

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

TRƯƠNG THỊ HUYỀN

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN
Y HỌC BẢN ĐỊA VIỆT NAM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN- 2016

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

TRƯƠNG THỊ HUYỀN

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN
Y HỌC BẢN ĐỊA VIỆT NAM

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VŨ HOÀNG NGÂN

THÁI NGUYÊN- 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan tất cả các nội dung của Luận văn: “*Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công Ty Trách nhiệm hữu hạn y học bản địa Việt Nam*” hoàn toàn được hình thành và phát triển từ những quan điểm của chính cá nhân tôi, dưới sự hướng dẫn khoa học của:

PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân, các số liệu và kết quả có được trong Luận văn tốt nghiệp là hoàn toàn trung thực.

Thái Nguyên, tháng 11 năm 2016

Tác giả

Trương Thị Huyền

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành chương trình học cao học và viết luận văn tốt nghiệp này, tôi đã nhận được sự giúp đỡ rất nhiều từ các thầy cô giáo trong nhà trường, từ gia đình, bạn bè và các cán bộ nhân viên Công ty Trách nhiệm hữu hạn y học bản địa Việt Nam.

Tôi xin chân thành cảm ơn đến quý thầy cô trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh Thái Nguyên, đặc biệt là những thầy cô đã tận tình dạy bảo cho tôi suốt thời gian học tập tại trường.

Tôi xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến **PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân** đã dành nhiều thời gian và tâm huyết hướng dẫn nghiên cứu và giúp tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, bạn bè đồng nghiệp đã động viên, giúp đỡ tôi vượt qua những khó khăn để hoàn thành tốt khoá học.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 11 năm 2016

Tác giả

Trương Thị Huyền

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC HÌNH	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	1
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài	2
5. Bố cục của luận văn	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	4
1.1. Cơ sở lý luận về động lực làm việc.....	4
1.1.1. Các khái niệm.....	4
1.1.2. Các lý thuyết về động lực làm việc	5
1.2. Sự cần thiết phải phân tích động lực làm việc của người lao động	11
1.2.1. Đối với người lao động	11
1.2.2. Đối với doanh nghiệp	12
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động	13
1.3.1. Lương thưởng và phúc lợi.....	13
1.3.2. Đào tạo và thăng tiến.....	17
1.3.3. Tính chất công việc	19
1.3.4. Điều kiện làm việc	19
1.3.5. Sự đồng cảm.....	20
1.3.6. An toàn công việc.....	20
1.4. Cơ sở thực tiễn về động lực làm việc của người lao động.....	20
1.4.1. Kinh nghiệm ở một số công ty.....	20

1.4.2. Những kinh nghiệm có thể vận dụng vào Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	23
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	24
2.1. Các câu hỏi đặt ra mà đề tài cần giải quyết.....	24
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	24
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin	24
2.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	27
2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin	28
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	31
2.3.1. Chỉ tiêu về lương thưởng và phúc lợi	31
2.3.2. Chỉ tiêu về đào tạo và thăng tiến.....	31
2.3.3. Chỉ tiêu về tính chất công việc.....	31
2.3.4. Chỉ tiêu về điều kiện làm việc.....	31
2.3.5. Chỉ tiêu về sự đồng cảm với cá nhân người lao động.....	32
2.3.6. Chỉ tiêu về an toàn công việc	32
Chương 3. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH Y HỌC BẢN ĐỊA VIỆT NAM	33
3.1. Khái quát chung về Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	33
3.1.1. Tên địa chỉ của Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	33
3.1.2. Chức năng nhiệm vụ của Công ty	33
3.1.3. Cơ cấu tổ chức của Công ty	34
3.1.4. Tình hình hoạt động của công ty.....	37
3.1.5. Đặc điểm về lao động.....	38
3.2. Thực trạng về động lực làm việc cho người lao động tại Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	42
3.2.1. Đặc điểm tổng thể điều tra	42
3.2.2. Thực trạng về động lực làm việc.....	43
3.2.3. Thực trạng về lương thưởng và phúc lợi.....	44
3.2.4. Thực trạng về đào tạo và thăng tiến	48

3.2.5. Thực trạng về tính chất công việc	50
3.2.6. Thực trạng về điều kiện làm việc	54
3.2.7. Thực trạng về sự đồng cảm	57
3.2.8. Thực trạng về an toàn công việc	58
3.3. Kết quả nghiên cứu từ điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	59
3.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo	59
3.3.2. Phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố trên tới động lực làm việc của người lao động.....	67
3.3.3. Đánh giá động lực làm việc và động lực làm việc với từng yếu tố ảnh hưởng	72
3.4. Đánh giá chung về động lực làm việc cho người lao động trong Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	73
3.4.1. Thành tựu	73
3.4.2. Hạn chế.....	74
Chương 4. GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH Y HỌC BẢN ĐỊA VIỆT NAM	76
4.1. Định hướng mục tiêu của Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam.....	76
4.1.1. Định hướng.....	76
4.1.2. Mục tiêu	77
4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại Công ty TNHH y học bản địa Việt Nam	77
4.2.1. Giải pháp về lương thưởng và phúc lợi.....	77
4.2.2. Giải pháp về đào tạo và thăng tiến	81
4.2.3. Giải pháp về công việc	81
4.2.4. Giải pháp về điều kiện làm việc.....	83
4.2.5. Giải pháp về sự đồng cảm.....	84
4.2.6. Giải pháp về an toàn công việc	85
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	86
TÀI LIỆU THAM KHẢO	88
PHỤ LỤC.....	89

DANH MỤC CÁC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT

BHXH : Bảo hiểm xã hội

BHYT : Bảo hiểm y tế

TNHH MTV : Trách nhiệm hữu hạn một thành viên

TNHH : Trách nhiệm hữu hạn

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg.....	9
Bảng 3.1: Kết quả hoạt động kinh doanh năm 2014-2015.....	37
Bảng 3.2: Thông kê số lượng cán bộ công nhân viên qua các năm	39
Bảng 3.3: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính.....	39
Bảng 3.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi	40
Bảng 3.5: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thời gian công tác.....	41
Bảng 3.6: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ văn hóa	41
Bảng 3.7: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thu nhập	42
Bảng 3.8: Thông tin chung về đặc điểm tổng thể điều tra	43
Bảng 3.9: Đánh giá của người lao động về động lực làm việc	43
Bảng 3.10: Đánh giá của người lao động về lương thưởng và phúc lợi	47
Bảng 3.11: Đánh giá của người lao động về đào tạo và thăng tiến.....	49
Bảng 3.12: Đánh giá của người lao động về tính chất công việc.....	51
Bảng 3.13: Đánh giá của người lao động về điều kiện làm việc	55
Bảng 3.14: Đánh giá của người lao động về sự đồng cảm.....	57
Bảng 3.15: Đánh giá của người lao động về an toàn công việc.....	58
Bảng 3.16: Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha	59
Bảng 3.17: Ma trận xoay trong kết quả phân tích nhân tố khám phá	68
Bảng 3.18: Hệ số tương quan Pearson	69
Bảng 3.19: Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter	70
Bảng 3.20: Mô hình tóm tắt sử dụng phương pháp Enter.....	70
Bảng 3.21: Kết quả đánh giá của người lao động về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc.....	72

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1:	Tháp nhu cầu của Maslow	6
Hình 1.2:	Mô hình kỳ vọng của Victor Vroom	11
Hình 3.1:	Mô hình tổ chức của công ty	34
Hình 3.2:	Mô hình nghiên cứu đã được điều chỉnh	67