

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

I. ĐỘNG LỰC VÀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

1. Động lực và tạo động lực

1.1. Khái niệm

Trong giai đoạn hiện nay nguồn nhân lực của tổ chức đóng vai trò hết sức quan trọng, đó là nhân tố quyết định nên sự thành bại trong kinh doanh của tổ chức. Vấn đề tạo động lực trong lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp, nó thúc đẩy người lao động hăng say làm việc nâng cao năng suất lao động.

Có nhiều những quan niệm khác nhau về tạo động lực trong lao động nhưng đều có những điểm chung cơ bản nhất.

Theo ThS.Nguyễn Văn Điềm – PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân “Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó”

Theo TS Bùi Anh Tuấn “Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động”.

Suy cho cùng động lực trong lao động là sự nỗ lực, cố gắng từ chính bản thân mỗi người lao động mà ra. Như vậy mục tiêu của các nhà quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức.

1.2. Bản chất của động lực lao động

Từ những quan điểm về động lực trong lao động ở trên ta nhận thấy được động lực lao động có những bản chất sau.

- Động lực lao động được thể hiện thông qua những công việc cụ thể mà mỗi người lao động đang đảm nhiệm và trong thái độ của họ đối với tổ chức. điều này có nghĩa không có động lực lao động chung cho mọi lao động. Mỗi người lao động đảm nhiệm những công việc khác nhau có thể có những động

lực khác nhau để làm việc tích cực hơn. Động lực lao động được gắn liền với một công việc, một tổ chức và một môi trường làm việc cụ thể.

- Động lực lao động không hoàn toàn phụ thuộc vào những đặc điểm tính cách cá nhân nó có thể thay đổi thường xuyên phụ thuộc vào các yếu tố khách quan trong công việc. Tại thời điểm này một lao động có thể có động lực làm việc rất cao nhưng vào một thời điểm khác động lực lao động chưa chắc đã còn trong họ.

- Động lực lao động mang tính tự nguyện phụ thuộc chính vào bản thân người lao động, người lao động thường chủ động làm việc hăng say khi họ không cảm thấy có một sức ép hay áp lực nào trong công việc. Khi được làm việc một cách chủ động tự nguyện thì họ có thể đạt được năng suất lao động tốt nhất

- Động lực lao động đóng vai trò quan trọng trong sự tăng năng suất lao động khi các điều kiện đầu vào khác không đổi. Động lực lao động như một sức mạnh vô hình từ bên trong con người thúc đẩy họ lao động hăng say hơn. Tuy nhiên động lực lao động chỉ là nguồn gốc để tăng năng suất lao động chứ không phải là điều kiện để tăng năng suất lao động bởi vì điều này còn phụ thuộc vào trình độ, kỹ năng của người lao động, vào trình độ khoa học công nghệ của dây chuyền sản xuất.

1.3. Tạo động lực trong lao động

Để có được động lực cho người lao động làm việc thì phải tìm cách tạo ra được động lực đó. Như vậy “Tạo động lực trong lao động là hệ thống các chính sách, các biện pháp các thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho người lao động có được động lực để làm việc”.

Để có thể tạo được động lực cho người lao động cần phải tìm hiểu được người lao động làm việc nhằm đạt được mục tiêu gì từ đó thúc đẩy động cơ lao động của họ tạo động lực cho lao động.

Hệ thống các mục tiêu chính của người lao động

Mục tiêu thu nhập đây là mục tiêu quan trọng nhất khiến người lao động làm việc bởi vì thu nhập giúp người lao động trang trải cuộc sống của bản thân họ và gia đình, đảm bảo cho sự sống và phát triển.

Mục tiêu phát triển cá nhân: Đây là mục tiêu mà người lao động mong muốn tự lam hoàn thiện mình thông qua các hoạt động đào tạo, phát triển, các hoạt động văn hóa xã hội. Mục tiêu này được nâng cao, chú trọng hơn khi người lao động đã có đủ thu nhập để đảm bảo cuộc sống.

Mục tiêu thỏa mãn các hoạt động xã hội là nhu cầu được tham gia vào các hoạt động xã hội để tự khẳng định mình. Khi hai mục tiêu trên đã được đáp ứng nhu cầu thỏa mãn các hoạt động xã hội được người lao động chú trọng quan tâm hơn.

Như vậy tạo động lực lao động chính là sử dụng những biện pháp kích thích người lao động làm việc bằng cách tạo cho họ cơ hội thực hiện được những mục tiêu của mình.

1.4. Các yếu tố tạo động lực trong lao động

1.4.1. Các yếu tố thuộc về bản thân người lao động.

Hệ thống nhu cầu của người lao động.

