

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ - XÃ HỘI TRONG TỔ CHỨC LAO ĐỘNG KHOA HỌC THỜI KỲ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 Ở VIỆT NAM

ThS. Đỗ Thị An

Trường Đại học Lao động – Xã hội

dothianctxh@gmail.com

TS. Chu Thị Huyền Yến

Trường Đại học Lao động – Xã hội

chuhuyenyen@gmail.com

Tóm tắt: Tổ chức lao động khoa học đã và đang là mục tiêu quan trọng tại các cơ quan. Tuy nhiên cho đến nay, nhiều cơ quan vẫn chưa thực sự quan tâm đến vấn đề này một cách thỏa đáng và hợp lý, dẫn đến năng suất và hiệu quả lao động chưa cao. Đặc biệt, dưới sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 đã làm nảy sinh nhiều vấn đề về tâm lý – xã hội trong hoạt động tổ chức lao động khoa học. Bài viết tìm hiểu một số vấn đề lý luận liên quan đến tổ chức lao động khoa học, phân tích một số vấn đề tâm lý – xã hội nảy sinh trong hoạt động tổ chức lao động và đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm cải thiện hoạt động tổ chức lao động trong thời đại công nghiệp 4.0.

Từ khóa: vấn đề tâm lý, vấn đề xã hội, tổ chức lao động khoa học, cách mạng công nghiệp 4.0.

SOME SOCIO - PSYCHOLOGICAL PROBLEMS IN SCIENTIFIC ORGANIZATION OF LABOR IN INDUSTRY 4.0 IN VIETNAM

Abstract: The scientific organization of labor has been an important goal in organizations. However, many organizations have not really paid their attentions to this issue reasonably leading to low productivity and labor efficiency. In particular, some socio-psychological problems in scientific organization of labor have arisen under the influence of the industrial revolution 4.0. The article explores some theoretical issues related to scientific organization of labor, analyzes some socio-psychological problems arising in scientific organization of labor and recommends some specific solutions to improve organization activities of labor in the Industrial 4.0.

Keywords: psychological problems, social problems, scientific organization of labor, Industry 4.0.

Mã bài báo: JHS - 28

Ngày nhận sửa bài: 15/03/2022

Ngày nhận bài: 24/02/2022

Ngày duyệt đăng: 20/03/2022

Ngày nhận phản biện: 05/03/2022

1. Giới thiệu

Cho đến nay, thế giới đã trải qua 4 cuộc CMCN. Cuộc CMCN đầu tiên xuất phát từ thế kỉ 18 khi người ta biết dùng hơi nước và máy móc để thay cho sức người, sau đó đến lượt điện – dây chuyền sản xuất và các mô hình sản xuất quy mô lớn ra đời tạo nên cuộc cách mạng thứ 2. Khi máy tính ra đời vào những năm

1970, bắt đầu cho một loạt thay đổi về cách người ta xử lí thông tin và tự động hóa bằng robot, cuộc cách mạng thứ 3 được xướng tên. CMCN lần thứ 4 mang đến cơ hội và cũng đầy thách thức với nhân loại nói chung và Việt Nam nói riêng. Sự phát triển công nghệ như vũ bão trong thế kỷ 21 về khoa học công nghệ như vậy đòi hỏi việc tổ chức lao động khoa học ở Việt

Nam cần thiết có sự thay đổi. Và chính sự thay đổi tất yếu này cũng sẽ dẫn đến sự thay đổi tất yếu về tâm lý - xã hội ở cả người lao động và người sử dụng lao động. Chính vì vậy, trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin được đề cập đến một số vấn đề tâm lý - xã hội trong tổ chức lao động khoa học thời kỳ CMCN thời kỳ 4.0 ở Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để nhận diện các vấn đề tâm lý - xã hội cũng như tác động của các vấn đề này đến việc tổ chức lao động khoa học thời kỳ CMCN 4.0 ở Việt Nam rất cần sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau. Tuy nhiên phạm vi bài viết này, nhóm tác giả không thể triển khai các phương pháp như điều tra bằng bảng hỏi, thảo luận nhóm, phỏng vấn chuyên gia... Trong bài viết này, nhóm tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp nhằm thu thập thông tin từ các kết quả nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân đã được công bố về chủ đề liên quan đến bài viết.

3. Một số vấn đề tâm lý - xã hội nảy sinh trong tổ chức lao động khoa học thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Quan điểm về tổ chức lao động khoa học

Tổ chức lao động là quá trình tổ chức quá trình hoạt động của con người, trong sự kết hợp giữa ba yếu tố cơ bản của quá trình lao động và các mối quan hệ qua lại giữa những người lao động với nhau. Như vậy, tổ chức lao động là một phạm trù gắn liền với lao động sống, với việc bảo đảm sự hoạt động của sức lao động. Thực chất, tổ chức lao động trong phạm vi một tập thể lao động nhất định là một hệ thống các biện pháp đảm bảo hoạt động lao động của con người nhằm mục đích nâng cao năng suất lao động và sử dụng đầy đủ nhất các tư liệu sản xuất.

Chúng ta có thể thấy rằng, tổ chức lao động là một bộ phận không thể tách rời của tổ chức sản xuất. Xét về phạm vi, tổ chức lao động là một bộ phận của tổ chức sản xuất, tổ chức sản xuất diễn ra trong cả quá trình tự nhiên và quá trình lao động còn tổ chức lao động chỉ diễn ra trong quá trình lao động mà thôi.

