

NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC ĐỐI VỚI GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ

THS. NGUYỄN THỊ BÍCH LAN⁽¹⁾

Tóm tắt: Có nhiều phương pháp tạo động lực để cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc hiệu quả đang được các cơ quan, tổ chức áp dụng. Tuy nhiên, một trong những nhân tố quan trọng có tính chất quyết định đến chất lượng, hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động là việc xây dựng, ban hành và thực hiện thể chế, chính sách đối với họ. Môi trường thể chế ấy phải thực sự tạo nên động lực làm việc tốt nhất, đem lại năng suất lao động cao nhất cho tổ chức. Bài viết nghiên cứu, đánh giá thực trạng thực hiện chính sách tạo động lực làm việc đối với giảng viên các trường chính trị; đồng thời đề xuất giải pháp thực hiện tốt hơn chính sách tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên các trường chính trị, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ này.

Từ khóa: chính sách tạo động lực làm việc; giảng viên trường chính trị

1. Khái quát về trường chính trị và giảng viên trường chính trị

Trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (trường chính trị cấp tỉnh) là cơ quan đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức địa phương với mục đích trang bị kiến thức, kỹ năng, phẩm chất chính trị - hành chính; đường lối, các chính sách, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn,

nghệ thuật về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về pháp luật và quản lý nhà nước; tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương.

Hiện nay, nước ta có 63 trường chính trị cấp tỉnh tương ứng với 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Các trường chính trị có trên 2.000 giảng viên (kể cả giảng viên kiêm nhiệm), đạt tỷ lệ xấp xỉ 58% tổng số biên chế, trong đó có 04 phó giáo sư, tiến sĩ, gần 100 tiến sĩ và hơn 1.000 thạc sĩ. Về ngạch giảng viên, có 66 giảng viên cao cấp và tương đương,

chiếm 3,05%; 556 giảng viên chính (chiếm 25,72%). Về giới tính, số giảng viên nam là 1.013 người (chiếm 47,65%), trong khi đó, số giảng viên nữ là 1.149 người⁽¹⁾. Phần lớn giảng viên các trường chính trị là đảng viên, đã được chuẩn hóa về lý luận chính trị qua các lớp bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Bên cạnh yêu cầu về trình độ, giảng viên các trường chính trị còn phải có phẩm chất đạo đức của nhà giáo, có năng lực giảng dạy và kiến thức về thực tiễn đáp ứng theo yêu cầu của nhiệm vụ giảng dạy. Hằng năm, các giảng viên đều được các trường chính trị tổ chức đi nghiên cứu thực tế địa phương để thâm nhập thực tiễn, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm vận dụng vào công tác. Hoạt động này đã góp phần tích cực vào việc nâng cao hiệu quả của quá trình đào tạo, bồi dưỡng ở các trường chính trị.

Bên cạnh đó, để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cơ sở vật chất của trường chính trị đã được quan tâm đầu tư. Nhiều trường chính trị đã tích cực tham mưu, xây dựng đề án để các tỉnh, thành phố đầu tư xây dựng mới trường theo hướng hiện đại, đồng bộ. Một số trường tiếp tục đầu tư xây dựng những công trình mới, hiện đại hơn.

Với mục tiêu đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan chuyên môn quản lý trực tiếp trường chính trị, đã ban hành những văn bản quy định quản lý hoạt động đào tạo của trường. Năm 2019, bộ Quy chế quản lý đào tạo của trường chính trị tỉnh, thành phố (kèm theo Quyết định số 2252/QĐ-HVCTQG ngày 02/5/2019) với 04 quy chế (gồm quy chế công tác đào tạo, quy chế giảng viên, quy chế nghiên cứu khoa học và quy chế thanh tra đào tạo, bồi dưỡng) đã quy định chi tiết, cụ thể để khắc phục những bất cập ảnh hưởng đến chất lượng công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng. Qua đó, trực tiếp nâng cao chất lượng giảng viên trường chính trị.

Môi trường làm việc là những điều kiện về vật chất, tinh thần, hỗ trợ từ người lãnh đạo, từ

tổ chức mang lại cho người lao động. Thông qua những hỗ trợ này, người lao động được thư giãn, nghỉ ngơi, từ đó mong muốn làm việc và sáng tạo để nâng cao chất lượng, hiệu suất lao động. Môi trường làm việc tốt là môi trường tạo những cơ hội cho người lao động được phát triển và thăng tiến trong nghề nghiệp. Đối với trường chính trị, để nâng cao chất lượng thực hiện các quy định, quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng, đề cải thiện tinh thần, tạo động lực làm việc cho giảng viên, cùng với điều kiện làm việc, nhà quản lý cần sử dụng chính sách tạo động lực như một công cụ quản lý hữu hiệu để tác động vào giảng viên, trong đó có chính sách thu hút, tuyển dụng; chính sách sử dụng, đánh giá; chính sách đào tạo, bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ, tôn vinh... Những chính sách này giúp cá nhân hoàn thiện bản thân và nhu cầu được tôn trọng.

