

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

PHAN THU HÀ

NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
BIA HÀ NỘI - HẢI DƯƠNG

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

PHAN THU HÀ

**NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
BIA HÀ NỘI - HẢI DƯƠNG**

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: TS VŨ THANH LIÊM

THÁI NGUYÊN - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan tất cả các nội dung của Luận văn “*Nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương*” là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu trong luận văn là trung thực, do chính tác giả thu thập và phân tích, nội dung trích dẫn đều chỉ rõ nguồn gốc. Những số liệu và kết quả trong luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào.

Thái Nguyên, ngày 27 tháng 5 năm 2016

Tác giả luận văn

Phan Thu Hà

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin bày tỏ sự biết ơn đến Ban giám hiệu, toàn thể các thầy, cô giáo trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã nhiệt tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức trong quá trình tác giả theo học tại trường và tạo điều kiện thuận lợi nhất để giúp tác giả trong thời gian học tập và nghiên cứu nhằm hoàn thành chương trình Cao học.

Tôi xin gửi lời biết ơn sâu sắc tới TS. Vũ Thanh Liêm đã dành nhiều thời gian và tâm huyết tận tình hướng dẫn nghiên cứu, giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn.

Đồng thời, Tôi cũng xin cảm ơn công nhân viên và Ban lãnh đạo Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương đã giúp đỡ, tạo điều kiện cũng như góp ý kiến cho luận văn được hoàn thiện hơn.

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 khóa học.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, ngày 27 tháng 5 năm 2016

Tác giả luận văn

Phan Thu Hà

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vi
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH	vii
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.....	2
4. Ý nghĩa khoa học của luận văn	3
5. Kết cấu của luận văn	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	4
1.1. Cơ sở lý luận về động lực lao động	4
1.1.1. Khái niệm về động lực và nâng cao động lực làm việc	4
1.1.2. Vai trò của tạo động lực làm việc	5
1.1.3. Các học thuyết về tạo động lực.....	7
1.1.4. Nội dung nghiên cứu tạo động lực làm việc cho người lao động	10
1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho người lao động.....	15
1.2. Cơ sở thực tiễn về tạo động lực làm việc cho người lao động	18
1.2.1. Kinh nghiệm tạo động lực làm việc tại một số doanh nghiệp điển hình trên thế giới và tại Việt Nam.....	18
1.2.2. Bài học kinh nghiệm trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương.....	21
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	23

2.1. Câu hỏi nghiên cứu	23
2.2. Mô hình phân tích và giả thuyết nghiên cứu.....	23
2.3. Phương pháp nghiên cứu.....	24
2.3.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu:.....	24
2.3.2. Phương pháp thu thập thông tin	24
2.3.3. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	25
2.3.4. Phương pháp phân tích thông tin	25
2.4. Hệ thống các chỉ tiêu thống kê nghiên cứu	28
Chương 3. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BIA HÀ NỘI - HẢI DUƠNG.....	29
3.1. Giới thiệu về Công ty Cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương.....	29
3.1.1. Lịch sử hình thành.....	29
3.1.2. Chức năng nhiệm vụ của Công ty	31
3.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	32
3.1.4. Tình hình nhân sự Công ty CP Bia Hà Nội - Hải Dương	35
3.2. Thực trạng về động lực làm việc của người lao động tại Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương	42
3.2.1. Các hoạt động nhằm tạo động lực làm việc tại Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương.....	42
3.2.2. Đánh giá của nhân viên và công nhân Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương về công tác tạo động lực làm việc.....	49
3.2.3. Động lực làm việc của nhân viên và công nhân Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương thông qua mô hình nghiên cứu	57
3.3. Các yếu tố khác ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương	64
3.4. Đánh giá chung về công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương.....	67

3.4.1. Một số kết quả đã đạt được	67
3.4.2. Một số tồn tại và nguyên nhân	68
Chương 4. NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BIA HÀ NỘI - HẢI DƯƠNG.....	71
4.1. Quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển người lao động tại Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương giai đoạn 2015 - 2020	71
4.1.1. Quan điểm động lực làm việc của người lao động tại Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương	71
4.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty .	72
4.1.3. Mục tiêu nguồn nhân lực của Công ty cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương.....	73
4.2. Giải pháp nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương	73
4.2.1. Đổi mới chế độ đào tạo và tạo cơ hội thăng tiến cho cán bộ nhân viên	73
4.2.2. Cải thiện chính sách lương và phúc lợi.....	75
4.2.3. Xây dựng môi trường cho mối quan hệ với đồng nghiệp phát triển	78
4.2.4. Đổi mới phong cách lãnh đạo	78
4.2.5. Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc.....	79
4.2.6. Hoàn thiện môi trường làm việc, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và quan hệ lao động hài hòa.....	81
4.3. Kiến nghị.....	82
4.4. Hạn chế của đề tài	83
KẾT LUẬN	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO	85
PHỤ LỤC	86

