

# MỨC ĐỘ THÍCH ỨNG VỚI HOẠT ĐỘNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG CHỨC HẢI QUAN MỚI VÀO NGHỀ

TRẦN THỊ HỒNG HƯỜNG\*

Ngày nhận bài: 17/05/2016; ngày sửa chữa: 24/05/2016; ngày duyệt đăng: 24/05/2016.

**Abstract:** The article presents results of survey on adaptation of new customs officers to professional activities on the perception and compares adaptation of new customs officers in their professional activities and senior colleagues. The results are bases for managers to find out measures to improve adaptation ability of custom officers to fulfill the tasks effectively.

**Keywords:** professional adaptation; custom officers.

Cùng với xu thế toàn cầu hóa, Việt Nam đã và đang không ngừng phát triển về mọi mặt: kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội,... Điều này đặt cho mỗi cá nhân những cơ hội, thách thức mới trong quá trình thích ứng với sự biến đổi của môi trường sống và làm việc; đặc biệt, với đội ngũ công chức Việt Nam nói chung và công chức Hải quan (CCHQ) mới vào nghề nói riêng. Bởi họ chính là những người tham mưu, thi hành Pháp luật, thay mặt Chính phủ và Nhà nước đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm của nhân dân, góp phần trong công cuộc xây dựng Việt Nam xã hội chủ nghĩa: “dân chủ - công bằng - văn minh”. Sự thích ứng với hoạt động nghề nghiệp có vai trò rất quan trọng đối với quá trình thực thi nhiệm vụ của CCHQ. Nếu công chức có mức độ thích ứng (MĐTƯ) với nghề nghiệp cao sẽ tạo ra hiệu quả trong công việc.

Ngành Hải quan có nhiệm vụ đảm bảo an ninh kinh tế xuất - nhập khẩu của đất nước, đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức cần có những trọng trách mang tính đặc thù nhất định. Hiện nay, lực lượng công chức hải quan lên đến trên 11.000 người. Tuy nhiên, không phải ai cũng thích ứng được với yêu cầu mới của hoạt động nghề nghiệp hải quan, đặc biệt là đội ngũ công chức mới vào nghề (dưới 5 năm tuổi nghề).

Với ý nghĩa trên, chúng tôi nghiên cứu “MĐTƯ với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề” nhằm tìm hiểu sự thích ứng nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề, phân tích các nguyên nhân của thực trạng và trên cơ sở đó đề xuất những kiến nghị nhằm nâng cao MĐTƯ trên địa bàn các Cục Hải quan miền Bắc.

## 1. Khái niệm cơ bản

Tiến hành nghiên cứu đề tài, chúng tôi sử dụng khái niệm cơ bản sau: *Sự thích ứng với hoạt động nghề nghiệp của công chức mới vào nghề là hoạt động có ý thức của CCHQ mới vào nghề nhằm thay đổi, điều chỉnh nhận thức, thái độ, kỹ năng của bản thân để phù hợp với*

*đặc điểm, yêu cầu và môi trường nghề nghiệp Hải quan, đồng thời cải biến chúng để mang lại hiệu quả hoạt động tối ưu.*

Sự thích ứng với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ thể hiện ở khía cạnh thay đổi nhận thức về hoạt động nghề nghiệp gồm các nội dung: - Nhiệm vụ của ngành Hải quan; - Nhiệm vụ của CCHQ; - Yêu cầu công việc đối với CCHQ; - Các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam; - Vai trò của các đối tác hợp tác; - Quy tắc ứng xử của CCHQ.

## 2. Phương pháp nghiên cứu và khách thể điều tra

Chúng tôi sử dụng kết hợp đa dạng các phương pháp nghiên cứu trong tâm lý học: nghiên cứu lý luận, điều tra bằng bảng hỏi, quan sát, phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia,...

Nghiên cứu được tiến hành trên 127 CCHQ mới vào nghề thuộc các Cục Hải quan: Cục Hải quan TP. Hải Phòng, Cục Hải quan TP. Hà Nội, Cục Hải quan tỉnh Lào Cai, Cục Hải quan tỉnh Cao Bằng và một số CCHQ là lãnh đạo các đơn vị. Khảo sát được tiến hành vào thời điểm tháng 2-4/2016.

