

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU CỦA NỮ CÁN BỘ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ KHOA

Trong đội ngũ cán bộ nữ đã có những người có năng lực nghiên cứu, biết động viên sức lực, trí tuệ của mình để đạt được kết quả nghiên cứu cao. Ở những công trình sáng tạo của họ đã thể hiện một năng lực nghiên cứu quý báu, có ý nghĩa quan trọng không chỉ với cá nhân mà còn cả với xã hội.

Năng lực nghiên cứu đó chứng tỏ trình độ sử dụng nhuần nhuyễn những tri thức, sự hiểu biết của họ, lòng say mê theo đuổi ý tưởng và sự tập trung ý chí để hoàn thành nhiệm vụ với kết quả cao nhất.

Năng lực nghiên cứu cho thấy phương pháp cách thức làm việc riêng của họ, thể hiện quan hệ tích cực của họ với hoạt động nghiên cứu.

Năng lực nghiên cứu còn là thước đo sự phát triển nhân cách của nữ cán bộ nghiên cứu. Và tính tích cực hoạt động của họ là điều kiện đầu tiên để phát hiện và phát triển năng lực nghiên cứu.

Sự hình thành và phát triển năng lực nghiên cứu của cán bộ nữ không tách rời với điều kiện sống, với cơ sở vật chất và tinh thần nơi họ làm việc với hoàn cảnh xã hội cụ thể. Quan hệ giữa bản thân người nghiên cứu với bên ngoài và với chính mình là mối quan hệ qua lại, chặt chẽ và phức tạp.

Đề cập đến vấn đề năng lực nghiên cứu của nữ cán bộ nghiên cứu khoa học xã hội một mặt giúp cho công tác lãnh đạo, quản lý đơn vị có cơ sở đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ nữ cán bộ. Để từ đó định hướng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng. Mặt khác giúp cho nữ cán bộ nghiên cứu tự đánh giá mức độ nung lực của mình và tiếp tục vươn lên trên con đường sáng tạo. Thực tiễn cuộc sống cho thấy ở mỗi người đều có một hệ thống các phẩm chất cho phép họ đạt được những kết quả nhất định trong nhiều lĩnh vực hoạt động. Nhưng ở loại hoạt động này thì các kết quả ấy cao hơn, ở loại khác thì kết quả thấp hơn. Như vậy, năng lực hoạt động của một cá nhân rất đa dạng, phong phú rất hiếm hoặc không thể tìm thấy một con người nào hoàn toàn kiệt càn năng lực. Tính đa dạng năng lực của mỗi con người thể hiện trong họ có tiềm năng phong phú, có khả năng bù trừ các tính chất của cá nhân, phương pháp cách thức làm việc của riêng họ, và cả khả năng làm mất đi những khó khăn, trở ngại trong quá trình hoạt động.

Hoạt động đối với mỗi người được phân chia thành hoạt động chính và hoạt động phụ. Sự thành đạt, kết quả của hoạt động chính là thước đo mức độ năng lực làm việc của họ. Đối với nữ cán bộ nghiên cứu thì hoạt động chính là nghiên cứu và đánh giá năng lực nghiên cứu của họ thông qua kết quả thành đạt (các bài viết, công trình, tác phẩm xuất bản và chưa xuất bản..v..v..)

Trước hết để có được kết quả công việc thì hoạt động nghiên cứu của nữ cán bộ không thể bắt đầu từ “chỗ trống rỗng” mà phải trên cơ sở một tiềm năng nhất định.

1. Tiềm năng thể hiện ở những tri thức, sự hiểu biết của cá nhân. Theo thống kê 100% chị em có trình độ đại học, 14,5% trên đại học và 7,2% phó tiến sĩ (tổng số 262 nữ cán bộ nghiên cứu). Có thể nói rằng nữ cán bộ nghiên cứu đã được trang bị những kiến thức văn hóa, lý luận, ngoại ngữ, chuyên ngành, những tri thức, hiểu biết cần thiết, những kinh nghiệm của các thế hệ trước.

Nhưng dù với các kết quả học tập mà mức độ đạt được có thể khác nhau (loại cao, loại khá, loại thường) thì đó cũng chỉ là những kiến thức, sự hiểu biết mà chị em đã “nắm được”, thu nhận được. Có thể nói rằng đó là cần thiết nhưng đó vẫn chỉ là tiềm năng. Đối với nữ cán bộ nghiên cứu lúc sử dụng những tri thức, hiểu biết ấy vào nhiệm vụ nghiên cứu chính là lúc tiềm năng (những tri thức, sự hiểu biết, những kinh nghiệm xã hội) biến thành năng lực hiện thực (cái của riêng mình).

