tượng không thể quên được, và gây sự cảm nhận từ khối óc lẫn con tim và thân thể của nhân viên.

3.2.5. Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hoá công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ công chức và nhân dân về văn hóa công sở là rất cần thiết. Cán bộ, công chức phải có tác phong tốt. Tác phong phải đúng mức là công bộc của dân nhưng không phải là nô bộc. Người công bộc thì không được hách dịch với dân nhưng phải có tác phong của người có chức, có quyền phục vụ nhân dân. Tác phong thái quá sang thân phận nô bộc thì bị đối tượng giao tiếp coi thường, lấn tới, không giữ được phận sự của mình. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm, xa lạ với việc nhận của đút lót, hối lộ...

Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Bưng bít thông tin với quần chúng là tạo cơ sở cho nạn tham nhũng, hối lộ. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước. Bên cạnh đó, văn hóa công sở còn thể hiện ở cách thức cung cấp thông tin. Cán bộ, công chức ở các cơ quan Nhà nước nên chủ động cung cấp thông tin và thể hiện sự trân trọng đối với công chúng.

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, ngoài việc thường xuyên giáo dục nâng cao văn hóa cho các đối tượng giao tiếp ở công sở còn cần tới những quy tắc, quy chuẩn ứng xử theo các chế tài bắt buộc của văn hóa công sở do Nhà nước quy định và các chế tài xử lý vi phạm, khen thưởng, động viên. Bộ nội vụ đã ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ – BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy chính quyền địa phương. Tuy nhiên, dường như quyết định này chưa được phổ biến tuyên truyền rộng rãi nên không nhiều cán bộ, công chức biết đến. Chính phủ và Bộ Tài chính dựa vào nhu cầu thực thi văn hóa công sở để cấp kinh phí thỏa đáng cho các cơ quan hành chính Nhà nước, hàng năm đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại cán bộ, công chức. Từng ngành, từng địa phương, từng cơ quan dựa trên các quy định của Chính phủ cụ thể hóa thành các quy định của ngành, địa phương, cơ quan mình.

Như vậy để tạo môi trường văn hóa tốt trong công sở, vấn đề quan trọng nhất là người "cầm lái" đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng thân thiện có tính đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

3.2.6. Tạo môi trường tâm lý tích cực trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Yếu tố đời sống tinh thần vui vẻ được đa số cán bộ, công chức đánh giá là một yếu tố có ảnh hưởng rất quan trọng đến tính tích cực lao động của họ (xếp thứ bậc thứ 2 – ngang bằng với yếu tố giỏi chuyên môn, nghiệp vụ). Đời sống tinh thần vui vẻ thường là hệ quả của các yếu tố như: Nhân cách được tôn trọng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có thành công trong công việc, có thu nhập đủ để trang trải cuộc sống. Tuy nhiên, các nghiên cứu tâm lý học cho thấy các mối quan hệ xã hội của một cá nhân, đặc biệt là mối quan hệ với những người mà cá nhân đó thường xuyên tiếp xúc (người thân trong gia đình, đồng nghiệp ở đơn vị) có ảnh hưởng rất quan trọng đến đời sống tinh thần của cá nhân đó (quan trọng hơn cả thu nhập, hơn cả thành công trong sự nghiệp). Đó đó, giải pháp về chăm lo gây dựng tình đoàn kết, thân ái, giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể, cải thiện các mối quan hệ xã hội trong tập thể có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Nhất là trong điều kiện thu nhập chính đáng của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước còn thấp so với thu nhập của nhiều doanh nghiệp (doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thậm chí cả với nhiều doanh nghiệp tư nhân) thì nhiều cán bộ, công chức vẫn muốn ở lại làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước “ít bổng lộc” vì họ cảm thấy tuy mức thu nhập có thấp nhưng cũng tạm đủ sống, bù lại họ được làm việc trong bầu không khí tâm lý thoải mái, thân ái đã thiết lập được lâu nay, họ được đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ giúp đỡ. Khi trả lời phỏng vấn của chúng tôi về cách giải quyết khi đơn vị bị quá tải trong công việc, một đồng chí là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Phú Thọ trả lời: *“Ví dụ như khi một phòng có nhiều việc, khó có thể giải quyết kịp thời hạn theo qui định cải cách hành chính thì người phải làm ngoài giờ hoặc mang việc về nhà làm buổi tối hầu hết là nam giới trong phòng. Chị em phụ nữ về nhà là bận việc gia đình không thể làm việc cơ quan được nữa. Anh em trong phòng cũng biết thế nên chỉ phân công nam giới mang việc về làm buổi tối thôi”*.

Môi trường tâm lý thân ái, đoàn kết trong tập thể là kết quả của nỗ lực xây dựng chung của mọi người trong tập thể. Tuy nhiên, trong tập thể có một vài cá nhân có ảnh hưởng rất lớn đến bầu không khí tâm lý tập thể: đó là người lãnh đạo,

quản lý và thủ lĩnh không chính thức của tập thể (người thủ lĩnh tinh thần, người được tập thể yêu quý, tin yêu). Người lãnh đạo, quản lý nếu thực hiện tốt nguyên tắc dân chủ, công khai, công bằng, tôn trọng nhân viên sẽ tạo nên không khí tâm lý tích cực trong tập thể, ngược lại thì sẽ gây nên sự bất ổn, xích mích, mất đoàn kết, căng thẳng trong các quan hệ xã hội trong tập thể. Còn người thủ lĩnh không chính thức, với tư cách là thủ lĩnh tinh thần, là chỗ dựa tinh thần cho các thành viên khi họ có những băn khoăn, lo lắng, khó khăn cần tìm đến sự chia sẻ, trợ giúp; nhất là khi họ có những bất ổn trong quan hệ với người lãnh đạo, quản lý.

Người lãnh đạo, quản lý nếu chưa phải đồng thời là người thủ lĩnh tinh thần của tập thể thì cần phải phát hiện ai là thủ lĩnh tinh thần của tập thể mình và kết hợp chặt chẽ với người thủ lĩnh này, phát huy vai trò của họ trong việc gây dựng môi trường tâm lý tích cực, tạo dựng đời sống tinh thần vui vẻ trong đơn vị mình.

Để có được bầu không khí tích cực trong cơ quan cần có các yếu tố sau:

+ Về phía những công chức là lãnh đạo cơ quan cần quan tâm đến đời sống vật chất, cũng như tinh thần của công chức, công bằng và minh bạch trong tài chính, công bằng, khách quan trong đánh giá, khen thưởng, xử phạt, đề bạt và xét công chức đi học để nâng cao trình độ. Người lãnh đạo cần biết hài hước và luôn có thái độ cởi mở, vui vẻ trong cơ quan.

+ Về phía cán bộ công chức cần có sự quan tâm đến đồng nghiệp, tránh sự cục bộ, bè phái, nhỏ nhen, ghen tỵ với người khác, cần vị tha độ lượng và khách quan trong đánh giá và ứng xử với đồng nghiệp.

Trên thực tế cũng cho thấy để thực sự có môi trường tâm lý tích cực trong tập thể ngoài sự hỗ trợ của các văn bản pháp luật thì phụ thuộc chủ yếu vào cái TÂM của người thủ trưởng chịu trách nhiệm lãnh đạo, quản lý tập thể. Vì thế, giải pháp này liên quan chặt chẽ với giải pháp về công tác tổ chức cán bộ.

3.2.7.Cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay. Nên có 87,7% cán bộ, công

chức được hỏi cho rằng, để có tinh thần tự giác, tích cực lao động của cán bộ, công chức thì người lãnh đạo cần có biện pháp để "nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức". Thực tế chỉ cho thấy, khi cuộc sống của cán bộ, công chức ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, nâng cao tinh thần trách nhiệm và có hiệu quả. Thu nhập cá nhân cho cán bộ, công chức là vấn đề nhạy cảm có tác động làm lay động tâm tư, tình cảm, tư tưởng của họ. Do đó, vấn đề nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức, sẽ góp phần làm cho họ gắn bó với tập thể, có ý thức giữ gìn thương hiệu của cơ quan và uy tín người lãnh đạo được củng cố và nâng cao.

Nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức là một nhiệm vụ cần thực hiện trong quá trình thực hiện Chương trình cải cách hành chính vì nó liên quan mật thiết với động cơ làm việc, tính tích cực lao động, hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức. Rõ ràng, không thể yêu cầu ở cán bộ, công chức quá nhiều hơn so với mức đãi ngộ cho họ. Cần phải tính toán giữa việc giảm biên chế, xã hội hóa dịch vụ công và chi trả lương cho cán bộ, công chức sao cho nguồn ngân sách của Nhà nước có thể đáp ứng được và mức lương của cán bộ, công chức phải đạt ở mức trung bình khá của xã hội thì mới có thể yêu cầu cao về tính tích cực lao động của họ được.

Công tác quản lý tài chính công cần phải xem xét đổi mới cách quản lý, tính toán hợp lý hơn các định mức để tiết kiệm chi tiêu hơn, lấy nguồn đó bù đắp vào để phần nào đó tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức. Thực tế là khi muốn tăng lương cho cán bộ, công chức thì gặp phải mâu thuẫn về khả năng chi trả của ngân sách, nhưng những tiêu cực, tham nhũng, lãng phí trong sử dụng ngân sách nhà nước thì rất nhiều. Do vậy, kiên quyết đẩy lùi tham ô, tham nhũng trong các cơ quan hành chính cũng là một giải pháp để góp phần nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

3.2.8. Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Cán bộ, công chức sẽ làm việc tích cực hơn khi nghề nghiệp của họ được xã hội tôn vinh, coi trọng, khi mà chính họ có được niềm tự hào mình là cán bộ, công

chức Nhà nước. Muốn vậy, ít nhất việc tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan hành chính Nhà nước phải nghiêm túc để cán bộ, công chức và người dân không còn có cảm giác “vào cơ quan hành chính Nhà nước chủ yếu nhờ ô dù, quen thân, chạy tiền”. Bên cạnh đó, mức lương của cán bộ, công chức phải đảm bảo ở mức sống trung bình của xã hội. Hiện nay, xã hội đang có ít thiện cảm với các cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước nên kể cả những cán bộ, công chức có trách nhiệm, liêm chính, tận tụy cũng ít có được niềm tự hào mình là cán bộ, công chức – điều này ít nhiều ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của họ.