Điểm trung bình (ĐTB) trong đề tài được tính theo thang 5 mức độ: *rất thay đổi*: 5 điểm; *thay đổi nhiều*: 4 điểm; *thay đổi khá nhiều*: 3 điểm; *thay đổi ít*: 2 điểm; *không có biểu hiện thay đổi*: 1 điểm. Từ đó chúng tôi tính ra ĐTB để xác định MĐTƯ về nhận thức của CCHQ như sau:  $\bar{X} = 1,0-1,80$ : thích ứng kém;  $\bar{X} = 1,81-2,60$ : thích ứng yếu;  $\bar{X} = 2,61-3,40$ : thích ứng trung bình;  $\bar{X} = 3,41-4,20$ : thích ứng khá;  $\bar{X} = 4,21-5,00$ : thích ứng tốt.

## 3. Kết quả nghiên cứu

**3.1. MĐTƯ với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề về mặt nhận thức.** Để tìm hiểu nhận thức của CCHQ mới vào nghề về MĐTƯ với hoạt động nghề nghiệp, chúng tôi sử dụng câu hỏi: “Hiểu biết của

\* Trưởng Hải quan Việt Nam

anh (chị) về hoạt động nghề Hải quan đã thay đổi như thế nào kể từ khi vào ngành đến nay?”. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau (bảng 1):

Bảng 1. MĐTU với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề

TT	Nội dung đánh giá	CCHQ mới		Thứ bậc
		ĐTB	Độ lệch chuẩn (ĐLC)	
1	Nhiệm vụ của ngành Hải quan	3,54	0,46	2
2	Nhiệm vụ của CCHQ	3,69	0,52	1
3	Yêu cầu công việc đối với CCHQ	3,53	0,57	3
4	Các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam	3,42	0,55	5
5	Vai trò của các đối tác hợp tác	3,46	0,56	4
6	Quy tắc ứng xử của CCHQ	3,17	0,58	6
	Chung	3,46	MĐTU: Khá	

Nhìn chung MĐTU của CCHQ mới vào nghề đạt mức *Khá* (ĐTB đạt 3,48; ĐLC là 0,54). Điều này cho thấy, CCHQ mới vào nghề đã có thay đổi nhiều trong nhận thức về nghề nghiệp của mình.

MĐTU về nhận thức biểu hiện qua các khía cạnh cụ thể đều đạt mức trung bình và khá, khoảng cách điểm giữa các biểu hiện không cao. Tuy nhiên, chúng không đồng nhất mà có sự phân cấp rõ rệt. Cụ thể: Nhiệm vụ của CCHQ với ĐTB = 3,69, ĐLC = 0,52, xếp bậc 1; Nhiệm vụ của Ngành Hải quan với ĐTB = 3,54, ĐLC = 0,49, xếp bậc 2; Yêu cầu công việc đối với CCHQ với ĐTB = 3,53, ĐLC = 0,55, xếp bậc 3; Các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam với ĐTB = 3,42, ĐLC = 0,57, xếp bậc 4; Vai trò của các đối tác hợp tác với ĐTB = 3,46, ĐLC = 0,56, xếp bậc 5; Quy tắc ứng xử của CCHQ với ĐTB = 3,17, ĐLC = 0,58, xếp bậc 6.

Tìm hiểu thêm về thực trạng MĐTU của CCHQ với hoạt động trên phương diện nhận thức thông qua phỏng vấn và quan sát quá trình thực hiện công việc của một số công chức cho thấy, đối với nhóm các nội dung được CCHQ mới vào nghề đánh giá ở MĐTU cao hơn các nội dung còn lại (các nhiệm vụ của CCHQ, nhiệm vụ của ngành Hải quan, yêu cầu công việc đối với CCHQ) vì: 1) Các nội dung này là những kiến thức căn bản đã được quy định rõ ràng tại **Luật Hải quan** (sửa đổi năm 2014) và các văn bản quy phạm pháp luật. Trước khi vào được tuyển dụng vào Ngành, các cá nhân phải trải qua kì thi tuyển dụng công chức do Tổng cục Hải quan tổ chức. Các kiến thức trên là một trong ba nội dung thi bắt buộc. Trong quá trình đó, các công chức đã được làm quen và tích lũy những hiểu biết cơ bản về ngành Hải quan cũng như các yêu cầu nhất định đối với công việc; 2) Tổng cục Hải quan đã và đang có những chính sách đào tạo và bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng

cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu mới của Ngành là ngang tầm thế giới. Hàng năm, Tổng cục Hải quan giao cho Trường Hải quan Việt Nam và các đơn vị chủ quản - các Vụ, Cục nghiệp vụ chịu trách nhiệm tổ chức hàng chục lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức cho công chức. Ví dụ: Năm 2015, Trường Hải quan Việt Nam đã đào tạo được khoảng 40 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ hải quan với gần 2.000 lượt học viên. Mỗi khóa học được tổ chức với mục đích riêng, song tất cả đều vì mục đích chung nhất là cụ thể hóa các đường lối, chính sách, chủ trương và nhiệm vụ của Ngành được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Qua đó, nâng cao hiểu biết của CCHQ về hoạt động nghề nghiệp đang đảm nhiệm. Đặc biệt, đối với các công chức mới vào nghề, đây là một trong những yêu cầu bắt buộc và nhiệm vụ trọng tâm luôn được Tổng cục Hải quan quan tâm. Sau khi được tuyển dụng và trước khi được giao nhiệm vụ chính thức, các công chức tập sự phải tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ hải quan dành cho công chức tuyển mới do Trường Hải quan Việt Nam tổ chức. Tại đây, họ được trang bị hệ thống các kiến thức cơ bản, tổng quát về hoạt động hải quan như: Luật Hải quan, Nghiệp vụ hải quan (Thông quan; Thuế - trị giá hải quan; Kiểm tra sau thông quan; Kiểm soát hải quan,...). Qua đó, giúp CCHQ mới vào nghề có định hướng rõ hơn về nghề nghiệp cũng như nhiệm vụ của mình.

Đối với các nội dung nhận thức về: Vai trò của các đối tác hợp tác với ĐTB=3,46, ĐLC=0,56, xếp bậc 4; Các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam với ĐTB=3,42, ĐLC=0,55, xếp bậc 5. Lí do là: Một trong những nhiệm vụ mà các cơ quan Nhà nước luôn cần thực hiện là việc phổ biến các chủ trương, đường lối, chính sách và hoạt động của Ngành đến từng đơn vị thuộc và trực thuộc để định hướng tư tưởng, bổ sung kiến thức kịp thời cho cán bộ, công chức. Tổng cục Hải quan khá quan tâm điều này và đã thực hiện rất tốt. Tất cả các thông tin về hoạt động của Ngành đều được triển khai sâu, rộng đến từng đơn vị thông qua các văn bản nội bộ, các kênh thông tin truyền thông nội bộ như: Báo *Hải quan*, các cổng thông tin điện của từng Vụ, Cục thuộc Tổng cục Hải quan,... theo đúng tuyên ngôn “Chuyên nghiệp - Minh bạch - Hiệu quả”. Mỗi cán bộ, công chức của Ngành được cấp mã số cá nhân riêng để truy cập vào trạng mạng nội bộ - netoffice. Công chức có thể dễ dàng tìm hiểu các thông tin, nắm bắt kịp thời các hoạt động Hải quan Việt Nam đang diễn ra trong nội bộ nước nhà hoặc các hoạt động hợp tác, liên kết với thế giới hay các nước bạn. Ngoài ra, cùng với thời kì khoa học kĩ thuật bùng nổ như hiện nay, con

người có thể tìm hiểu các thông tin mình muốn ở nhiều kênh khác nhau. Theo đó, ngoài việc tiếp thu các kiến thức trong các nhà trường, tổ chức, đơn vị trong và ngoài Ngành, CCHQ mới vào nghề có thể chủ động cập nhật các thông tin phong phú, đa dạng về hoạt động nghề nghiệp như: internet, sách, báo, truyền hình, đài phát thanh,... Tuy nhiên, do tình hình thực tiễn, các hoạt động nghiệp vụ hải quan diễn ra liên tục, luôn biến động trong khi các luồng thông tin quá đa dạng gây trở ngại không nhỏ cho công chức mới vào nghề. Bởi, họ còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, khả năng thu thập, xử lý thông tin và khả năng phân tích, phán đoán còn hạn chế. Trong một thời gian ngắn sẽ khó có thể nắm bắt kịp thời, đầy đủ, chính xác các thông tin liên quan đến hoạt động hải quan.

