

XÂY DỰNG TẬP THỂ TÍCH CỰC, MỘT TRONG NHỮNG NHỮNG NHIỆM VỤ QUAN TRỌNG CỦA TRUNG TÂM ĐÀO TẠO TỪ XA - ĐẠI HỌC HUẾ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

• Lê Thị Diệu Hương - PGS.TS. Phùng Đình Mẫn (*)

Tóm tắt

Qua một chặng đường hơn 18 năm hình thành và phát triển, Trung tâm Đào tạo Từ xa đã hoàn thành tốt nhiệm vụ của một cơ sở đào tạo trực thuộc Đại học Huế và ngày càng lớn mạnh về mọi mặt. Tuy nhiên, công tác xây dựng tập thể tại Trung tâm vẫn còn những hạn chế nhất định. Vì vậy, việc khảo sát, đánh giá thực trạng để nghiên cứu tìm ra những biện pháp xây dựng tập thể tích cực là hết sức cần thiết, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, bảo đảm sự ổn định và phát triển bền vững cho Trung tâm trong giai đoạn mới.

1. Đặt vấn đề

Đảng, Nhà nước ta luôn xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu, đã đề ra những chính sách quan trọng nhằm đổi mới cơ bản, toàn diện nền giáo dục nước nhà. Nghị quyết đại hội Đảng lần thứ XI đã chỉ rõ "Đổi mới cơ chế quản lý cho phù hợp theo hướng chuyển từ quản lý tập trung, trực tiếp điều hành công việc sang quản lý mục tiêu, chất lượng, bằng cơ chế và tổ chức giám sát; phân cấp quản lý cho phù hợp. Từng bước tách biệt quản lý nhà nước và quản lý sự nghiệp" [1]; "Chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục về tư tưởng chính trị, đạo đức, trình độ đào tạo, năng lực nghề nghiệp. Cán bộ quản lý giáo dục phải được đào tạo nghiệp vụ trước khi làm công tác quản lý, trước khi được bổ nhiệm chức vụ và được bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao năng lực quản lý" [1].

Là cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế (ĐTTX - ĐHH) đã đồng thời tiến hành đổi mới nhiều mặt: nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo; nâng cao hiệu quả quản lý công tác giáo vụ, công tác sinh viên; xây dựng nguồn học liệu; mở rộng qui mô đào tạo; phát triển đội ngũ giáo viên;... Là đơn vị nhiều năm liền được tuyên dương tập thể vững mạnh, lao động xuất sắc của Đại học Huế, có năng suất lao động cao, kỷ luật lao động tốt, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành giáo dục nói chung và của Trung tâm ĐTTX nói riêng. Để đạt được kết quả trên, lãnh đạo Trung tâm đặc biệt quan tâm đổi mới công tác xây dựng tập thể vì đây là nhân tố trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả lao động, chất lượng đào tạo của đơn vị.

2. Nội dung

(*) Trung tâm Đào tạo Từ xa, Đại học Huế.

2.1. Thực trạng công tác xây dựng tập thể tại Trung tâm ĐTTX - ĐHH

Tập thể Trung tâm ngày càng lớn mạnh về mọi mặt: cơ cấu tổ chức ngày càng hoàn thiện, đội ngũ cán bộ, viên chức (CBVC) hiện nay, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, mức độ gắn kết giữa các thành viên ngày càng cao; có bầu không khí tâm lý tập thể lành mạnh, tích cực... Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm và thành tích đạt được, tập thể Trung tâm vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định.

Kết quả khảo sát cho thấy đa số CBVC Trung tâm có nhận thức đúng đắn về vai trò của công tác xây dựng tập thể đối với sự tồn tại và phát triển của Trung tâm. Tuy nhiên, vẫn còn một số cá nhân chưa hiểu biết một cách tường tận về tập thể và công tác xây dựng tập thể vì chưa được trang bị những kiến thức cơ bản về vấn đề này.