Phân tích mối quan hệ giữa chủ thể và hoạt động, cần phân biệt hai quá trình: quá trình tiếp thu kinh nghiệm của đời sống và quá trình tiêu hóa, những kinh nghiệm ấy thể hiện ra hành vi, hoạt động của con người. Trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn, đối với cán bộ nữ thì quá trình thứ nhất là quá trình học tập ở trường, ở viện còn quá trình thứ hai là quá trình thực hành thể nghiệm những tiềm năng của họ, thể hiện tay nghề của họ.

Như vậy, đối với nữ cán bộ, tiềm năng ấy là nguồn tích lũy, dự trữ ở dạng thế năng của cá nhân. Nó sẽ là một trong những điều kiện để hình thành năng lực nghiên cứu nhưng không phải là điều kiện chủ yếu quyết định của sự hình thành ấy.

2. Điều kiện sống và làm việc của nữ cán bộ là yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển năng lực nghiên cứu của họ.

Để tìm hiểu đời sống của nữ cán bộ cần so sánh tổng số tiền thu nhập của gia đình với số tiền chi tiêu cho ăn, mặc, ở, sinh hoạt (vật chất và tinh thần). Thực tế hiện nay đời sống của nữ cán bộ có nhiều khó khăn, thiếu thốn, nhiều chị em phải làm thêm để tăng thu nhập của gia đình. Những việc làm thêm chia làm 2 loại: loại có liên quan đến chuyên môn như dịch sách, dạy học, hợp tác nghiên cứu với cơ quan khác.... còn loại nữa là những công việc không liên quan đến chuyên môn nghiên cứu khoa học. Có thể nói điều kiện sống thiếu thốn (kể cả

những người có việc làm thêm và những người không có việc làm thêm) đã ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe chị em, tâm tư tình cảm đối với nghề nghiệp. Ngoài mặt kinh tế của đời sống gia đình, nữ cán bộ còn phải kể đến mặt văn hóa, tinh thần. Có nữ cán bộ được sự giúp đỡ của chồng về mặt chuyên môn góp ý lựa chọn vấn đề nghiên cứu, tìm tài liệu, góp ý đề cương, sửa chữa bài viết, đọc tài liệu ngoại ngữ... Sự giúp đỡ này chứng tỏ trình độ học vấn của chồng có thể giúp được vợ và chủ yếu là thái độ quan tâm, tình yêu của người chồng đã chia sẻ bớt khó khăn trên con đường sự nghiệp của chị em. Nhưng cũng có không ít người không có điều kiện để hỗ trợ hoạt động khoa học của vợ.

Về điều kiện làm việc của chị em có số ít ý kiến cho rằng tạm đủ còn đa số cho rằng không đủ và rất thiếu. Nhưng nói đến điều kiện làm việc không chỉ tính đến chỗ làm việc, cung cấp văn phòng phẩm...v...v... Tất nhiên những cơ sở vật chất đó rất chi phối ở sức tập trung của chị em khi làm việc, đến kết quả công việc. Nhưng cần phải tính đến khí hậu tâm lý của đơn vị, tập thể của cán bộ nữ.

Làm việc trong cơ quan khoa học chị em rất cần đến thái độ khuyến khích, khích lệ của cán bộ quản lý, lãnh đạo, của cán bộ đầu đàn và ngay cả của bạn bè đồng nghiệp.

Ở đây trừ một số cán bộ nghiên cứu nữ thuộc diện đầu đàn có khả năng độc lập nghiên cứu và hướng dẫn người mới vào nghề còn lại đa số nữ cán bộ trẻ rất cần sự giúp đỡ của đồng nghiệp. Đó là vấn đề cần suy nghĩ với bản thân nữ cán bộ đó và với cán bộ quản lý đơn vị. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ quan khoa học rất cần sự sáng suốt, tận tâm, vô tư, thường phạt nghiêm minh. Vì thưởng phạt là biểu hiện thái độ đánh giá của người lãnh đạo đối với nhân viên. Và ngược lại thông qua thưởng phạt, cán bộ nhân viên cũng nhận xét người quản lý. Cán bộ lãnh đạo quản lý nghiêm minh tức là đã có công bằng trong sự đánh giá giữa xấu, tốt, hay, dở.

