

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BUÔN MA THUỘT

NGUYỄN THỊ THÙY DUNG*

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.331.2023.597>

1. Đặt vấn đề

Trong các cấp chính quyền, chính quyền cấp xã có vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với Nhân dân thông qua đội ngũ công chức cấp xã (CCCX). Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cơ sở được quyết định bởi nhiều yếu tố, trong đó phẩm chất, năng lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức mang tính quyết định. Động lực làm việc (ĐLLV) không chỉ quyết định hiệu suất làm việc của công chức mà còn góp phần kích thích sự sáng tạo và giảm thiểu những vấn đề có tác động tiêu cực nảy sinh trong hoạt động của chính quyền.

ĐLLV chịu sự tác động của nhiều yếu tố, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển ngày càng nhanh chóng của nền kinh tế thị trường làm ảnh hưởng đến thu nhập, mức sống của công chức; khoa học - công nghệ phát triển cũng tác động làm thay đổi cách thức làm việc, biện pháp tạo ĐLLV cho công chức.

Trên địa bàn thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk, năng lực của đội ngũ CCCX ngày càng được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu quản lý kinh tế - xã hội và phục vụ Nhân dân. Các cấp chính quyền ngày càng quan tâm đến công tác tạo ĐLLV cho CCCX thông qua nhiều giải pháp, như: tuyển dụng, sử dụng, phân công công việc, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ, chính sách. Trên

thực tế, các chính sách này đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần giúp công chức gắn bó với tổ chức, trách nhiệm trong thực thi công vụ.

Tuy nhiên, một bộ phận CCCX chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, trong xử lý công việc còn lúng túng, một số công chức thôi việc, tự ý bỏ việc. Do vậy, để tạo ĐLLV cho CCCX, thành phố Buôn Ma Thuột cần nắm bắt các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV nhằm thiết kế, điều chỉnh, bổ sung các chính sách tạo ĐLLV, bảo đảm phù hợp với đội ngũ này và phù hợp với điều kiện trong tình hình mới.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ công chức cấp xã thành phố Buôn Ma Thuột

Tiền lương: là mối quan tâm hàng đầu và là ĐLLV của người lao động trong bất cứ tổ chức nào. Công chức được xem là một nghề, tức là nghề này mang lại thu nhập để nuôi sống họ và gia đình. Do đó, công chức luôn quan tâm đến lương và các chế độ, chính sách.

Tính ổn định là một trong những lợi thế nổi trội của khu vực nhà nước để thu hút và giữ chân công chức làm việc trong bộ máy. Sự ổn định tương đối về lương cũng góp phần tạo tâm lý yên tâm công tác cho đội ngũ CCCX nói chung và CCCX thành phố

* ThS, Ủy ban nhân dân xã Ea Tu, thành phố Buôn Ma Thuột, Đắk Lắk

Buôn Ma Thuột nói riêng. Tuy nhiên, hiện nay, tiền lương của đội ngũ CBCS làm việc trong khu vực nhà nước thấp hơn nhiều so với khu vực tư nhân, đặc biệt là đối với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Lương của đội ngũ CCCX thấp hơn so với lương của công chức cấp huyện trở lên. Hầu hết công chức giữ ngạch chuyên viên và tương đương, rất ít công chức giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương. Thành phố Buôn Ma Thuột không thuộc khu vực được hưởng phụ cấp vùng, miền và các loại phụ cấp khác, nên lương của công chức thấp so với một số địa phương khác trong cùng tỉnh và thấp so với mức sống chung của xã hội. 33,7% CCCX thuộc thành phố Buôn Ma Thuột cho rằng tiền lương hiện hành ở mức rất thấp; 55,4% cho rằng lương ở mức thấp; chỉ có 10,9% công chức cho rằng, tiền lương ở mức trung bình so với mức sống chung của xã hội¹.

