

Thúc đẩy động cơ làm việc của đội ngũ cán bộ công chức trong lĩnh vực Kho bạc Nhà nước – Trường hợp nghiên cứu tại KBNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

Phạm Việt Dũng

KBNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

TS. Phan Thanh Hải

Đại học Duy Tân Đà Nẵng

Tóm tắt :

Hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ công chức (CBCC) tại đơn vị hành chính sự nghiệp (HCSN) nói chung và lĩnh vực kho bạc nhà nước (KBNN) nói riêng phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như khả năng, năng lực của CBCC, phương tiện và các nguồn lực để thực hiện công việc và động lực lao động... Trong đó động lực lao động là một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến sự thúc đẩy CBCC hăng hái, say mê và nỗ lực làm việc. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả làm việc của CBCC, yêu cầu đặt ra đối với các nhà quản lý đơn vị đó là phải quan tâm đến công tác thúc đẩy động cơ làm việc cho CBCC, kích thích họ làm việc tốt hơn, tạo ra được hiệu quả làm việc. Bài viết đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho đội ngũ CBCC tại KBNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang.

Từ khóa : động cơ làm việc, cán bộ công chức, kho bạc nhà nước, huyện Tân Hiệp

ABSTRACT :

The performance of employees in the public sector in general and Vietnam State Treasury in particular depends on a number of factors such as the capacity and capacity of civil servants, facilities and resources to carry out the work and motivation. Labor.... In such factors, labor force is an important factor influencing the motivation of the laborers, passion and effort. Therefore, in order to improve the working efficiency of the employees, the requirement for managers is to pay attention to motivating the employees to motivate them to work better, create work efficiency. This study was conducted to evaluate the current situation and propose solutions to improve motivation for employees at Vietnam State Treasury in Tan Hiep district, Kien Giang province.

KEYWORDS motivation, public servants, Vietnam State Treasury, Tan Hiep district

1. Đặt vấn đề

KBNN Tân Hiệp là tổ chức trực thuộc KBNN Kiên Giang, có chức năng thực hiện nhiệm vụ KBNN trên địa bàn theo quy định của pháp luật. Hiện nay, KBNN huyện trực tiếp quản lý 125 đơn vị, trong đó 06 đơn vị thuộc Ngân sách trung ương và 119 đơn vị thuộc NSNN địa phương gồm 06 đơn vị Ngân sách cấp tỉnh, 102 đơn vị ngân sách huyện và 11 đơn vị ngân sách xã. Cùng với nhiệm vụ được giao, KBNN Tân Hiệp chủ yếu tập trung quản lý các khoản thu NSNN, thực hiện hạch toán số thu NSNN

cho các cấp ngân sách; thực hiện việc cấp phát thanh toán và kiểm soát các khoản chi NSNN của từng đối tượng thụ hưởng ngân sách theo dự toán ngân sách được duyệt. Tổ chức kiểm soát, thanh toán vốn đầu tư XDCB và vốn sự nghiệp mang tính chất đầu tư thuộc NSNN theo kế hoạch vốn được cơ quan thẩm quyền phân bổ và nhiều nhiệm vụ khác.

Cơ cấu bộ máy của KBNN Tân Hiệp được chi làm 2 tổ nghiệp vụ gồm: Tổ kiểm soát chi và Tổ kế toán, biên chế được giao là 12 người. Nhìn chung với bộ máy tinh gọn như vậy song

khối lượng công việc thực hiện trong nhiều thời điểm là rất lớn, đòi hỏi lãnh đạo đơn vị phải luôn quan tâm đến việc thúc đẩy động cơ làm việc cho cán bộ công chức.

2. Thực trạng công tác thúc đẩy động cơ làm việc của CBCC tại KBNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

Thúc đẩy động cơ làm việc bằng yếu tố vật chất
Yếu tố vật chất là một trong những mối quan tâm hàng đầu của người lao động nói chung và CBCC khi tham gia giao kết hợp đồng làm việc, bởi vì mọi sự tồn tại của con người đều cần phải có vật chất, CBCC đi làm để đáp ứng nhu cầu cuộc sống của họ, từ những nhu cầu thiết yếu đến nhu cầu cao cấp. Chính vì vậy KBNN Tân Hiệp luôn xác định thu nhập là công cụ hết sức quan trọng để thúc đẩy động cơ làm việc cho CBCC xem đây là yếu tố chủ đạo nhằm kích thích CBCC hăng say làm việc, gắn bó với đơn vị. Yếu tố vật chất được thể hiện qua : Thu nhập = Lương + Thưởng + Phúc lợi.

