ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

LORINHEUANG SOUPHONGPHAI

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ HỮU NGHỊ VIÊNG CHĂN - HÀ NỘI

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2016

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

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

LORINHEUANG SOUPHONGPHAI

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ HỮU NGHỊ VIÊNG CHĂN - HÀ NỘI

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. Nguyễn Thị Gấm

THÁI NGUYÊN - 2016

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 11 năm 2016

Tác giả luận văn

Lorinheuang Souphongphai

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

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: ***"Những yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc của cán bộ giảng viên trường Cao đẳng Kỹ thuật và dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội"***, 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.

Để hoàn thành được đề tài, tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ của Trường Cao đẳng Kỹ thuật và dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội, các giảng viên của nhà trường đã cung cấp thông tin để tôi hoàn thành luận văn này. Đặc biệt, tôi xin trân trọng cảm ơn thầy Hiệu trưởng nhà trường, người đã dành sự quan tâm đặc biệt trong việc góp ý nội dung luận văn, chỉnh sửa tiếng Việt để giúp tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin cảm ơn bạn bè đồng nghiệp và gia đình đã động viên, giúp đỡ tôi thực hiện tốt bản luận văn này.

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

Thái Nguyên, ngày tháng 11 năm 2016

Tác giả luận văn

Lorinheuang Souphongphai

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

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
DANH MỤC CÁC HÌNH x
MỞ ĐẦU 1
1. Tính cấp thiết của đề tài 1
2. Mục tiêu nghiên cứu 2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 3
4. Những đóng góp mới của luận văn 4
5. Kết cấu của luận văn 5
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC 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 động lực 6
1.1.1.2. Khái niệm tạo động lực 7
1.1.1.3. Bản chất của động lực lao động 7
1.1.2. Sự cần thiết và tầm quan trọng của việc tạo động lực làm việc cho người lao động 9
1.1.3. Các học thuyết về tạo động lực 11
1.1.3.1. Học thuyết nhu cầu của Maslow 11
1.1.3.2. Thuyết hai nhân tố của Herzberg 14
1.1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc cho cán bộ giảng viên 17
1.1.4.1. Lương và phúc lợi 17
1.1.4.2. Đào tạo và phát triển 19
1.1.4.3. Mối quan hệ với cấp trên 20
1.1.4.4. Mối quan hệ với đồng nghiệp 21
1.1.4.5. Điều kiện làm việc 22

1.2. Kinh nghiệm về tạo động lực cho cán bộ công chức 23
1.2.1. Kinh nghiệm làm việc của một số các tổ chức ở Việt Nam 23
1.2.2. Bài học kinh nghiệm cho Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 25
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 26
2.1. Các câu hỏi đặt ra để đề tài giải quyết 26
2.2. Phương pháp nghiên cứu 26
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin 26
2.2.1.1. Nguồn số liệu thứ cấp 26
2.2.1.2. Nguồn số liệu sơ cấp 27
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin 27
2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin 28
2.2.5. Phân tích hồi quy tuyến tính 28
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu 30
Chương 3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ HỮU NGHỊ VIÊNG CHĂN - HÀ NỘI 31
3.1. Giới thiệu chung về Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 31
3.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 31
3.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 34
3.1.3. Các chương trình đào tạo tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 35
3.1.4. Quy mô đào tạo Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 36
3.1.5. Hợp tác quốc tế của Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 37

3.1.6. Đánh giá chung những thuận lợi khó khăn của Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 37
3.2. Thực trạng tạo động lực cho cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 38
3.2.1. Chính sách và biện pháp mà Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội thực hiện nhằm tạo động lực cho cán bộ giảng viên nhà trường 38
3.2.1.1. Tạo động lực làm việc thông qua khuyến khích tài chính 38
3.2.1.2. Tạo động lực thông qua những phụ cấp riêng của nhà trường.... 44
3.2.1.3. Tạo động lực làm việc thông qua đào tạo và phát triển 46
3.2.1.4. Tạo động lực làm việc thông qua tăng cường cơ sở vật chất và điều kiện làm việc 46
3.2.1.5. Tạo động lực thông qua bầu không khí làm việc 47
3.2.2. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu 48
3.2.3. Đánh giá thực trạng các yếu tố tạo động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu 51
3.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 61
3.2.4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo 61
3.2.4.2. Phân tích nhân tố 67
3.2.4.3. Ma trận tương quan 73
3.2.4.4. Phân tích mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc của cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 74
3.3. Đánh giá chung về thực trạng tạo động lực cho cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội..... 77
3.3.1. Những thành tựu đạt được 77
3.3.2. Những khó khăn, hạn chế 77

Chương 4. GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ HỮU NGHỊ VIÊNG CHĂN - HÀ NỘI TRONG GIAI ĐOẠN TỚI 78
4.1. Định hướng phát triển của nhà trường 78
4.1.1. Định hướng phát triển của nhà trường 78
4.1.2. Định hướng phát triển nhằm tạo động lực cho cán bộ giảng viên 80
4.2. Giải pháp tạo động lực cho cán bộ giảng viên Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 81
4.2.1. Xây dựng mối quan hệ thân thiên với cấp trên và đồng nghiệp 81
4.2.2. Nâng cao cơ sở vật chất tạo điều kiện làm việc tốt cho cán bộ giảng viên của nhà trường 83
4.2.3. Chính sách đào tạo và phát triển 84
4.2.4. Chính sách lương và phúc lợi 85
4.3. Kiến nghị 86
KẾT LUẬN 88
TÀI LIỆU THAM KHẢO 90
PHỤ LỤC 91

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BGD	Bộ Giáo dục
CĐ	Cao đẳng
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: Trình độ chuyên môn của cán bộ giảng viên trong biên chế của nhà trường 34
Bảng 3.2: Chương trình đào tạo của nhà trường 35
Bảng 3.3: Số sinh viên tốt nghiệp từ năm 204 - 2016 36
Bảng 3.4: Giới tính và cương vị công tác của cán bộ, giảng viên Trường CĐ Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 48
Bảng 3.5: Độ tuổi của cán bộ giảng viên Trường CĐ Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 49
Bảng 3.6: Số lượng cán bộ giảng viên Trường CĐ Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội phân theo đơn vị công tác 49
Bảng 3.7: Thâm niên công tác của cán bộ, giảng viên Trường CĐ Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 50
Bảng 3.8: Trình độ của cán bộ, giảng viên Trường CĐ Kỹ thuật và Dạy nghề Hữu nghị Viêng Chăn - Hà Nội 51
Bảng 3.9: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về chính sách lương và phúc lợi 52
Bảng 3.10: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về cơ hội đào tạo và thăng tiến 53
Bảng 3.11: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về mối quan hệ với cấp trên 55
Bảng 3.12: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về mối quan hệ với đồng nghiệp 57
Bảng 3.13: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về điều kiện làm việc ở Nhà trường 58
Bảng 3.14: Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về thực trạng động lực làm việc của cán bộ giảng viên nhà trường 60