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1.	Nhân sự Công ty CP Bia Hà Nội - Hải Dương.....	35
Bảng 3.2.	Nội dung chương trình đào tạo qua các năm.....	43
Bảng 3.3.	Mức lương, thưởng trung bình của nhân viên và công nhân Công ty giai đoạn 2012 - 2013	46
Bảng 3.4.	Tình hình tổ chức hội nghị công nhân hàng năm	49
Bảng 3.5.	Đánh giá về Lương và phúc lợi	50
Bảng 3.6.	Đánh giá về cơ hội đào tạo và thăng tiến.....	51
Bảng 3.7.	Đánh giá về quan hệ với cấp trên	52
Bảng 3.8.	Đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp	53
Bảng 3.9.	Đánh giá về đặc điểm công việc	54
Bảng 3.10.	Đánh giá về Điều kiện làm việc.....	55
Bảng 3.11.	Đánh giá chung về Động lực làm việc.....	56
Bảng 3.12.	Bảng tổng hợp kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo ..	57
Bảng 3.13.	Bảng mô hình hồi quy và phân tích phương sai (ANOVA) .	60
Bảng 3.14.	Kết quả hồi quy.....	61
Bảng 3.15.	Bảng tổng hợp và diễn giải kết quả hồi qui	62

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH

Biểu đồ:

Biểu đồ 3.1.	Số lượng lao động theo giới tính	36
Biểu đồ 3.2.	Tỷ lệ nhân viên văn phòng theo độ tuổi	37
Biểu đồ 3.3.	Tỷ lệ công nhân theo độ tuổi	37
Biểu đồ 3.4.	Tỷ lệ công nhân viên văn phòng phân theo thời gian công tác	38
Biểu đồ 3.5.	Tỷ lệ công nhân phân theo thời gian công tác	39
Biểu đồ 3.6.	Tỷ lệ NVVP phân theo trình độ học vấn	40
Biểu đồ 3.7.	Tỷ lệ công nhân phân theo trình độ học vấn	40
Biểu đồ 3.8.	Tỷ lệ NVVP phân theo mức lương	41
Biểu đồ 3.9.	Tỷ lệ công nhân phân theo mức lương	41
Biểu đồ 3.10.	Tỷ lệ công nhân phân theo bậc lao động	42

Hình:

Hình 1.1.	Sơ đồ quá trình tạo động lực.....	7
Hình 1.2.	Nhu cầu cấp bậc của Maslow	8
Hình 1.3.	Thuyết hai nhân tố của Herzberg.....	9
Hình 1.4.	Thuyết kỳ vọng của Vroom	10
Hình 3.1.	Sơ đồ cấu tổ chức Công ty Cổ phần bia Hà Nội - Hải Dương	32

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Một quốc gia, tổ chức muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người,... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia, tổ chức từ trước đến nay.

Tạo động lực làm việc giúp con người được thoải mái, yên tâm làm việc lâu dài với tổ chức, giúp tổ chức tiết kiệm được thời gian và chi phí, vì việc tuyển dụng hay điều động người lao động mới nắm bắt được công việc, có năng lực để lấp vào vị trí bỏ trống là một quá trình tiêu tốn thời gian và chi phí đào tạo.

Khi đã có được động lực làm việc, người lao động sẽ làm việc tích cực hơn và yên tâm làm việc lâu dài với tổ chức, từ đó dẫn đến hiệu suất và hiệu quả công việc cao hơn. Có một thực tế đang tồn tại hiện nay, người lao động khi làm việc được một thời gian tại công ty, họ sẽ cảm thấy thiếu thoải mái và thiếu động lực với công việc hiện tại từ đó dẫn hiệu quả công việc chưa cao, năng suất thấp và doanh số của công ty suy giảm. Vấn đề trên đang là một thách thức đối với các tổ chức, doanh nghiệp, công ty trong quá trình phát triển.

Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Hải Dương là một công ty con trực thuộc Tổng công ty CP Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội. Trong quá trình hình thành và phát triển, Công ty luôn chú trọng quan tâm đến việc làm sao để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc của người lao động, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, củng cố vị thế của công ty trên thị trường. Công ty đã có nhiều cố gắng trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động. Tuy nhiên động lực làm việc cho người lao động của công ty còn tồn tại một số bất cập. Mặt khác động lực làm việc đòi hỏi phải thường xuyên quan tâm cho phù hợp với sự thay đổi. Chính vì vậy, sau một thời gian nghiên cứu và tìm hiểu, tôi đã