

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận

10:38 | 19/09/2024

EFR Nghiên cứu khái quát cơ sở lý thuyết về động lực làm việc, đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức (CBCC) tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

Lê Ngô Ngọc Thu

Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (HUTECH University)

Lý Kha Mau

Nha Khoa Việt, Quận 4, TP.Hồ Chí Minh

Trần Thị Thủy Trang

Cục Thuế tỉnh Bình Thuận

Tóm tắt

Nghiên cứu khái quát cơ sở lý thuyết về động lực làm việc, và đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức (CBCC) tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận. Kết quả khảo sát cho thấy, thực tế tạo động lực làm việc cho CBCC trên địa bàn Huyện còn gặp nhiều hạn chế, bao gồm: tiền thưởng và các khoản phụ cấp còn rất thấp so với khu vực tư nhân, không đảm bảo được nhu cầu cuộc sống cho CBCC; việc đánh giá thực hiện công việc còn chú trọng đến hình thức hơn là đến trình độ, năng lực và mức độ hoàn thành công việc; cơ hội thăng tiến và phát triển cho CBCC chưa thực sự mở... Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc và khích lệ tinh thần làm việc cho CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

Từ khóa: động lực làm việc, UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

Summary

The study summarizes the theoretical basis of work motivation and evaluates the current situation of creating work motivation for cadres and civil servants at the People's Committee of Ham Thuan Bac District, Binh Thuan Province. The survey results show that in reality, creating work motivation for cadres and civil servants in the district still faces many limitations, including bonuses and allowances are still very low compared to the private sector, not ensuring the living needs of cadres and civil servants; the assessment of work performance still focuses more on form than on qualifications, capacity, and level of work completion; promotion and development opportunities for cadres and civil servants are not open... On that basis, the author proposes several solutions to improve work motivation and encourage the working spirit of cadres and civil servants at the People's Committee of Ham Thuan Bac District, Binh Thuan Province.

Keywords: work motivation, People's Committee of Ham Thuan Bac District, Binh Thuan Province.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức. Cơ quan nhà nước là những tổ chức do nhà nước thành lập để thực thi quyền lực nhà nước, hoạt động mang tính phục vụ công với nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước. Nếu thiếu động lực làm việc, quyền lực và pháp luật của nhà nước có thể bị vi phạm, cơ quan nhà nước hoạt động không những không hiệu quả, gây lãng phí lớn về tài lực và vật lực, mà còn làm giảm niềm tin của nhân dân vào nhà nước.

Trong mỗi tổ chức, CBCC luôn đóng vai trò quan trọng và là yếu tố quyết định cho hoạt động của tổ chức. Một tổ chức có thể đạt được năng suất lao động cao khi có những CBCC làm việc tích cực và sáng tạo; điều đó cũng phụ thuộc vào cách thức và phương thức mà những người quản lý sử dụng để tạo động lực thúc đẩy làm việc cho CBCC.

UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận có chức năng là đơn vị quản lý nhà nước cấp địa phương, đóng góp vai trò quan trọng trong việc hoàn thành các mục tiêu kinh tế, chính trị - xã hội, quốc phòng - an ninh trên toàn Huyện. Vì vậy, chất lượng nguồn CBCC và hiệu quả công việc phải được đánh giá, nhìn nhận rõ ràng. Tuy nhiên, hiện nay, năng lực và chất lượng làm việc của CBCC chưa được đánh giá hiệu quả, chưa tận dụng hết năng lực của công chức và chưa tạo được niềm đam mê trong công việc cho công chức, điều này ảnh hưởng rất lớn đến mục tiêu của cơ quan nhà nước cấp địa phương. Do đó, nhóm tác giả đã tiến hành nghiên cứu "Nâng cao động lực làm việc của CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình

Thuận”.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Cán bộ công chức

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Luật số 22/2008/QH12, 2008).

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Luật số 52/2019/QH14, 2019).

