

MỘT SỐ ĐẶC TRƯNG VỀ ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Hà Văn Hoàng¹

Tóm tắt

Những năm gần đây, việc nghiên cứu về đối tượng lao động ở nước ta dưới góc độ khoa học xã hội và nhân văn đã có những cách tiếp cận khác nhau, trong đó khai thác hướng nghiên cứu về giá trị và định hướng giá trị có ý nghĩa quan trọng và thiết thực. Sở dĩ hướng tiếp cận này có vị trí quan trọng như vậy là bởi định hướng giá trị không chỉ có ý nghĩa trong việc hoàn thiện nhân cách, phát triển nhân cách cũng như hành vi của người lao động mà còn giúp cho việc điều chỉnh, điều khiển hoạt động của các tổ chức, các nhóm xã hội có hiệu quả.

Mặt khác, sự phát triển vũ bão của nền kinh tế thị trường cùng với những làn sóng giao thoa văn hóa đã tác động không nhỏ đến đời sống con người nói chung và người lao động nói riêng. Chính cơ chế thị trường và sự tiếp biến văn hóa đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến “thang” giá trị và định hướng giá trị của lao động nước ta hiện nay.

Dưới góc nhìn về giá trị và định hướng giá trị, trên cơ sở đối chiếu với định hướng giá trị truyền thống của người lao động, bài viết phân tích một số đặc trưng về định hướng giá trị và đưa ra một số biện pháp nhằm điều chỉnh một số định hướng giá trị có tính chất lệch chuẩn của người lao động ở nước ta hiện nay.

1. Theo quan điểm của Thái Duy Tuyên, nhân cách được hiểu là: “khái niệm biểu thị những dấu hiệu bản chất của mỗi người thông qua hệ thống giá trị” [5, tr.58]. Như vậy, với cách hiểu này có thể nhận thấy, dấu hiệu hay đặc trưng cơ bản của nhân cách được thể hiện qua mỗi cá thể là hệ thống giá trị. Hệ thống các giá trị ở đây không chỉ về mặt vật chất mà cả về mặt tinh thần và chính hệ thống giá trị là thước đo nhân cách. Mặt khác, trong quá trình hình thành, phát triển nhân cách, định hướng giá trị trở thành động lực thúc đẩy của sự phát triển và hoàn thiện nhân cách của chủ thể. Tuy nhiên cần phải tính đến tính lịch sử của định hướng giá trị, nghĩa là trải qua mỗi giai đoạn khác nhau, trong những môi trường xã hội và định chế xã hội khác nhau sẽ có những thành tố định hướng giá trị không giống nhau. Điều này cũng thể hiện ở những đặc trưng về định hướng giá trị của lao động nước ta hiện nay.

Đội ngũ lao động là một lực lượng chiếm số lượng lớn và và chính họ là được lượng chủ yếu nuôi sống xã hội. Sự phát triển về mặt chuyên môn kỹ thuật ở họ sẽ đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của đời sống kinh tế hiện đại. Đồng thời, chính sự phát triển của nền kinh tế thị trường cùng với sự tự ý thức, tự chủ cùng với bản chất “giai cấp” (giai cấp công nhân) là sớm tiếp thu những giá trị mới

¹ Khoa Tâm lý - Giáo dục - Trường ĐHSP - ĐH Đà Nẵng

nên lực lượng này có sự biến đổi những “thang” giá trị và hệ thống định hướng giá trị nhất định. Chính vì vậy, việc nhận diện những định hướng giá trị của tầng lớp xã hội này trong bối cảnh hiện nay là cần thiết và có ý nghĩa thiết thực trong việc phát triển con người Việt Nam toàn diện.

2. Định hướng giá trị bao gồm định hướng giá trị của xã hội, định hướng giá trị của gia đình và định hướng giá trị của cá nhân. Trong các cấu phần định hướng giá trị này thì định hướng giá trị của các nhân đóng vai trò quan trọng và là mặt thể hiện của những định hướng kia. Định hướng giá trị của xã hội và gia đình chỉ có ý nghĩa khi định hướng giá trị của các nhân được thể hiện, bởi cá nhân với tư cách là một bộ phận cấu thành nên chính thể - xã hội. Mặt khác, định hướng giá trị mang tính lịch sử cụ thể nên việc nhìn nhận và xem xét hệ thống định hướng giá trị có từ trước của một cá nhân hay một nhóm xã hội là cơ sở để nhận diện những đặc trưng của định hướng giá trị mới cũng như sự biến đổi của nó.

