

XÂY DỰNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Nguyễn Thanh Huyền

Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên
Email: thanhhuyen31282@gmail.com

Article History

Received: 16/9/2024

Accepted: 15/10/2024

Published: 05/12/2024

Keywords

Evaluation criteria, create work motivation, faculty, Thai Nguyen University

ABSTRACT

Faculties are a high-quality workforce, as well as an essential factor in training and supplying qualified human resources for the whole society. Hence, fostering their work motivation is one of the most important tasks of the state, of the education sector and of universities. The research focuses on generalizing working motivation theories, thereby identifying the factors creating work motivation for the lecturers at Thai Nguyen University. The research aims to identify and develop criteria for evaluating the factors creating work motivation for lecturers that are more specific and easy to measure.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, nguồn nhân lực trở thành đối tượng ưu tiên hàng đầu và là một trong những nhân tố đóng vai trò quan trọng đến sự phát triển KT-XH của mỗi quốc gia. Phương tiện hữu hiệu nhất để tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cho mỗi quốc gia chính là GD-ĐT, đặc biệt là giáo dục đại học (GDDH). GDDH có vai trò rất quan trọng trong hệ thống giáo dục nói chung và ở Việt Nam nói riêng, bởi GDDH là nơi đào tạo và là nguồn cung cấp nhân lực có trình độ, cần thiết cho mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trong các cơ sở GDDH không chỉ là lực lượng nhân lực chất lượng cao của xã hội, mà còn là nhân tố giữ vai trò quan trọng quyết định sự tồn tại, phát triển và sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của các cơ sở GDDH. Vì vậy, tạo động lực làm việc cho ĐNGV là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của ngành Giáo dục, của các cơ sở GDDH, trong đó có Đại học Thái Nguyên (ĐHTN). Việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho ĐNGV bởi nó giúp xác định rõ ràng các yêu cầu, định hướng phát triển và tiêu chuẩn đánh giá, từ đó tạo ra một môi trường làm việc minh bạch, công bằng và tạo động lực làm việc cho ĐNGV, vì khi có các tiêu chí đánh giá rõ ràng và cụ thể, giảng viên (GgV) sẽ có thêm động lực để phấn đấu, cống hiến và hoàn thiện bản thân, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc và sự hài lòng trong công việc. Vì vậy, bài báo này tập trung xác định và xây dựng tiêu chí đánh giá các yếu tố tạo động lực làm việc đối với ĐNGV ở ĐHTN cụ thể và dễ đo lường hơn.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Mối quan hệ giữa động lực và hiệu quả làm việc

Động lực làm việc là thái độ hành vi của cá nhân, bắt nguồn từ các nhu cầu nội tại khác nhau của cá nhân đó và thúc đẩy cá nhân hành động để thỏa mãn các nhu cầu này. Động lực luôn có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của cá nhân và tổ chức. Điều này luôn luôn đúng với bất cứ tổ chức nào, nhưng đối với cơ sở GDDH còn quan trọng hơn, bởi vì nếu ĐNGV không có động lực làm việc hoặc động cơ làm việc không tích cực sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả GD-ĐT, có tác động trực tiếp đến đội ngũ trí thức ở mọi lĩnh vực của đời sống xã hội do các cơ sở GDDH đào tạo ra.

Có rất nhiều quan điểm trong và ngoài nước về động lực: “Động lực là sự cố gắng để đạt được mục tiêu” (Bedeian, 1993); “Động lực là lực đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa được thỏa mãn” (Higgins, 1994); “Động lực là sự khát khao, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó” (Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm, 2010, tr 134); “Động lực là sự thúc đẩy khiến cho con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép để tạo ra năng suất, hiệu quả cao” (Nguyễn Thị Hồng Hải, 2013, tr 24). Theo Trần Thị Hà (2023), “động lực làm việc là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao” (tr 20).