2. Đánh giá hiệu quả thực hiện chính sách tạo động lực đối với giảng viên các trường chính trị hiện nay

Để thực hiện thu thập thông tin khảo sát, tác giả đã sử dụng phương pháp bảng hỏi và phỏng vấn sâu đối với một số giảng viên, học viên của các trường chính trị. Số lượng thu thập thông tin bằng phiếu khảo sát là 1.040 phiếu đối với giảng viên và cán bộ quản lý được phân bổ theo giới tính, trình độ, độ tuổi, thâm niên công tác, theo vùng miền. Tổng số khách thể chính được điều tra là 1.040 người, trong đó giảng viên là 684 người (65,8%), cán bộ quản lý là 356 người (34,2%); về giới tính: nữ là 557 người (chiếm 53,6%), nam là 483 người (tỷ lệ 46,4%); về trình độ: giảng viên có trình độ tiến sĩ là 44 người (4,2%), giảng viên có trình độ thạc sĩ là 776 người (chiếm 74,6%), giảng viên trình độ cử nhân là 220 người (chiếm 21,2%); về độ tuổi: bai độ tuổi có số lượng giảng viên chiếm tỷ lệ lớn là độ tuổi 30 - 40 tuổi và 40 - 50 tuổi, lần lượt là 528 người (chiếm 50,8%) và 264 người (chiếm 25,4%); độ tuổi trên 50 là 170 người (chiếm 16,3%), số lượng giảng viên dưới 30 tuổi là thấp nhất với 78 người (chiếm 7,3%).

thâm niên công tác: giảng viên có thâm niên công tác 5 - 10 năm chiếm số lượng nhiều nhất với 349 người (chiếm 33,6%); giảng viên thâm niên công tác 10 - 15 năm là 251 người (24,1%); giảng viên có thâm niên công tác 15 - 20 năm và trên 20 năm có số lượng tương đồng, lần lượt là 165 người và 183 người (15,9% và 17,6%); số lượng giảng viên thâm niên công tác dưới 5 năm có số lượng nhất là 92 người (chiếm 8,8%)⁽²⁾.

Hoạt động đánh giá việc thực hiện chính sách tạo động lực đối với giảng viên có nhiều phương pháp, nội dung đánh giá khác nhau; đồng thời, mỗi phương pháp đánh giá sẽ có kết quả tương đối khác nhau về mục tiêu và nội dung đánh giá. Trong giới hạn phạm vi bài viết, tác giả chỉ tập trung đánh giá việc thực hiện chính sách tạo động lực đối với giảng viên các trường chính trị dựa trên các tiêu chí: (i) chính sách đào tạo, bồi dưỡng; (ii) chính sách khen thưởng; (iii) đánh giá và sử dụng có hiệu quả từ công tác đánh giá đối với lãnh đạo, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên.

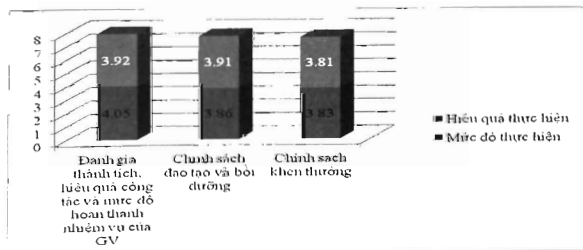
Thứ nhất, việc thực hiện chính sách tạo động lực trong hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đối với giảng viên

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng được coi là biện pháp tạo động lực quan trọng cho đội ngũ giảng viên. Thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên sẽ được trang bị, bổ sung, cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ. Đây không chỉ là chính sách phù hợp với mong muốn được hoàn thiện bản thân của đội ngũ giảng viên, mà còn tạo ra không khí học tập tích cực trong cơ quan, đơn vị. Kết quả thu thập thông tin thực tế cho thấy, giảng viên đánh giá việc thực hiện chính sách tạo động lực trong đào tạo, bồi dưỡng đối với giảng viên ở mức độ trung bình, đạt 3,86 điểm; đồng thời, hiệu quả thực hiện đối với chính sách này đạt 3,91 điểm. Mức độ và hiệu quả thực hiện chính sách tỷ lệ thuận và đạt kết quả tương đồng. Đây là kết quả tích cực trong đánh giá việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với giảng viên. Tuy nhiên, xét về mức độ thực hiện chính sách thì còn khiêm tốn, đồng nghĩa với việc chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên các trường chính trị hiện nay còn chưa tạo nên động lực thúc đẩy họ vươn lên, cống hiến và sáng tạo.

