

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

HOÀNG VĂN GIÁP

**NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI
TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2015

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

HOÀNG VĂN GIÁP

**NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI
TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN THỊ GÁM

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn là hoàn toàn trung thực và chưa hề được sử dụng để bảo vệ một học vị nào. Mọi sự giúp đỡ cho việc hoàn thành luận văn đã được ghi trong lời cảm ơn. Các thông tin và tài liệu trình bày trong luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, tháng 9 năm 2015

Tác giả luận văn

Hoàng Văn Giáp

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập và thực hiện đề tài “*Những nhân tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc của cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn*”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên tận tình của nhiều cá nhân và tập thể. Tôi xin được bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu Nhà trường, Phòng Đào tạo, các Khoa, các Phòng của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên, đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của Giáo viên hướng dẫn PGS. TS. Nguyễn Thị Gấm.

Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ, đóng góp nhiều ý kiến quý báu của các nhà khoa học, các Thầy, Cô giáo trong Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tôi còn nhận được sự giúp đỡ và cộng tác của các đồng chí đồng nghiệp cùng cơ quan nơi tôi công tác. Tôi xin chân thành cảm ơn các cán bộ công chức làm việc tại các UBND huyện và các sở ban ngành trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn. Tôi xin cảm ơn sự động viên, giúp đỡ của bạn bè, gia đình và đồng nghiệp đã giúp tôi thực hiện luận văn này.

Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc đối với sự giúp đỡ quý báu đó!

Thái Nguyên, tháng 9 năm 2015

Tác giả luận văn

Hoàng Văn Giáp

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC VIẾT TẮT	viii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	ix
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH, BIỂU ĐỒ.....	xii
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Phạm vi nghiên cứu.....	3
5. Những đóng góp mới của luận văn.....	4
6. Kết cấu của luận văn	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC	
LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC	6
1.1. Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc cho người lao động.....	6
1.1.1. Các khái niệm cơ bản.....	6
1.1.1.1 Khái niệm về động lực	6
1.1.1.2 Khái niệm về tạo động lực	7
1.1.1.3 Khái niệm cán bộ công chức.....	9
1.1.2 Sự cần thiết tạo động lực làm việc cho người lao động.....	10
1.1.3. Các học thuyết về tạo động lực.....	12
1.1.3.1 Học thuyết nhu cầu của Maslow	12
1.1.3.2 Thuyết hai nhân tố của Herzberg	16
1.1.3.3 Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom	18
1.1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực cho người lao động	20

1.1.4.1 Lương và phúc lợi	20
1.1.4.2 Đào tạo và phát triển	21
1.1.4.3 Mối quan hệ với cấp trên	22
1.1.4.4 Mối quan hệ với đồng nghiệp	23
1.1.4.5 Đặc điểm công việc	23
1.1.4.6 Điều kiện làm việc	24
1.1.5. Các công trình nghiên cứu về tạo động lực cho người lao động	25
1.2 Kinh nghiệm về tạo động lực làm việc cho người lao động ở trong và ngoài nước.....	27
1.2.1. Kinh nghiệm tạo động lực làm việc cho người lao động ở nước ngoài.....	27
1.2.2. Kinh nghiệm tạo động lực làm việc cho người lao động ở trong nước	30
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	33
2.1 Các câu hỏi đặt ra để đề tài giải quyết	33
2.2 Phương pháp nghiên cứu.....	33
2.2.1 Phương pháp chọn điểm.....	33
2.2.2 Phương pháp thu thập thông tin.....	34
2.2.2.1 Nguồn số liệu thứ cấp	34
2.2.2.2.Nguồn số liệu sơ cấp	34
2.2.3 Phương pháp tổng hợp thông tin.....	37
2.2.4 Phương pháp phân tích thông tin	37
2.2.5. Phân tích so sánh.....	38
2.2.6. Phân tích hồi quy tuyến tính	38
2.3 Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	40
Chương 3: NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN.....	42
3.1. Thông tin chung về địa bàn nghiên cứu.....	42
3.1.1 Đặc điểm tự nhiên của tỉnh Bắc Kạn	42
3.1.2 Đặc điểm kinh tế, xã hội của Bắc Kạn.....	43

3.2 Thực trạng công tác tạo động lực làm việc của cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn.....	48
3.2.1 Các hoạt động nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn.....	48
3.2.1.1 Chính sách lương và phúc lợi	48
3.2.1.2 Chính sách về đào tạo và thăng tiến.....	50
3.2.1.3 Xây dựng mối quan hệ công việc (cấp trên, đồng nghiệp).....	53
3.2.1.4 Điều kiện làm việc	53
3.2.2. Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về tạo động lực và các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc.....	54
3.2.2.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu	54
3.2.2.2. Chính sách lương và phúc lợi	58
3.2.2.3. Cơ hội đào tạo và thăng tiến	60
3.2.2.4. Mối quan hệ với cấp trên	62
3.2.2.5. Mối quan hệ với đồng nghiệp	63
3.2.2.6. Tính chất công việc	64
3.2.2.7. Điều kiện làm việc	65
3.2.2.8. Động lực làm việc	66
3.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức tỉnh Bắc Kạn.....	67
3.2.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo	67
3.2.3.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc của cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn	73
3.2.3.3. Kiểm định tương quan.....	79
3.2.3.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn	80

3.2.4. Phân tích so sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu.....	83
3.2.4.1 Phân tích so sánh tạo động lực làm việc theo giới tính	83
3.2.4.2 Phân tích so sánh việc tạo động lực làm việc theo độ tuổi	85
3.2.4.3 So sánh tạo động lực làm việc theo đơn vị công tác.....	87
3.2.4.4 So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo chức vụ công tác.....	89
3.2.4.5 Phân tích so sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo thâm niên công tác	91
3.2.4.6 Phân tích so sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo trình độ học vấn	93
3.3 Đánh giá chung về tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn.....	95
3.3.1 Những mặt đạt được trong việc tạo động lực cho cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn.....	95
3.3.2 Những mặt hạn chế trong việc tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức tỉnh Bắc Kạn	96
3.3.3. Đánh giá chung về mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc.....	98
Chương 4: GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN	100
4.1. Định hướng phát triển cán bộ công chức của tỉnh Bắc Kạn trong thời gian tới.....	100
4.2 Giải pháp tạo động lực cho cán bộ công chức của tỉnh Bắc Kạn	102
4.2.1 Chính sách tính chất công việc	102
4.2.2 Chính sách lương và phúc lợi	102
4.2.3 Chính sách mối quan hệ với đồng nghiệp.....	105
4.2.4 Các giải pháp khác	105
4.3 Kiến nghị.....	107
4.3.1 Đối với nhà nước.....	107

4.3.2 Đối với tỉnh Bắc Kạn	107
KẾT LUẬN	109
TÀI LIỆU THAM KHẢO	111
PHỤ LỤC	113

DANH MỤC VIẾT TẮT

UBND	Ủy ban nhân dân
CBCC	Cán bộ công chức
NC	Nhu cầu
XDCB	Xây dựng cơ bản
ĐLLV	Động lực làm việc