

NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG LONG AN

Improving work motivation for employees at Long An College

Phạm Hồng Sen¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
phsenqt8@hv.dla.edu.vn

Tóm tắt — Nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại Trường Cao đẳng Long An trong giai đoạn 2020 - 2023 đã đạt được những kết quả tích cực. Tuy nhiên, việc nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại trường vẫn còn một số hạn chế như: kết quả đánh giá công việc và các hoạt động còn mang tính chất hình thức; đánh giá thực hiện công việc của người lao động chưa minh bạch, khách quan, công bằng, nguồn nhân lực sau đào tạo chưa được sử dụng hợp lý,... Vì vậy, cần nghiên cứu, phân tích thực trạng tại Trường Cao đẳng Long An từ đó đưa ra các giải pháp để nâng cao động lực làm việc của người lao động.

Abstract — Improving work motivation for employees at Long An College in the period of 2020 - 2023 has achieved positive results. However, the improvement of work motivation for employees at the school still has some limitations such as: Results of job evaluation and activities are still of a formal nature; Evaluation of the work performance of employees is not transparent, objective, fair, post-training human resources have not been used properly, etc. Therefore, it is necessary to study and analyze the current situation at Long An College then offer solutions to improve the work motivation of employees.

Từ khóa — Động lực làm việc (working motivation), người lao động (employees), Trường Cao đẳng Long An (Long An College).

1. Sự cần thiết của đề tài

Trong xu thế hiện nay, cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và toàn cầu hóa đang diễn ra vô cùng mạnh mẽ, môi trường cạnh tranh ngày càng trở nên gay gắt giữa các tổ chức bao gồm cả tổ chức công và tổ chức tư, trong đó, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp là sự cạnh tranh mang tính chất khốc liệt nhất đòi hỏi các doanh nghiệp phải xây dựng cho mình một đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, nhiệt tình, sáng tạo trong công việc giúp cho doanh nghiệp đạt được mục tiêu như mong muốn, làm việc hiệu quả nhằm phát huy các thế mạnh của doanh nghiệp để giành được các lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Trong thời gian qua Trường Cao đẳng Long An không ngừng phát triển. Cơ sở đào tạo phục vụ giảng dạy được đầu tư xây dựng mới hoàn chỉnh, trang thiết bị dạy và học được cải thiện rõ rệt và từng bước hiện đại, đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý phát triển về số lượng, chất lượng với cơ cấu ngày càng hợp lý hơn, số lượng học sinh, sinh viên xu hướng tăng lên hàng năm. Tuy nhiên, chất lượng giảng dạy và học tập của học sinh, sinh viên còn hạn chế. Hạn chế này có nhiều nguyên nhân như: Việc đánh giá, xếp loại và khen thưởng viên chức bình quân lợi ích; môi trường làm việc thiếu thu hút, cơ hội thăng tiến; công tác xét tuyển; việc bố trí, sắp xếp công việc thiếu hợp lý, đôi khi không phù hợp với năng lực, sở trường của giảng viên; chế độ lương thưởng còn hạn chế; phong cách lãnh đạo và văn hóa tổ chức chưa phù hợp. Thiếu động lực làm việc sẽ làm giảm chất lượng công việc. Như vậy, muốn nâng cao chất lượng dạy và học thì phải nâng cao động lực làm việc của đội ngũ giảng viên.

2. Động lực và tạo động lực cho người lao động

2.1. Khái niệm về động lực

Theo Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2010), động lực là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể (nói cách khác, động lực gồm tất cả những lí do khiến con người hành động). Từ quan điểm

đó, thì động lực gồm các yếu tố bên trong và bên ngoài tác động thúc đẩy con người hành động nhằm được mục đích hay kết quả cụ thể, là niềm hy vọng hay một sức mạnh khác với nỗ lực tạo ra một kết quả cụ thể.

