

# Tạo động lực làm việc cho giảng viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội

Trần Tuấn Anh\*, Vũ Quang Hải\*\*

\*ThS. Trường Đại học Công nghệ Đông Á

\*\*ThS. Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Received: 14/02/2023; Accepted: 16/02/2023; Published: 23/02/2023

**Abstract:** *Attracting and retaining talented people is always a core issue in higher education institutions. Therefore, the correct and scientific assessment of teachers' work motivation contributes to promoting the potential, efforts, non-stop scientific creativity and long-term commitment of teachers in the organization. In the study of Jesus and Lens (2005), it was shown that the quality of teachers' staff has an influence on: Student's learning motivation, Level of success in change and reform in the education system; School development. Therefore, human resources are the source leading to increased individual labor productivity, thereby leading to improved organizational efficiency.*

**Keywords:** *Motivation, work, lecturer, university*

## 1. Đặt vấn đề

Tuy nhiên, việc tạo điều kiện để giảng viên (GV) các trường đại học có động lực làm việc (ĐLLV) đang là vấn đề còn nhiều bất cập như: Giờ giảng dạy, giờ nghiên cứu khoa học... Để phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các trường đại học 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 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” [1; tr 134]. 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. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực lao động của GV đại học

#### 2.2.1. Giảng viên

- Mục tiêu cá nhân: Đây chính là động cơ thôi thúc các GV làm việc. Mục tiêu đặt ra càng cao càng cần phải tăng cường nỗ lực cá nhân để đạt được mục tiêu đó, do vậy động lực của mỗi người cũng cao hơn và ngược lại.

- Hệ thống nhu cầu cá nhân: Hệ thống này bao gồm các nhu cầu về vật chất và tinh thần. Nhu cầu cá nhân càng cao, càng đa dạng thì đòi hỏi động lực lao động cũng phải càng lớn và ngược lại.

- Trình độ, năng lực, giới tính, độ tuổi, đặc điểm tính cách, thâm niên, kinh nghiệm công tác, mức độ đam mê: Sự khác biệt về các khía cạnh cá nhân quyết định tới động lực lao động của mỗi người.

#### 2.2.2. Môi trường làm việc

Thu nhập (lương, thưởng, phúc lợi): Thu nhập là một trong những bộ phận quan trọng để tạo động lực cho GV, nó đóng vai trò kích thích các GV hoàn thành công việc có hiệu quả cao. Đối với người lao động nói

chung và GV nói riêng thì thu nhập nhận được càng cao, sự hài lòng về công việc càng được tăng cường, giảm lãng phí giờ công, ngày công. Họ sẽ ngày càng gắn bó với tổ chức, tăng năng suất lao động cá nhân, chất lượng, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức.

**Thời gian và cường độ làm việc:** Đây là nhân tố phản ánh mức độ áp lực của công việc đối với GV. Nếu như thời gian làm việc tại cơ quan kéo dài, cường độ làm việc cao, khó cân bằng được giữa công việc và gia đình thì GV sẽ cảm thấy mệt mỏi, giảm sự hứng thú và có xu hướng tìm một công việc khác hoặc chuyển tới một cơ sở giáo dục khác phù hợp hơn. **Sự tương tác với sinh viên:** Sinh viên là đối tượng phục vụ của nhà trường, là đối tượng mà các GV truyền thụ kiến thức, kỹ năng và thái độ. Nếu như giữa GV và sinh viên có mối quan hệ tốt, sinh viên có sự ham học hỏi, cầu tiến, trân trọng, quý mến các GV và sớm có những thành công thì đó là động lực rất lớn để các GV ngày càng yêu và muốn cống hiến cho công việc của mình hơn nữa.

**Mối quan hệ đối với đồng nghiệp:** Đây là một nhân tố quan trọng, nó bao gồm mối quan hệ giữa các GV với nhau và giữa GV với các cấp lãnh đạo, với các đơn vị chức năng trong nhà trường. Nếu các mối quan hệ này là thân thiện, cởi mở, đoàn kết, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau, trân trọng nhau, đánh giá đúng về nhau thì sẽ làm cho GV thấy được sự thoải mái, thấy được niềm vui và sự hứng thú trong công việc.

