

Tìm hiểu một số nhân tố kích thích lao động sáng tạo của **người trí thức**

ĐỖ MINH KHUÊ

Việc tạo điều kiện thuận lợi để người trí thức làm việc có hiệu quả là một trong những nhiệm vụ của chính sách xã hội của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực khoa học và kỹ thuật. Mác đã gọi yếu tố con người là yếu tố cách mạng nhất của lực lượng sản xuất. Điều này còn có ý nghĩa lớn hơn trong các quan hệ của khoa học. Ở đây, hơn bất kỳ ở lĩnh vực nào khác của đời sống xã hội, vai trò của con người đặc biệt quan trọng. Vì vậy trong chính sách đối với cán bộ khoa học, cần phải kết hợp các lợi ích của cá nhân và tập thể, những lợi ích của từng cán bộ, của cơ quan khoa học và của toàn thể xã hội, nhằm tạo cho người trí thức coi lao động của mình là nghĩa vụ và trách nhiệm đối với xã hội.

Việc nghiên cứu những khả năng và nhu cầu bên trong của cán bộ và những điều kiện khách quan, là khía cạnh quan trọng để phát hiện và tích cực hóa những khả năng tiềm tàng của người trí thức. Cần phải tìm hiểu các đặc điểm tâm lý xã hội của các nhà khoa học như động cơ, nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị, tâm thế, sự đánh giá và ý kiến của họ, từ đó đề ra các phương pháp tác động về mặt quản lý để bảo đảm những điều kiện khách quan thuận lợi và phát huy khả năng sáng tạo của người trí thức. Sự phù hợp giữa nhu cầu và kích thích bên ngoài là điều kiện tất yếu để hình thành động cơ ứng xử cá nhân theo hướng mong muốn và điều đó quyết định hành vi của cá nhân.

Trong bài viết này, chúng tôi tìm hiểu một số vấn đề trong lao động của cán bộ lao động khoa học đánh giá thái độ lao động và nhu cầu sáng tạo bên trong, cũng như nhân tố khách quan ảnh hưởng đến việc hình thành và thúc đẩy các nhu cầu đó¹.

Sự thỏa mãn trong lao động, thái độ làm việc của nhà khoa học và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động của họ là hệ thống các chỉ tiêu được rút ra từ kết quả điều tra. Mức độ thỏa mãn trong công tác bao gồm những chỉ báo xã hội đáp ứng được các nhu cầu cá nhân của người được phỏng vấn. Trong các câu hỏi đưa ra các chỉ báo thỏa mãn là: nội dung công việc đang làm, sức hấp dẫn của công tác chuyên

1. Các số liệu phân tích trong bài dựa trên kết quả cuộc điều tra do Viện Xã hội học tiến hành năm 1986 đối với trí thức thuộc khối Khoa giáo Trung ương.

môn, điều kiện làm việc, sự giúp đỡ của đồng nghiệp, chính sách cán bộ, sự quan tâm của lãnh đạo, cơ quan tạo điều kiện sẽ phát huy sức sáng tạo, kỷ luật và sự đoàn kết trong đơn vị, các điều kiện sinh hoạt vật chất...

Các câu trả lời khẳng định nói chung đều hướng chủ yếu vào nội dung công việc sự hấp dẫn của công tác chuyên môn, và số cán bộ khoa học có nhận thức và tình cảm đúng đắn đối với công việc. Họ tự hào nói lên tính chất sáng tạo tìm tòi trong công tác khoa học, nghề nghiệp mà họ đã lựa chọn. Mức độ hài lòng của họ được xác định qua tỷ lệ phần trăm câu trả lời khẳng định đối với các mặt:

- Công việc luôn đòi hỏi phải tích lũy và nâng cao năng lực chuyên môn (83%).
- Công việc đang làm phù hợp với khả năng (70,4).
- Cảm thấy yên tâm công tác (57,1%).

Về hành vi lao động: Tuyệt đại bộ phận cán bộ (94,9%) rất chú ý đến chất lượng, và hiệu quả công việc, đa số đã làm việc hết sức mình (58%) và cảm thấy say sưa, hứng thú trong công tác (60,9).