2.2. Tạo động lực cho người lao động

Lê Thanh Hà (2009) cho rằng tạo động lực là xây dựng và thực thi một hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản trị tác động đến người lao động khiến cho họ yêu thích và sáng tạo hơn trong công việc để đạt được kết quả tốt nhất có thể đối với mỗi nhiệm vụ cụ thể được giao. Vậy thực chất của tạo động lực chính là xác định các nhu cầu của người lao động, thỏa mãn các nhu cầu hợp lý của người lao động, làm tăng thêm lợi ích để họ có thể làm việc tích cực, tự giác, sáng tạo và hiệu quả nhất.

3. Thực trạng công tác nâng cao động lực làm việc cho người lao động

3.1. Thực trạng về nguồn nhân lực của trường

Nguồn nhân lực luôn được hội đồng trường xem là vai trò quan trọng nhất vì đây là yếu tố quyết định đến kết quả hoạt động của nhà trường.

Bảng 1. Số lượng lao động của trường giai đoạn 2020 - 2023

ĐVT: Người

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Tổng số nhân viên	284	100	290	100	310	100	297	100
- Biên chế	245	86,3	249	85,9	260	83,9	250	84,2
- Hợp đồng lao động	39	13,7	41	14,1	50	16,1	47	15,8
2. Giới tính	284	100,0	290	100,0	310	100,0	297	100,0
- Nam	184	64,8	184	63,4	199	64,2	189	63,6
- Nữ	100	35,2	106	36,6	111	35,8	108	36,4
3. Trình độ chuyên môn	284	100	290	100	300	100	297	100
- Trên đại học	60	21,1	71	24,5	100	35,2	115	40,5
- Đại học	182	64,1	171	59	149	52,5	134	47,2
- Cao đẳng	3	1,1	4	1,4	1	0,4	3	1,1
- Trung cấp	0	0	0	0	0	0	3	1,1
- Chưa qua đào tạo	39	13,7	43	14,8	50	17,6	41	14,4
3. Vị trí công việc	284	100	290	100	300	100	297	100
- Cán bộ quản lý	45	15,8	53	18,7	56	19,7	65	22,9
- Giáo viên, giảng dạy	150	52,8	141	49,6	140	49,3	136	47,9
- Nhân viên	50	17,6	53	18,7	54	19	49	17,3
- Khác	39	13,7	43	15,1	50	17,6	47	16,5

(Nguồn: Thống kê Phòng Tổ chức hành chính – Trường Cao đẳng Long An)

Qua bảng 1, ta thấy số lượng người lao động tăng về số lượng hàng năm, trình độ được nâng cao, năm 2023 thạc sĩ 115 người, đại học 134 người (10 người đang học cao học). Sự chênh lệch tỷ lệ người lao động nam chiếm trên 63%, còn lại là lao động nữ.

Do đặc điểm về giới, lao động nữ phải chăm lo gia đình nên việc đầu tư cho công tác chuyên môn, học tập nâng cao trình độ là một sự cố gắng lớn. Đồng thời cũng kể đến biến động

tỷ lệ giữa biên chế và lao động hợp đồng, cụ thể năm 2020 là 86.3% so với 13.7% thì đến năm 2023 là 84.2% so với 15.8%.

3.2. Thực trạng công tác nâng cao động lực làm việc cho người lao động

Bảng 2. Thực trạng bố trí lao động các phòng khoa

DVT: Người

Bộ phận	Số lao động	Không đúng chuyên môn	
		Số lượng	Tỉ lệ (%)
Các phòng ban	125	25	20
Các khoa chuyên môn	169	16	9,47
Các trung tâm	3	1	33,33
Tổng	297	42	14,14

(Nguồn: Thống kê Phòng Tổ chức hành chính – Trường Cao đẳng Long An)

Qua bảng 2, Công tác bố trí lao động tại trường Cao đẳng Long An đã thực hiện tương đối tốt với 87,21% lao động được sắp xếp phù hợp với năng lực, chuyên môn của mình.

