

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

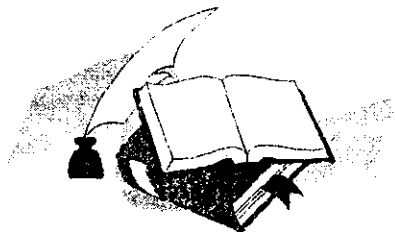


TỔNG QUAN KHOA HỌC

ĐỀ TÀI CẤP BỘ NĂM 2003-2004

Tên đề tài:

**SỰ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC LOẠI HÌNH KHUYẾN KHÍCH
VẬT CHẤT VÀ TINH THẦN ĐẾN THÁI ĐỘ NGƯỜI LAO
ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC**



**CƠ QUAN CHỦ TRÌ: PHÂN VIỆN ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG HỌC VIỆN CTQG HỒ CHÍ MINH**

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: TS. NGUYỄN MẬU DŨNG

THƯ KÝ ĐỀ TÀI : TS. LÊ VĂN ĐÌNH

Hà Nội, tháng 12 năm 2004

6019

2578106

MỤC LỤC

TRANG

ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu.	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.	5
4. Mục tiêu nghiên cứu.	6
5. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của đề tài.	7
6. Các phương pháp và kỹ thuật nghiên cứu.	8
7. Lực lượng nghiên cứu.....	10
8. Kết cấu của báo cáo tổng quan	10
NỘI DUNG	11
I. Một số vấn đề về phương pháp luận nghiên cứu	11
1. Cách tiếp cận của đề tài.....	11
2. Một số khái niệm cơ bản	15
II. Những căn cứ lý luận và thực tiễn của việc khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần đến thái độ người lao động	23

1. Chủ nghĩa Mác-Lênin về khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần đối với người lao động.....	23
2. Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của đảng ta.....	32
3. Công tác thi đua khen thưởng trong điều kiện mới	44
4. Thực trạng công tác thi đua khen thưởng ở một số doanh nghiệp trên địa bàn TP. Đà Nẵng.....	61
5. Những tồn tại và bài học kinh nghiệm.....	77
III. Sự tác động các loại hình khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần đến thái độ người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước ..	
1. Sơ lược giới thiệu về các công ty tiến hành điều tra nghiên cứu.	83
2. Cơ sở pháp lý của việc áp dụng chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần ở Công ty	88
3. Một số mô tả về mẫu nghiên cứu.....	90
4. Hiện trạng áp dụng các loại hình khuyến khích ở các Công ty .	93
5. Sự tiếp nhận các loại hình khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần của từng bộ phận cán bộ - viên chức công ty .	105
6. Một vài nhận định.....	110
KẾT LUẬN.....	115

ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài:

Như Mác đã nói, yếu tố con người là yếu tố cách mạng nhất của lực lượng sản xuất. Đối với một doanh nghiệp, nó không chỉ là yếu tố đầu và ngang bằng với các yếu tố khác như vốn, công nghệ... mà còn được xem như là một nguồn tài nguyên đặc biệt (Human Resource) quyết định hiệu quả hoạt động của tổ chức doanh nghiệp đó. Thực vậy cùng với kỹ thuật - công nghệ mới, hiện đại, điều hết sức quan trọng, thậm chí có ý nghĩa sống còn của một tổ chức doanh nghiệp nói riêng và toàn xã hội nói chung là nhân lực mà trước hết là mức độ lành nghề và thái độ của người lao động đối với công việc của mình. *"Khi người lao động không còn tha thiết với công việc của mình nữa thì đó là dấu hiệu của sự khủng hoảng. Chính thái độ thiếu hăng hái sản xuất của người lao động là một trong những nguyên nhân quan trọng nhất dẫn đến tình trạng trì trệ, sa sút trong sự phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta cuối những năm 80"*.