2.1. Định hướng giá trị của người lao động nước ta trước đây bao gồm những yếu tố mang tính truyền thống được biểu hiện ở một số đặc trưng sau:

Thứ nhất, về nhóm giá trị trong cuộc sống hàng ngày: Trước đây khi cơ chế quản lý tập trung quan liêu, bao cấp cùng với việc chưa mở cửa rộng rãi giao lưu kinh tế thế giới, người lao động nước ta chỉ hướng đến giá trị “ăn chắc mặc bền”, nhu cầu vui chơi, giải trí chưa được thể hiện một cách đậm nét.

Những giá trị về làm giàu vốn tri thức còn hạn chế, đặc biệt là động cơ của việc nâng cao trình độ thường chưa thực sự đúng đắn.

Về tính năng động, sáng tạo trong công việc nói chung và trong giao tiếp xã hội nói riêng còn dừng lại ở mức độ thấp nên tính “cạnh tranh” (lành mạnh) còn chưa mạnh mẽ nên chưa phát huy hết nội lực của người lao động. Do đó, đặc tính “cố hữu” vẫn là điểm dễ nhận thấy khi có sự thay đổi những giá trị mới của xã hội của đối tượng này.

Thứ hai, nhóm giá trị xã hội: Nhóm giá trị xã hội là những định hướng giá trị về mặt đạo đức cùng với những mối quan hệ giữa cá nhân người lao động và tập thể của họ cũng như cộng đồng xã hội.

Nhìn chung, đội ngũ lao động luôn có ý thức và hành động đúng đắn trong việc giữ gìn và phát huy những giá trị truyền thống vốn có của dân tộc như: trọng tình nghĩa, đề cao chính nghĩa, công bằng,...

Về giá trị mối quan hệ giữa cá nhân và tập thể được thể hiện ở chỗ: sống “hết mình vì tập thể”, đặt quyền lợi của tập thể lên trên quyền lợi và địa vị cá nhân,...

Thứ ba, nhóm giá trị đối với cuộc sống: Ở nhóm giá trị này có thể nhận thấy qua một số mặt biểu hiện như về mục đích, ý nghĩa cuộc sống; về giá trị đối với lao động.

Hầu hết lao động nước ta luôn có niềm tin và lý tưởng vào chế độ chính trị của xã hội , vào đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước.

Mục đích, ý nghĩa cuộc sống của lao động nước ta trước đây thường ít hướng đến khẳng định vị thế của cá nhân trong cuộc sống; đó cũng chính là hệ quả của sự “đóng khung” nền kinh tế.

Về giá trị đối với lao động, nhìn chung, ở tầng lớp này xem lao động là một phương thức của đề mưu cầu cuộc sống. Mặt khác, tính “tự chủ”, “tự chịu trách nhiệm” trong lao động chưa cao , trong suy nghĩ và hành động còn theo lối “nước nổi, bè nổi”,...

Như vậy, qua một số đặc trưng về định hướng giá trị của lao động nước ta trước đây nêu trên có thể nhận thấy: bên cạnh, những giá trị được phát huy tối ưu, thể hiện những định hướng giá trị truyền thống của dân tộc và của cộng đồng xã hội , nhất là giá trị về mặt xã hội đạo đức lại có những định hướng giá trị mang cực “âm” . Sở dĩ, một số định hướng giá trị chưa trở thành những định hướng giá trị có tính thời đại của nhân loại tại thời điểm đó là bởi một mặt do cơ chế thị trường, mặt khác do hệ động cơ của chính bản thân người lao động.

2.2. Trong bối cảnh hiện nay , khi xã hội có những biến chuyển mạnh mẽ nhất là sự phát triển của cơ chế thị trường trong hoàn cảnh mới cùng với sự thay đổi của vị thế người lao động kéo theo sự thay đổi về định hướng giá trị của tầng lớp này . Những sự thay đổi đó, theo chúng tôi có thể nhận thấy qua một số đặc trưng sau đây:

Thứ nhất, nếu như trước đây , những giá trị về coi trọng tình nghĩa , vật chất trở thành phương tiện để duy trì và đảm bảo cuộc sống thì hiện nay , bên cạnh một số giá trị truyền thống vẫn được phát huy những xu hướng coi trọng khía cạnh vật chất trở nên đậm nét và biểu hiện ngày một mạnh mẽ hơn trong định hướng giá trị của người lao động.