Nhu cầu về vật chất: Là những nhu cầu cơ bản nhất đảm bảo cuộc sống của mỗi con người như ăn, mặc, đi lại, chỗ ở ... Đây là nhu cầu chính và cũng là động lực chính khiến người lao động phải làm việc. Cuộc sống ngày càng được nâng cao nhu cầu của con người cũng thay đổi chuyển dần từ nhu cầu về lượng sang nhu cầu về chất.

Nhu cầu về tinh thần: Là những nhu cầu đòi hỏi con người đáp ứng được những điều kiện để tồn tại và phát triển về mặt trí lực. Xã hội ngày càng phát triển thì nhu cầu về các giá trị tinh thần cũng nâng cao nó bao gồm.

+ Nhu cầu học tập để nâng cao trình độ.

+ Nhu cầu thẩm mỹ và giao tiếp xã hội.

+ Nhu cầu công bằng xã hội.

Nhu cầu vật chất và tinh thần của con người có quan hệ biện chứng với nhau điều đó bắt nguồn từ mối quan hệ vật chất- ý thức. Đây là hai nhu cầu chính và cũng là cơ sở để thực hiện tạo động lực cho lao động.

Các giá trị thuộc về cá nhân người lao động.

- Năng lực thực tế của người lao động: là tất cả những kiến thức, kinh nghiệm mà người lao động đã đúc kết được trong suốt quá trình học tập và lao động. Mỗi người lao động có những

khả năng riêng nên động khiến họ làm việc tích cực hơn cũng khác nhau, khi họ có đầy đủ điều kiện để phát huy khả năng của mình thì động lực lao động sẽ tăng lên.

- Tính cách cá nhân của mỗi người lao động: Đây là yếu tố cá nhân bên trong mỗi con người và được thể hiện qua quan điểm của họ trước một sự việc, sự kiện nào đó. Quan điểm của người lao động có thể mang tính tích cực hoặc tiêu cực do vậy tạo động lực cho người lao động còn chịu một phần ảnh hưởng từ tính cách của họ.

1.4.2.Các yếu tố bên trong công việc.

Các yếu tố phụ thuộc vào bản chất công việc mà người lao động đang làm.

Đó là sự phù hợp giữa khả năng làm việc với trình độ của người lao động, khi người lao động cảm thấy công việc đang làm là phù hợp với mình họ sẽ tích cực lao động để đạt được mục tiêu của mình ngược lại khi công việc không phù hợp người lao động dễ dẫn đến tình trạng chán nản, không tập trung vào công việc.

Các yếu tố thuộc môi trường quản lý.

Tất cả những công tác quản lý trong tổ chức đều có những ảnh hưởng nhất định tới động lực làm việc của người lao động, cụ thể.

- Điều kiện và chế độ thời gian lao động: đây là yếu tố có ảnh hưởng không nhỏ tới động lực lao động, khi điều kiện lao động thuận lợi, môi trường làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh người lao động sẽ yêu thích công việc hơn, làm việc tốt hơn.

- Tổ chức phục vụ nơi làm việc: Là sự sắp xếp, bố trí công việc phục vụ cho người lao động đảm bảo môi trường làm việc tốt nhất để người lao động phát huy một cách tối đa mọi khả năng của bản thân. Tạo điều kiện để quá trình sản xuất được liên tục nhịp nhàng.

- Thù lao lao động: Là số tiền mà tổ chức trả cho người lao động vì những gì họ đã phục vụ. Khi người lao động cảm thấy thu nhập nhận được là tương xứng với công sức họ bỏ ra thì người lao động sẽ có động lực để làm việc phục vụ tổ chức. Thù lao lao động không công bằng sẽ có ảnh hưởng xấu tới động lực lao động vì khi đó họ cho rằng mình đang bị đối xử không công bằng. Vì vậy người quản lý cần phải thực hiện công tác thù lao lao động một cách hợp lý nhất tạo tam lý thoải mái và tinh thần đoàn kết tập thể.

- Đánh giá kết quả làm việc: là một hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong mọi tổ chức. Hoạt động đánh giá kết quả làm việc xác định mức lao động mà người lao động đã thực hiện được để xét các mức khen thưởng hoặc kỷ luật đồng thời qua công tác đánh giá cũng xem xét được năng lực, thành tích và triển vọng của từng lao động từ đó đưa ra các quyết định nhân sự có liên quan. Kết quả đánh giá cũng có ảnh hưởng đến tâm lý tình cảm của từng người nên nếu đánh giá không chính xác có thể dẫn đến hậu quả không mong muốn.