Bảng 3. Hoạt động chi và sử dụng các loại quỹ cho người lao động

DVT: Triệu đồng

Tiêu chí	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023 (tạm tính quý I)
Chi tiền lương, tiền công và chi phí khác cho người lao động	31.720,780	47.225,550	38.680,340	8.389,210
Chi bổ sung thu nhập	3.985,640	4.762,950	7.757,570	9.536,210
Chi khen thưởng	1.015,560	457,400	999,310	998,370
Chi phúc lợi	1.635,330	641,660	1.545,010	644,000
Chi phát triển sự nghiệp	905,680	3.558,750	6.878,330	15,730

(Nguồn: Thống kê phòng Kế hoạch tài chính – Trường Cao đẳng Long An)

Bảng 3 là các khoản chi lương, thu nhập tăng thêm, khen thưởng, phúc lợi, phát triển sự nghiệp qua các năm có sự thay đổi. Tiền lương gia tăng cùng với sự gia tăng về số lượng lao động qua các năm. Việc tăng lương dẫn đến thu nhập bình quân của người lao động cũng tăng theo, điều này thể hiện sự quan tâm của nhà trường trong thời gian qua.

3.3. Khảo sát động lực làm việc của người lao động

Bảng 4. Thống kê thù lao người lao động tại trường từ năm 2020 - 2022

DVT: Triệu đồng

Tiêu chí	Năm 2020	Tỉ trọng (%)	Năm 2021	Tỉ trọng (%)	Năm 2022	Tỉ trọng (%)
Chi tiền lương, tiền công	20.675,33	75,7	25.209,87	81,1	30.654,24	74,8
Chi bổ sung thu nhập	3.985,64	14,6	4.762,95	15,3	7.757,57	18,9
Chi khen thưởng	1.015,56	3,7	457,397	1,5	999,306	2,4
Chi phúc lợi	1.635,33	6	641,657	2,1	1.545,01	3,8
Tổng số thù lao đã chi	27.311,86	100	31.071,87	100	40.956,12	100
Tổng số lao động	284		290		310	
Thù lao bình quân 1 lao động	96,169		107,144		132,117	

(Nguồn: Xử lý số liệu do Phòng Tổ chức hành chính cấp)

Qua bảng 4 ta thấy cùng với sự gia tăng của các khoản chi qua các năm, cho thấy nhà trường có sự quan tâm đến phúc lợi của người lao động.

Bảng 5. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về nâng cao động lực làm việc

ĐVT: Người, %

Mức độ tiêu thức	Mức độ hài lòng			
	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng	Tổng
1.1. Môi trường làm việc	82	170	45	297
	27,61%	57,24%	15,15%	100%
1.2. Quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi	95	150	52	297
	31,99%	50,51%	17,51%	100%
1.3. Được động viên, kích thích để sáng tạo trong công việc	83	174	40	297
	27,95%	58,59%	13,47%	100%
1.4. Có quyền hạn cần thiết để thực hiện công việc	86	181	30	297
	28,96%	60,94%	10,1%	100%
1.5. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo đầy đủ	75	162	60	297
	25,25%	54,55%	20,2%	100%
2.1. Hài lòng với vị trí công việc hiện tại	69	168	60	297
	23,23%	56,57%	20,2%	100%
2.2. Công việc thú vị, thử thách	56	194	47	297
	18,86%	65,32%	15,82%	100%
2.3. Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc	74	185	38	297
	24,92%	62,29%	12,79%	100%
2.4. Khối lượng công việc hợp lý phù hợp với khả năng, sở trường	52	200	45	297
	17,51%	67,34%	15,15%	100%
2.5. Mức độ căng thẳng trong công việc là chấp nhận được	43	195	59	297
	14,48%	65,66%	19,87%	100%
2.6. Cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc	76	166	55	297
	25,59%	55,89%	18,52%	100%
3.1. Hệ thống lương được quy định rõ ràng, minh bạch	85	182	30	297
	28,62%	61,28%	10,1%	100%
3.2. Tiền lương là hợp lý và công bằng	93	153	51	297
	31,31%	51,52%	17,17%	100%
3.3. Hài lòng về thu nhập hiện tại	69	174	54	297
	23,23%	58,59%	18,18%	100%
3.4. Điều kiện xét tăng lương là hợp lý	81	171	45	297
	27,27%	57,58%	15,15%	100%
3.5. Tiền lương phân chia hợp lý giữa các chức danh	84	164	49	297
	28,28%	55,22%	16,5%	100%
3.6. Tiền lương đảm bảo công bằng so với bên ngoài	81	151	65	297
	27,27%	50,84%	21,89%	100%
4.1. Các khoản phúc lợi được thể hiện rõ ràng, cụ thể	85	200	12	297
	28,62%	67,34%	4,04%	100%
4.2. Hài lòng với chính sách phúc lợi của nhà trường hiện nay	83	195	19	297
	27,95%	65,66%	6,4%	100%
4.3. Hiểu và biết rõ các khoản phúc lợi của nhà trường hiện nay	87	181	29	297
	29,29%	60,94%	9,76%	100%
5.1. Được đánh giá đúng thành tích đạt được	69	169	59	297
	23,23%	56,9%	19,87%	100%

