

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam

Cao Minh Trí

Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh

Võ Thị Hồng Trang

Trường Đại học Tôn Đức Thắng

Theo số liệu về công tác cán bộ của Phòng Nội vụ và Ban Tổ chức huyện ủy Núi Thành (tỉnh Quảng Nam) tại thời điểm tháng 7 năm 2018, toàn huyện có 205 cán bộ, công chức. Năm 2017 có 44/205 cán bộ, công chức được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 156/205 được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ; 5/205 có kết quả đánh giá hoàn thành chưa tốt hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho các cơ quan quản lý cán bộ, công chức huyện Núi Thành tham khảo, tham mưu lãnh đạo huyện đưa ra chiến lược cho công tác cán bộ trong thời gian đến, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội ngày càng cao của địa phương.

1. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

Cán bộ, công chức là những người được tin nhiệm, tuyển dụng để thay mặt nhà nước phục vụ cho nhân dân vì thế lợi ích của nhân dân cũng chính là lợi ích của bản thân mình, phục vụ nhân dân là phục vụ chính bản thân mình. Động lực làm việc của cán bộ, công chức là động cơ của một cá nhân để thực hiện nhiệm vụ, kết quả của nhiệm vụ có ích cho nhân dân, cho xã hội và lợi ích của người nhân dân, của xã hội thúc đẩy cá nhân càng phải nỗ lực.

Những ngành khác nhau có những đặc trưng, yêu cầu tiêu chuẩn và mức độ phức tạp khác nhau nhưng cùng chung mục đích phục vụ phát triển kinh tế xã hội của huyện, nên đòi hỏi mỗi cá nhân phải có sự cam kết, phấn đấu với tổ chức, với cơ quan khi nhận nhiệm vụ. Họ phải nỗ lực phấn đấu để đạt được kết quả công việc được phân công, điều đó ảnh hưởng đến động lực làm việc của cá nhân trong tổ chức. Cá nhân cam kết nhiều hơn với mục tiêu hiệu quả của họ khi họ tin rằng những mục tiêu đó có thể đạt được và sẽ dẫn đến kết quả quan trọng cho bản thân hoặc trong phạm vi họ cam kết với mục tiêu tổ chức, tổ chức nơi họ làm việc (Wright, 2007).

Nếu một cá nhân nhận thức được tầm quan trọng mục tiêu công việc, nhận thức được sự quan trọng của việc mình làm tác động đến xã hội, tập thể và chính bản thân họ, họ sẽ phấn đấu hết khả năng của mình để thực hiện công việc mà họ cam kết thực hiện. Phù hợp với nghiên cứu này, lý thuyết mục tiêu cung cấp một khung lý thuyết quan trọng để nghiên cứu những đóng góp riêng biệt nhưng có liên quan của động cơ nhiệm vụ và sự mệnh bằng cách gợi ý rằng nhân viên dịch vụ công được thúc đẩy để đạt được mục tiêu hiệu suất của họ bởi vì họ đặt tầm quan trọng lớn hơn đối

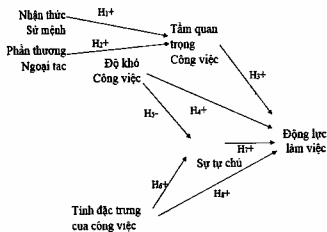
với công việc của họ khi làm việc cho một tổ chức mà họ tin rằng cung cấp một dịch vụ công có giá trị. Một khi cá nhân xác định được mục tiêu nhiệm vụ của mình sẽ chủ động xây dựng cho mình những cách thức triển khai, trang bị những điều kiện cần thiết, vạch ra những mốc thời gian biểu cụ thể để triển khai đạt được theo kế hoạch đề ra, điều đó thúc đẩy động lực làm việc của bản thân.

Bảng 1. Tổng hợp các nghiên cứu trước đây

Nhân tố	Tác giả	Kanfer và cộng sự (2017)	Porter và cộng sự (2016)	Yang (2011)	Wright (2007)
Lương tốt		X	X	X	
Khuyến mãi				X	
Điều kiện làm việc	X			X	
Gai phục lợi tốt				X	
Hệ thống tiền thưởng tốt				X	
Chính sách công ty tốt				X	
Mối quan hệ giữa các cá nhân/quan hệ đồng nghiệp				X	
Người giám sát/cấp trên				X	X
Công việc ứ đọng				X	
Cơ hội sử dụng khả năng				X	
Cam gác thách thức				X	X
Công nhận tích cực	X	X	X	X	X
Tự chủ trong công việc				X	X
Tự thực hiện				X	
Công việc thú vị				X	
Bản chất công việc	X	X	X	X	X
Truyền thông tổ chức	X	X	X	X	X
Cơ hội đào tạo, thăng tiến	X	X	X	X	X
Nhận thức sự mệnh					X

Dựa trên cơ sở lý luận trên, mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam được thực hiện bằng phương pháp định tính với 12 cán bộ, công chức để bổ sung, hiệu chỉnh thang đo với 20 biến quan sát và phương pháp định lượng dựa trên dữ liệu thu thập từ mẫu khảo sát toàn bộ 205 cán bộ, công chức đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị trực thuộc huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.1. Nhận thức sự mệnh:

Nhận thức sự mệnh có giá trị trung bình tương đối cao (4,17). Nhân tố này đóng một vai trò quan trọng xác định sự ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam thông qua sự tác động của nó đến tâm quan trọng của công việc. Thực tế tại địa phương khi mỗi cơ quan, đơn vị đóng một vai trò rất quan trọng trong hệ thống bộ máy tổ chức chính trị, xã hội của địa phương, trong kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội của huyện. Thực hiện phân công, phân cấp hợp lý; thường xuyên kiểm tra việc thực hiện của các cấp, các ngành. Đối mới công tác tổ chức, cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ trong cả hệ thống chính trị, xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương. Từ đó lãnh đạo huyện có sự chỉ đạo và giao chỉ tiêu nhiệm vụ cụ thể cho từng đơn vị. Đặc biệt trong thời điểm 2018 — 2019, việc sáp nhập một số cơ quan, phòng, ban chức năng của huyện sẽ nâng cao hơn nữa chức năng của các cơ quan, từ đó vai trò trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức sẽ nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ.

2.2. Phản thưởng ngoại tác

Phản thưởng ngoại tác với giá trị trung bình là 4,05, có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc thông qua sự tác động của nó lên tâm quan trọng của mục tiêu công việc. Trong những năm qua, để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ, chính trị giai đoạn 2015 — 2020, lãnh đạo huyện đã quan tâm nghiên cứu công tác quy hoạch cán bộ, chất lượng đội ngũ cán bộ đưa vào quy hoạch được nâng lên về trình độ học vấn, chính trị và chuyên môn nghiệp vụ; đảm bảo số lượng, cơ cấu hợp lý; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ tăng hơn trước. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quan tâm chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền các cấp; tiến hành thường xuyên theo quy hoạch, kế hoạch cụ thể hằng năm. Sau đào tạo, đa số cán bộ nâng cao được hiệu quả công tác, nhất là kỹ năng công tác, quan điểm, lập trường, ý thức trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân. Công tác đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử thực hiện đúng

quy định của Trung ương và Tỉnh ủy, cán bộ được bổ nhiệm đều đạt chuẩn về trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận chính trị và gắn với quy hoạch cán bộ, phát huy được trình độ, năng lực công tác, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, trong quy hoạch được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn. Cán bộ được luân chuyển đều phát huy được năng lực, trí tuệ, tích lũy được kinh nghiệm trong công tác; sau thời gian luân chuyển đều được bổ trí giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch và hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công. Công tác thi đua khen thưởng được thực hiện đảm bảo theo quy chế thi đua khen thưởng của huyện, đảm bảo tính dân chủ, công khai, kịp thời theo đúng quy chế.

2.3. Tâm quan trọng của mục tiêu công việc

Tâm quan trọng của mục tiêu công việc có giá trị trung bình cao (4,36), chứng tỏ ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam. Cán bộ, công chức có động lực hơn để làm việc khi họ nhận thấy công việc của họ đang làm là quan trọng và cần thiết cho kế hoạch phát triển kinh tế xã hội địa phương trong thời gian đến. Khi yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao, bản thân từng cán bộ, công chức tự nhận thấy bản thân mình làm việc với những nhiệm vụ quan trọng và cần thiết trong giai đoạn trung xây dựng huyện lên đô thị loại IV vào năm 2019 và lên đô thị loại III vào năm 2020. Họ sẽ làm việc với quyết tâm cao hơn cho công việc, chỉ tiêu được giao, có động lực làm việc nhiều hơn để góp phần vào sự phát triển của địa phương.

2.4. Độ khó mục tiêu công việc

Độ khó mục tiêu công việc (giá trị trung bình là 3,96) có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc và không có ảnh hưởng tiêu cực đến sự tự chủ của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam. Bên cạnh những nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội huyện đến năm 2020, hiện nay trên địa bàn huyện đang tập trung thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Điều đó đòi hỏi cán bộ, công chức huyện Núi Thành phải không ngừng phấn đấu làm việc để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội địa phương, không ngừng phát triển bản thân để đáp ứng kịp thời cho công tác cán bộ, đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức phải tập trung thời gian nhiều hơn cho công việc được phân công, nâng suất công việc cao hơn, trách nhiệm cao hơn với công việc. Ngoài ra, khi độ khó công việc càng cao, mục tiêu công việc càng cao, cán bộ công chức cần phải nỗ lực nhiều hơn, trang bị nhiều hơn cho mình những kỹ năng để đáp ứng nhu cầu công việc, xây dựng kế hoạch công việc cụ thể hơn để thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch đề ra, đáp ứng nhu cầu công việc.

