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

BÙI THỊ THÙY DƯƠNG

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2015

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

BÙI THỊ THÙY DƯƠNG

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN DUY DŨNG

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đề tài nghiên cứu này do chính tôi thực hiện dựa trên kết quả khảo sát thực tế tại trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên, không có sự sao chép công trình nghiên cứu của tác giả khác hay sự giả tạo số liệu nghiên cứu.

Thái Nguyên, tháng 12 năm 2015

Học viên

Bùi Thị Thùy Dương

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đạo tạo, cùng các thầy, cô giáo trong Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên đã tận tình giúp đỡ, tạo mọi điều kiện cho tôi trong quá trình học tập và thực hiện đề tài.

Đặc biệt xin chân thành cảm ơn PGS.TS. Nguyễn Duy Dũng đã trực tiếp hướng dẫn, chỉ bảo tận tình và đóng góp nhiều ý kiến quý báu, giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

Tôi xin chân thành cảm ơn cán bộ, lãnh đạo trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên đã tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu sơ bộ và điều tra khảo sát dữ liệu giúp tôi toàn hoàn thành đề tài tốt nghiệp.

Cuối cùng tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, bạn bè và các bạn đồng môn lớp Quản trị kinh doanh K10C đã động viên, giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Thái Nguyên, tháng 12 năm 2015

Học viên

Bùi Thị Thùy Dương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN i
LỜI CẢM ƠN ii
MỤC LỤC iii
DANH MỤC VIẾT TẮT vi
DANH MỤC CÁC BẢNG vii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH ix
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 3
5. Bố cục của luận văn 4
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG 5
1.1. Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc cho người lao động 5
1.1.1. Động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc 5
1.1.2. Tạo động lực làm việc 9
1.1.3. Các học thuyết tạo động lực làm việc cho người lao động 14
1.2. Cơ sở thực tiễn 22
1.2.1. Các kinh nghiệm thực tiễn 22
1.2.2. Bài học kinh nghiệm rút ra 23
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 25
2.1. Câu hỏi nghiên cứu 25
2.2. Phương pháp nghiên cứu 25
2.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu 25
2.2.2. Phương pháp chọn mẫu 27
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin 28
2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin 28
2.2.5. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết cho đề tài 30

2.2.6. Mã hóa dữ liệu 32
2.2.7. Kết luận về kết quả nghiên cứu 33
2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu 34
Chương 3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN 35
3.1. Giới thiệu chung về trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên 35
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển 35
3.1.2. Cơ cấu tổ chức 35
3.1.3. Quy mô và chất lượng đào tạo 38
3.1.4. Sứ mệnh và mục tiêu của Nhà trường 40
3.2. Khái quát chung về tình hình giảng viên của Trường 40
3.2.1. Quy mô đội ngũ giảng viên 40
3.2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên 40
3.3. Các biện pháp Nhà trường đã thực hiện để tạo động lực làm việc cho giảng viên 43
3.3.1. Tạo động lực vật chất 43
3.3.2. Tạo động lực tinh thần 51
3.4. Đánh giá chung của đối tượng nghiên cứu về tạo động lực và các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc 54
3.4.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu 54
3.4.2. Phân tích kết quả điều tra 57
3.4.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho giảng viên trường CĐ Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên 65
3.4.4. Phân tích so sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu 76
3.5. Đánh giá chung công tác tạo động lực lao động cho giảng viên tại Trường Cao Đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên 84
3.5.1. Ưu điểm 84
3.5.2. Hạn chế 85
3.5.3. Nguyên nhân của các hạn chế 87

Chương 4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NHẰM TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN 88
4.1. Mục tiêu phát triển Nhà trường đến năm 2020 88
4.1.1. Mục tiêu tổng quát 88
4.1.2. Mục tiêu cụ thể của từng giai đoạn 88
4.1.3. Mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên 88
4.2. Đề xuất giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên của Nhà trường 89
4.2.1. Chính sách về thu nhập 90
4.2.2. Chính sách về Đánh giá thành tích, khen thưởng và kỷ luật 92
4.2.3. Tăng cường cơ hội học tập, nghiên cứu khoa học và khả năng thăng tiến cho giảng viên 94
4.2.4. Nâng cao chất lượng môi trường và điều kiện làm việc 96
4.2.5. Tăng cường mối quan hệ giữa các giảng viên trong và ngoài khoa, giữa các cấp lãnh đạo và các giảng viên 97
4.3. Kiến nghị 98
4.3.1. Kiến nghị với đội ngũ giảng viên Nhà trường 98
4.3.2. Kiến nghị với Tỉnh Thái Nguyên 98
4.3.3. Kiến nghị với Chính phủ 99
KẾT LUẬN 100
TÀI LIỆU THAM KHẢO 102
PHỤ LỤC 104

