

ĐỘNG VIÊN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỂ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP VĂN LANG

TS. Nguyễn Đắc Tâm

I. Giới thiệu (Introduction)

Động viên là gì? Là làm xúc động trái tim và khối óc của con người.

GS. Yoshio Kondo, Đại học Kyoto, Nhật Bản đã viết cuốn sách “Human Motivation – A Key factor to Management” (“Động viên nguồn nhân lực- một nhân tố then chốt đối với quản trị”).

“Quản trị mà làm cho cán bộ công nhân viên của mình mất hạnh phúc thì chẳng là quản trị gì cả!”.

II. Vấn đề động viên (Motivation)

Việc động viên cán bộ công nhân viên trong công ty chỉ mới bắt đầu trở thành vấn đề hệ trọng ở những quốc gia phương tây vào đầu những năm 1970.

Vấn đề động viên ngày càng trở nên khó hơn khi mức sống và mức độ giáo dục tăng. (Nghèo → quan hệ tiền bạc và công việc cực kỳ gắn; và ngược lại).

Con người được động viên đúng mức thì họ có thể vượt qua khó khăn.

Động viên để “Công ty là những con người của công ty” (A company is its people).

Công việc thường không suôn sẻ dù tổ chức đã ổn định.

Công việc tiến đến có tính tổ chức cao thì có thêm nguy cơ và khó khăn.

Lúc đó, con người trong tổ chức trở nên mất nhiệt tình và mất luôn cả tính động viên, do vậy chúng ta phải chọn lựa đưa vào thực tế loại tổ chức và phương pháp điều hành nào khả dĩ giữ được thái độ tích cực của con người trong công tác, cũng như vẫn kích thích được lòng mong muốn làm việc của họ. Đó là trách nhiệm của lãnh đạo trong 1 tổ chức.

Động viên nguồn nhân lực ở trường ĐHDL Văn Lang là phát triển nguồn nhân lực (Human Resource development), cuối cùng là để phát triển trường.

Tóm lại, động viên con người ở trường ĐHDL Văn Lang là để phát triển trường ĐHDL Văn Lang.

III. Các giải pháp (Solutions)

Giải pháp 1 : Xây dựng và phát triển thương hiệu để phát triển trường

Trên cơ sở một số gợi ý cơ bản sau:

- Từ bên ngoài:

- Phương tiện truyền thông
- Các mối quan hệ
- Đoàn thể, ban ngành địa phương...

- Từ bên trong:

- Nuôi dưỡng, phát huy truyền thống trường (phương châm, tầm nhìn, sứ mạng...)

- Xây dựng đoàn kết nội bộ
- Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực
- Xây dựng “văn hóa chất lượng” (bền vững)
- Xây dựng “sản phẩm tâm hồn” để đi vào lòng người (thuật ngữ của nhà báo Thanh Thảo)
- Xây dựng văn hóa học đường (chữ tín, minh bạch, trung thực,...)
- Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh và văn minh

Giải pháp 2 : Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực để phát triển trường

Điều kiện cơ bản về con người

Bậc thang nhu cầu của con người từ thấp lên cao

Cao	↑		
	5	Nhu cầu phục vụ cho bản thân (self-fulfilment needs)	Xe cao cấp, văn phòng, biệt thự,...
	4	Nhu cầu về tự tôn (ego of esteem needs)	Vinh dự, huân chương, huy chương,...
	3	Nhu cầu thuộc về xã hội (social needs)	Tổ chức hóa, Hội viên,...
	2	Nhu cầu về an toàn (safety needs)	Nón bảo hiểm, bảo vệ,...
	1	Nhu cầu về sinh lý (physiological needs)	Ăn, mặc, ngủ, nghỉ, vui chơi, giải trí,...
	↓		
Thấp			

Lưu ý

- Nhu cầu của con người luôn thay đổi theo thời gian và theo từng giai đoạn

1. Ban Quản trị (management) phải tận tâm (committed), cương quyết (determined), dễ cảm thông (responsive), tập trung vào “Khách hàng” (Customer focused)

2. Con người trong tổ chức (people) phải có ý thức chất lượng (quality conscious), được công nhận chính thức (authorized), được tổ chức (organized), được trao quyền (empowered), đầy đủ năng lực (competent), tự ghép mình vào kỷ luật (self-disciplined), được động viên (motivated).

• Ứng dụng lý thuyết động viên của Maslow

Động viên nguồn nhân lực dựa trên 5 bậc thang nhu cầu của con người:

- Nhà quản trị phải đánh giá đúng đối tượng và phải chuyển đổi kịp thời các nhu cầu phù hợp từ thấp lên cao theo bậc thang nói trên đối với từng đối tượng thì việc động viên mới có kết quả.

Ứng dụng ý tưởng của O'Toole (Mỹ) và TS. Nishibori (Nhật)

Động viên để phát huy tinh thần làm việc của con người bằng cách nào?

1. Bản thân công việc có 3 thành phần tạo thành niềm vui:

(1) Vui trong suy nghĩ (việc có tính sáng tạo)

(2) Vui trong cơ thể (việc có tính thể chất)

(3) Vui trong chia sẻ (việc có tính xã hội)

Do vậy, ai cũng mong muốn làm việc, nếu ta biết kích thích được ý chí làm việc của họ, động viên đúng lúc, ta sẽ thành công.