Nói đến việc xây dựng không khí tâm lý đồng cảm giữa các cán bộ nhân viên với nhau thì yếu tố quản lý, tổ chức hành chính trong tập thể nghiên cứu khoa học cũng rất quan trọng. Người nữ cán bộ nghiên cứu và người làm công tác tổ chức, hành chính đều phải cùng vì nghĩa vụ, trách nhiệm của mình và cùng xây dựng mối quan hệ đồng cảm lẫn nhau. Hiện tượng người làm tổ chức, hành chính quá đề cao địa vị xã hội của mình đã gây ra không ít phiền toái để người làm nghiên cứu.

Vì vậy thủ trưởng của tập thể nghiên cứu khoa học sẽ là người điều chỉnh hành vi, hoạt động của các bộ phận sao cho cán bộ tổ chức hành chính với tư cách là lực lượng cộng sự, phục vụ nghiên cứu, là lực lượng động viên chứ không phải là nơi gây khó khăn cho công việc của người nghiên cứu.

3. Trong số các điều kiện hình thành năng lực nghiên cứu của nữ cán bộ nghiên cứu thì tính tích cực hoạt động (nghiên cứu) của họ được coi là điều kiện quan trọng.

Tính tích cực hoạt động được hiểu là những hành động có ý thức phản ánh sự thống nhất giữa hình thức tích cực bên trong (nhu cầu, hứng thú của chủ thể) với bên ngoài, giữa tiềm năng và hiện thực. V.I.Lênin đồng nghĩa tính tích cực với tinh thần sáng tạo, với sáng kiến

Tính tích cực hoạt động chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố

Ý kiến của chị em trả lời cho câu hỏi những nhân tố ảnh hưởng đến nhiệt tình công tác, chúng tôi có bảng sau⁽¹⁾:

Stt	Câu hỏi: Những nhân tố ảnh hưởng đến nhiệt tình công tác?	Số người	Số người tính ra %
1	Tổ chức nghiên cứu tốt	128	48,8
2	Tổ chức tốt đời sống	105	40,0
3	Tập thể tin tưởng	103	39,3
4	Thành đạt hàng ngày	91	34,7
5	Triển vọng phát triển	85	32,4
6	Lãnh đạo tốt	79	30,1
7	Lương	54	20,6

Số liệu trên cho thấy 3 nhân tố: Tổ chức nghiên cứu tốt, tổ chức tốt đời sống và tập thể tin tưởng được nhiều người cho là ảnh hưởng đến nhiệt tình công tác, đến tính tích cực hoạt động. Tuy chưa đến một nửa số người khẳng định ý kiến nhưng nó cũng phản ánh nhu cầu của chị em muốn được làm việc trong các tập thể chú trọng đến chuyên môn, đến đời sống và đến không khí khích lệ, động viên giữa các thành viên cơ quan.

Tính tích cực hoạt động nghiên cứu của nữ cán bộ còn thể hiện ở lúc nhận nhiệm vụ (nghiên cứu), ở cách thu thập tư liệu và cuối cùng ở cách giải quyết nhiệm vụ.

Nữ cán bộ khi nhận nhiệm vụ (với nghĩa rộng) hoặc nhận đề tài (với nghĩa hẹp) có nghĩa là chính thức được mọi người ghi nhận vị trí, vai trò của chị em trong tập thể. Tìm hiểu nơi quyết định nhiệm vụ (đề tài) nghiên cứu của chị em thì thấy:

- Theo ý kiến của phòng, ban là 42,4% (so với tổng số người được hỏi)
- Theo ý kiến cá nhân và nhận thức cá nhân 37,2% - nt
- Theo ý kiến của lãnh đạo Viện 11,8% - nt

- Theo ý kiến của cố vấn khoa học 8,4% - nt

Qua đây chỉ thấy 37,2% trong tổng số nữ cán bộ nhận nhiệm vụ (đề tài) nghiên cứu theo nhận thức, ý thích của cá nhân. Còn lại trên 60% người nhận nhiệm vụ do phân công. Số liệu trên phần nào nói lên tính tích cực của đa số nữ cán bộ nghiên cứu chưa được phát huy khi nhận nhiệm vụ. Tuy vậy điều chủ yếu của tính tích cực lại là giai đoạn cuối cùng – giai đoạn cá nhân giải quyết nhiệm vụ và thông qua cách giải quyết ấy sẽ đạt được kết quả ở mức độ nào.