Từ các quan điểm trên, theo chúng tôi, “động lực” là sự kết hợp giữa nhu cầu nội tại và khát vọng cá nhân, tạo ra năng lượng tinh thần và thể chất, thúc đẩy con người nỗ lực không ngừng nhằm đạt được mục tiêu cụ thể trong điều kiện cho phép, đồng thời tối ưu hóa hiệu suất và giá trị đạt được. Tạo động lực cho người lao động từ lâu đã trở thành một trong những nhiệm vụ khó khăn và quan trọng nhất đối với mỗi nhà quản lý ở cả khu vực công và khu vực tư, bởi động lực làm việc không tự nhiên xuất hiện mà là sự kết hợp đồng thời của các nguồn lực chủ quan thuộc về phía bản thân người lao động và nguồn lực khách quan từ vấn đề môi trường sống, môi trường làm việc của người lao động (Nguyễn Thị Phương Lan, 2015, tr 41).

2.2. Khái quát các mô hình về tạo động lực làm việc

Qua nghiên cứu một số lý thuyết về tạo động lực như: Tháp nhu cầu của Maslow (1943), Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b); Thuyết nhu cầu đạt được của David McClelland (Miner, 2015a); Mô hình đặc điểm công việc của Hackman & Oldham (Miner, 2015c); Mô hình mười yếu tố động viên nhân viên của Kovack (1987) và lý thuyết quản trị nguồn nhân lực của Trần Kim Dung và Trần Trọng Thùy (2023), có thể khái quát một số lý thuyết cơ bản liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc như sau:

TT	Các yếu tố	Ý nghĩa	Các nghiên cứu
1	Thành tích công việc cá nhân	Bản thân thấy thỏa mãn khi hoàn thành một công việc, nhìn thấy thành quả đạt được từ những nỗ lực cá nhân hoặc khi hoàn thành một mục tiêu hay một nhiệm vụ, giải quyết một vấn đề để duy trì được một chức vụ.	Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b)
2	Sự tự chủ trong công việc	- Người lao động được quyền kiểm soát và tự chịu trách nhiệm với công việc, được khuyến khích tham gia vào các quyết định liên quan đến công việc, đưa ra các sáng kiến. - Do đó, họ sẽ có trách nhiệm nhiều hơn với công việc được giao.	- Thuyết nhu cầu đạt được của David McClelland (Miner, 2015a); - Mô hình của Hackman & Oldham (Miner, 2015c); - Mô hình của Kovack (1987)
3	Bản thân công việc (bản chất, đặc điểm công việc)	- Những công việc thú vị, sáng tạo, thách thức, đòi hỏi những kỹ năng có ảnh hưởng tích cực đến bản thân của mỗi cá nhân người lao động. - Công việc được giao cho mỗi cá nhân chi tiết, cụ thể; kết quả hoàn thành công việc phải rõ ràng, nhìn thấy được thì họ sẽ quan tâm đến công việc nhiều hơn.	- Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b); - Mô hình của Hackman & Oldham (Miner, 2015c); - Mô hình của Kovack (1987); - Lý thuyết của Trần Kim Dung và Trần Trọng Thùy (2023)
4	Sự ghi nhận Cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp	- Được ghi nhận hoàn thành tốt công việc và góp phần vào sự thành công của tổ chức; được tổ chức công nhận về công lao đóng góp của mỗi cá nhân, thể hiện qua sự đánh giá cao và khen thưởng cho cá nhân đó về việc họ đã hoàn thành nhiệm vụ. - Cơ hội thăng tiến trong công việc của cá nhân trong tổ chức như chức vụ, tước vị, việc học tập, phát triển.	- Tháp nhu cầu của Maslow (1943); - Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b); - Mô hình của Kovack (1987)
5	Điều kiện làm việc, môi trường làm việc, chế độ	- Vấn đề an toàn, vệ sinh và thời gian làm việc; việc sử dụng các công cụ, dụng cụ, máy móc thiết bị cho công việc và môi trường làm việc. - Người lao động cảm thấy có năng lượng tích cực trong công việc khi có môi trường làm việc và quan hệ đồng nghiệp tốt. - Người lao động cảm nhận an toàn trong công việc, công việc lâu dài thể hiện công việc ổn định, không phải lo lắng	- Tháp nhu cầu của Maslow (1943); - Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b); - Mô hình của Kovack (1987)