Xã hội cần có những hoạt động tôn vinh những cán bộ, công chức đóng góp, cống hiến nhiều cho đất nước, cho việc phục vụ nhân dân. Cần giáo dục định hướng giá trị cho các cán bộ, công chức, xây dựng tâm nhìn nền công vụ hướng đến mục tiêu *phục vụ chuyên nghiệp, hiệu quả*, các cán bộ lãnh đạo, quản lý chia sẻ tâm nhìn đó đến với mọi cán bộ, công chức và định hướng cán bộ, công chức đến các giá trị như: *trách nhiệm, liêm chính, khách quan, công bằng, sáng tạo, uy tín, tuân thủ luật pháp*. Thực chất là kết hợp giữa tuyên truyền, gợi mở các giá trị xã hội, hướng sự lựa chọn của đội ngũ cán bộ, công chức đến những giá trị chuẩn, phù hợp với mỗi cá thể, trở thành mục tiêu phấn đấu, thành hướng sống, lẽ sống cho mỗi cán bộ, công chức. Kết hợp giáo dục với định hướng giá trị nhằm khắc phục tối đa sự sai lệch (lệch chuẩn) trong sự phân biệt và lựa chọn trước tính đa dạng, đa chiều, tính sinh động, phức tạp của các thang giá trị luôn đan xen ở các hệ giá trị khác nhau hiện diện trong nền kinh tế thị trường và xu thế giao lưu, hợp tác và hội nhập hiện nay. Quá trình giáo dục và định hướng giá trị nghề nghiệp phải căn cứ:

Thứ nhất: Tính tư tưởng chính trị, đạo đức, thị hiếu, thẩm mỹ của bản sắc và thể chế chính trị xã hội.

Thứ hai: Căn cứ và điều kiện kinh tế – xã hội trong tính lịch sử – cụ thể.

Thứ ba: Phân tích, nhận diện đúng tư chất, khả năng phát triển cá thể của mỗi cán bộ trong tính tương thích với hoạt động nghề nghiệp.

Định hướng giá trị nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ, công chức trong xã hội ta hướng đến giáo dục giá trị đạo đức công vụ làm cơ sở tạo cảm xúc nghề nghiệp, nâng cao năng lực công tác hình thành tính tích cực lao động trong họ.

Mặt khác, cần phát huy và khơi dậy truyền thống yêu nước, cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam trong từng thời kỳ xây dựng và phát triển đất nước.

Giáo dục, khơi dậy và phát huy truyền thống yêu nước và cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam là một giải pháp cơ bản đáp ứng yêu cầu giáo dục, kích thích tính tích cực lao động cho đội ngũ cán bộ, công chức nói chung ở nước ta giai đoạn hiện nay. Trong giáo dục truyền thống yêu lao động, chăm chỉ lao động cần đặt trong điều kiện, môi trường lao động thực tế của đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là quá trình kết hợp giữa truyền thống và hiện tại, qua đó để phân loại và tiếp thu, phát triển những giá trị truyền thống còn phù hợp, ví dụ: truyền thống tương thân, tương ái, đồng cam, cộng khổ, đoàn kết, giúp đỡ nhau trong lao động... Bên cạnh đó cần loại bỏ triệt để những truyền thống không còn phù hợp hoặc đã trở nên lạc hậu, cản trở sức lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại. Ví dụ: bình quân chủ nghĩa, “sướng cùng sướng; khổ cùng khổ” “Xấu đều hơn tốt lỗi”...Giáo dục truyền thống cần cù lao động hôm nay cần đặt trong dòng chuyển động của kinh tế thị trường trên cơ sở công nghệ hiện đại đang thay thế lao động thủ công, sản xuất nhỏ với cơ chế hành chính bao cấp để biết tôn trọng và phát hiện cái mới nhằm bổ sung cho truyền thống trong tính bản sắc của truyền thống. Có như vậy mới phát huy và khơi dậy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay

Cần phát hiện và tuyên truyền những tấm gương điển hình trong lao động sản xuất qua dư luận xã hội và công tác truyền thông đại chúng. Việc làm đó có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức, thái độ, hành vi trong thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay. Do vậy, giải pháp trên có ý nghĩa quan trọng không chỉ góp phần tôn vinh những tấm gương lao động điển hình trong sự nghiệp xây dựng xã hội mà còn tạo tâm thế xã hội trong ý thức và trách nhiệm lao động cống hiến của mỗi cán bộ, công chức với sự nghiệp chung của đất nước. Giải pháp

này cần được thực hiện bởi một bộ phận chức năng, có tính chuyên trách trong đơn vị nhằm theo dõi, quan sát, thống kê, phát hiện nhân tố một cách khách quan, kịp thời, đề xuất với các cấp thẩm quyền, xã hội hoá những tấm gương tiêu biểu đó qua dư luận và báo chí, phát thanh, truyền hình. Bên cạnh đó cần tiến hành đa dạng các hình thức nhằm tuyên truyền, tôn vinh những gương điển hình, đồng thời khơi dậy, khích lệ các cán bộ, công chức nói chung như: tổ chức các diễn đàn báo cáo kinh nghiệm; tổ chức hội thao, thi tay nghề hoặc dưới hình thức văn hoá, văn nghệ... Với giải pháp này, sẽ có tác động hữu hiệu đến nhận thức, thái độ, hành vi của các cán bộ, công chức nói chung trong đơn vị, qua đó tác động đến nâng cao tính tích cực lao động của mỗi cán bộ, công chức đó...

Tóm lại: Có rất nhiều yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Những yếu tố khách quan, bên ngoài có vai trò vị trí quan trọng và ảnh hưởng đến tính tích cực của cán bộ, công chức. Chỉ có thể phát huy được mặt tích cực và khắc phục mặt tiêu cực cản trở của các yếu tố khách quan bên ngoài cần phải có chiến lược, kế hoạch lâu dài. Chúng ta cần phải phát huy vai trò của nhân tố chủ quan, tác động vào các yếu tố khách quan này để có thể nâng cao được tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính Nhà nước ở nước ta hiện nay. Nhưng trước mắt, chúng ta cần quan tâm đến việc hoàn thiện cơ chế chính sách, pháp luật, pháp chế; khen thưởng kỷ luật khách quan hợp lý, nâng cao thu nhập cá nhân và tạo môi trường an toàn cho sức khoẻ của cán bộ, công chức; cần xây dựng và nâng cao vai trò của văn hoá công sở trong việc nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức và đặc biệt là nâng cao uy tín người lãnh đạo của công sở. Để nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay cần phải thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp vì các giải pháp đó đều liên quan đến nhau. Tuy nhiên, trong tình hình hiện nay, qua khảo sát thực tế và phân tích cho thấy giải pháp quan trọng nhất là nâng cao hiệu quả của công tác tổ chức cán bộ và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

KẾT LUẬN

Để thực hiện mục tiêu xây dựng một nền hành chính trong sạch, chuyên nghiệp và hiệu quả, thì một trong những mắt khâu quan trọng là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, trong đó có việc nâng cao tính tích cực lao động của họ. Tính tích cực lao động là một thành tố của tính tích cực của nhân cách người cán bộ, công chức. Tính tích cực lao động thể hiện sự năng động của người đó, biểu hiện ở những đặc điểm như: sự năng nổ, cần cù, chịu khó; ở sự chủ động trong lao động; ở sự sáng tạo trong giải quyết công việc, trong mối quan hệ xã hội. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức giúp cho chất lượng giải quyết công vụ được nâng cao, từ đó góp phần tích cực cho sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước.

Qua khảo sát thực tế tại Thái Nguyên và Phú Thọ, một biểu hiện dễ nhận thấy là tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là chưa cao: không ít cán bộ, công chức chưa ý thức đầy đủ về chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền lợi của mình nhất là ý thức về mối quan hệ lợi ích cá nhân và lợi ích chung, kiến thức chuyên môn là khá cao, song thái độ lao động chưa say sưa, tâm huyết, còn thái độ dựa dẫm, ỷ lại, nhiều cán bộ, công chức chưa thực hiện hết trách nhiệm của mình, chưa thành thạo trong giải quyết công việc, chưa tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Điều này đã dẫn đến kết quả là mặc dù có hoàn thành được nhiệm vụ được giao nhưng với chất lượng và hiệu quả không cao.

Có nhiều nguyên nhân của thực trạng này. Đầu tiên phải nói đến việc chúng ta vẫn chưa có những quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, nội dung công việc, nhất là tính chịu trách nhiệm cụ thể cho từng loại hình công việc, từng phòng ban, từng cá nhân trong tổ chức. Hiện tượng “bình quân chủ nghĩa” còn khá phổ biến, chưa có sự cạnh tranh giữa các cán bộ, công chức dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức ỷ lại dựa dẫm vào cấp trên, chưa có ý thức phấn đấu vươn lên. Thực hành dân chủ vẫn chưa thường xuyên, đều khắp và chưa trở thành nếp sinh hoạt văn hoá công sở. Vẫn còn tồn tại không ít hiện tượng áp đặt, quan liêu cửa quyền, tham nhũng, hối lộ, tự do vô tổ chức, tùy tiện, coi thường kỷ cương, kỷ luật công vụ.

Điều này dẫn tới việc cán bộ, công chức không phát huy được tinh thần sáng tạo, không đề xuất được các sáng kiến, giải pháp về cải cách hành chính, cán bộ, công chức bị động, phụ thuộc, trì trệ, "nghe ngóng", dựa dẫm, ỷ lại vào cấp trên. Đặc biệt chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức còn chưa đủ sống. Bên cạnh đó, công tác tổ chức cán bộ lại thể hiện những tiêu cực, yếu kém rõ rệt. Từ khâu tuyển chọn, đề bạt cán bộ, công chức chưa minh bạch, tiêu cực; đến việc đánh giá cán bộ, công chức không cụ thể, xác đáng; việc sắp xếp chưa phù hợp chuyên môn, đúng người đúng việc. Hệ quả là giảm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, gây ra sự chán nản, không khuyến khích được sự cố gắng nỗ lực, tính sáng tạo trong giải quyết công việc của công chức. Đáng chú ý là chính việc suy giảm uy tín củ người lãnh đạo, quản lý, sự yếu kém về năng lực quản lý, sự giảm sút về phẩm chất đạo đức cũng là một nguyên nhân không nhỏ ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức. Một môi trường lao động thiếu tính minh bạch, công khai, văn minh; môi trường tổ chức mất dân chủ; môi trường tổ chức không có công bằng cũng là yếu tố làm thu hẹp tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Những nguyên nhân khách quan trên đã ảnh hưởng không nhỏ tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Về phía người lao động, việc hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ là một nguyên nhân quan trọng làm giảm tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức mới chỉ chú trọng tới lợi ích cá nhân trong hoạt động lao động. Nguyên nhân này đã dẫn tới hiệu quả giải quyết công việc thấp và hiện tượng “hành dân” để thu lợi ích cá nhân.