Nếu phân tích theo tính chất của công tác mà người cán bộ đảm nhận, ta sẽ thấy một tình hình chung là: con số các cán bộ làm công tác lãnh đạo xác nhận “đã làm việc hết sức mình” “đã chú ý đến thành quả công việc”... là cao hơn số cán bộ không phải lãnh đạo, số các cán bộ làm công tác ở cơ quan quản lý, hành chính, số căn hộ có chức vụ khoa học là cao hơn cán bộ chưa có chức vụ khoa học.

Các câu trả lời tiêu cực của những người được phỏng vấn nói chung đều hướng vào các điều kiện khách quan, chẳng hạn những yếu tố quản lý, lãnh đạo, hoàn cảnh làm việc, chế độ chính sách. Các yếu tố này có lúc sắp xếp theo thứ tự “không hài lòng” như sau:

- Điều kiện làm việc quá thiếu (87,1%).
- Đơn vị công tác không tạo điều kiện đủ để phát huy sức sáng tạo (79,8).
- Chính sách cán bộ (Sử dụng đào tạo, đề bạt, xếp lương, của lãnh đạo đơn vị không theo đáng (79,7%).
- Thu nhập vật chất quá thiếu thốn (75%)
- Lãnh đạo cơ quan không hiểu rõ nội dung và công việc người cán bộ đang làm (61,0%).
- Phương hướng công tác của cơ quan (55,8%).
- Quan hệ nội bộ và mức độ đoàn kết trong tập thể (khoảng 52%)

Như vậy, ta thấy rất rõ mâu thuẫn giữa một bên là nguyện vọng lao động, nhu cầu sáng tạo bên trong của người cán bộ khoa học, thể hiện ở tình cảm coi và công việc và một bên là các nhân tố khách quan trong lao động ảnh hưởng đến chất lượng làm việc của họ. Các nhân tố khách quan này có thể phân ra làm các nhóm chủ yếu sau:

- 1 – Phương hướng công tác của đơn vị và điều kiện làm việc.
- 2 – Các yếu tố về phía quản lý, lãnh đạo
- 3 – Quan hệ nội bộ và tinh đoàn kết trong tập thể.
- 4 – Điều kiện đời sống vật chất, sinh hoạt hàng ngày.

vấn đề đầu tiên mà các cơ quan khoa học phải chú ý là còn tồn tại phổ biến *sự chưa thống nhất giữa phương hướng công tác của đơn vị với nguyện vọng các nhân*. Chỉ có chưa đầy một nửa (44,2%) số người được phỏng vấn là nhất trí với phương hướng làm việc của cơ quan. Có lẽ ở các cơ quan khoa học của ta hiện nay, vấn đề đặt ra một cách bức bách là làm sao sử dụng hết khả năng của người tri thức, tạo sự phù hợp giữa nội dung nghiên cứu của đơn vị với hứng thú và năng lực của cán bộ. Sự không rõ ràng của đề tài cũng như việc phải thường xuyên thay đổi đề tài nghiên cứu khiến cho cán bộ nhất là các cán bộ trẻ, không có điều kiện đi sâu vào chuyên môn của mình, ảnh hưởng tiêu cực đến việc thu hút rộng rãi cán bộ khoa học tham gia vào kế hoạch nghiên cứu của đơn vị, làm giảm sức hấp dẫn của công tác khoa học. Điều này còn liên quan đến cả chiến lược khoa học và sự đảm bảo đối với yêu cầu của công tác nghiên cứu khoa học.

Tình trạng phổ biến các cơ quan khoa học hiện nay là *điều kiện làm việc thiếu thốn*. Có tới 87% cán bộ cho rằng họ “muốn làm việc tốt hơn những điều kiện quá thiếu”. Chỉ số này đặc biệt cao ở Ủy ban khoa học xã hội (95,3%) và Viện khoa học Việt Nam (90,9%). Các điều kiện làm việc nói ở đây bao gồm dung tụ thí nghiệm, trang thiết bị làm việc, hệ thống thông tin, tư liệu, sách vở ngay cả cho làm việc.

Về yếu tố quản lý, lãnh đạo: hơn ở trong bất kỳ lĩnh vực lao động nào, công tác nghiên cứu khoa học, đòi hỏi phải có một chính sách cán bộ thích hợp một cơ chế quản lý hợp lý và người lãnh đạo có năng lực. Các cán bộ khoa học là những người lao động độc lập do (Tổ trong công tác quản lý, lãnh đạo, cần phải khách quan, giao trách nhiệm rõ ràng, tạo ra được bầu không khí sáng, tạo trong tập thể, làm cho mỗi cá nhân phát huy hết khả năng và trí tuệ của mình.