		để giữ việc làm, như: sự an toàn đối với chức vụ/công việc của cá nhân, hỗ trợ y tế và quỹ lương hưu.	
6	Chính sách của tổ chức	Các chính sách của tổ chức chi phối các cá nhân và tổ chức, bao gồm: các chính sách về nhân lực, về công việc, về hoạt động, chính sách đào tạo, bồi dưỡng và các quyền lợi phi tài chính khác. Nếu chính sách quản trị không tốt sẽ mang lại kết quả xấu, còn chính sách quá tốt cũng sẽ không động viên người lao động.	- Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (Miner, 2015b); - Lí thuyết của Trần Kim Dung và Trần Trọng Thùy (2023)

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên và tiêu chí đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên ở Đại học Thái Nguyên

Trên cơ sở nghiên cứu lí thuyết liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong tổ chức, chúng tôi tiến hành khảo sát 753 GgV ở ĐHTN về tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN và khảo sát về mức độ thực hiện của các tiêu chí so với các yếu tố xác định trên thực tiễn (Nguyễn Thanh Huyền, 2022). Qua số liệu thu thập được, chúng tôi tiến hành phân tích số liệu, tính điểm trung bình (ĐTB) cho 4 mức độ trong các phương án trả lời của đối tượng điều tra như sau: 4 điểm đối với đánh giá mức: rất ảnh hưởng, rất tốt; 3 điểm với mức đánh giá: khá ảnh hưởng, khá tốt; 2 điểm đối với đánh giá mức: ít ảnh hưởng, đạt yêu cầu; 1 điểm đối với đánh giá mức: không ảnh hưởng, chưa đạt yêu cầu.

Công thức tính ĐTB: $ĐTB = [(n1*1) + (n2*2) + (n3*3) + (n4*4)]/tổng\ mẫu\ khảo\ sát$

Xếp loại ĐTB: Dưới < 1,75: Bậc 1 (không ảnh hưởng, chưa đạt yêu cầu); Từ 1,75 đến dưới 2,5: Bậc 2 (ít ảnh hưởng, đạt yêu cầu); Từ 2,5 đến dưới 3,25: Bậc 3 (khá ảnh hưởng, khá tốt); Từ 3,25 đến 4,0: Bậc 4 (rất ảnh hưởng, rất tốt). Kết quả cụ thể như sau:

2.3.1. Các yếu tố ảnh hưởng

Bảng 1. Kết quả mức độ đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN

TT	Các yếu tố	Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Khá ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng	ĐTB	Bậc
1	Đặc điểm, tính chất công việc	0	23	85	645	3,83	4
2	Kết quả và sự tự chủ trong công việc	0	38	96	619	3,77	4
3	Cơ hội thăng tiến, phát triển	0	29	104	620	3,78	4
4	Khen thưởng và công nhận	0	46	103	604	3,74	4
5	Môi trường làm việc, chế độ, chính sách	0	12	76	665	3,87	4

Bảng 1 cho thấy, tất cả các yếu tố đều được đánh giá có mức độ ảnh hưởng rất lớn đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN (5/5 yếu tố đều được đánh giá bậc 4 ở mức rất ảnh). Trong đó, yếu tố được đánh giá có tác động mạnh nhất là môi trường làm việc, chế độ, chính sách với ĐTB là 3,87. Tiếp theo đó là tiêu chí đặc điểm, tính chất công việc 3,83; bởi GgV là một nghề mang tính chất đặc thù, ĐNGV là những người có trình độ chuyên môn; có kĩ năng, nghiệp vụ sư phạm; chất lượng các công trình nghiên cứu cao; có đạo đức nghề nghiệp; số lượng các công trình nghiên cứu tương đối; có uy tín cá nhân được xã hội ghi nhận và có mối quan hệ xã hội phù hợp với nghề nghiệp. Các yếu tố kết quả thực hiện công việc, sự tự chủ trong công việc và cơ hội thăng tiến, phát triển có điểm đánh giá rất ảnh hưởng tỉ lệ xấp xỉ nhau 3,77 và 3,78. Và yếu tố khen thưởng và công nhận có số ý kiến đánh giá rất ảnh hưởng thấp nhất nhưng cũng đạt bậc 4 với mức ĐTB là 3,74.