Đối với nội dung quy tắc ứng xử của CCHQ, với ĐTB=3,17, đạt MĐTU trung bình, xếp bậc 6, thứ bậc thấp nhất. Nguyên nhân là: Ngành Hải quan được coi là lực lượng biên phòng trên mặt trận kinh tế, chịu trách nhiệm đảm bảo an ninh kinh tế ngoại thương (xuất-nhập khẩu). CCHQ là lực lượng thực thi Pháp luật, có nhiệm vụ hướng dẫn người khai hải quan, tổ chức, cá nhân khi có yêu cầu. Trong quá trình thực thi công việc, CCHQ thường xuyên tiếp xúc với các đối tác là: cơ quan, doanh nghiệp, người dân (khách xuất nhập cảnh, các tổ chức, cá nhân có liên quan),... Vì vậy, công chức cần nắm vững Pháp luật, thông thạo nghiệp vụ; Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật, kỉ luật công tác; Văn minh, lịch sự khi tiếp xúc; Công tâm, tận tụy khi thi hành công vụ; Nhanh chóng, chính xác khi giải quyết công việc. Đặc biệt, cần có bản lĩnh nghề nghiệp, kiên quyết không nhận mọi lợi ích bất hợp pháp và không làm tổn hại đến truyền thống, danh dự của ngành Hải quan. Mặt khác, CCHQ làm việc trong khuôn khổ các mối quan hệ hành chính với cấp trên và đồng nghiệp. Đó là những mối quan hệ gắn gũi, thân thiết có tác động không nhỏ đến quá trình thích ứng nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề. Nếu mối quan hệ này tốt sẽ tạo ra môi trường làm việc vui vẻ, gắn bó, chia sẻ kinh nghiệm công tác, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình thích ứng nghề nghiệp. Ngược lại, nếu các mối quan hệ tiêu cực sẽ tạo ra bầu không khí tâm lí căng thẳng, ức chế, làm cản trở quá trình thích ứng nghề nghiệp của công chức nói chung và công chức mới vào nghề nói riêng.

Kết quả trên không chỉ do sự hỗ trợ từ phía Tổng cục Hải quan, các đơn vị và tổ chức liên quan mà một phần quan trọng, mang tính quyết định là ở bản thân mỗi công chức. CCHQ là những người có trình độ chuyên môn nhất định, được đào tạo tại các trường chuyên nghiệp trong và ngoài nước với các bậc học:

đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp... Do vậy, họ đã có những sự hiểu biết nhất định về kiến thức chuyên môn, kiến thức xã hội cũng như những năng lực nghề nghiệp căn bản. Mặt khác, CCHQ mới vào nghề thường là những người có tuổi đời khá trẻ, có sức khỏe, nhạy bén, năng động và lòng nhiệt huyết với nghề nghiệp, không ngại khó, sẵn sàng cống hiến, tích cực học hỏi. Chính những phẩm chất, năng lực của cá nhân đã giúp CCHQ mới vào nghề tiếp cận nhanh với công việc, thích ứng kịp thời với các yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp. Tuy nhiên, do khối lượng kiến thức ngày càng nhiều và luôn thay đổi để phù hợp và phát triển nghiệp vụ hải quan, trong khi khả năng của con người là hữu hạn nên sự thích ứng với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ còn gặp nhiều trở ngại, cần sự cố gắng hơn nữa.

**3.2. So sánh sự đánh giá MĐTU nghề nghiệp giữa CCHQ mới và lãnh đạo.** Khảo sát ý kiến của một số Lãnh đạo đơn vị về sự thích ứng của CCHQ mới vào nghề trên phương diện nhận thức, chúng tôi sử dụng câu hỏi: “Theo anh (chị), hiểu biết của CCHQ mới vào nghề với hoạt động nghề nghiệp đã thay đổi như thế nào kể từ khi vào ngành đến nay?”. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau (bảng 2):