Điều này cũng nói lên sự “lên ngôi” của xã hội đồng tiền và sự thông trị của giá trị vật chất trong một bộ phận người trong xã hội nói chung và người lao động hiện nay . Một mặt, giá trị vật chất sẽ là động lực của sự phát triển nhân cách nếu được nhìn nhận đúng và tích cực với vai trò là giá trị không thể thiếu và là phương tiện của đời sống ; mặt khác nó sẽ trở thành lực cản của sự phát triển lệch lạc nhân cách nếu được nhìn nhận nó như là mục đích chính yếu. Nhìn vào thực tế khách quan hiện nay cho thấy, phạm trù giá trị vật chất trong hệ thống định hướng giá trị của người lao động chi phối nhiều đến việc lựa chọn những giá trị khác của họ.

Việc coi trọng giá trị vật chất cũng dẫn đến sự thay đổi mối quan hệ giữa những người lao động với nhau. Điều này dễ dàng nhận thấy ở đặc điểm: ngày càng có khoảng cách , nhất là khoảng cách về đời sống tình cảm . Giữa những người lao động giờ đây chỉ là sự giao tiếp có tính chất xã giao. Mặt khác, xu thế giao tiếp hẹp trong phạm vi nhóm ngay trong một công ty, xí nghiệp hay một tổ lao động là một định hướng giá trị mới trong đời sống của lao động hiện nay.

Thứ hai, mối quan hệ giữa *đức* và *tài* đã có sự thay đổi rõ rệt trong “thang” giá trị của người lao động. Nếu trước đây, trong một tập thể lao động , những người có *đức* thường được đề cao hơn và những người có *tài* lại bị chèn ép thì hiện nay yếu tố *đức* và *tài* đã có sự “cân bằng” nhau và được xem

xét trong mối tương quan hợp lý hơn. Mặc nhiên, việc xem nhẹ giá trị *đức* hay *tài* sẽ không thể phát huy tác dụng nguồn nội lực tối đa của mỗi cá nhân.

Thứ ba, định hướng giá trị về chính bản thân người lao động : người lao động ngày càng có tính “tự chủ”, “tự chịu trách nhiệm” về hành vi của mình trong quá trình lao động và trong cuộc sống.

Giá trị khẳng định mình trong lao động được xem là thước đo của hiệu quả lao động . Họ ngày càng vươn tới sự trải nghiệm của chính chủ thể. Đây là nét mới trong xu thế về định hướng giá trị của người lao động ở nước ta hiện nay. Chính sự phát huy giá trị bản thân, nguồn nội lực của đối tượng này sẽ đem lại hiệu suất lao động cao cho xã hội . Vì vậy, giá trị về tự nhận thức của người lao động được xem là một căn cứ để đánh giá sự trưởng thành về chất của đội ngũ lao động.

Sự thay đổi định hướng giá trị trong việc khẳng định mình kéo theo sự thay đổi giá trị của việc nâng cao trình độ khoa học kỹ thuật , trình độ chuyên môn nghề nghiệp của người lao động . Người lao động nước ta hiện nay chú trọng nhiều đến việc bồi dưỡng năng lực của bản thân nhằm đáp ứng ngày càng cao những đòi hỏi của nền kinh tế tri thức dù ở bất kỳ cương vị là công nhân hay kỹ sư.

Thứ tư, nếu trước đây, giá trị làm giàu chỉ mang mục đích cá nhân và vì cá nhân , sự nhận thức về giá trị làm giàu cho xã hội chưa được thể hiện thì ngày nay , người lao động nhận thức được ý nghĩa của giá trị làm giàu : làm giàu cho bản thân cũng là làm giàu cho xã hội . Chính sự nhận thức đúng đắn này sẽ trở thành động lực lớn cho quá trình nhận thức và hành động của người lao động. Điều dễ nhận thấy hiện nay , giá trị làm giàu trở thành nhu cầu lớn trong hệ thống những nhu cầu của mỗi người . Song giá trị này cũng đang có sự biến đổi theo những chiều hướng khác nhau và sẽ trở thành lệch chuẩn một khi nó trở thành mục đích chủ yếu của đời sống người lao động.

