

VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐỘNG CƠ VÀ NHU CẦU BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CỦA CÁN BỘ XÃ

Nguyễn Thị Tuyết Mai

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

1. Đặt vấn đề

Nhu cầu bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý Nhà nước của cán bộ xã (CBX) có thể hiểu đó là sự đòi hỏi tất yếu, khách quan của các CBX để nâng cao hơn kiến thức chuyên môn và kỹ năng quản lý cần thiết nhằm đáp ứng những yêu cầu của hoạt động quản lý ở cấp xã hiện nay và yêu cầu về tiêu chuẩn cán bộ, công chức. Nhu cầu bồi dưỡng (NCBD) về nghiệp vụ quản lý Nhà nước của CBX được hình thành và phát triển trong quá trình CBX tham gia vào hoạt động quản lý ở cấp xã. Khi NCBD về nghiệp vụ quản lý được thoả mãn sẽ làm cho hoạt động quản lý của CBX ngày càng tốt hơn.

Nhu cầu bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý Nhà nước của CBX chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, trong đó có các yếu tố tâm lý cá nhân và tâm lý xã hội. Những yếu tố tâm lý cá nhân như: sự thiếu hụt về kiến thức quản lý Nhà nước và kỹ năng quản lý của CBX còn yếu so với yêu cầu của thực tiễn đang đặt ra, hứng thú của cá nhân đối với hoạt động quản lý, động cơ bồi dưỡng... Những yếu tố tâm lý xã hội như: trình độ dân trí người dân địa phương, các quy định về trình độ chuyên môn và năng lực quản lý của CBX, quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và cải cách hành chính, nội dung, chương trình đào tạo cho CBX... Trong số các yếu tố vừa nêu trên, ở bài viết này chúng tôi tập trung tới mối quan hệ giữa động cơ và nhu cầu bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý của CBX.

Động cơ được hiểu là cái thúc đẩy con người hoạt động nhằm đạt được mục đích nào đó, làm nảy sinh tính tích cực và quy định xu hướng nhân cách. Động cơ thường gắn liền với nhu cầu, có chức năng thúc đẩy hoạt động, quy định chiều hướng, tính chất của hoạt động. Mối quan hệ giữa động cơ và nhu cầu đã được nhiều nhà khoa học nghiên cứu.

Theo A.N. Lêônchiev, nghiên cứu nhu cầu không thể tách rời khỏi hoạt động và động cơ. “Nhu cầu là cốt lõi bên trong của động cơ, nhu cầu muốn

hướng dẫn được hoạt động thì phải được đối tượng hoá trong một khách thể nhất định" (1). Ông cho rằng: "Sự biến hoá của nhu cầu, của nội dung đối tượng của nhu cầu chính là sự phát triển của động cơ" (2).

B.Ph. Lomov không chỉ đề cập đến nhu cầu như một thuộc tính của nhân cách, ông cũng đã chỉ ra mối quan hệ mật thiết giữa nhu cầu và động cơ hoạt động của cá nhân: "Lĩnh vực động cơ của nhân cách có liên hệ chặt chẽ với những nhu cầu chế định hành vi của con người một cách khách quan và có quy luật". Ph. Lômôv cho rằng, "Trong đời thường của cá nhân, động cơ và nhu cầu gắn bó mật thiết với nhau đến mức không thể phân tách chúng ra được... Lĩnh vực động cơ - nhu cầu đặc trưng cho xu hướng của nhân cách, nó dường như là mắt xích khởi đầu, mắt xích nền tảng của nhân cách" (3).

Quan niệm động cơ hoạt động của A.A. Xmirnôv cũng bắt nguồn từ việc thoả mãn nhu cầu. Theo A.A. Xmirnôv: "Cái gì được phản ánh vào đầu con người, thúc đẩy hoạt động và hướng hoạt động đó vào việc thoả mãn một nhu cầu nhất định thì gọi là động cơ của hoạt động ấy" (4).