DANH MỤC VIẾT TẮT

CĐ	Cao đẳng
CTHT	Sự hỗ trợ từ cấp trên
DGTT	Đánh giá thành tích, cơ hội đào tạo và thăng tiến
DLLV	Động lực làm việc
MTLV	Môi trường và điều kiện làm việc
PHOD	Sự phù hợp và ổn định trong công việc
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TN	Thu nhập

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Bảng mã hóa các biến quan sát 32
Bảng 3.1. Bảng tổng hợp số liệu tuyển sinh 39
Bảng 3.2. Bảng tổng hợp kết quả học tập của sinh viên 40
Bảng 3.3. Thống kê, phân loại giảng viên Nhà trường tháng 4 năm 2015 41
Bảng 3.4. Thống kê phân loại giảng viên theo trình độ, giới tính, độ tuổi tháng 4 năm 2015 41
Bảng 3.5. Mức đóng bảo hiểm cho người lao động áp dụng tại Trường CĐ Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên giai đoạn 2011-2015 46
Bảng 3.6. Mức thanh toán của Nhà trường cho giảng viên ra đề thi 47
Bảng 3.7. Mức thanh toán của Nhà trường cho giảng viên chấm thi 48
Bảng 3.8. Hệ số X1, X2 tính thu nhập tăng thêm của Trường giai đoạn 2011 - 2015 50
Bảng 3.9. Hệ số K, H tính thu nhập tăng thêm của Trường giai đoạn 2011-2015 50
Bảng 3.10. Chi cho phúc lợi của Nhà trường 51
Bảng 3.11. Thống kê thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát 54
Bảng 3.12. Thống kê biến Thu nhập 57
Bảng 3.13. Thống kê biến Đánh giá thành tích, cơ hội đào tạo và thăng tiến 58
Bảng 3.14. Thống kê biến Môi trường và điều kiện làm việc 60
Bảng 3.15. Thống kê biến Sự phù hợp và tính ổn định trong công việc 61
Bảng 3.16. Thống kê biến Sự hỗ trợ của cấp trên 62
Bảng 3.17. Đánh giá chung của giảng viên về động lực làm việc 64
Bảng 3.18. Kiểm định độ tin cậy của biến thu nhập 65
Bảng 3.19. Kiểm định độ tin cậy của biến Đánh giá thành tích, cơ hội đào tạo và thăng tiến 66
Bảng 3.20. Kiểm định độ tin cậy của biến Môi trường và điều kiện làm việc 66
Bảng 3.21. Kiểm định độ tin cậy của biến Sự phù hợp và tính ổn định trong công việc 67
Bảng 3.22. Kiểm định độ tin cậy của biến Sự hỗ trợ của cấp trên 67

Bảng 3.23. Kiểm định độ tin cậy của biến động lực làm việc 68
Bảng 3.24. Kết quả phân tích EFA của thang đo các nhân tố tạo động lực làm việc 69
Bảng 3.25. Kết quả phân tích EFA của thang đo động lực làm việc 71
Bảng 3.26. Mô hình điều chỉnh qua kiểm định Cronbach Alpha và phân tích EFA 72
Bảng 3.27. Kiểm định tương quan giữa các biến 72
Bảng 3.28. Kết quả mô hình hồi quy 73
Bảng 3.29. Phân tích phương sai - ANOVA 74
Bảng 3.30. Hệ số phóng đại phương sai - Coefficients[a] 74
Bảng 3.31. Xếp hạng các biến độc lập theo giá trị beta chuyển hóa 75
Bảng 3.32. Tạo động lực làm việc theo giới tính 76
Bảng 3.33. So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo giới tính 77
Bảng 3.34. Tạo động lực làm việc theo độ tuổi 78
Bảng 3.35. So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo độ tuổi 79
Bảng 3.36. Tạo động lực làm việc theo thời gian công tác tại Trường 80
Bảng 3.37. So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo Thời gian công tác 81
Bảng 3.38. Tạo động lực làm việc theo trình độ chuyên môn 82
Bảng 3.39. So sánh sự khác biệt về tạo động lực làm việc theo trình độ chuyên môn 84