Định hướng giá trị làm giàu cũng gắn với định hướng giá trị của việc lựa chọn nghề nghiệp . Nhìn chung, lao động nước ta hiện nay, nhất là lao động trẻ có xu hướng lựa chọn những ngành nghề mang lại thu nhập cao, cùng với sở thích làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài. Bởi họ cho rằng, ở đó họ mới có thu nhập cao và phát huy hết tài năng của mình

Thứ năm, sự nhìn nhận đúng mức về phân hóa giàu - nghèo là một trong những biểu hiện mới trong định hướng giá trị của người lao động.

Dưới tác động của cơ chế thị trường , đời sống của một bộ phận người lao động ngày một nâng cao và trở nên giàu có ; đồng thời, một bộ phận không nhỏ lao động có thu nhập thấp . Chính điều này đã kéo theo một hệ lụy là chênh lệch giàu - nghèo và khoảng cách giàu - nghèo ngày càng rõ rệt.

Cuối cùng, theo chúng tôi nhận thấy, những định hướng giá trị về nhu cầu giải trí của người lao động ngày một cao hơn. Đời sống vật chất của người lao động được nâng cao kéo theo sự thay đổi định hướng giá trị về nhu cầu giải trí.

Từ một số đặc trưng cơ bản về sự biến đổi định hướng giá trị của người lao động ở nước ta hiện nay nêu trên, chúng tôi rút ra một số nhận xét sau:

- Định hướng giá trị của người lao động ở nước ta hiện nay có sự biến đổi mạnh mẽ về nhiều mặt theo những định hướng giá trị của xã hội và xu thế định hướng giá trị của thời đại. Bên cạnh, những định hướng giá trị đã có từ trước và trở thành những định hướng giá trị có tính bền vững và gốc rễ, hiện nay xuất hiện những định hướng giá trị mới.

- Bên cạnh những định hướng giá trị biến đổi theo hướng tích cực trở thành động lực cho sự phát triển và hoàn thiện nhân cách của cá nhân thì những ảnh hưởng tiêu cực do sự thay đổi định hướng giá trị mới trở thành tác nhân của sự lệch chuẩn trong việc hoàn thiện nhân cách của người lao động.

- Nhìn chung, lao động ở các vùng khác nhau, có trình độ văn hóa và hoạt động chuyên môn khác nhau có sự khác biệt nhất định trong định hướng giá trị đặc trưng cho nhóm mà họ tham gia.

- Hệ thống định hướng giá trị của lao động có tính mâu thuẫn nội tại của nó, song có thể nói đây là những nét tính cách xã hội mới đang được định hình và phát triển theo xu thế phát triển của xã hội. Nếu được quan tâm và tác động đúng mức, nó sẽ là những định hướng giá trị có lợi cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

2.3. Sự biến đổi các định hướng giá trị của người lao động ở nước ta hiện nay là kết quả tác động của hàng loạt các nhân tố kinh tế - xã hội, trong đó phải kể đến một số nhân tố cơ bản sau đây:

- Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế thị trường cùng với sự đổi mới cơ chế quản lý xã hội trong đó có sự đổi mới cơ chế, chính sách đối với người lao động; đặc biệt là việc định hướng phát triển nền kinh tế đa thành phần và không ngừng đẩy mạnh nền kinh tế tri thức.

- Sự mở cửa giao lưu kinh tế đã dẫn đến sự giao thoa giữa các hệ giá trị phương Đông và phương Tây, truyền thống và hiện đại, lý luận và thực tiễn,...

- Nền dân chủ xã hội chủ nghĩa được mở rộng cho phép phát huy tối đa tiềm lực con người.

- Sự tham gia của gia đình ít hơn trong việc định hướng các giá trị cho con cái trước khi bước vào hoạt động lao động hiện nay, nhất là việc lựa chọn nghề nghiệp.

- Sự thích ứng môi trường mới ngày một cao hơn của người lao động trước sự biến chuyển nhanh chóng của đời sống xã hội.