5.2. Các khoản thưởng được phân chia công bằng	89	158	50	297
	29,97%	53,2%	16,84%	100%
5.3. Tiêu thức xét khen thưởng rõ ràng, hợp lý	83	162	52	297
	27,95%	54,55%	17,51%	100%
5.4. Khen thưởng có tác dụng khuyến khích cao	101	131	65	297
	34,01%	44,11%	21,89%	100%
5.5. Hải lòng với mức thưởng nhận được	79	146	72	297
	26,6%	49,16%	24,24%	100%
5.6. Tiêu chí đánh giá thành tích hợp lý	82	154	61	297
	27,61%	51,85%	20,54%	100%
6.1. Được đào tạo và bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết	74	196	27	297
	24,92%	65,99%	9,09%	100%
6.2. Chương trình đào tạo theo yêu cầu công việc	79	185	33	297
	26,6%	62,29%	11,11%	100%
6.3. Công tác đào tạo đạt hiệu quả	75	181	41	297
	25,25%	60,94%	13,8%	100%
6.4. Sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo	88	154	55	297
	29,63%	51,85%	18,52%	100%
6.5. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo đầy đủ, hiện đại	78	152	67	297
	26,26%	51,18%	22,56%	100%
7.1. Được đi học nâng cao trình độ	92	185	20	297
	30,98%	62,29%	6,73%	100%
7.2. Luôn có sự phản hồi về kết quả thực hiện công việc	81	145	71	297
	27,27%	48,82%	23,91%	100%
7.3. Hiểu rõ kết quả thực hiện công việc được đánh giá như thế nào	64	203	30	297
	21,55%	68,35%	10,1%	100%
7.4. Đánh giá thành tích chính xác, công bằng	86	146	65	297
	28,96%	49,16%	21,89%	100%
7.5. Hải lòng với công tác đánh giá thực hiện công việc	79	163	55	297
	26,6%	54,88%	18,52%	100%
8.1. Lãnh đạo quan tâm đến tâm tư nguyện vọng của nhân viên	81	195	21	297
	27,27%	65,66%	7,07%	100%
8.2. Quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên; giữa đồng nghiệp	77	193	27	297
	25,93%	64,98%	9,09%	100%
8.3. Thường xuyên tổ chức các buổi giao lưu, dã ngoại	69	193	35	297
	23,23%	64,98%	11,78%	100%
8.4. Văn hóa của nhà trường, đơn vị	87	188	22	297
	29,29%	63,3%	7,41%	100%

(Nguồn: Kết quả khảo sát về nâng cao động lực làm việc của người lao động tại trường)

Qua bảng 5, kết quả khảo sát cho thấy phần lớn người lao động cảm thấy hài lòng về các tiêu thức nâng cao động lực làm việc tại trường trên 48%. Tỷ lệ không hài lòng dao động từ 6,4% - 24,4%.

