

Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội: Thực trạng và giải pháp

ĐOÀN VĂN TÌNH*
 NGUYỄN THỊ THẢO**
 TRỊNH HUYỀN MAI***
 NGUYỄN TRẦN THÁI DƯƠNG****

Giảng viên là lực lượng nòng cốt, nhân tố trung tâm, đóng vai trò then chốt quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Bên cạnh việc giảng dạy và phục vụ cộng đồng, nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng của giảng viên. Trên cơ sở lý thuyết, bài viết này đo lường thực trạng động lực nghiên cứu khoa học và đề xuất những giải pháp phù hợp với Trường Đại học Nội vụ Hà Nội trong việc nâng cao động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

SỰ CẦN THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Khái niệm nghiên cứu khoa học

Trong các cơ sở giáo dục đại học, nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ quan trọng của giảng viên, song hành với nhiệm vụ đào tạo. Bản chất của nghiên cứu khoa học là các hoạt động học thuật được tạo ra bởi giảng viên nhằm khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn. Trong các trường đại học, cao đẳng, hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên được thể hiện qua nhiều hình thức, cụ thể như: thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, công bố các bài báo trên các tạp chí, xuất bản các công trình nghiên cứu...

Động lực nghiên cứu khoa học là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng lớn đến chất lượng, hiệu quả nghiên cứu khoa học của giảng viên. Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là sự khát khao, tự nguyện, nỗ lực trong nghiên cứu khoa học của họ để đạt mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của cơ sở đào tạo.

Sự cần thiết nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Một là, bản chất của động lực nghiên cứu khoa học là sự khao khát và tự nguyện tăng cường nỗ lực cá nhân của giảng viên nhằm đạt mục tiêu của cá nhân và tổ chức. Giảng viên giàu động lực nghiên cứu khoa học sẽ làm việc rất nỗ lực, chăm chỉ, có sự phấn đấu cao trong nghiên cứu, định hướng hành động và mục tiêu rõ ràng. Do đó, nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học giúp những nhà nghiên cứu, nhà quản lý lý giải và dự

đoán được điều gì thúc đẩy giảng viên nghiên cứu khoa học và lý do họ thực hiện hành vi này, chứ không phải hành vi khác. Qua đó, khuyến khích giảng viên nỗ lực, chủ động, trách nhiệm, sáng tạo trong nghiên cứu; đồng thời, nâng cao đạo đức và tinh thần trách nhiệm trong nghiên cứu.

Hai là, động lực nghiên cứu khoa học chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau (yếu tố nội tại thuộc về bên trong bản thân mỗi người) và yếu tố bên ngoài (tính chất công việc, thu nhập...). Do vậy, động lực có thể thay đổi phụ thuộc vào những điều kiện khách quan: ở bối cảnh này, cá nhân có thể có động lực nghiên cứu rất cao, nhưng ở bối cảnh khác lại xuống rất thấp, thậm chí không có động lực, có thể bất mãn với công việc. Nói cách khác, động lực nghiên cứu bị ảnh hưởng bởi yếu tố cá nhân và gắn liền với đặc thù công việc, môi trường làm việc. Chính vì vậy, các nhà quản lý không nên cho rằng điều gì thúc đẩy bản thân làm việc thì cũng thúc đẩy người khác tương tự. Do đó, chủ thể quản lý cần hiểu được các nhân tố ảnh hưởng đến động lực để tác động phù hợp làm giảng viên cảm thấy có động lực.

Ba là, động lực làm việc không tồn tại ở dạng chung chung mà luôn gắn với một công việc, một tổ chức, một môi trường làm việc cụ thể (Nguyễn Thị Hồng Hải, 2014). Cùng quan điểm này,

* TS., ** ThS., *** ThS., **** ThS., Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

