

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

NGUYỄN XUÂN MẠNH

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TẠO ĐỘNG LỰC
LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI CHI CỤC
QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH THÁI NGUYÊN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

THÁI NGUYÊN - 2017

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

NGUYỄN XUÂN MẠNH

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TẠO ĐỘNG LỰC
LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI CHI CỤC
QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH THÁI NGUYÊN**

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 - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng đây là công trình nghiên cứu của tác giả. Số liệu và kết quả nghiên cứu là trung thực và chưa từng được sử dụng trong bất cứ luận văn, luận án nào.

Tôi xin cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn đều đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đều được chỉ rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, ngày 20 tháng 5 năm 2017

Học viên thực hiện

Nguyễn Xuân Mạnh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, trước tiên tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, các thầy cô giáo trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên những người đã trang bị cho tôi những kiến thức cơ bản và những định hướng đúng đắn trong học tập và tu dưỡng đạo đức, tạo tiền đề tốt để tôi học tập và nghiên cứu.

Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS. TS. Nguyễn Thị Gấm người đã dành nhiều thời gian và tâm huyết, tận tình hướng dẫn chỉ bảo cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài.

Tôi xin chân thành cảm ơn các Phòng, Khoa, Trung tâm trường Đại học Kinh tế & QTKD đã cung cấp những thông tin cần thiết và giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, người thân và bạn bè đã quan tâm giúp đỡ, động viên và tạo điều kiện cho tôi trong học tập, tiến hành nghiên cứu và hoàn thành đề tài này.

Xin chân thành cảm ơn!

Thái Nguyên, ngày 20 tháng 5 năm 2017

Học viên thực hiện

Nguyễn Xuân Mạnh

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, SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ.....	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài	4
5. Kết cấu của luận văn	5
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC	
LÀM VIỆC CHO CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	6
1.1. Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc cho công chức và 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. Khái niệm công chức và người lao động	8
1.1.2. Sự cần thiết tạo động lực làm việc cho công chức và 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. Học thuyết 2 nhân tố của Herzberg.....	12
1.1.3.3. Thuyết kỳ vọng của Victor H.Vroom	12
1.1.3.4. Học thuyết về sự tăng cường tích cực (B.F.Skinner).....	13
1.1.3.5. Học thuyết công bằng (J.Stacy Adams)	13
1.1.4. Nội dung tạo động lực làm việc cho công chức và người lao động quản lý thị trường.....	14
1.1.4.1. Xác định nhu cầu của người lao động.....	14
1.1.4.2. Yếu tố khuyến khích tài chính	15

1.1.4.3. Yếu tố khuyến khích phi tài chính	20
1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho công chức và người lao động	25
1.1.5.1. Yếu tố thuộc về cá nhân công chức và người lao động	25
1.1.5.2. Yếu tố thuộc về doanh nghiệp	26
1.1.5.3. Yếu tố thuộc môi trường bên ngoài	30
1.2. Cơ sở thực tiễn về tạo động lực làm việc cho công chức và người lao động	31
1.2.1. Kinh nghiệm trong nước	31
1.2.2. Bài học kinh nghiệm cho Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	34
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	36
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	36
2.2. Phương pháp nghiên cứu	36
2.2.1. Phương pháp chọn điểm	36
2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin	37
2.2.2.1. Nguồn số liệu thứ cấp	37
2.2.2.2. Nguồn số liệu sơ cấp	37
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin	39
2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin	39
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	40
2.3.1. Chỉ tiêu đánh giá quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức và người lao động	40
2.3.2. Chỉ tiêu đánh giá các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của công chức và người lao động	40
Chương 3. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CHI CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH THÁI NGUYÊN	41
3.1. Tổng quan về Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	41
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	41
3.1.2. Mô hình tổ chức, chức năng và nhiệm vụ của Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	41
3.1.2.1. Mô hình tổ chức của Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	41
3.1.2.2. Chức năng nhiệm vụ của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	42