Từ thực trạng trên, việc cần thiết là phải có một hệ thống mang tính đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Có những giải pháp mang tầm vĩ mô, động chạm tới việc hoàn thiện cơ chế, chính sách, hệ thống pháp luật của Nhà nước. Có những giải pháp cho từng cơ quan, từng tổ chức trong bộ máy hành chính Nhà nước. Cũng có những giải pháp cho từng người lãnh đạo quản lý và từng công chức. Song căn nguyên của bất cứ giải pháp nào cũng là đáp ứng một cách tốt nhất những lợi ích cơ bản, chính đáng, hợp lý của cán bộ, công chức. Bên cạnh đó những giải pháp cũng hướng tới việc giáo dục

nhu cầu, định hướng giá trị nghề nghiệp chân chính. Dưới góc độ tâm lý, giải pháp về công tác tổ chức, cán bộ là một giải pháp cơ bản. Từ khâu tuyển chọn, sắp xếp, đánh giá, sử dụng phải hết sức khoa học. Làm sao để tạo được một môi trường lao động lành mạnh, công bằng, văn minh. Một môi trường mà ở đó, người lao động cảm thấy được tôn trọng, được làm việc, được cống hiến, được thụ hưởng xứng đáng những thành quả lao động của mình./.

PHỤ LỤC

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bách khoa toàn thư Việt Nam.
2. *Hệ thống chính trị ở cơ sở nông thôn nước ta hiện nay*. GS.TS Hoàng Chí Bảo chủ biên, Nxb lý luận chính trị, Hà Nội, 2005.
3. *Về động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*, GS. TS Lê Hữu Tăng chủ biên, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 1997.
4. Trần Ngọc Khuê (chủ biên): *Giáo trình: Tâm lý học xã hội trong công tác lãnh đạo quản lý*. Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà nội, 1998.
5. *Giáo trình: Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*. PGS. TS Nguyễn Bá Dương chủ biên. Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000.
6. *Giáo trình: Tâm lý học*. Bùi Văn Huệ, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội, 2000.
7. *Giáo trình: Khoa học quản lý*. Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Nxb chính trị quốc gia, Hà nội 2002.
8. *Một số khía cạnh tâm lý xã hội cần lưu ý đối với công tác lãnh đạo và quản lý trong cơ chế thị trường*. Nguyễn Phúc Ân, Nxb Trẻ, 1994.
9. *Vai trò con người trong quản lý doanh nghiệp*. Đỗ Minh Cương, Phương Kỳ Sơn, Nxb chính trị quốc gia, Hà nội, 1995.
10. *Lợi ích – động lực phát triển xã hội*, Nguyễn Linh Khiếu, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 1999.
11. *Nhu cầu – động lực và định hướng xã hội*, TS Lê thị Kim Chi, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 2005.
12. *Nhà nước và pháp luật*. Tài liệu bồi dưỡng về Quản lý hành chính nhà nước. Nxb Giáo dục, 2005.
13. *Hành chính nhà nước và công nghệ hành chính*. Tài liệu bồi dưỡng về Quản lý hành chính nhà nước. Nxb Giáo dục, 2005.
14. “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về con người với việc phát huy nhân tố con người trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam hiện nay*”, Luận án tiến sỹ của Nguyễn Hữu Công (năm 2001)
15. “*Vai trò động lực của lợi ích kinh tế đối với sự nghiệp xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở Việt Nam hiện nay*” Luận án PTS của Đỗ Nhật Tân, 1991

16. “*Các giá trị truyền thống và con người Việt nam hiện nay*” GS Phan Huy Lê, PGS. TS Vũ Minh Giang chủ biên (Hà nội, 1994).
17. Đề tài “*Sự biến đổi của thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý ở nước ta hiện nay*”, chủ nhiệm GS.TS Nguyễn Chí Mỹ, 1997.
18. “*Một số nhân tố khách quan tác động tới tính tích cực xã hội của sinh viên Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*” Trịnh Trí Thức - Luận án PTS Khoa học triết học, Hà nội, 1994
19. “*Nâng cao tính tích cực xã hội của người lao động Việt Nam trong quá trình đổi mới*” Luận án TS của Nguyễn Văn Hạ, chuyên ngành triết học, 1996.
20. “*Vị trí, vai trò của lợi ích trong hoạt động của con người*” Nguyễn Thế Nghĩa, Tạp chí Triết học, số 3, tháng 9 – 1991, trang 25 – 27.
21. “*Vấn đề kích thích tính tích cực của người lao động thông qua sự tác động tới lợi ích*” GS.TS Lê Hữu Tầng, Tạp chí Triết học, số 4 - 1989, trang 6 - 10
22. Bài viết “*Thuyết nhu cầu của A.Maslow với việc phát triển kỹ năng khuyến khích nhân viên*” của TS Nguyễn Thường Lạng, Tạp chí Nhà quản lý
23. “*Nâng cao tính tích cực xã hội của quần chúng trong chặng đường đầu tiên của thời kỳ quá độ ở nước ta*” Lê Văn Dương, Tạp chí Triết học, số 4, tháng 12 – 1987, trang 84 – 96
24. Nghị định 171/2004/NĐ-CP về Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
25. Quyết định 03/2007/QĐ-BNV Về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương.

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ – HÀNH CHÍNH
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

**TÓM TẮT TỔNG QUAN
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP BỘ**

Mã số:

**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 (QUA NGHIÊN CỨU Ở THÁI
NGUYÊN VÀ PHÚ THỌ)**

Chủ nhiệm đề tài:	Thạc sỹ Trần Hương Thanh
Thư ký đề tài:	Thạc sỹ Trần Nhật Duật
Cơ quan chủ trì:	Viện Xã hội học & Tâm lý học lãnh đạo quản lý

Hà Nội, tháng 3 năm 2008

MỤC LỤC

Mở đầu		
Chương 1	MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	
1.1.	Tính tích cực lao động	
1.1.1.	Tính tích cực	
1.1.2.	Tính tích cực lao động	
1.1.3.	Một số khái niệm liên quan	
1.2.	Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
1.2.1.	Về đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
1.2.2.	Khái niệm tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
1.2.2.1.	Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
1.2.2.2.	Những biểu hiện của tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
1.3.	Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	
1.3.1.	Các yếu tố tâm lý cá nhân ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	
1.3.2.	Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	
Chương 2	TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY(Nghiên cứu trường hợp hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ)	
2.1.	Tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay	
2.2.	Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính trên địa bàn hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ – Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng	
2.2.1	Tổ chức và phương pháp nghiên cứu thực tế	
2.2.2.	Thực trạng tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính	

2.2.3.	Các yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước hiện nay	
2.2.3.1.	Những yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.	
2.2.3.2.	Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.	
Chương 3	ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN NÂNG CAO TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	
3.1.	Những căn cứ để xây dựng các giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	
3.2.	Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.	
3.2.1.	Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật.	
3.2.2.	Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức	
3.2.3.	Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ	
3.2.4.	Tăng cường kiểm tra, giám sát kết hợp với nghệ thuật khen chê, thưởng phạt hợp lý	
3.2.5.	Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hoá công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	
3.2.6.	Tạo môi trường tâm lý tích cực trong các cơ quan hành chính Nhà nước.	
3.2.7.	Cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
3.2.8.	Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước	
	Kết luận	

Mở Đầu

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Có một thực tế là không ít cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều cán bộ, công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới; tính cục bộ lợi ích, cá nhân còn nhiều; 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. Tình trạng này đã dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng. Đó là sự trì trệ của bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức làm việc hình thức. Người dân rất kêu ca về tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm của không ít cán bộ, công chức trong giải quyết công việc. Lợi ích của người dân bị tổn hại. Nếu tình trạng này cứ tiếp tục thì chính quyền sẽ không được lòng dân và cán bộ sẽ ngày càng xa dân. Và điều này đã đi ngược lại với phương châm xây dựng một nền hành chính phát triển, hiện đại của một Nhà nước pháp quyền XHCN “của dân, do dân, vì dân”. Cách thức làm việc thiếu tích cực như vậy đã và đang ảnh hưởng rất lớn đến kết quả của công cuộc cải cách hành chính. Từ đó cho thấy việc nghiên cứu những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, nhất là nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay là rất cần thiết.

Dưới góc độ tâm lý học, tính tích cực của cá nhân thể hiện ở mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng của hiệu suất lao động. Tính tích cực là khả năng đặc biệt giúp cơ thể thích nghi với môi trường sống. Tính tích cực luôn luôn gắn với hoạt động thực tiễn, gắn với hoàn cảnh sống, thể hiện ý chí, tính vượt khó khăn trở ngại để thực hiện các mục tiêu đã định, thể hiện sự sáng tạo và khả năng cải tạo thế giới của con người. Phát huy tính tích cực lao động của con người chính là góp phần cho sự phát triển của con người, giải phóng con người. Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi chọn nghiên cứu đề tài “*Một số giải pháp tâm lý nhằm nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay*”

2. Tình hình nghiên cứu:

Đã có một số công trình nghiên cứu về tính tích cực của con người. Những nghiên cứu đó đã lý giải về tính tích cực xã hội của con người từ phương diện này hay phương diện khác. Song, vấn đề tính tích cực của con

người, vẫn cần được nghiên cứu cụ thể dưới góc độ tâm lý học. Theo đó, tính tích cực được hiểu như một thuộc tính tâm lý của con người, là một nét phức tạp của tính cách (biểu hiện qua thái độ hăng hái, qua những hành động ý chí...). Đặc biệt việc phân tích hệ thống nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị với tư cách vừa là nguồn gốc, vừa là định hướng của tính tích cực rất cần được làm sáng rõ dưới góc nhìn của khoa học tâm lý.

Vấn đề tính tích cực lao động đã có một số những nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, vẫn chưa có một nghiên cứu nào trên lĩnh vực tâm lý học đề cập một cách trực tiếp và có hệ thống tới nguồn gốc, biểu hiện và những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của con người cũng như những giải pháp để thúc đẩy, nâng cao nó. Mặt khác, tính tích cực lao động mới chỉ được phân tích trên đối tượng người lao động nói chung, mà chưa có nghiên cứu nào đi sâu nghiên cứu về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính, một đối tượng có những đặc thù riêng về tính chất công việc.

3. Mục đích nghiên cứu:

Đề tài tìm hiểu những vấn đề lý luận và thực tiễn của tính tích cực lao động của cán bộ, công chức và tìm ra một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của họ.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- _ Tìm hiểu những vấn đề lý luận của tâm lý học về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.
- _ Tìm hiểu thực trạng tính tích cực lao động và những yếu tố tâm lý ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay, qua thực tế ở tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.
- _ Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay.

5. Đối tượng và khách thể nghiên cứu:

_ **Đối tượng nghiên cứu:** Các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

_ **Khách thể nghiên cứu:** Đề tài chỉ khảo sát, nghiên cứu trên khách thể là các cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

6. Phương pháp nghiên cứu:

Trên cơ sở phương pháp luận khoa học Mác xít, đề tài sử dụng các phương pháp:

- 6.1. Tiếp cận hệ thống
- 6.2. Chuyên gia
- 6.3. Điều tra (bằng phát vấn sâu, phát vấn bảng hỏi, thảo luận nhóm..)
- 6.4. Thống kê toán học
- 6.5. Quan sát
- 6.6. Nghiên cứu sản phẩm hoạt động
- 6.7. Nghiên cứu một số trường hợp điển hình.

