

VAI TRÒ CỦA TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG

★ TS NGUYỄN THỊ BÍCH LAN

*Văn phòng Đảng - Đoàn thể,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** Mặc dù động lực làm việc của hầu hết giảng viên các trường chính trị đều xuất phát từ lợi ích chung hướng đến những mục tiêu và lý tưởng cao đẹp nhưng những vấn đề đặt ra trong thực tiễn cho thấy bối cảnh hội nhập và quốc tế hóa ngày càng sâu rộng, cách thức học tập của người lớn trong bối cảnh cách mạng khoa học - công nghệ hiện nay đang tác động không nhỏ đến động lực làm việc của công chức, viên chức nói chung, giảng viên các trường chính trị nói riêng. Bài viết nhận diện vai trò, các biểu hiện của động lực làm việc và vai trò của hoạt động tạo động lực cho giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nhất là trong giai đoạn hiện nay, đồng thời, nhấn mạnh ba yếu tố cần tính đến trong tạo động lực là: đặc thù cá nhân, đặc thù công việc và đặc thù môi trường làm việc.

● **Từ khóa:** Tạo động lực làm việc; giảng viên trường chính trị tỉnh; đặc thù công việc giảng viên.

1. Vai trò của động lực làm việc của giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

(1) Quan niệm về động lực làm việc

Động lực và tạo động lực là vấn đề quan trọng trong công tác quản trị nhân lực và trong quản lý, sử dụng lao động. Trong lĩnh vực quản lý nhân sự, động lực làm việc được đánh giá như là một sức mạnh làm gia tăng sự sẵn sàng làm việc của nhân viên (Pinder, 2008)⁽¹⁾, quyết định tới hiệu suất làm việc của cá nhân và hiệu suất làm việc của nhóm (Carter và Shelton, 2009)⁽²⁾.

Động lực là sự tác động của các yếu tố (vật chất và tinh thần) gắn với những mong muốn, khát khao của người lao động, nó thúc đẩy sự nỗ lực hoạt động, làm việc của mỗi người trong điều kiện cho phép để đạt được mục tiêu của tổ chức. Nói cách khác, động lực là “toàn bộ những gì làm thành lý do dẫn đến những hành vi, thúc đẩy những hoạt động của con người” (Phan Thanh Khôi, 1992)⁽³⁾.

Động lực làm việc có thể là nội tại hoặc bên ngoài, do đó, các yếu tố tạo động lực cũng có thể được chia thành hai phần: các yếu tố nội tại và

các yếu tố bên ngoài. Động lực nội tại được cho là được thúc đẩy bởi sự quan tâm cá nhân sâu sắc, sự thích thú, tò mò và sự tham gia vào công việc; còn động lực bên ngoài được cho là được thúc đẩy bởi mong muốn đạt được các mục tiêu ngoài bản thân công việc đó, chẳng hạn như đạt được phần thưởng hoặc đáp ứng tiến độ đề ra (Amabile, 1997)⁽⁴⁾. Tiếp cận từ góc độ quản lý nguồn nhân lực hay hành vi tổ chức, động lực được hiểu là định hướng bên trong của một người có liên quan và hướng tới những động lực tích cực cũng như tránh những động lực tiêu cực. Động lực đề cập đến các lực lượng bên trong hoặc bên ngoài của một người nhằm khơi dậy sự nhiệt tình và kiên trì để theo đuổi một hoạt động nhất định (Daft và Marcic (2004)⁽⁵⁾).

Bản chất của động lực làm việc là: (i) Là một hiện tượng cá nhân. Mỗi người lao động đảm nhiệm công việc khác nhau, họ có thể có động lực khác nhau với sự thể hiện hành động và thái độ cụ thể; (ii) Luôn gắn liền với một công việc, một tổ chức và một môi trường làm việc cụ thể, không tồn tại động lực chung chung; (iii) Chịu ảnh hưởng của yếu tố bên trong người lao động và yếu tố bên ngoài như môi trường làm việc, tính chất công việc; (iv) Bao giờ cũng có đích, mục đích đạt được sẽ thôi thúc quá trình chủ thể làm việc, sáng tạo.

