

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM PHÁT HUY TÍNH TÍCH CỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRONG NHÀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Lương Hoài Nga

Hội đồng Học hàm Nhà nước.

Trong hoạt động quản lý các trường đại học, những người lãnh đạo không chỉ tổ chức cán bộ viên chức, giảng viên thực hiện các chuẩn mực lao động đã được ban hành, mà còn có những biện pháp kích thích người lao động. Kích thích lao động là tìm được các yếu tố với tư cách là động lực thúc đẩy tính tích cực làm việc của các cán bộ giảng viên làm việc nhằm tăng hiệu suất làm việc của các giảng viên và các tập thể giảng viên trong nhà trường. Kích thích cũng có nghĩa là tìm ra các nhu cầu thúc đẩy hoạt động của con người và thoả mãn các nhu cầu đó.

Ở nước ta trong mấy chục năm của cơ chế cũ, vấn đề kích thích lao động trong phạm vi xã hội nói chung và trong phạm vi các trường đại học nói riêng chưa được quan tâm đúng mức. Xét từ góc độ trường học ta thấy có những nguyên nhân chủ yếu sau:

Nhà trường luôn luôn đào tạo theo kế hoạch của Nhà nước, không có sự cạnh tranh giữa các trường đại học về đào tạo sinh viên. Trong giai đoạn đó chúng ta chỉ có các trường công lập, mà không có các trường dân lập. Hiện nay tại nước ta đã và đang xuất hiện các trường đại học dân lập, song vẫn chưa tạo nên một sự cạnh tranh về đào tạo, các trường công lập vẫn chiếm ưu thế. Hiện tượng chảy máu chất xám và chuyển dịch sinh viên từ các trường đại học công lập sang các trường dân lập hầu như chưa trở thành vấn đề đáng được quan tâm. Khi mà chưa có sự cạnh tranh thì sự kích thích lao động vẫn chưa được quan tâm nhiều.

Tiền lương của người giáo viên tương đối cố định, “đến hẹn lại lên”. Tiền lương về cơ bản vẫn mang tính bình quân chủ nghĩa. Mặt khác, đồng lương lại rất thấp, không đủ sống. Do vậy, những người giáo viên và cán bộ

viên chức trong nhà trường không quan tâm nhiều đến tăng năng suất và chất lượng lao động. Hiện nay, vấn đề lương của giáo viên đã được Đảng và Nhà nước quan tâm nhiều. Lương giáo viên được xếp vào mức cao trong hệ thống lương của xã hội. Song, cuộc sống của người giáo viên vẫn còn nhiều khó khăn, do giá cả và mức sinh hoạt tăng cao. Nhiều giáo viên phải đi làm thêm để sống, trong đó nhiều người làm những công việc không đúng với chuyên môn của mình. Do vậy, nhiều giáo viên vẫn chưa thật gắn bó với nghề nghiệp của mình.

Trong bối cảnh thực hiện cuộc vận động nâng cao chất lượng đào tạo mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã phát động, hội nhập khu vực và quốc tế về giáo dục và đào tạo và thực hiện CNH, HDH đất nước thì việc kích thích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng làm việc của họ trong các tập thể giáo dục là hết sức cần thiết.

1. Một số nguyên tắc của việc kích thích lao động trong nhà trường

Việc kích thích các giảng viên, cán bộ công chức trong các trường đại học cần nắm được một số nguyên tắc sau:

- Xác định nhu cầu là một yếu tố cơ bản, là một yếu tố có tính quyết định việc kích thích lao động. Những người lãnh đạo muốn kích thích đội ngũ giảng viên làm việc tốt thì phải quan tâm đến nhu cầu của họ, tạo điều kiện để thoả mãn những nhu cầu chính đáng của họ. Bởi vì, nhu cầu là động lực thúc đẩy hành vi của con người.