Chương I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Khái niệm tính tích cực lao động

1.1.1. Tính tích cực.

V.I. Lênin cho rằng, tính tích cực là thái độ cải tạo của chủ thể đối với khách thể, đối với sự vật xung quanh, là khả năng của mỗi người trong việc tổ chức cuộc sống, điều chỉnh những nhu cầu, năng lực của họ thông qua các mối quan hệ xã hội.

Các nhà tâm lý học Mac- xit cho rằng : Tính tích cực của cá nhân thể hiện ở mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng của hiệu suất lao động.

Phân tích quan điểm của các nhà nghiên cứu từ các góc độ khác nhau ta thấy tính tích cực thể hiện ở các khía cạnh sau :

- Tính tích cực là đặc điểm chung của sinh vật sống, đặc biệt là con người, là động lực đặc biệt của mối liên hệ giữa sinh vật và hoàn cảnh, là khả năng đặc biệt giúp cơ thể thích nghi với môi trường sống.
- Đối với con người, tính tích cực luôn luôn gắn với hoạt động thực tiễn, gắn với hoàn cảnh sống. Tính tích cực thể hiện ý chí, tính vượt khó khăn trở ngại để thực hiện các mục tiêu đã định.
- Tính tích cực thể hiện tính chủ định có ý thức, tính chủ động của con người đối với môi trường sống. Tính tích cực là thông số đo sự biến đổi tâm lý của con người trong quá trình hoạt động.
- Tính tích cực thể hiện sự thích nghi, sự sáng tạo và khả năng cải tạo thế giới của con người.

Như vậy, tính tích cực của con người luôn luôn gắn với hoạt động của chủ thể và được thể hiện trong hoạt động của chủ thể, là nhu cầu hoạt động của chủ thể.

1.1.2. Tính tích cực lao động

Lao động là hoạt động có mục đích của con người nhằm tạo ra các loại sản phẩm vật chất và tinh thần cho xã hội. Tính tích cực lao động là một mặt biểu hiện trong tính tích cực của nhân cách. Mà tính tích của nhân cách là năng lực của con người tiến hành các cải tạo có ý nghĩa xã hội to lớn trong mức độ và trên cơ sở nắm vững tài sản văn hóa vật chất và tinh thần, được biểu hiện trong sự sáng tạo, thể hiện trong hoạt động ý chí và giao tiếp. Như vậy, khi nói tới tính tích cực lao động là đề cập tới khả năng lao động của con người trong việc cải tạo thế giới khách quan. Cụ thể là: sự nắm bắt các tri thức, quy luật; có vốn sống; có khả năng tác động, cải tạo tự nhiên, xã hội; có sự đóng góp những giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Tính tích cực lao động thể hiện sự năng động của người đó, biểu hiện ở những đặc điểm như: sự ham muốn lao động, nhu cầu cống hiến; sự năng nổ, cần cù, chịu khó; sự chủ động trong lao động; sự sáng tạo trong giải quyết công việc, trong mối quan hệ xã hội.

Nếu cấu trúc nhân cách của một con người bao gồm đức – tài, thì tính tích cực lao động của một con người dường như có mặt ở cả hai thuộc tính tâm lý cơ bản đó.

1.1.3. Một số khái niệm liên quan

1.1.3.1. Động cơ lao động của cá nhân

Động cơ là đối tượng (vật chất hay tinh thần), mà chủ thể cần chiếm lĩnh thông qua hoạt động, nhằm thỏa mãn một nhu cầu được vật hóa trong đối tượng đó. Đối tượng đó có thể là vật chất hay tinh thần, là có trong tri giác hay chỉ có trong tưởng tượng, trong ý nghĩ.

1.1.3.2. Kích thích lao động

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. 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.

1.2. Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước

1.2.1. Về đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước

*** Các cơ quan hành chính Nhà nước:**

Các cơ quan hành chính nhà nước, tức là cơ quan hành pháp (đứng đầu hệ thống này là Chính phủ, các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có chức năng quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực, các ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã, các sở, phòng, ban...)

Đặc trưng cơ bản tổ chức các cơ quan hành chính Việt Nam là được thành lập nhằm thực hiện chức năng quản lý Nhà nước, là hoạt động chấp hành, điều hành, là những hoạt động dựa trên các văn bản nhà nước quy định. Do đó, là tổ chức mang tính quyền lực nhà nước.

*** Về cán bộ, công chức**

Công chức (civil servant hay public servant) là người làm việc, có chức vị trong cơ quan nhà nước, phục vụ lợi ích công cộng, có vị trí, việc làm thường xuyên, ổn định. Họ được sắp xếp theo ngạch bậc và hưởng lương từ ngân sách.

Như vậy, dưới giác độ chung, *công chức nhà nước là nhân viên thừa hành quyền lực nhà nước và chấp hành các công vụ của Nhà nước trong các cơ quan hành chính nhà nước được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.*

Công chức có hai loại: Công chức làm công tác quản lý nhà nước và Công chức làm công tác nghiệp vụ.

*** Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.**

Công chức là những người làm việc chuyên môn, có tính chất lâu dài, ổn định trong bộ máy nhà nước. Công chức làm việc có tư cách pháp lý, nhân danh Nhà nước để thực hiện nhiệm vụ được phân công đảm trách.

Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

*** Đặc điểm lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.**

Cán bộ công chức trong các cơ quan hành chính có một số đặc điểm chung là:

- Công chức hành chính là người đại diện cho Nhà nước để thực thi quyền hành pháp. Những qui định có tính pháp lý của Nhà nước được đội ngũ cán bộ công chức triển khai đến cấp cơ sở và đến người dân để các chuẩn mực luật pháp này được hiện thực hóa trong thực tiễn đời sống xã hội.

- Công chức hành chính là những người có quyền đưa ra các quyết định quản lý hành chính Nhà nước và triển khai thực hiện các quyết định đó.

1.2.2. Khái niệm tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính

1.2.2.1. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hành chính.

Tính tích cực lao động cũng là thuộc tính tâm lý cơ bản của người cán bộ, công chức, một bộ phận quan trọng cấu thành nhân cách của họ.

Đối với cán bộ công chức tính tích cực thể hiện trong hoạt động công vụ của mình. Tính tích cực này thể hiện ở các khía cạnh sau :

- Sự nỗ lực, quyết tâm một cách tự giác, một cách có ý thức của công chức để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Sự chủ động của công chức trong việc tìm ra các biện pháp, cách thức để hoàn thành nhiệm vụ với kết quả tốt nhất.

- ý chí vượt khó khăn trở ngại trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Có thể nói : *Tính tích cực lao động của cán bộ 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.*

Để đánh giá đúng thực trạng tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cần khảo sát, điều tra, đánh giá qua những tiêu chí: Nhận thức về lao động, thái độ đối với lao động, hành vi của chủ thể lao động, đồng thời xác định đúng động lực kích thích tính tích cực và chỉ ra những nguyên nhân cản trở, kìm hãm tính tích cực của chủ thể lao động.

1.2.2.2. Những biểu hiện của tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước

1.2.2.2.1. Tính tích cực thể hiện trong nhận thức của cán bộ công chức

Tính tích cực của cán bộ, công chức trong nhận thức thể hiện ở các khía cạnh sau :

- * Công chức phải hiểu được tính chất, nội dung và các yêu cầu của nhiệm vụ được giao một cách tự giác, một cách có ý thức. Khi công chức có

tính tích cực trong nhận thức về nhiệm vụ của mình thì có ý thức phấn đấu để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

** Công chức hiểu đầy đủ trách nhiệm và nghĩa vụ của mình trong tổ chức.* Khi cán bộ công chức thể hiện tính tích cực trong nhận thức về trách nhiệm và nghĩa vụ của mình là khi công chức đó phải tự ý thức được mình cần phải thực hiện những nghĩa vụ gì và cần phải có trách nhiệm như thế nào đối với nhiệm vụ công vụ được giao.

** Nhận thức của công chức về vấn đề lợi ích*

Tính tích cực của cán bộ công chức trong nhận thức về lợi ích thể hiện ở chỗ :

- Công chức phải ý thức được một điều là lợi ích của mình phụ thuộc rất nhiều vào sự nỗ lực và cố gắng của bản thân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Việc ý thức về lợi ích của bản thân luôn đặt trong mối quan hệ tương hỗ với sự cống hiến của cá nhân cho tổ chức.

- Công chức có quyền đòi hỏi ở tổ chức những lợi ích chính đáng của mình. Việc đòi hỏi những lợi ích của cá nhân phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với lợi ích của tập thể và xã hội.

** Nhận thức về vị thế của cá nhân trong tổ chức.* Tính tích cực của nhận thức ở đây thể hiện ở chỗ công chức phải hiểu đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của mình tương ứng với vị trí của mình trong cơ quan.

1.2.2.2.2. Tính tích cực thể hiện trong thái độ của cán bộ công chức

Tính tích cực lao động thể hiện qua thái độ của cán bộ, công chức bao gồm các khía cạnh sau :

** Thái độ của công chức đối với nhiệm vụ được giao.* Cụ thể là:

- + Yêu thích công việc của mình. Nó giúp cán bộ công chức say sưa làm việc, làm việc với tinh thần hào hứng, phấn khởi, làm việc quên mệt mỏi.

- + Có tinh thần sẵn sàng nhận các nhiệm vụ được giao, kể cả những nhiệm vụ khó khăn.

- + Có tinh thần lạc quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và luôn cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

** Thái độ học tập chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức.* Thể hiện qua các khía cạnh :

- Luôn luôn có ý thức học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình. Học qua các khóa đào tạo và tự học hàng ngày.

- Luôn suy nghĩ để có thể cải tiến cách thực làm việc của bản thân nhằm nâng cao năng suất và chất lượng lao động.

- * *Thái độ trong các quan hệ với đồng nghiệp và các cấp lãnh đạo trong tổ chức của công chức*

- Có ý thức đóng góp một cách xây dựng với những người lãnh đạo nhằm xây dựng tập thể vững mạnh.

- Có ý thức xây dựng tinh thần đoàn kết thống nhất trong tập thể cơ quan.

- Có tinh thần giúp đỡ đồng nghiệp trong công tác và trong khó khăn về cuộc sống.

1.2.2.2.3. Tính tích cực thể hiện trong hành vi của cán bộ, công chức

Hành vi là tiêu chí và là thước đo chính xác nhất tính tích cực lao động của cán bộ công chức. Hành vi của cán bộ công chức có tính tích cực thể hiện ở các khía cạnh sau :

- * *Hoàn thành các nhiệm vụ được giao*

- Vượt khó khăn gian khổ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Luôn luôn tìm tòi suy nghĩ để cải tiến phương pháp làm việc, để nâng cao hiệu quả công việc.

- * *Tích cực học tập chuyên môn nghiệp vụ*

- Thường xuyên học tập, tham gia tích cực các khóa học để nâng cao trình độ của mình.

