

NÂNG CAO HỨNG THÚ NGHỀ NGHIỆP QUÂN SỰ CỦA SĨ QUAN TRẺ TRONG QUÂN ĐỘI NHÂN DÂN VIỆT NAM

Hà Thọ Sơn, Trương Văn Luyện
Học viện Chính trị

Tóm tắt: Hứng thú nghề nghiệp quân sự của sĩ quan trẻ là trạng thái tâm lý tích cực, hứng khởi và say mê với công việc, thể hiện qua sự chủ động, yêu thích và mong muốn gắn bó lâu dài với nghề. Để nâng cao hứng thú với nghề nghiệp quân sự của sĩ quan trẻ cần giáo dục nâng cao nhận thức về giá trị, vị thế nghề nghiệp quân sự; xây dựng môi trường văn hóa quân sự lành mạnh; phát huy tính tích cực của sĩ quan trẻ đối với nghề nghiệp quân sự đồng thời thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với đội ngũ sĩ quan trẻ.

Từ khóa: Nghề nghiệp, hứng thú nghề nghiệp quân sự, sĩ quan trẻ.

ENHANCING MILITARY CAREER INTEREST OF YOUNG OFFICERS IN THE VIETNAM PEOPLE'S ARMY

Ha Tho Son, Truong Van Luyen
Academy of Politics

Abstract: The military career interest of young officers is a positive psychological state characterized by enthusiasm, excitement, and passion for their work. It is reflected in their proactiveness, affection for the profession, and desire for long-term commitment. To enhance young officers' interest in the military profession, it is necessary to educate them on the value and status of the military career; build a healthy military cultural environment, promote their active engagement in the profession, and effectively implement policies and regimes for young officers.

Keywords: Career, military career interest, young officers.

Nhận bài: 18/01/2025

Phản biện: 09/02/2025

Duyệt đăng: 14/02/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một nội dung then chốt của sự nghiệp xây dựng quân đội nhân dân cách mạng “chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại”. Trong giai đoạn hiện nay, trạng thái sẵn sàng chiến đấu và chiến thắng chiến tranh sử dụng vũ khí công nghệ cao đòi hỏi đội ngũ sĩ quan quân đội nói chung, sĩ quan trẻ (SQT) nói riêng cần phải không ngừng nỗ lực phát triển, hoàn thiện các phẩm chất và năng lực, phát huy tính tích cực của bản thân đối với nghề nghiệp quân sự (NNQS) nhằm hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ SQT là một bộ phận sĩ quan trong Quân đội nhân dân Việt Nam. Đây là lực lượng kế cận, kế tiếp đội ngũ sĩ quan cấp chiến dịch, chiến lược trong xây dựng, phát triển quân đội; có tuổi đời dưới 35, cấp bậc quân hàm từ thiếu úy đến thiếu tá; đây là lực lượng tiên phong trong thực hiện các nhiệm vụ huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu và chiến đấu, nghiên cứu khoa học quân sự và ứng dụng công nghệ mới. Để đội ngũ SQT phát huy tốt vai trò đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, cần phải duy trì và nâng cao hứng thú của họ đối với NNQS. Niềm vui, hứng thú với NNQS không chỉ tác động trực tiếp đến bản lĩnh chính trị, tinh thần cống hiến của SQT; mà còn tạo động lực

làm việc mạnh mẽ, quyết định đến chất lượng hoàn thành nhiệm vụ, cũng như củng cố vững chắc xu hướng NNQS của đội ngũ SQT.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Hứng thú nghề nghiệp

Hứng thú nghề nghiệp (HTNN) đóng vai trò là yếu tố quyết định trong quá trình hoàn thành công việc, phát triển bản thân và gắn bó lâu dài với nghề nghiệp. Có nhiều các quan niệm khác nhau khi nghiên cứu về HTNN: Theo lý thuyết động lực tự quyết của Deci và Ryan (1985), HTNN được coi là một loại động lực nội tại, nơi người lao động làm việc không phải vì phần thưởng bên ngoài (như lương thưởng), mà vì chính niềm đam mê và sự yêu thích công việc. Theo quan niệm của các nhà nghiên cứu về hài lòng nghề nghiệp như: Herzberg (1959), Hackman & Oldham (1976), John L. Holland (1997) xem HTNN là một phần quan trọng của sự thỏa mãn nghề nghiệp. Đây là cảm giác tích cực mà cá nhân có được khi họ cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại, bao gồm môi trường làm việc, các mối quan hệ trong công việc, và bản chất của công việc đó. Muchinsky & Monahan (1987), đại diện cho lý thuyết sự phù hợp giữa cá nhân và môi trường coi HTNN xuất hiện khi một cá nhân cảm thấy công việc và môi

trường làm việc phù hợp với giá trị, sở thích, và mục tiêu cá nhân của mình. Như vậy, mỗi lý thuyết đều cung cấp một góc nhìn khác nhau về HTNN. Tuy nhiên, tất cả đều thống nhất trong việc khẳng định rằng HTNN là trạng thái tâm lý tích cực đối với nghề nghiệp, giữ quan trọng giúp nâng cao hiệu quả công việc, phát triển cá nhân, và gắn bó lâu dài với nghề nghiệp.