Tổ chức lao động khoa học được hiểu là tổ chức lao động dựa trên cơ sở phân tích khoa học các quá trình lao động và điều kiện thực hiện chúng, thông qua việc áp dụng vào thực tiễn những biện pháp được thiết kế dựa trên những thành tựu của khoa học và

kinh nghiệm sản xuất tiên tiến. Tổ chức lao động khoa học cần phải được áp dụng ở mọi nơi có hoạt động lao động của con người. Tổ chức lao động khoa học phải phát huy được quyền làm chủ tập thể của người lao động. Nó cho phép kết hợp chặt chẽ giữa kỹ thuật và con người trong quá trình sản xuất nhằm sử dụng tốt nhất các nguồn vật chất và lao động để không ngừng tăng năng suất lao động. Việc vận dụng và áp dụng các thành tựu của tiến bộ khoa học kỹ thuật vào trong quá trình lao động đòi hỏi phải thực hiện một cách đồng bộ và hệ thống các biện pháp về tổ chức kỹ thuật, tâm sinh lý và kinh tế xã hội.

Tổ chức lao động khoa học là cách thức tổ chức làm việc theo phương pháp khoa học dựa trên sự phân tích một cách khoa học các giai đoạn, các bước tiến hành lao động, các điều kiện lao động, đưa các thành tựu khoa học và kinh nghiệm tiên tiến áp dụng có hệ thống trong lao động, sản xuất cũng như việc đánh giá khả năng lao động của các cá nhân, tập thể để xác định thời gian lao động và nghỉ ngơi hợp lý... (Trinh, 2020).

Như vậy theo nhóm tác giả thì tổ chức lao động khoa học là sự kết hợp một cách tốt nhất giữa kỹ thuật và con người trong quá trình lao động, đảm bảo việc sử dụng có hiệu quả nhất những tiềm lực vật chất và lao động, đảm bảo việc sử dụng có hiệu quả nhất những tiềm lực vật chất và lao động, nâng cao không ngừng năng suất và hiệu quả lao động, đảm bảo sức khỏe con người.

Tổ chức lao động khoa học khác với tổ chức lao động nói chung không phải ở nội dung mà là ở phương pháp, cách giải quyết và mức độ phân tích khoa học các vấn đề. Nội dung chủ yếu của tổ chức lao động khoa học bao gồm: xây dựng các hình thái phân công và hợp tác lao động hợp lý, phù hợp với những thành tựu đạt được; hoàn thiện tổ chức phục vụ nơi làm việc; nghiên cứu và phổ biến các phương pháp, thao tác lao động hợp lý nhằm đạt năng suất lao động cao và giảm nhẹ lao động cũng như đảm bảo an toàn lao động; cải thiện điều kiện làm việc; hoàn thiện định mức lao động; tổ chức trả lương phù hợp với chất lượng và số lượng lao động cũng như sử dụng hiệu quả các chế độ khuyến khích người lao động; đào tạo và nâng cao trình độ lành nghề cho người lao động...

Tâm lý học – xã hội học trong tổ chức lao động khoa học là việc chỉ ra những căn cứ, cơ sở về mặt tâm lý – xã hội để giúp người lao động có thể thích nghi một cách tốt nhất với công việc, đồng thời tổ chức môi trường sao cho phù hợp với những đặc điểm tâm lý – xã hội để giúp người lao động phát huy tốt nhất khả năng lao động với năng suất lao động cao nhất, tâm trạng tốt nhất, sai sót và tai nạn ít nhất và thích ứng hiệu quả nhất với thời kỳ CMCN 4.0 – cuộc cách mạng đang tạo ra những thay đổi cả chiều rộng và chiều sâu của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị (Klaus Schwab, 2018).

Tổ chức lao động khoa học có ý nghĩa không chỉ về mặt kinh tế mà cả xã hội lớn. Nó cho phép nâng cao năng suất lao động, tăng cường hiệu quả sản xuất kinh doanh, đồng thời thúc đẩy sự phát triển khoa học kỹ thuật, công nghệ sản xuất. Bên cạnh đó, nó còn giúp con người phát triển một cách toàn diện thông qua quá trình lao động. Tổ chức lao động khoa học giữ vị trí quan trọng trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp do vai trò của con người trong các quá trình này. Điều kiện lao động dù tốt đến đâu nhưng nếu không có sự tổ chức lao động một cách khoa học và hợp lý thì năng suất và hiệu quả lao động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp cũng không thể tiến hành thuận lợi và hiệu quả.

3.2. Một số vấn đề tâm lý - xã hội nảy sinh trong tổ chức lao động khoa học

Cuộc CMCN 4.0 diễn ra ngày càng mạnh mẽ đòi hỏi việc tổ chức lao động ngày càng hợp lý và khoa học hơn. Trong quá trình vận hành, cơ cấu lại bộ máy tổ chức và các hoạt động lao động sản xuất thời kỳ này, nhóm tác giả nhận thấy một số yếu tố tâm lý – xã hội nảy sinh trong lao động như sau:

3.2.1. Tâm thế lao động

Trạng thái tâm lý là hiện tượng tâm lý đa dạng, phức tạp, tương đối ổn định, bền vững tại một thời điểm nhất định. Trạng thái tâm lý có thể nâng cao hay hạ thấp tính tích cực của hoạt động và từ đó ảnh hưởng tới hiệu quả của hoạt động lao động. Trạng thái tâm lý của người lao động diễn ra theo hai chiều hướng: Trạng thái tâm lý tích cực và trạng thái tâm lý tiêu cực. Trạng thái tâm lý trong lao động cũng giống như các hiện tượng tâm lý khác, có nguồn gốc từ môi trường bên ngoài và môi trường bên trong. Trạng

thái tâm lý nảy sinh đa dạng, muôn màu, muôn vẻ.

