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

TRẦN VĂN THỌ

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI CỤC ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA VIỆT NAM

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

THÁI NGUYÊN - 2015

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – ĐHTN http://www.lrc.tnu.edu.vn

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

TRẦN VĂN THỌ

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI CỤC ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA VIỆT NAM

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Gấm

THÁI NGUYÊN - 2015

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – ĐHTN http://www.lrc.tnu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả đã nêu trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, trung thực và chưa được dùng để bảo vệ một học vị nào khác. Mọi sự giúp đỡ cho việc hoàn thành luận văn đều đã được cảm ơn. Các thông tin, trích dẫn trong luận văn đều đã được ghi rõ nguồn gốc./.

Thái Nguyên, ngày tháng 5 năm 2015

Tác giả luận văn

Trần Văn Thọ

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: ***"Giải pháp tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam"***, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên 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, Phòng Đào tạo, các khoa, 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 được sự giúp đỡ và cộng tác của các đồng chí tại các địa điểm nghiên cứu, tôi xin chân thành cảm ơn các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã tạo điều kiện mọi mặt để tôi hoàn thành nghiên cứu này.

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

Thái Nguyên, ngày tháng 5 năm 2015

Tác giả luận văn

Trần Văn Thọ

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN i
LỜI CẢM ƠN ii
MỤC LỤC..... iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT vii
DANH MỤC CÁC BẢNG..... viii
MỞ ĐẦU 1
1.Lý do lựa chọn đề tài.....1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....3
4. Đóng góp của luận văn.....3
5. Kết cấu của luận văn 4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC 5
1.1. Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc.....5
1.1.1.1. Nhu cầu và động cơ.....5
1.1.1.2. Khái niệm về động lực 6
1.1.1.3. Khái niệm về tạo động động lực làm việc.....7
1.1.2. Vai trò của tạo động lực làm việc 7
1.1.3. Các học thuyết liên quan tới tạo động lực lao động.....8
1.1.3.1. Lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow 8
1.1.3.2. Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg 12
1.1.3.3. Thuyết công bằng của Adams 14
1.1.3.4. Thuyết kỳ vọng của Vroom 16
1.1.3.5. Thuyết ERG của Alderfer (1969).....18
1.1.3.6. Thuyết thành tựu của McClelland (1988) 19
1.1.3.7. Mô hình đặc điểm công việc của Hackman & Oldham (1974) 20
1.1.4. Các công cụ nhằm tạo động lực làm việc 21
1.1.4.1. Lương và phúc lợi 21
1.1.4.2. Cơ hội đào tạo và thăng tiến 22

1.1.4.3. Quan hệ với đồng nghiệp 22
1.1.4.4. Quan hệ với cấp trên 23
1.1.4.5. Điều kiện làm việc 23
1.1.4.6. Đặc điểm công việc 24
1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc 24
1.2. Cơ sở thực tiễn về tạo động lực cho người làm việc 27
1.2.1. Cách tạo động lực của một số công ty trên thế giới 27
1.2.2. Cách tạo động lực của các công ty Việt Nam 29
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 31
2.1. Câu hỏi nghiên cứu 31
2.2. Phương pháp thu thập thông tin 31
2.2.1. Thu thập số liệu thứ cấp 31
2.2.2. Thu thập số liệu sơ cấp 31
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin 33
2.2.4. Phương pháp phân tích số liệu 33
2.2.5. Mô hình phân tích 34
2.3. Chỉ tiêu nghiên cứu 34
Chương 3: CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TỚI TẠO ĐỘNG LỰC LAO ĐỘNG CHO NHÂN VIÊN TẠI CỤC ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA VIỆT NAM 35
3.1. Khái quát về địa điểm nghiên cứu 35
3.1.1. Lịch sử ngành 35
3.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ câu tổ chức 38
3.1.3. Đặc điểm của cán bộ, công chức của Cục Đường thủy Nội địa 39
3.2. Thực trạng tạo động lực làm việc tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 42
3.2.1. Các hoạt động nhằm tạo động lực làm việc tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 42
3.2.1.1. Các chính sách lương và phúc lợi 42
3.2.1.2. Các chính sách và hoạt động đào tạo - phát triển 45
3.2.1.3. Xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên 48
3.2.1.4. Môi trường và điều kiện làm việc 49