- Kỷ luật lao động: Là những tiêu chuẩn quy định những hành vi cá nhân của người lao động mà tổ chức xây dựng nên dựa trên cơ sở pháp lý hiện hành và các chuẩn mực đạo đức xã hội. Khi thực hiện kỷ luật lao động người quản lý nên tránh tình trạng xử lý mang tính cá nhân gây bất bình cho người lao động.

- Công tác đào tạo cho lao động là các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức. Do vậy trong các tổ chức công tác đào tạo phát triển cần được thực hiện một

cách bài bản có kế hoạch rõ ràng, đối tượng được đào tạo cũng phải chọn lựa kỹ lưỡng tránh trường hợp đào tạo sai tay nghề chuyên môn. Người lao động luôn muốn học tập nâng cao trình độ, tay nghề đáp ứng sản xuất, khi chính sách đào tạo hợp lý sẽ tạo được động lực cho họ làm việc.

- Văn hóa trong tổ chức: Là toàn bầu văn hóa ứng xử, giao tiếp trong tổ chức. Nơi nào có được bầu không khí văn hóa tốt sẽ có được tinh thần đoàn kết cao, thực hiện công việc dễ dàng hơn, làm việc với tinh thần hăng say vui vẻ, cán bộ công nhân viên biết quan tâm tới nhau cả trong công việc và trong cuộc sống. Ngược lại dù điều kiện cơ sở vật chất có cao, khen thưởng, lương bổng có tốt tới mấy cũng sẽ gây chán nản cho người lao động.

2. Vai trò của tạo động lực làm việc cho chức danh nghề nghiệp dân số viên

**** Đối với cá nhân người lao động.***

Con người luôn có những nhu cầu cần được thỏa mãn về cả hai mặt vật chất và tinh thần. Khi người lao động cảm thấy những nhu cầu của mình được đáp ứng sẽ tạo tâm lý tốt thúc đẩy người lao động làm việc hăng say hơn. Đối với cá nhân người lao động không có động lực lao động thì hoạt động lao động khó có thể đạt được mục tiêu của nó bởi vì khi đó họ chỉ lao động hoàn thành công việc được giao mà không có được sự sáng tạo hay cố gắng phấn đấu trong lao động, họ chỉ coi công việc đang làm như một nghĩa vụ phải thực hiện theo hợp đồng lao động mà thôi. Do đó nhà quản lý cần phải tạo được động lực thúc đẩy tính sáng tạo và năng lực làm việc của nhân viên.

Người lao động chỉ hoạt động tích cực khi mà họ được thỏa mãn một cách tương đối những nhu cầu của bản thân. Điều này thể hiện ở lợi ích mà họ được hưởng. Khi mà người lao động cảm thấy lợi ích mà họ nhận được không tương xứng với những gì họ bỏ ra họ cảm thấy không thỏa mãn được những nhu cầu của mình thì sẽ gây ra cảm giác chán nản làm việc không tập trung cao. Lợi ích là phương tiện để thỏa mãn nhu cầu nên lợi ích mà người lao động nhận được phải tương xứng với những gì họ cống hiến thì mới tạo ra động lực cho họ làm việc.

Động lực lao động còn giúp cho người lao động có thể tự hoàn thiện mình. Khi có được động lực trong lao động người lao động có được nỗ lực lớn hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình. Nếu không có động lực

**** Đối với cơ quan, tổ chức.***

Hiện nay nước ta đang tiến hành công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Kinh nghiệm của Nhật Bản và các “con rồng Châu Á” cho thấy phải tiến ra con đường đi riêng phù hợp với đặc điểm chính trị, kinh tế, văn hoá và xã hội Việt Nam. Đây là một nhiệm vụ vô cùng khó khăn vì phải đuổi kịp trình độ khoa học công nghệ tiên tiến của thế giới trong một thời gian ngắn với điều kiện cơ sở vật chất nghèo nàn, lạc hậu và thiếu vốn đầu tư. Một trong những giải pháp tình thế là tăng năng suất lao động để có thể tạo ra lợi nhuận cao hơn trên cơ sở trang thiết bị và vốn sẵn có, do đó có tốc độ tích lũy vốn nhanh hơn. Vì lý do nêu trên, vấn đề kích thích lao động hiện đang là mối quan tâm của nhiều nhà lãnh đạo và quản lý. Mặt khác, khi vấn đề vốn đầu tư và trang thiết bị đã được giải quyết thì tăng năng suất và kích thích lao động sáng tạo vẫn là vấn đề bức xúc cần đầu tư giải quyết thích đáng để doanh nghiệp và các cơ quan nghiên cứu nói riêng cũng như nền kinh tế nói chung có thể phát triển nhanh và có hiệu quả. Kích thích lao động là tạo ra sự thôi thúc bên trong của con người đến với lao động, sự thôi thúc đó được tạo ra dựa trên một tác động khách quan nào đó lên ý thức. Do đó, khi kích thích bất cứ hoạt động lao động nào, người ta phải chú ý đến các yếu tố tâm lý như mục đích công việc, nhu cầu, hứng thú, động cơ làm việc của mỗi cá nhân và hàng loạt các đặc điểm tâm lý cá nhân cũng như tập thể khác, từ đó mới có thể hình thành được biện pháp kích thích hữu hiệu. Có thể kích thích lao động bằng vật chất, bằng giao tiếp hoặc bằng cách thoả mãn các nhu cầu khác của con người tạo ảnh hưởng đến hành vi, cụ thể là nó có thể định hướng, điều chỉnh hành vi của cá nhân. Tạo động lực kích thích lao động làm việc có tác dụng :

- Tạo sự gắn kết giữa lao động với tổ chức giữ được nhân viên giỏi, đảm bảo tỉ lệ nghỉ việc.
- Tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tụy của các nhân viên trong doanh nghiệp.
- Giảm thời gian, chi phí tuyển và đào tạo nhân viên mới.
- Tăng năng suất lao động, hiệu quả sử dụng lao động.
- Là nền tảng để tăng doanh số, cải thiện lợi nhuận.

II. MỘT SỐ LÝ THUYẾT CƠ BẢN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

Có nhiều học thuyết khác nhau về tạo động lực và được tiếp cận dưới nhiều hình thức riêng. Tuy nhiên các học thuyết cũng có chung một kết luận là việc nâng cao động lực cho người lao động sẽ dẫn tới tăng năng suất lao động và thắng lợi hơn của tổ chức.

1. Thuyết về nhu cầu của A.Maslow

Maslow cho rằng con người có nhiều nhu cầu mong muốn được thỏa mãn và được sắp xếp theo thứ tự nhất định. Theo ông con người có năm nhu cầu cần được thỏa mãn và được sắp xếp theo thứ tự thỏa mãn từng nhu cầu. Học thuyết của Maslow cho rằng khi mỗi một nhu cầu trong số các nhu cầu trên được thỏa mãn thì nhu cầu tiếp theo trở nên quan trọng hơn. Sự thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân sẽ đi theo thứ bậc như trên và mặc dù không có nhu cầu nào được thỏa mãn hoàn toàn nhưng một nhu cầu đã được thỏa mãn thì không còn tạo ra động lực được nữa. Do vậy Maslow cho rằng để tạo ra được động lực cho nhân viên người quản lý cần phải hiểu nhân viên đó đang nằm trong thứ bậc nào của nhu cầu.

2. Học thuyết hai yếu tố của Herzberg.

Herzberg đưa ra lý thuyết hai yếu tố về sự thỏa mãn trong công việc và tạo động lực, ông chia các yếu tố thành 2 nhóm như sau.

Nhóm 1 bao gồm các yếu tố then chốt để tạo động lực và sự thỏa mãn trong công việc như sau.

- Sự thành đạt.
- Sự thừa nhận thành tích.
- Bản chất bên trong công việc.
- Trách nhiệm lao động.
- Sự thăng tiến.

Đó là các yếu tố thuộc về công việc và về nhu cầu bản thân của người lao động. Khi các nhu cầu này được thỏa mãn thì sẽ tạo được động lực cho người lao động.

Nhóm 2 bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức.

- Các chế độ và chính sách quản trị của công ty.
- Sự giám sát công việc.
- Tiền lương.
- Các mối quan hệ con người trong tổ chức.
- Các điều kiện làm việc.

Học thuyết này đã chỉ ra hàng loạt nhưng yếu tố tác động tới tạo động lực và sự thỏa mãn nhu cầu của người lao động, đồng thời cũng gây được ảnh hưởng cơ bản tới thiết kế và thiết kế lại ở nhiều công ty.

3. Học thuyết kỳ vọng của Victor Vrom.

Học thuyết kỳ vọng của Victor Vrom nhấn mạnh mối quan hệ nhận thức. Theo học thuyết này một sự nỗ lực nhất định sẽ dẫn tới một thành tích nhất định và thành tích đó sẽ dẫn tới một kết quả hoặc phần thưởng như mong muốn. Chính vì thế theo ông các nhà quản lý cần phải làm cho người lao động hiểu được mối quan hệ trực tiếp giữa nỗ lực- thành tích, thành tích- kết quả/ phần thưởng.

4. Học thuyết công bằng của J Stacy Adam.

J Stacy Adam đề cập tới vấn đề nhận thức của người lao động về mức độ đối xử công bằng và đúng đắn trong tổ chức. Các cá nhân trong tổ chức có xu hướng so sánh sự đóng góp của họ và các quyền lợi họ được hưởng với người khác. Người lao động sẽ cảm nhận được sự công bằng nếu:***SORRY, THIS MEDIA TYPE IS NOT SUPPORTED.*** Như vậy theo J Stacy Adam để tạo ra được động lực cho lao động, nhà quản lý phải tạo được sự cân bằng giữa những đóng góp và quyền lợi mà các cá nhân nhận được.

III. PHƯƠNG PHÁP VÀ CÔNG CỤ TẠO ĐỘNG LỰC CHO DÂN SỐ VIÊN

1. Nhận diện nhu cầu và động lực làm việc của dân số viên

Căn cứ vào những biểu hiện trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và sự đảm bảo các tiêu chuẩn của dân số viên để chúng ta có thể nhận diện nhu cầu và động lực làm việc của dân số viên.

** Dân số viên có nhiệm vụ*

- Xây dựng kế hoạch hoạt động chuyên môn hằng năm về dân số - kế hoạch hóa gia đình tại địa bàn công tác;
- Tham gia xây dựng các đề án, dự án chuyên môn về dân số - kế hoạch hóa gia đình của đơn vị;
- Tham gia phân tích, tổng kết, đánh giá các nhiệm vụ chuyên môn về dân số - kế hoạch hóa gia đình;
- Thực hiện cung cấp dịch vụ tư vấn và truyền thông, vận động về dân số - kế hoạch hóa gia đình theo chuyên môn;
- Thực hiện hướng dẫn, theo dõi, giám sát chuyên môn các hoạt động dân số - kế hoạch hóa gia đình;
- Tham gia nghiên cứu khoa học, ứng dụng kết quả nghiên cứu và tiến bộ khoa học kỹ thuật về dân số - kế hoạch hóa gia đình;
- Tham gia giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ dân số - kế hoạch hóa gia đình;
- Học tập, bồi dưỡng nâng cao năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ;
- Thực hiện các nhiệm vụ khác khi được phân công.

** Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng*

- Có trình độ đại học trở lên chuyên ngành y tế công cộng, học định hướng dân số - kế hoạch hóa gia đình trong phần kiến thức bổ trợ; nếu có trình độ đại học trở lên là chuyên ngành khác thì phải có chứng chỉ đạt chuẩn viên chức dân số;
- Có trình độ ngoại ngữ bậc 2 trở lên theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc có chứng chỉ tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc;
- Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin;

- Có chứng chỉ bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp dân số viên hạng III.

** Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*

- Nhận thức đúng chính sách của Đảng và Nhà nước, văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn về lĩnh vực dân số - kế hoạch hóa gia đình;

- Có kiến thức chuyên môn về dân số - kế hoạch hóa gia đình, có khả năng làm việc độc lập để giải quyết các vấn đề theo nhiệm vụ được giao;

- Có phương pháp làm việc khoa học, có khả năng đề xuất và thực hiện các giải pháp chuyên môn;

- Có năng lực tổng hợp, phân tích, thu thập và xử lý số liệu về dân số - kế hoạch hóa gia đình;

- Có năng lực phối hợp với các tổ chức, cá nhân để thực hiện công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình;

- Có năng lực nghiên cứu, tham gia xây dựng tài liệu và tham gia giảng dạy chuyên môn nghiệp vụ dân số - kế hoạch hóa gia đình;

- Viên chức thăng hạng từ chức danh dân số viên hạng IV lên chức danh dân số viên hạng III phải có thời gian giữ chức danh dân số viên hạng IV tối thiểu là 02 năm đối với trường hợp khi tuyển dụng có trình độ tốt nghiệp cao đẳng hoặc 03 năm đối với trường hợp khi tuyển dụng có trình độ tốt nghiệp trung cấp.

2. Phương pháp và công cụ tạo động lực cho dân số viên

Để tạo được động lực cho dân số viên, nhà quản lý cần phải có những kế hoạch, phương hướng thực hiện một cách rõ ràng, chủ yếu tập trung vào một số nội dung chính sau.

Xây dựng định mức lao động, nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng dân số viên

Để phát huy sức mạnh tập thể và tinh thần làm việc hăng say, nhà quản lý cũng nên xây dựng mục tiêu và nhiệm vụ cho đội ngũ dân số viên. Một trong những cách này là đưa ra mục tiêu sống còn, quan trọng mà cơ quan cần vượt qua... Nếu nhà quản lý biết cách, chắc chắn nhân viên sẽ liên kết lại và "xả

thân" vì màu cờ sắc áo của cơ quan, đơn vị mình. Những nhiệm vụ cần phải thực hiện đó là:

- Xác định rõ mục tiêu hoạt động của cơ quan, phổ biến các mục tiêu đến từng lao động và làm cho người lao động hiểu rõ mục tiêu đó.

- Xác định mục tiêu cụ thể và các định mức, tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động, nhân viên phải được giao quyền và được có trách nhiệm. Rủi ro do những quyết định của nhân viên được giao quyền sẽ rất nhỏ khi chúng ta đã có một chương trình huấn luyện, kèm cặp tốt.

- Đánh giá thương xuyên và công bằng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động qua đó giúp người lao động điều chỉnh những hành vi của mình cho phù hợp với yêu cầu của tổ chức từ đó giúp họ làm việc tốt hơn.

Tạo điều kiện thuận lợi cho dân số viên hoàn thành nhiệm vụ

Nhiệm vụ của người lãnh đạo là phải tạo điều kiện thuận lợi trong công việc giúp cho dân số viên nhận thấy rằng, công việc mà họ đang làm hợp với chuyên môn, kỹ năng của mình, cũng như có thể giúp họ phát triển về nghề nghiệp và tương lai. Song song đó là làm cho dân số viên cảm nhận mình là một phần tử quan trọng của cơ quan. Người lãnh đạo nên "kéo" tất cả nhân viên của mình vào mọi hoạt động quan trọng của cơ quan. Khi đó họ sẽ yêu cơ quan và làm việc hăng say hơn. Các bước thực hiện như sau:

- Phân công bố trí lao động một cách hợp lý đảm bảo "đúng người đúng việc", tránh tình trạng làm trái ngành trái nghề gây khó khăn trong công việc cho người lao động.

- Cung cấp đầy đủ, kịp thời các điều kiện cần thiết phục vụ cho công việc. Thiết kế lại công việc để người lao động cảm thấy công việc của mình có nhiều thú vị giúp họ hăng say hơn trong công việc.

- Loại trừ các trở ngại trong khi thực hiện công việc của từng dân số viên.

Kích thích vật chất, tinh thần cho dân số viên

Trong mỗi bản thân con người đều tồn tại hai mặt sinh học và xã hội, sự phát triển của con người gắn liền với sự phát triển của hai mặt này. Vì thế, muốn thúc đẩy sự phát triển của con người thì cần phải có sự kích thích về cả hai mặt

này để tạo ra được một sức mạnh tổng hợp, cụ thể: Kích thích vật chất nhằm tác động vào mặt sinh học, kích thích tinh thần nhằm tác động vào mặt xã hội. Nhu cầu của con người là vô hạn, tổ chức không thể đáp ứng tất cả những nhu cầu của họ song khả năng của con người cũng là vô hạn. Do đó, các nhà quản lý phải có những chính sách cụ thể tạo động lực cho người lao động để họ có thể cống hiến hết khả năng của bản thân.

Kích thích bằng vật chất

Tạo động lực lao động thông qua tiền lương.

“Tiền lương là một khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động sau khi đã hoàn thành những công việc nhất định”. Như vậy tiền lương là một trong những công cụ đắc lực, là động cơ thúc đẩy con người làm việc. Tiền lương mà người lao động được trả phải đảm bảo phản ánh đúng sự đóng góp của người lao động và được những nhu cầu cần thiết cơ bản trong cuộc sống của họ thì người lao động mới phát huy được tài năng của mình, thúc đẩy được động lực lao động.

Tuy vậy không phải tổ chức nào cũng phải trả một mức lương thật cao cho người lao động để có được động lực vì điều này còn phụ thuộc vào khả năng chi trả và ý muốn chi trả của tổ chức. Do đó, để nâng cao vai trò kích thích lao động thông qua tiền lương cần phải xác định đúng đắn mối quan hệ giữa tiền lương với sự cống hiến của người lao động. Công tác trả lương cho lao động phải đảm bảo được những yêu cầu và nguyên tắc cơ bản để có thể tạo được động lực cho người lao động làm việc.

Tạo động lực lao động thông qua tiền thưởng.

“ Tiền thưởng là một trong những công cụ đắc lực quan trọng trong việc tạo động lực cho lao động, làm tăng thêm thu nhập cho lao động khuyến khích họ làm việc hăng say hơn”. Khi họ đạt được thành tích, nhà quản lý phải biết cách khen thưởng kịp thời. Việc quan trọng này phải được làm thường xuyên chứ không phải đợi đến cuối năm. Chẳng hạn như việc bầu chọn nhân viên xuất sắc, nhân viên có nhiều sáng kiến, nhân viên phục vụ khách hàng tốt nhất,... có thể tiến hành hàng tháng hay hàng quý.

Việc bầu chọn phải hết sức công bằng, hợp lý. Việc tiến hành công nhận hay trao giải thưởng phải trang trọng. Thông tin khen thưởng phải được công bố rộng rãi cho mọi nhân viên, đối tác và đặc biệt là gia đình của người được khen thưởng.

Nhà quản lý cũng nên chú ý công nhận và khen thưởng những dân số viên không nằm trong danh sách những nhân viên xuất sắc, nhưng luôn làm tốt công việc, và gắn bó với cơ quan, đơn vị. Được sếp khen, nhất là khen trước mặt mọi người, về những thành tích của mình là một trong những liều thuốc "sung" hiệu lực nhất.

Kích thích về tinh thần cho dân số viên

- Tạo vị tri ổn định cho dân số viên làm việc.

Mỗi người lao động đều mong muốn có được công việc ổn định, nó xuất phát từ nhu cầu ổn định cuộc sống của con người. Ngoài ra con người luôn muốn phát triển mọi khả năng của bản thân, được học hỏi, được thể hiện bản thân mình.

Thực tế cho thấy khi dân số viên có được công việc ổn định thì tâm lý của họ 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. Do đó, người quản lý cần phải tạo cho người lao động một tâm lý ổn định trong công việc, tạo được lòng tin từ người lao động, giúp họ gắn bó hơn với công việc của mình và với tổ chức.

- Xây dựng bầu không khí lành mạnh, đầm ấm trong cơ quan.

Bầu không khí xã hội trong cơ quan, đơn vị được biểu hiện trong những giao tiếp xã hội thường ngày giữa những người lao động đối với các mối quan hệ xã hội, đối với lãnh đạo, đối với công việc.

Kích thích lao động là tạo ra sự thôi thúc bên trong của con người đến với lao động, sự thôi thúc đó được tạo ra dựa trên một tác động khách quan nào đó lên ý thức. Do đó, khi kích thích bất cứ hoạt động lao động nào, người ta phải chú ý đến các yếu tố tâm lý như mục đích công việc, nhu cầu, hứng thú, động cơ

làm việc của mỗi cá nhân và hàng loạt các đặc điểm tâm lý cá nhân cũng như tập thể, từ đó mới có thể hình thành được biện pháp kích thích hữu hiệu

- Tổ chức công tác đào tạo nâng cao tay nghề, đào tạo mới.

Ngày nay, khoa học công nghệ phát triển con người ngày càng phải tiếp xúc với những công việc đòi hỏi trình độ cao. Do đó, họ có nhu cầu học tập để không ngừng nâng cao trình độ, đáp ứng kịp thời khi công nghệ thay đổi.

Các nhà quản lý cần phải chú trọng công tác đào tạo phát triển để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, công tác đào tạo phải được thực hiện một cách có quy củ mới có thể đạt được hiệu quả tốt nhất. Công tác đào tạo thể hiện được sự quan tâm của tổ chức tới nhân viên, từ đó tạo được niềm tin gắn kết người lao động với tổ chức, tạo cho họ động lực để phát huy khả năng của mình để phục vụ cho tổ chức đồng thời cũng tạo điều kiện để áp dụng những tiến bộ kỹ thuật và quản lý vào tổ chức.

- Tổ chức các phong trào thi đua, lập thành tích.

Các tổ chức tạo ra phong trào thi đua trong lao động để tạo sự phấn đấu nâng cao năng suất của người lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao hiệu quả kinh tế. Người lao động sẽ phấn đấu lao động để đạt hoặc vượt mục tiêu đề ra khi đó tổ chức sẽ có những khen thưởng, động viên cụ thể. Người lao động sẽ so sánh khả năng, năng lực của mình với đồng nghiệp chính vì thế tạo nên sự ganh đua trong lao động, kích thích tri tuệ của họ.

Người quản lý cần tạo được những phong trào thi đua đúng đắn phù hợp tạo tinh thần trách nhiệm, sự hứng thú, đòi hỏi sự phấn đấu, cạnh tranh trong lao động. Đi đôi với điều đó là những khen thưởng cụ thể động viên họ, tạo cho họ cảm giác được cấp trên quan tâm, hoan thành tốt công việc và có được cơ hội thăng tiến. Ngoài ra, nếu như có điều kiện cơ quan, đơn vị nên thành lập các câu lạc bộ thể thao, các tiểu tổ văn hoá, xây dựng các trung tâm thể dục lớn, các phòng tập thể dục và các biệt thự ở các khu nghỉ mát để công chức, viên chức nghỉ ngơi và giải trí cùng nhau. Các quan hệ cá nhân tốt được hình thành và củng cố thông qua những hoạt động tập thể này.

3. Một số trở ngại đối với việc có động lực và tạo động lực đối với chức danh nghề nghiệp dân số viên

Đội ngũ cán bộ làm công tác DS-KHHGD các cấp còn nhiều bất cập, thường xuyên thay đổi, số mới tuyển dụng chưa đáp ứng được yêu cầu, làm ảnh hưởng đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác Dân số-KHHGD.

Địa bàn dân cư rộng, phân bố không đồng đều, gây rất nhiều khó khăn trong công tác tuyên truyền, vận động đối tượng. Hơn nữa kinh phí đầu tư cho công tác Dân số-KHHGD còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu hiện nay. Đặc biệt, kinh phí hỗ trợ đội ngũ cộng tác viên còn thấp làm cho một bộ phận cộng tác viên không mặn mà với công việc, vì vậy đội ngũ này thay đổi thường xuyên gây khó khăn trong quá trình hoạt động cũng như đào tạo.

Đội ngũ cán bộ làm công tác truyền thông còn thiếu về số lượng, năng lực quản lý hạn chế, một số cơ sở thiếu cán bộ truyền thông. Một nửa số cán bộ dân số và cộng tác viên cơ sở còn hạn chế về trình độ học vấn lại thường xuyên thay đổi. Công tác đào tạo và đào tạo lại chưa đáp ứng yêu cầu về kỹ năng tư vấn, giáo dục, vận động, lập kế hoạch, giám sát, đánh giá...

Sản phẩm truyền thông chưa đáp ứng nhu cầu cả về chất lượng và số lượng, chưa phân nhỏ nhóm đối tượng, thiếu các sản phẩm dành cho đồng bào dân tộc ít người, các đối tượng có trình độ văn hoá thấp. Chương trình chỉ tập trung vào các cặp vợ chồng trong độ tuổi sinh đẻ, chưa quan tâm thích đáng tới vị thành niên, thanh niên, nam giới, người cung cấp dịch vụ CSSKSS/KHHGD và người có uy tín trong cộng đồng.

Để công tác Dân số- KHHGD hoạt động ngày một hiệu quả chúng ta cần có những giải pháp đồng bộ như:

- Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền trong việc thực hiện công tác dân số-KHHGD. Tiếp tục quán triệt các nội dung cơ bản của Nghị quyết 47 và các chính sách dân số trong tình hình mới, thực sự coi trọng công tác dân số-KHHGD là một nội dung cơ bản của chương trình kinh tế xã hội của địa phương.

- Đổi mới hơn nữa công tác tuyên truyền vận động, cải thiện chất lượng, nội dung và hình thức truyền thông, lồng ghép chương trình dân số với các chương trình phát triển kinh tế, xã hội khác. Phát huy hiệu quả công tác tuyên truyền

trên các phương tiện thông tin đại chúng. Đặc biệt cần có những sản phẩm truyền thông phù hợp với từng nhóm đối tượng, sản phẩm giành riêng cho đối tượng là đồng bào dân tộc ít người.

- Có chính sách khuyến khích thoả đáng về tinh thần và vật chất đối với đội ngũ làm công tác dân số-KHHGĐ, cộng tác viên dân số ở cơ sở. Tập trung mọi nguồn lực đầu tư, đảm bảo ngân sách nhà nước cho các dự án trong chương trình mục tiêu quốc gia, huy động sự đóng góp của toàn xã hội cho công tác dân số-KHHGĐ.

- Biểu dương kịp thời những gương điển hình làm tốt công tác Dân số-KHHGĐ và cần xử lý nghiêm cán bộ, đặc biệt là đảng viên vi phạm chính sách dân số-KHHGĐ.

- củng cố và hoàn thiện bộ máy làm công tác dân số, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, đặc biệt là cán bộ dân số cấp xã, phường, thị trấn, đảm bảo chất lượng của hệ thống thông tin dân số nhằm quản lý và có dự báo chính xác các chỉ số, chỉ báo dân số. Có chính sách khuyến khích thoả đáng về chế độ cho đội ngũ cộng tác viên thôn, ấp.

XEM THÊM:

TÀI 5 BÀI MẪU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/bai-mau-bao-cao-thuc-tap-tao-dong-luc/>

TÀI CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/co-so-ly-luan-ve-tao-dong-luc/>

TÀI 5 LỜI MỞ ĐẦU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/loi-mo-dau-tao-dong-luc-lam-viec/>

TÀI 5 ĐỀ CƯƠNG MẪU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/de-cuong-tao-dong-luc-lam-viec/>

đề cương

TÀI 5 KẾT LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/ket-luan-bao-cao-thuc-tap-tao-dong-luc/>