Nghiên cứu về động cơ thúc đẩy có ý nghĩa quan trọng trong hoạt động quản lý. Các nhà quản lý có thể hiểu được hành vi của người lao động khi biết được động cơ của họ. Phần lớn những lý thuyết về động cơ thúc đẩy con người trong tổ chức đều xuất phát từ câu hỏi: "Tại sao mọi người lại hành động như vậy khi thực hiện công việc?", "Chúng ta làm thế nào để thúc đẩy công nhân thực hiện tốt công việc của họ?", v.v... Paul Hersay và Ken Blanc Hard cho rằng động cơ là cái thúc đẩy hành vi con người hoạt động. "Con người không chỉ khác nhau về khả năng hành động, mà còn khác nhau cả về ý chí hành động hoặc sự thúc đẩy. Sự thúc đẩy phụ thuộc vào sức mạnh của động cơ. Động cơ đôi khi được xác định như là nhu cầu, ý muốn, hoặc sự thôi thúc của cá nhân. Động cơ là những nguyên nhân của hành vi. Chúng thúc tỉnh và duy trì hành động, định hướng hành vi chung của cá nhân" (5).

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu dưới đây được rút ra từ một nghiên cứu về NCBD nghiệp vụ quản lý của 307 CBX thuộc hai tỉnh Bắc Ninh và Nam Định vào năm 2006. Nghiên cứu được thực hiện có sự kết hợp của các phương pháp: phân tích tài liệu văn bản, điều tra bảng hỏi, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm.

3. Kết quả nghiên cứu

Các kết quả dưới đây đã cho thấy có mối quan hệ giữa động cơ cá nhân và NCBD nghiệp vụ quản lý Nhà nước của họ. Cụ thể, khi được hỏi động cơ tham gia lớp bồi dưỡng, CBX đã tự đánh giá ở các nội dung thể hiện ở bảng 1.

Động cơ tham gia khoá bồi dưỡng để "*trau dồi kiến thức và nâng cao kỹ năng quản lý*" có tỷ lệ đồng ý là 94,5%, đứng thứ hai với điểm TB = 2,9 (trong

khi đó điểm tối đa là 3,0), đứng sau động cơ: “Rèn luyện phẩm chất đạo đức lối sống của người cán bộ” (ĐTB = 2,97).

Bảng 1: Tự đánh giá của CBX về động cơ tham gia lớp bồi dưỡng

ST T	Động cơ tham gia lớp bồi dưỡng	Mức độ đồng ý			ĐTB	Thứ bậc
		MĐ1	MĐ2	MĐ3		
1	Hoàn chỉnh bằng cấp theo tiêu chuẩn và chức danh đang đảm nhiệm	70,4	9,8	19,9	2,5	7
2	Bổ sung và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ quản lý hiện đại	94,5	4,9	0,7	2,9	2
3	Mở rộng quan hệ giao lưu và học tập trao đổi kinh nghiệm quản lý	83,7	14,0	2,3	2,8	5
4	Dễ dàng được cất nhắc vào vị trí cao hơn	20,5	35,8	43,6	1,8	9
5	Giải quyết có hiệu quả những tình huống phức tạp nảy sinh hàng ngày ở địa phương	81,4	17,9	0,7	2,8	5
6	Rèn luyện phẩm chất đạo đức lối sống của người cán bộ quản lý	98,0	1,0	1,0	2,97	1
7	Tự khẳng định bản thân	89,9	8,8	1,3	2,9	2
8	Có thêm nhiều khả năng ứng cử và tái đắc cử trong nhiệm kỳ tiếp theo	51,0	26,1	22,9	2,4	8
9	Làm gương cho con cháu trong dòng họ noi theo	88,6	10,4	1,0	2,9	2

(Ghi chú: MĐ1: đồng ý; MĐ2: phân vân; MĐ3: không đồng ý
ĐTB: điểm trung bình với điểm cao nhất là 3, thấp nhất là 1; $p < 0,5$)

Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của chúng tôi về những nội dung CBX thấy cần thiết phải bồi dưỡng. Khi trả lời câu hỏi: “Để nâng cao hiệu quả quản lý, CBX cần bồi dưỡng những nội dung nào?”, có đến 99,7% khách thể trả lời cần thiết bồi dưỡng về “Các kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ quản lý Nhà nước”. Cụ thể đó là các kiến thức và kỹ năng quản lý về: lập kế hoạch và soạn thảo văn bản, quản lý phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, quản lý dự án và xây dựng cơ bản, giao tiếp hành chính v.v... (Xem thêm bài *Một số biểu hiện nhu cầu bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý của CBX* - Tạp chí Tâm lý học số 1/2008). Tỷ lệ cao CBX cho rằng lý do cần phải được bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ quản lý Nhà nước là: “Để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý”: 90,9%; “Đáp ứng yêu cầu công việc được giao”: 89,6%; “Đáp ứng tiêu chuẩn cán bộ”: 64,4%.