- Đối với tiền lương :

Tại KBNN Tân Hiệp thì biên chế và lao động ổn định theo chỉ tiêu biên chế và lao động đã được cấp thẩm quyền giao. Đơn vị đã từng bước tổ chức định biên trên cơ sở xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao theo đúng quy định của pháp luật. Việc phân phối tiền lương, tiền công theo kết quả chất lượng hoàn thành công việc của từng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo nguyên tắc công bằng, hợp lý, gắn tiền lương với hiệu quả công việc, đồng thời phải được quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.

Mức chi tiền lương, tiền công đối với công chức người lao động hợp đồng theo nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp (gọi chung là công chức) bình quân toàn hệ thống Kho bạc Nhà nước Kiên Giang không vượt quá 1,8 lần mức lương

đối với CBCC do nhà nước quy định. Hình thức trả lương đầu tháng tạo cho CBCC tâm lý ổn định, đã phần nào làm cho họ cảm thấy yên tâm công tác.

- Đối với tiền thưởng :

KBNN Tân Hiệp áp dụng chính sách tiền thưởng nhằm hỗ trợ, động viên, khuyến khích cho những nỗ lực làm việc hiệu quả của người lao động trong thời gian công tác tại đơn vị. Nguồn tiền thưởng trả cho CBCC được lấy từ nhiều nguồn khác nhau Quỹ khen thưởng, phúc lợi của đơn vị. Tiền thưởng cho người lao động tại KBNN Tân Hiệp được thực hiện dưới hình thức thưởng năng suất lao động cho mỗi CBCC vào dịp cuối năm. Ngoài ra, còn chi thưởng cho NLD vào những dịp lễ, tết như tết dương lịch 01/01, vào các ngày lễ trong năm như 30/04, 01/05, 02/09 với mức thưởng tùy thuộc vào kết quả tình hình hoạt động của đơn vị vào thời điểm đó. Bên cạnh đó, đơn vị còn có chính sách thưởng cho những cá nhân, tập thể có thành tích thực hiện tốt các phong trào thi đua trong năm do KBNN phát động, thưởng đột xuất cho những cá nhân xuất sắc trong hoạt động quản lý và thực hiện nhiệm vụ.

Các danh hiệu thi đua được xét theo Luật thi đua khen thưởng đã được sửa đổi, bổ sung năm 2010 và theo hướng dẫn của cơ quan cấp trên quản lý đơn vị. Ngoài ra, tại đơn vị còn có một số quy định cụ thể như : Lao động tiên tiến: công nghỉ ốm không quá 15 công/năm. Đối với nam độ tuổi 50 tuổi, nữ độ tuổi 45 tuổi trở lên là lao động trực tiếp công nghỉ ốm không quá 30 công/năm. Các danh hiệu chiến sĩ thi đua thì phải có ít nhất một sáng kiến, hoặc một đề xuất sáng kiến công việc.

- Đối với tiền phúc lợi :

Bên cạnh chính sách tiền lương, chính sách phúc lợi cũng được KBNN Tân Hiệp chú trọng đặc biệt quan tâm vì đây là mảnh đời sống phục vụ cho CBCC có động lực để làm việc. Căn cứ nguồn Quỹ khen thưởng phúc lợi của hệ thống theo số tuyệt đối do KBNN quy định. Chi hỗ trợ từ Quỹ khen thưởng phúc lợi của hệ thống theo nhóm hệ số phúc lợi: KBNN xác định mức chi tối thiểu từ lần hỗ trợ; KBNN

quy định nhóm hệ số lương theo ngạch bậc, phụ cấp (chức vụ, trách nhiệm, thâm niên vượt khung), xếp loại vào hệ số phúc lợi như sau:

Bảng 1. Quy định về hệ số phúc lợi trên cơ sở hệ số lương

TT	Nhóm lương theo hệ số	Hệ số phúc lợi
1	Hệ số lương từ 1,0 đến dưới 2,5	1,0
2	Hệ số lương từ 2,5 đến dưới 4,0	1,2
3	Hệ số lương từ 4,0 đến dưới 5,0	1,4
4	Hệ số lương từ 5,0 đến dưới 6,0	1,6
5	Hệ số lương từ 6,0 đến dưới 7,0	1,8
6	Hệ số lương từ 7,0 trở lên	2,0

(Nguồn : KBNN huyện Tân Hiệp, Kiên Giang)

Thúc đẩy động cơ làm việc bằng yếu tố phi vật chất

Bên cạnh công tác thúc đẩy động cơ làm việc của đội ngũ CBCC qua các yếu tố vật chất như lương, thưởng, phúc lợi, thì KBNN huyện Tân Hiệp trong những năm vừa qua cũng rất quan tâm và chú trọng đến các yếu tố thúc đẩy động cơ làm việc phi vật chất như : bố trí công việc, cải thiện môi trường và điều kiện làm việc, chú trọng công tác đào tạo, phát triển và thăng tiến của nhân viên. Cụ thể :

- Về bố trí, phân công công việc :

KBNN Tân Hiệp thực hiện bố trí mỗi tổ nghiệp vụ đều có một phòng làm việc riêng biệt, mỗi tổ có một chức năng riêng, chịu trách nhiệm cho từng cá nhân đang đảm nhận công việc đang làm. Mỗi tổ đều được ban giám đốc phân công kiêm nhiệm thêm một công việc khác nhằm hỗ trợ lẫn công việc đan xen trong trong các tổ. Bản thân của công việc là một yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy động cơ làm việc như: phát huy được tinh thần đoàn kết, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc, tinh thần sáng tạo, phát huy được năng lực sở trường và quyết định được những vấn đề, công việc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

- Về cải thiện môi trường và điều kiện làm việc :

Tại KBNN Tân Hiệp thì đơn vị được trang bị đầy đủ các thiết bị cần thiết như: máy vi tính,

máy in, bàn, ghế, phòng làm việc và các thiết bị khác phục vụ cho công tác chuyên môn. Bên cạnh đó cũng trang bị đầy đủ máy lạnh, nước uống, cũng như điều kiện vệ sinh phòng ốc luôn được đảm bảo gọn gàng, sạch sẽ. Lãnh đạo đơn vị cố gắng duy trì một môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, chia sẻ, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc. Mỗi quan hệ chức năng giữa lãnh đạo và cấp dưới, việc sắp xếp và cách làm việc của cấp trên đều được diễn ra công bằng, công khai, khách quan và đúng mức với các cấp dưới. Cá nhân có cố gắng, sáng tạo giúp cơ quan đi lên cần khen thưởng các cá nhân có thành tích xuất sắc từ đó tạo ra môi trường khích lệ hăng say làm việc với chất lượng, năng suất cao hơn.

- Về công tác đào tạo, phát triển và cơ hội thăng tiến :

Đối với đặc thù công tác chuyên môn về nghiệp vụ kho bạc, đơn vị trong thời gian qua đã có chính sách quan tâm đúng từng đối tượng để có chính sách bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ và làm đội ngũ quản lý kế cận. Điều này thể hiện qua việc là đơn vị thường xuyên cho CBCC tham gia các lớp, khóa học bồi dưỡng nhằm đào tạo sâu hơn trình độ nghiệp vụ và khả năng quản lý nhằm mục đích nâng cao hiệu quả công việc. Trong 3 năm vừa qua, đơn vị cũng đã cử đi đào tạo trên 40 lượt CBCC qua các lớp học nghiệp vụ, lý luận chính trị, cao học với tỷ lệ người được đào tạo với mục tiêu đạt 100%. Bên cạnh đó, KBNN Tân Hiệp cũng đã áp dụng các phương pháp đào tạo khác nhau trong công việc và ngoài công việc để nâng cao trình độ của CBCC tại đơn vị theo phương thức cán bộ mới vào làm sẽ được một cán bộ cũ làm cùng bộ phận có kinh nghiệm kèm cặp và hướng dẫn.