**Sự công bằng trong lao động:** Công bằng lao động được thể hiện thông qua rất nhiều mặt hoạt động mà GV cảm nhận được, từ việc tuyển chọn đến phân công lao động, đánh giá lao động, cơ hội thăng tiến, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, cơ hội học tập, bồi dưỡng, sử dụng các phương tiện, trang thiết bị làm việc. Nếu các GV cảm nhận được sự công bằng thì họ sẽ có động lực làm việc và ngược lại họ sẽ giảm sự hứng thú trong công việc. **Đào tạo và thăng tiến:** Một trong những nhu cầu của con người nói chung và nhất là GV nói riêng là mong được ngày càng hoàn thiện mình hơn thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng về nhiều mặt để giỏi nghề hơn, song song với nó là có vị trí xứng đáng hơn trong đơn vị của mình. Nếu như trường học có thể đem lại sự thỏa mãn nhu cầu đó sẽ tạo động lực cho GV gắn bó với nơi mà mình làm việc và ngược lại sẽ làm giảm sự cống hiến, gắn bó. **Điều kiện làm việc và sự an toàn trong công việc:** Trọng trách “trồng người” đòi hỏi người GV khi thực hiện công việc cần phải có các điều kiện tương ứng (phòng làm việc, nội thất nơi làm việc, hệ thống trang

thiết bị, công nghệ thông tin,...), cảnh quan nơi làm việc, nơi tổ chức các hoạt động tập thể (thể thao, văn nghệ),... Các yếu tố này nếu được cung cấp đầy đủ, đồng thời quá trình thực hiện công việc đảm bảo sự an toàn sẽ tạo sự hứng thú, sự tự hào và gắn bó của người GV đối với nơi làm việc của mình.

### 2.2.3. Đặc điểm công việc

**Tính chất của công việc và mức độ ổn định của công việc:** Đây là nhân tố phản ánh mức độ thú vị và sự phù hợp của công việc đối với GV. Nhân tố này có liên quan tới sự đam mê của GV nên khi họ tìm được công việc phù hợp với năng lực của bản thân, họ được tự chủ trong quá trình thực hiện, được đối diện với những thách thức và đặc biệt công việc đó đem lại niềm vui và cảm hứng thì sẽ tạo động lực cho họ làm việc.

**Sự công nhận của xã hội:** Nghề nhà giáo là nghề được xã hội tôn vinh, trân trọng, là nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý. Truyền thống tôn sư trọng đạo sẽ tạo ra động lực cho người giáo viên nói chung và GV nói riêng không ngừng phấn đấu để cống hiến và xứng đáng với những đánh giá và sự quan tâm của xã hội dành cho. **Tính tự chủ trong công việc:** Tính chất công việc của người GV làm cho họ được tự chủ trong công việc rất cao, kế hoạch giảng dạy ổn định trong cả kỳ học, ngoài giờ lên lớp và giờ sinh hoạt định kỳ (họp, dự giờ, hội giảng,...) họ được chủ động trong việc sử dụng thời gian của mình sao cho đạt được kết quả cao nhất. Đặc điểm này cũng làm cho người GV gắn bó với công việc của mình hơn, vì họ có thể dễ dàng thực hiện được danh hiệu “giỏi việc trường, đảm việc nhà” hơn một số công việc khác.

### 2.3. Thực trạng GV các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hà Nội

Những năm gần đây, nhờ những thành tựu to lớn của hơn 30 năm đổi mới đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo, ngành giáo dục, đào tạo đã được quan tâm nhiều hơn. Hệ thống cơ sở hạ tầng đồng bộ, phương tiện kỹ thuật phục vụ nhiệm vụ giáo dục, đào tạo được đầu tư có chất lượng. Hệ thống văn bản pháp luật, các quy định, quy chế, cơ chế, chính sách xã hội ưu đãi cơ bản toàn diện và hoàn chỉnh; các mâu thuẫn từ quá trình đào tạo vốn là lực cản nay được nhận thức và giải quyết đúng đắn.