Ở Việt Nam, một trong những yếu tố để phân biệt giữa cơ quan hành chính nhà nước với đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, các cơ quan, tổ chức khác là đội ngũ viên chức. Những quy định về viên chức trong đó có đối tượng giảng viên được cụ thể hóa trong luật và các văn bản dưới luật. Giảng viên trường chính trị tỉnh là viên chức thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng trực tiếp nguồn

nhân lực công trong tỉnh. Đội ngũ giảng viên cũng chịu sự điều chỉnh trong các quy định của Luật Viên chức. Chính bởi xuất phát từ đặc điểm hoạt động đặc thù của cơ sở đào tạo tại địa phương, động lực làm việc của giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng phục vụ lợi ích chung của toàn xã hội thông qua sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho Đảng, Nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội.

(2) Vai trò của động lực làm việc

Động lực làm việc có thể được mô tả như là một sức mạnh làm gia tăng sự sẵn sàng làm việc của nhân viên. Theo Pinder (2008), động lực làm việc “là một tập hợp các sức mạnh mạnh mẽ xuất phát từ cả bên trong lẫn bên ngoài một cá nhân để

bắt đầu hành vi liên quan đến công việc, và để xác định hình thái, phương hướng, cường độ và thời gian của công việc đó”⁽⁶⁾. Bên cạnh đó, cũng có thể quan niệm “động lực lao động sáng tạo là toàn bộ những yếu tố có khả năng thúc đẩy, khuyến khích, động viên... người tri thức đến với công việc, quan tâm đến nhiệm vụ và sáng tạo hơn trong lao động”⁽⁷⁾.

Ngoài ra, động lực làm việc giúp giảm thiểu những vấn đề có tác động tiêu cực nảy sinh trong hoạt động của tổ chức như tai nạn nghề nghiệp, vi phạm đạo đức, bỏ việc, vi phạm kỷ luật⁽⁸⁾. Người có động lực làm việc ít bị bệnh trầm cảm và thường có sức khỏe về thể chất, tinh thần tốt. Người có động lực làm việc cao sẽ gắn kết với tổ chức, sáng tạo hơn và phục vụ nhu cầu của khách hàng tốt hơn, do đó, họ sẽ đóng góp vào thành công của tổ chức⁽⁹⁾.

Động lực làm việc có thể là nội tại hoặc bên ngoài, do đó, các yếu tố tạo động lực cũng có thể được chia thành hai phần: các yếu tố nội tại và các yếu tố bên ngoài.

Theo Carter và Shelton (2009), động lực làm việc quyết định tới hiệu suất làm việc của cá nhân và có ảnh hưởng đến nhóm làm việc bởi phụ thuộc đồng thời vào ba yếu tố là: năng lực của cá nhân; nguồn lực, điều kiện để thực thi công việc; và việc cá nhân “muốn làm” công việc đó với kết quả cao. Cụ thể hơn, Carter và Shelton (2009) đưa ra công thức về hiệu suất làm việc, bao gồm: năng lực làm việc; các nguồn lực và động lực/động cơ làm việc. Nếu động lực làm việc bằng không thì một người dù có khả năng làm việc tốt và có đầy đủ nguồn lực cũng có thể không thực hiện được mục tiêu. Một người có động lực làm việc cao có thể đạt hiệu suất làm việc như mong đợi, kể cả khi người đó còn có những hạn chế nhất định về kiến thức, kỹ năng⁽¹⁰⁾.

Như vậy, động lực làm việc chính là hiện thân của sức sống, sự sáng tạo và có tính chất quyết định đến sự thành bại của tổ chức. Chính vì vậy, hầu hết các cá nhân hoặc tổ chức sử dụng lao động đều nỗ lực không ngừng nhằm tìm kiếm các công cụ, biện pháp tác động để thúc đẩy tính tích cực chủ động, tinh thần cống hiến tự nguyện của người lao động với năng suất lao động cao và tạo ra giá trị cho tổ chức.