Về mặt cơ hội thăng tiến, đây là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao động lực thúc đẩy NLD tham gia đào tạo và làm việc, phục vụ công tác chuyên môn đặc thù của đơn vị những năm qua. Để chuẩn bị cho công tác đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt, đảm bảo có sự chuyển tiếp liên tục vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, định kì KBNN Tân Hiệp tổ chức công tác quy hoạch cán bộ 4 năm

một lần và đã thực hiện vào các năm 2002, 2006, 2010, 2014. Bên cạnh đó, công tác nhận xét, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện đúng quy trình dưới sự chỉ đạo của Lãnh đạo KBNN tỉnh và đề xuất tham mưu của Trưởng phòng tổ chức và hành chính, mức độ quan tâm tạo điều kiện của lãnh đạo các cấp trong đơn vị để CBCC của mình tham gia đào tạo, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ cũng được quan tâm đúng lúc.

3. Đánh giá về thực trạng công tác thúc đẩy động cơ làm việc của CBCC tại KBNN huyện Tân Hiệp

Những năm qua, với nhận thức đúng đắn về sự cần thiết và tầm quan trọng của công tác thúc đẩy động cơ làm việc, ban lãnh đạo KBNN Tân Hiệp đã thường xuyên quan tâm thực hiện, đem lại kết quả nhất định trong việc động viên, khuyến khích NLD phấn đấu hết mình trong công việc, nâng cao hiệu quả công việc góp phần quan trọng vào việc hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao. Cụ thể như sau:

- KBNN Tân Hiệp đã có chính sách rõ ràng, minh bạch trong công tác trả lương cho người lao động. Mức lương khá ổn định và có tăng qua các năm, đảm bảo cơ bản ổn định đời sống, tạo sự yên tâm công tác cho NLD. KBNN Tân Hiệp luôn trả lương đúng hạn theo quy định trong kí hết hợp đồng với CBCC.
- KBNN Tân Hiệp thực hiện đầy đủ chính sách phúc lợi đối với NLD theo quy định của nhà nước, các chế độ quyền lợi cho NLD được đảm bảo. Điều này thể hiện sự quan tâm của KBNN Tân Hiệp tới NLD, tác động đến tâm lý yên tâm công tác của NLD.
- Công tác thi đua khen thưởng được thực hiện khá tốt, chính sách thi đua khen thưởng rõ ràng, tiêu chí thi đua sát với yêu cầu nhiệm vụ và được thực hiện một cách dân chủ. Điều này có ý nghĩa tinh thần to lớn, thể hiện sự quan tâm của đơn vị đối với CBCC, tác động rất lớn đến tâm lý của họ, tạo cho họ ý thức và cái nhìn thiện cảm gắn bó với đơn vị.
- Công tác đào tạo được KBNN Tân Hiệp quan tâm thực hiện, các chương trình đào tạo khá

phong phú, tạo điều kiện cho CBCC tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao trong công việc.

- KBNN Tân Hiệp cũng có sự quan tâm sâu sát NLD được bố trí công việc phù hợp với sở trường và năng lực chuyên môn, tạo điều kiện cho NLD hoàn thành nhiệm vụ.

- Đồng thời, KBNN Tân Hiệp cũng tạo được môi trường làm việc thoải mái, điều kiện làm việc khá tốt. Người lao động được đảm bảo thiết bị, phương tiện cần thiết để hoàn thành tốt công việc.

Bên cạnh những thành công nêu trên, công tác thúc đẩy động cơ làm việc của CBCC tại đơn vị vẫn còn bộc lộ một số các hạn chế :

- Tiền lương tại KBNN Tân Hiệp tuy có ổn định, đáp ứng được nhu cầu của CBCC nhưng chưa thực sự hoàn toàn tạo được động cơ thúc đẩy cho CBCC làm việc vì đây là chế độ mặc nhiên có mỗi khi đến kì.

Việc xét nâng lương thường xuyên và nâng lương trước hạn còn quá đơn giản, chưa linh hoạt, mang tính “ đến hẹn lại lên”, làm cho CBCC không có mục tiêu để phấn đấu. Hệ thống bảng lương hiện hành theo quy định của Nhà nước vẫn chưa đem lại thỏa mãn cho CBCC, không tạo được đòn bẩy để thúc đẩy CBCC cống hiến hết mình. Cần nghiên cứu giải pháp và thực hiện chế độ tiền lương gắn với trách nhiệm, mức độ phức tạp và hiệu quả công việc của từng CBCC khắc phục triệt để những tồn tại trên.