Bàn về tâm thế lao động, khoa học tâm lý cho rằng: *“Tâm thế lao động là trạng thái tâm lý sẵn sàng chờ đón, sẵn sàng đi vào hoạt động lao động, để có thể phát huy đầy đủ sức mạnh, ngay tức khắc vào việc giải quyết các nhiệm vụ, yêu cầu đặt ra trong các điều kiện cụ thể”* (Dung, 2009).

Như vậy, tâm thế lao động được thể hiện theo hai cách:

** Tâm thế lao động thể hiện ở sự chuẩn bị trước về tinh thần tâm lý cho người lao động sẵn sàng tham gia lao động.*

Ở hình thức này, tâm thế lao động sẽ cung cấp cho người lao động những kiến thức chung, cần thiết, những kỹ năng, kỹ xảo lao động cơ bản, bồi dưỡng thái độ nghiêm túc, truyền tình yêu đối với nghề nghiệp, khả năng giao tiếp và làm việc nhóm, chuẩn bị những ý chí quan trọng để sẵn sàng vượt qua những khó khăn, trở ngại có thể gặp phải trong quá trình lao động.

Sự chuẩn bị tâm thế của người lao động và cả người sử dụng lao động của chúng ta trong hoạt động tổ chức lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 diễn ra ngày càng mạnh mẽ.

Sự chuẩn bị tâm thế của Việt Nam trong cuộc CMCN 4.0 được thể hiện rõ trong các hoạt động chuẩn bị về tâm lý cho người lao động, các hoạt động nâng cao tay nghề, trình độ, ý chí... trên nhiều lĩnh vực khác nhau: nông nghiệp, công nghiệp, giáo dục, y tế... Sự chuẩn bị tâm thế này được thể hiện rõ trong các Văn kiện, Chiến lược phát triển... của Đảng và Nhà Nước. Đảng ta đã nhận định: “Kinh tế tri thức có vai trò ngày càng nổi bật trong quá trình phát triển lực lượng sản xuất” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001).

Tiếp đến là các Đại hội X (2006), Đại hội XI (2011), Đại hội XII (2016), Đảng ta còn nhấn mạnh vai trò của kinh tế tri thức, và cho rằng Việt Nam phải vươn lên trình độ tiên tiến thế giới, “lấy khoa học, công nghệ, trí thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu” của nền kinh tế. Nghị quyết Bộ Chính trị Khóa XII còn nêu rõ: “Phải sớm xây dựng chiến lược tiếp cận và chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0”. Nghị quyết 23 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về Chiến lược phát triển Công nghiệp Việt Nam đến năm 2030 tầm nhìn đến 2045 khẳng

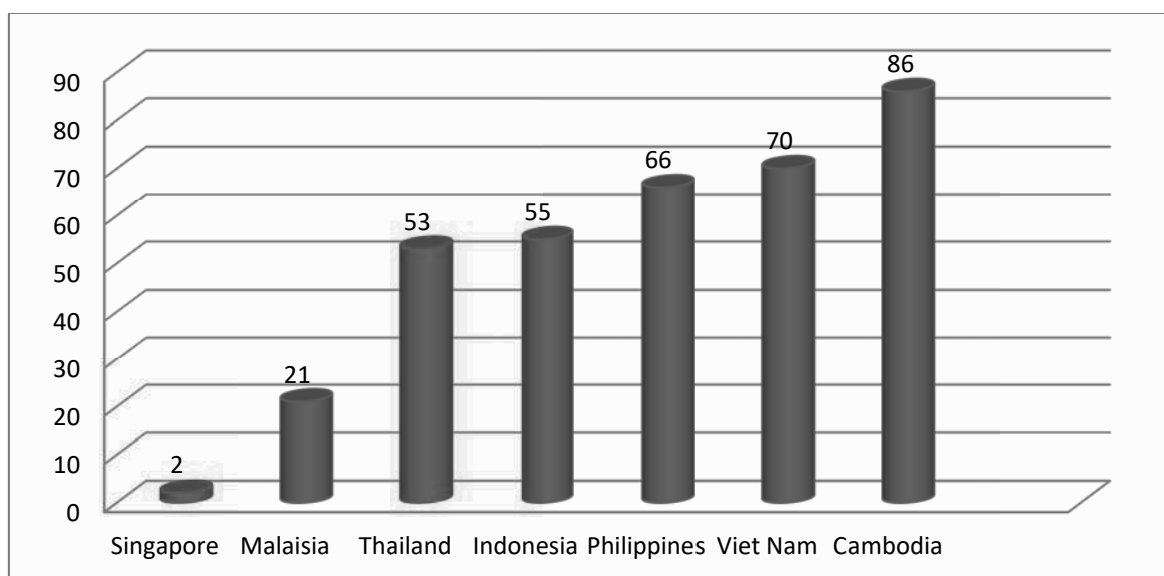
định: Việt Nam phải “tận dụng hiệu quả lợi thế của nước đi sau trong công nghiệp hóa, để có cách tiếp cận, “đi tắt, đón đầu” một cách hợp lý trong phát triển các ngành công nghiệp”. Các quan điểm, chủ trương, đường lối nêu trên của Đảng ta là rất quan trọng trong thời kỳ mới phát triển đất nước (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2018). Theo đó, ngày 4/5/2017, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành chỉ thị số 16/CT-TTg về tăng cường năng lực tiếp cận CMCN 4.0.