Động lực của giảng viên là rất quan trọng vì nó ảnh hưởng đến việc đầu tư năng lượng vào hoạt động giảng dạy; chất lượng của hoạt động đó; giảng viên có động lực sẽ thúc đẩy sinh viên đầu tư năng lượng vào hoạt động học tập, không phụ thuộc vào chất lượng giảng dạy của họ⁽¹¹⁾.

(3) Biểu hiện của động lực làm việc của giảng viên

Có nhiều cách khác nhau để nhận biết các biểu hiện của một cá nhân hay nhóm có động lực làm việc hay không. Ví dụ, theo Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2009): “động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép 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”⁽¹²⁾.

Muốn nhận diện động lực làm việc của người lao động cần quan tâm tới hai biểu hiện là: mức độ tham gia công việc và mối quan tâm đối với nghề nghiệp của họ.

Về mức độ tham gia vào công việc của người lao động là khi họ nhận thức được vai trò quan trọng của công việc mà ở đó họ tìm thấy lợi ích, niềm vinh dự, tự hào từ công việc để có thể làm việc bằng sự tích cực, sự quan tâm, sáng tạo, kiên trì. Mức độ tham gia công việc của giảng viên trường chính trị được biểu hiện ở mức độ thích ứng với công việc, quá trình thực hiện và hiệu quả thực hiện công việc, xu hướng thay đổi công việc. Sự thích ứng với công việc của giảng viên là sự đam mê, có những bài giảng “truyền lửa” và kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng trong thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của người học. Đánh giá biểu hiện động lực làm việc của giảng viên cũng có thể xem xét xu thế chuyển đổi công việc khi nhận được mức độ hấp dẫn của tổ chức khác với mức thù lao, hoặc giảm sút động lực làm việc khi môi trường làm việc chưa đáp ứng được nhu cầu của họ.

Mối quan tâm của giảng viên đối với nghề nghiệp được biểu hiện ở sự coi trọng công việc, tìm thấy niềm vui, sự say mê, hứng thú trong công việc. Từ đó, họ có những định hướng rõ ràng trong nghề nghiệp, dành sự ưu tiên, định hướng, tận dụng cơ hội và kinh nghiệm, sự nỗ lực hành động để đạt mục tiêu công việc. Chính vì vậy, kết quả lao động là sự phản ánh mối quan tâm trong công việc của người lao động và của tổ chức.

Mối quan tâm của giảng viên trường chính trị đối với nghề nghiệp thể hiện thông qua sự gắn

bó, hài lòng với công việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ để phục vụ lợi ích của Nhà nước, của cộng đồng, tạo ra các giá trị xã hội, góp phần nâng cao uy tín, vị thế của trường chính trị. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong các lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hướng dẫn học viên, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn là những nội dung cơ bản để đánh giá động lực làm việc của giảng viên. Bởi vì, mục tiêu của bất cứ tổ chức nào, dù ở khu vực công hay khu vực tư cũng là hiệu suất lao động, năng suất và chất lượng của người lao động trong tổ chức.

2. Vai trò của tạo động lực cho đội ngũ giảng viên của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

(1) Vai trò của tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên đại học

Tạo động lực làm việc để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động là khoa học và nghệ thuật của quản trị nhân sự, đồng thời là nhiệm vụ trọng tâm, then chốt của những người làm công tác quản lý nhân sự.

Trong sự nghiệp giáo dục nói chung và hoạt động đào tạo đại học nói riêng, vấn đề cốt lõi quyết định thành công là tìm ra biện pháp tạo động lực để huy động sự nỗ lực, không ngừng sáng tạo khoa học của giảng viên trong nhà trường. Kerr (1975) cho rằng: xã hội kỳ vọng giảng viên tập trung vào trách nhiệm giảng dạy của họ, tuy nhiên họ gần như chỉ nhận được phần thưởng trong hoạt động nghiên cứu và công bố công trình khoa học⁽¹⁶⁾. Quan điểm “nghiên cứu tốt và giảng dạy giỏi gắn liền với nhau” dường như là rập khuôn, bởi các giáo sư

thường thấy rằng họ phải lựa chọn giữa các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu trong quá trình phân bổ thời gian của mình. Phần thưởng cho việc giảng dạy tốt thường được giới hạn ở các giải thưởng như giảng viên tiêu biểu, được trao tặng cho một phần nhỏ các giảng viên giỏi, với số tiền ít ỏi và uy tín nhất thời⁽¹⁷⁾. Từ quan điểm này, cần xem xét việc thực hiện và tạo điều kiện thuận lợi cho những người làm trong môi trường đại học (giảng viên, nhà khoa học và nhà quản lý) như một công cụ thúc đẩy họ.