2.3.2. Tiêu chí đánh giá

Trên cơ sở xác định các yếu tố và khảo sát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN, chúng tôi tiến hành xây dựng các tiêu chí đánh giá và khảo sát về mức độ thực hiện của các tiêu chí so với các yếu tố xác định trên thực tiễn. Kết quả như sau:

Bảng 2. Kết quả đánh giá mức độ thực hiện các tiêu chí

Mã hoá	Tiêu chí	Rất tốt	Khá tốt	Đạt yêu cầu	Chưa đạt yêu cầu	ĐTB	Bậc
CV	Đặc điểm, tính chất công việc					3,16	3
CV1	Công việc phù hợp với năng lực, chuyên môn	508	245	0	0	3,67	4

CV2	Công việc có quy định trách nhiệm và quyền hạn rõ ràng	508	245	0	0	3,67	4
CV3	Công việc có nhiều cơ hội phát triển năng lực chuyên môn	102	498	124	29	2,89	3
CV4	Công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp	63	438	212	40	2,70	3
CV5	Công việc có nhiều cơ hội phát triển các mối quan hệ xã hội	98	489	134	32	2,87	3
KQ	Kết quả và sự tự chủ trong công việc					3,25	4
KQ1	Thực hiện tốt các chức trách, nhiệm vụ	508	245	0	0	3,67	4
KQ2	Chủ động hoàn thành công việc đúng thời gian, đảm bảo chất lượng	325	378	50	0	3,37	4
KQ3	Đổi mới phương pháp giảng dạy	234	356	104	59	3,02	3
KQ4	Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong giảng dạy	197	370	126	60	2,93	3
CH	Cơ hội thăng tiến, phát triển					2,79	3
CH1	Được tổ chức tạo nhiều cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, kỹ năng	102	498	124	29	2,89	3
CH2	Được tổ chức tạo nhiều cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp	63	438	212	40	2,70	3
KT	Khen thưởng và công nhận					3,46	4
KT1	Tiêu chí khen thưởng quy định cụ thể, rõ ràng và công khai	608	145	0	0	3,81	4
KT2	Được đánh giá đúng với kết quả công việc	298	310	75	70	3,11	3
KT3	Công nhận thành tích và khen thưởng đúng người, đúng việc, đúng thời điểm	298	310	75	70	3,11	3
KT4	Công nhận thành tích và khen thưởng trước đồng nghiệp và tập thể	608	145	0	0	3,81	4
CS	Môi trường làm việc, chế độ, chính sách					3,23	3
CS1	Chế độ tiền lương, phụ cấp mang tính khuyến khích	57	445	160	91	2,62	3
CS2	Lãnh đạo đơn vị tạo động lực, động viên, khích lệ ĐNGV trong thực thi nhiệm vụ	378	325	50	0	3,44	4
CS3	Lãnh đạo lắng nghe và ghi nhận đóng góp của ĐNGV trong đơn vị	378	325	50	0	3,44	3
CS4	Đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc	475	278	0	0	3,63	3
CS5	Đồng nghiệp hòa đồng, tôn trọng nhau	475	278	0	0	3,63	3
CS6	Cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, không gian làm việc được đảm bảo đầy đủ, phục vụ tốt trong quá trình giảng dạy	93	404	127	129	2,61	3

Bảng 2 cho thấy, 02/05 yếu tố có kết quả đánh giá ở bậc 4 (rất tốt) và 03/05 yếu tố có kết quả đánh giá ở bậc 3 (khá tốt); có 07/22 tiêu chí có ĐTB đánh giá ở bậc 4; 15/22 tiêu chí có ĐTB đánh giá ở bậc 3. Tuy nhiên, trong từng yếu tố, mức độ đánh giá của các tiêu chí cũng có kết quả khác nhau.