Chính vì vậy, một đòi hỏi bức thiết của công tác quản lý là làm cách nào để tạo ra và duy trì môi trường, mà ở đó mọi người làm việc cùng nhau trong các nhóm để hoàn thành một mục tiêu chung. Một nhà quản lý không thể làm được việc đó nếu không biết cái gì sẽ thúc đẩy mọi người. Cũng như *"Một quản trị gia có thể lập kế hoạch hoàn chỉnh, xây dựng sơ đồ tổ chức rõ ràng, có hệ thống kiểm tra hiện đại, chính xác... nhưng nhà quản trị đó vẫn có thể thất bại nếu không biết tuyển đúng người, giao đúng việc, hoặc không biết cách khuyến khích nhân viên làm việc"*.

Đứng trước đòi hỏi đó, chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần đã xuất hiện trong các tổ chức, doanh nghiệp nhằm đáp ứng phần nào những nhu cầu, mong muốn của người lao động, để khởi dậy tính tích cực của họ. Ban đầu nó tồn tại như là các bí quyết của các tổ chức, doanh nghiệp thành công trong việc tạo ra thái độ lao động tích cực. Cho đến khi phong trào quản trị dựa trên cơ sở khoa học do Taylor khởi xướng phổ biến rộng rãi, thì nó trở thành một

nguyên tắc quan trọng trong cách tổ chức nguồn quản trị nguồn nhân lực của hầu hết các công ty, xí nghiệp ở nhiều nơi trên thế giới. Ngay từ những năm đầu thế kỉ 20, phòng nhân sự của các công ty lớn đã rất chú tâm đến việc nghiên cứu, thiết lập hệ thống kích thích vật chất và tinh thần có hiệu quả thông qua tiền lương, tiền thưởng và các hoạt động văn hóa tinh thần. Đến nay thì các loại hình khuyến khích vật chất và tinh thần đã trở thành một phương tiện riêng, để khuyến khích khen thưởng kịp thời cho những cá nhân xuất sắc, mà không ảnh hưởng đến tiền lương dựa vào thâm niên công tác. *"Trong khi một người lao động trẻ tài năng không thể có được tốc độ tăng lương cơ bản nhanh hơn các đồng nghiệp của anh ta, một cách để công ty thừa nhận năng lực của anh ta là thông qua tăng tiền thưởng và khen ngợi anh ta kịp thời"*. Do đó, khuyến khích vật chất và tinh thần như là một động lực thúc đẩy cá nhân trong một môi trường ^{hoạt} hết động theo nhóm rộng, và ^{co} vai trò điều hòa mối quan hệ giữa cống hiến và hưởng thụ.

Tuy nhiên, một chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần chỉ có hiệu quả tối ưu khi nó phù hợp với nhu cầu, mong muốn của số đông các thành viên và hiện trạng phát triển công ty. Nhà quản trị cần phải biết, loại hình khuyến khích nào thật sự cần thiết đối với người lao động trong điều kiện hiện nay, để tập trung tác động vào đó nhằm khởi dậy tính tích cực của họ. Mỗi loại hình khuyến khích sẽ tạo ra những ảnh hưởng không giống nhau đến từng bộ phận các thành viên trong tổ chức và đóng vai trò là yếu tố kích thích bên ngoài hay điều kiện khách quan. Đó sẽ là những ảnh hưởng tốt nếu có sự phù hợp giữa nhu cầu và các yếu tố kích thích bên ngoài. Cũng như *"những điều kiện khách quan đóng vai trò quyết định đối với các hoạt động song chỉ trong trường hợp chúng ta tìm được khúc xạ của mình trong lĩnh vực chủ quan"*. Trong khi đó nhu cầu của công người thì luôn luôn vận động và biến đổi theo thời gian và hoàn cảnh, nên nhà quản trị phải nắm bắt được thay đổi đó, cũng như nắm bắt được những ảnh hưởng của chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần hiện thời đã thực sự tích cực chưa, để có những điều chỉnh bổ sung phù hợp.