- Tự học, tự phấn đấu để bổ sung kiến thức, hình thành các kỹ năng làm việc và nâng cao trình độ chuyên môn của mình.

- Tìm tòi để tiếp cận với tư duy và các phương pháp làm việc, nghiên cứu hiện đại của các nước có trình độ phát triển cao.

- * *Xây dựng sự đoàn kết, nhất trí của cơ quan*

- * *Tu dưỡng, phấn đấu và hoàn thiện nhân cách*

- Phấn đấu theo những tiêu chí của Bác đã đề ra cho cán bộ, đảng viên là “ Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư”.

- Cần giải quyết hài hòa giữa lợi ích của tập thể và cá nhân, cũng như với lợi ích của đất nước. Không được đặt lợi ích của cá nhân lên trên hết.

- Tránh thái độ quan liêu, hách dịch đối với dân. Trong quá trình thực thi nhiệm vụ cần luôn niềm nở, ân cần đối với người dân.

1.2.2.2.4. Biểu hiện qua hiệu quả lao động, qua số lượng và chất lượng lao động

Những biểu hiện dưới đây là chỉ số để đánh giá tính tích cực lao động của cán bộ, công chức:

- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Những giá trị đóng góp cho xã hội.

- Tiêu chí về số lượng: thời gian lao động, số lượng đầu việc thực hiện, khối lượng công việc được đảm trách, số lượng sáng kiến, đổi mới, sáng tạo,...

- Tiêu chí về chất lượng: chất lượng sản phẩm lao động....

1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.1. Các yếu tố tâm lý cá nhân ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.1.1. Nhu cầu, lợi ích và sự thỏa mãn nhu cầu, lợi ích là nguồn gốc và động lực của tính tích cực lao động

Dưới góc độ tâm lý, nhu cầu có vai trò ***kích thích hoạt động*** và ***hướng dẫn hoạt động*** của chủ thể. Nhu cầu – sau khi nảy sinh – là động lực hết sức quan trọng thúc đẩy con người ta hành động nhằm tìm ra cái thỏa mãn nhu cầu.

Nhu cầu trở thành động lực quan trọng và việc tác động vào nhu cầu cá nhân sẽ thay đổi được hành vi của con người. Người lãnh đạo, quản lý có thể thay đổi, kích thích hành vi của con người trong tổ chức nếu biết tác động vào nhu cầu, tìm ra nhiều lợi ích đáp ứng nhu cầu của nhân viên. Đáp ứng nhu cầu của nhân viên sẽ làm cho họ hăng hái và chăm chỉ hơn với công việc được giao, phấn chấn hơn, tận tụy với nhiệm vụ đảm nhận.

1.3.1.2. Định hướng giá trị cá nhân với sự hình thành tính tích cực lao động

Định hướng giá trị có ảnh hưởng quan trọng đến tính tích cực lao động của con người bởi định hướng giá trị là cơ sở bên trong của hành vi, quyết định lối sống của cá nhân.

Đội ngũ cán bộ, công chức đang dần hình thành những hệ giá trị của mình dưới tác động của điều kiện về kinh tế, chính trị, xã hội cũng như những đòi hỏi đặc trưng hoạt động nghề nghiệp. Những giá trị về phẩm chất cá nhân đang được cán bộ, công chức hướng tới là: có học vấn, sức khỏe, thành thạo nghề, biết tự lập, tự trọng, sáng tạo, đổi mới.... Bên cạnh đó, những giá trị nghề nghiệp chân chính cũng đang dần hình thành ở mỗi người

là: thu nhập cao, đổi mới, sáng tạo, có trách nhiệm, hiệu quả trong giải quyết công việc, tôn trọng luật pháp, chữ tín...

1.3.1.3. Tâm trạng cá nhân và tâm thế lao động

Tâm trạng là một trạng thái tâm lý có vai trò quan trọng trong đời sống tâm lý của mỗi cá nhân. Nó ảnh hưởng và chi phối mọi hoạt động của đời sống cá nhân cũng như đời sống xã hội nói chung. Tâm trạng của đội ngũ cán bộ, công chức có liên quan mật thiết đến sự thỏa mãn hay không thỏa mãn những nhu cầu vật chất hoặc tinh thần của họ. Nguồn gốc chủ yếu để nảy sinh tâm trạng của công chức là: vị trí của cá nhân trong xã hội (trong cơ quan, đơn vị; vị thế của ngành nghề, lĩnh vực mình đang hoạt động trong xã hội...), là mức độ thỏa mãn những nhu cầu của công chức (thu nhập cá nhân, chế độ phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc, mối quan hệ trong cơ quan,...).

Bên cạnh tâm trạng cá nhân, tâm thế cũng ảnh hưởng tới hành vi của con người.

1.3.1.4. Hứng thú nghề nghiệp

Hứng thú nghề nghiệp là thái độ đặc biệt của chủ thể với một hoạt động lao động nghề nghiệp nhất định. Hứng thú nghề nghiệp thể hiện ở sự khao khát được làm việc, được cống hiến. Vì vậy khi có hứng thú thúc đẩy, con người ta làm việc thấy dẻo dai, lâu bền và thoải mái. Nếu không có hứng thú nghề nghiệp thì thường gọi là người “vô tình”, và thường không có khả năng hoàn thành bất cứ một công việc nào cả, làm việc gì cũng thường chóng chán, hay bỏ dở công việc, vô trách nhiệm.

1.3.1.5. Năng lực của cá nhân

Năng lực cá nhân quan hệ chặt chẽ tới tính tích cực lao động của người đó. Năng lực cá nhân quyết định đến chất lượng thực hiện hoạt động. Có năng lực thì dễ dẫn đến kết quả cao trong hoạt động. Chính kết quả cao này lại góp phần củng cố nhu cầu lao động và hứng thú lao động. Mặt khác, việc sử dụng đúng năng lực, sở trường của mỗi cán bộ, công chức cũng là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

1.3.1.6. Ý thức trách nhiệm của cá nhân

Ý thức trách nhiệm của cá nhân là một phẩm chất tâm lý quan trọng của con người trong việc tự quản bản thân. Ý thức trách nhiệm đòi hỏi con người phải tích cực làm việc. Để phát huy ý thức trách nhiệm, tinh thần tích cực trong lao động vừa cần có sự tác động từ phía tổ chức vừa xuất phát từ chính người lao động.

1.3.1.7. Tinh thần tự trọng của cá nhân

Con người cùng với nhu cầu bậc cao luôn muốn tự khẳng định mình, muốn được người khác tôn trọng tin tưởng luôn cố gắng để được thể hiện bằng những việc làm, bằng ý chí, quyết tâm cao và hiệu quả công việc đạt được. Tất cả những điều đó đều xuất phát từ tinh thần tự trọng của họ. Đây có thể được coi là yếu tố quan trọng thúc đẩy tính tích cực hăng say lao động trong mỗi con người.

1.3.2. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

1.3.2.1. Chế độ đãi ngộ, tiền lương của cán bộ, công chức

Chỉ có xây dựng được chế độ đãi ngộ và tiền lương hợp lý, có sức hút mạnh mẽ thì các cơ quan nhà nước mới giữ được người tài giỏi và bảo đảm chắc chắn mỗi công chức có thể giữ được tinh thần làm việc hăng say, tận tâm tận lực và phục vụ lâu dài, không ngừng nâng cao hiệu suất công tác, làm tròn chức trách, bổn phận và giữ được sự liêm khiết của công chức nhà nước.

1.3.2.2. Điều kiện lao động

Đó là những điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật đảm bảo cho việc thực hiện các hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Những điều kiện lao động có ảnh hưởng không nhỏ tới tâm trạng làm việc của cán bộ, công chức, tới kết quả xử lý công việc của họ.

1.3.2.3. Các yếu tố từ người lãnh đạo, quản lý

Những yếu tố thuộc về người lãnh đạo, quản lý ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức bao gồm:

- Phẩm chất và năng lực của người lãnh đạo
- Tính tích cực lao động của người lãnh đạo, quản lý.
- Uy tín của người lãnh đạo
- Phong cách quản lý của người lãnh đạo

1.3.2.4. Truyền thống tập thể, dư luận tập thể và bầu không khí tâm lý nhóm

Trong tập thể lao động, truyền thống có ý nghĩa lớn trong lĩnh vực hình thành và đoàn kết tập thể. Truyền thống được coi như yếu tố giáo dục đối với mỗi cá nhân trong tập thể, tạo cơ sở cho hoạt động có ý thức của mỗi người trên tinh thần xây dựng.

Trong hoạt động quản lý, dư luận xã hội là một phương tiện giáo dục đối với quần chúng.

Vì bầu không khí tâm lý có mối quan hệ chặt chẽ với tâm trạng của từng cá nhân và của cả tập thể, nên bầu không khí tâm lý ảnh hưởng mạnh mẽ tới tâm tư, tình cảm của mỗi người trong tập thể, tới các hành động chung của tập thể, tới hiệu quả hoạt động của mọi thành viên, ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của các nhân viên.

1.3.2.5. Văn hóa công sở

Văn hóa công sở có thể được hiểu là những quy tắc, các chuẩn mực ứng xử của các cán bộ, công chức với nhau và với các công dân tới cơ quan hành chính, nhằm phát huy tối đa năng lực của những người giao tiếp để đạt hiệu quả cao nhất trong công việc tại công sở. Khi văn hóa công sở của cán bộ, công chức được nâng cao thì nấc thang văn hóa ứng xử của công dân đến công sở làm việc cũng sẽ cao hơn.

Chương II

TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY *(Nghiên cứu trường hợp hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ)*

2.1. Tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

Đội ngũ cán bộ - công chức Việt Nam được hình thành và phát triển cùng với quá trình đi lên của đất nước. Sau cách mạng Tháng Tám năm 1945, nước Việt Nam dân chủ cộng hoà được thành lập, chính quyền cách mạng đã quan tâm xây dựng chế độ công chức.

Cán bộ, công chức ở Việt Nam (không kể cán bộ, công chức trong lực lượng vũ trang) tính đến tháng 12 năm 2002 có 1.529.852 người, trong đó 209.171 cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước; 1.218.446 viên chức sự nghiệp; 19.235 cán bộ, công chức khối lập pháp, tư pháp, còn lại là cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể. Ngoài ra có khoảng trên 200.000 cán bộ cơ sở. Hiện tại số cán bộ, công chức là hơn 1,7 triệu người, bằng 2% dân số cả nước, trong đó biên chế trong khối sự nghiệp nhà nước khoảng 1,4 triệu người. Khi tiến hành cải cách hành chính đặt ra cho chúng ta yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu

cầu ngày càng cao trong việc phát triển kinh tế - xã hội, quản lý đất nước hơn 84 triệu dân trong những năm tới đây.

Có thể nói, đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam trong những năm qua có những bước tiến bộ rõ rệt, tuy nhiên bên cạnh đó cũng đã bộc lộ một số vấn đề hạn chế, tồn tại cần phải khắc phục. Nhằm khắc phục những hạn chế, tồn tại, Thủ tướng Chính phủ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Chương trình xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức với mục tiêu tổng quát là: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại; có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân.