Các nhu cầu về lợi ích, bao gồm cả lợi ích kinh tế - chính trị, vật chất - tinh thần của ĐNGV được đáp ứng tương đối tốt. Việc tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi, thực sự trong sạch, lành mạnh được quan tâm trên thực tiễn... qua đó, đã tạo được sự đồng thuận, khơi dậy lòng tự tin, tự hào, tự trọng của

ĐNGV để họ khát khao cống hiến. Tuy nhiên, theo số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố, tính đến cuối tháng 12/2017, trong hơn 200 trường đại học được công bố về GV cơ hữu thiếu chuẩn, hầu hết các trường đều tồn tại GV không đủ chuẩn trình độ (theo quy định là từ thạc sỹ trở lên, trừ một số ngành đặc thù).

Trên cơ sở thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 (khóa X) “Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” và Nghị quyết số 44/NQ-CP của Chính phủ về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”;... các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thủ đô Hà Nội đã vận dụng sáng tạo, phù hợp với điều kiện cụ thể của mình nhằm phát triển, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ GV. Các trường đã chú trọng đến việc đào tạo theo chiều sâu, thực hiện nhiều hình thức liên kết đào tạo, trao đổi học thuật chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, GV. Đồng thời, khuyến khích đội ngũ cán bộ GV không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, học thuật của mình. Với sự nỗ lực không ngừng, thành phố Hà Nội hiện có khoảng 67 trường đại học, học viện, cao đẳng (trong đó, có 43 trường đại học, học viện và 23 cao đẳng trực thuộc 11 bộ, ngành) đã có gần 1.400 giáo sư và phó giáo sư, hơn 3.000 tiến sĩ và tiến sĩ khoa học, hơn 8.000 thạc sĩ, gần 11.000 cử nhân, kỹ sư và tương đương và có khoảng 500.000 sinh viên chính quy các hệ.[2] Đội ngũ cán bộ GV có trình độ cao được đào tạo ở nước có nền giáo dục phát triển ngoài ngày càng tăng nhanh trong thời gian gần đây. Với năng lực và khả năng của mình, họ là bộ phận cung cấp những tri thức, phương pháp và cách thức làm việc hiện đại, khoa học ở các nước trên thế giới để truyền cho người học. Thực tiễn cho thấy, đội ngũ cán bộ GV các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn đã tham gia tích cực vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu, ứng dụng các lĩnh vực khoa học - công nghệ. Việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ GV sẽ là cơ hội để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo ở thủ đô sẽ là nền tảng xây dựng, phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao cho cả nước và thủ đô Hà Nội trong quá trình hội nhập, phát triển, nhập quốc tế. Cùng với hoạt động giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học được coi là một trong 2 nhiệm vụ quan trọng nhất của cán bộ GV. Tuy nhiên, số lượng GV nghiên cứu khoa học đến nay

chưa nhiều. Thực tiễn cho thấy, hiện nay ngoài các trường có phong trào nghiên cứu khoa học sôi nổi, GV tích cực tham gia vẫn còn tồn tại tâm lý e ngại thiếu tự tin trong triển khai các hoạt động khoa học công nghệ, còn nhiều GV còn thiếu nhiệt huyết, tâm huyết trong nghiên cứu khoa học, nhiều người còn tâm lý thực hiện hoạt động theo nghĩa vụ phải hoàn thành, chưa thực sự nhận thức được vai trò và lợi ích của hoạt động nghiên cứu khoa học.

#### **2.4. Giải pháp tạo động lực làm việc của GV đại học. Để tạo động lực làm việc cho GV các trường đại học, cần thực hiện các giải pháp sau:**

Bên cạnh vấn đề tạo điều kiện phát huy năng lực giảng dạy của giáo viên, Nhà nước cần có chính sách để khích lệ, tạo động lực lao động cho đội ngũ các nhà giáo. Trong giáo dục – đào tạo, để có được động lực cho cán bộ, giáo viên 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 giáo viên 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.

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. 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.

#### **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. Nguyễn Thị Kim Dung (2017), *Tạo động lực làm việc cho GV Trường Đại học Kinh tế Nghệ An*, luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.
3. Phạm Thị Minh Ly, Đào Thanh Nguyệt Nga (2016), *Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của GV đại học tại các trường đại học trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 223, trang 90-99.