- Tuy nhiên, còn không ít CBX tham gia khoá bồi dưỡng chưa xuất phát thực sự từ NCBD về nghiệp vụ quản lý mà với động cơ đi học là do yêu cầu của cấp trên, đồng thời để tăng lương, ổn định vị trí công tác. Điều này thể hiện qua tỷ lệ 70,4% CBX cho rằng động cơ bồi dưỡng là “*Hoàn chỉnh bằng cấp theo chức danh đang đảm nhiệm*”.

- Số CBX có động cơ bồi dưỡng để có khả năng tái đắc cử vào nhiệm kỳ sau không cao (tỷ lệ đồng ý có 51,0%; điểm TB = 2,4), đứng thứ 8 trên 9 nội dung). Tìm hiểu kỹ hơn thì thấy rằng, tỷ lệ khá cao (65,5%) CBX tham gia khảo sát đã ở vị trí công tác quản lý từ 5-9 năm. Trong khi đó, theo qui định, CBX chỉ được tham gia tối đa hai khoá ở một chức danh, sau đó có thể luân chuyển sang vị trí khác. Điều này lý giải vì sao còn không ít CBX có tâm lý chưa thực sự yên tâm dành hết tâm sức, thời gian cho công việc ở địa phương.

- Vì sao chỉ có 20,5% CBX cho rằng động cơ đi học lớp bồi dưỡng là để được cất nhắc vào vị trí cao hơn (xếp ở thứ bậc 9/9)? Qua trao đổi, phỏng vấn sâu với một số CBX, chúng tôi thấy rằng, trên thực tế hiện nay ở nhiều địa phương vùng đồng bằng sông Hồng (nơi có trình độ dân trí được coi là cao hơn so với các vùng khác trong cả nước) vẫn còn tình trạng thiếu cán bộ - đặc biệt là cán bộ trẻ, cán bộ có bằng đại học trở lên. Nguyên nhân là do xu hướng ly nông của không ít thanh niên, học sinh. Ngay cả sinh viên sau khi tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học cũng không muốn quay trở về địa phương. Chế độ, chính sách cho CBX chưa tương xứng với công việc họ phải đảm nhiệm. Chính vì lẽ đó, công tác sắp xếp, bổ nhiệm CBX vào các chức vụ quản lý, lãnh đạo xã nhiều khi phải lấy từ chính những người chưa đủ “*tiêu chuẩn cán bộ*”. Vì vậy, tình trạng cho CBX “*nợ*” các chứng chỉ, bằng cấp (ví dụ: bằng cấp về lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, bằng đại học...) sau khi bổ nhiệm vào vị trí quản lý còn xảy ra. Do đó, mặc dù động cơ tham gia lớp bồi dưỡng là để “*Hoàn chỉnh bằng cấp theo tiêu chuẩn và chức danh đang đảm nhiệm*” xếp ở thứ bậc 7, nhưng theo chúng tôi đây cũng là một nguyên nhân chính thúc đẩy CBX tham gia các lớp bồi dưỡng.

Động cơ bồi dưỡng đúng đắn của cá nhân sẽ thúc đẩy CBX tích cực tìm các hình thức học tập, bồi dưỡng để đạt được hiệu quả tốt trong hoạt động học tập, bồi dưỡng. Hiệu quả học tập của CBX không chỉ biểu hiện ở kết quả thi các môn học có điểm số cao, mà còn phải được biểu hiện ở sự tích cực tham gia các hoạt động bồi dưỡng ở trên lớp và tích cực tự bồi dưỡng, học tập của cá nhân.

CBX tự đánh giá về quá trình tham gia các *hoạt động bồi dưỡng trên lớp* của mình rất tốt. Đó là các hoạt động như: Tham dự đầy đủ các giờ học trên lớp; Kiên trì nghe giảng kể cả những giờ giảng buồn tẻ; Tích cực tham gia thảo luận và trao đổi về những vấn đề giảng viên nêu ở trên lớp và trong các giờ Xemina...