Ở nước ta hiện nay, chính phủ đã có những chính sách cụ thể về việc áp dụng những khuyến khích vật chất và tinh thần trong các doanh nghiệp Nhà nước. Bản thân các doanh nghiệp cũng nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề và cố gắng làm phong phú thêm các loại hình khuyến khích và khen thưởng. Nhưng do điều kiện khó khăn, một số doanh nghiệp làm ăn không có hiệu quả nên việc thực thi các chính sách này chưa tốt. Bên cạnh đó việc áp dụng kiến thức và các kĩ thuật điều tra xã hội học để thăm dò ý kiến, đo lường sự ảnh hưởng của chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần đến thái độ lao động, còn rất mới mẻ và xa lạ đối với một số cơ sở kinh doanh trong nước, trong khi điều này là rất cần thiết.

Chính vì vậy, chúng tôi chọn một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng để khảo sát, tìm hiểu những ảnh hưởng của chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần hiện thời của công ty đến thái độ lao động của tập thể cán bộ - viên chức. Qua cuộc nghiên cứu này, chúng tôi hy vọng phần nào có thể nắm bắt được những nhu cầu, mong muốn thực sự xuất phát từ cuộc sống của cán bộ - viên chức công ty và mức độ đáp ứng của chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần hiện thời đối với những mong đợi thực tế đó.

Từ đó xác định được loại hình khuyến khích vật chất hay khuyến khích tinh thần, có ảnh hưởng mạnh mẽ hơn đến thái độ lao động của cán bộ - viên chức công ty trong điều kiện hiện nay. Để có thể điều chỉnh lại cơ cấu các loại hình khuyến khích cho phù hợp, nhằm đạt được hiệu quả tối ưu trong việc tạo ra thái độ lao động tích cực.

2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu.

Việc áp dụng chế độ khuyến khích vật chất và chế độ khuyến khích tinh thần bên cạnh chế độ tiền lương hiện nay, trong các xí nghiệp là rất phổ biến. Nhưng những công trình nghiên cứu trong nước về sự ảnh hưởng của nó đến thái độ lao động của con người còn rất hạn chế.

Trước đây, có một số đề tài khoa học công nghệ cấp Nhà nước như: KX.07.04; KX.07.10; KX.07.13... đã tiến hành nghiên cứu xã

hội học về các động lực cơ bản cuốn hút con người vào hành động trong điều kiện kinh tế thị trường. Tuy nhiên, đó là những tài liệu nghiên cứu vĩ mô về các hệ thống các lợi ích đang chi phối sự hoạt động của từng cá nhân, của các nhóm xã hội cũng như của cả xã hội trong giai đoạn hiện nay, với tư cách là động lực thúc đẩy niềm say mê lao động để tạo thái độ lao động tích cực cho cả cộng đồng.

Năm 1982, NXB TP. Hồ Chí Minh đã xuất bản cuốn sách "*Trả lương sản phẩm và tiền thưởng trong xí nghiệp*" của Lê Môi và Trần Văn Chánh. Tuy nhiên, cuốn sách này chỉ đơn thuần nghiên cứu lý thuyết về hệ thống tiền lương, tiền thưởng trong môi trường xí nghiệp, chứ không nghiên cứu những ảnh hưởng của nó đến thái độ người lao động với tư cách là động lực. Mặt khác, cuốn sách này không đề cập đến các loại hình khuyến khích tinh thần mà chỉ dừng lại ở loại hình tiền lương và tiền thưởng.

Ngoài ra, còn có một số chuyên đề nghiên cứu về vai trò của thái độ lao động, cấu trúc của thái độ lao động của một số học giả trong nước. Tuy nhiên, đó chỉ là những bài viết, bài báo cáo chuyên đề tập trung vào việc phân tích thái độ lao động trên phương diện lý thuyết.