3.2.2. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về công tác tạo động lực làm việc của cán bộ nhân viên Cục đường thủy nội địa Việt Nam 49
3.2.2.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu 49
3.3.2.2. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về chính sách lương và phúc lợi tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 51
3.3.2.3. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về Cơ hội đào tạo và thăng tiến tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 52
3.3.2.4. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về mối quan hệ với cấp trên tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 53
3.3.2.5. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về mối quan hệ với đồng nghiệp tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 54
3.3.2.6. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về tính chất công việc tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam.....55
3.3.2.7. Đánh giá của cán bộ công nhân viên về điều kiện làm việc tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam.....56
3.2.2.8. Đánh giá chung về động lực làm việc của cán bộ công nhân viên 57
3.2.3. Xác định các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của cán bộ nhân viên Cục đường thủy nội địa Việt Nam 58
3.2.3.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach's alpha) 58
3.2.3.2. Phân tích nhân tố.....59
3.2.3.3. Kiểm định tương quan.....64
3.2.3.4. Mô hình phân tích 65
3.2.3.5. Kết quả hồi quy 66
3.2.3.6. Kiểm định giả thuyết hồi quy.....68
3.2.3.7. Phân tích so sánh mức độ tạo động lực làm việc.....70
3.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức tại Cục đường thủy nội địa Việt Nam 75
3.4. Đánh giá chung về công tác tạo động lực cho cán bộ công chức tại Cục Đường thủy Nội địa Việt Nam.....77
3.4.1. Một số kết quả đã đạt được 77

3.4.2. Một số tồn tại và nguyên nhân 79
Chương 4: GIẢI PHÁP NHẰM TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI CỤC ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA VIỆT NAM 81
4.1. Phương hướng, mục tiêu nhiệm vụ năm 2015 của Cục đường thủy nội địa Việt Nam 81
4.2. Giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ nhân viên Cục đường thủy nội địa Việt Nam 86
4.2.1. Đẩy mạnh chế độ đào tạo và tạo cơ hội thăng tiến cho cán bộ nhân viên 86
4.2.2. Nâng cao, cải thiện chính sách lương và phúc lợi 87
4.2.3. Tạo điều kiện cho mối quan hệ với đồng nghiệp phát triển.....88
4.2.4. Đổi mới phong cách lãnh đạo 88
4.2.5. Cải thiện điều kiện làm việc.....90
4.2.6. Xây dựng bản mô tả công việc rõ ràng 91
4.3. Kiến nghị đối với nhà nước.....91
KẾT LUẬN 92
TÀI LIỆU THAM KHẢO 93
PHỤ LỤC 94

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ATGT	: An toàn giao thông
ĐTNĐ	: Đường thủy nội địa
GTVT	: Giao thông vận tải
NSNN	: Ngân sách nhà nước
QLĐTNĐ	: Quản lý đường thủy nội địa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. Các yếu tố trong bậc thang nhu cầu của Maslow 8
Bảng 3.1. Nhân viên được cử đi đào tạo và kinh phí đào tạo (2012 - 2014) 46
Bảng 3.2. Trách nhiệm công tác của cán bộ công nhân viên sau đào tạo 47
Bảng 3.3. Thống kê thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát 50
Bảng 3.4. Đánh giá về Lương và phúc lợi 51
Bảng 3.5. Đánh giá về cơ hội đào tạo và thăng tiến 52
Bảng 3.6. Đánh giá về quan hệ với cấp trên 53
Bảng 3.7. Đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp 54
Bảng 3.8. Đánh giá về đặc điểm công việc 55
Bảng 3.9. Đánh giá về Điều kiện làm việc 56
Bảng 3.10. Đánh giá chung về Động lực làm việc 57
Bảng 3.11. Bảng tổng hợp kết quả kiểm định Cronbach's Alpha 58
Bảng 3.12. Phân tích nhân tố biến Lương và phúc lợi 59
Bảng 3.13. Phân tích nhân tố biến Cơ hội đào tạo và thăng tiến 60
Bảng 3.14. Nhân tố biến Quan hệ với cấp trên 61
Bảng 3.15. Phân tích nhân tố biến Mối quan hệ đồng nghiệp 61
Bảng 3.16. Phân tích nhân tố biến đặc điểm công việc 62
Bảng 3.17. Phân tích nhân tố biến Điều kiện làm việc 63
Bảng 3.18. Phân tích nhân tố Mức độ tạo động lực chung 64
Bảng 3.19. Bảng mô hình hòi quy và phân tích phương sai (ANOVA) 66
Bảng 3.20. Kết quả hồi quy 67
Bảng 3.21. Bảng tổng hợp và diễn giải kết quả hồi qui 68
Bảng 3.22. Tạo động lực làm việc theo giới tính 70
Bảng 3.23. So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo nhóm tuổi 71
Bảng 3.24. So sánh tạo động lực làm việc theo trình độ 72
Bảng 3.25. So sánh động lực làm việc theo thâm niên công tác 73
Bảng 3.26. So sánh động lực làm việc theo thu nhập 74