



Những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên điều dưỡng trong thời kì cách mạng công nghiệp 4.0

Trần Thu Hương^a, Nguyễn Thị Xuân Dung^a

^a Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài:
21/5/2019

Ngày duyệt đăng:
10/6/2019

Từ khóa:

Động lực làm việc; giảng viên điều dưỡng; nhu cầu; biện pháp tạo động lực

Tóm tắt

Giảng viên điều dưỡng là người lao động với tính chất đặc thù vừa giảng dạy, vừa thực hành nghề nghiệp liên quan đến các vấn đề về chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cộng đồng. Các yếu tố như nhu cầu vật chất, tinh thần, việc nâng cao trình độ, chế độ đãi ngộ,... luôn ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Khi xác định đúng các yếu tố ảnh hưởng sẽ có những biện pháp tạo động lực làm việc cho người giảng viên nhằm nâng cao chất lượng dạy học và đáp ứng được những yêu cầu ngày càng cao từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Đây là công việc quan trọng của người làm quản lý và hội đồng trường đại học.

1. Mở đầu

Giảng viên điều dưỡng là người giảng dạy ở trong hệ thống các cơ sở giáo dục của ngành điều dưỡng. Họ là người truyền đạt những kiến thức, kỹ năng cơ bản nhất và giúp sinh viên ngành điều dưỡng hình thành nên nhân cách và đạo đức nghề nghiệp, đồng thời đáp ứng những yêu cầu xã hội đặt ra về nguồn nhân lực điều dưỡng trong tương lai. Đặc điểm lao động của người giảng viên điều dưỡng là hoạt động giảng dạy với đầy đủ tính chất sư phạm nhưng lại mang những đặc thù của ngành y như chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cộng đồng, giao tiếp với rất nhiều người thuộc mọi lứa tuổi và mọi tầng lớp, địa vị trong xã hội. Giảng viên điều dưỡng là người truyền đạt tri thức, kỹ năng làm việc điều dưỡng cho sinh viên tại giảng đường, trong bệnh viện. Bên cạnh đó, họ còn là tấm gương y đức, giáo dục lối sống, tác phong làm việc trong bệnh viện, khi giao tiếp với bệnh nhân. Những công việc đó, góp phần tạo nên phong cách làm việc của nhân viên điều dưỡng trong các cơ sở khám chữa bệnh.

Cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ tại các nước phát triển đã ảnh hưởng và đem lại cơ hội cũng như thách thức cho Việt Nam. Đây là cuộc cách mạng chưa từng có trong lịch sử nhân loại, nó sẽ diễn biến rất nhanh. Nó sẽ tác động mạnh mẽ

đến mọi quốc gia, Chính phủ, doanh nghiệp và người dân khắp toàn cầu, cũng như làm thay đổi căn bản cách sống, làm việc và sản xuất. Cuộc CMCN 4.0 cũng đang đặt ra nhiều thách thức mới đối với người lao động, trong đó có người giảng viên điều dưỡng. Cuộc cách mạng công nghiệp tạo ra kỷ nguyên mới của đầu tư, năng suất và mức sống gia tăng, tất cả là nhờ vào sự sáng tạo của con người. Điều này gây ra những ảnh hưởng nhất định đến động lực làm việc của người giảng viên điều dưỡng. Bắt buộc họ phải có trình độ chuyên môn cao, có khả năng sử dụng công nghệ tin học, ngoại ngữ đáp ứng những thay đổi về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của ngành điều dưỡng và chức danh giảng viên đại học. [5], [6].

Tính chất đặc thù nghề nghiệp của người giảng viên điều dưỡng cũng phải tuân thủ theo tiêu chuẩn chức danh điều dưỡng như phải tham gia đào tạo, nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp; Tổ chức đào tạo và hướng dẫn thực hành cho học sinh, sinh viên và viên chức điều dưỡng; Tổ chức, thực hiện nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến kỹ thuật trong chăm sóc người bệnh; áp dụng cải tiến chất lượng trong chăm sóc người bệnh; Cập nhật, đánh giá và áp dụng bằng chứng trong thực hành chăm sóc; Xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo liên tục và đào tạo chuyên khoa đối với viên chức điều dưỡng. Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc tham gia chính

(50% thời gian trở lên) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở trở lên hoặc sáng kiến/phát minh khoa học/sáng kiến cải tiến kỹ thuật chuyên ngành. [5]