Cách trả lương theo ngạch, bậc hiện nay cũng làm cho nhiều công chức chính quyền cơ sở giảm ĐLLV. Bởi cho dù công chức có phấn đấu làm việc tốt đến đâu thì cũng chỉ được trả lương theo ngạch, bậc đang giữ mà không phải trả lương theo vị trí công việc hay hiệu quả công việc. Qua khảo sát, 83,2% công chức cho rằng lương công chức được trả thiếu công bằng; 70,5% cho rằng cách chi trả lương theo quy định hiện hành khó thúc công chức phấn đấu làm việc một cách có hiệu quả².

Môi trường và điều kiện làm việc: là yếu tố giúp công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Môi trường làm việc bao gồm các điều kiện vật chất kỹ thuật và những người lao động xung quanh môi trường đó. Công chức sẽ thực hiện tốt công việc khi có chuyên môn và những điều kiện vật chất cần thiết như các thiết bị văn phòng, các công cụ vật chất khác tùy thuộc vào vị trí công việc họ đảm nhận.

Mối quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên, với người dân, bầu không khí tâm lý tại nơi làm việc cũng là yếu tố tác động, khuyến khích công chức làm việc hay không. Môi

trường làm việc tác động hai chiều đến ĐLLV của CCCX. Nếu tại nơi làm việc, các mối quan hệ đan xen của công chức được giải quyết tốt, ít có sự xung đột gay gắt, bầu không khí làm việc thân thiện thì sẽ góp phần tạo điều kiện để công chức tích cực, hăng say làm việc, nâng cao hiệu suất làm việc. Ngược lại, nếu tại trụ sở cấp xã luôn có sự mâu thuẫn gay gắt, tổ chức mất đoàn kết, cấp trên thường gây khó dễ, đồng nghiệp đố kỵ, ganh ghét thì dễ tạo ra bầu không khí nặng nề, ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý, hiệu suất làm việc của công chức.

Sau nhiều nỗ lực về xây dựng mới trụ sở, mua sắm, sửa chữa, cải tạo hệ thống trang thiết bị làm việc, hiện nay, điều kiện làm việc của CCCX trên địa bàn thành phố Buôn Ma Thuột đã được cải thiện đáng kể. Trụ sở làm việc khang trang, sạch sẽ, bàn ghế, máy tính, các thiết bị văn phòng được trang bị tương đối đầy đủ để phục vụ yêu cầu công việc của công chức. Tuy nhiên, môi trường và điều kiện làm việc của đội ngũ CCCX vẫn còn một số hạn chế. 42,5% công chức cho biết, bầu không khí làm việc tại công sở nhàm chán; 44,9% cảm thấy căng thẳng tại nơi làm việc; 21,6% công chức cho biết công sở có xung đột gay gắt, 51% cho biết tại công sở có nhiều ganh ghét, đố kỵ. Mặc dù trang thiết bị làm việc được cải thiện nhưng vẫn chưa thực sự hiện đại, phục vụ tốt cho công việc của công chức. 67,5% công chức cho biết máy tính làm việc đã xuống cấp và chưa được khắc phục; 62,3% công chức cho biết, thiếu máy in hoặc máy in thường xuyên hư hỏng; 41,8% cho biết phần mềm phục vụ công việc khó sử dụng; 56,4% công chức cho biết, diện tích phòng làm việc ở bộ phận một cửa chật hẹp và có đến 60,2% công chức cho biết, điều kiện làm việc khiến họ cảm thấy không thoải mái³.

Sự công nhận và cơ hội thăng tiến: nếu những nỗ lực, kết quả làm việc của công chức được cấp trên và tổ chức ghi nhận thì công chức sẽ có động lực cống hiến cho tổ chức. Ngược lại, nếu mọi nỗ lực không được

cấp trên, đồng nghiệp chú ý và đánh giá đúng mức thì công chức sẽ dễ cảm thấy chán nản. Kết quả khảo sát cho thấy, ở chính quyền cơ sở thành phố Buôn Ma Thuột, 63,1% công chức cho biết những cố gắng, nỗ lực của họ ít được cấp trên quan tâm, ghi nhận; 57,5% công chức cho biết mọi nỗ lực của họ rất khó được đồng nghiệp công nhận; 76,8% công chức cho biết họ ít được khen thưởng bằng vật chất khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao⁴.