2. Làm sao tạo lòng mong muốn làm việc thật sự của con người?

- Hãy vỗ vào lưng và khen ngợi họ: Làm động tác này để chứng tỏ rằng ta gần gũi họ và đang động viên họ đây.

- Hãy khuyến khích họ hơn là hào suông: Khuyến khích bằng cách tìm hiểu họ thật thấu đáo để đáp ứng được mong đợi của họ.

Tóm lại, cần nhớ:

1. Động viên là làm xúc động trái tim và khối óc của con người. Điều này sẽ không có được nếu chúng ta không chăm lo đến họ một cách công bằng và ngay thẳng.

2. Cơ bản là thù lao về tiền bạc "\$". Tuy nhiên, nếu chỉ có thể thôi, không thể nào phát huy được tinh thần làm việc thật sự. Hãy nghiên cứu kỹ 5 bậc thang yêu cầu của con người của

Maslow để thực hiện việc động viên thật sự, đúng lúc và đúng đối tượng.

IV. Quản lý chất lượng (Quality Management)

1. **Quản trị tốt con người:** Nền tảng của quản trị chất lượng chính là quản trị con người (quản trị nguồn nhân lực) vì mọi sự tốt, xấu đều do con người tạo ra cả.

2. Nỗ lực cải tiến nghiệp vụ hàng ngày

(1) làm việc theo tổ, nhóm có thảo luận để rút ưu khuyết điểm

Together (cùng nhau)	}	Together
Everyone (mọi người)		Everyone
Achieves (đạt thành tựu)		Achieves
More (nhiều hơn)		More TEAM (Đội, Tổ, Nhóm.)

Cùng nhau làm việc mọi người sẽ đạt thành tựu nhiều hơn (lớn hơn).

(2) ứng dụng tư duy quản trị mới:
Lần lượt theo thứ tự sau:

Nhìn (to see) → Cảm thấy (to feel)
→ Suy nghĩ (to think) → Làm (to do)

3. **Ứng dụng công cụ quản lý chất lượng 5 "S" của Nhật Bản:** Thực hiện lần lượt từ (1) đến (5):

(1)- Sàng lọc – seiri

Loại bỏ những cái không cần thiết ra khỏi cái cần thiết (separate the unnecessary from the necessary items)

(2)- Sắp xếp – seiton

Sắp xếp mọi thứ ngăn nắp, trật tự, đúng chỗ của nó, sao cho tiện lợi sử

dụng và đánh số ký hiệu để dễ tìm, dễ hiểu. (Arrange orderly and label)

(3)- Sạch sẽ - seiso

Vệ sinh nơi làm việc thường xuyên và luôn giữ sạch sẽ để không còn cơ hội dơ bẩn. (Clean the work - place and keep it clean)

(4)- Săn sóc – seiketsu

Luôn thực hiện 3 điều (1),(2),(3) nói trên và giữ gìn vệ sinh sạch sẽ, ngăn nắp nơi làm việc ở mức độ cao (Constant practice of seiri, seiton, seiso)

(5)- Sẵn sàng – shitsuke

Thực hiện các công việc trên một

cách tự giác, không cần ai nhắc nhở, ra lệnh.

Làm sao để nó trở thành thói quen của chúng ta. (Make it a habit)

V. Kết luận: Mỗi người trong chúng ta hãy làm thật tốt công việc hàng ngày của mình để trường ĐHDL Văn Lang là nơi “đất lành, chim đậu”. Bài học “Động viên nguồn nhân lực” hôm nay rất cần thiết và càng có giá trị để phát triển trường ĐHDL Văn Lang. Bản chất của vấn đề phát triển là “Con người Văn Lang” phải làm sao để “nguồn nhân lực Văn Lang” vững mạnh. Muốn thế, nguồn động viên phải luôn thật sự, đúng lúc và đúng đối tượng.

TS. Nguyễn Đắc Tâm

Phó Chủ tịch HĐQT

Phó Hiệu trưởng trường ĐHDL Văn Lang

Tổng kết công tác Phòng cháy chữa cháy, Quản trị rủi ro...

Vào lúc 14g30 ngày 18/1/2008, tại phòng họp 201A, CS1, trường ĐHDL Văn Lang đã diễn ra buổi họp tổng kết về công tác An ninh trật tự, Phòng cháy chữa cháy, Cứu hộ cứu nạn và Quản trị rủi ro của trường ĐHDL Văn Lang trong học kỳ 1 năm học 2007 -2008.

Tham dự buổi họp tổng kết này có TS. Nguyễn Đắc Tâm – Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị, Phó Hiệu trưởng trường ĐHDL Văn Lang và đại diện của các phòng có liên quan như phòng Phục vụ học đường 1, 2, 3, Công đoàn trường, tổ Bảo vệ...

Buổi họp đã tổng kết nhiều nội dung trong hoạt động PCCC học kỳ qua của trường, nhất là buổi thực tập ngày 29/12/2007, cũng như các buổi thực tập sơ cấp cứu, vấn đề quản trị rủi ro, sơ kết công tác 5S (Sàng lọc, Sắp xếp, Sạch sẽ, Săn sóc, Sẵn sàng)... đồng thời đặt ra một số kế hoạch thực hiện trong thời gian sắp tới như việc thăm hỏi và chúc Tết các đơn vị địa phương gần trường, việc mở ra phương án tiết kiệm điện trong mùa khô 2008, vấn đề tập huấn sơ cấp cứu cho sinh viên mà tiên phong và nòng cốt là hai đội Công tác xã hội và Ba lô xanh...