2.2. Tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính trên địa bàn hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ – Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng

2.2.1. Tổ chức và phương pháp nghiên cứu thực tế

2.2.1.1. Nội dung nghiên cứu: Nghiên cứu thực trạng tính tích cực lao động của công chức tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

2.2.1.2. Khách thể, phạm vi nghiên cứu:

Khách thể nghiên cứu là 85 cán bộ (từ trưởng phòng trở lên) và 162 công chức tại các Sở của hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ, bao gồm các Sở: Nội vụ, Tư pháp, Tài nguyên & Môi trường; Thương binh - lao động - xã hội; Kế hoạch đầu tư; Văn hoá thông tin; Xây dựng.

Đề tài còn tiến hành phỏng vấn sâu 20 cán bộ, lãnh đạo và công chức tại các Sở tại hai Tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.

2.2.1.3. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu.
- Phương pháp điều tra viết. Sử dụng 2 hệ thống bảng hỏi: Bảng hỏi dành cho công chức và Bảng hỏi dành cho cán bộ quản lý lãnh đạo trực tiếp quản lý công chức đó.
- Phương pháp tọa đàm. Đề tài đã tổ chức tại hai tỉnh hai buổi tọa đàm. Đối tượng tham gia tọa đàm là khoảng 20 cán bộ, công chức các Sở tại hai tỉnh Thái Nguyên và Phú Thọ.
- Phương pháp phỏng vấn sâu: Đề tài phỏng vấn sâu 20 đối tượng. Bao gồm: 6 giám đốc và phó giám đốc các Sở tại hai tỉnh; 6 trưởng, phó các phòng tại các Sở, 8 công chức tại các Sở.

- Phương pháp thống kê mô tả

2.2.1.4. Tổ chức nghiên cứu:

Việc nghiên cứu thực tiễn được diễn ra qua các giai đoạn sau:

- Từ tháng 2 đến tháng 5 năm 2007: Giai đoạn nghiên cứu những cơ sở lý luận. Từ đó xây dựng nội dung, phương pháp nghiên cứu thực tiễn, lập bảng hỏi. Trong giai đoạn này đề tài sử dụng các phương pháp: nghiên cứu tài liệu và xin ý kiến chuyên gia.

- Từ tháng 6 đến tháng 8 năm 2007: Giai đoạn khảo sát thực trạng.

Các phương pháp sử dụng: điều tra viết, phỏng vấn, tọa đàm, quan sát, thống kê toán học

2.2.2. Thực trạng tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đánh giá trên 3 mặt: nhận thức về công việc, thái độ lao động và hành vi lao động.

*** Về nhận thức:** Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đánh giá qua những tiêu chí bằng cách cho điểm từ 1 đến 5 điểm:

1. Hiểu về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao
2. Hiểu về các văn bản pháp luật, các Nghị quyết, chỉ thị có liên quan tới công việc được giao
3. Hiểu về các yêu cầu cải cách hành chính ở đơn vị mình
4. Hiểu về cách thức thực hiện những công việc được giao
5. Hiểu về quyền lợi liên quan đến vị trí công tác của mình

Các tiêu chí trên được đánh giá với mức điểm khá cao. Thực tế cho thấy, cán bộ, công chức hiểu về chức năng, nhiệm vụ và những quyền lợi liên quan đến vị trí của mình tốt hơn là hiểu về yêu cầu của cải cách hành chính, và cách thức giải quyết công việc. Qua phỏng vấn sâu, nhiều ý kiến cho rằng: không phải công chức nào và không phải lúc nào công chức cũng nhận thức một cách đầy đủ trách nhiệm và nghĩa vụ của mình. Biểu hiện cụ thể là: hiệu suất làm việc trung bình, hiện tượng “Chân ngoài dài hơn chân trong” của một số công chức hiện nay, tình trạng lãng phí thời gian trong các công sở, tình trạng làm việc không hết hiệu suất của 8 giờ làm việc... Tất cả các hiện tượng này đều thể hiện ý thức chưa thật đầy đủ của công chức về trách nhiệm và nghĩa vụ của mình. Việc chưa nắm chắc về yêu cầu cải cách hành chính cũng là yếu tố làm hạn chế chất lượng giải quyết công việc.

Trong thực tế cho thấy, ở một số cán bộ, công chức luôn đấu tranh cho những lợi ích cá nhân của mình mà không nghĩ đến lợi ích của những người

khác trong tập thể, không nghĩ đến sự đóng góp của mình cho tập thể, cho xã hội.

* Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức còn thể hiện ở **thái độ đối với công việc**.

Đánh giá thái độ lao động của cán bộ, công chức qua các chỉ báo sau:

- Say sưa, tâm huyết với công việc
- Hứng thú, phấn khởi khi làm việc
- Tinh thần vượt khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ
- Niềm nở, ân cần đối với nhân dân
- Mức độ hài lòng với công việc và các mối quan hệ trong đơn vị

Trong số những tiêu chí trên, tiêu chí được đa số cán bộ, công chức đánh giá cao nhất là: thái độ niềm nở, ân cần đối với nhân dân. Đây là một tiêu chí quan trọng thể hiện tinh thần thái độ khi giải quyết những công việc của dân. Nó cũng thể hiện văn minh công sở, tạo niềm tin đối với những người dân khi đến các cơ quan công quyền.

Mặc dù điểm số đánh giá thái độ lao động là khá cao, song các cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các Sở lại đánh giá thái độ say sưa, tâm huyết với công việc và mức độ hứng thú, phấn khởi khi làm việc của nhân viên mình quản lý lại khá khiêm tốn, đứng thứ 12, 13 trên tổng số 15 tiêu chí đánh giá về tính tích cực lao động.

Qua điều tra cho thấy, phần lớn công chức có thái độ hài lòng và tương đối hài lòng với công việc. Cán bộ, công chức tỏ ra khá hài lòng về mối quan hệ với thủ trưởng đơn vị, về cách thức điều hành công việc của lãnh đạo và về sự đoàn kết nhất trí của các thành viên trong đơn vị. Điều này cho thấy tại các địa bàn điều tra môi trường quan hệ giữa con người – con người là khá tốt. Điều mà cán bộ, công chức chưa hài lòng là: chế độ, chính sách đối với công việc, về thu nhập từ công việc cơ quan, về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và về vị trí của công chức trong xã hội. Có lẽ vì thế mà thái độ lao động của cán bộ công chức là chưa hoàn toàn say sưa, tâm huyết với công việc.

Tinh thần cố gắng, vượt khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được phản ánh qua điểm số khá cao: 4,34 đ/5, vừa được phản ánh trong tiêu chí thái độ của công chức trước một công việc khó khăn. 76,5% nhân viên sẵn sàng nhận nhiệm vụ khó khăn, 22,2% do dự để xem xét nội dung công việc, chỉ có 1,2% từ chối công việc khó. Lý do mà cán bộ, công chức do dự nhận công việc khó là: cân nhắc lợi ích cá nhân (34,1%), ngại khó, ngại khổ (38,8%) và muốn đùn đẩy công việc cho người khác (36,5%). Điều này cho

thấy vẫn còn không ít cán bộ, công chức chưa dám đương đầu với những khó khăn, thử thách trong công việc, thể hiện tính tích cực lao động còn hạn chế.

* Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện qua ***hành vi***

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện qua hành vi được đánh giá qua các tiêu chí:

- Thành thạo trong giải quyết công việc
- Chất lượng thực hiện công việc
- Tiến độ thực hiện công việc
- Tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ
- Thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ của mình
- Thực hiện thời gian lao động ở cơ quan
- Biết sử dụng công nghệ thông tin đáp ứng công việc
- Biết sử dụng ngoại ngữ đáp ứng công việc của mình
- Riêng với người lãnh đạo, quản lý là: chất lượng các quyết định ban hành

Điều đáng chú ý là so với nhận thức và thái độ lao động, điểm đánh giá cho hành vi lao động lại thấp hơn hẳn. Trong số 17 tiêu chí đánh giá tính tích cực lao động thì các nhóm các tiêu chí đánh giá hành vi được cho điểm thấp nhất, đứng từ thứ 11 đến thứ 17. Đối với cán bộ, công chức thì mức độ thành thạo trong giải quyết công việc là yếu nhất. Điều này ảnh hưởng trực tiếp, quyết định đến chất lượng thực hiện công vụ.

Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong công việc rất hạn chế.

Về tiến độ thực hiện công việc: trên 90% cán bộ, công chức đảm bảo đủ thời gian làm việc tại cơ quan, một số người vẫn phải làm việc cơ quan hơn 8 tiếng. Tiến độ thực hiện công việc cũng khá cao:

Điểm số đánh giá việc học tập nâng cao trình độ là không cao (xếp thứ 9/17). Qua khảo sát về các khóa đào tạo, bồi dưỡng và việc tự học của cán bộ, công chức trong 5 năm vừa qua cũng cho kết quả là: số lượng cán bộ công chức tham gia là không nhiều. Tỷ lệ số cán bộ, công chức tự học nâng cao trình độ cũng không cao, nhất là những kiến thức liên qua tới chuyên môn, quản lý nhà nước và cải cách hành chính (dưới 30%). Điều này thể hiện sự nỗ lực tự trau dồi, bổ sung kiến thức là chưa tích cực. Nó giải thích vì sao sự thành thạo trong giải quyết công việc và chất lượng công việc lại xếp ở thứ tự thấp nhất.

Thực tế là không ít cán bộ, công chức chưa làm đủ trách nhiệm của mình. Điều tra về những việc mà cán bộ, công chức cần phải làm và không được phép làm cho thấy: Tỷ lệ % công chức đã thực hiện những việc cần làm mới chỉ từ 16% đến 72%. Trong đó, những việc như đấu tranh chống những biểu hiện tham ô trong đơn vị hay báo cáo, khiếu nại, tố cáo những việc làm sai của cá nhân, tổ chức là rất hạn chế. Ngược lại, việc tham gia thành lập hoặc quản lý doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp doanh và tham gia tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh về các việc liên quan tới thẩm quyền giải quyết của mình, đáp ứng mọi nhu cầu tư vấn của họ là việc cán bộ, công chức không được phép làm thì có tới từ 9,3 đến 27% cán bộ, nhân viên đã thực hiện. Điều này vừa thể hiện việc cán bộ, công chức không nắm được luật vừa vi phạm quy định của pháp luật.