Bảng 2. So sánh sự đánh giá MĐTU nghề nghiệp của CCHQ về mặt nhận thức

TT	Nội dung đánh giá	CCHQ mới			CCHQ Lãnh đạo		
		ĐTB	ĐLC	Bậc	ĐTB	ĐLC	Bậc
1	Nhiệm vụ của Ngành Hải quan	3,54	0,46	2	3,16	0,72	2
2	Nhiệm vụ của CCHQ	3,69	0,52	1	3,18	0,59	1
3	Yêu cầu công việc đối với CCHQ	3,53	0,57	3	3,15	0,73	3
4	Các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam	3,42	0,55	5	3,11	0,74	5
5	Vai trò của các đối tác hợp tác	3,46	0,56	4	3,12	0,61	4
6	Quy tắc ứng xử của CCHQ	3,17	0,58	6	3,09	0,54	6
	Chung	3,46	0,54	Khá	3,14	0,64	TB

Bảng 2 cho thấy, lãnh đạo đơn vị đánh giá MĐTU với nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề đạt mức *trung bình* (ĐTB: 3,14 với ĐLC: 0,64). Mức đánh giá này thấp hơn điểm tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề (ĐTB: 3,46 với ĐLC: 0,54).

Ý kiến đánh giá về các mặt biểu hiện của nhận thức khá đồng đều, chênh lệch không nhiều nhưng vẫn có sự phân cấp rõ ràng. Cụ thể là: - *Xếp thứ nhất* là nhiệm vụ của CCHQ. Điểm đánh giá thấp hơn điểm tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Lãnh đạo đơn vị cho rằng, công chức mới vào nghề đã có nhiều thay đổi nhận thức về nhiệm vụ chung của công chức. Tuy nhiên, đối với một số nhiệm vụ chuyên môn sâu, công chức tuyển mới còn chưa có nhiều biến chuyển trong nhận

thức do mỗi người ở một vị trí công việc khác nhau, đảm nhiệm các nhiệm vụ khác nhau; - *Xếp thứ hai* là nhiệm vụ của ngành Hải quan thấp hơn mức độ tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Lãnh đạo đơn vị đánh giá CCHQ đã có nhận thức nhất định về nhiệm vụ chung của Ngành Hải quan, bước đầu tiếp thu được các đường lối, chính sách của Tổng cục Hải quan. Tuy nhiên, do nhiệm vụ của ngành Hải quan rất phức tạp, cần có sự trải nghiệm thực tế công việc để hiểu sâu sắc. Thời gian tiếp cận công việc của CCHQ mới vào nghề còn ít, thực tế trên cũng là điều dễ hiểu; - *Xếp thứ ba* là yêu cầu công việc đối với CCHQ, thấp hơn mức tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Lãnh đạo đơn vị cho rằng, CCHQ mới vào nghề đã có nỗ lực nhất định để thay đổi tương đối nhiều trong nhận thức về các yêu cầu trong công việc. Đây là nền tảng giúp CCHQ mới vào nghề định hướng được chuẩn mực trong nghề nghiệp để hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, ngành Hải quan có những đặc thù khác biệt, yêu cầu nghề nghiệp cao như: năng lực chuyên môn, liêm chính hải quan, các vấn đề công chức, công vụ,... Mặt khác, Ngành Hải quan có những quy định về kỉ cương công vụ rất nghiêm khắc. Trên thực tế, CCHQ mới vào nghề mới chỉ thay đổi nhận thức được với các yêu cầu cơ bản, chưa đòi hỏi bản lĩnh nghề nghiệp, cần thực sự cố gắng hơn nữa; - *Xếp thứ tư* là vai trò của các đối tác hợp tác, thấp hơn mức tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Số liệu cho thấy, lãnh đạo đơn vị đã ghi nhận sự thay đổi trong nhận thức của CCHQ mới vào nghề về vai trò của các đối tác hợp tác. Tuy nhiên, theo ý kiến lãnh đạo, mức độ thay đổi đó còn thấp do công chức mới vào nghề đang trong quá trình học việc và bước đầu tiếp cận thực tế nên chưa có những tương tác trực tiếp với các đối tác; - *Xếp thứ năm* là các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam, thấp hơn mức độ tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Qua tìm hiểu thêm thông tin từ lãnh đạo đơn vị cho biết, ngoài những hiểu biết về nhiệm vụ Hải quan, CCHQ mới vào nghề có thay đổi khá nhiều trong nhận thức về các hoạt động khác của Hải quan Việt Nam như: hợp tác song phương, đa phương, tham gia vào các tổ chức quốc tế,... Tuy nhiên, do các hoạt động của hải quan rất đa dạng nên sự hiểu biết của CCHQ mới vào nghề khó có thể bao quát hết, tạm thời chưa thể thay đổi toàn bộ nhận thức về vấn đề này; - *Xếp cuối cùng* là quy tắc ứng xử của CCHQ, thấp hơn so với tự đánh giá của CCHQ mới vào nghề. Ý kiến lãnh đạo các đơn vị đồng nhất quan điểm với ý kiến của CCHQ mới vào nghề ở nội dung *Quy tắc ứng xử của công chức* đạt mức thích ứng thấp nhất do các quy tắc này đòi hỏi rất cao ở công chức, cần có thời gian trải nghiệm và rèn luyện thực tế.