Chính vì vậy, những yêu cầu nâng cao trình độ, ứng dụng công nghệ và tri thức cao vào giảng dạy và hướng dẫn kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên trong bệnh viện sẽ tạo áp lực rất lớn về việc hoàn thiện tay nghề, nâng cao trình độ chuyên môn đối với đội ngũ lao động giảng viên điều dưỡng. Như vậy, giảng viên điều dưỡng phải luôn đổi mới bản thân để hiện đại hóa các phương pháp giảng dạy, nắm bắt được xu hướng công nghệ trong hoạt động điều dưỡng cho bệnh nhân, làm chủ các phương tiện, thiết bị y tế, tự trau dồi và nâng cao năng lực để đào tạo ra đội ngũ lao động có đủ tri thức và kỹ năng nghề nghiệp làm tiền đề quan trọng cho quá trình thích ứng và hội nhập vào nền văn minh hiện đại của nhân loại.

Ngoài ra, để nâng cao chất lượng giảng dạy và thích ứng với nền công nghiệp 4.0, đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên điều dưỡng nói riêng phải nhận được sự quan tâm của nhà nước, của lãnh đạo quản lý về nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, tạo điều kiện cho họ tham gia nâng cao trình độ, tạo động lực lao động giúp cho giảng viên điều dưỡng nỗ lực hơn để học hỏi, nâng cao kiến thức nhằm tự hoàn thiện mình.

2. Những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người giảng viên trong thời kì cách mạng công nghiệp 4.0

2.1. Các khái niệm công cụ

a. Động lực

Theo tâm lý học, động lực chính là động cơ thúc đẩy tất cả các hành động của con người. Đây là một trạng thái nội tại, cung cấp sinh lực và hướng con người vào những hành vi có mục đích. Theo tác giả Vũ Dũng, “*Động cơ là cái thúc đẩy hành động, gắn liền với việc thỏa mãn nhu cầu của chủ thể, là toàn bộ những điều kiện bên trong và bên ngoài có khả năng khơi dậy tính tích cực của chủ thể*” [2]

Nền tảng của động lực là các nhu cầu cần được thỏa mãn, đáp ứng về cảm xúc, mà cụ thể, nó dựa trên sự né tránh, những trải nghiệm cảm xúc tiêu cực và tìm kiếm những cảm xúc tích cực. Động lực có vai trò rất quan trọng bởi nó tham gia vào tất cả các khía cạnh của đời sống.

b. Động lực làm việc

Động lực làm việc hay còn gọi là động lực lao động của người lao động. Động lực lao động được thể hiện

thông qua những công việc cụ thể mà mỗi người lao động đang đảm nhiệm và trong thái độ của họ đối với tổ chức. Điều này có nghĩa không có động lực lao động chung cho mọi lao động. Mỗi người lao động đảm nhiệm những công việc khác nhau có thể có những động lực khác nhau để làm việc tích cực hơn. Động lực lao động được gắn liền với một công việc, một tổ chức và một môi trường làm việc cụ thể.

Theo tác giả Nguyễn Văn Diễm – Nguyễn Ngọc Quân “*Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó*” [3].

Như vậy, động lực làm việc là sự nỗ lực, cố gắng từ chính bản thân mỗi người lao động mà ra. Do đó, mục tiêu của các nhà quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức, cơ quan cũng như phát triển sự nghiệp của bản thân người lao động.

c. Động lực làm việc của người giảng viên điều dưỡng

Từ những quan điểm về động lực và động lực làm việc có thể hiểu: Động lực làm việc của người giảng viên điều dưỡng là những nhu cầu về mặt vật chất và tinh thần, bao gồm toàn bộ những nhu cầu bên trong và bên ngoài cần được đáp ứng nhằm thúc đẩy tính tích cực của họ để làm việc tại trường đại học và bệnh viện có hiệu quả cao.