Động lực làm việc

Xác định động lực làm việc của người lao động

Việc xác định nhu cầu, động lực làm việc của người lao động (NLD) cần áp dụng thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow, bởi trong đó có một ẩn ý quan trọng đối với các nhà quản lý, đó là, muốn lãnh đạo nhân viên, thì điều quan trọng là nhà quản lý phải hiểu NLD đang ở cấp độ nhu cầu nào. Thông qua sự hiểu biết đó, cho phép nhà quản lý đưa ra các giải pháp phù hợp cho việc thỏa mãn nhu cầu và tạo động lực cho NLD, đồng thời đảm bảo đạt được các mục tiêu của tổ chức.

Hình: Tháp nhu cầu của Maslow



Nguồn: Abraham Maslow (1943)

Các biện pháp tạo động lực làm việc

Tạo động lực thông qua vật chất là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy NLD làm việc nhiệt tình, có trách nhiệm, phấn đấu nâng cao hiệu quả của công việc; thường được sử dụng thông qua các công cụ, như: các khoản thù lao về tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp...

Tiền lương phản ánh mức độ đóng góp nhiều cho xã hội và càng thể hiện giá trị xã hội trong cuộc sống của NLD. Do vậy, tiền lương thỏa đáng sẽ là động lực để NLD làm việc hiệu quả và thỏa mãn yêu cầu công việc của mình. Tiền thưởng cũng là một trong những hình thức kích thích vật chất đối với NLD. Đồng thời, đó là một công cụ quan trọng giúp các tổ chức, đơn vị giữ chân người tài và thu hút được lực lượng lao động có trình độ cao.

Tạo động lực thông qua kích lệ tinh thần. NLD không chỉ có động lực duy nhất về vật chất, mà NLD còn theo đuổi những giá trị vô hình khác trong công việc. Ngoài tiền lương và các khuyến khích vật chất, thì khuyến khích tinh thần cũng là nhân tố vô cùng quan trọng trong việc tạo động lực cho NLD. NLD chỉ có động lực mạnh mẽ khi được phân công đúng vị trí tương

ứng với năng lực, chuyên môn và kỹ năng làm việc. Đặc biệt, đối với những người có chuyên môn tốt, thì một công việc xứng tầm mang tính thử thách, thú vị sẽ là nhân tố chính quyết định đến động lực làm việc của NLD.

Đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và tổ chức nào cũng cần thực hiện. Trong tổ chức, việc đánh giá thực hiện công việc có ý nghĩa rất quan trọng, bởi nó phục vụ được nhiều mục tiêu quản lý, tác động trực tiếp tới cả NLD và tổ chức nói chung.

Mọi NLD đều mong muốn có được công việc ổn định, lâu dài để nuôi sống bản thân, gia đình và yên tâm công tác. Khi NLD có được công việc ổn định thì tâm lý của NLD sẽ ổn định hơn, mức độ tập trung trong công việc cao hơn, có xu hướng phấn đấu mạnh mẽ hơn để đạt thành tích cao trong công việc. Điều kiện làm việc có ảnh hưởng nhất định tới khả năng làm việc, kết quả thực hiện công việc và sức khỏe của NLD. Điều kiện làm việc tốt sẽ góp phần giúp NLD có thể phát huy tối đa khả năng làm việc.

Đánh giá kết quả tạo động lực làm việc

Để tổ chức vận hành, hoạt động hiệu quả, cần thiết phải tiến hành đo lường và đánh giá mức độ thỏa mãn nhu cầu của NLD, để có những điều chỉnh phù hợp nhằm duy trì và tăng động lực làm việc của NLD. Động lực làm việc của NLD có thể được đo lường gián tiếp thông qua các chỉ tiêu, như: năng suất lao động, doanh thu, lợi nhuận, tỷ lệ bỏ việc, sa thải, luân chuyển công việc... Chỉ số mô tả công việc JDI của Smith, Kendall và Hulin (1969) đã được các nhà quản trị nhân lực sử dụng, nhằm đo lường được mức độ thỏa mãn nhu cầu của NLD.

Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính được tiến hành dựa trên cơ sở lý thuyết có liên quan đến động lực làm việc; sau đó, tác giả thu thập các tài liệu liên quan, số liệu từ thực tiễn về tạo động lực làm việc để phân tích, so sánh, đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận. Nghiên cứu định lượng được tiến hành thông qua lấy ý kiến của 120 CBCC với vị trí việc làm là nhân viên, nhằm bổ sung nội dung cho thực trạng tạo động lực làm việc tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng động lực làm việc của CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận

Xác định nhu cầu về tạo động lực làm việc

Đối với việc xác định nhu cầu của CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận, hàng năm UBND Huyện đều tổ chức hội nghị CBCC để lấy ý kiến đề đạt về các nguyện vọng của CBCC, như: cải thiện điều kiện, môi trường làm việc; đánh giá công bằng, khen thưởng kịp thời; được tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ chuyên môn; tổ chức thêm nhiều hoạt động tập thể để gắn kết CBCC với nhau hơn; tăng thu nhập để đảm bảo cuộc sống tốt hơn; được làm việc đúng vị trí, đúng chuyên môn nghiệp vụ.

Thông qua việc khảo sát 120 CBCC tại UBND Huyện, kết quả Bảng 1 cho thấy: 19 người được khảo sát cho biết Rất hài lòng với công việc, chiếm 15,84%; 31 người Hài lòng với công việc, chiếm 25,83%; 36 người Tương đối hài lòng với công việc, chiếm 30%; 18 người Không hài lòng với công việc, chiếm 15% và 16 người Hoàn toàn không hài lòng với công việc, chiếm 13,33%.

Bảng 1: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng với công việc

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Rất hài lòng	19	15,84
2	Hài lòng	31	25,83
3	Tương đối hài lòng	36	30,00
4	Không hài lòng	18	15,00
5	Hoàn toàn không hài lòng	16	13,33
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Tiếp theo, tác giả tìm hiểu về những lý do dẫn đến kết quả Không hài lòng và Hoàn toàn không hài lòng với công việc (Bảng 2).

Bảng 2: Kết quả khảo sát mức độ không hài lòng với công việc

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương thấp	49	40,84
2	Quan hệ không tốt trong tập thể	19	15,83

3	Thái độ thiếu quan tâm của lãnh đạo trực tiếp	36	30
4	Lý do khác	16	13,33
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, những lý do dẫn đến người lao động không hài lòng với công việc là: tiền lương thấp, quan hệ không tốt trong tập thể, thái độ thiếu quan tâm của lãnh đạo trực tiếp và lý do khác. Trong đó, lý do chiếm tỷ lệ cao nhất là tiền lương thấp, với 49 người trả lời, chiếm 40,84%. Lý do khác là lựa chọn có ít người lựa chọn nhất, với 16 người, tương đương 13,33%.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, nhu cầu của CBCC trong tổ chức là khác nhau và khá đa dạng. Đối với bộ phận quản lý, nhu cầu CBCC quan tâm đầu tiên là việc CBCC được công nhận bản thân. Tuy nhiên, với CBCC thuộc bộ phận văn phòng, nhu cầu đầu tiên CBCC quan tâm đó là thu nhập cao, tiếp đến là nhu cầu có được công việc ổn định.

Các biện pháp tạo động lực làm việc

Tạo động lực thông qua vật chất: Tùy từng vị trí đảm nhiệm, lĩnh vực, ngành, nghề công tác, thâm niên ngành mà UBND Huyện áp dụng cách tính lương khác nhau đối với từng CBCC. Số liệu tác giả thu thập được từ phòng Nội vụ huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận năm 2023 cho thấy, mức thu nhập trung bình của CBCC là 6.123.750 đồng/tháng. Đây là con số khá thấp để CBCC có thể đảm bảo được cuộc sống của bản thân, đặc biệt là những người trẻ.