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về đội ngũ giáo viên nói chung, Trần Bá Hoàn (2010) đề cập đến vấn đề tạo động lực để phát triển giáo dục. Theo tác giả, muốn phát triển

giáo dục thì phải tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên bằng cách chăm lo đội ngũ giáo viên “giải quyết tốt vấn đề thầy giáo”, nâng cao chất lượng các trường sư phạm, đổi mới hệ thống sư phạm, muốn huy động hết tiềm lực của cả đội ngũ giáo viên vào sự nghiệp giáo dục phải có chính sách đãi ngộ nhà giáo và chế độ sử dụng nhà giáo hợp lý⁽¹⁹⁾.

(2) Vai trò của tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được Ban Thường vụ cấp ủy địa phương thành lập theo quyết định của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa VII) với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ và trực tiếp cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức cho địa phương. Đây là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt cho cán bộ lãnh đạo, quản

Trong xu thế hội nhập và quốc tế hóa, tri thức luôn biến đổi theo sự vận động và phát triển. Sự thích ứng với công việc của giảng viên là sự đam mê, có những bài giảng truyền lửa và kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng trong thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của người học.

lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức địa phương.

Xuất phát từ sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể đảm nhiệm các nhiệm vụ cụ thể của hoạt động lãnh đạo, quản lý trên tất cả các lĩnh vực ở địa phương, động lực làm việc của giảng viên các trường chính trị không chỉ biểu hiện ở sự sáng tạo, linh hoạt và hiệu quả làm việc mà còn thể hiện ở tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện sứ mệnh quan trọng này.

Theo Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện và các trường chính trị giai đoạn 2019 - 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, các trường chính trị tiếp tục thực hiện có chất lượng, hiệu quả các nhiệm vụ về xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên các trường chính trị cấp tỉnh, trong đó, đặc biệt chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên của các trường chính trị. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cho các trường chính trị bảo đảm đạt tỷ lệ 75% cơ cấu giảng viên, cán bộ nghiên cứu trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên về các sở, ban, ngành, địa phương để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, nâng cao hiệu quả giảng dạy, nghiên cứu.

Do đó, yêu cầu đặt ra đối với các trường chính trị cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là thông qua các biện pháp tạo động lực làm việc để giảng viên với vai trò là chủ thể định hướng tri thức sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị, tạo ra nguồn nhân lực địa phương có các phẩm chất phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Như vậy, tạo động lực cho giảng viên là trách nhiệm và mục tiêu của của người quản lý, của nhà

trường để giảng viên có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức; song hành với động lực được tạo ra bởi chính người giảng viên - yếu tố bên trong - đó là sự nỗ lực, cố gắng từ bản thân giảng viên.

Tạo động lực làm việc cho giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là quá trình sử dụng tổng hợp cách thức, biện pháp của các cơ quan có thẩm quyền và các nhà lãnh đạo, quản lý nhằm khơi dậy khát khao làm việc, sự hoạt động tích cực và niềm tin của giảng viên để họ nỗ lực, sáng tạo, phấn đấu trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, quản lý học viên, góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ của trường.

Các biện pháp, công cụ tạo động lực cho đội ngũ giảng viên sẽ là nội dung của một nghiên cứu khác. Bài viết này chỉ nhấn mạnh rằng, việc thực hiện trách nhiệm và mục tiêu tạo động lực của người lãnh đạo, quản lý cần tính đến những đặc thù của cá nhân, bối cảnh và đối tượng.