Thứ hai, việc thực hiện chính sách đánh giá thành tích, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên

Biểu đồ: Đánh giá của giảng viên về mức độ và hiệu quả thực hiện chính sách tạo động lực của các trường chính trị

DVT: Điểm trung bình



(Nguồn: tác giả khảo sát tháng 5/2019)

Chính sách, phương pháp và kết quả đánh giá có ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc của giảng viên. Nếu đánh giá công bằng, khách quan, đánh giá đúng, phương pháp đánh giá phù hợp, kết quả đánh giá được thông tin kịp thời sẽ góp phần tạo động lực trong quá trình làm việc. Ngược lại, giảng viên sẽ mất động lực để làm việc. Kết quả khảo sát cho thấy: quá trình và hiệu quả thực hiện của chính sách đánh giá và sử dụng có hiệu quả từ công tác đánh giá đối với thành tích, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên được đánh giá ở mức cao. Trong đó, giảng viên đánh giá mức độ thực hiện là 4,05 điểm và hiệu quả thực hiện là 3,92 điểm (xem Biểu đồ). Hằng năm, theo quy định chung mỗi cơ quan, đơn vị đều thực hiện đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, viên chức, song hiệu quả không mang lại ý nghĩa lớn trong việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ viên chức nói chung, giảng viên nói riêng.

Thứ ba, việc thực hiện chính sách tạo động lực thông qua hình thức khen thưởng

Hình thức khen thưởng có ý nghĩa quan trọng đối với động lực làm việc của giảng viên. Hiện nay, chính sách khen thưởng đối với giảng viên trường chính trị đang thực hiện dựa trên các chính sách hiện hành của Nhà nước, như pháp luật về viên chức, các quyết định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, văn bản của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và của trường chính trị. Đánh giá của giảng viên trong việc thực hiện chính sách khen thưởng khá khiêm tốn: Mức độ thực hiện chính sách là 3,83 điểm và hiệu quả thực hiện chính sách là 3,81 điểm (xem Biểu đồ). Mức độ thực hiện chính sách khen thưởng cao đã phản ánh sự quan tâm chú ý của trường chính trị trong lĩnh vực khen thưởng. Tuy nhiên, hiệu quả thực hiện chính sách khen thưởng đạt được chưa tương quan với quá trình thực hiện, chưa đáp ứng được nhu cầu của giảng viên để tạo động lực làm việc cho họ.

Thông qua kết quả khảo sát cho thấy, việc thực hiện chính sách tạo động lực đối với giảng

viên trường chính trị hiện nay còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân của thực trạng này có nhiều, nhưng chủ yếu vẫn là từ nhân tố chủ quan. Điều này đòi hỏi phải có giải pháp nâng cao hiệu quả việc thực hiện chính sách tạo động lực đối với đội ngũ giảng viên trường chính trị trong thời gian tới. Cần xây dựng lộ trình và hướng đi phù hợp với điều kiện của từng trường thì mới phát huy tối đa hiệu quả các chính sách. Từ đó, góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo, đồng thời đáp ứng nhu cầu giảng viên và tạo động lực làm việc cho họ. Trong quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách, vai trò của người lãnh đạo, các phương thức lãnh đạo rất quan trọng khi xem xét, đánh giá thực thi công việc của giảng viên nhằm đảm bảo nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện khen thưởng phải thực sự công bằng, khách quan. Sử dụng kết quả đánh giá làm cơ sở xác định chính xác nhu cầu và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng làm căn cứ cho việc khen và thưởng đúng, kịp thời sẽ thúc đẩy tinh sáng tạo, đổi mới, tích cực làm việc của giảng viên.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách tạo động lực làm việc cho giảng viên trường chính trị

Một là, tăng cường thực hiện tốt chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

- Cần thường xuyên tuyên truyền, bồi dưỡng nhận thức về ý nghĩa, vai trò, vị trí của người giảng viên trong quá trình đào tạo, phát triển nhà trường; xây dựng và phổ biến rộng rãi đến từng giảng viên tiêu chuẩn công việc ở từng vị trí, cũng như trách nhiệm, nghĩa vụ, yêu cầu về năng cao trình độ chuyên môn, để đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của công tác.