Trong thực tế, ở các cơ quan khoa học của chúng ta hiện nay cán bộ khoa học đánh giá không thống nhất về hệ thống lãnh đạo và quản lý. Theo kết quả xử lý, chỉ 18,7% số người được phỏng vấn cho rằng cơ quan đã tận dụng khai thác hết tiềm năng chuyên môn của mình, 20,2% nói cơ quan đã tạo mọi điều kiện để cán bộ phát huy là sức sáng tạo và 38,1% cho là cán bộ lãnh đạo hiểu rõ công việc của mình. Những chỉ số rất thấp này cho thấy hệ thống các cơ quan quản lý chưa kích thích được tiềm năng sáng tạo của các nhà khoa học.

Một phẩm chất đặc biệt của cán bộ khoa học là sự đòi hỏi được thừa nhận, được trả công thích đáng về tinh thần và vật chất cho những thành tựu và chất lượng công việc mà họ hoàn thành. Người lao động trí óc thường không hài lòng với sự khuyến khích chung chung. Hệ thống chính sách đãi ngộ cán bộ khoa học hiện nay còn quá nhiều điều bất hợp lý. Các yếu tố chủ quan từ phía các cán bộ lãnh đạo như giao việc, tuyển dụng, xếp lương, đào tạo... chưa phải là hoàn toàn đúng đắn. Chỉ có 22,2% cán bộ cảm thấy hài lòng về chính sách cán bộ, trong khi đó 56,7% cho là trong cơ quan có hiện tượng buông lỏng quản lý và 55,9% cho là việc thưởng phạt chưa được nghiêm minh.

Kết quả làm việc của các cơ quan và các thành viên trong tập thể phụ thuộc rất nhiều vào *sự đoàn kết và bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể đó*. Mức độ đoàn kết của đội ngũ cán bộ khoa học thể hiện ở sự gắn bó các cá nhân trong quá trình hoạt động khoa học và các hoạt động khác. Tập thể càng đoàn kết thì mỗi cá nhân càng phát huy sức sáng tạo của mình, và ngược lại.

Các kết quả điều tra cho thấy, có khoảng một nửa số người được phỏng vấn nói rằng “họ luôn luôn được sự giúp đỡ của đồng chí đồng nghiệp”. Ở đây ta chú ý đến chỉ số phụ thuộc vào cơ cấu lứa tuổi. Các cán bộ trong lứa tuổi 31, 40 và trên 50 đều cho thấy một sự đánh giá tích cực. Đặc biệt ở lứa tuổi 41 – 50 chỉ có 29,3% trả lời tích cực. Điều này có lẽ do những người ở lứa tuổi đã trưởng thành trong khoa học thường có tính độc lập công tác cao, nên yếu tố giúp đỡ từ phía đồng nghiệp ít quan trọng hơn. Có 56,8% xác nhận “đồng chí cảm thấy khó khăn khi đấu tranh với những hiện tượng xấu trong đơn vị” và 30,9% xác nhận “đồng chí gặp khó khăn về sự ủng hộ trong đơn vị”. Các chỉ số này không lấy vì làm khả quan lắm. Do vậy, có thể nâng cao mức độ đoàn kết bằng cách tác động vào các yếu tố này và nhiều yếu tố khác nữa để làm tăng hiệu quả của công tác khoa học của tập thể lên.

Khi đánh giá về nguyện vọng và các điều kiện khách quan ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của cán bộ khoa học, chúng ta thấy các chỉ số này ở các nhóm lứa tuổi và chức vụ khoa học là khác nhau. Điều này thể hiện rõ ở hai bảng dưới đây (con số trong các bảng là phần trăm những người được hỏi)

Bảng 1:

Nguyện vọng lao động	Các nhóm tuổi				Các chức vụ khoa học	
	Dưới 30	31 – 40	41 – 50	Trên 50	Có	Không
Làm việc hết sức mình	57,6	57,3	57,2	60,7	61,4	55,2
Chú ý đến chất lượng và hiệu quả công việc	86,4	86,7		93,6	92,4	95,4
Say sưa và hứng thú trong công việc	57,6	61,5	61,6	60,7	74,0	57,8
Tự giác giữ gìn kỷ luật lao động	78,8	85,8	86,9	88,6	90,6	81,9