Khi quan tâm đến nhu cầu của người lao động cần chú ý đến qui luật cơ bản sau của nhu cầu: Ở mỗi con người đều có một hệ thống nhu cầu, khi một nhu cầu này được thoả mãn thì nhu cầu khác lại xuất hiện và trở lên bức xúc hơn, nhu cầu của con người là vô tận. Mặt khác, khi một nhu cầu đã được thoả mãn thì nó không còn là động lực thúc đẩy hành động của cá nhân nữa. Để nắm được qui luật này, những người lãnh đạo nhà trường cần hiểu rõ sự đa dạng về nhu cầu của các giảng viên. Ở những cá nhân khác nhau, ở những thời điểm khác nhau thì nhu cầu của họ cũng khác nhau. Sự đơn điệu, cứng nhắc trong việc thoả mãn nhu cầu của giảng viên sẽ không kích thích được họ hăng hái làm việc.

Trong điều kiện hiện nay, khi mà đời sống của nhiều giáo viên còn khó khăn thì việc quan tâm đến các nhu cầu vật chất cần được quan tâm hàng đầu trong việc kích thích lao động của nhà trường.

- Một nguyên tắc quan trọng khác trong kích thích lao động là quan tâm đến lợi ích của người lao động. Người lãnh đạo cần xem lợi ích là một yếu tố quyết định hàng đầu đối với ý thức trách nhiệm, tính tích cực làm việc của các giảng viên. Đã có một thời gian dài của cơ chế bao cấp chúng ta đã không quan tâm đến lợi ích của người lao động, lợi ích cá nhân bị che khuất sau các lợi ích

của tập thể. Chủ nghĩa làm chủ tập thể với nguyên tắc bình quân chủ nghĩa và chỉ quan tâm đến lợi ích tập thể đã không tạo điều kiện cho các cá nhân phát triển năng lực của mình. Khi lợi ích cá nhân không được quan tâm, khi năng lực cá nhân không được phát triển thì lao động không gắn bó với tập thể và công việc của mình. Ở tập thể nhà trường nào mà những người lãnh đạo biết quan tâm đến lợi ích của mọi người thì ở đó năng suất chất lượng lao động được nâng lên.

- Một nguyên tắc nữa trong kích thích người lao động là gắn trách nhiệm với thu nhập thực tế của họ, gắn thu nhập với hiệu quả hoàn thành công việc, với những đóng góp của người lao động. Điều này sẽ tránh được chủ nghĩa bình quân trong phân phối lợi ích và đánh giá lao động của các cá nhân trong tập thể.

2. Một số biện pháp kích thích lao động cơ bản trong nhà trường đại học hiện nay

Do nhu cầu, lợi ích của người lao động rất đa dạng nên các biện pháp kích thích lao động của những người lãnh đạo nhà trường cũng rất đa dạng và phong phú. Tuy vậy, chúng ta có thể chia ra một số nhóm biện pháp sau:

2.1. Các biện pháp kích thích vật chất

Các biện pháp này khá đa dạng, có thể nêu ra một số biện pháp kích thích vật chất cơ bản sau:

- Tạo điều kiện để các giảng viên có tăng thêm thu nhập. Tại sao khi nói đến vấn đề vật chất chúng ta không nói nhiều đến tiền lương mà nói đến làm thêm để tăng thu nhập. Bởi vì, tiền lương của người giáo viên là theo qui định của Nhà nước và việc tăng lương thường kỳ cũng theo qui định. Việc trả lương hiện nay chưa khuyến khích được các giảng viên và cán bộ trong nhà trường làm việc, vì cơ bản nó vẫn theo chủ nghĩa bình quân “đến hẹn lại lên” ai cũng như vậy và mọi người chưa đủ sống bằng đồng lương hàng tháng của mình. Do vậy, các khoa và nhà trường cần tạo thêm các cơ hội làm việc cho giáo viên để tăng thêm thu nhập cho họ là cần thiết. Tại một số trường qui định một giáo viên dạy một năm là 160 tiết, nếu dạy ngoài số tiết trên thì được trả 30.000đ/tiết. Việc thanh toán như vậy là khá thấp so với lao động trí óc của người giảng viên. Thậm chí có những trường sự thanh toán còn thấp hơn mức trên. Điều đáng nói ở đây là đối với nhiều giáo viên thì việc dạy thêm như vậy cũng không nhiều, nhất là với giáo viên trẻ. Việc dạy thêm thường chỉ tập trung vào một số người trong khoa.