Dựa trên công thức nghiên cứu hành vi của tác giả Kurt Lewin: $B = f(P, E)$, trong đó B là Behavior - Hành vi; P là Person - Con người; E là Environment - Môi trường, nhóm tác giả Perry, James L và Porter, Lyman W, Lois Resascino và Wright đã phát triển những nghiên cứu về động lực làm việc trong khu vực nhà nước, cho rằng có ba yếu tố tương ứng để có thể tìm ra những điểm khác biệt giữa hai khu vực này, đồng thời, từ đó luận giải về động lực làm việc của người lao động trong khu vực công, đó là: (i) đặc điểm cá nhân; (ii) đặc thù công việc; và (iii) môi trường làm việc. Bài viết này cũng sử dụng quan niệm này để phân tích về các đặc thù làm việc của giảng viên như là một trong những yếu tố quan trọng cần được nghiên cứu thấu đáo để tạo động lực cho họ được thành công⁽²¹⁾.

Thứ nhất, về đặc điểm cá nhân: Giảng viên

trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là một mắt xích trong bộ máy phục vụ cộng đồng, phục vụ lợi ích chung của toàn xã hội.

Một số nghiên cứu chỉ ra rằng: những người coi trọng vấn đề tiền lương sẽ thường tìm kiếm việc làm ở khu vực tư - khu vực trả lương cao hơn khu vực công cho một vị trí công việc tương ứng. Khi xem xét các yếu tố chi phối và thúc đẩy người lao động, nhiều nghiên cứu đã khẳng định rằng, những người làm việc trong khu vực công chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ những phần thưởng mang tính chất nội tại (tinh thần) nhiều hơn những phần thưởng mang tính chất ngoại vi (vật chất). Chính việc thực hiện những công việc quan trọng đặc biệt trong các tổ chức công tự nó tạo ra những phần thưởng nội tại bù đắp cho sự thiếu hụt của những phần thưởng ngoại vi⁽²²⁾.

Với chức năng đào tạo nguồn nhân lực địa phương để đáp ứng yêu cầu xã hội ngay từ cấp cơ sở, giá trị và chuẩn mực của trường chính trị đối với giảng viên là được tham gia vào giá trị mang tầm ảnh hưởng không chỉ đối với cá nhân, tổ chức mà còn có hiệu ứng lớn trong xã hội. Khi tạo được sự mong muốn cho giảng viên trường chính trị được cống hiến cho mục tiêu vì sự phát triển của cộng đồng, là đào tạo, bồi dưỡng có chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức địa phương về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương, giảng viên sẽ có trách nhiệm hơn trong thực

hiện chức năng, nhiệm vụ; nỗ lực, khắc phục khó khăn để thực hiện nhiệm vụ của trường, sẵn sàng đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích, nhu cầu cá nhân, hình thành nên lòng tự hào nghề nghiệp để phục vụ lợi ích cộng đồng - đây là yếu tố cơ bản thúc đẩy họ làm việc. Do đó, cần nghiên cứu đặc điểm cá nhân trong khu vực công và khu vực tư về những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động; nghiên cứu so sánh nhu cầu, năng lực, động cơ, mục tiêu cá nhân đối với công việc ở cả hai khu

vực để tìm ra sự khác biệt lớn giữa các yếu tố tác động và sử dụng phương thức tạo động lực làm việc phù hợp.

Thứ hai, về đặc thù công việc: Giảng viên trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoạt động trong một loại hình tổ chức đặc biệt của Đảng - có nhiệm vụ cung cấp dịch vụ công, đó là quá trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hệ

thống chính trị cấp cơ sở tại địa phương.

Động lực làm việc của người lao động gắn liền với môi trường của tổ chức mà người lao động tham gia. Hiệu quả hoạt động chung của một tổ chức phụ thuộc vào hiệu quả hoạt động của mỗi cá nhân. Khi cá nhân có sự hài lòng với công việc và nhiệm vụ được giao, có sự nhận thức về giá trị của công việc và sự đóng góp của họ trong sự thành công của tổ chức sẽ tạo ra động lực để người lao động hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ. Chính vì vậy, xem xét sự khác biệt do yếu tố công việc của giảng viên trường chính trị tác động tới

Theo Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện và các trường chính trị giai đoạn 2019 - 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, các trường chính trị tiếp tục thực hiện có chất lượng, hiệu quả các nhiệm vụ về xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên các trường chính trị cấp tỉnh, trong đó, đặc biệt chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên của các trường chính trị.