Bảng 2:

Nguyện vọng lao động	Các nhóm tuổi				Các chức vụ khoa học	
	Dưới 30	31 – 40	41 – 50	Trên 50	Có	Không
Cơ quan đã tận dụng và khai thác hết tiềm năng của đồng chí.	16,7	23,9	14,8	17,9	25,9	16,9
Đơn vị tạo điều kiện để đồng chí phát huy sức sáng tạo.	30,3	23,9	18,8	21,1	28,3	18,3
Lãnh đạo hiểu rõ nội dung công việc của đồng chí	51,5	41,3	31,1	32,1	49,6	35,1
Hài lòng về chính sách cán bộ.	24,2	16,5	27,5	12,1	22,0	81,8

Nhìn chung, ta thấy ở lứa tuổi càng cao và có chức vụ khoa học cao thì càng có nguyện vọng làm việc tốt và hứng thú sáng tạo hơn. Điều này cũng dễ hiểu. Cán bộ nhiều tuổi và có chức vụ khoa học giữ vị trí công tác cao, do đó họ dễ dàng giải quyết những vấn đề có liên quan đến hứng thú nghề nghiệp hơn. Càng làm việc lâu năm, người tri thức càng tích lũy được nhiều kiến thức, càng say sưa làm việc và muốn phát huy hết khả năng của mình, ở lứa tuổi càng cao, họ cũng càng có xu hướng tự

khẳng định mình, càng đòi hỏi nhiều hơn sự thông cảm và hiểu biết từ phía lãnh đạo quản lý. Cho nên họ cảm thấy ít ỏi lòng hơn đối với các nhân tố khách quan này.

Còn những cán bộ trẻ, những người vừa mới rời ghế nhà trường về nhận công tác chưa hòa nhập ngay với không khí sáng tạo, chưa tận dụng hết chuyên môn mà họ học được nên kết quả công tác đạt được chưa cao. Khả năng dinh dưỡng của họ phụ thuộc phần lớn vào người lãnh đạo đơn vị. Và lại trong lao động khoa học, càng có thâm niên công tác cao và có chức vụ khoa học thì càng có nhiều điều kiện làm việc hoàn cảnh vật chất thuận lợi. Do đó, ta cũng dễ thông cảm với những khó khăn của các cán bộ trẻ, với điều kiện làm việc, vệ sinh hoạt thiếu thốn đã hạn chế không ít nguyện vọng, khả năng tác động của họ.

Về những điều kiện vật chất trong đời sống và sinh hoạt của người trí thức. Đây là yếu tố hết sức quan trọng, ảnh hưởng nhiều đến tính tích cực lao động, tình cảm và năng suất công tác của các cán bộ khoa học.

Trong hoàn cảnh chung của đất nước hiện nay, đời sống cán bộ công nhân viên chức còn gặp nhiều khó khăn. Nhưng có thể nói rằng, các cán bộ khoa học là những người phải chịu hoàn cảnh thiếu thốn hơn cả những tầng lớp khác. Chúng ta có thể thấy rõ qua các con số sau:

Lương của cán bộ khoa học là quá thấp, lại không có các khoản tiền thưởng năng suất vượt mức kế hoạch... Để giải quyết một phần khó khăn trong đời sống, có 75,9% cán bộ phải làm thêm để tăng thêm thu nhập, trong số này thì 28% làm những việc phát huy được chuyên môn (như dịch thuật, sửa chữa máy...) và có 46,7% làm những công việc không liên quan gì đến nghề nghiệp của mình (chẳng hạn như chăn nuôi, lao động thủ công...). Tình trạng này ảnh hưởng không ít đến thời gian và chất lượng công việc của người trí thức.

Về nhà ở, các cán bộ khoa học là những người có điều kiện ở rất thiếu thốn. Khoảng 1/2 số người được phỏng vấn có diện tích ở bình quân dưới 4m². Khoảng 7% cán bộ khoa học vẫn phải ở trong các ngôi nhà bằng tranh tre. Đó là chưa kể một số cán bộ trẻ chưa được phân nhà ở, phải ăn ở tại phòng làm việc của cơ quan, hoặc đi ở nhờ.