Xác định điều kiện lao động là một nhân tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể, nên lãnh đạo Trung tâm đặc biệt chú trọng đến vấn đề này. Trong dự thảo Kế hoạch chiến lược phát triển Trung tâm giai đoạn 2011-2015 ở Chương trình hành động thứ tư đã đề cập rõ: "*Cải tiến điều kiện làm việc, giảng dạy, học tập và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, viên chức và hợp đồng lao động*" [4].

Nhìn chung, điều kiện làm việc tại Trung tâm tương đối tốt, hệ thống phòng làm việc, phương tiện làm được trang cấp đầy đủ. Hiện nay, Trung tâm đang tiến hành mở rộng diện tích sử dụng và sửa chữa lại trụ sở số 5 Hà Nội, trồng thêm nhiều cây xanh trong khuôn viên, tạo cảnh quan môi trường xanh, sạch, đẹp. Điều này phù hợp với kết quả khảo sát thu được: 61.96% cho rằng điều kiện lao động tại Trung tâm rất tốt, chỉ có 2.17% đánh giá chưa tốt.

Ngoài ra, mức độ hài lòng của các thành viên trong tổ chức cũng là một trong những tiêu chí đánh giá tích cực của tập thể. Đó là sự hài lòng về điều kiện lao động, tiền lương, về giải quyết các chế độ chính sách, vấn đề bố trí công việc,... Đạt được sự thoả mãn cao nhất và sự bất mãn thấp nhất của các thành viên trong tổ chức là trách nhiệm, mục tiêu đồng thời cũng thể hiện năng lực của nhà quản lý.

Qua điều tra, cho thấy sự hài lòng của các thành viên trong Trung tâm ở mức độ khá cao. Phần lớn mọi người thoả mãn về tập thể của mình đang làm việc, bởi vì ở đó có bầu không khí thoải mái, môi trường làm việc lành mạnh, mối quan hệ đồng nghiệp cởi mở và họ cảm thấy yên tâm, vui vẻ, phấn chấn khi đến cơ quan. CBVC hài lòng về vấn đề tiền lương, tiền phụ cấp được nhận, chiếm tỷ lệ 67.39%.

Riêng vấn đề về bố trí nhân sự, đánh giá cán bộ, mức độ hài lòng có phần thấp hơn: tỷ lệ phần trăm chưa hài lòng về công việc hiện tại của mình là 2.17%, chưa thật sự hài lòng với sự đánh giá của lãnh đạo và tập thể về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn là 38.04%.

Kết quả khảo sát về tinh thần, thái độ của các thành viên đối với công việc và tập thể cho thấy: tinh thần làm việc của các thành viên được đánh giá ở mức độ "Tích cực" chiếm tỷ lệ không cao (30.43%). Đa số chỉ dừng lại ở mức độ "Hoàn thành công việc" (69%). Như vậy, mặc dù Trung tâm ĐTTX - ĐHH được đánh giá là một đơn vị hoạt động có hiệu quả, nhưng

tinh thần làm việc của CBVC vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, vẫn còn một số CBVC chưa tận tâm với công việc, thiếu năng động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Công tác tổ chức cán bộ luôn được Đảng uỷ, lãnh đạo Trung tâm quan tâm, tại các kỳ Đại hội Đảng bộ, Đại hội Công đoàn và Hội nghị cán bộ viên chức hàng năm, vấn đề này luôn được đưa ra bàn bạc một cách nghiêm túc. Trung tâm đã ban hành các văn bản và triển khai thực hiện tốt các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ theo đúng qui trình với tiêu chí rõ ràng minh bạch; tạo điều kiện cho CBVC bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển năng lực sở trường. Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ khen thưởng và nghỉ dưỡng được thực hiện đầy đủ theo quy định của Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo và của Đại học Huế.

Những năm qua, Trung tâm đã rất chú trọng đến vấn đề nâng cao trình độ phát triển đội ngũ, đã tạo mọi điều kiện hỗ trợ về mặt thời gian và tài chính cho cán bộ tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đến nay, Trung tâm có 02 Phó giáo sư, 03 Tiến sĩ, 08 Thạc sĩ và 06 cán bộ đang chuẩn bị bảo vệ luận văn Thạc sĩ.