Mặc dù có nhiều nỗ lực và cố gắng trong việc đáp ứng các yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 nhưng kết quả chúng ta thu được vẫn khá thấp. Theo số liệu khảo sát của Bộ Công Thương về sự chuẩn bị cho cuộc CMCN lần thứ 4 có tới 61% các doanh nghiệp của ngành còn đứng ngoài cuộc. Các chương trình của Chính phủ có tác động rõ rệt đến quá trình số hóa của các doanh nghiệp tại Việt Nam, phần lớn các doanh nghiệp (64%) nhận biết được các sáng kiến hỗ trợ doanh nghiệp Việt Nam của Chính phủ và được hưởng lợi từ các chính sách đó và 30% còn lại biết đến nhưng chưa tham gia vào các chương trình này (Cisco, 2020).

Lao động của Việt Nam vẫn hạn chế trong việc sở hữu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, khả năng

làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo. Nhiều lao động dù đã qua đào tạo, nhưng khi làm việc vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khiến người sử dụng lao động mất thời gian đào tạo lại (Bình, 2018). Như vậy, mặc dù trong nhiều năm gần đây cho thấy xu thế tuyển dụng lao động đòi hỏi người lao động phải ít nhất đạt được trình độ văn hóa nhất định (12/12) nhưng sự phát triển của công nghiệp ở thế kỷ 21 này diễn ra rất mạnh mẽ, thậm chí mang tính bùng nổ cao dẫn đến thực tế yêu cầu về trình độ trong tương lai cũng sẽ không đủ để đáp ứng các yêu cầu của CMCN 4.0. Cuộc cách mạng này đòi hỏi người lao động phải có các kỹ năng cao cấp, chuyên sâu, các phẩm chất cần thiết ngoài các kiến thức và các kỹ năng cơ bản như hiện nay. Báo cáo về sự sẵn sàng cho nền sản xuất tương lai 2018 của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) công bố tháng 4/2018 cho biết: Mức độ sẵn sàng với CMCN 4.0 của Việt Nam khá thấp (đạt 4,9/10 điểm). Việt Nam thuộc nhóm các quốc gia chưa sẵn sàng cho cuộc CMCN 4.0, chỉ xếp thứ 70/100 về nguồn nhân lực. So sánh với các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á về chỉ số nguồn nhân lực, Việt Nam xếp sau Ma-lai-xi-a, Thái Lan, Phi-líp-pin và chỉ xếp hạng gần tương đương Cam-pu-chia (Hình 1).

Hình 1. Thứ hạng về chỉ số nguồn nhân lực Việt Nam và các nước ASEAN

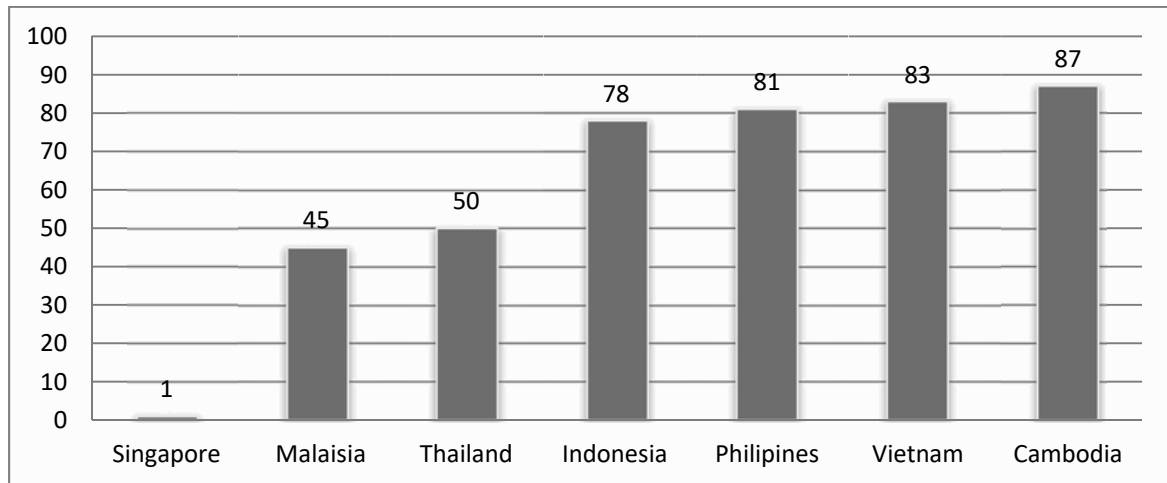


Nguồn: WEF Readiness for Future of Production Report 2018.

Một trong những thách thức đặt ra đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam khi tiếp cận với CMCN 4.0 chính là nguồn nhân lực có tay nghề cao. Theo số liệu trong Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai 2018 của WEF, Việt Nam xếp hạng 81/100 (thuộc nhóm cuối trong bảng

thứ hạng về lao động có chuyên môn cao), (World Economic Forum (WEF), 2018 tr263). So với các nước trong khu vực Asean, Việt Nam đứng sau Thái Lan và Phi-líp-pin. Nội dung này được chúng tôi tổng hợp từ báo cáo của WEF sẽ cho chúng ta thấy rõ điều này.

Hình 2. Thứ hạng về chỉ số lao động có chuyên môn cao của Việt Nam và các nước ASEAN



Nguồn: WEF Readiness for Future of Production Report 2018.

Kết quả nghiên cứu mà tổ chức WEF đưa ra về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai của chúng ta về: chỉ số nguồn nhân lực và chỉ số về trình độ chuyên môn đã phác họa được phần nào bức tranh về tâm thế của người lao động Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0. Nhìn vào phác họa này, chúng ta dễ dàng nhận thấy được trong cuộc CMCN 4.0 này chúng ta đang ở đâu.

