



THÀNH CÔNG ĐƯỢC GÂY DỰNG TỪ THẤT BẠI

NÓI ĐẾN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ-ĐHQGHN NGƯỜI TA LIỀN NGHĨ NGAY ĐẾN CÁI TÊN PHÙNG XUÂN NHA, HIỆU TRƯỞNG NHÀ TRƯỜNG. TÊN TUỔI CỦA ÔNG GẮN LIỀN VỚI VỚI NHỮNG BƯỚC PHÁT TRIỂN THÀNH CÔNG BAN ĐẦU, NHƯNG ĐỘT PHÁ VÀ RẤT ẤN TƯỢNG THEO HƯỚNG CHẤT LƯỢNG VÀ ĐẲNG CẤP QUỐC TẾ CỦA TRƯỜNG. CHÚNG TÔI ĐÃ CÓ DỊP TRÒ CHUYỆN VỚI ÔNG VỀ ĐỘNG LỰC TẠO SỰ PHÁT TRIỂN TRONG MÔI TRƯỜNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC:

Thời gian gần đây, Trường ĐH Kinh tế được biết đến là một điểm sáng với những thành quả đáng khích lệ trong đó có lĩnh vực nâng cao chất lượng đào tạo, xin ông cho biết đâu là lý do?

Là một trường Đại học mới được thành lập, Trường ĐHKT-ĐHQGHN đã phải đối mặt với rất nhiều khó khăn và thách thức nhưng Đảng ủy và lãnh đạo Nhà trường đã xác định việc Trường ĐH KT ra đời là cơ hội để trường có thể thực hiện được nhiều hoạt động lớn, có tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả nghiên cứu khoa học.

Những thành quả đã đạt được mang tính đột phá của nhà trường trong thời gian gần đây là kết quả của những nỗ lực chung của tập thể cán bộ viên chức nhà trường, trong đó có vai trò chỉ đạo, định hướng và tổ chức thực hiện của Đảng ủy, Hiệu trưởng và Ban giám hiệu.

Bài học kinh nghiệm từ thực tiễn phong trào “Thi đua là yêu nước, yêu nước thì phải thi đua” do Chủ tịch Hồ Chí Minh phát động những ngày đầu độc lập đã được Trường ĐHKT vận dụng một cách linh hoạt và sáng tạo thông qua việc gây dựng tình yêu, sự gắn bó của mỗi cá nhân với chính đơn vị nơi mình công tác. Mỗi người tự yêu chính công việc của mình, làm tốt công việc của mình là góp phần làm tốt công việc của đơn vị, của nhà trường.

Để phong trào thi đua lan tỏa trong Trường, các cán bộ chủ chốt của trường, đặc biệt là Hiệu trưởng, phải là những tấm gương sáng về sự đam mê và nỗ lực hết mình vì công việc chung. Để ngôi trường của chúng tôi phát triển đột phá nhưng bền vững, sự đoàn kết, nhất trí và đồng tâm hiệp lực là điều kiện tiên quyết. Phong trào hào hứng cùng làm, cùng sáng tạo của cán bộ Trường ĐH KT, ĐHQGHN được hình thành một cách rất tự nhiên trên nền tảng của sự định hướng phát triển đúng (theo hướng chất lượng cao) và sự đồng tâm, hiệp lực đó. Những điển hình tiên tiến của Trường không phải là những “con gà nòi” mà là những con người với những công việc thường ngày, rất gần gũi và thân quen. Hiệu ứng lan truyền tích cực phải được bắt đầu từ Ban Giám hiệu mà trước hết là từ Hiệu trưởng, cho đến các phòng, ban và qua đó tới các đơn vị, cá nhân khác trong trường.

Để có được sự lan tỏa tích cực cần có Hiệu trưởng – Điển hình thưa ông?

Điều đó là tất yếu. Để một Trường ĐH phát triển, bản thân hiệu trưởng phải là một tấm gương về sự say mê, yêu nghề, yêu trường, yêu sự nghiệp, yêu đổi mới và đặc biệt là dám nghĩ, dám làm, có bản lĩnh để bảo vệ cái mới, qua đó tạo hiệu ứng lan tỏa tới nhân viên. Tôi tâm niệm cái Uy của lãnh đạo với nhân viên không chỉ đến từ quan hệ cấp trên – cấp dưới mà chủ yếu xuất phát từ việc người lãnh đạo đó phải thực hiện thành công vai trò là người định hướng, dẫn dắt và “truyền nhiệt huyết” cho nhân viên. Phong trào thi đua sẽ đi vào cuộc sống, có chiều sâu và không hình thức nếu lãnh đạo thực sự là một tấm gương sáng, vừa “nói được” lại vừa “làm được”.