Khi mà thu nhập của người giáo viên còn thấp, khi mà họ chưa có nhiều cơ hội làm thêm để tăng thêm thu nhập thì họ ít quan tâm đến việc đọc tài liệu, tìm kiếm thông tin mới bổ sung cho bài giảng của mình. Họ ít tìm tòi sáng tạo

trong phương pháp giảng dạy để việc truyền đạt kiến thức hiệu quả hơn, hấp dẫn hơn.

- Một biện pháp của kích thích vật chất là tạo điều kiện làm việc cho các giảng viên. Mặc dù những năm gần đây Đảng và Nhà nước quan tâm nhiều đến điều kiện làm việc của giảng viên như giảng đường học tốt hơn, các khoa có phòng làm việc nhiều hơn. Tuy vậy, so với yêu cầu của hoạt động nghiên cứu và giảng dạy của giảng viên thì điều kiện làm việc của họ còn khó khăn. Chẳng hạn, ở các trường đại học ở nước ngoài, mỗi giảng viên có một phòng làm việc riêng tại khoa, giáo sư có hai phòng làm việc với đầy đủ tiện nghi như máy tính, bàn ghế, tủ sách, điện thoại, internet... Một khoa có vài toà nhà cao tầng để làm giảng đường, phòng thí nghiệm, phòng thảo luận của giáo viên, sinh viên... Trong khi đó một khoa của chúng ta chỉ có vài phòng làm việc dành cho chủ nhiệm khoa, các phó chủ nhiệm, tổ bộ môn và phòng họp (dù là rất chật hẹp) kiêm cả phòng bảo vệ luận văn, đề tài, và thư viện khoa... Điều kiện làm việc hạn hẹp đã làm cho giảng viên chưa gắn bó nhiều với công việc của mình, hạn chế họ tiến hành các thực nghiệm, các nghiên cứu khoa học...

2.2. Các biện pháp kích thích tinh thần

Các biện pháp cũng rất đa dạng, có thể nêu ra một số biện pháp sau:

- Động viên, khích lệ kịp thời các giảng viên. Một số nhà quản lý tài ba và thành công trên thế giới cho rằng những người lãnh đạo thành công là những người biết khuyến khích và khen ngợi người khác. Ông vua thiếc của nước Mỹ Charles Schwab đã nói "Cái mà con người ta khao khát nhất là lời khen và lời khuyến khích". Lời khen một cách chân thành của người lãnh đạo sẽ có tác dụng động viên khuyến khích người lao động phấn khởi, hăng hái làm việc, tự khắc phục những nhược điểm của mình...

- Đánh giá công bằng và khách quan. Đánh giá của người lãnh đạo có ý nghĩa to lớn đối với những người dưới quyền. Sự đánh giá công bằng và khách quan là cơ sở để xác định tiền lương, thưởng, đề bạt, cử đi học... của các giảng viên. Khi người lãnh đạo đánh giá người lao động cao hơn mức mà cá nhân đã hoàn thành được thì họ sẽ có thể tự mãn, hài lòng với những gì đã có, giảm sự phấn đấu. Trái lại, khi đánh giá quá thấp kết quả họ đã hoàn thành thì họ buồn rầu, chán nản, bất mãn... Sự đánh giá thiếu công bằng sẽ dẫn tới những xung đột, mâu thuẫn trong tập thể. Về nguyên tắc, khi khen thưởng, biểu dương người lao động thì phải thực hiện công khai, trước mọi người. Làm như vậy người được khen sẽ hãnh diện với những người xung quanh. Khi phê bình người lao động nên mang tính cá nhân, tức là người lãnh đạo cần gặp gỡ riêng người mắc khuyết điểm để trao đổi. Làm như vậy họ không hổ thẹn với những người khác. Đặc biệt, khi đánh giá sai lầm khuyết điểm của người khác nên có lòng vị tha và sự độ lượng, nên đặt mình vào vị trí của người mắc khuyết điểm để xem xét.