Trong những năm gần đây, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đã được cải thiện đáng kể và từng bước phù hợp với nhu cầu thị trường. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 51,6% năm 2015 lên khoảng 64,5% năm 2020; trong đó, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ tăng từ 20,29% năm 2015 lên khoảng 24,5% năm 2020. Nhân lực chất lượng cao tăng cả về số lượng và chất lượng, một số ngành nghề, lĩnh vực đạt trình độ khu vực và quốc tế; chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam trong nhóm phát triển cao, đứng thứ 110/189 quốc gia; trong khu vực Đông Nam Á, chỉ số nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đứng sau Xinh-ga-po. Báo cáo điều tra Lao động việc làm của Tổng Cục thống kê năm (2020) chỉ ra trình độ chuyên môn kỹ thuật Tỷ trọng lực lượng lao động đã

qua đào tạo ở nước ta vẫn còn thấp. Trong tổng số 54,82 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động của cả nước, chỉ có khoảng 13,2 triệu người đã được đào tạo, chiếm khoảng 24,0% tổng lực lượng lao động. Hiện cả nước có hơn 41,6 triệu người (chiếm khoảng 76,0 % lực lượng lao động) chưa được đào tạo để đạt một trình độ chuyên môn kỹ thuật nhất định. Như vậy, nguồn nhân lực của nước ta trẻ và dồi dào nhưng trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật còn thấp (Tổng Cục thống kê, 2020). Điều này buộc chúng ta phải có một cách nhìn nhận khách quan: chúng ta còn rất nhiều việc phải làm trong lộ trình đưa các hoạt động lao động, sản xuất theo kịp tiến độ phát triển của cuộc CMCN 4.0.

** Tâm thế lao động thể hiện ở trạng thái chuẩn bị tức thời, chuẩn bị trực tiếp, chuẩn bị ngay lập tức.*

Ở hình thức này, tâm thế lao động không chỉ bàn đến sự chuẩn bị về tinh thần, về chuyên môn, về các kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp... mà tâm thế lao động còn được thể hiện ở trạng thái chuẩn bị tức thời, chuẩn bị trực tiếp, chuẩn bị ngay lập tức. Trạng thái này xuất hiện nhanh, có tính chất tình huống khi cá

nhân gặp sự cố, khó khăn trở ngại trong lao động... đòi hỏi họ phải ngay lập tức phải huy động trí thức, kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo đã có để khắc phục sự cố, thể hiện ở sự năng động, sáng tạo và tính tích cực, quyết đoán của người lao động.

Theo nghiên cứu về “Thực trạng tham gia của doanh nghiệp và các tổ chức xã hội tại Việt Nam trong nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ công nghiệp 4.0” do Viện Phát triển doanh nghiệp thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Viện Phát triển sức khỏe cộng đồng Ánh Sáng (LIGHT) thực hiện, có một khoảng cách khá xa từ nhận thức đến hành động của doanh nghiệp trong ứng dụng công nghệ 4.0: 80% doanh nghiệp biết về các kỹ năng đặc thù, nhưng chỉ 20% ứng dụng (VCCI, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và LIGHT, 2021). Thực tế này cho thấy tâm thế chủ động chuẩn bị của các doanh nghiệp ở Việt Nam còn hạn chế, điều này cũng sẽ dẫn đến các doanh nghiệp chưa thể đưa ra những yêu cầu ngay về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đồng nghĩa với điều này là bản thân người lao động cũng chưa thể có tâm thế tốt để chuẩn bị nâng cao học hỏi về kiến thức và kỹ năng để đáp ứng sự phát triển của cuộc CMCN 4.0. Nếu không chuẩn bị tốt tâm thế một cách chủ động, trực tiếp và ngay lập tức lao động Việt Nam sẽ có thể thua ngay trên “sân nhà” khi bị máy móc thay thế hoặc dành cơ hội việc làm tốt cho lao động có tay nghề đến từ các quốc gia khác.

Tạo tâm thế lao động chính là tiền đề điều khiển các trạng thái tâm lý của người lao động. Việc điều khiển các trạng thái tâm lý của người lao động và của tập thể lao động là một trong những vấn đề trung tâm của công tác lãnh đạo và quản lý con người trong lao động sản xuất (Hội nghị các quan chức cao cấp APEC lần thứ hai (SOM-2), 2017).

3.2.2. Sự đơn điệu trong lao động

Sự phát triển của kỹ thuật, sự ứng dụng các thành tựu của khoa học kỹ thuật vào lao động sản xuất đã làm thay đổi cơ bản nội dung và tính chất lao động. Bên cạnh những ưu việt của quá trình này: yêu cầu cao đối với hoạt động tư duy, thúc đẩy sự phát triển trí tuệ, nâng cao sức sáng tạo của người lao động... Việc đưa dây chuyền tự động hóa vào sản xuất góp phần nâng cao năng suất lao động, giảm bớt gánh nặng cơ

bắp, con người có thể dành thời gian lao động trí óc, sợ hướng tới phân công lao động theo chuyên môn, sự chuyên môn hóa thao tác bằng cách chia nhỏ quá trình lao động để giúp họ có khả năng luyện tập tay nghề, hình thành kỹ xảo lao động. Tuy nhiên, nếu chỉ thực hiện một loại thao tác ngắn và có tính chất đơn giản, đều đều có khả năng dẫn đến sự mất hứng thú với lao động, cảm giác buồn tẻ, đơn điệu khi làm việc và có tác động rõ rệt tới cơ thể người lao động, làm cho họ chán chường, mệt mỏi trước thời gian (Minh, 2016).