2.2. Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên điều dưỡng hiện nay

2.2.1. Các yếu tố chủ quan

Mục đích làm việc của giảng viên điều dưỡng cũng nhằm thỏa mãn các nhu cầu của bản thân, vì vậy, để tạo động lực lao động cho giảng viên hăng say làm việc trước tiên phải xác định được nhu cầu, mong muốn của họ đối với công việc là gì, đặc biệt là phải xác định được nhu cầu nào đang là ưu tiên hàng đầu để từ đó có những biện pháp thỏa mãn nhu cầu một cách hợp lý. Có thể nêu lên các nhu cầu cơ bản sau đây:

+ *Nhu cầu về vật chất*: là những nhu cầu cơ bản nhất đảm bảo cuộc sống của mỗi con người như ăn, mặc, đi lại, chỗ ở ... Đây là nhu cầu chính và cũng là động lực chính khiến giảng viên điều dưỡng làm việc. Mức sống ngày càng được nâng cao cho nên nhu cầu của giảng viên điều dưỡng cũng thay đổi chuyển dần từ nhu cầu về lượng sang nhu cầu về chất. Nhu cầu thu nhập cao tương xứng với sự cống hiến là những đòi hỏi

chính đáng của họ. Đây là động lực chính giúp giảng viên điều dưỡng làm việc hăng say, nhiệt huyết và tận tâm với nghề nghiệp, nỗ lực khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ *Nhu cầu về tinh thần*: là những nhu cầu đòi hỏi con người đáp ứng được những điều kiện để tồn tại và phát triển về mặt trí lực. Xã hội ngày càng phát triển thì nhu cầu của người giảng viên ngành điều dưỡng về các giá trị tinh thần cũng nâng cao nó bao gồm:

- Nhu cầu thẩm mỹ và giao tiếp xã hội.
- Nhu cầu được nghỉ ngơi, thư giãn và giải trí.

+ *Nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn*:

Xuất phát từ những yêu cầu của đổi mới toàn diện giáo dục, đổi mới trong phương pháp giảng dạy cũng như việc thích ứng với sự phát triển cao của khoa học và công nghệ giảng dạy tiên tiến. Người giảng viên phải chịu áp lực không ngừng tự hoàn thiện các kỹ năng công nghệ thông tin, cập nhật các phương pháp tiên tiến. Do đó, họ cần được sự ủng hộ từ lãnh đạo cơ quan, đơn vị, có được hỗ trợ về kinh phí trong việc học tập các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, trang bị kỹ năng sử dụng công nghệ dạy học hiện đại. Họ cần được tham quan học tập ở những trường đại học, bệnh viện tiên tiến trong khu vực và quốc tế. Đây cũng vừa là áp lực nghề nghiệp nhưng cũng chính là nhu cầu quan trọng có ảnh hưởng đến tâm lý, động lực lao động của mỗi giảng viên trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực điều dưỡng viên cho đất nước.

Các nhu cầu chính nêu trên đều có quan hệ biện chứng với nhau điều đó bắt nguồn từ mối quan hệ vật chất - ý thức, từ đòi hỏi của cuộc sống. Đó là những nhu cầu chính và cũng là cơ sở để thực hiện tạo động lực cho người giảng viên. Các yếu tố chủ quan này thể hiện mong muốn của giảng viên điều dưỡng,

2.2.2. Các yếu tố khách quan

- *Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị, điều kiện làm việc*

Hệ thống cơ sở vật chất trang thiết bị của nhà trường, bệnh viện chính là một trong các yếu tố tạo nên môi trường làm việc của đội ngũ giảng viên. Việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho giảng đường, thiết bị dạy học, thư viện điện tử, hệ thống phần mềm quản lý và hệ thống cơ sở thực hành, thí nghiệm cũng chính là cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho giảng viên. Môi trường làm việc tốt, điều kiện làm việc thuận lợi sẽ giúp công việc của người giảng viên diễn ra suôn sẻ hơn và còn nâng cao chất lượng công việc. Giảng

viên vì thế mà cũng bớt đi phần nào áp lực công việc và hăng say cống hiến, tận tâm với nghề hơn.

- *Chế độ đãi ngộ, chính sách ưu tiên*

Đối với giảng viên điều dưỡng thì chế độ đãi ngộ, các chính sách ưu tiên ảnh hưởng rất nhiều đến động lực lao động của họ. Các thu nhập từ tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và phúc lợi cũng tạo cho họ những niềm tin vào tổ chức, vào công việc họ đang theo đuổi. Do đó, mục tiêu tăng thu nhập cho giảng viên điều dưỡng cũng là một mục tiêu quan trọng bởi vì thu nhập giúp họ trang trải cuộc sống của bản thân họ và gia đình, đảm bảo cho sự sống và phát triển chuyên môn.