Tuy nhiên, *hoạt động tự bồi dưỡng* của cá nhân chỉ biểu hiện tốt trên một số mặt, thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2: Đánh giá của CBX về hoạt động tự bồi dưỡng

STT	Mức độ thực hiện	Tốt	Bình thường	Chưa tốt
Nội dung thực hiện				
1	Khai thác nhiều nguồn tài liệu khác nhau để phục vụ nhiệm vụ học tập	59,0	38,4	2,6
2	Luôn cập nhật thông tin có liên quan đến nội dung đang được bồi dưỡng	65,1	32,6	2,3
3	Tích cực học tin học và ngoại ngữ	19,2	48,2	32,6
4	Tăng cường trao đổi kinh nghiệm với các học viên khác về bài giảng	56,7	38,8	4,6
5	Tranh thủ sự hướng dẫn của giảng viên hoặc người có kinh nghiệm quản lý	69,7	28,7	1,6
6	Tích cực tự rèn luyện, bồi dưỡng trau dồi kiến thức, nâng cao nghiệp vụ quản lý	76,9	22,8	0,3
7	Khắc phục mọi khó khăn để hoàn thành tốt khoá học tập bồi dưỡng	91,9	7,5	0,7

Các hoạt động như: Tích cực học thêm ngoại ngữ, tin học; Khai thác thêm các tài liệu có liên quan; Trao đổi kinh nghiệm với các học viên trong lớp trên thực tế là chưa cao. Bên cạnh đó, điều kiện, phương tiện phục vụ học tập tại cơ sở đào tạo cũng như hình thức học tại chức đã cản trở tính tích cực tự bồi dưỡng, học tập của CBX, vì vậy phần nào đã làm giảm NCBD của họ.

Qua nghiên cứu cho thấy có mâu thuẫn giữa tự đánh giá của CBX về động cơ bồi dưỡng và sự thể hiện động cơ đó thông qua các hoạt động học tập trên lớp và tự học tập, bồi dưỡng kiến thức ngoài giờ học. Mặc dù CBX cho rằng họ có NCBD về kiến thức, kỹ năng quản lý và động cơ bồi dưỡng để nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý được xếp ở bậc 2/9 (bảng 1), nhưng các hoạt động bồi dưỡng để hiện thực hoá lại có kết quả chưa cao.

Nếu xem xét theo tiêu chí nhóm tuổi thì thấy có sự đánh giá khác nhau về ảnh hưởng của yếu tố động cơ bồi dưỡng tới NCBD.

Ở nhóm tuổi từ 40 đến 49, yếu tố động cơ bồi dưỡng để "*có điều kiện tái đắc cử nhiệm kỳ tới*" có tỷ lệ khách thể cho là ảnh hưởng đến NCBD đạt mức cao nhất. Đây là độ tuổi lý tưởng để phát huy tiềm năng trí tuệ, kinh nghiệm và sức lực để cống hiến cho địa phương, xây dựng quê hương giàu

manh. Đây là nhóm tuổi có nỗ lực phấn đấu cao, có cuộc sống ổn định và đã yên tâm công tác ở địa phương hơn so với nhóm dưới 40 tuổi.

- Nhóm CBX từ 50 tuổi trở lên cho rằng yếu tố này chỉ tương đối ảnh hưởng đến NCBĐ. Tìm hiểu kỹ hơn, chúng tôi thấy, ở nhóm tuổi này thường có nhiều năm tham gia công tác ở xã hơn và có đóng góp cho xã nhiều hơn. Nhưng nhóm tuổi này lại cũng có nhiều tâm tư về những bất cập trong “chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn” (thường được CBX gọi tắt là Nghị định 121), nhất là về “Chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế” đã được ghi rõ tại điều 5 Nghị định này.

Như vậy, có thể thấy rằng, có mối quan hệ giữa động cơ bồi dưỡng và nhu cầu bồi dưỡng của CBX. Động cơ bồi dưỡng đích thực sẽ nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý của CBX, thông qua đó nâng cao mức độ NCBĐ của họ. Muốn nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở, trước hết cần tìm hiểu về NCBĐ nghiệp vụ quản lý khác nhau của họ. Trong đó, cần tìm hiểu về động cơ đi học lớp bồi dưỡng của CBX.

Tài liệu tham khảo

- (1) và (2). A.N. Lêônchiev (1998), *Hoạt động - Ý thức - Nhân cách*, NXB Giáo dục, Hà Nội, tr. 115, tr. 228.
- (3). B.Ph. Lomov (2000), *Những vấn đề lý luận và phương pháp luận Tâm lý học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 482.
- (4). A.A. Xmirôv (1999), *Tâm lý học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 14.
- (5). Paul Hersay, Ken Blanc Hard (1995), *Quản lý nguồn nhân lực*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 29.
- (6). Lê Hương (2001), *Một số nghiên cứu tâm lý học về động cơ thành đạt*, Tạp chí Tâm lý học, số 2, tháng 4.