Có một số quan điểm khác nhau về sự đơn điệu, nhưng nhìn chung các quan điểm này đều có những điểm chung là: có sự mất hứng thú với công việc, có cảm giác buồn tẻ. Trên cơ sở của những điểm chung trên, chúng tôi thống nhất: Đơn điệu là trạng thái tâm lý chủ quan làm giảm tính tích cực tâm lý của người lao động.

Sự đơn điệu trong lao động xuất hiện khi người lao động phải thực hiện một loạt các thao tác ngắn hạn, đơn giản, thường xuyên lặp đi lặp lại một cách đều đều mà không đòi hỏi một sự cố gắng nào của người lao động.

Sự đơn điệu có thể xuất hiện bởi các nguyên nhân khác nhau nhưng nguyên nhân cơ bản là do quá trình lao động bị chia nhỏ, ngoài ra còn có một số nguyên nhân khác:

- Do đặc điểm của quá trình lao động: Việc thực hiện các thao tác ngắn hạn, đều đều, thường xuyên, liên tục, những thao tác không được tự do chuyển động hoặc gò bó theo một trình tự rập khuôn.

- Do đặc điểm của môi trường lao động: ánh sáng yếu, màu sắc đơn điệu, kém hấp dẫn, tiếng ồn, sự rung động đều đều, nơi làm việc xa, hẻo lánh...

- Do đặc điểm xã hội của tập thể lao động: ý thức trách nhiệm không cao, làm việc bị áp lực, công việc không phù hợp với khả năng, không khí làm việc căng thẳng, thiếu hoạt động vui chơi giải trí...

- Do đặc điểm tâm lý cá nhân: Những phẩm chất tâm lý cá nhân có ảnh hưởng nhất định tới mức độ và thời gian xuất hiện của sự đơn điệu. Người lao động có trình độ tay nghề cao, có xu hướng hướng ngoại, năng động, linh hoạt, khó chịu đựng sự đơn điệu hơn người lao động có tay nghề thấp, hướng nội và có khí chất điềm tĩnh

• Các yếu tố khác: sử dụng rượu, bia, các chất kích thích... cũng có thể đẩy nhanh trạng thái đơn điệu.

CMCN 4.0 là cuộc cách mạng mở ra một thời đại sử dụng công nghệ mới, làm thay đổi nền tảng sản xuất, máy móc sẽ tham gia ở nhiều khâu trong các hoạt động lao động sản xuất. Người lao động cũng phải đối mặt với nhiều thách thức, căng thẳng trong lao động và đặc biệt không tránh khỏi việc chia nhỏ các thao tác trong lao động, các thao tác lại mang tính chất dập khuôn, máy móc... Cơ chế tác động của tính đơn điệu trong lao động là tác động gây ức chế của các kích thích được lặp đi lặp lại đều đặn, tác động ngày càng mạnh thì khu vực vỏ não được kích thích càng bị giới hạn hẹp lại. Đây là một quy luật thần kinh cấp cao có tác động giống nhau ở mọi người lao động khi làm việc bằng các thao tác ngắn, lặp đi lặp lại. Sự đơn điệu trong lao động sẽ làm mất hứng thú đối với công việc, gây nên sự đánh giá quá mức độ dài của thời gian làm việc, làm cho người lao động cảm thấy thời gian làm việc dường như kéo dài hơn. Khi trạng thái đơn điệu xuất hiện sẽ làm người lao động dễ bị phân tán chú ý, tư duy sáng tạo bị giảm sút. Cảm giác không thỏa mãn công việc lẫn chiếm và khả năng làm việc luôn dao động lúc cao, lúc thấp, tỷ lệ người lao động muốn chuyển việc cao.

3.2.3. Sự căng thẳng trong lao động

Căng thẳng tâm lý là trạng thái tâm lý của người lao động xuất hiện dưới ảnh hưởng của các yếu tố môi trường lao động. Tùy thuộc vào mức độ căng thẳng mà có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực tới hiệu quả của người lao động. Căn cứ vào mức độ căng thẳng, sự căng thẳng trong lao động được diễn ra dưới ba mức độ:

Căng thẳng ở mức độ ôn hòa: đây là trạng thái tâm lý bình thường nảy sinh khi người lao động bắt tay vào việc thực hiện một nhiệm vụ nào đó của hoạt động lao động, biểu hiện: tập trung quan sát khi điều khiển xe, căng mắt khi đọc sách... Đây là các trạng thái tâm lý tích cực, là điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động lao động. Trạng thái này xuất hiện khi người lao động làm việc trong điều kiện bình thường như: môi trường làm việc sạch sẽ, công việc phù hợp với khả năng, có giờ nghỉ hợp lý... Ở trạng thái này, người lao động có khả năng làm việc cao, ít mắc lỗi và hiệu quả lao động tốt.

Căng thẳng ở mức cực trị: đây là trạng thái tâm lý

tiêu cực nảy sinh khi người lao động phải làm việc trong điều kiện có nhiều yếu tố bất lợi: làm việc liên tục không có giờ nghỉ giải lao, công việc quá phức tạp. Trong trạng thái này, người lao động có khả năng làm việc thấp, không ổn định, hay mắc sai phạm, hiệu quả lao động thấp.

Căng thẳng ở mức trầm uất, đình trệ: là trạng thái tâm lý tiêu cực nảy sinh do sự tích tụ những căng thẳng quá ngưỡng hoặc người lao động gặp những bất hạnh quá lớn trong cuộc sống, thất bại trong việc đạt được những mục tiêu đã định, mất lòng tin vào cuộc sống. Ở trạng thái này người lao động dường như trở nên thờ ơ không quan tâm đến công việc, mất hứng thú vào mọi thứ kể cả những gì mà trước đó họ rất thích; có thái độ bất mãn, hay bỏ dở công việc, suy sụp tinh thần, có các rối loạn cảm xúc...