BẢNG: ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

TT	Nội dung	Tỷ lệ (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Giảng viên nghiên cứu khoa học chủ yếu vì định mức giờ nghiên cứu khoa học hoặc do lãnh đạo giao chỉ tiêu	0,0	36,8	21,0	36,5	5,7
2	Giảng viên nghiên cứu khoa học vì phần thưởng và sự ghi nhận của lãnh đạo và cơ quan	0,0	21,1	63,1	15,8	0,0
3	Giảng viên nghiên cứu khoa học vì cảm giác trách nhiệm, danh dự nghề nghiệp	0,0	5,2	15,8	68,4	10,6
4	Giảng viên yêu thích và thấy hứng thú với hoạt động nghiên cứu khoa học	0,0	0,0	42,1	47,3	10,6
5	Giảng viên thường chủ động nghiên cứu khoa học nhiều hơn so với định mức được giao	0,0	0,0	26,3	57,9	15,8
6	Giảng viên nghiên cứu khoa học để phát triển chuyên môn và nâng cao năng lực chuyên môn	0,0	0,0	15,9	63,1	21,0
7	Giảng viên sẵn sàng nghiên cứu khoa học trong tương lai, kể cả khi không có phần thưởng, thu nhập từ hoạt động này	0,0	0,0	42,1	47,3	10,6
8	Giảng viên chủ động xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học của cá nhân	0,0	0,0	36,8	47,3	15,9
9	Giảng viên kiên trì và nỗ lực hết mình trong nghiên cứu khoa học	0,0	0,0	21,0	52,6	26,4
10	Giảng viên sẵn sàng dành nhiều thời gian và nguồn lực cá nhân để nghiên cứu khoa học	0,0	0,0	36,8	47,3	25,9
11	Giảng viên luôn tích cực tham gia đề xuất, đấu thầu và thực hiện các hoạt động nghiên cứu khoa học	0,0	5,3	42,1	52,6	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát

Phạm Thúy Hương và Phạm Thị Bích Ngọc (2016) cho rằng, các lý thuyết về động lực bị ràng buộc về văn hóa. Điều này gợi ý rằng, các nhà nghiên cứu, nhà quản lý cần nhận thấy sự khác biệt về bối cảnh văn hóa để vận dụng và điều chỉnh các lý thuyết cho phù hợp với đặc thù thể chế, nguồn lực, văn hóa và mục tiêu của từng tổ chức. Do đó, mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trước đây về động lực làm việc nhưng đều được thực hiện trong bối cảnh khác biệt, các nhà quản lý không nên vận dụng một cách máy móc vào Trường Đại học Nội vụ Hà Nội bởi nhiều khác biệt về quy mô, ngành nghề đào tạo, lịch sử hình thành, phát triển, đặc điểm đội ngũ, văn hóa và các nguồn lực của Nhà trường.

Bên cạnh những điểm tương đồng với các cơ sở giáo dục đại học, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cũng có những điểm khác biệt: (1) Trường là cơ sở giáo dục đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, trực thuộc Bộ Nội vụ, có sứ mệnh nghiên cứu đào tạo, khoa học, chuyển giao công nghệ thuộc lĩnh vực nội vụ và ngành nghề khác có liên quan; (2) Truyền thống của Trường gắn với việc đào tạo các ngành thuộc lĩnh

vực khoa học xã hội và lĩnh vực công, đây cũng là lĩnh vực khó đo lường về chất lượng nghiên cứu khoa học và rất ít bài báo quốc tế; (3) Trường mới được nâng cấp lên từ trường cao đẳng, trước đó là trường trung cấp, nên đội ngũ nhà khoa học còn mỏng, nhiều giảng viên còn thiếu kinh nghiệm trong thực hiện các chương trình, dự án trọng điểm, các đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, cấp quốc gia, đặc biệt là thiếu kinh nghiệm công bố bài báo quốc tế; (4) Trường đào tạo theo định hướng ứng dụng và đang từng bước tự chủ về chi thường xuyên, nên nguồn lực đầu tư cho nghiên cứu khoa học còn có hạn, chính sách về nghiên cứu khoa học chưa đồng bộ, thiếu ổn định; (5) Trường đang thực hiện việc đánh giá ngoài, tiến tới xếp hạng trường đại học. Trong đó, nghiên cứu khoa học là một trong những nhóm tiêu chí quan trọng phản ánh năng lực, uy tín của Nhà trường, có quan hệ chặt chẽ với kết quả đánh giá ngoài và xếp hạng trường đại học. Tất cả điều đó cho thấy, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đang phải đối mặt với thách thức to lớn trong việc tạo động lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên để vừa nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, vừa đáp ứng các yêu cầu đánh giá ngoài, xếp hạng trường đại học và phát triển uy tín, vị thế của Nhà trường. Do đó, nghiên cứu đo lường được thực trạng động lực nghiên cứu khoa học và đề xuất những giải pháp phù hợp với Trường Đại học Nội vụ Hà Nội trong việc nâng cao động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là rất cần thiết.