Nhà ở đã quá chật chội, điều kiện nước lại không đảm bảo. Trong những người được phỏng vấn, chỉ 5,3% là tại nơi ở có điện thường xuyên và 12,2% có nước thường xuyên, và 42,3% có điện thất thường. Điều này lại càng mâu thuẫn với yêu cầu về lao động của trí thức là cần có chỗ ở tương đối thoải mái, yên tĩnh, vệ sinh và có điện để làm công tác nghiên cứu khoa học.

Vấn đề đi lại: 85% cán bộ khoa học phải đi làm bằng phương tiện xe đạp, trong đó có thời gian đi lại phổ biến nhất là mất trên dưới 30 phút, tức là tính cả đi lẫn về, họ mất mỗi ngày trên dưới 1 giờ từ nhà đến cơ quan. Đừng quên rằng, theo thời gian hiện nay bơm một bánh xe đạp là 100đ, một miếng cá sấm là 500đ, mà phần lớn xe đạp của họ thì bơm vá là chuyện thường ngày.

Thời gian của cán bộ khoa học còn một nhiều vào việc mua bán và nấu nướng các bữa ăn trong ngày. Có tới 45,6% mất trên hai giờ mỗi ngày để làm việc này (trong số đó thì nữ là 77,7% và nam là 33,5%).

Đời sống người trí thức khó khăn như thế, nên cũng dễ hiểu là khi được hỏi “đồng chí có muốn con em kế tục sự nghiệp và chuyên môn của mình không” thì chỉ

có 35,8% trả lời “có”. Nếu phân tích theo các nhóm lứa tuổi, thì ở tuổi càng trẻ, người ta cũng không muốn cho con cái đi theo nghề của mình (dưới 30 tuổi chỉ có 22,7% trả lời “có”, từ 31 – 40 tuổi: 30,3% trên 50 tuổi: 41,4%).

*

* *

Từ sự phân tích trên đây, ta có thể rút ra những kết luận sau:

1. Việc đảm bảo điều kiện khách quan cho công tác, phát hiện đầy đủ những nguồn tiềm lực trí tuệ và tinh thần của cá nhân, kết hợp với lợi ích của tập thể là thể hiện tính ưu việt của chính sách xã của hội chủ nghĩa xã hội. Các cơ quan khoa học cần có kế hoạch nghiên cứu hợp lý, nhằm thu hút rộng rãi cán bộ tham gia vào các đề tài, chương trình khoa học. Điều đó tạo điều kiện để người trí thức cống hiến hết sức mình cho sự nghiệp phát triển khoa học và kỹ thuật của đất nước và vươn tới những đỉnh cao của khoa học.

Các cán bộ lãnh đạo khoa học cần hiểu rõ khả năng và nhu cầu của các nhóm khác nhau trong tập thể khoa học và cá nhân cán bộ, từ đó tạo điều kiện cho người trí thức phát huy tinh thần tự giác lao động sáng tạo và xây dựng các tập thể khoa học đủ năng lực giải quyết những nhiệm vụ và thực tiễn đặt ra.

2. Cần cải thiện điều kiện vật chất, điều kiện sinh hoạt cho các cán bộ khoa học. Trong hoàn cảnh đời sống khó khăn, cần nghiên cứu và áp dụng các chế độ khen thưởng, kích thích bằng vật chất và tinh thần thích đáng. Khi người trí thức hoàn thành một đề tài nghiên cứu khoa học, cũng giống như người công nhân hoàn thành sản xuất của mình, phải được khen thưởng kịp thời. Các cơ quan khoa học không có quỹ khen thưởng hoàn thành định mức hay chỉ tiêu kế hoạch, cho nên cần trích kinh phí khoa học dùng cho mục đích này. Phải tạo mọi điều kiện để người trí thức yên tâm phấn khởi, toàn tâm toàn ý lao động sáng tạo.

3. Các cán bộ khoa học trẻ thường chưa hòa nhập ngay được bởi không khí làm việc sáng tạo và chưa đạt được kết quả ngay trong công việc, như những cán bộ nghiên cứu lâu năm. Đó là điều dễ hiểu. Vấn đề là lãnh đạo cơ quan khoa học cần chú ý định hướng nghiên cứu khoa học cho cán bộ trẻ, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thích đáng tạo điều kiện để họ nhanh chóng hòa nhập vào bầu không khí lao động trong tập thể khoa học.