Đối với người lãnh đạo, quản lý, tính tích cực lao động được đo bằng tiêu chí chất lượng các quyết định đã ban hành, bởi các quyết định quản lý là sản phẩm lao động của họ. Theo tự đánh giá, chất lượng các quyết định đã ban hành đạt mức 4,32đ/5đ (xếp thứ 16 trên 18 tiêu chí được đánh giá) – đây là mức độ đánh giá thấp hơn so với các tiêu chí khác. Sở là cơ quan chuyên môn, tham mưu cho UBND ban hành các quyết định trong mọi lĩnh vực quản lý nhà nước. Song, qua phỏng vấn sâu, cho thấy không ít các quyết định mà Sở tham mưu cho ủy ban thường vụ chưa sát, còn xa rời thực tế và khi đem triển khai dưới cơ sở thì gặp rất nhiều bất cập.

Đánh giá chung về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức qua nghiên cứu thực tế ở Thái Nguyên và Phú Thọ:

_ Đánh giá chung về tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là ở không cao: hoàn thành nhiệm vụ được giao, thời gian đảm bảo song chất lượng, hiệu quả công việc đạt mức trung bình.

_ Cán bộ, công chức làm đúng công việc được phân công nhưng chưa có tình cảm say mê và trách nhiệm chưa cao, né tránh, thoái thác công việc khi có thể.

_ Một số cán bộ, công chức cũng hiểu được trách nhiệm của mình, đòi hỏi của xã hội song khả năng cá nhân hạn chế. Chấp hành kỷ luật của cơ quan chưa đáp ứng được yêu cầu.

_ Chưa có sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi thể hiện tính tích cực lao động. Mặc dù nhận thức 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 thái độ dựa dẫm, ỷ lại, chưa có ý thức sẵn sàng đón

nhận những khó khăn trong công việc, ý thức học tập hạn chế. Hành vi thể hiện tính tích cực lao động hạn chế: nhiều cán bộ, công chức chưa thực hiện hết trách nhiệm của mình, chưa thành thạo trong giải quyết công việc, đặc biệt việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc và sử dụng ngoại ngữ rất hạn chế; chưa tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

_ Những người tích cực lao động thường là những người được bổ nhiệm, được sắp xếp sớm (được xếp vào nguồn), được đánh giá có triển vọng, nhận thức về công việc đầy đủ

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước hiện nay

2.2.3.1. Những yếu tố khách quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

+ **Về thể chế, bộ máy, chính sách:** Những yếu tố sau đã và đang cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Thái Nguyên và Phú Thọ nói riêng và trong các cơ quan hành chính nói chung:

- Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các phòng ban chưa rõ ràng, nhập nhằng, chồng chéo dẫn đến tình trạng giảm biên những vấn đề phát sinh ra. Từ chỗ định biên tùy tiện và chức năng nhiệm vụ của mỗi vị trí công tác không rõ ràng dẫn đến tình trạng thừa người, một việc nhiều người nhưng việc vẫn không được giải quyết đúng hạn, khó quy trách nhiệm, và mỗi người lại đùn đẩy, dựa dẫm vào người khác.

- Tính chịu trách nhiệm kém, không có ranh giới công việc, không có tiêu chuẩn cụ thể để đánh giá cán bộ, công chức.

- Việc phân công công việc chưa rõ ràng, mang tính bình quân.

- Khi phỏng vấn một số lãnh đạo Sở được biết tính tích cực lao động chịu ảnh hưởng rất lớn bởi yếu tố lợi ích, đặc biệt là lợi ích cá nhân. Cũng là công chức, nhưng có nơi cán bộ, công chức rất tích cực có nơi không. Điều đó tùy thuộc vào tính chất công việc. Trong hệ thống chính trị, cán bộ, công chức ở các cơ quan khác nhau, có cùng trình độ, cùng mức lương, nhưng do lĩnh vực công tác của mình có những thu nhập không như nhau, thậm chí khá chênh lệch.

- Qua điều tra cũng cho thấy: 37% cán bộ, công chức được hỏi cho rằng thu nhập quá thấp và 29,6% cho rằng chưa có động lực làm việc là các yếu tố cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức (yếu tố đứng thứ 2 và thứ 4 trên tổng số 22 yếu tố cản trở tính tích cực lao động).

- Đãi ngộ công chức kém, vinh danh công chức chưa có, khen thưởng công chức mang tính phong trào, không đích thực, hình thức. Các tiêu chuẩn khen thưởng mang nặng tính thâm niên, đến hạn thì được. Chế độ nâng lương sớm có nhưng lại hạn chế ở tỷ lệ (không quá 5%) và thực tế là thường rơi vào lãnh đạo.

- Chưa có cơ chế cạnh tranh giữa các cán bộ công chức. Nhận vào thì dễ mà đuổi việc thì khó, khó bị thay thế.

- Cơ chế thực hành dân chủ trong các cơ quan, các cấp hành chính chưa thường xuyên, đều khắp khiến cho cán bộ, công chức thiếu động lực tinh thần, tình cảm và cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

+ Về phía người lãnh đạo, quản lý

Qua tìm hiểu, chúng tôi nhận thấy những yếu tố sau đây đã và đang cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức tại Thái Nguyên và Phú Thọ:

- ***Do người lãnh đạo không đủ tâm, đủ tầm để bao quát.*** Uy tín một số cán bộ lãnh đạo giảm sút, có hiện tượng chạy chức chạy quyền. Mặt khác, không ít người lãnh đạo làm sai không bị xử lý thích hợp (thường là giải quyết nội bộ). Những biểu hiện mất uy tín đó ảnh hưởng tới thái độ làm việc của nhân viên. Đôi khi chính tinh thần, thái độ làm việc làm việc thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, kém tích cực lao động của người cán bộ lãnh đạo quản lý đã ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của nhân viên..

- ***Vấn đề sử dụng con người chưa phù hợp.*** Chọn người vào không đúng (tiêu chuẩn không rõ ràng, ưu tiên con em, có hiện tượng chạy chọt,...). Có thể nói, một nguyên nhân của trình độ chuyên môn không cao của công chức hiện nay là chất lượng đầu vào kém. Khi đã được tuyển vào cơ quan Nhà nước thì việc bố trí người không phù hợp: không đúng người, đúng việc, đúng khả năng chuyên môn. Khâu đánh giá cán bộ, công chức không 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 công với việc khen thưởng, thi đua hình thức, thậm chí phản tác dụng đã tác động xấu tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

- ***Phương pháp lãnh đạo 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.

Tìm hiểu về ***các yếu tố về phía người lãnh đạo, quản lý kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức***, chúng tôi đã thu được kết quả sau:

Từ góc nhìn của nhân viên, những phẩm chất, năng lực sau ở người lãnh đạo, quản lý ảnh hưởng tích cực nhất tới tính tích cực lao động của nhân viên: Biết lựa chọn và sắp xếp cán bộ, Có kỹ năng điều hành tốt, Có tầm nhìn chiến lược, Công bằng, chính trực, Liên kết, chí công vô tư, Hiểu biết sâu rộng và sẵn sàng chia sẻ với cấp dưới, Tôn trọng các ý kiến của nhân viên. 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. Năng lực tổ chức là năng lực quan trọng nhất để khuyến khích nhân viên lao động tích cực (thể hiện ở việc lựa chọn, sắp xếp cán bộ, điều hành hoạt động của tổ chức).

Tìm hiểu về phong cách lãnh đạo nào sẽ ảnh hưởng tốt tới tính tích cực lao động của nhân viên, chúng tôi nhận thấy, phong cách lãnh đạo dân chủ có tác động tích cực hơn hẳn hai phong cách độc đoán và tự do.

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 là tất cả. Cán bộ, công chức vẫn cần yếu tố tinh thần. Đó là 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.

+ Về môi trường làm việc

Kết quả điều tra cho thấy: *Có 10 yếu tố được cho là có ảnh hưởng quyết định nhất đến việc kích thích tính tích cực lao động của nhân viên và thứ hạng ảnh hưởng quan trọng giảm dần theo sắp xếp dưới đây:* 1. Người lãnh đạo, quản lý có uy tín, 2. Nhân cách được tôn trọng, 3. Đời sống tinh thần vui vẻ, 4. Giỏi chuyên môn nghiệp vụ, 5. Có việc làm ổn định, 6. Công việc phù hợp với năng lực, sở trường và đặc điểm cơ thể, 7. Được đối xử

công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ, 8. Được thể hiện tài năng, năng lực, 9. Có thu nhập hợp lý, 10. Được học tập nâng cao trình độ.

Qua đó cho thấy: Làm cho cán bộ, công chức cảm thấy “*được tôn trọng nhân cách*” và có được “*đời sống tinh thần vui vẻ*” có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Yếu tố “*người lãnh đạo, quản lý có uy tín*” được 73,5% số ý kiến nhân viên cho là ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của họ (xếp thứ 1). Tuy nhiên *khoảng 1/3 số cán bộ lãnh đạo, quản lý được hỏi* chưa nhận thức rằng uy tín người lãnh đạo, quản lý có ảnh hưởng quyết định đến tính tích cực lao động của các nhân viên dưới quyền. Những ý kiến đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cho thấy không phải yếu tố “*lương, thu nhập*” (xếp thứ 8) là yếu tố có ảnh hưởng quyết định nhất đến việc cán bộ, công chức làm việc tích cực hay không tích cực mà việc được đáp ứng *các quyền lợi về tinh thần (Được đối xử công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ, được thể hiện tài năng, năng lực) cho cán bộ, công chức có ảnh hưởng quan trọng hơn* (xếp thứ 2,3,6,7,8). Điều này cũng gợi ý rằng việc tăng lương để cán bộ, công chức có thể đủ sống ở mức độ nhất định và yên tâm làm việc là cần thiết nhưng không có nghĩa tăng lương cao là sẽ thúc đẩy cán bộ, công chức làm việc tích cực. Yếu tố thu nhập là điều kiện cần chứ không phải là điều kiện đủ, không phải là điều kiện chính yếu để có tính tích cực lao động. Yếu tố môi trường tổ chức, môi trường lao động có vai trò quyết định đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

2.2.3.2. Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Một điều dễ nhận thấy là yếu tố đầu tiên cản trở tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là hạn chế về chuyên môn. Điều này là nhận định thống nhất từ nhân viên đến lãnh đạo. Từ hạn chế về chuyên môn dẫn đến chất lượng công việc thấp, gây phiền hà cho dân trong giải quyết công việc.

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. Có 37% cán bộ công chức 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*”.

Về phía người lãnh đạo, quản lý đánh giá, một yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến tính tích cực lao động của nhân viên là thiếu tinh thần tự giác làm việc. Nó thể hiện ở “*sức ỳ*” của nhân viên.

Như vậy, những yếu tố như kiến thức, trình độ 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 (đã phân tích ở trên) 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.

Chương III

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN NÂNG CAO TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Những căn cứ để xây dựng các giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Việc đề xuất những giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức cần căn cứ từ những cơ sở lý luận và thực tiễn. Đó là xuất phát từ:

3.1.1. Căn cứ từ đường lối, chủ trương của Đảng về Cải cách hành chính theo tiến trình đổi mới.

3.1.2. Căn cứ từ thực trạng tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

3.1.3. Căn cứ từ những học thuyết quản lý, trong đó chứa đựng những phương thức quản lý nhằm vào kích thích tính tích cực lao động của con người. Những học thuyết tâm lý, đặc biệt liên quan tới vấn đề nhu cầu – động lực của hoạt động của con người

3.2. Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Xuất phát từ những căn cứ trên, chúng tôi đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động cho cán bộ, công chức gồm các giải pháp sau đây:

3.2.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật.