Cho nên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài này, với mục đích thăm dò và đo lường sự ảnh hưởng của các loại hình khuyến khích, khen thưởng đến thái độ lao động của cán bộ - viên chức trong các doanh nghiệp Nhà nước ở nước ta hiện nay. Khác với các nghiên cứu trước chúng tôi hướng tới việc tìm hiểu và so sánh mức độ ảnh hưởng của các loại hình khuyến khích bằng vật chất và bằng tinh thần trong công ty hiện nay đến thái độ lao động của từng cán bộ - viên chức khác nhau. Chúng tôi xem chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần chỉ là một yếu tố trong hệ thống các động lực cơ bản, tác động đến người lao động và làm chuyển biến thái độ người lao động theo nhiều hướng khác nhau. Sự chuyển biến đó tùy thuộc vào đặc trưng riêng của từng bộ phận cán bộ - viên chức trong công ty. Chính vì vậy, mà thành viên trong từng bộ phận khác nhau sẽ cảm nhận sự ảnh hưởng của các loại hình khuyến khích đó đến thái độ lao động của mình không giống nhau. Đó là cơ sở cho việc tìm ra

những yếu tố kích thích hợp lý, để tạo sự hăng say làm việc của con người thông qua chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

Ảnh hưởng của chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần đến thái độ lao động của cán bộ - viên chức các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn Tp. Đà Nẵng là đối tượng nghiên cứu của đề tài. Với đối tượng đó, chúng tôi tiến hành khảo sát trong giới cán bộ - viên chức đang làm việc tại 3 công ty mang tính đại diện (Một doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, một doanh nghiệp quản lý phân phối lưu thông, một doanh nghiệp dịch vụ công ích) là những người đang trực tiếp hưởng các loại hình khuyến khích, khen thưởng của các công ty tiếp nhận sự ảnh hưởng có nó đến thái độ lao động của bản thân. Chúng tôi chia thành ba bộ phận là: bộ phận cán bộ quản lý, bộ phận cán bộ kỹ thuật và bộ phận công nhân và nhân viên văn phòng.

Trên phương diện lý thuyết, chúng tôi xem khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần là một yếu tố quan trọng trong hệ thống các động lực căn bản tạo thái độ lao động tích cực. Tuy nhiên, thực tế không phải bất kì loại hình khuyến khích nào cũng có thể kích thích sự hăng say lao động của con người. Trong khuôn khổ đề tài này, chúng tôi tập trung tìm kiếm những biến chuyển của thái độ lao động, dưới tác động của một số loại hình khuyến khích vật chất và tinh thần cơ bản, thông qua mối liên hệ giữa các loại hình khuyến khích mà cán bộ - viên chức được hưởng với năm yếu tố là: *năng suất lao động, kỷ luật lao động, sáng kiến cải tiến trong công việc, tình trạng thỏa mãn công việc và mức độ gắn bó với công ty của cán bộ - viên chức*. Từ đó, so sánh sự ảnh hưởng của các loại hình khuyến khích vật chất và của các loại hình khuyến khích tinh thần đến thái độ lao động của từng bộ phận cán bộ - viên chức công ty.

Tuy nhiên, dù nghiên cứu sự chuyển biến của thái độ lao động, nhưng chúng tôi chỉ dừng lại ở mức độ quan tâm đến sự chuyển

biến của 5 yếu tố đã trình bày trên, chứ không đi sâu vào từng cấp độ nhận thức, hành vi, tình cảm của thái độ lao động.

