

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

TRẦN THỊ BÍCH LIÊN

**BIỆN PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CHO ĐỘI NGŨ CHUYÊN VIÊN PHÒNG GIÁO DỤC
VÀ ĐÀO TẠO HUYỆN TIÊN DU TỈNH BẮC NINH**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.01.14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: GS.TSKH NGUYỄN VĂN HỘ

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào khác.

Thái Nguyên, tháng 4 năm 2013

Tác giả luận văn

Trần Thị Bích Liên

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban giám hiệu nhà trường, các thầy giáo, cô giáo khoa Tâm lý giáo dục trường Đại học Sư phạm thuộc Đại học Thái Nguyên đã quan tâm và tạo điều kiện giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại nhà trường.

Đặc biệt, tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới GS.TSKH Nguyễn Văn Hộ đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu, hoàn thành luận văn.

Bản thân do điều kiện thời gian và năng lực còn hạn chế nên luận văn chắc chắn sẽ còn những khiếm khuyết. Tác giả rất mong nhận được sự góp ý chân thành của các thầy giáo, cô giáo, các bạn bè đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 04 năm 2013

TÁC GIẢ

Trần Thị Bích Liên

MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Ký hiệu các chữ viết tắt	iv
Danh mục các bảng.....	v
Danh mục các hình	vi
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2.Mục đích nghiên cứu	2
3.Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	2
4.Giả thuyết nghiên cứu.....	2
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	2
6. Phạm vi nghiên cứu	3
7. Phương pháp nghiên cứu	3
8. Cấu trúc luận văn	4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CHUYÊN VIÊN PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO	5
1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề.....	5
1.2. Các khái niệm công cụ.....	6
1.2.1. Động lực	6
1.2.2. Động lực làm việc.....	6
1.2.3. Tạo động lực làm việc	7
1.2.4. Chuyên viên Phòng Giáo dục	8
1.3. Các lý thuyết về động lực làm việc và phương hướng vận dụng chúng để tạo động lực làm việc cho nhân viên trong tổ chức.....	8
1.3.1. Các lý thuyết về động lực làm việc	8
1.3.1.1. Những quan điểm ban đầu về động lực	8
1.3.1.2.Thuyết nhu cầu của Abraham Maslow	10

1.3.1.3. Thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg	16
1.3.1.4. Thuyết kỳ vọng.....	19
1.3.1.5. Quan điểm của Hackman và Oldham về những đặc tính thiết yếu của công việc tạo ra động lực nội tại.....	21
1.3.2. Phương hướng vận dụng các lý thuyết về động lực để tạo động lực cho nhân viên trong tổ chức	24
1.4. Tạo động lực làm việc cho chuyên viên Phòng GD-ĐT huyện Tiên Du- tỉnh Bắc Ninh.....	25
1.4.1 Khái quát về Phòng GD-ĐT	25
1.4.2. Những đặc điểm cơ bản trong lao động của chuyên viên Phòng GD-ĐT..	26
1.4.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của chuyên viên Phòng GD-ĐT	27
1.4.3.1. Những yếu tố có tác dụng duy trì đối với công việc của chuyên viên Phòng GD-ĐT.....	27
1.4.3.2.Các yếu tố tạo động lực làm việc cho chuyên viên Phòng GD.....	28
1.5. Vai trò, mục đích và ý nghĩa của tạo động lực làm việc	29
1.5.1. Vai trò	29
1.5.2. Mục đích	29
1.5.3. Ý nghĩa.....	30
1.5.4 Một số phương pháp tạo động lực hiệu quả	30
Chương 2: THỰC TRẠNG CÁC BIỆN PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CHUYÊN VIÊN PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HUYỆN TIÊN DU TỈNH BẮC NINH.....	32
2.1.Khái quát về địa bàn nghiên cứu	32
2.1.1.Đặc điểm kinh tế xã hội của huyện Tiên Du tỉnh Bắc Ninh.....	32
2.1.2.Tình hình giáo dục và đào tạo huyện Tiên Du	33
2.2.Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của chuyên viên Phòng GD-ĐT.....	34
2.2.1. Các yếu tố duy trì công việc của chuyên viên Phòng GD-ĐT	34