THỰC TRẠNG ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Để đo lường động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 180 giảng viên của Trường trong năm 2021. Sau khi làm sạch, có 150 phiếu đáp ứng yêu cầu được đưa vào phân tích. Kết quả được trình bày tại Bảng.

Có thể thấy, động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được thể hiện qua nhiều yếu tố khác nhau. Trong đó, 68,4% giảng viên khẳng định, họ nghiên cứu khoa học vì cảm giác trách nhiệm, danh dự nghề nghiệp; 63,1% và 21% ý kiến đồng ý và rất đồng ý rằng, nghiên cứu khoa học để phát triển chuyên môn và nâng cao năng lực chuyên môn. Động lực thúc đẩy tích cực, tự giác phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội chủ yếu xuất phát từ động lực nội tâm của giảng viên, như: trách nhiệm nghề nghiệp, phát triển chuyên môn. Đặc biệt, 52,6% và 26,4% giảng viên đồng ý và rất đồng ý rằng, họ luôn kiên trì và nỗ lực hết mình trong nghiên cứu khoa học; 47,3% đồng ý và 25,9% rất đồng ý việc sẵn sàng dành nhiều thời gian và nguồn lực cá nhân để nghiên cứu khoa học; 47,3% giảng viên sẵn sàng nghiên cứu khoa học trong tương lai, kể cả khi không có phần thưởng, thu nhập từ hoạt động này. Điều này chứng tỏ, đa phần động lực nghiên cứu hiện nay của giảng viên đều xuất phát từ nội tâm, lòng yêu nghề, danh dự nhà giáo. Đây là một tín hiệu đáng mừng khi động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên xuất phát từ tinh thần, chứ không bị chi phối nhiều bởi yếu tố vật chất.

Tuy nhiên, để tạo động lực nghiên cứu khoa học bền vững cho đội ngũ giảng viên, thì không chỉ phụ thuộc vào việc nâng cao nhận thức, vào niềm đam mê, mà còn phụ thuộc rất lớn vào cơ chế, văn hóa truyền thống, chính sách đãi ngộ, sự ghi nhận thành quả nghiên cứu khoa học, sự tin tưởng và tôn vinh mà nhà trường, bạn bè, đồng nghiệp và xã hội dành cho giảng viên có thành tựu trong nghiên cứu khoa học. Với tiêu chí “Giảng viên nghiên cứu khoa học vì phần thưởng và sự ghi nhận của lãnh đạo và cơ quan”, có tới 63,1% ý kiến phân vân. Điều này phản ánh đúng với thực tế hiện nay, bởi nguồn thu nhập chính yếu của các giảng viên đại học hiện nay đến từ việc giảng dạy, còn việc nghiên cứu khoa học lại tốn nhiều thời gian, công sức, trong khi thu nhập lại ít ỏi đã không tạo được động lực thúc đẩy giảng viên. Thiếu những kích lệ mang yếu tố tài chính, nên sự chủ động trong đề xuất đề tài, đầu tư của giảng viên còn khiêm tốn, với 5,3% ý kiến không đồng ý và 42,1% ý kiến phân vân.