Trên cơ sở kế thừa các quan điểm nghiên cứu về HTNN, có thể hiểu HTNN quân sự của SQT là trạng thái tâm lý tích cực, hứng khởi và say mê với công việc, thể hiện qua sự chủ động, yêu thích và mong muốn gắn bó lâu dài với nghề.

HTNN của SQT không chỉ đơn thuần là cảm giác thích thú mà còn phản ánh sự phù hợp giữa năng lực, giá trị cá nhân với yêu cầu công việc. HTNN có ảnh hưởng sâu sắc đến nhận thức; thái độ, hành vi và hiệu quả công việc của SQT, được biểu hiện cụ thể trên các nội dung như: nhận rõ sự ý nghĩa và tầm quan trọng của NNQS, sự luôn cảm thấy tự hào về vai trò của mình đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, tích cực trong công tác, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, chủ động tham gia vào các hoạt động quân sự mà không cần sự ép buộc. Hứng khởi đề xuất những giải pháp mới nhằm cải thiện chất lượng huấn luyện và công tác chiến đấu, có xu hướng nghiệp ổn định, mong muốn được phát triển lâu dài trong quân đội.

2.2. Thực trạng hứng thú nghề nghiệp quân sự của sĩ quan trẻ trong Quân đội nhân dân Việt Nam

Quán triệt Nghị quyết Đại hội Đảng XIII về vai trò của thế hệ trẻ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Nghị quyết số 28-NQ/TW về Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới. Nghị quyết số 05-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác cán bộ quân đội đến năm 2030 và những năm tiếp theo. Thời gian qua, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng luôn chú trọng đổi mới phương thức đào tạo và bồi dưỡng SQT có bản lĩnh chính trị vững vàng, chuyên môn giỏi, khả năng thích ứng với điều kiện tác chiến hiện đại, đồng thời tạo điều kiện về môi trường làm việc, ban hành các chế độ, chính sách đãi ngộ để SQT yên tâm công tác. Vì vậy, phần lớn SQT có xu hướng nghề nghiệp ổn định, hăng hái nhiệt tình trong công việc, chủ động, sáng tạo trong huấn luyện, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, mong muốn được cống hiến lâu dài trong quân đội.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ SQT nhận thức giá trị NNQS chưa đầy đủ, ít quan tâm đến tích lũy tri thức, kinh nghiệm; chưa nỗ lực học tập, rèn luyện, thiếu tâm huyết, trách nhiệm trong công việc, dẫn tới kết quả đạt được không đúng như kỳ vọng, mong muốn của bản thân; chưa giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa cống hiến với hưởng thụ, đề cao lợi ích cá nhân, có tư tưởng “đứng núi này, trông núi nọ”, ngại khó, sợ khổ, so sánh thiệt hơn với các nghề nghiệp khác khiến họ chưa thực sự hứng thú, hài lòng với NNQS. Xuất phát từ những tính chất đặc thù của hoạt động quân sự, đặc điểm tâm lý của lứa tuổi thanh niên cùng với chế độ, chính sách đối với SQT trong giai đoạn hiện nay, đòi hỏi cần phải thực hiện các giải pháp mang tính đồng bộ để nâng cao hứng thú, sự hài lòng với NNQS cho họ.

2.3. Biện pháp nâng cao hứng thú nghề nghiệp quân sự của sĩ quan trẻ trong Quân đội nhân dân Việt Nam

2.3.1. Thường xuyên giáo dục nâng cao nhận thức về giá trị, vị thế NNQS

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, vì nhận thức là cơ sở của hành động thực tiễn; nhận thức đúng về giá trị của nghề nghiệp sẽ giúp tạo động lực nội tại, tăng cường lòng tự hào và sự gắn bó lâu dài với quân đội.