4. Đánh giá thực trạng

4.1. Kết quả đạt được

Xét nội bộ thì vấn đề lương, thưởng của người lao động được nhà trường thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

Các chế độ phúc lợi mà người lao động được nhận tương đối đầy đủ và kịp thời, tạo không khí phấn khởi và niềm tin người lao động. Tạo môi trường làm việc an toàn, điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động.

Hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn được đặc biệt coi trọng. Mối quan hệ giữa lãnh đạo với người lao động tốt đẹp, thân thiện. Điều đó giúp tạo ra bầu không khí cởi mở, thoải mái, tăng hiệu quả làm việc.

4.2. Những hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân

Mức chi khen thưởng, tăng thêm còn thấp do tài chính có giới hạn, ngân sách cho đào tạo phát triển cũng bị hạn chế.

Một số lao động chưa được bố trí phù hợp với chuyên môn, công tác đào tạo vẫn chưa được tiến hành một cách có hệ thống, chưa xác định rõ.

Công tác phân tích đánh giá thực hiện công việc của nhà trường còn mang tính hình thức, các tiêu chí đánh giá còn chung chung, vì vậy chưa phản ánh chính xác kết quả thực hiện công việc.

5. Giải pháp cơ bản để nâng cao động lực làm việc của người lao động

5.1. Hoàn thiện chính sách tiền lương, phúc lợi

Hoàn thiện hệ thống tiền lương phù hợp, xây dựng cơ chế đánh giá kết quả thực hiện công việc, gắn liền với tiền lương và hiệu suất chất lượng công việc, điều chỉnh hệ số K tăng thêm (căn cứ vào quỹ thu chi của nhà trường).

Hoàn thiện hệ thống phúc lợi hấp dẫn, các chế độ phúc lợi bắt buộc và tự nguyện thực hiện nghiêm túc.

5.2. Tăng cường cơ sở vật chất và chế độ làm việc, nghỉ ngơi

Cải thiện, duy trì môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động.

5.3. Đánh giá đặc điểm công việc

Đánh giá thực hiện công việc chính xác, công bằng, thường xuyên nhằm tạo động lực cho người lao động, tăng sự hấp dẫn của công việc.

5.4. Xây dựng và phát huy chính sách đào tạo và thăng tiến

Tăng cường cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề cho người lao động. Ngoài ra, cần có chế độ đãi ngộ tốt hơn để người lao động có thể yên tâm học tập.

5.5. Hoàn thiện chính sách khen thưởng

Xây dựng chính sách khen thưởng cụ thể, minh bạch tạo động lực cho người lao động.

5.6. Nâng cao mối quan hệ làm việc

Thường xuyên tổ chức và duy trì tổ chức các phong trào thi đua như thi đua giữa các phòng, ban về kết quả hoạt động để tạo không khí sôi nổi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hoàng Phê (2018). *Từ điển Tiếng Việt*. Nhà xuất bản Đà Nẵng.
- [2] Lê Thanh Hà (2009). *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động Xã hội.
- [3] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Kinh tế Quốc dân.
- [4] Nguyễn Minh Hải (2019). *Tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức cấp xã phường, thị trấn của tỉnh Thanh Hóa*. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội.
- [5] Nguyễn Thị Phương Lan (2015). *Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước*. Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.
- [6] Phạm Thị Thu Hà (2015). *Tạo động lực cho giảng viên Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động Xã hội.
- [7] Phạm Xuân Lan, Phan Thị Minh Châu và Trang Thành Lập (2010). *Quản trị học*. Nhà xuất bản Phương Đông.
- [8] Trần Kim Dung (2018). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tổng hợp.

Ngày nhận: 07/7/2023

Ngày phản biện: 02/01/2024

Ngày duyệt đăng: 18/1/2024