Sự căng thẳng quá ngưỡng trong lao động đến từ hai nhóm nguyên nhân chính. Đó là nhóm nguyên nhân sinh lí (do lao động thể lực quá sức, điều kiện vệ sinh môi trường không đảm bảo) và nhóm nguyên nhân tâm lý (chủ yếu là các yếu tố ảnh hưởng gây áp lực cho các quá trình tâm lý như: căng thẳng trí óc khi phải thực hiện các công việc phức tạp, đòi hỏi trách nhiệm cao; hoặc do phải di chuyển chú ý quá nhanh từ đối tượng này sang đối tượng khác, công việc tập trung chú ý cao độ; bầu không khí lao động bi quan, chán nản, công việc kém hứng thú, đơn điệu, có nguy cơ rủi ro cao hoặc căng thẳng cũng có thể đến do việc bị hạn chế giao tiếp...).

Cuộc CMCN 4.0 là sự kết hợp của công nghệ trong các lĩnh vực vật lý, công nghệ số và sinh học, tạo ra những khả năng sản xuất hoàn toàn mới và có tác động sâu sắc đến đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của thế giới. Khi tự động hóa thay thế người lao động bằng máy móc có thể làm người lao động rơi vào trạng thái căng thẳng trầm uất đình trệ khi trình độ và năng lực của người lao động chưa kịp thích ứng, chưa đạt được theo yêu cầu của công việc. Ở thị trường lao động thời kỳ CMCN 4.0 tri thức sẽ là yếu tố quan trọng của sản xuất trong tương lai, người lao động sẽ được nhận được những thành quả kinh tế trên cơ sở của trình độ của bản thân. (Trung tâm Thông tin – Tư liệu Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, 2018).

Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế -

ILO (2019), trong 10 năm tới Việt Nam sẽ phải đối mặt với sự thay thế lao động khi ứng dụng công nghệ số, dẫn đến sự thay đổi về mô hình sản xuất, văn hóa kinh doanh, mô hình tổ chức... Có tới 70% số việc làm ở mức rủi ro cao (có xác suất bị thay thế trên 70%), 18% có rủi ro trung bình (có xác suất bị thay thế từ 30-70%) và 12% có rủi ro thấp (có xác suất bị thay thế dưới 30%). Do đó, để tồn tại và thích ứng với tình hình mới, các doanh nghiệp phải đổi mới công nghệ, tạo ra những mô hình hoạt động hoặc sản phẩm mới. Về phía người lao động cũng phải không ngừng học tập, rèn luyện tay nghề để đáp ứng được những thay đổi trong yêu cầu mới về nghề nghiệp (ILO, 2016).

4. Đề xuất một số giải pháp ngăn ngừa các tác động tiêu cực từ các yếu tố tâm lý – xã hội đến hoạt động tổ chức lao động khoa học trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

4.1. Chuẩn bị tâm thế lao động tốt

Tâm thế lao động có cấu trúc tâm lý phong phú, đa dạng, nó có thể bao trùm toàn bộ đời sống tâm lý của con người. Chúng tôi cho rằng, để chuẩn bị tâm thế tốt nhất cho người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0, người lao động cần chuẩn bị tốt các vấn đề cơ bản sau:

Chuẩn bị tốt động cơ lao động: trước khi thực hiện hoạt động lao động, người lao động cần xác định rõ mình làm việc đó vì điều gì. Chỉ khi nào lao động thực sự trở thành nhu cầu thì người lao động mới đem hết khả năng của mình hướng vào việc thỏa mãn nhu cầu đó. Biết gắn công việc với hứng thú, sở thích, tạo sự say mê, niềm vui lao động để có động lực trước khi bắt tay vào công việc

Chuẩn bị tốt các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo cần thiết cho hoạt động lao động: bắt đầu từ việc nhận thức rõ nhiệm vụ, yêu cầu của công việc trong bối cảnh CMCN 4.0; nhận thức được các nội quy, quy chế, cách thức tiến hành công việc thông qua việc sử dụng các công cụ, phương tiện kỹ thuật, cách thức giải quyết công việc để đạt được mục tiêu. Người lao động phải hình dung được mình sẽ phải làm như thế nào. Có những khó khăn gì trong quá trình học tập các kiến thức, kỹ năng mới khi ứng dụng công nghệ vào hoạt động sản xuất.

Chuẩn bị tốt về mặt cảm xúc: cố gắng tạo sự ổn

định, cân bằng về cảm xúc, giữ tinh thần lạc quan để thúc đẩy tính tích cực trong lao động ngay cả khi người lao động gặp phải sự cố vẫn có thể bình tĩnh, sáng suốt tìm ra cách giải quyết vấn đề một cách hiệu quả.

Cần chuẩn bị tốt về mặt ý chí: công việc dù to hay nhỏ, phức tạp hay đơn giản đều sẽ có những khó khăn nhất định do vậy đòi hỏi người lao động cần phải có nỗ lực ý chí để vượt qua. Để có được năng lực ý chí tốt, người lao động cần có sự chuẩn bị tốt về sức khỏe, có sự nhạy cảm của các giác quan, sự dẻo dai bền bỉ của thể lực và có cái đầu sáng suốt thì có thể ứng phó được những khó khăn nảy sinh trong quá trình thực hiện các hoạt động lao động.