- *Tiền thưởng*: về hình thức khen thưởng không đa dạng, lặp đi lặp lại qua các năm, mức thưởng còn thấp, kết quả đánh giá dung làm căn cứ xét thưởng còn nhiều hạn chế, theo cảm tính, các chỉ tiêu để so sánh còn khập khễnh nên dẫn đến việc thiếu tương xứng giữa kết quả làm việc và phần thưởng nhận được. Việc xét thi đua khen thưởng vẫn còn mang tính cào bằng.

- *Về công tác đào tạo*: chương trình đào tạo cho CBCC được duy trì thường xuyên nhưng chỉ giới hạn ở một số lượng và CBCC nhất định, không chủ động thực hiện mà chủ yếu thực hiện theo sự chỉ đạo của KBNN Tân Hiệp

và còn mang tính hình thức. Nội dung và hình thức đào tạo còn nhiều hạn chế, nhiều lúc còn lãng phí trong công tác đào tạo vì lý do đào tạo nhưng không sử dụng hoặc chưa sử dụng hết năng suất. Mặt khác, công tác này thời gian qua chủ yếu để đáp ứng công việc hiện tại trước mắt mà không có định hướng cụ thể, mục tiêu rõ ràng cho phát triển nguồn nhân lực tương lai. Chủ yếu chỉ tập trung đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn.

- *Đối với công việc*: Mỗi cá nhân CBCC chưa có bản mô tả chi tiết về phần việc mình làm. Thông thường chỉ là bản báo cáo kết quả công việc cuối năm nhưng còn sơ sài và chung chung, đặc biệt là công việc kiêm nhiệm như một công việc có nhiều người làm hoặc một người làm nhiều công việc. Từ đó dẫn đến sự đánh giá công việc cho từng cá nhân còn khó khăn.

- *Về môi trường và điều kiện làm việc*: Bố trí thời gian làm việc và nghỉ ngơi cho CBCC vẫn còn một số hạn chế. Do đặc điểm của ngành các công việc thường có xu hướng dồn vào cuối kỳ nên làm ảnh hưởng không nhỏ đến thời gian nghỉ ngơi của NLĐ. Việc bố trí nơi làm việc cho CBCC vẫn còn chật hẹp, cơ sở vật chất còn cũ kỹ, sử dụng các thiết bị điện, văn phòng phẩm còn lãng phí, cảnh quan môi trường làm việc ít cây xanh. Đây cũng là điểm tồn tại khó có thể giải quyết ngay vì vậy làm ảnh hưởng không nhỏ tới công tác thúc đẩy động cơ làm việc cho CBCC.

- *Việc luân chuyển CBCC*: Công tác này trong thời gian qua tại KBNN Tân Hiệp còn mang tính phát sinh khi có yêu cầu, không có kế hoạch từ trước vì vậy gặp không ít lúng túng trong công tác chuẩn bị chuyên môn và kỹ năng làm việc cho nhân viên cũng như sự quản lý của cấp trên.

- *Về đánh giá công việc* : Đơn vị chưa có bước xác định nhu cầu rõ ràng trong công việc đối với mỗi công việc riêng. Hơn nữa, các tiêu thức đánh giá việc thực hiện công việc còn sơ sài và chỉ mang tính định tính, từ đó dẫn đến khó công bằng và chính xác. Bản đánh giá chất lượng còn sơ sài qua loa, đại khái.

- *Về cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp* : Tại đơn vị thì vấn đề này vẫn chưa được đánh giá cao, nhất là đối với bộ phận CBCC cấp dưới. Chính sách này vẫn chưa thực sự tốt trong việc tạo thúc đẩy động cơ làm việc cho CBCC. Việc quy hoạch cán bộ nguồn vẫn còn sơ sài. Hầu hết các CBCC đều cho rằng việc thăng tiến mang tính chất cơ cấu, do đó nhiều người không quan tâm và hiểu rõ đến điều kiện thăng tiến trong đơn vị.