4. Mục tiêu nghiên cứu.

Chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần trong mỗi tổ chức, công ty, xí nghiệp đóng là một trong những động cơ quan trọng kích thích con người lao động. Nhận thức được điều này nên trong điều 4 của nghị định số 133/HĐTB, ngày 20/04/1991 của hội đồng bộ trưởng về việc hướng dẫn thi hành Luật công đoàn, đã qui định: *sau khi thảo luận với giám đốc, thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức qui định mục tiêu, nội dung, chế độ khen thưởng cá nhân, đơn vị đạt thành tích xuất sắc.* Tuy nhiên, việc áp dụng các hình thức khen thưởng, khuyến khích của từng tổ chức, công ty, xí nghiệp còn tùy thuộc vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của đơn vị đó. Bởi "*hành vi của con người trong một thời điểm nhất định được kích thích không phải bằng những động cơ bất kì hoặc bằng tất cả những động cơ có thể có, mà bằng những động cơ nào trong số những động cơ cao nhất theo cấp bậc và trong điều kiện ấy gần gũi hơn tất cả, gắn liền với triển vọng đạt được trạng thái mục tiêu thích hợp*". Vấn đề là nhà quản lý đã nắm bắt được động cơ nào là cao nhất trong điều kiện hiện nay của cán bộ - viên chức công ty hay chưa, để kích thích vào đó thì sẽ tạo được một thái độ lao động hăng say cho người lao động. Bản thân những người trực tiếp hưởng các loại hình khuyến khích, họ cảm nhận sự ảnh hưởng của các loại hình đó đến thái độ lao động của mình như thế nào. Để trả lời cho những câu hỏi trên, chúng tôi đặt ra một số mục tiêu cụ thể sau:

- Các loại hình khuyến khích vật chất và tinh thần hiện thời của công ty đã thực sự kích thích thái độ lao động của từng bộ phận cán bộ - viên chức công ty theo chiều hướng tích cực hay chưa. Bộ phận nào đã hài lòng với các loại hình khuyến khích đó và bộ phận nào chưa hài lòng.

- Sự tiếp nhận chế độ khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần giữa các bộ phận cán bộ - viên chức trong công ty có đồng nhất hay không: bộ phận nào chịu ảnh hưởng nhiều của chế độ

khuyến khích vật chất và bộ phận nào chịu ảnh hưởng nhiều của chế độ khuyến khích tinh thần.

Cuối cùng, với kết quả nghiên cứu của đề tài, chúng tôi hy vọng có thể tư vấn một số vấn đề mang tính giải pháp, để công ty điều chỉnh lại cơ cấu các loại hình khuyến khích cho phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của từng cán bộ lao động trong công ty. Góp phần cải thiện, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ - viên chức trên cơ sở làm thỏa mãn một số nhu cầu cơ bản, để tạo sự phấn chấn và hăng hái làm việc.

5. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của đề tài.

Động cơ làm việc vừa là nền tảng, vừa là biện pháp cuối cùng của sự thành công trong một hệ thống quản lý. Thực ra, sự khuyến khích, định hướng và kiểm soát các ý chí của con người để làm việc, có tầm quan trọng sống còn trong sự tiến bộ của các quốc gia, các ngành công nghiệp và của các công ty. Vai trò của nó trong sự ổn định xã hội được nhấn mạnh bởi một nhà tâm lý học công nghiệp nổi tiếng cách đây hơn 30 năm được tóm tắt trong một đoạn văn sau: *"Công việc phụ thuộc vào tất cả những sự theo đuổi khác của con người. Do đó, sự lâu dài của một hệ thống xã hội hay một nền văn minh, được xác định bởi khả năng duy trì và chỉ đạo tới những kết cục theo ý muốn của nó, ý chí làm việc"*. Chính vì vậy, việc tìm hiểu các nhân tố khách quan kích thích tạo ra thái độ lao động tích cực, được các nhà xã hội học trong nước và thế giới rất quan tâm. Nên đã hình thành được một hệ thống lý luận về nghiên cứu các động lực cuốn hút con người lao động. Tuy đề tài nghiên cứu chỉ tập trung vào một yếu tố là chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần, với tư cách là một trong số các động lực đó, nhưng không ảnh hưởng gì đến sự chi phối của hệ thống lý luận trên tới quá trình nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận trên. Nó làm sáng tỏ một số nhu cầu cơ bản và cần thiết cho cuộc sống cán bộ - viên chức trong điều kiện hiện nay, mà công ty có thể đáp ứng được thông qua các loại hình khuyến khích, khen thưởng thích hợp, đó sẽ là những nhu cầu về cải tiến, nâng cao đời sống vật chất hay tinh thần và ý nghĩa của