Mỗi nghề nghiệp đều có hệ thống giá trị và có vị trí, vai trò riêng đối với sự phát triển xã hội. NNQS là nghề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, nó không đơn thuần là một công việc mà còn là một sứ mệnh cao cả, thể hiện lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm trong bảo vệ độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc. Do vậy, nội dung giáo dục phải đảm bảo tính toàn diện, tính khoa học, phù hợp với thực tiễn phát triển của hoạt động quân sự như: Giáo dục về lý tưởng cách mạng, lịch sử, truyền thống và sứ mệnh của quân đội qua đó tạo niềm tự hào và trách nhiệm với NNQS; giáo dục về đạo đức nghề nghiệp và phong cách sống quân nhân, hình thành và phát huy đạo đức nghề nghiệp, tinh thần tự chủ, tinh thần đồng đội và lối sống kỷ luật, tinh thần đoàn kết, khả năng tự quản lý và thích ứng với môi trường làm việc đặc thù của quân đội. Khi có nhận thức, thái độ đúng đắn sẽ hình thành ở SQT hứng thú đối với NNQS. Mặt khác, cần phải giúp họ nhận diện và khắc phục những biểu hiện nhận thức không đúng đắn; sự dao động, mất niềm tin, động cơ không

đúng đắn trong hoạt động nghề nghiệp.

2.3.2. Xây dựng môi trường văn hóa quân sự lành mạnh tạo sự tác động tích cực đến HTNN của sĩ quan trẻ

Xây dựng môi trường quân sự lành mạnh, tích cực là quá trình đồng bộ, gắn kết giữa việc nâng cao nhận thức về giá trị nghề nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc, tăng cường sự đoàn kết gắn bó. Khi môi trường làm việc được cải thiện về cả mặt vật chất lẫn tinh thần, mỗi quân nhân sẽ cảm thấy tự hào, có động lực nội tại và sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trước hết, cần chăm lo xây dựng các mối quan tốt đẹp ở đơn vị. Đây chính là nền tảng cơ bản, là chỗ dựa tinh thần giúp SQT hình thành, phát triển tình yêu, lý tưởng và niềm tin với NNQS; chi phối đến nhận thức, thái độ, hành động và tính tích cực của SQT trong tu dưỡng, rèn luyện và chiếm lĩnh các giá trị NNQS. Chăm lo và xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa các SQT không chỉ giúp nâng cao chất lượng công việc mà còn tạo nên một tập thể đoàn kết, năng động và sáng tạo. Qua đó, mỗi cá nhân sẽ cảm nhận được sự quan tâm của đơn vị, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự cống hiến hết mình trong thực hiện nhiệm vụ. Việc xây dựng, củng cố các mối quan hệ trong đơn vị cần đảm bảo phù hợp với điều lệnh quân đội và môi trường văn hóa quân sự.

Bên cạnh đó, cần phát huy dân chủ gắn với tăng cường kỷ luật, thực hiện nghiêm các chế độ, nề nếp quy định ở đơn vị. Sự kết hợp hài hòa giữa dân chủ và kỷ luật không chỉ tạo ra môi trường làm việc tích cực mà còn thúc đẩy tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó của mỗi cá nhân đối với nhiệm vụ chung của đơn vị. Cần tăng cường công tác giáo dục chấp hành kỷ luật để mỗi SQT nhận thức rõ vai trò của kỷ luật trong xây dựng quân đội, tự giác tuân thủ và thực hiện nghiêm các quy định nhằm tạo ra môi trường làm việc ổn định, từ đó nâng cao hứng thú và hiệu quả công tác. Mặt khác, cần khuyến khích SQT tham gia góp ý, đề xuất các biện pháp trong thực hiện nhiệm vụ để tạo cho họ cảm giác được tôn trọng và có trách nhiệm đối với hoạt động của đơn vị, tạo động lực và hứng thú trong công việc. Thực hiện tốt dân chủ về kinh tế và đời sống bằng cách công khai các quyền lợi, chế độ, tiêu chuẩn mà mỗi SQT được hưởng, giúp họ yên tâm công tác và tăng cường, củng cố niềm tin vào tổ chức. Ngoài ra,

cần nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị huấn luyện hiện đại; cải thiện môi trường làm việc và điều kiện sinh hoạt cho SQT nhằm giúp giảm áp lực công việc và tạo ra một không gian làm việc an toàn, thoải mái.

2.3.3. Phát huy tính tích cực của sĩ quan trẻ đối với NNQS

Đây là biện pháp giữ vai trò quyết định trực tiếp đến việc duy trì và nâng cao HTNN của SQT. Tính tích cực của SQT thể hiện trên 3 mặt: tích cực trong nhận thức về nghề nghiệp; tích cực trong thái độ đối với nghề nghiệp và tích cực trong các hành động chiếm lĩnh, hiện thực hóa giá trị nghề nghiệp.