Tuy vậy, công tác tổ chức nhân sự vẫn còn một vài hạn chế, tồn tại, đặc biệt là vấn đề phân công, phân nhiệm cho từng cá nhân, sự chênh lệch nhân sự và tình trạng không đồng đều về khối lượng công việc giữa các bộ phận trong Trung tâm. Việc bố trí nhân sự đôi lúc, đôi nơi vẫn chưa đúng với năng lực sở trường nên chưa phát huy tối đa khả năng của các thành viên. Trong bình xét thi đua vẫn còn hiện tượng nể nang, bình quân, cào bằng, chưa phản ánh đúng thực tế, các danh hiệu thi đua còn có phần dễ dãi, chất lượng chưa cao.

2.2. Biện pháp xây dựng tập thể tích cực tại Trung tâm ĐTTX - ĐHH

Thời gian qua, Trung tâm ĐTTX - Đại học Huế bước đầu thực hiện tốt một số biện pháp nhằm xây dựng tập thể tích cực (TTTC): Cơ cấu tổ chức được hoàn thiện đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; Hệ thống qui chế khoa học, chặt chẽ; Quan tâm tạo điều kiện cho CBVC học tập nâng cao trình độ; Đảm bảo đời sống và điều kiện lao động tạo nên sự an tâm công tác cho CBVC...

Tuy nhiên, công tác xây dựng tập thể vẫn còn những hạn chế nhất định, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động, năng suất công việc của Trung tâm, đòi hỏi trong thời gian tới cần nghiên cứu tìm ra các biện pháp đổi mới công tác xây dựng tập thể tại Trung tâm nhằm góp phần xây dựng Trung tâm ngày càng vững mạnh, tạo sự ổn định và phát triển bền vững, góp phần trong việc thực hiện mục tiêu chiến lược đã đề ra.

Từ kết quả nghiên cứu lý luận và khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng công tác xây dựng tập thể tại Trung tâm ĐTTX - ĐHH, chúng tôi đề xuất một số biện pháp cụ thể như sau:

- Nâng cao nhận thức cho CBVC về công tác xây dựng TTTC bằng nhiều hình thức phù hợp; đồng thời nắm bắt diễn biến tình hình tư tưởng của CBVC, để có những biện pháp nhằm điều chỉnh, uốn nắn kịp thời, tránh sự lây lan của những tư tưởng tiêu cực, ảnh hưởng không tốt đến môi trường làm việc, đến bầu không khí tâm lý tập thể.

- Hoàn thiện hệ thống quy chế hoạt động của Trung tâm: Quy chế về phân công, phân nhiệm, chức năng nhiệm vụ của các phòng, Quy chế về chi tiêu nội bộ; Quy chế về công tác tuyển sinh,... Việc xây dựng quy chế cần phải được lấy ý kiến đóng góp, huy động trí tuệ tập thể CBVC Trung tâm trước khi Giám đốc ra quyết định ban hành. Bên cạnh việc xây dựng quy chế, cần làm tốt công việc triển khai thực hiện và kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy chế. Kịp thời động viên khen thưởng những CBVC thực hiện tốt quy chế, nội quy và có biện pháp xử lý các trường hợp vi phạm.

- Xây dựng khối đoàn kết, đồng thuận để tạo sự thống nhất cao trong nội bộ, tạo bầu không khí tâm lý tập thể tích cực. Điều này đòi hỏi lãnh đạo Trung tâm đồng thời thực hiện tốt nhiều mặt công tác: Công tác tổ chức nhân sự phải đúng người, đúng việc, đúng năng lực sở trường; khen thưởng kỷ luật, kiểm tra đánh giá phải kịp thời, khách quan, dựa trên những quy chế, quy định đề ra, đảm bảo sự đồng thuận cao trong tập thể,...

Chú trọng xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp trong tập thể, nêu cao tính tích cực của các mối quan hệ lành mạnh, chí công, vô tư. Định hướng, điều khiển các hiện tượng tâm lý trong tập thể theo hướng tích cực. Xây dựng phong cách ứng xử văn minh lịch sự trong tổ chức, phong cách làm việc nghiêm túc, có kỷ luật, trách nhiệm cao, loại bỏ kiểu làm việc "Cơm vua ngày trời", làm việc theo kiểu "Sáng cắp ô đi, tối xách về".