2.5. Tính đặc trưng của mục tiêu công việc

Tính đặc trưng của mục tiêu công việc đạt giá trị trung bình tương đối cao (4,29), có tác động tích cực đến động lực làm việc cũng như sự tự chủ của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam. Trong những năm qua, lãnh đạo huyện chỉ đạo triển khai thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm, bảo đảm theo đúng chương trình, kế hoạch đề ra. Tổ chức bộ máy các cơ quan nhà nước trên địa bàn huyện tiếp tục được kiên toàn; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn cao, trình độ chuyên môn, năng lực thi hành nhiệm vụ được nâng cao. Thực hiện cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa" theo hướng đơn giản, công khai, minh bạch. Triển khai trang Web, áp hệ thống quản lý và điều hành công việc Q-office, áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo TC ISO 9001:2008 mức độ 2. Sở hỷ sự giải quyết kịp thời tăng lên đáng kể; giảm thiểu các hồ sơ trễ hạn, tồn đọng, nhất là các hồ sơ thủ tục hành chính giải quyết cho công dân. Với việc triển khai thực hiện như trên, đã tác động tích cực đến ý thức tự chủ, tự giác của từng cán bộ, công chức; mỗi cán bộ công chức phải có kế hoạch giải quyết công việc cá nhân để đáp ứng với nhiệm vụ chung, nếu trong quy trình giải quyết thủ tục có một cá nhân nào không tích cực, thì sẽ làm trì hoãn cả một bộ phận, gây ảnh hưởng chung đến cả hệ thống, tổ chức. Điều đó có tác động tích cực đến vai trò trách nhiệm của từng bộ phận, từng cơ quan, đơn vị trong kế hoạch phát triển kinh tế chung của huyện, tác động đến động lực làm việc của từng cán bộ, công chức.

3.6. Sự tự chủ:

Sự tự chủ (giá trị trung bình 4,23) có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam. Cán bộ, công chức có động lực hơn để làm việc khi họ nhận thấy tầm quan trọng của mục tiêu công việc từ đó họ chủ động hơn trong thực hiện nhiệm vụ. Khi huyện triển khai thực hiện quy trình giải quyết hồ sơ và trả kết quả hồ sơ cho người dân qua hệ thống một cửa, công khai quy trình giải quyết hồ sơ trên hệ thống quản lý thông tin địa phương, từng cán bộ, công chức phải tự xây dựng kế hoạch để giải quyết công việc đáp ứng yêu cầu chung, tự nhận thức trách nhiệm chính bản thân với tổ chức, với nhân dân.

3. Kết luận

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam (giá trị trung bình đạt 4,18) là Tầm quan trọng của mục tiêu công việc; Nhận thức sự mệnh; Các phần thưởng ngoại tác; Sự tự chủ; Độ khó mục tiêu công việc; Tính đặc trưng của mục tiêu công việc. Trong đó, Nhận thức sự mệnh tác động đến động lực làm việc thông qua tầm quan trọng của mục tiêu công việc. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với nghiên cứu của các nghiên cứu trước đây, đặc biệt là của Wright (2007) và

hực tế tại địa phương. Trong những năm qua cán bộ, công chức trên địa bàn luôn nỗ lực triển khai thực hiện nhiệm vụ, kết quả hàng năm có trên 95% cán bộ, công chức được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Tuy nhiên, để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ công việc trong tình hình mới, lãnh đạo huyện cần quan tâm thực thi đầy đủ các quy định của cán bộ, công chức; làm cho họ yên tâm hơn, phấn đấu hết mình vì mục tiêu chung của huyện. Huyện cần xây dựng những cơ chế riêng như đánh giá chất lượng cán bộ, công chức theo tháng, theo quý để họ kịp thời phát hiện những khuyết điểm và điều chỉnh trong khoản thời gian ngắn; phát động những đợt thi đua ngắn hạn, dài hạn cho cán bộ, công chức đáng kỳ và thực hiện. Những cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được nêu gương trên trang thông tin địa phương. Trên cơ sở đánh giá hàng năm, hoặc qua các đợt lấy phiếu tín nhiệm, những cán bộ, công chức có kết quả làm việc chưa tốt hoặc có phiếu tín nhiệm thấp cần đưa ra khỏi quy hoạch, luân chuyển tới những bộ phận chuyên môn phù hợp hơn. Những cán bộ có đánh giá tốt, được tin nhiệm cao sẽ bổ sung vào quy hoạch các chức danh cao hơn. Huyện cũng cần đào tạo trước cho các công chức thuộc diện quy hoạch hoặc được luân chuyển qua chức danh khác về những công việc sẽ chuyển qua làm trong thời gian tới, hạn chế khi chuyển chức danh mới cử đi đào tạo, để họ kịp thời chuẩn bị tốt và hòa nhập vào nhiệm vụ mới của mình./

Tài liệu tham khảo

- Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338..
- Kjeldsen, A. M., & Jacobsen, C. B. (2012). Public service motivation and employment sector. Attraction or socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource. John Wiley & Sons.
- Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter? *Public administration review*, 67(1), 54-64.