Từ những đặc trưng về định hướng giá trị của người lao động nêu trên (bao gồm cả những mặt tích cực và những xu hướng lệch chuẩn), chúng tôi đưa ra một số biện pháp nhằm bồi đắp hệ thống định hướng giá trị tốt đẹp sẵn có và điều chỉnh những định hướng có tính lệch chuẩn ở người lao động, để từ đó họ có thể trở thành những con người “vừa hồng vừa chuyên”:

- Tiếp tục phát huy hơn nữa những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc bởi sự hình thành hệ thống định hướng giá trị mới chỉ đạt được hiệu quả tích cực khi biết kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống đã tích đọng từ hàng nghìn năm của lịch sử dân tộc. Để làm được điều này, mỗi cơ quan, nhà máy, xí nghiệp phải thường xuyên tuyên truyền, giáo dục cho người lao động của mình nắm bắt và hiểu rõ về truyền thống dân tộc, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước thông qua các hình thức khác nhau.

- Các đơn vị quản lý lao động tạo điều kiện thuận lợi để người lao động phát huy tối đa nội lực vốn có của mình.

- Nhà nước cần có chính sách hợp lý và thỏa đáng về chế độ, chính sách cho người lao động, nhất là vấn đề thu nhập của họ để họ có thể yên tâm lao động sản xuất.

- Gia đình và nhà trường nhất là các trường chuyên nghiệp phải thường xuyên định hướng những giá trị cho con em của mình để họ có thể lựa chọn định hướng giá trị đúng đắn, hợp lý trong hoàn cảnh cụ thể của đất nước trước họ khi bước vào đời sống lao động.

- Bản thân người lao động phải chủ động trong việc lựa chọn giá trị và định hướng giá trị, nhất là những định hướng giá trị mới của bản thân sao cho phù hợp với phong tục tập quán và điều kiện cụ thể của tập thể lao động và xã hội.

Trong số những biện pháp nêu trên, yếu tố chủ thể người lao động giữ một vị trí hết sức quan trọng trong việc lựa chọn giá trị và định hướng giá trị của họ, mặc nhiên, sự lựa chọn những định hướng giá trị đó gắn liền với việc giải quyết những mâu thuẫn trong hệ thống cơ, trong việc đấu tranh giữa hành vi đạo đức và kích thích thực dụng. Chính chủ thể là người lựa chọn và quyết định giá trị và định hướng giá trị của bản thân cùng với vai trò của gia đình, nhà trường và xã hội.

3. Nếu xem định hướng giá trị là thái độ, là việc chọn lựa các giá trị của đời sống (giá trị tinh thần và vật chất), là hệ thống niềm tin, sở thích của con người vào một giá trị nào đó thì định hướng giá trị của lao động nước ta hiện nay đang có sự biến đổi nhanh chóng và đặt ra những đòi hỏi cần được giải quyết nhằm góp phần xây dựng đội ngũ lao động chuyên nghiệp, toàn diện.

Mặt khác, giá trị và định hướng giá trị trở thành một trong những thành tố quan trọng việc hình thành cấu trúc nhân cách của mỗi tầng lớp, giai cấp xã hội nói chung và của người lao động nói riêng. Chính vì vậy, việc nhận diện, đánh giá những đặc trưng về định hướng giá trị của người lao động ở nước ta hiện nay sẽ trở thành thước đo nhân cách và hỗ trợ có hiệu quả đối với việc điều chỉnh hệ thống cơ của nhân cách cũng như hành vi của họ.

Xã hội đang có những biến chuyển, thay đổi theo những xu hướng khác nhau và hết sức phức tạp buộc con người phải quay theo guồng quay của nó và điều đó không tránh khỏi những định hướng lệch chuẩn về mặt giá trị. Do đó, định hướng giá trị của gia đình và xã hội sẽ trở thành điểm tựa cho việc lựa chọn các định hướng cá nhân, nhất là trong hoàn cảnh trình độ lao động của nước ta còn thấp.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Thị Ngọc Bích (2000), *Tâm lý học nhân cách*, Nxb ĐHQG Hà Nội.

Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia.

Nguyễn Sinh Huy (chủ biên, 1995), *Giáo dục học đại cương 1*, Nxb Giáo dục.

Đào Thị Oanh (2008), *Tâm lý học lao động*, Nxb ĐHQG Hà Nội.

Thái Duy Tuyên (2003), *Những vấn đề chung của Giáo dục học*, Nxb Đại học Sư phạm.