2.2.1.1. Phương pháp nghiên cứu thực trạng các yếu tố duy trì công việc của chuyên viên Phòng GD.....	34
2.2.1.2. Phân tích kết quả trắc nghiệm.	35
2.2.2. Các yếu tố tạo động lực làm việc cho chuyên viên Phòng GD-ĐT	38
2.2.2.1. Về yếu tố “sự hoàn thành công việc”	38
2.2.2.2. Về yếu tố “sự công nhận”	40
2.2.2.3. Về yếu tố Bản thân công việc.....	42
2.2.2.4. Về yếu tố cơ hội phát triển	43
2.2.2.5. Về yếu tố trách nhiệm.....	45
2.3. Thực trạng các biện pháp tạo động lực làm việc cho chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Tiên Du	46
2.3.1. Các biện pháp đã thực hiện.....	46
2.3.2. Đánh giá các biện pháp.....	47
Chương 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CHUYÊN VIÊN PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HUYỆN TIÊN DU- TỈNH BẮC NINH	52
3.1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp	52
3.1.1. Nguyên tắc tính mục đích.....	52
3.1.2 Nguyên tắc tính chính thể.....	52
3.1.3. Nguyên tắc tính hệ thống.....	52
3.2. Các biện pháp được đề xuất.....	53
3.2.1. Nhóm biện pháp tác động đến môi trường làm việc của chuyên viên Phòng giáo dục và đào tạo	53
3.2.1.1. Biện pháp 1: Cung cấp công cụ để cán bộ quản lý Phòng GD-ĐT và Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng tự đánh giá phong cách quản lý của bản thân ..	54
3.2.1.2. Biện pháp 2: Tổ chức các hoạt động của Phòng GD-ĐT và của nhà trường theo tinh thần dân chủ hoá	57
3.2.2. Nhóm biện pháp tác động đến các yếu tố tạo động lực làm việc cho chuyên viên Phòng Giáo dục và đào tạo huyện Tiên Du- tỉnh Bắc Ninh	59

3.2.3. Nhóm các biện pháp về điều kiện đảm bảo.....	68
3.3. Mối quan hệ của các biện pháp được đề xuất.....	73
3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các nhóm biện pháp.....	73
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	78
1. Kết luận.....	78
2. Khuyến nghị.....	79
TÀI LIỆU THAM KHẢO	81
PHỤ LỤC	83

KÝ HIỆU CÁC CHỮ VIẾT TẮT

GD	Giáo dục
GD - ĐT	Giáo dục Đào tạo
UBND	Ủy ban Nhân dân
QLNN	Quản lý Nhà nước
THPT	Trung học Phổ thông
THCS	Trung học Cơ sở
QL	Quản lý
SL	Số lượng
TĐ	Tác động
TX	Thường xuyên
TT	Thỉnh thoảng
BG	Bao giờ
NXB	Nhà xuất bản

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Quan điểm về động lực nội tại của J.Richard Hackman và Greg R.Oldham	22
Bảng 2.1: Đánh giá về quan điểm quản lí được sử dụng trong Phòng GD-ĐT và các trường Tiểu học	35
Bảng 2.2: Kết quả đánh giá về phong cách quản lí của cán bộ chuyên viên Phòng GD-ĐT và Phó Hiệu trưởng trường Tiểu học cùng với giáo viên các trường Tiểu học	36
Bảng 2.3: Đánh giá về yếu tố “ Sự hoàn thành công việc” của chuyên viên Phòng giáo dục và Phó Hiệu trưởng các trường trên địa bàn huyện Tiên Du.....	39
Bảng 2.4: Đánh giá của chuyên viên Phòng GD-ĐT và Phó Hiệu trưởng các trường với yếu tố sự công nhận trong công việc.....	41
Bảng 2.5: Thực trạng về yếu tố công việc của chuyên viên Phòng GD và Phó Hiệu trưởng các trường	42
Bảng 2.6: Kết quả điều tra về yếu tố cơ hội phát triển của chuyên viên Phòng GD và Phó Hiệu trưởng các trường.....	44
Bảng 2.7: Kết quả điều tra về yếu tố trách nhiệm của chuyên viên Phòng GD-ĐT và Phó Hiệu trưởng các trường.....	45
Bảng 2.8: Đánh giá mức độ tác động của các biện pháp.....	48
Bảng 2.9: Đánh giá mức độ thực hiện của các biện pháp	49
Bảng 3.1: Tổng hợp kết quả đánh giá về tính cấp thiết và tính khả thi của các nhóm biện pháp	75

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1: Các loại nhu cầu của con người theo quan niệm của Maslow	15
Hình 1.2: Nội dung thuyết kỳ vọng.....	20