3.1.2.3. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban thuộc Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên.....	43
3.1.3. Thực trạng đội ngũ công chức và người lao động của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên.....	44
3.1.3.1. Quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên.....	44
3.1.3.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp đội ngũ công chức và người lao động của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên.....	49
3.1.3.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức và người lao động tại Chi cục QLTT tỉnh Thái Nguyên.....	51
3.2. Thực trạng tạo động lực cho công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	52
3.2.1. Chính sách và biện pháp Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên đã áp dụng để tạo động lực cho công chức và người lao động.....	52
3.2.1.1. Xác định nhu cầu của công chức và người lao động trong Chi cục.....	52
3.2.1.2. Các biện pháp khuyến khích tài chính	53
3.2.1.3. Khuyến khích phi tài chính	66
3.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	74
3.2.2.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu	74
3.2.2.2. Đánh giá thực trạng các yếu tố tạo động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu	75
3.2.2.3. Kết quả phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của công chức và người lao động bằng mô hình hồi quy	87
3.3. Đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc cho công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	94
3.3.1. Những thành tựu đạt được.....	94
3.3.2. Những khó khăn, hạn chế.....	98
Chương 4. GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÔNG CHỨC CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CHI CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH THÁI NGUYÊN	103
4.1. Phương hướng và mục tiêu phát triển công chức và người lao động của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới.....	103

4.1.1. Bối cảnh KT-XH tác động đến chất lượng công chức và người lao động và yêu cầu nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức và người lao động Quản lý thị trường.....	103
4.1.2. Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và người lao động từ nay đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030	104
4.1.2.1. Mục tiêu, phương hướng của nâng cao chất lượng công chức và người lao động giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030.....	104
4.1.2.2. Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và người lao động hành chính nhà nước tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến 2030	105
4.2. Giải pháp tạo động lực cho công chức và người lao động của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên	105
4.2.1. Tiến hành xác định nhu cầu của từng nhóm đối tượng lao động trong cơ quan làm căn cứ để đưa ra các biện pháp tạo động lực phù hợp	105
4.2.2. Hoàn thiện chính sách tiền lương	107
4.2.3. Hoàn thiện chính sách tiền thưởng	109
4.2.4. Hoàn thiện các chính sách phúc lợi	112
4.2.5. Cải thiện môi quan hệ đồng nghiệp, bầu không khí làm việc	113
4.2.6. Cải thiện môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi.....	114
4.2.7. Hoàn thiện Công tác phân tích công việc	115
4.2.8. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp	116
4.3. Kiến nghị đối với các bên có liên quan.....	118
4.3.1. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên	118
4.3.2. Đối với Sở Công thương tỉnh Thái Nguyên.....	120
4.3.3. Đối với đội ngũ công chức và người lao động Chi cục	121
KẾT LUẬN	123
TÀI LIỆU THAM KHẢO	124
PHỤ LỤC.....	126

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Nguyên văn
3	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
1	BHXH	Bảo hiểm xã hội
2	BHYT	Bảo hiểm y tế
4	CC	Công chức và người lao động
5	CCQLTT	Chi cục quản lý thị trường
6	DN	Doanh nghiệp
7	HCNN	Hành chính Nhà nước
8	KS	Kiểm soát
9	KSV	Kiểm soát viên
10	NLĐ	Người lao động
11	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
12	QLTT	Quản lý thị trường
13	UBND	Ủy ban nhân dân
14	VPHC	Vi phạm hành chính
15	VSATTP	Vệ sinh an toàn thực phẩm

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1:	Quy mô đội ngũ công chức và người lao động tại chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016	45
Bảng 3.2:	Đội ngũ công chức và người lao động phân theo độ tuổi tại chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016.....	47
Bảng 3.3:	Tỷ lệ giới tính của đội ngũ công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016.....	48
Bảng 3.4:	Trình độ chính trị của đội ngũ công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016.....	49
Bảng 3.5:	Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016.....	51
Bảng 3.6:	Thu nhập trung bình của người lao động Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2012-2016 so với lạm phát và tăng trưởng kinh tế	56
Bảng 3.7:	Đánh giá tiền lương của công chức và người lao động tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên.....	59
Bảng 3.8:	Thông kê tiền thưởng trung bình theo tháng giai đoạn 2012-2016.....	63
Bảng 3.9:	Thành tích thực hiện công việc của công chức và người lao động	68
Bảng 3.10:	Thông kê công tác đào tạo của Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2012-2016	71
Bảng 3.11:	Mức độ hài lòng của Công chức và người lao động về công tác bố trí sắp xếp công việc.....	72
Bảng 3.12:	Mô tả mẫu khảo sát	75
Bảng 3.13:	Mức độ hài lòng của công chức với thu nhập từ lương cơ bản.....	76
Bảng 3.14:	Kết quả khảo sát về chính sách phúc lợi	78
Bảng 3.15:	Mức độ hài lòng của công chức, công nhân viên về mối quan hệ trong công việc	79
Bảng 3.16:	Mức độ hài lòng của công chức, công nhân viên về hiệu quả làm việc.....	81
Bảng 3.17:	Mức độ hài lòng của CC về điều kiện làm việc	83