Bên cạnh đó, có tới 36,5% ý kiến đồng ý rằng, giảng viên nghiên cứu khoa học chủ yếu vì định mức giờ nghiên cứu khoa học, hoặc do lãnh đạo giao chỉ tiêu. Đây là một thực trạng đáng lưu tâm, bởi nếu giảng viên chỉ tham gia nghiên cứu khoa học vì định mức giờ chuẩn, thì động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên sẽ không bền vững, mà chỉ nhằm đối phó với các quy

định của Trường chứ không có sự nhiệt huyết trong nghiên cứu. Đây là một vấn đề đáng lo ngại vì nó trực tiếp ảnh hưởng tới chất lượng nghiên cứu khoa học, vị thế và uy tín của giảng viên nói riêng và Nhà trường nói chung.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Để giảng viên có động lực nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cần tạo các điều kiện cho giảng viên thông qua các đề xuất sau:

Một là, Nhà trường cần nâng cao nhận thức về nghiên cứu khoa học của giảng viên. Khi nhận thức đúng đắn về vai trò của nghiên cứu khoa học, giảng viên có ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm, ý chí quyết tâm nâng cao chất lượng công tác nghiên cứu khoa học, là cơ sở để giảng viên say mê, nhiệt tình, sáng tạo, khắc phục mọi khó khăn trong nghiên cứu khoa học để vươn lên, phát triển năng lực, tư duy và khả năng sáng tạo của mình. Xác định rõ nghiên cứu khoa học vừa là quyền, vừa là trách nhiệm chính người giảng viên, hỗ trợ và gắn bó hữu cơ với hoạt động đào tạo. Việc nâng cao nhận thức cho giảng viên cần duy trì thực hiện thường xuyên và liên tục thông qua các phương tiện truyền thông nội bộ, lồng ghép trong các buổi họp, tọa đàm, nói chuyện chuyên đề để thu hút giảng viên tham gia vào các chủ đề liên quan. Nhà trường cần tăng cường tuyên truyền, phổ biến chiến lược khoa học và công nghệ, các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục về hoạt động này. Quán triệt hơn nữa các quan điểm chỉ đạo của lãnh đạo nhà trường về hoạt động nghiên cứu khoa học.

Hai là, hoàn thiện chính sách về nghiên cứu khoa học của giảng viên. Hiện nay, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã ban hành các chính sách nội bộ về nghiên cứu khoa học, như: quy chế khoa học và công nghệ, quy chế hoạt động của nhóm nghiên cứu mạnh... Tuy nhiên, nhóm tác giả cho rằng, một số chính sách cần được điều chỉnh, bổ sung hoàn thiện hơn nữa. Trong đó, cần quy định cụ thể các vấn đề sau: (1) Quy định rõ ràng hơn về vai trò, cơ chế phối hợp của các đơn vị trong Trường về tổ chức quản lý hoạt động khoa học và công nghệ; (2) Quy định rõ ràng, chi tiết hơn về nghĩa vụ và quyền lợi trong hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng

viên; (3) Xem xét điều chỉnh lại định mức thời gian cho hoạt động khoa học và công nghệ tăng lên để phù hợp với định hướng chung của Nhà trường, đồng thời phù hợp với mặt bằng chung của các trường; (4) Nhà trường cần có chế tài đối với những giảng viên không nghiên cứu hoặc không hoàn thành nghĩa vụ nghiên cứu; (5) Đầu tư mạnh hơn nữa về nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu; (6) Đơn giản hóa thủ tục hành chính, đặc biệt trong khâu thuyết minh, đấu thầu đề tài, dự án và thanh quyết toán tài chính liên quan đến hoạt động nghiên cứu khoa học.

Ba là, nâng cao hiệu quả hoạt động của các nhóm nghiên cứu mạnh. Mặc dù Nhà trường đã ban hành Quy chế tạm thời của Câu lạc bộ nghiên cứu khoa học theo Quyết định số 2279/QĐ-ĐHNV, ngày 05/10/2018, tuy nhiên, thực tế câu lạc bộ hoạt động chưa thực sự hiệu quả, sản phẩm nghiên cứu khoa học chưa nhiều, chưa tập trung vào thế mạnh của các nhóm nghiên cứu khoa học, để tham gia các đấu thầu các đề tài các cấp, hay hỗ trợ giúp đỡ nhau trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Do đó, Nhà trường cần ban hành Quy chế hoạt động chính thức của Câu lạc bộ này, hướng tới tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ thường xuyên hơn, tạo điều kiện giúp đỡ cho các giảng viên trẻ tham gia cùng làm đề tài với những người có kinh nghiệm. Bên cạnh đó, Nhà trường cần có chính sách thu hút, trọng dụng và giữ chân những giáo sư đầu ngành và các giảng viên có vai trò “thủ lĩnh” khoa học của Trường. Ngoài ra, Trường có thể tăng cường kí hợp đồng với các nhà khoa học giỏi ở bên ngoài để xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh và mở rộng mạng lưới nghiên cứu; chủ động mời các nhà khoa học nước ngoài và có chính sách thu hút họ tham gia hợp tác nghiên cứu để hình thành các nhóm nghiên cứu có mạng lưới nghiên cứu ở nước ngoài.