Cách giải quyết nhiệm vụ được coi là chủ yếu, quan trọng biểu tỏ tính tích cực hoạt động

Cách giải quyết nhiệm vụ của con người tức là tìm ra biện pháp hành động để đạt được ý muốn đối với công việc nghiên cứu, cách giải quyết nhiệm vụ có thể xảy ra 3 trường hợp:

a) Nhiệm vụ cao quá khả năng:

Có những chị nhận nhiệm vụ (đề tài) nghiên cứu mà tri thức, sự hiểu biết của bản thân (tiềm năng) ở chuyên ngành khác. Đó là trường hợp của các chị có tuổi nghề cao, có hoặc chưa có chức vụ công tác nhưng lại đảm nhiệm những nhiệm vụ (đề tài) khó. Nhưng kết quả sự thành đạt rất đáng kể. Tìm hiểu những chị có công trình riêng chúng tôi được biết có 9 người (trong số 262 nữ cán bộ nghiên cứu) đã viết được từ 1 đến 3 cuốn sách. Có các chị biểu hiện trình độ sử dụng nhuần nhuyễn những tri thức, hiểu biết những tập tư liệu tích lũy lâu dài.

Trong giải quyết nhiệm vụ hay thực hiện đề tài, các chị đã làm mất đi những khó khăn trở ngại thể hiện một đặc trưng của tính chất nhân cách – tính mềm dẻo.

b) Trường hợp nhiệm vụ vừa “tầm tay” hay nói cách khác cá nhân giải quyết nhiệm vụ trong phạm vi khả năng (tiềm năng) của mình. Đó là trường hợp mà hầu hết nữ cán bộ nghiên cứu của chúng ta nằm “trong đó”. Như vậy, ở đây không phải muốn nói rằng nhiệm vụ vừa tầm tay thì chị em không biểu hiện tính tích cực. Tính tích cực có thể thấy ở những chị tích cực hay thụ động thực hiện nhiệm vụ. Ngoài khả năng (tiềm năng) sẵn có, còn có thể xem xét sự chuẩn bị tư liệu, hành động (để giải quyết nhiệm vụ) ở giới hạn cao hay thấp với khả năng mình có tìm đặt ra những nét, khía cạnh của nhiệm vụ mới và tìm cách khắc phục khó khăn hay bằng lòng với cách giải quyết đã có.

c) Trường hợp nhiệm vụ được giao thấp hơn khả năng. Ở đây cá nhân không cần tiêu phí sức lực cho sự cố gắng nào. Trường hợp này thường rơi vào các cán bộ nghiên cứu mới

⁽¹⁾ Kết quả nghiên cứu của Trung tâm Gia đình và Phụ nữ về nữ cán bộ Khoa học Xã hội thuộc UBKHXH (trước

vào nghề (trợ lý nghiên cứu, tập sự) vì mới ra trường nên người lãnh đạo các cấp chỉ giao các việc phụ của đề tài nghiên cứu.

Trên cơ sở những phân tích trên đây, chúng tôi nêu ra một số suy nghĩ sau đây:

Một là: Qua kết quả nghiên cứu của nữ cán bộ khoa học xã hội chứng tỏ đã có những đóng góp đáng kể vào thành tích chung. Trong khi đó còn có những định kiến chưa thấy hết đặc điểm lao động trí óc ở nữ giới nên đánh giá năng lực nghiên cứu của chị em chưa đúng mức, mặc cảm sâu nặng với những điểm yếu của phụ nữ. Chưa nhận ra những nét tính cách mới, năng lực sáng tạo và thành tích khoa học của đội ngũ nữ cán bộ nghiên cứu khoa học xã hội, cho nên những định kiến nói trên vẫn tồn tại.

Hai là, ở những tập thể quản lý tổ, có khí hậu tâm lý chan hòa, đồng cảm lẫn nhau, đấu tranh giúp đỡ người mới vào nghề, gợi mở ý tưởng phục vụ cho công việc nghiên cứu đã có tác dụng nhiều đến chất lượng và hiệu quả của công việc của nữ trí thức. Ở bất cứ đâu chị em cũng rất cần sự hỗ trợ, hợp tác của tập thể nói chung, của những cán bộ đầu đàn nói riêng.