- Nâng cao tính tích cực trong công việc của CBVC Trung tâm:

+ Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức nhân sự: Bố trí, sử dụng nhân lực đúng người, đúng việc; phân công, phân nhiệm phải rõ ràng cụ thể đối với từng bộ phận, từng cá nhân. Từ đó quy trách nhiệm rõ ràng, sai sót khâu nào thì bộ phận, cá nhân được giao nhiệm vụ khâu đó phải chịu trách nhiệm.

+ Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ ở các phòng, bộ phận tương đương, từ đó sẽ thấy được những mặt tốt cũng như mặt hạn chế của từng cán bộ.

+ Nâng cao chất lượng của công tác thi đua, khen thưởng: Căn cứ những văn bản qui định của nhà nước, Bộ giáo dục, Đại học Huế và đặc điểm tình hình công việc để cụ thể hoá công tác thi đua khen thưởng của Trung tâm.

+ Mở rộng dân chủ trong tập thể: thông qua các hình thức giáo dục để nâng cao nhận thức của CBVC, làm cho mọi người hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình đối với Trung tâm. Cần duy trì có nề nếp hình thức trao đổi giữa lãnh đạo và cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ được bày tỏ nguyện vọng, tâm tư, quan điểm, chính kiến của mình về các vấn đề của tập thể, phát huy trí tuệ của mọi người trong hoạt động chuyên môn, công tác quản lý.

+ Bên cạnh xây dựng dân chủ phải duy trì nghiêm kỷ luật lao động, đặc biệt cần chú trọng vấn đề đảm bảo về thời gian làm việc. Nâng cao ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần trách nhiệm của cán bộ khi giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quá trình đào tạo, trên cơ sở luôn đặt quyền lợi của người học lên hàng đầu.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý, đồng thời có chính sách đào

tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý và tính tích cực về mọi mặt của lực lượng nòng cốt này.

3. Kết luận

Trên cơ sở những nghiên cứu về mặt lý luận, kết quả phân tích, đánh giá thực trạng, chúng tôi đề xuất các biện pháp xây dựng tập thể tích cực tại Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế. Mỗi biện pháp đề xuất tác động vào một lĩnh vực nhất định của công tác xây dựng tập thể và phù hợp với tình hình thực tế tại Trung tâm ĐTTX nên mang tính độc lập tương đối. Tuy nhiên, giữa các biện pháp có mối quan hệ mật thiết, đan xen và hỗ trợ lẫn nhau, tạo nên một chỉnh thể thống nhất. Việc thực hiện hiệu quả biện pháp này tạo điều kiện cho việc áp dụng thành công biện pháp kia và ngược lại. Nếu các biện pháp đề xuất được áp dụng một cách đồng bộ, linh hoạt và hợp lý trong những điều kiện thực tiễn cụ thể, sẽ góp phần nâng cao hiệu quả đối với công tác xây dựng tập thể tích cực tại Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế./.

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]. Phùng Đình Mẫn (2011), *Biện pháp quản lý hoạt động dạy học của Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế tại cơ sở tiếp nhận chương trình đào tạo từ xa ở các địa phương*, Đề tài khoa học công nghệ cấp cơ sở, Trung tâm ĐTTX - ĐHH.
- [3]. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2012), *Luật Viên chức*, số 58/2010/QH12, ngày 15/11/2010, Hà Nội.
- [4]. Trung tâm ĐTTX - ĐHH (2013), *Dự thảo Kế hoạch chiến lược phát triển Trung tâm ĐTTX-ĐHH giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn 2020*.

Summary

During the eighteen-year-period of establishing and developing, The Distance Training Center, under the management of Hue University, has successfully fulfilled its duties and developed in many fields. However, building corporate environment here still has some certain limitations. Therefore, conducting a survey to assess the reality in order to find out measures to build a positive corporate environment is really necessary, aiming to enhance the working efficiency for the stable and sustainable development of The Distance Training Center in the new circumstances.

Ngày nhận bài: 16/5/2013; Ngày nhận đăng: 23/6/2013.