động lực làm việc, có thể căn cứ vào đặc điểm công việc của tổ chức, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ, tính chất công việc giảng viên có nghĩa vụ phải hoàn thành.

Đặc điểm công việc là yếu tố có tác động lớn đến động lực làm việc, từ đó thôi thúc con người hành động. Mục tiêu tổ chức là yếu tố thuộc đặc điểm công việc ảnh hưởng mạnh mẽ tới sự lựa chọn khu vực công hay khu vực tư để người lao động làm việc. Theo lý thuyết mục tiêu, tính chính xác của mục tiêu tổ chức thông qua sự ảnh hưởng của nó tới mức độ rõ ràng của mục tiêu công việc mà người lao động đảm nhận sẽ ảnh hưởng tới động lực làm việc của họ.

Học viên các trường chính trị bao gồm đội ngũ các nhà hoạt động thực tiễn trong nhiều lĩnh vực khác nhau với lứa tuổi, thâm niên công tác và những trải nghiệm trong các môi trường công tác khác nhau; am hiểu sâu sắc thực tiễn; trong đó, nhiều học viên có trình độ đào tạo cao. Họ cũng là những người gần dân nhất, thực hiện nhiệm vụ kép, vừa lĩnh hội tri thức để xây dựng hoạch định chính sách tại địa phương, vừa là đội ngũ triển khai nhiệm vụ tại địa phương.

Không giống như các trường đại học đào tạo đa ngành nghề có các khoa chuyên ngành hoạt động khá độc lập, giảng viên trường chính trị thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị khoa học lãnh đạo, quản lý có sự liên quan tương đối chặt chẽ với tri thức tổng hợp, liên ngành mang tính đảng, tính giai cấp, tính khái quát hóa, trừu tượng hóa và dự báo khoa học cao nhằm giúp học viên dự báo, lý giải, giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn. Chính vì vậy, đội ngũ giảng viên nhà trường phải không ngừng nghiên cứu, nâng cao tri thức, thường xuyên rèn luyện và tu dưỡng phẩm chất, tư cách, tác phong. Trong năng lực chuyên môn, không chỉ chú trọng nội dung mà còn đặc biệt quan tâm

phương pháp giảng dạy; cùng với việc cung cấp thông tin, giảng viên còn là những “huấn luyện viên” trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, định hướng phương pháp để người học có nền tảng cơ bản trong nghiên cứu và giải quyết các vấn đề thực tiễn, làm rõ lý luận bằng những kiến thức thực tiễn. Đó cũng là giúp người học tham gia vào quá trình sáng tạo ra những tri thức lý luận mới.

Trong tổng thể mục tiêu cá nhân định hướng hành động để giảng viên có nỗ lực đạt tới đích đặt ra, nếu giảng viên càng sớm xác định mục tiêu rõ ràng, phù hợp với năng lực, họ sẽ chủ động tìm giải pháp khắc phục khó khăn để đạt mục tiêu. Đặt trong mối quan hệ với nhà trường, có thể thấy rằng, mục tiêu của giảng viên không thể đi ngược hoặc không liên quan đến mục tiêu của nhà trường. Mục tiêu được xác định đúng sẽ góp phần phát triển nhà trường; và ngược lại, nếu giảng viên không xác định mục tiêu chính xác sẽ có thể làm suy yếu chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường. Quá trình xây dựng mục tiêu hướng tới mục tiêu chung của nhà trường sẽ tạo dựng niềm tin vững chắc cho giảng viên về sự thành công. Điều quan tâm nhất của trường chính trị hiện nay là tìm ra được nguyên nhân, biện pháp để giảng viên nỗ lực phấn đấu thực hiện mục tiêu ngay từ khi vào trường và khi đã có thâm niên công tác tại trường, họ lại càng phải ý thức xác định mục tiêu trong từng giai đoạn. Điều này đòi hỏi lãnh đạo nhà trường cần tìm hiểu và định hướng mục tiêu giảng viên phù hợp với mục tiêu của nhà trường, hướng nỗ lực của họ theo mục tiêu của trường chính trị. Khi giảng viên thực hiện được mục tiêu chung của nhà trường thì đồng thời, họ cũng đạt được mục tiêu của cá nhân. Đó cũng là yêu cầu trong tạo động lực làm việc cho giảng viên.

Như vậy, nếu được khai thác tốt, bản thân công việc sẽ là động lực mạnh mẽ thúc đẩy người lao động. Đối với trường chính trị, đặc thù công việc là thách thức lớn nhưng cũng là yếu tố để tạo động lực cho giảng viên khi nhà trường có biện pháp thu hút, động viên, khích lệ giảng viên từ chính công việc.

Thứ ba, về môi trường làm việc: Trường chính trị tỉnh, thành phố là một môi trường có tính tương đối ổn định, gắn với đặc thù công việc nghiên cứu khoa học và kiên định với đường lối phát triển lâu dài của quốc gia, địa phương.

Ở khu vực công hay khu vực tư, có nhiều yếu tố của môi trường làm việc ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc của người lao động như điều kiện làm việc, văn hóa tổ chức, hệ thống thông tin, người lãnh đạo, đồng nghiệp. Perry và Porter (1982) cho rằng: “Môi trường làm việc của người lao động được hiểu là môi trường trực tiếp gần nhất và môi trường lớn gián tiếp có tác động ảnh hưởng tới họ”⁽²³⁾. Môi trường làm việc trực tiếp gần nhất và ảnh hưởng mạnh mẽ là đồng nghiệp; nhóm làm việc; người quản lý trực tiếp; điều kiện làm việc bao gồm: yếu tố vệ sinh, tâm sinh lý có tác động đến sức khỏe, khả năng làm việc. Người lao động mong muốn được làm việc trong một không khí thân thiện, được tôn trọng ở môi trường trực tiếp này. Còn môi trường lớn được hiểu là các yếu tố có ảnh hưởng gián tiếp như an toàn lao động; sự ổn định công việc; hệ thống khen thưởng.

Người lao động ở khu vực công thường có xu hướng coi trọng vai trò giám sát của người lãnh đạo và họ có phần phụ thuộc vào người lãnh đạo hơn người lao động ở khu vực tư⁽²⁴⁾. Một trong những yếu tố được xây dựng trong tổ chức công, đặc biệt trong lĩnh vực phục vụ công là đạo đức nghề nghiệp, như: sự tận tâm, có trách nhiệm trong công việc, tính trung thực, tính kỷ luật và

tự giác. Khi tổ chức thành công trong xây dựng được một bản sắc văn hóa riêng, sẽ tạo nên những chuẩn mực để thành viên xây dựng mục tiêu cá nhân gắn với mục tiêu tổ chức và tạo nên sự gắn kết giữa các thành viên. Nếu như khu vực tư là thu nhập cao thì sự ổn định trong công việc, các chế độ phúc lợi xã hội tốt, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và người quản lý là yếu tố thúc đẩy người lao động tìm đến khu vực công.

Với chức năng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, trường chính trị không chỉ hoạt động theo quy định pháp luật nói chung mà còn tuân theo chuẩn mực của Văn hóa trường Đảng. Văn hóa trường Đảng là bản sắc riêng tạo nên tính kỷ luật, kỷ cương và thái độ tự giác đối với công việc của giảng viên. Trong sinh hoạt chuyên môn, khi được chia sẻ khó khăn, được sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp, giảng viên sẽ cảm thấy thoải mái về tinh thần, giảm áp lực công việc có được sự động viên lớn để họ tích cực thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ.