Thực hiện yêu cầu này, đòi hỏi mỗi SQT cần phải có đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của giá trị nghề nghiệp đối với sự phát triển và thành đạt trong nghề nghiệp của bản thân. Trên cơ sở hiểu biết về nghề nghiệp và các giá trị nghề nghiệp, từng SQT cần tích cực, chủ động lựa chọn những giá trị nghề nghiệp đúng đắn, hướng đến chiếm lĩnh những giá trị cao đẹp và phù hợp trong hoạt động nghề nghiệp. Mặt khác, cần tạo ra ở họ nhu cầu, động cơ tích cực, sự hứng thú, đam mê, hài lòng với nghề nghiệp. Bởi đây là những động lực quan trọng tạo nên sự nhiệt huyết, trách nhiệm, tình yêu và niềm tin với NNQS, tạo nên sức mạnh giúp họ vượt qua khó khăn, thử thách để chiếm lĩnh, hiện thực hóa các giá trị nghề nghiệp. Đồng thời, cần tự giác, tích cực và trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; biết tự kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh, điều khiển các hoạt động trong thực tiễn đồng thời cần tự đánh giá khách quan kết quả đạt được và rút kinh nghiệm cho những hoạt động, nhiệm vụ và những kế hoạch tiếp theo. Sự thay đổi tích cực từ SQT sẽ nâng cao hứng thú, hài lòng với nghề nghiệp.

2.3.4. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với đội ngũ sĩ quan trẻ

Chính sách đối với đội ngũ SQT là vấn đề cơ bản trong công tác cán bộ, đồng thời là yếu tố trực tiếp tác động đến nhu cầu, động cơ, niềm tin và HTNN của SQT.

Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm

nâng cao HTNN quân sự của đội ngũ SQT như: ban hành và thực hiện chế độ ưu đãi về lương và các phụ cấp đi kèm nhằm đảm bảo đời sống cho SQT, tạo động lực để họ yên tâm công tác. Chính sách coi trọng và đầu tư xứng đáng cho

các ý tưởng và hoạt động nghiên cứu khoa học của SQT; chính sách khuyến khích phát huy sáng kiến, cải tiến vũ khí, trang thiết bị kỹ thuật, mô hình học cụ, phương tiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học; chính sách ưu đãi về quân hàm đối với những SQT có học hàm học vị cao và đạt được thành tích đặc biệt xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Mặt khác, cần bổ sung, hoàn thiện quy hoạch về đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng SQT phù hợp với năng lực, sở trường. Cần đánh giá đúng trình độ, năng lực, nhu cầu, nguyện vọng và triển vọng phát triển nghề nghiệp của SQT để đặt ra mục tiêu, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cho phù hợp. Cùng với đào tạo, bồi dưỡng, cần có chính sách giúp SQT ổn định cuộc sống như: quan tâm thực hiện tốt chính sách về đất ở, nhà ở, tăng cường, mở rộng quan hệ giao lưu, hợp tác về giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa các nhà trường quân đội cũng như

với các nhà trường ngoài quân đội để trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, chuyên môn, nghiệp vụ.

III. KẾT LUẬN

HTNN quân sự của SQT là trạng thái tâm lý tích cực, hứng khởi và say mê với công việc, thể hiện qua sự chủ động và mong muốn gắn bó lâu dài với nghề. Đây yếu tố then chốt trong việc xây dựng đội ngũ SQT có năng lực, phẩm chất và tinh thần chiến đấu cao, góp phần vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Các yếu tố từ xã hội, cơ chế chính sách của nhà nước, quân đội, mối quan hệ trong đơn vị hay chính năng lực bản thân SQT đều có những ảnh hưởng ít nhiều đến hứng thú đối với nghề nghiệp của họ. Do vậy, cần có những điều chỉnh về chính sách động viên, khích lệ giúp họ yên tâm với nghề nghiệp. Đồng thời, bản thân mỗi SQT cần phải nhận thức sâu sắc hơn nữa giá trị của NNQS, không ngừng sáng tạo và phát triển bản thân, giữ vững niềm đam mê với NNQS.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Nghị quyết số 28/NQ-TW ngày 25-10-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về “Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới”.
- Nghị quyết số 05-NQ/TW, ngày 17/01/2022 của Bộ Chính trị (khóa XIII) về tổ chức Quân đội nhân dân Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030 và những năm tiếp theo.
- Trần Quốc Thành, Nguyễn Đức Sơn (2014), *Tâm lý học xã hội*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.