Bốn là, Nhà trường cần xây dựng môi trường nghiên cứu khoa học tích cực hơn nữa cho giảng viên. Môi trường nghiên cứu khoa học phù hợp với giảng viên phải thỏa mãn các yếu tố, như: mối quan hệ hàng ngày với đồng nghiệp, dễ dàng tiếp cận nguồn tài liệu tham khảo có đầy đủ thông tin mà người nghiên cứu khoa học cần, mức độ tự do học thuật của trường cho phép giảng viên thực hiện nghiên cứu, mà không bị giới hạn, cơ sở vật chất đáp ứng việc thực hiện nghiên cứu khoa học và người nghiên cứu khoa học được sắp xếp vào nhóm nghiên cứu phù hợp. Do đó, cần thực hiện phân công công việc cân đối, phù hợp cho giảng viên; cải thiện cơ sở vật chất phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học; tạo điều kiện cho người nghiên cứu dễ dàng tiếp cận nguồn thông tin, tài liệu tham khảo; tăng cường ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn; thúc đẩy tuyên truyền, giáo dục nâng cao đạo đức và sự liêm chính trong khoa học.

Năm là, Nhà trường cần cải thiện việc khuyến khích vật chất và tinh thần đối với giảng viên nghiên cứu khoa học. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá về thành tích nghiên cứu khoa học cùng chế độ đãi ngộ nghiên cứu căn cứ vào thách thức được đo lường, tránh hiện tượng đãi ngộ theo kiểu cào bằng trong nghiên cứu. Đặc biệt, cần nâng cao định mức cho các đề tài; hỗ trợ công bố các bài báo khoa học trong nước và quốc tế; cải thiện hệ thống phần thưởng phù hợp với mục tiêu của giảng viên. Mặt khác, Nhà trường cần giảm bớt, tiến tới loại bỏ các rào cản hành chính để giảm thời gian làm thủ tục giấy tờ, tạo động lực thu hút giảng viên trẻ say mê nghiên cứu khoa học thông qua cơ chế thù lao hấp dẫn, có cơ hội tiếp cận các chương trình và đề tài nghiên cứu các cấp, có cơ hội gia nhập các nhóm nghiên cứu khoa học mạnh; nâng cao hơn nữa sự công bằng và minh bạch trong xét duyệt đề tài nghiên cứu bằng hệ thống các tiêu chí đánh giá cụ thể, hội đồng xem xét và phê duyệt đề tài với thành viên là các nhà khoa học uy tín, mời thêm đại diện các doanh nghiệp và nhà khoa học ở các viện, học viện và các trường đại học khác nhằm đảm bảo tối đa sự khách quan của hội đồng. Nâng cao hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá, giám định đối với hoạt động khoa học. Cải cách thủ tục hành chính liên quan đến công tác xét duyệt đề tài theo hướng đặt hàng hằng năm và tăng cường liên kết với doanh nghiệp, tổ chức và các cơ quan nghiên cứu khác. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Hồng Hải (2014). *Giáo trình động lực làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước*, Nxb Lao động
2. Phạm Thúy Hương, Phạm Thị Bích Ngọc (2016). *Giáo trình Hành vi tổ chức*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
3. Jones, G. R., George, J. M. (2008). *Contemporary management* (6th ed.), New York, NY: McGraw Hill
4. Murphy, P. K., Alexander, P. A. (2000). A Motivated Exploration of Motivation Terminology, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 3-53