Như vậy, sự khác biệt của động lực làm việc của giảng viên gắn liền với chức năng, nhiệm vụ, nội dung đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho nguồn nhân lực địa phương. Sự khác biệt này cũng chính là yêu cầu của trường chính trị đối với giảng viên, gắn bó với họ trong quá trình làm việc tại nhà trường, đòi hỏi họ phải không ngừng phấn đấu về chuyên môn, tu dưỡng về phẩm chất chính trị. Sự khác biệt từ yêu cầu của trường chính trị gọi mở cho nhà quản lý tìm ra biện pháp tạo động lực làm việc cho giảng viên, từ chính công việc và từ bản thân giảng viên.

Chính vì vậy, các trường chính trị tỉnh, thành phố cần có một hệ thống giải pháp, biện pháp được thực hiện đồng bộ, thống nhất để cải thiện được động lực làm việc, từ đó, cải thiện năng lực, hiệu suất làm việc, tăng cường sự gắn kết và cống hiến của đội ngũ giảng viên ❖

- (1), (6) Pinder, C. C.: “*Work Motivation in Organisational Behavior*” (2nd edition), Psychology Press, New York, 2008.
- (2), (10) Carter, S. and Shelton, M.: “*The Performance Equation - What Makes Truly Great, Sustainable Performance?*”, <http://www.apterinternational.com/articles/PerformanceEquationArticle0609.pdf>, Access 20/4/2019, 2009.
- (3), (7) Phan Thanh Khôi: *Động lực của trí thức lao động sáng tạo ở nước ta hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Trường Nguyễn Ái Quốc, Hà Nội, 1992, tr.41, 45.
- (4) Amabile, T. M.: “*Motivating Creativity in Organizations: On Doing What you Love and Loving What You Do*”, California Management Review, 1997, 40 (1), pp. 39-59.
- (5) Daft, R. L., & Marcic, D.: “*Understanding Management*”, (4th ed.), Mason: Thompson, 2004.
- (8) Jurkiewicz, Carole L., Massey, Tom K. Jr., Brown, Roger G.: “*Motivation in Public and Private Organisations: A Comparative Study*”, Public Productivity & Management Review, 1998, 21(3), pp.230-250.
- (9) Robison, Jennifer: “*Disengagement Can Be Really Depressing*”, *Gallup Management Journal*, <http://gmj.gallup.com/content/127100/disengagement-really-depressing.aspx>, retrieved 2010/06/29, accessed 15/8/2019, 2010.
- (11) Bakker A. B.: “*Flow Among Music Teachers and Their Students: The Crossover of Peak Experiences*”, *J. Vocat Behav.*, 2005, (66), pp.26-44.
- (12) Bùi Anh Tuấn, Phạm Thúy Hương: *Giáo trình Hành vi tổ chức*, Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, 2009.
- (13) Lê Thanh Hà: *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2009.
- (14) Mitchell, T.R.; Daniels, D.: “*Motivation*” in *Handbook of Psychology*, Industrial Organisational Psychology, ed. W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski, New York: Wiley, 2003, vol. 12, pp. 225-54.
- (15) Ellingsen, T. & Johannesson, M.: “*Paying Respect*”, *Journal of Economic Perspectives*, 2007, 21 (4), pp.135-149.
- (16), (17) Kerr, S.: “*On the Folly of Rewarding A, while Hoping for B. Matteson*”, *Management and Organisational Behavior Classics*, 1975, pp.402-419.
- (18) Martina Blašková, Rudolf Blaško: “*Motivating University Teachers Through Prism of Their Remuneration*”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014, (110), pp.595-606.
- (19) Trần Bá Hoàn: *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội, 2010.
- (20) Nguyễn Thị Phương Hoa: *Con đường nâng cao chất lượng cải cách các cơ sở đào tạo giáo viên*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội, 2010.
- (21), (22) Perry, James L. and Wise, Lois Recascino: “*The Motivational Bases of Public Service*”, *Public Administration Review*, 1990, vol. 50, (3), pp. 367-373.
- (23) Perry, James L., and Porter, Lyman W.: “*Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organisations*”, *The Academy of Management Review*, 1982, Vol. 7, (1), pp.89-98
- (24) Vandenabeele, Wouter: “*Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation*”, *Public Management Review*, 2007, vol.9, No.4, pp.545-556.