Thăng tiến là nhu cầu tự nhiên của công chức trên con đường chức nghiệp. Đối với CCCX, thăng tiến góp phần tạo cơ hội cho công chức khẳng định bản thân, uy tín với tổ chức. Tạo cơ hội thăng tiến cho CCCX giúp họ gắn bó hơn với tổ chức, có ý chí phấn đấu hơn trong quá trình thực thi công vụ. Chính sách tạo cơ hội thăng tiến thông qua quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm công chức có ý nghĩa quan trọng đối với hoạt động tạo DLLV cho cá nhân công chức cũng như thu hút, giữ chân người giỏi làm việc cho chính quyền cơ sở.

Trên thực tế, thời gian qua, công chức chính quyền cơ sở trên địa bàn thành phố Buôn Ma Thuột đã được tạo cơ hội thăng tiến. Công chức được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở ngay chính quyền cơ sở hoặc được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan nhà nước cấp huyện. Tuy nhiên, vấn đề tạo cơ hội thăng tiến ở chính quyền cơ sở vẫn còn một số hạn chế. 47,8% công chức cho rằng thăng tiến không dựa trên năng lực, phẩm chất công chức; 58,6% cho rằng thăng tiến không bảo đảm tính công bằng và có đến 41,4% công chức không quan tâm đến cơ hội thăng tiến, trong đó 80,3% là công chức nữ⁵.

Ngoài ra, còn có các yếu tố khác ảnh hưởng đến DLLV của CCCX thành phố Buôn Ma Thuột, như: bố trí, sắp xếp phân công công việc; đào tạo, bồi dưỡng; hoạt động đánh giá công chức.

3. Một số khuyến nghị

Từ những phân tích ở trên, có thể thấy, tạo DLLV cho CCCX thành phố Buôn Ma Thuột là nhiệm vụ quan trọng nhưng không dễ thực hiện. Do đó, để tạo DLLV cho đội ngũ CCCX, cần quan tâm đến một số phương diện sau:

Một là, quan tâm đến lương và phúc lợi. Để tạo DLLV thông qua tiền lương, chính sách tiền lương cần bảo đảm tính thỏa đáng để khuyến khích công chức trách nhiệm, nỗ lực thực hiện tốt công việc. Vì vậy, kiến nghị với Nhà nước cần xem xét, cân đối ngân sách để sớm triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương.

Cùng với đó, Bộ Nội vụ cần hoàn thành sớm dự thảo Nghị định quy định về cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố (thay thế Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã), trong đó có nhiều quy định mới về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, xếp lương đối với cán bộ, CCCX. Bộ Nội vụ cần khẩn trương lấy ý kiến từ các cơ quan, ban, ngành hoàn thiện dự thảo và sớm ban hành để chính quyền địa phương có cơ sở thực thi, góp phần tạo DLLV cho đội ngũ công chức.

Ở mỗi công sở phường, xã trên địa bàn thành phố nên phát động phong trào, khuyến khích công chức, các bộ phận sử dụng tiết kiệm điện, nước, điện thoại, thực hiện khoán chi phí đến từng bộ phận, mức chi được quy định rõ ràng nhằm góp phần tiết kiệm chi tiêu, sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính. Trong một số trường hợp cụ thể, có thể đề xuất cấp có thẩm quyền chi trả cho công chức từ nguồn tiết kiệm được để khuyến khích, động viên công chức.

Hai là, quan tâm đến công tác tạo dựng môi trường làm việc. Mỗi công chức làm việc trong chính quyền đều mong muốn thiết lập mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, với cấp trên và với người dân. Lãnh đạo nên chú ý quan sát, thông qua các cuộc trao đổi trực tiếp, điều tra dư luận trong tổ chức để nắm bắt tâm tư, tình cảm, môi trường làm việc của tổ chức mình, từ đó, có biện pháp điều chỉnh theo hướng tích cực. Chính quyền cấp xã cần đẩy mạnh xây dựng môi trường văn hóa, xây dựng niềm tin giữa các cá nhân trong cùng tập thể, tạo bầu không khí thoải mái trong công việc để mọi người có cơ hội hiểu biết về nhau nhiều hơn.