4.2. Ngăn ngừa sự đơn điệu trong lao động

Sự đơn điệu trong lao động gây nên sự mất hứng thú trong lao động, giảm tính sáng tạo, khả năng làm việc thấp. Để ngăn ngừa hạn chế sự đơn điệu trong lao động rất cần có một số các biện pháp sau:

Hợp nhất một số thao tác đơn giản, đồng nhất thành những thao tác phức tạp, đa dạng phong phú hơn. Biện pháp này chỉ có thể đạt hiệu quả khi các thành phần hợp nhất phải khác nhau về đặc điểm tâm sinh lý của mình. Không thể hợp nhất các thành phần đòi hỏi sự tập trung chú ý cao, những công việc đòi hỏi sự kiểm soát liên tục các thao tác mà nên hợp nhất các thành phần mà việc thực hiện nó liên quan đến sự hoạt động của các cơ quan cảm giác khác nhau.

Thay đổi chu kỳ thực hiện thao tác bằng cách luân phiên người lao động làm các thao tác lao động khác nhau. Nếu để người lao động thực hiện các thao tác quá lâu, đều đều liên tục mà không có sự thay đổi sẽ gây ra sự nhàm chán. Do vậy, có thể luân phiên người lao động làm các thao tác khác nhau, sự luân phiên này có thể tiến hành trong một ca, một tuần làm việc. Sự thay đổi này có thể làm người lao động hưng phấn hơn, đỡ nhàm chán và tăng năng suất lao động.

Đưa chế độ lao động và nghỉ ngơi có cơ sở khoa học vào lao động: đối với lao động có tính chất đơn điệu nên áp dụng nghỉ giải lao nhiều lần, mỗi lần từ 5 – 10 phút, có thể tập thể dục hoặc các bài vận động nhẹ

Sự dụng các kích thích khen thưởng vật chất, tinh thần hợp lý sẽ góp phần làm giảm sự đơn điệu trong lao động.

Cải thiện điều kiện làm việc để giảm bớt các tác động

đơn điệu của môi trường: Sử dụng ánh sáng hợp lý, màu sắc hấp dẫn, sử dụng âm nhạc...

4.3. Ngăn ngừa sự căng thẳng quá ngưỡng trong lao động

Mức độ, tính chất căng thẳng tâm lý phụ thuộc nhiều vào đặc điểm tâm lý cá nhân người lao động, vào ý thức, thái độ tích cực cũng như trách nhiệm của người lao động. Do vậy, đối với loại công việc có yếu tố nguy hiểm, rủi ro cao cần có sự tuyển chọn kỹ lưỡng tâm lý để phân công công việc cho phù hợp.

Cần học tập, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn đặc biệt là sự luyện tập trong hoàn cảnh quen thuộc và cả hoàn cảnh mới giúp người lao động có thêm kinh nghiệm nếu gặp sự cố bất ngờ.

Nguyên nhân gây căng thẳng quá ngưỡng có thể do môi trường làm việc vì vậy cũng cần chú trọng

vào môi trường làm việc, đặc biệt cần tạo ra môi trường lao động có giao tiếp phù hợp để tâm lý người lao động được cân bằng và thoải mái.

5. Kết luận

Tổ chức lao động khoa học trong thời kỳ CMCN 4.0 là một hệ thống các biện pháp nhằm đảm bảo hoạt động sản xuất, tổ chức sắp xếp lao động có hiệu quả trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để tổ chức lao động một cách khoa học và hiệu quả thì ngoài các vấn đề: định mức lao động, thời gian lao động, tổ chức bố trí nơi làm việc, chế độ làm việc và sử dụng lao động, thì các tổ chức, doanh nghiệp, cơ quan cũng cần phải chú ý và quan tâm đến các vấn đề tâm lý – xã hội ảnh hưởng đến chất lượng lao động như: tâm thế lao động, sự đơn điệu trong lao động, sự căng thẳng quá ngưỡng trong lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban chấp hành Trung ương Đảng. (2018). *Nghị quyết số 23-NQ/TW*.
- Bình, B. (2018). *Chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng “sân chơi” 4.0*
- Cisco. (2020). *Nghiên cứu độ trưởng thành số hóa của doanh nghiệp SMB tại khu vực Châu Á Thái Bình Dương*.
- Dung, L.T. (2009). *Tâm lý học Lao động*. NXB Lao động – Xã hội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2001). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Hội nghị các quan chức cao cấp APEC lần thứ hai (SOM-2). (2017). *Đối thoại chính sách cao cấp về phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số*. Hà Nội.
- ILO report on “ASEAN in transformation. (2016). *How technology is changing jobs and enterprises transformation*”, “ASEAN đang chuyển đổi: công nghệ đang thay đổi việc làm và chuyển đổi của doanh nghiệp như thế nào”. <http://www.ilo.org/>.
- Klaus Schwab. (2018). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư* (2018). NXB Chính trị Quốc gia.
- Mình, N.H. (2016). *Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp*. Trang thông tin điện tử - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Báo cáo điều tra Lao động việc làm năm 2020*.
- Trinh, P.T.V. (2020). *Giáo trình Tổ chức lao động (bổ sung nơi phát hành)*.
- Trung tâm Thông tin – Tư liệu Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương. (2018). *Tác động Cách mạng công nghiệp 4.0 đến phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam*.
- VCCI, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, LIGHT. (2021). *Diễn đàn đa phương về Hợp tác và xây dựng lực lượng lao động sẵn sàng cho nền kinh tế số bao trùm tại Việt Nam*
- World Economic Forum. (2018). *Readiness for the Future of Production Report*.