Yếu tố khen thưởng và công nhận: Đây là yếu tố được đánh giá cao nhất, với nhiều tiêu chí được đánh giá ở mức rất tốt và khá tốt với ĐTB của các tiêu chí là 3,46. Trong đó, tiêu chí khen thưởng quy định cụ thể, rõ ràng, công khai thành tích và tôn vinh trước tập thể được đánh giá cao nhất với ĐTB là 3,81. GgV là viên chức giáo dục nên phải tuân theo các quy định của Nhà nước, của ngành và của cơ sở GDĐH đúng quy trình và minh bạch. Tuy nhiên, một số ý kiến cho rằng việc khen thưởng chưa thực sự đúng người, đúng việc, đúng thời điểm và thành tích khen thưởng chưa phản ánh chính xác, đầy đủ kết quả thực hiện công việc, thể hiện qua ĐTB của các yếu tố này là 3,11 tương

đương với bậc 3, trong đó có 70 ý kiến đánh giá chưa đạt yêu cầu. Thực tế cho thấy, kết quả đánh giá cuối năm học trong các cơ sở GDĐH thành viên của ĐHTN, hầu hết GgV đại học đều hoàn thành xuất sắc hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ, đạt Lao động tiên tiến trở lên. Nhưng vấn đề cốt lõi là việc chỉ áp dụng đánh giá thi đua cuối mỗi năm học với các danh hiệu thi đua chưa phản ánh đúng hiệu quả làm việc, kết quả đánh giá chưa gắn với năng lực làm việc, chưa gắn với công tác tiền lương. Trong công tác đánh giá vẫn còn tình trạng đồng nghiệp ngại đánh giá thẳng thắn nên đôi khi kết quả không chính xác. Bên cạnh đó, quy định về các danh hiệu thi đua, khen thưởng theo chỉ tiêu, cho nên số GgV không giữ chức vụ quản lý, không hoạt động bên Đoàn, Hội đạt các danh hiệu cao rất khó bởi giới hạn chỉ tiêu. Việc xác định các tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc ở ĐHTN còn khá chung chung, cho nên việc đánh giá kết quả, hiệu quả thực hiện công việc rất khó xác định, cũng như việc khen thưởng căn cứ vào hiệu quả công việc, đóng góp cho đơn vị còn mang tính chủ quan, bị chi phối bởi nhiều mối quan hệ trong đơn vị.

Yếu tố kết quả và sự tự chủ trong công việc có kết quả đánh giá xếp thứ 2 với ĐTB của các tiêu chí là 3,25. Việc thực hiện tốt các chức trách, nhiệm vụ đối với ĐNGV là yêu cầu tất yếu, vì vậy nội dung này có ý kiến đánh giá rất tốt rất cao với ĐTB là 3,67. Tuy nhiên, theo đánh giá thực tiễn vẫn có một bộ phận nhỏ GgV chưa thực sự chủ động trong công việc dẫn đến chậm tiến độ và chất lượng chưa cao (ĐTB: 3,37). Nội dung sáng tạo trong phương pháp và ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong giảng dạy có điểm đánh giá ở bậc 3 (ĐTB lần lượt là 3,02 và 2,93). Hiện nay ở ĐHTN, việc đổi mới phương pháp, ứng dụng công nghệ thông tin chưa có nhiều khuyến khích và không mang tính bắt buộc nên còn khá hạn chế nhất là ở ĐNGV lớn tuổi.

Tiếp theo là yếu tố môi trường làm việc, chế độ, chính sách với ĐTB của các tiêu chí là 3,23. Trong tiêu chí môi trường làm việc, các nội dung mối quan hệ đồng nghiệp giúp đỡ nhau trong công việc, tôn trọng, hòa đồng được đánh giá cao nhất (ĐTB là 3,36). Điều này cho thấy mối quan hệ lành mạnh, hợp tác, tôn trọng cùng phát triển đã trở thành văn hóa ở các cơ sở GDĐH của ĐHTN.

Các nội dung về phong cách lãnh đạo cũng được đánh giá cao (ĐTB: 3,44). Một số ít các trường lãnh đạo chưa thực sự có nhiều chính sách tạo động lực, động viên, khích lệ ĐNGV, nguyên nhân chủ yếu do kinh phí hạn hẹp, khó khăn trong công tác tuyển sinh.