Bảng 3: Mức độ hài lòng với chế độ tiền lương, phụ cấp

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương và phụ cấp được thực hiện rõ ràng, minh bạch	46	38,33
2	Đảm bảo đủ đời sống hàng ngày của CBCC	38	31,67
3	Điều kiện tăng lương và mức tăng lương hiện nay là hợp lý	23	19,17
4	Chưa thể hiện được các nhân tố trên	13	10,83
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả Bảng 3 cho thấy, nhận định cho rằng chế độ tiền lương, phụ cấp của UBND Huyện được thực hiện ở mức rõ ràng, minh bạch chiếm 38,33% phương án trả lời; 31,67% cho rằng, mức lương, phụ cấp đảm bảo đủ đời sống hàng ngày; 19,17% người được hỏi cho rằng điều kiện tăng lương và mức tăng lương là hợp lý; còn lại 10,83% ý kiến khác cho rằng, chế độ tiền lương, phụ cấp chưa thể hiện được các nhân tố trên. Như vậy, trong thời gian tới, UBND huyện cần nghiên cứu, tiếp tục xem xét các vấn đề còn tồn tại, để kiến nghị cấp trên xem xét, sửa đổi cho phù hợp.

Tiền thưởng mà CBCC nhận được thường vào cuối năm Dương lịch, sau khi diễn ra hoạt động tổng kết kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng ngành, lĩnh vực. Đối với khen thưởng, hàng năm UBND Huyện đều xây dựng kế hoạch công tác thi đua, khen thưởng và triển khai đăng ký thi đua cho CBCC. Trong đó, căn cứ vào số lượng lao động có mặt, UBND Huyện sẽ phân bổ chỉ tiêu xét khen thưởng cho từng phòng, ban, đơn vị ngay từ đầu năm, đảm bảo tính công bằng và tạo động lực để CBCC phấn đấu.

Tạo động lực thông qua khích lệ tinh thần làm việc. Hiện tại, việc phân công công việc là do Thủ trưởng các cơ quan chuyên môn của UBND huyện thực hiện, trên cơ sở đề án vị trí việc làm, số lượng biên chế được giao và số lao động hợp đồng ký kết bổ sung. Theo đó, Trưởng các phòng, ban sẽ phân công công việc và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của CBCC thuộc phạm vi quản lý của mình.

Bảng 4: Phân công và đánh giá công việc

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Công việc được giao phù hợp với năng lực, chuyên môn	20	16,67
2	Công việc được giao hiện tại thể hiện trách nhiệm rõ ràng, hợp lý	36	30
3	Nhân viên được chủ động trong công việc	28	23,33
4	Công việc có nhiều khó khăn, vất vả	10	8,33
5	Hài lòng với công việc hiện tại của mình	26	21,67
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Theo kết quả khảo sát về phân công và đánh giá công việc (Bảng 4), chỉ có 16,67% số người được khảo sát cho rằng, phân

công công việc phù hợp với năng lực, chuyên môn; 30% ý kiến cho rằng, công việc được giao thể hiện trách nhiệm rõ ràng, hợp lý; 23,33% ý kiến nhận định về tính chủ động trong công việc; 8,33% ý kiến đánh giá công việc có nhiều khó khăn, vất vả; chỉ có 21,67% số người đánh giá hài lòng với công việc hiện tại. CBCC cho rằng, việc đánh giá kết quả thực hiện công việc còn mang tính cứng nhắc theo những quy định hiện hành, mà chưa phát huy được hết năng lực của CBCC.

Mỗi CBCC nói chung và người CBCC tại UBND Huyện nói riêng đều mong muốn có được công việc ổn định. Bởi vì, khi CBCC có được công việc ổn định, thì tâm lý của CBCC sẽ ổn định hơn, mức độ tập trung trong công việc cao hơn, có xu hướng phấn đấu mạnh mẽ hơn để đạt thành tích cao trong lao động.

Bảng 5: Đánh giá tính ổn định của công việc

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn toàn yên tâm công tác	49	40,83
2	Tạm thời phù hợp	24	20
3	Chưa đáp ứng được cuộc sống	36	30
4	Khác	11	9,17
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả từ Bảng 5 cho thấy, không có nhiều chênh lệch giữa số người tạm thời và hoàn toàn yên tâm công tác tại UBND huyện so với số người đánh giá công việc chưa có tính ổn định cao. Điều đó có nghĩa là, tính ổn định của công việc chưa thực sự tạo động lực làm việc cho CBCC đang công tác tại UBND Huyện.

Có thể nói, vấn đề đảm bảo điều kiện, trang thiết bị cần thiết thuận lợi cho CBCC yên tâm công tác đóng một vai trò quan trọng. Qua quan sát và kết quả khảo sát, gần 100% số người được khảo sát cho biết rằng, phòng làm việc của CBCC sạch sẽ, cơ sở vật chất được trang bị đầy đủ, bao gồm: máy tính, máy in, điện thoại, điều hòa; một số phòng có máy fax, máy photocopy, máy scan... Đặc biệt, tất cả các máy tính tại các phòng đều có kết nối hệ thống mạng internet dùng chung cho cả UBND, đảm bảo việc gửi, nhận văn bản giữa các phòng, đảm bảo an toàn trong trao đổi thông tin.

Xác định kết quả tạo động lực làm việc

Qua thực tế khảo sát tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận cho thấy, phần lớn CBCC đã có sự hài lòng đối với các biện pháp tạo động lực, tuy nhiên, vẫn còn một số bộ phận CBCC chưa hài lòng, gây mâu thuẫn trong nội bộ.

Bảng 6: Khảo sát nhu cầu, lý do cán bộ công chức làm việc

STT	Phương án trả lời	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Thu nhập cao	9	7,51
2	Có cơ hội thăng tiến	16	13,33
3	Thể hiện bản thân	10	8,33
4	Việc làm ổn định	72	60
5	Lý do khác	13	10,83
Tổng cộng		120	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Theo kết quả khảo sát (Bảng 6), phần lớn CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc đã hài lòng đối với các biện pháp tạo động lực, tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận CBCC chưa hài lòng và vẫn cảm thấy bức xúc với các biện pháp này. Yếu tố không hài lòng lớn nhất của CBCC là tiền lương và điều kiện làm việc. Vì vậy, UBND Huyện cần có những biện pháp khắc phục những nhược điểm đó, đồng thời tạo ra những đổi mới trong các chính sách, công tác tạo động lực cho CBCC, để CBCC thỏa mãn nhu cầu, yên tâm làm việc, tạo năng suất lao động cao cho tổ chức.

GIẢI PHÁP

Từ kết quả nghiên cứu trên, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc của CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận, bao gồm:

Hoàn thiện việc đánh giá và khen thưởng

UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận nên áp dụng phương pháp thảo luận dân chủ để xây dựng các tiêu chí đánh giá. Trong đó, cần động viên, khích lệ sự tham gia nhiệt tình của CBCC để đạt kết quả tốt nhất. Việc xây dựng hệ thống đánh giá phải đảm bảo 3 nhân tố cơ bản, gồm: Các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc; đo lường sự thực hiện công việc theo các tiêu chuẩn đã xác định; và thông tin phản hồi từ người được đánh giá và đơn vị quản lý trực tiếp công chức. Việc đánh

giá đúng công chức còn là cơ sở cho việc bố trí sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật công chức. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để xác định nhu cầu, nội dung, chương trình đào tạo, chế độ đãi ngộ phù hợp, nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức cả trong giai đoạn trước mắt và lâu dài.

Hoàn chỉnh và đưa vào thực hiện đề án việc làm

Trong thời gian tới, để tạo động lực làm việc, nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận, cần phải tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chính sách bố trí, sử dụng đối với CBCC. Chức năng, nhiệm vụ của UBND Huyện cũng như của từng công chức cũng được bổ sung, điều chỉnh phù hợp với trình độ, khả năng thực hiện công việc của công chức trong điều kiện mới; nâng cao trách nhiệm, tạo sự thách thức trong công việc, nhằm tạo động lực thúc đẩy CBCC hăng say, nỗ lực làm việc, góp phần đẩy nhanh sự phát triển kinh tế - xã hội của Huyện.

Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc

Từng bước đầu tư, nâng cấp, hiện đại hoá trang thiết bị, phương tiện làm việc cho các phòng ban. Cần tiến hành kiểm tra, rà soát, đánh giá toàn diện thực trạng hệ thống cơ sở vật chất - kỹ thuật, gồm: trụ sở làm việc, trang thiết bị, phương tiện làm việc của CBCC. Văn hóa công sở là một trong những nhân tố tác động đến động lực làm việc của công chức (Vuong và Nguyen, 2024). Do đó, cần nghiên cứu xây dựng mô hình "văn hóa công sở" phù hợp với điều kiện, đặc điểm cơ quan và hoạt động của chính quyền cấp huyện.

Nâng cao vai trò của nhà quản lý trong hoạt động tạo động lực

Người lãnh đạo tại UBND Huyện nên là người có chuyên môn sâu và rộng, phù hợp với từng cương vị, vị trí lãnh đạo mà mình đảm nhiệm. Bên cạnh đó, mỗi nhà lãnh đạo cần phải xây dựng cho mình phương pháp làm việc khoa học, cũng như phải có nghệ thuật làm việc với con người, phải có kinh nghiệm giao tiếp và giải quyết thực tế để sẵn sàng ứng phó với mọi tình huống có thể xảy ra trong công việc.

Phong cách làm việc của người lãnh đạo tại UBND Huyện cũng có ảnh hưởng lớn đến văn hóa của UBND. Khi người lãnh đạo biết đánh giá, khen thưởng và xử phạt khách quan và đúng mức với CBCC sẽ khích lệ được CBCC hăng hái làm việc với năng suất và chất lượng cao hơn. Nếu trong tập thể có những người vui nhộn, hài hước, thì sẽ tạo ra bầu không khí vui vẻ, đặc biệt là rất cần những người quản lý có óc hài hước. Nhiều nghiên cứu cho rằng, đây là một phẩm chất cần có của người lãnh đạo tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

KẾT LUẬN

Hiện nay, vấn đề tạo động lực làm việc cho CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận còn nhiều hạn chế, như: tiền thưởng và các khoản phụ cấp còn rất thấp so với khu vực tư nhân, không đáp đảm bảo được nhu cầu cuộc sống cho công chức; việc đánh giá thực hiện công việc còn chú trọng đến hình thức hơn là đến trình độ, năng lực và mức độ hoàn thành công việc; cơ hội thăng tiến và phát triển cho CBCC tại UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận chưa thực sự mở; ý thức phấn đấu, rèn luyện bản thân và mục tiêu phát triển nghề nghiệp của CBCC chưa mang lại động lực làm việc, ý thức trách nhiệm của một số công chức còn thấp. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra một số giải pháp cho lãnh đạo UBND huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc cho CBCC tại UBND Huyện, thông qua: cải thiện điều kiện làm việc; bố trí, sắp xếp CBCC phù hợp với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; tạo cơ hội thăng tiến cho CBCC, đảm bảo công bằng khách quan; cải tiến và hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc đối với từng chức danh công chức./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Luật số 22/2008/QH12, ngày 13/11/2008 của Quốc hội: Luật Cán bộ, Công chức.
- Luật số 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức.
- Maslow, A. H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L., (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

Ngày nhận bài: 01/9/2024; Ngày phản biện: 10/9/2024; Ngày duyệt đăng: 19/9/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/nang-cao-dong-luc-lam-viec-cua-can-bo-cong-chuc-tai-ubnd-huyen-ham-thuan-bac-tinh-binh-thuan-29792.html>