Tuy nhiên, hiện nay thực trạng phải đóng góp nhiều khoản cho các hoạt động quỹ, từ thiện cũng làm ảnh hưởng đến tâm lý, đến nguồn thu của các giảng viên. Do vậy, người làm công tác quản lý cần tạo ra các hoạt động tăng thu nhập thêm cho giảng viên để bù đắp cho các khoản chi phụ của họ, sẽ góp phần tăng động lực làm việc cho cán bộ, giảng viên. Nếu hoạt động giáo dục và đào tạo của nhà trường ngày một phát triển, nguồn thu tăng lên, thu nhập từ lương của giảng viên cũng tăng lên nhờ vậy mà các điều kiện vật chất được nâng lên, các chính sách ưu tiên, đãi ngộ nghề nghiệp cũng góp phần tạo động lực làm việc nhiều hơn cho họ.

Việc xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên điều dưỡng sẽ đưa ra cái nhìn tổng quát và góp phần thiết kế các biện pháp để tăng cường thỏa mãn nhu cầu một cách hiệu quả nhất, kích thích được sự hăng say làm việc cho họ.

2.3. Giải pháp tạo động lực làm việc cho người giảng viên

* *Biện pháp tạo động lực lao động bằng khuyến khích vật chất*

Có nhiều biện pháp mà nhà quản lý có thể sử dụng để tác động đến động lực lao động của giảng viên, trong đó tạo động lực lao động thông qua khuyến khích vật chất là một trong những biện pháp cơ bản nhất.

Trong thang nhu cầu của A. Maslow thì việc thỏa mãn các nhu cầu cơ bản ở bậc thấp có vai trò đặc biệt quan trọng. Nói cách khác việc đảm bảo đáp ứng các khuyến khích vật chất là điều kiện cần thiết để các biện pháp tạo động lực cho người giảng viên điều dưỡng làm việc tốt hơn. Các khuyến khích vật chất chủ yếu cần phải đáp ứng đối với giảng viên bao gồm: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và phúc lợi.

Bên cạnh đó, nhằm thu hẹp lại khoảng cách giao tiếp giữa giữa các giảng viên với nhau, lãnh đạo nhà trường và bệnh viện cần quan tâm, tạo cơ chế hỗ trợ kinh phí để hàng tháng các phòng ban, các khoa đang tham gia giảng dạy, làm việc tại trường đại học và bệnh viện có những hoạt động giao lưu với nhau. Các hoạt động này có ý nghĩa rất lớn trong việc tạo ra sự gắn gũi, hiểu và giúp đỡ, chia sẻ với nhau những khó khăn trong công việc, cuộc sống vượt ra khỏi giới hạn đồng nghiệp mà còn thân thiết như những người bạn.

** Biện pháp tạo động lực lao động bằng khuyến khích tinh thần*

Giảng viên cũng giống như những người lao động khác khi làm việc không chỉ có mục tiêu duy nhất là kiếm tiền mà còn có những nhu cầu khác mà những giá trị vật chất nói chung không thỏa mãn được. Đó là tạo cho người lao động công việc có vị trí, quyền lực cao hơn; công việc có khả năng thăng tiến tốt hơn hay đòi hỏi sự thách thức, được tham gia nhiều hơn trong các hoạt động giao lưu học hỏi, các hoạt động xã hội tại đơn vị, địa phương. Tạo điều kiện cho người giảng viên điều dưỡng được thính giảng, tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học các cấp.

Tạo động lực lao động thông qua những khuyến khích tinh thần chính là việc sử dụng những công cụ không mang giá trị vật chất mà vẫn tạo ra sự kích thích về tinh thần để người giảng viên cảm thấy thôi thúc và mong muốn làm việc tốt hơn.

** Tạo môi trường làm việc:*

Môi trường làm việc là tiêu chí xếp hạng tổ chức, tập thể, nhà trường và bệnh viện. Do đó, trường đại học và bệnh viện cần tạo ra điều kiện làm việc thuận lợi nhất, linh hoạt nhất cho hoạt động giảng dạy của giảng viên điều dưỡng. Đảm bảo tất cả các giảng viên đều được tham gia đào tạo bồi dưỡng thường xuyên, nâng cao trình độ, có khả năng ứng dụng các công nghệ, trang thiết bị hiện đại, tiên tiến vào trong hoạt động giảng dạy và hướng dẫn thực hành tại bệnh viện. Cần tạo ra sự bình đẳng, dân chủ, sự hòa hợp về tâm lý trong tập thể đội ngũ giảng viên trong trường cũng như xây dựng văn hóa nhà trường mới hướng đến một tập thể có sự đoàn kết nội bộ, thống nhất.