- Hoàn thiện các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên các trường chính trị; căn bản hành các văn bản đề hướng dẫn, áp dụng các quy định của các cơ quan chức năng vào điều kiện của từng trường chính trị cho phù hợp với tình hình hoạt động của mỗi trường, có kế hoạch nhân lực của nhà trường, xuất phát từ mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên và đúng yêu cầu vị trí việc làm, tránh đào tạo kiến thức không cần thiết.

- Xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu, đòi hỏi của đào tạo. Quá trình tạo động lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên các trường chính trị phải đáp ứng với những yêu cầu về mục tiêu đã đặt ra của nhà trường và phù hợp với năng lực, trình độ, dựa trên nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên. Đó là những yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm, đa dạng và phong phú giảng dạy.

- Tăng cường hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên. Quy định rõ về quyền lợi và trách nhiệm của giảng viên khi được hỗ trợ kinh phí đào tạo. Ví dụ, đối với bậc học tiến sĩ, nhà trường xem xét hỗ trợ từ 70% đến toàn bộ kinh phí đi học, đảm bảo duy trì các công việc của giảng viên để họ vẫn có thể thực hiện tốt nhiệm vụ ở trường và điều kiện thu nhập ổn định.

- Lựa chọn giảng viên, báo cáo viên có chất lượng trong các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

- Chú trọng xây dựng hệ thống đánh giá đào tạo, bồi dưỡng.

Hai là, tăng cường thực hiện, đổi mới hình thức đánh giá và sử dụng có hiệu quả kết quả đánh giá đối với thành tích, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên

Đánh giá khách quan, công bằng và sử dụng hiệu quả kết quả đánh giá trong các chính sách nhân sự là biện pháp quan trọng trong tổ chức, thực hiện đối với các tổ chức khu vực công với tính chất công việc ổn định. Quy chế giảng viên được ban hành để quản lý chất lượng đào tạo và chất lượng giảng dạy của giảng viên và sẽ được thực hiện tốt hơn nếu làm tốt công tác đánh giá.

- Về nội dung và nguyên tắc đánh giá: Phải hướng xuyên đánh giá chất lượng giảng viên trên các mặt giảng dạy và nghiên cứu khoa học để có thông tin chuẩn xác về năng lực, trình độ của mỗi giảng viên trường chính trị. Trong đánh giá không chỉ bảo đảm tính khách quan, toàn diện, công khai, mà còn xem xét thực hiện tự phê bình và phê bình, phẩm chất hình thức, đạo đức, lối sống của giảng viên.

- Quy trình đánh giá: Để đánh giá thành tích, kết quả thực hiện công việc mang tính định lượng với chỉ số đánh giá kết quả đầu ra và đánh giá trở thành biện pháp tạo động lực làm việc cho giảng viên các trường chính trị, phải có một quy trình đánh giá đảm bảo công khai, minh bạch và hiệu quả.

- Sử dụng có hiệu quả từ công tác đánh giá đối với thành tích, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giảng viên. Khi kết quả thực thi nhiệm vụ được đánh giá chính xác, được tổ chức sử dụng đúng, hiệu quả vào các chính sách quản lý nguồn nhân lực thì cơ hội thăng tiến trong công việc cũng như chính sách nhân sự sẽ đảm bảo khách quan, tạo ra sự hài lòng cho giảng viên trường chính trị và sự gắn bó tin tưởng của họ với tổ chức.

Ba là, tăng cường thực hiện tốt chính sách khen thưởng

Khen thưởng là một trong những biện pháp tạo động lực cho người lao động có hiệu quả, giúp khuyến khích giảng viên nâng cao năng suất lao động, có nhiều sáng tạo, sáng kiến cải tiến trong quá trình làm việc. Để khen thưởng có tác động tích cực đến kết quả thực thi công vụ, các nhà trường cần chú trọng bản chất, yêu cầu công việc, điều kiện của trường để xây dựng các quy định đảm bảo khoa học, trong đó chú trọng thực hiện việc đa dạng hóa các hình thức khen thưởng, thời hạn xét thưởng, giá trị của phần thưởng¹⁾

¹⁾ Báo cáo số 359/BC-HVCTQG ngày 14/9/2017 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về Tổng kết việc thực hiện Quyết định số 184-QĐ/TW, ngày 03/9/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

²⁾ Số liệu sử dụng từ kết quả nghiên cứu phục vụ Luận án tiến sĩ: *Tạo động lực làm việc cho giảng viên các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Học viện Hành chính quốc gia, năm 2019