Trong khi đó, công chức mới vào nghề đa số là những người trẻ tuổi, ít kinh nghiệm sống nên việc vận hành các quy tắc ứng xử nghề nghiệp gặp khá nhiều khó khăn, chưa thể thích ứng nhanh được.

Như vậy, theo lãnh đạo các đơn vị, CCHQ mới vào nghề đã có những cố gắng để đáp ứng yêu cầu công việc ở mức đơn giản. Trên thực tế, họ đã có những thay đổi từ *khá nhiều* đến *nhều* trong nhận thức về nghề nghiệp. Tuy nhiên, do đặc thù của nghiệp vụ hải quan rất phức tạp, hệ thống văn bản hướng dẫn thực thi nghiệp vụ và các công nghệ làm việc luôn được cập nhật. Vì vậy, trong khoảng thời gian từ 1-5 năm đầu vào nghề, công chức mới sẽ khó có thể hiểu biết sâu sắc dẫn đến thay đổi hoàn toàn nhận thức về nghề nghiệp của mình. Theo nhóm lãnh đạo, nhiều trường hợp công chức vào ngành trên 5 năm cũng còn gặp rất nhiều khó khăn khi các hoạt động hải quan được cải cách, hiện đại hóa hoặc khi có các văn bản Luật, Nghị định, Thông tư mới được ban hành. Vì vậy, đôi khi các CCHQ mới vào nghề đã chưa đạt được kết quả như kì vọng của lãnh đạo, thể hiện rõ qua sự đánh giá của lãnh đạo về mức độ nhận thức của CCHQ mới vào nghề thấp hơn điểm tự đánh giá của họ.

\* \* \*

Trên cơ sở thực trạng, để nâng cao hơn nữa MĐTU với hoạt động nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề, cần có những biện pháp tác động cụ thể và kịp thời từ nhiều phía như: xây dựng động cơ và thái độ nghề nghiệp đúng đắn cho đội ngũ CCHQ mới vào nghề, nâng cao năng lực thực hiện hoạt động nghề nghiệp của CCHQ mới vào nghề, xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ cho công chức mới vào nghề để nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp... Để thực hiện được điều này cần sự phối kết hợp của các tổ chức, đơn vị, cá nhân có liên quan như: chi bộ Đảng, lãnh đạo đơn vị, công đoàn, đoàn thanh niên, thế hệ công chức có kinh nghiệm lâu năm,... và quan trọng nhất là sự nỗ lực, cố gắng và không ngừng học hỏi, tích lũy kinh nghiệm của mỗi cá nhân. □

#### **Tài liệu tham khảo**

- [1] Phạm Minh Hạc (2003). *Một số công trình tâm lí học A.N.Leeonchiép*. NXB Giáo dục.
- [2] Phạm Minh Hạc (1983). *Hành vi và hoạt động*. NXB Giáo dục.
- [3] Lê Hương (2005). *Thái độ đối với công việc và năng lực thích ứng cạnh tranh của người lao động hiện nay*. Tạp chí Tâm lí học, số 9, tr 1-5.
- [4] Phan Trọng Ngọ (chủ biên) (2003). *Các lí thuyết phát triển tâm lí người*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Golomostooc A.E (1979). *Quan niệm giáo dục và lí thuyết về sự thích ứng nghề nghiệp*. NXB Giáo dục.