Mỗi cán bộ là một cá nhân riêng biệt đồng thời là một cá thể trong một cộng đồng đơn vị. Để đơn vị phát triển và mọi người cùng phát triển thì mỗi cá nhân cần dung hòa giữa cái tôi sáng tạo, bút phá và cái tôi cộng đồng. Cốt lõi của sự thi đua phát triển là sự công bằng trong đánh giá và minh bạch trong việc công bố các tiêu chí thi đua.

Là một đơn vị mới thành lập, chúng tôi có mục tiêu chung với hàng loạt các tiêu chí song chúng tôi cũng có thứ tự ưu tiên cho các nội dung hoạt động cụ thể. Tôi luôn tâm niệm sự không công bằng, thiên vị là mầm mống, nguyên do dẫn đến triệt tiêu động lực phát triển của các cá nhân và tập thể.

Được biết là ông rất đồng tình với ý kiến cho rằng thành công của người thứ 1000 dựa trên sự hy sinh của 999 người thất bại trước đó. Ông có thể chia sẻ thêm về điều này?

Tôi rất tán đồng với ý kiến này. Sự thành công của ngày hôm nay, bên cạnh những nỗ lực mang tính cá nhân còn có sự đóng góp vô hình của những người không được xưng danh trong quá khứ. Không có thành công nào mang tính đơn lẻ tuyệt đối cả. Gia đình, bạn bè, người thân và đồng nghiệp luôn có vai trò nhất định trong mỗi thành công của các cá nhân và đóng góp vào thành công chung của đơn vị. Thành



công nhiều khi còn được xây dựng trên những thành quả và thậm chí là sự thất bại (phần nhiều là vô danh) của những người mở đường. Điều quan trọng là cần phải tiếp tục “dám nghĩ”, “dám làm” trên cơ sở rút ra những bài học hữu ích và vận dụng một cách sáng tạo vào thực tiễn từ những kinh nghiệm thành công và thất bại đó.

Để phát triển thành công đồng nghĩa với sự sáng tạo, bút phá và vấp ngã thưa ông?

Tôi hoàn toàn chia sẻ với quan điểm cho rằng người được khen thưởng không phải là người có ít khuyết điểm nhất mà phải là người có đóng góp nhiều nhất cho đơn vị, cho cộng đồng và xã hội. Như đã nói ở trên, tôi cũng rất đồng cảm với ý tưởng về sự đóng góp của người đi tiên phong đối với mọi thành công. Đã qua rồi cái thời tôn vinh những người ít khuyết điểm nhất. Bởi vì, những người ít khuyết điểm nhất thường là những người không dám làm những công việc đột phá, những công việc khó mà những người khác không dám làm. Có làm, có sáng tạo, có đổi mới thì cũng sẽ có những va vấp xảy ra, điều quan trọng là người lãnh đạo cần có con mắt khách quan, công bằng và tinh tường để nhận ra điều đó, để từ đó có sự ghi nhận và tôn vinh đúng người, đúng việc, đúng thời điểm nhằm tạo ra những tác động lan tỏa tích cực đối với cả tập thể.

Đã có lần ông đề cập rằng người lãnh đạo giỏi là người có “mắt xanh” để “dụng nhân”. Điều này nên hiểu thế nào thưa ông?

Việc dùng người là việc khó nhất. Ông cha ta đã nói rằng “Dụng nhân như dụng mộc” quả không sai. Việc bổ nhiệm cán bộ của nhà trường đến nay đa phần đều có sự thống nhất cao trong Đảng ủy và tập thể lãnh đạo. Khi chúng tôi đã TIN thì DỪNG, đã DỪNG thì phải TIN và dùng đúng người vào đúng việc để tạo hiệu quả cao cho công việc chung.

Tôi quan niệm không có người hoàn hảo tuyệt đối. Không có ai là không có nhược điểm. Trong mỗi người đều có ưu và khuyết, đặc biệt là những người tài. Người lãnh đạo giỏi là người biết khớp sự gồ ghề lại với nhau, biết giúp cho người khác phát huy được thế mạnh của họ nhằm đạt được mục tiêu chung và phát huy sở trường cá nhân, chứ không phải là người đẽo gọt nhân viên theo khuôn mẫu sẵn có của sự hoàn chỉnh. Một trong những nguyên nhân quan trọng tạo nên sự thành công ban đầu của trường ĐHKHT-ĐHQGHN chính là sự thành công trong việc sử dụng “nhân tài”.

Xin chân thành cảm ơn ông.

NGỌC DIỆP (thực hiện)