

Nâng cao động lực làm việc của giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội phục vụ đổi mới giáo dục đại học

Nguyễn Thị Lan Hương*

*Trường Đại học Y Dược, Đại học Quốc gia Hà Nội

Received: 9/5/2023; Accepted: 17/5/2023; Published: 24/5/2023

Abstract: The article explores the current situation of assessing work motivation of lecturers of the University of Medicine and Pharmacy - Hanoi National University. The research results show that there are a number of strengths and limitations in terms of job characteristics, training, fostering and career development opportunities, regimes and policies, benefits and working environment. The research results are a practical basis to help the school leadership and policy makers issue policies, plans and measures to assess the work motivation of lecturers accurately, scientifically and reasonably.

Keywords: Motivation, work, lecturer, university.

1. Đặt vấn đề

Việc tạo điều kiện để giảng viên (GV) các trường đại học (TĐH) có động lực làm việc đang là vấn đề còn nhiều bất cập như: Giờ giảng dạy, giờ nghiên cứu khoa học (NCKH)... Đề phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các TĐH đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục cần nhiều giải pháp đồng bộ. Vấn đề tạo động lực trong lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý nhân sự, thúc đẩy các thành viên của tổ chức, người lao động hăng say làm việc, nâng cao hiệu suất lao động. Động lực là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động. Tạo động lực trong lao động là hệ thống các chính sách, các biện pháp quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho họ có được động lực để làm việc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Động lực của GV đại học

Khái niệm “động lực lao động (ĐLLĐ) của GV đại học” Khái niệm “ĐLLĐ” được một số tác giả nghiên cứu, như: Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012) cho rằng, “ĐLLĐ là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó”. Theo Trương Đức Thao (2017), ĐLLĐ là sự khao khát và tự nguyện của chủ thể trong việc thực hiện các hành vi nhằm đạt được mục tiêu của mình gắn liền với mục tiêu của tổ chức [2]. Nguyễn Thị Phương Lan (2015) cho rằng, ĐLLĐ là sự thúc đẩy từ bên trong chủ thể hoặc do sự tác động từ bên ngoài tới chủ thể

khiến họ tự nguyện, nỗ lực, phấn đấu vì mục tiêu hoàn thành công việc được giao với kết quả tốt nhất, qua đó góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả, sự thành công của tổ chức [3]. Từ các quan niệm trên, có thể khái quát, ĐLLĐ là sự thúc đẩy khiến cho con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo năng suất và hiệu quả lao động cao, nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như của bản thân người lao động.

2.2. Vai trò của động lực lao động của giảng viên đại học (GVĐH)

Trên cơ sở khái niệm ĐLLĐ của GVĐH, có thể phân tích vai trò của ĐLLĐ đối với bản thân người GVĐH và đối với TĐH.

- Đối với người GVĐH: Khi có ĐLLĐ, GV sẽ hăng hái, tích cực, sẵn sàng nhận nhiệm vụ; Khi có ĐLLĐ, GV sẽ tự nguyện, chủ động, xung phong nhận nhiệm vụ; ĐLLĐ làm cho GV hứng thú, say mê trong quá trình làm việc; Khi có ĐLLĐ, GV sẽ tận tụy, chăm chỉ trong công việc; ĐLLĐ giúp GV nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ; ĐLLĐ kích thích tính sáng tạo của GV khi thực hiện nhiệm vụ; ĐLLĐ làm tăng mức độ hài lòng của GV, tăng niềm tin của GV, tạo sự gắn bó của GV với nhà trường; Khi GV có động lực làm việc, họ sẽ cố gắng tự hoàn thiện bản thân, nỗ lực học hỏi, nâng cao kiến thức, kỹ năng để hoàn thành công việc ngày càng tốt hơn. Các lợi ích kể trên góp phần tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc của người GVĐH.

- Đối với TĐH: Khi GV có ĐLLĐ, TĐH sẽ khai thác được tối ưu khả năng của GV, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực GV của nhà trường; Tạo được bầu

không khí lao động hăng say, góp phần xây dựng văn hóa nhà trường; từ đó, tạo uy tín cho trường, thu hút được người học; TĐH giữ được GV giỏi, giảm tỉ lệ nghỉ việc, giảm công sức tuyển dụng và bồi dưỡng GV mới; Sự cống hiến và phấn đấu hết mình của ĐNGV dẫn đến việc nâng cao chất lượng đào tạo và NCKH của nhà trường. Những lợi ích kể trên góp phần đảm bảo cho TĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH hiện nay, hoàn thành nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội, thu hút được người học, đủ năng lực để tự chủ và hội nhập quốc tế.

Tạo ĐLĐ có vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực: Tạo sự gắn kết giữa lao động với tổ chức; tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tụy của người lao động; tăng năng suất lao động, hiệu quả sử dụng lao động; là nền tảng để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ...

Quá trình tạo động lực chịu tác động bởi nhiều nhân tố bên trong như: Mục tiêu của tổ chức; phong cách nhà lãnh đạo; nhu cầu, động cơ của người lao động; các công cụ tạo động lực (hệ thống chế độ chính sách, thu nhập, môi trường làm việc, nội dung công việc...).

Các yếu tố chính mà hoạt động tạo động lực cần có: (i) Chủ thể của tạo động lực - là những nhà lãnh đạo, nhà quản trị; (ii) Khách thể của tạo động lực - là những lao động của nhiều cấp khác nhau; (iii) Công cụ của tạo động lực là những chính sách, chế độ mà nhà lãnh đạo sử dụng để kích thích, động viên người lao động làm việc một cách hăng say nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức.

2.3. Thực trạng GV Đại học Quốc gia Hà Nội đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Đội ngũ cán bộ khoa học (CBKH) của Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) đóng đảo và mạnh nhất trong hệ thống các TĐH của cả nước. Tính đến 31/12/2020, ĐHQGHN có 4.393 cán bộ gồm 2.441 viên chức và 1.952 người lao động với số CBKH là 2.344 người. Tổng số viên chức, người động của các đơn vị đào tạo, NCKH (không tính các đơn vị hỗ trợ, phục vụ, dịch vụ) là 3.584 người. Do đó, tỷ lệ CBKH/tổng số cán bộ ở các đơn vị đào tạo, NCKH là 65%, đáp ứng tỷ lệ quy định tại Nghị quyết 19-NQ/TW (tối thiểu là 65,4%). Tỷ lệ CBKH có trình độ TS và TSKH trở lên là 57,8% (trong đó có 3% GS, 16,7% PGS). Tỷ lệ CBKH có chức danh GS, PGS cao gấp 3 lần tỉ lệ trung bình của cả nước. Tỷ lệ CBKH trình độ cao tăng liên tục qua các năm.

Phần lớn đội ngũ CBKH của ĐHQGHN là các

nhà khoa học xuất sắc, trong số đó có các nhà khoa học đầu ngành, có uy tín lớn ở trong và ngoài nước về các ngành, chuyên ngành thuộc các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, ngoại ngữ, công nghệ, kinh tế, luật, giáo dục... Với chiến lược phát triển có tính hội nhập cao, đến nay, phần lớn cán bộ quản lý, CBKH của ĐHQGHN đều có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

Nhiều nhà khoa học của ĐHQGHN đã được tặng những giải thưởng lớn, trong đó một số được công nhận giải thưởng khoa học quốc tế như: Nobel năm 2007; Hành tinh xanh (The Blue Planet Prize, năm 2003); Cosmos Prize lần thứ 16, năm 2008; Huân chương Cảnh cộ Hàn Lâm của Pháp, năm 2014; Kovalevskaia, năm 2018. Ngoài ra, CBKH của ĐHQGHN còn đạt được nhiều giải thưởng uy tín trong nước như 18 giải thưởng Hồ Chí Minh; 11 giải thưởng Nhà nước và một số giải thưởng khác: Tạ Quang Bửu, Nhân tài Đất Việt (năm 2015, 2017, 2018). Năm 2019, ĐHQGHN có 03 nhà khoa học của ĐHQGHN được Tạp chí PloS Biology công nhận trong danh sách 100.000 nhà khoa học hàng đầu thế giới có trích dẫn khoa học nhiều nhất; 02 nhà khoa học đón nhận giải thưởng Nhân tài Đất Việt năm 2019 lĩnh vực Y Dược và tập thể nữ khoa học nhận giải thưởng Kovalevskaia và 01 nữ khoa học nhận giải thưởng Phụ nữ Việt Nam. Năm 2020, ĐHQGHN tiếp tục có 02 nhà khoa học được Tạp chí PloS Biology của Hoa Kỳ công nhận trong danh sách 100.000 nhà khoa học hàng đầu thế giới có ảnh hưởng lớn nhất năm 2020. Theo thứ tự trong bảng xếp hạng này, đứng đầu trong danh sách các nhà khoa học Việt Nam là GS.TSKH. Nguyễn Đình Đức - xếp hạng 5.798 thế giới, PGS.TS. Lê Hoàng Sơn - xếp hạng 9.261 thế giới, xếp thứ 3 Việt Nam. Như vậy, hai nhà khoa học của ĐHQGHN nằm trong nhóm 1,4% nhà khoa học có tầm ảnh hưởng nhất trong số 7 triệu nhà khoa học trong cơ sở dữ liệu của Scopus từ năm 1960 đến năm 2020.

ĐHQGHN đã có các giải pháp đột phá nhằm phát triển đội ngũ CBKH như: i) Thí điểm chính sách trọng dụng nhà khoa học trình độ cao; ii) Đề án Quy hoạch CBKH theo ngành và chuyên ngành đào tạo gắn với lĩnh vực khoa học và công nghệ; iii) Đề án thu hút học giả quốc tế; iv) Đề án phát triển đội ngũ CBKH trình độ cao, đầu ngành đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025... Đặc biệt, hiện nay ĐHQGHN đang triển khai xây dựng Khu NCKH liên ngành rộng 22,9 ha đồng bộ, hiện đại tại Hòa Lạc, Thạch Thát, Hà Nội.

Nhằm thu hút và phát triển các nhà khoa học trẻ và tài năng, ĐHQGHN đã thành lập Câu lạc bộ Nhà khoa học ĐHQGHN (VNU-VSL). Lãnh đạo, điều hành Câu lạc bộ Nhà khoa học ĐHQGHN (CLB) gồm có Chủ tịch, Ban Điều hành gồm 13 thành viên, đại diện cho các nhà khoa học ở hầu hết các đơn vị đào tạo trong ĐHQGHN. CLB thường xuyên tổ chức các hoạt động tích cực hỗ trợ cho các nhà khoa học; đặc biệt là tổ chức chuỗi các sự kiện có ý nghĩa, thu hút sự tham dự của nhiều nhà khoa học trong và ngoài ĐHQGHN.

Động lực để phát huy vai trò ĐNGV, đào tạo là hệ thống các yếu tố thúc đẩy người GV tích cực tự học, tự nghiên cứu, nâng cao trình độ mọi mặt, nhất là trình độ giảng dạy và NCKH theo nhiệm vụ được phân công. Thế nhưng, động lực làm việc của GV còn có những vấn đề cần giải quyết, đó là:

Thứ nhất, thu nhập của ĐNGV thấp, nhưng áp lực của yêu cầu về giảng dạy và NCKH ngày một cao. Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc như sau: “Tổng quỹ thời gian làm việc của GV trong một năm học để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác trong nhà trường là 1.760 giờ sau khi trừ số ngày nghỉ theo quy định”.

Căn cứ quy định cụ thể về việc thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ để quy ra tổng quỹ thời gian làm việc của GV trong một năm học là 1.760 giờ (giờ hành chính). Trong một năm học, mỗi GV đều phải thực hiện nhiệm vụ: giảng dạy (270 giờ chuẩn, trong đó, giờ chuẩn trực tiếp trên lớp chiếm tối thiểu 50% định mức quy định), NCKH (ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học), học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác trong nhà trường với tổng quỹ thời gian làm việc trong một năm học là 1.760 giờ.

Quy định này khiến GV không còn thời gian để làm nghiên cứu khác. Ngoài ra, việc nâng hạng, nâng bậc lương còn dẫn đến hiện tượng cào bằng. Các cơ sở giáo dục không thể thực hiện chế độ khuyến khích, thu hút người có tài, có trình độ cao đến làm việc nếu vẫn tiếp tục bị “áp” cơ chế tiền lương, thang bảng lương hiện hành.

Thứ hai, một số GV ở các trường còn khó khăn về đời sống vật chất không tâm huyết với nghề, phải bỏ nghề, tìm việc làm khác vì gánh nặng tài chính, kinh tế của gia đình không phải là hiếm. Ở một số nơi, các trường học vẫn thiếu trang thiết bị dạy học như: Máy chiếu, máy tính, tranh ảnh minh họa, thiết bị thí nghiệm... để cho đội ngũ giáo viên thực thi nhiệm

vụ. Công tác bồi dưỡng giáo viên còn chưa hiệu quả.

2.4. Giải pháp tạo động lực làm việc của GV Đại học Quốc gia Hà Nội

Một là, bên cạnh vấn đề tạo điều kiện phát huy năng lực giảng dạy của GV, Nhà nước cần có chính sách để kích lệ, tạo ĐLLĐ cho đội ngũ các nhà giáo. Trong giáo dục – đào tạo, để có được động lực cho cán bộ, GV làm việc, vai trò và trách nhiệm của các nhà quản lý giáo dục là rất lớn.

Mục tiêu của các nhà quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất trong công việc của mình. Cán bộ GV phải được giao quyền và được có trách nhiệm. Cần có những đánh giá thường xuyên và công bằng về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người lao động, tạo động lực để họ làm việc và cống hiến.

Hai là, Nhà nước cần quan tâm xây dựng và triển khai thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách phù hợp để phát triển, qua đó làm cơ sở để phát huy được ĐNGV. Đồng thời, cần xây dựng ĐNGV đủ về số lượng và mạnh về chất lượng. Việc tuyển chọn nguồn đào tạo GV phải được tiến hành toàn diện, kỹ lưỡng cả về xu hướng nghề nghiệp sư phạm, khả năng phát triển tài năng sư phạm, phong cách và hành vi sư phạm.

Ba là, cơ chế, chính sách liên quan đến giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV phải đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của từng trường và yêu cầu của nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bốn là, đảm bảo điều kiện vật chất, tinh thần thuận lợi cho GV. Đây thực sự là động lực thúc đẩy ĐNGV tập trung trí lực vào các hoạt động chuyên môn của mình. Cần quan tâm đầu tư, hiện đại hóa hệ thống giảng đường, thư viện, phòng phương pháp (phòng luyện giảng) của nhà trường, phòng phương pháp của các khoa GV để có điều kiện tập luyện, trau dồi kỹ năng, tay nghề sư phạm.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Nghị quyết số 29/NQ-TU, 2014*, Hà Nội.
3. Quốc hội (2006), *Luật Giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Quốc hội (2013), *Luật Giáo dục đại học*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.