** Biện pháp nhất quán thực hiện tốt chính sách ưu tiên, chế độ đãi ngộ*

Sự ổn định và thống nhất trong thực thi các chính sách ưu tiên, đãi ngộ đối với người giảng viên điều dưỡng là cơ sở để họ có niềm tin lạc quan vào sự ổn định cuộc sống, vị trí việc làm ở đơn vị. Do đó, trường

đại học, bệnh viện cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ với việc trả thù lao ưu đãi cho những giảng viên vừa tham gia giảng dạy, vừa làm nhiệm vụ khi được phân công ở bệnh viện. Các chế độ khen thưởng hướng đến việc khuyến khích các giảng viên vừa tham gia đào tạo, hướng dẫn học viên, sinh viên tại giảng đường và trong bệnh viện. Nếu các chế độ chính sách không thực hiện tốt, không đảm bảo tính công bằng và dân chủ sẽ làm nảy sinh những tâm lý tiêu cực ở người giảng viên điều dưỡng, tác động không nhỏ làm thay đổi tác phong nghề nghiệp và nảy sinh tâm lý thực dụng, chán nản, mất động lực làm việc hoặc có cách nhìn nhận lệch lạc về thực trạng xã hội, làm suy thoái nhân cách và đạo đức của một bộ phận đội ngũ giảng viên điều dưỡng.

Việc tạo động lực làm việc cho người giảng viên có nhiều phương pháp, cách thức khác nhau, người lãnh đạo cơ sở giáo dục và cơ sở khám chữa bệnh cần dựa vào việc xác định nhu cầu và nhóm nhu cầu, các chính sách đãi ngộ để tạo ra cách thức thúc đẩy động lực làm việc ở họ.

3. Kết luận

Như vậy tạo động lực lao động chính là sử dụng những biện pháp kích thích người lao động làm việc bằng cách tạo cho họ cơ hội thực hiện được những mục tiêu của mình. Khi kích thích bất cứ hoạt động nào của người giảng viên, các cán bộ quản lý phải chú ý tới các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến tâm lý của họ như nhu cầu vật chất và tinh thần, mong muốn nâng cao trình độ, việc thực hiện các chính sách ưu tiên đãi ngộ cũng như cải thiện các điều kiện làm việc thật tốt về cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc.... Đây là cơ sở để các cấp quản lý đưa ra được các biện pháp tạo động lực kích thích lao động làm việc tâm huyết và chất lượng cao. Tạo động lực làm việc cho giảng viên điều dưỡng sẽ có tác dụng gắn kết giữa các cán bộ giảng viên với trường học, bệnh viện để giữ được cán bộ giảng viên giỏi. Điều này giúp tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tâm của các cán bộ giảng viên với nhà trường và bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2011), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Giáo dục Hà Nội.
2. Vũ Dũng (2009), *Tâm lý học quản lý*, NXB. Đại học Sư phạm Hà Nội.
3. Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Đại học kinh tế Quốc dân Hà Nội.

4. TS. Hồ Bá Thâm (2004), *Động lực và tạo động lực phát triển xã hội*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

5. Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 07 tháng 10 năm 2015 của Bộ Y tế và Bộ Nội vụ Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp

điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y.

6. Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ, Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Factors affect the nutritional motivation of the nursing teachers in the period of industrial network 4.0

Tran Thu Huong, Nguyen Thi Xuan Dung

Article info

Received:
21/5/2019

Accepted:
10/6/2019

Keywords:

*Working motivation;
nursing teachers; needs;
measures to create
motivation*

Abstract

Nursing teachers are laborers with peculiarities of teaching, and professional practice related to issues of care and protection of public health. Factors, such as material needs, the spirit, the raising level, the remuneration always affect to their working motivation. When determining the right influencing factors, there are measures to create motivation for the teachers to improve the quality of teaching and meet the increasingly high requirements from The Industrial Revolution 4.0. This is the important work of the manager and the University Council.