Môi trường làm việc chuyên nghiệp còn được thể hiện thông qua cách thức phân công, bố trí, sắp xếp công việc đối với công chức. Phân công công việc cần phù hợp với năng lực, sở trường của công chức để họ phát huy và làm việc hiệu quả, tránh tình trạng lãng phí nguồn nhân lực và tránh tạo ra sự nhàm chán đối với công chức.

Để bảo đảm các điều kiện làm việc, chính quyền xã, phường cần tăng cường rà soát và xác định nhu cầu đầu tư trang thiết bị. Đặc biệt, để đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số, hệ thống máy tính, kết nối mạng, chất lượng các loại phần mềm xử lý văn bản, giải quyết thủ tục hành chính trên môi trường mạng cần được đầu tư, nâng cấp, bảo đảm quá trình giải quyết công việc của công chức được thuận lợi.

Ba là, công nhận những đóng góp và tạo cơ hội thăng tiến đối với đội ngũ CCCX. Những đóng góp của CCCX cần được tổ chức và cấp trên công nhận bằng nhiều hình thức khác nhau, như: khen thưởng, giao công việc thử thách hơn hoặc giao quyền nhiều hơn. Do đó, trước hết, các cấp chính quyền tỉnh Đắk Lắk, nhất là chính quyền cấp xã cần quan tâm hơn đến công tác khen thưởng đối với công chức. Trong khi lương được quy định chặt chẽ bởi pháp luật thì thưởng có phần linh hoạt hơn. Chính quyền các cấp

tỉnh Đắk Lắk, nhất là chính quyền cấp xã có thể vận dụng công cụ khen thưởng này để tạo DLLV cho công chức. Khi khen thưởng phải bảo đảm tính kịp thời, khen đúng người, đúng việc, đưa ra các tiêu chí cụ thể, phổ biến đến toàn thể công chức để họ nắm bắt và phấn đấu. Ngoài khen thưởng cuối năm, chính quyền các xã, phường có thể áp dụng các hình thức khen thưởng khác phù hợp với cơ quan và địa phương như khen thưởng theo chuyên đề, khen thưởng đột xuất...

Tạo cơ hội thăng tiến cho đội ngũ CCCX bằng nhiều cách khác nhau như minh bạch các tiêu chuẩn, quy trình quy hoạch, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý để tất cả công chức nắm bắt và phấn đấu. Tiếp đó, lãnh đạo cấp xã cần bảo đảm sự thăng tiến của công chức là dựa trên năng lực, hiệu quả công việc, công bằng. Cá nhân lãnh đạo nên khuyến khích, động viên những công chức có năng lực nổi trội trong tổ chức để họ tiếp tục cống hiến, nắm bắt các cơ hội thăng tiến, đồng thời, động viên, khuyến khích, khơi dậy năng lực của những cá nhân yếu kém trong chính quyền để họ nỗ lực hơn, tin tưởng vào chính quyền □

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5. *Kết quả khảo sát, điều tra xã hội học của tác giả, được tiến hành xây dựng bảng hỏi, phát phiếu và xử lý, phân tích số liệu từ 210 phiếu dành cho công chức cấp xã đang làm việc tại chính quyền cấp xã thuộc thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.*

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Hồng Hải. *Giáo trình động lực làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước*. H. NXB Lao động, 2013.

2. Nguyễn Trang Thu. *Tạo động lực làm việc cho người lao động trong tổ chức*. H. NXB Giáo dục Việt Nam, 2013.

3 *Tạo động lực làm việc cho công chức hiện nay*. <http://lyluanchinhtri.vn>, ngày 23/10/2021.

4. *Tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 11/5/2021.