Tiêu chí về chế độ tiền lương, phụ cấp vẫn chưa thực sự mang tính khuyến khích (ĐTB: 2,62). Điều này xuất phát từ chính sách tiền lương, theo chế độ tiền lương mới, các loại phụ cấp được tính vào mức lương cơ bản mới theo Nghị quyết số 27-NQ/TW dẫn đến mức lương cơ bản của công chức, viên chức tăng bình quân 30%, nhưng đối với GgV không có phụ cấp đặc thù, đặc biệt đối với GgV có thâm niên công tác sự điều chỉnh trong công tác tiền lương còn thấp hơn mức thu nhập hiện tại, và cũng chưa căn cứ vào vị trí việc làm, kết quả thực hiện công việc vì vậy thiếu khuyến khích đối với ĐNGV trong công tác.

Tiêu chí có kết quả đánh giá thấp nhất là cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, không gian làm việc chưa thực sự được đảm bảo đầy đủ, phục vụ tốt trong quá trình giảng dạy, học tập (ĐTB: 2,61). ĐHTN là một đại học vùng trung du miền núi phía Bắc, mặc dù trong những năm qua đã có sự phát triển vượt bậc, tuy nhiên vẫn còn khó khăn về nhiều mặt, đặc biệt trong bối cảnh tự chủ đại học, quy mô tuyển sinh ở một số cơ sở GDĐH trong ĐHTN giảm sút thì việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, không gian làm việc còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ, phúc lợi và cả vị thế, uy tín của ĐHTN chưa có đủ sức cạnh tranh với trung tâm GD-ĐT lớn của cả nước là Thủ đô Hà Nội - địa bàn chỉ cách Thái Nguyên 80km, do đó việc thu hút và giữ chân ĐNGV giỏi, có trình độ cũng là một bài toán đặt ra đối với ĐHTN.

Yếu tố về đặc điểm, tính chất công việc với ĐTB của các tiêu chí là 3,16. Tiêu chí công việc phù hợp với năng lực, chuyên môn; công việc có quy định trách nhiệm và quyền hạn rõ ràng được đánh giá cao nhất với ĐTB là 3,67. Qua kết quả điều tra cho thấy ĐNGV chủ động học tập nâng cao trình độ xuất phát từ nguyện vọng cá nhân do yêu cầu của công việc, mà chưa gắn với định hướng phát triển của cơ sở GDĐH, điều này dẫn đến tình trạng vừa thừa, vừa thiếu nhân lực trình độ cao, không phát huy được nội lực của ĐNGV trong mỗi cơ sở GDĐH, gây lãng phí nguồn lực. Điều này lí giải điểm đánh giá trung bình ở nội dung công việc có nhiều cơ hội phát triển năng lực chuyên môn chỉ đạt 2,89. Ngoài ra, một số ý kiến cho rằng, cơ hội phát triển các mối quan hệ xã hội của ĐNGV ở mức độ bình thường (ĐTB: 2,87) và công việc của ĐNGV cũng không có quá nhiều cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp (ĐTB: 2,7).

Yếu tố cơ hội thăng tiến, phát triển là yếu tố có kết quả đánh giá thấp nhất với ĐTB của các tiêu chí là 2,79. Nhìn chung, phần lớn các trường thuộc ĐHTN đều tạo điều kiện cho ĐNGV học tập, nâng cao trình độ. Nhưng như trên đã phân tích, do việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, kĩ chủ yếu xuất phát từ nguyện vọng cá nhân do yêu cầu của công việc, mà chưa gắn với định hướng phát triển của cơ sở GDĐH nên hiệu quả chưa cao. Bên cạnh đó, kinh phí học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn chủ yếu do GgV tự túc (chiếm 73,6%), tỉ lệ GgV nhận

được sự hỗ trợ kinh phí từ phía cơ sở GDĐH chỉ có 26,4% (Nguyễn Thanh Huyền, 2022). Điều này cũng làm giảm động cơ học tập của ĐNGV nhất là GgV trẻ (ĐTB: 2,89). Và do GgV chủ yếu thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tập trung nghiên cứu chuyên môn cho nên việc mở rộng các mối quan hệ qua công việc còn hạn chế, chủ yếu đối tác là GgV ở các trường, cơ sở GDĐH, viện nghiên cứu, và cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp không rõ rệt (ĐTB: 2,70).