4. Giải pháp hoàn thiện công tác thúc đẩy động cơ làm việc của CBCC tại KBNN huyện Tân Hiệp, Kiên Giang trong thời gian đến

Hoàn thiện công tác đánh giá thành tích, khen thưởng

Căn cứ vào công tác chuyên môn và mức độ phức tạp của công việc từng bộ phận để xây dựng và sắp xếp phân loại lao động trong các bộ phận của KBNN Tân Hiệp để tăng năng suất. Việc sắp xếp và phân loại lao động trong các bộ phận của KBNN Tân Hiệp có thể nên được thực hiện như sau:

- Phân loại CBCC thành 3 loại: giỏi, khá và trung bình.

- Để nhận biết CBCC có nghiệp vụ thuộc loại nào thì KBNN Tân Hiệp có thể xác định như sau:

Vào đầu tháng mỗi CBCC sẽ được ấn định số điểm cao nhất là 100 điểm. Nếu CBCC vi phạm trong việc thực hiện các quy định về công tác cũng như việc chấp hành nội quy kỷ luật sẽ bị xử lý dưới hình thức trừ dần số điểm này đến hết. Sau đó đến cuối tháng sẽ tổng hợp số điểm lại đánh giá CBCC thuộc loại nào theo cách phân loại điểm như sau:

Bảng 3.1: Phân loại điểm đánh giá lao động

Tiêu chuẩn	Tốt	Khá	TB
1. Mức độ hoàn thành CV	40	36	32
2. Chất lượng, hiệu quả thực hiện CV	40	32	32
3. Tác phong công nghiệp	20	16	12
Kết quả chung	88-100	76-87	64-75

(Nguồn : Đề xuất của tác giả)

Hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng

Xây dựng mới và bổ sung thêm quy chế thời hạn nâng lương cho CBCC, cụ thể đối với CBCC có thành tích tốt, có nhiều sáng kiến được ứng dụng rộng rãi, mang nhiều lợi ích cho đơn vị, được nhận bằng khen, giấy khen từ KBNN các cấp cao hơn vì những cống hiến đó thì được đề nghị xét nâng lương đột xuất, ngoại lệ cho những trường hợp này. Biện pháp này thể hiện sự quan tâm sâu sắc, đánh giá cao của tổ chức, ghi nhận những thành tích vượt bậc của các cá nhân, tôn vinh những cá nhân có đóng góp tích cực cho sự phát triển của KBNN Tân Hiệp, khuyến khích CBCC đồng thời làm gương cho những NLĐ khác tiếp tục nỗ lực phấn đấu.

Hoàn thiện chính sách phúc lợi

Chính vì vậy trong thời gian đến KBNN Tân Hiệp cần có những biện pháp duy trì và tạo ra những đổi mới trong các hoạt động đó, đặc biệt cần đa dạng thêm các hoạt động phúc lợi và dịch vụ khác như:

-Mở các dịch vụ tư vấn cho cán bộ, nhân viên : tư vấn tâm lý, gia đình, hôn nhân.. để giúp NLĐ có thể giải quyết vướng mắc trong cuộc sống, tạo cho NLĐ thoải mái và yên tâm công tác.

-Áp dụng trợ cấp đắt đỏ khi có sự gia tăng giá cả do lạm phát cho NLĐ để chi tiêu đảm bảo cuộc sống ổn định.

Đơn vị nên xây dựng kế hoạch tổ chức tham quan du lịch cho CBCC cụ thể cho từng năm dựa trên cơ sở kết quả bình chọn xét thi đua tập thể cá nhân, kinh phí thực hiện, mức độ cống hiến...

Hoàn thiện công tác thúc đẩy động cơ làm việc thông qua các yếu tố về công việc

-Đưa ra một kế hoạch tuyển dụng đầy đủ, chi tiết, các bộ phận, phòng ban trong toàn KBNN huyện Tân Hiệp có nhiệm vụ dự báo kế hoạch tuyển dụng nhân sự cho năm/ quý tới với các chi tiết cụ thể nhất. Căn cứ vào đó để bộ phận nhân sự xét duyệt và tìm CBCC phù hợp với công việc.

- KBNN huyện Tân Hiệp nên để cho các CBCC tự xây dựng bản mô tả công việc cho

mình dựa vào đó họ sẽ đề ra nội dung, chương trình, tiến độ, sự phối hợp và dự kiến khả năng phát triển của bản thân phù hợp với đặc thù công việc mà họ đang đảm nhiệm từ đó ban lãnh đạo sẽ phát hiện năng lực của từng cá nhân và bố trí cán bộ, viên chức phù hợp với năng lực và thể mạnh của từng người để có sự sắp xếp hợp lý trong công việc, từ đó kích thích họ nhận thấy tầm quan trọng của công việc mà họ đang thực hiện.

Hoàn thiện công tác thúc đẩy động cơ làm việc thông qua cải thiện môi trường, điều kiện làm việc

KBNN Tân Hiệp nên tổ chức cho các đơn vị phòng ban thực hiện và duy trì một số phong trào như 5S để giữ gìn vệ sinh và ngăn nắp nơi làm việc, đảm bảo sức khỏe cho NLĐ.

KBNN huyện Tân Hiệp cần nâng cao hơn nữa công tác tổ chức, phục vụ nơi làm việc, chú trọng đến thiết kế và bố trí phòng ban sao cho hợp lý nhất. Bên cạnh đó, đơn vị cần tăng cường hơn nữa kỷ luật lao động cũng cố nề nếp làm việc và sinh hoạt cũng như về an toàn – vệ sinh lao động như việc quy định và kiểm soát chặt chẽ giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi tránh tình trạng đi sớm về muộn, quan tâm hơn nữa vấn đề bảo hộ lao động.

Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển

KBNN huyện Tân Hiệp nên có kế hoạch đào tạo và phát triển về NLĐ từ trước khi có sự thay đổi về yêu cầu công việc NLĐ có thể ngay lập tức thích ứng với công việc, với những đòi hỏi mới. Không nên chỉ đến khi cần mới bị động tổ chức đào tạo, huấn luyện NLĐ. Vào cuối năm, Phòng tổ chức phối hợp với các phòng ban tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo, huấn luyện NLĐ. Sau đó, lập kế hoạch đào tạo – huấn luyện cho năm kế tiếp.

5. Kết luận

Tóm lại, thúc đẩy động cơ làm việc của đội ngũ người lao động nói chung và đội ngũ CBCC nói riêng trong lĩnh vực Kho bạc là vấn đề cốt lõi đối với toàn ngành. Những giải pháp nêu trên được đề xuất trên cơ sở nghiên cứu thực trạng công tác thúc đẩy động cơ làm việc của đội ngũ CBCC tại KBNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên

Giang trong thời gian vừa qua, từ đó tạo điều kiện để các nhà lãnh đạo tại đơn vị ban hành, áp dụng và điều chỉnh các chính sách và quyết định phù hợp. Qua đó góp phần nâng cao động cơ, cải thiện hiệu quả làm việc của đội ngũ CBCC, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ được cấp trên giao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO :

1. *Đinh Thị Thúy Luy (2014), Giải pháp thúc đẩy động cơ làm việc của cán bộ nhân viên tại công ty TNHH MTV quản lý và khai thác hầm đường bộ Hải vân , Luận văn thạc sĩ QTKD, Đại học Duy Tân.*
2. *Lê Thị Thanh Tịnh (2017), Giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho CBCC tại các cơ quan thuộc UBND quận Ngũ Hành Sơn, Thành phố Đà Nẵng, Luận văn thạc sĩ QTKD, Đại học Duy Tân.*
3. *Lê Đình Hùng (2015), Giải pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ nhân viên tại Ngân hàng thương mại cổ phần đầu tư phát triển BIDV – Chi nhánh Kiên Giang, Luận văn thạc sĩ QTKD, Đại học Duy Tân.*
4. *Phạm Việt Dũng (2018), Giải pháp thúc đẩy động cơ làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức tại Kho bạc Nhà nước huyện Tân Hiệp, Kiên Giang, Luận văn thạc sĩ QTKD, Đại học Duy Tân.*
5. *Trần Kim Dung (2005), Nhu cầu, sự thỏa mãn của nhân viên & mức độ gắn kết đối với tổ chức, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.*