Cần tiếp tục sửa đổi, điều chỉnh, hoàn thiện thể chế pháp luật. Nhà nước cần khẩn trương xây dựng, ban hành **Luật Công vụ** để làm căn cứ tập trung, thống nhất trong việc xác định nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm, xác định các tiêu chí đào tạo, tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, xử phạt, các điều kiện thực thi công vụ của cán bộ, công chức cũng như làm căn cứ định hướng xây dựng các tiêu chí văn hoá, văn minh, dân chủ gắn với kỷ cương, kỷ luật nơi cơ quan, công sở.

Giải quyết tốt chính sách tiền lương, chế độ phụ cấp cho cán bộ, công chức, đó chính là cái gốc của vấn đề, là điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Để xây dựng nguồn nhân lực cần thường xuyên đào tạo công chức hành chính và bảo đảm đội ngũ ấy hoạt động có hiệu quả trong bất kỳ hoàn cảnh nào.

Phát triển nguồn nhân lực cần chuẩn hóa đầu vào thông qua chế độ tuyển chọn cạnh tranh để có được những người thực đức, thực tài tận tụy với công việc, hết lòng phục vụ nhân dân.

Đội ngũ cán bộ, công chức phải được kiểm tra, giám sát bởi quần chúng, nhân dân.

Đánh giá cán bộ, công chức, phải thông qua kết quả của công việc, thái độ tiếp dân, giải quyết yêu cầu, nguyện vọng chính đáng của dân.

3.2.2. Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức nhất là khi cán bộ, công chức muốn chuyển ngạch, bậc hoặc khi được bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn.

Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thông qua công việc tại cơ quan; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thông qua Hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; Đào tạo từ xa qua mạng; Tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ.

Cần thực hiện những nội dung sau:

Một là, cần xác định rõ danh mục công việc cho từng vị trí công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.

Hai là, phân công công việc phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ, công chức. Đề bạt cán bộ vào vị trí lãnh đạo, quản lý phải công bằng, khách quan, minh bạch.

Ba là, định kỳ hàng năm tổ chức đánh giá về uy tín của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính Nhà nước. Việc đánh giá này do cấp ủy cấp trên chỉ đạo tổ chức và thực hiện một cách nghiêm túc, khoa học, với những tiêu chí đánh giá có thể đo lường được chứ không chỉ là hình thức bỏ phiếu tín nhiệm đơn giản như lâu nay vẫn làm một cách hình thức, chiếu lệ.

Bốn là, công bằng, khách quan trong đánh giá cán bộ, công chức.

Đánh giá khách quan, chính xác còn là cơ sở để thực hiện giải pháp đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức có hiệu quả.

3.2.4. Tăng cường kiểm tra, giám sát kết hợp với nghệ thuật khen chê, thưởng phạt hợp lý.

Kết hợp hài hoà giữa giao nhiệm vụ theo phương thức trao quyền tự chủ, khoán sản phẩm, ràng buộc trách nhiệm với thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát trên các hình thức khác nhau.

Xây dựng và thực hiện cơ chế khen thưởng, kỷ luật khoa học, có lý có tình. Khen thưởng, kỷ luật một cách công bằng, hợp lý có ảnh hưởng lớn đến tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

3.2.5. Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ công chức và nhân dân về văn hóa công sở là rất cần thiết. Cán bộ, công chức phải có tác phong tốt. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước. Bên cạnh đó, văn hóa công sở còn thể hiện ở cách thức cung cấp thông tin. Cán bộ, công chức ở các cơ quan Nhà nước nên chủ động cung cấp thông tin và thể hiện sự trân trọng đối với công chúng.

Như vậy để tạo môi trường văn hóa tốt trong công sở, vấn đề quan trọng nhất là người "cầm cái" đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng thân thiện có tính đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

3.2.6.Tạo môi trường tâm lý tích cực trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Đời sống tinh thần vui vẻ thường là hệ quả của các yếu tố như: Nhân cách được tôn trọng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có thành công trong công việc, có thu nhập đủ để trang trải cuộc sống. Trong tập thể có một vài cá nhân có ảnh hưởng rất lớn đến bầu không khí tâm lý tập thể: đó là người lãnh đạo, quản lý và thủ lĩnh không chính thức của tập thể (người thủ lĩnh tinh thần, người được tập thể yêu quý, tin yêu). Người lãnh đạo, quản lý nếu thực hiện tốt nguyên tắc dân chủ, công khai, công bằng, tôn trọng nhân viên sẽ tạo nên không khí tâm lý tích cực trong tập thể, ngược lại thì sẽ gây nên sự bất ổn, xích mích, mất đoàn kết, căng thẳng trong các quan hệ xã hội trong tập thể. Để có được bầu không khí tích cực trong cơ quan cần có các yếu tố sau:

+ Về phía những công chức là lãnh đạo cơ quan cần quan tâm đến đời sống vật chất, cũng như tinh thần của công chức, công bằng và minh bạch trong tài chính, công bằng, khách quan trong đánh giá, khen thưởng, xử phạt, đề bạt và xét công chức đi học để nâng cao trình độ. Người lãnh đạo cần biết hài hước và luôn có thái độ cởi mở, vui vẻ trong cơ quan.

+ Về phía cán bộ công chức cần có sự quan tâm đến đồng nghiệp, tránh sự cục bộ, bè phái, nhỏ nhen, ghen tỵ với người khác, cần vị tha độ lượng và khách quan trong đánh giá và ứng xử với đồng nghiệp.

3.2.7.Cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay. Nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức là một nhiệm vụ cần thực hiện trong quá trình thực hiện Chương trình cải cách hành chính vì nó liên quan mật thiết với động cơ làm việc, tính tích cực lao động, hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức. Rõ ràng, không thể yêu cầu ở cán bộ, công chức quá nhiều hơn so với mức đãi ngộ cho họ. Cần phải tính toán giữa việc giảm biên chế, xã hội hóa dịch vụ công và chi trả lương cho cán bộ, công chức sao cho nguồn ngân sách của Nhà nước có thể đáp ứng được và mức lương của cán bộ, công chức phải đạt ở mức trung bình khá của xã hội thì mới có thể yêu cầu cao về tính tích cực lao động của họ được. Công tác quản lý tài chính công cần phải xem xét đổi mới cách quản lý, tính toán hợp lý hơn các định mức để tiết kiệm chi tiêu hơn, lấy nguồn đó bù đắp vào để phần nào đó tăng thêm thu nhập cho cán

bộ, công chức. Thực tế là khi muốn tăng lương cho cán bộ, công chức thì gặp phải mâu thuẫn về khả năng chi trả của ngân sách, nhưng những tiêu cực, tham nhũng, lãng phí trong sử dụng ngân sách nhà nước thì rất nhiều. Do vậy, kiên quyết đẩy lùi tham ô, tham nhũng trong các cơ quan hành chính cũng là một giải pháp để góp phần nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

3.2.8. Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Cán bộ, công chức sẽ làm việc tích cực hơn khi nghề nghiệp của họ được xã hội tôn vinh, coi trọng, khi mà chính họ có được niềm tự hào mình là cán bộ, công chức Nhà nước. Muốn vậy, ít nhất việc tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan hành chính Nhà nước phải nghiêm túc để cán bộ, công chức và người dân không còn có cảm giác “vào cơ quan hành chính Nhà nước chủ yếu nhờ ô dù, quen thân, chạy tiền”. Bên cạnh đó, mức lương của cán bộ, công chức phải đảm bảo ở mức sống trung bình của xã hội. Xã hội cần có những hoạt động tôn vinh những cán bộ, công chức đóng góp, cống hiến nhiều cho đất nước, cho việc phục vụ nhân dân. Cần giáo dục định hướng giá trị cho các cán bộ, công chức, xây dựng tâm nhìn nền công vụ hướng đến mục tiêu *phục vụ chuyên nghiệp, hiệu quả*, các cán bộ lãnh đạo, quản lý chia sẻ tầm nhìn đó đến với mọi cán bộ, công chức và định hướng cán bộ, công chức đến các giá trị như: *trách nhiệm, liêm chính, khách quan, công bằng, sáng tạo, uy tín, tuân thủ luật pháp*.

Mặt khác, cần phát huy và khơi dậy truyền thống yêu nước, cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam trong từng thời kỳ xây dựng và phát triển đất nước. Cần phát hiện và tuyên truyền những tấm gương điển hình trong lao động sản xuất qua dư luận xã hội và công tác truyền thông đại chúng. Việc làm đó có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức, thái độ, hành vi trong thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.

KẾT LUẬN

Để thực hiện mục tiêu xây dựng một nền hành chính trong sạch, chuyên nghiệp và hiệu quả, thì một trong những mắt khâu quan trọng là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, trong đó có việc nâng cao tính tích cực lao động của họ. Qua khảo sát thực tế tại Thái Nguyên và Phú Thọ, một biểu hiện dễ nhận thấy là tính tích cực lao động của cán bộ, công chức là chưa cao. Điều này đã dẫn đến kết quả là mặc dù có hoàn thành được nhiệm vụ được giao nhưng với chất lượng và hiệu quả không cao.

Có nhiều nguyên nhân của thực trạng này. Có những nguyên nhân từ phía cơ chế, có nguyên nhân từ phía người lãnh đạo, quản lý, song cũng có nguyên nhân từ chính người cán bộ, công chức.

Từ thực trạng trên, việc cần thiết là phải có một hệ thống mang tính đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Có những giải pháp mang tầm vĩ mô, động chạm tới việc hoàn thiện cơ chế, chính sách, hệ thống pháp luật của Nhà nước. Có những giải pháp cho từng cơ quan, từng tổ chức trong bộ máy hành chính Nhà nước. Cũng có những giải pháp cho từng người lãnh đạo quản lý và từng công chức. Song căn nguyên của bất cứ giải pháp nào cũng là đáp ứng một cách tốt nhất những lợi ích cơ bản, chính đáng, hợp lý của cán bộ, công chức. Bên cạnh đó những giải pháp cũng hướng tới việc giáo dục nhu cầu, định hướng giá trị nghề nghiệp chân chính. Dưới góc độ tâm lý, giải pháp về công tác tổ chức, cán bộ là một giải pháp cơ bản. Từ khâu tuyển chọn, sắp xếp, đánh giá, sử dụng phải hết sức khoa học. Làm sao để tạo được một môi trường lao động lành mạnh, công bằng, văn minh. Một môi trường mà ở đó, người lao động cảm thấy được tôn trọng, được làm việc, được cống hiến, được thụ hưởng xứng đáng những thành quả lao động của mình.