Như vậy, thông qua kết quả nghiên cứu, có thể khẳng định các yếu tố chúng tôi xác định có ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN và các tiêu chí xây dựng về cơ bản phù hợp với các yếu tố đã xác định. Trong đó, có những tiêu chí đã thực hiện tốt, nhưng cũng có những tiêu chí còn chưa đạt yêu cầu cần phải khắc phục.

3. Kết luận

Từ những kết quả nghiên cứu đã được thực hiện có thể thấy, GgV đại học là lao động quan trọng, là nhân lực có giá trị đặc biệt, có trình độ chuyên môn; có kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm; chất lượng các công trình nghiên cứu cao; có đạo đức nghề nghiệp; số lượng các công trình nghiên cứu tương đối; có uy tín cá nhân được xã hội ghi nhận và có mối quan hệ xã hội phù hợp với nghề nghiệp (Nguyễn Thanh Huyền, 2021). ĐNGV là nhân tố đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực có trình độ cho toàn xã hội, vì vậy tạo động lực làm việc cho ĐNGV là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của nhà nước, của ngành giáo dục và của ĐHTN.

Tạo động lực cho ĐNGV là một trong những nhiệm vụ quan trọng của ĐHTN, bởi động lực làm việc là sự kết hợp đồng thời của các yếu tố chủ quan thuộc về phía bản thân GgV và yếu tố khách quan từ chế độ chính sách, môi trường làm việc... Qua khái quát một số lý thuyết về tạo động lực, chúng tôi đã xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN gồm 5 yếu tố: (1) Đặc điểm, tính chất công việc; (2) Kết quả và sự tự chủ trong công việc; (3) Cơ hội thăng tiến, phát triển; (4) Khen thưởng, công nhận và (5) Môi trường làm việc, chế độ, chính sách. Đồng thời, chúng tôi cũng xây dựng các tiêu chí giúp việc đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN cụ thể và dễ đo lường hơn. Qua khảo sát cho thấy, bên cạnh các tiêu chí được thực hiện tốt, cũng có nhiều ý kiến đánh giá một số nội dung của các tiêu chí ở mức độ bình thường, còn một số hạn chế trong thực tiễn. Kết quả nghiên cứu này sẽ làm cơ sở để triển khai nghiên cứu về thực trạng, từ đó đưa ra giải pháp nhằm phát huy tác động tích cực của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ở ĐHTN.

Tài liệu tham khảo

- Bedeian, A. G. (1993). *Management*. Dryden Press.
- Higgins, J. M. (1994). *The management challenge*. Macmillan.
- Kovack, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Miner, J. B. (2015a). Achievement Motivation Theory: David McClelland. In *Organizational behavior I: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 46-60). Routledge.
- Miner, J. B. (2015b). Motivation-Hygiene Theory: Frederick Herzberg. In *Organizational behavior I: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 61-74). Routledge.
- Miner, J. B. (2015c). Job Characteristics Theory: Richard Hackman, Greg Oldham. In *Organizational behavior I: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 75-93). Routledge.
- Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2010). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Nguyễn Thị Hồng Hải (2013). *Giáo trình động lực làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước*. NXB Lao động - Xã hội.
- Nguyễn Thị Phương Lan (2015). *Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước*. Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- Nguyễn Thanh Huyền (2021). Tầm quan trọng của tài sản vô hình trong thiết kế chính sách phát triển giảng viên đại học: Nghiên cứu trường hợp Đại học Thái Nguyên. *Tạp chí Giáo dục*, 496, 60-64.
- Nguyễn Thanh Huyền (2022). *Thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học từ thực tiễn Đại học Thái Nguyên*. Đề tài cấp Đại học, mã số: ĐH2021-TN06-04.
- Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy (2023). *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Tài chính.
- Trần Thị Hà (2023). *Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban Nhân dân quận Gò Vấp - Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu.