

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

TRẦN THỊ HỒNG VÂN

**GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC
THỨC ĐẨY LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG PHƯƠNG ĐÔNG
ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2012

**Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. ĐỖ NGỌC MỸ**

Phản biện 1: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH THU

Phản biện 2: GS. TSKH. LÊ DU PHONG

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 16 tháng 01 năm 2012.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng

Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

I. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn lực con người luôn đóng vai trò cực kì quan trọng trong hoạt động của các doanh nghiệp hay các tổ chức. Một tổ chức có thể đạt được năng suất lao động cao khi có những nhân viên làm việc tích cực và sáng tạo. Điều đó phụ thuộc vào cách thức và phương pháp mà những người quản lý sử dụng để tạo động lực thúc đẩy làm việc cho nhân viên. Tuy nhiên, công tác quản lý nguồn lực con người muốn đạt được hiệu quả đòi hỏi người quản lý phải có sự hiểu biết về con người ở nhiều khía cạnh và lấy con người là yếu tố trung tâm cho sự phát triển. Từ quan niệm đó, nhiều kỹ thuật quản lý nhân lực đã ra đời nhằm mục đích giúp con người phát huy hết khả năng tiềm ẩn, giảm lãng phí nguồn lực, tăng hiệu quả hoạt động của tổ chức. Muốn vậy, điều quan trọng nhất là các đơn vị phải tạo động lực cho người lao động làm việc với sự sáng tạo cao.

Trên thực tế đã có rất nhiều học thuyết về việc tạo động lực cho người lao động nhưng việc áp dụng vào mỗi tổ chức là khác nhau. Từ thực tiễn đó, nhận thức được tầm quan trọng của công tác tạo động lực làm việc cho người lao động trong tình hình hiện nay, nên sau một thời gian nghiên cứu, tìm hiểu, tôi đã chọn đề tài: ***“Giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng”*** làm luận văn tốt nghiệp cao học của mình. Đề tài được sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo trường, bởi lẽ đề tài sẽ góp phần thực hiện nhiệm vụ chiến lược về xây dựng động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên nhằm phát huy sức mạnh tập thể, tạo ra một tập thể vững mạnh, bằng cách sử dụng các chính sách cụ thể để thắt chặt hơn sợi dây liên kết, gắn bó đội ngũ giảng viên với nhà trường.

II. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

1. Mục tiêu của đề tài

Xây dựng giải pháp để tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông .

2. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

Hệ thống cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc cho người lao động. Tìm hiểu thực trạng về động lực làm việc của giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng.

III. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

1. Đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề lý luận và thực tiễn có liên quan đến việc tạo động lực làm việc cho người lao động. Đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng.

2. Phạm vi nghiên cứu

- **Phạm vi về không gian:** Nghiên cứu và đề xuất các giải pháp để tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng.

- **Phạm vi về thời gian:** giai đoạn nghiên cứu 2009-2010 và ứng dụng các giải pháp từ năm 2011-2015

IV. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp chủ yếu sau: Phương pháp duy vật biện chứng. Phương pháp duy vật lịch sử. Phương pháp so sánh, thống kê và sử dụng các tài liệu có liên quan.

V. Đóng góp của đề tài

- Đánh giá những hạn chế và những thành công của công tác tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng .

- Đề xuất các giải pháp nhằm động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng trong giai đoạn từ năm 2011-2015.

VI. Tên đề tài

“Giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng”.

VII. Bố cục và kết cấu đề tài

Chương 1 Cơ sở lý luận tạo động lực thúc đẩy người lao động.

Chương 2 Thực trạng tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng.

Chương 3 Một số giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

THỨC ĐẨY LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Tổng quan về quản trị nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm

"Quản trị nguồn nhân lực là thiết kế các chính sách và thực hiện các lĩnh vực hoạt động nhằm làm cho con người đóng góp giá trị hữu hiệu nhất cho tổ chức, bao gồm các lĩnh vực hoạt động như hoạch định nguồn nhân lực, phân tích và thiết kế công việc, chiêu mộ và lựa chọn đánh giá thành tích, đào tạo và phát triển, thù lao, sức khỏe, an toàn nhân viên, tương quan lao động,..."

1.1.2. Vai trò của tạo động lực trong quản trị nguồn nhân lực

- Đối với bản thân nhân viên

Động lực thúc đẩy làm việc không những là điều kiện mà còn là nhân tố quyết định hành vi và hiệu quả công việc. Nhân tố cốt lõi trong việc quyết định đến động lực thúc đẩy chính là nhu cầu của mỗi cá nhân. Con người thiếu động lực là thiếu đi cái ước mơ khát vọng, thiếu phương hướng làm việc và mục đích sống.

- Đối với tổ chức

Tổ chức là nơi tập trung nhiều cá nhân riêng lẻ cùng làm việc hoạt động với nhau. Người lao động trong tổ chức là một tài sản quý nhất, đồng thời cũng là nguồn đầu tư vào sản xuất năng động nhất. Có phát huy được năng lực công tác của người lao động hay không là nhân tố quyết định đến sự thành bại của tổ chức.

1.1.3. Cơ sở tạo động lực

1.1.3.1. Khái niệm động lực thúc đẩy

Động lực được hiểu là sự khát khao tự nguyện của người lao động nhằm khơi dậy và hướng hành động vào việc đạt được mục tiêu mong đợi, tăng cường sự nỗ lực trong công việc để đạt được những mục tiêu của cá nhân và mục tiêu chung của tổ chức. Chúng xuất phát từ tiềm thức, lý trí của bản thân con người mong muốn được hành động, được thể hiện và được công hiến.

1.1.3.2. Phần thưởng bên trong và bên ngoài

Mọi người đều có nhu cầu cơ bản như nhu cầu vật chất hay tinh thần tất cả những điều đó đã trở thành động lực bên trong thúc đẩy hành động cụ thể nhằm thoả mãn nhu cầu.

1.1.3.3. Cách tiếp cận về động lực thúc đẩy

Cách thức mà một nhà quản trị nhận thức về động lực thúc đẩy cũng như sử dụng các phần thưởng để khích lệ và động viên phụ thuộc vào cách tiếp cận của nhà quản trị đó về động lực thúc đẩy.

1.2. Các học thuyết cơ bản

1.2.1. Học thuyết phân cấp nhu cầu của A. Maslow

Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow đã có một ẩn ý, đó là muốn tìm hiểu mức độ tạo động lực cho người lao động thì điều quan trọng là phải hiểu người lao động đang ở cấp độ nhu cầu nào, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp cho việc mang lại sự thoả mãn các nhu cầu cho người lao động, tạo động lực lao động đồng thời đáp ứng mục tiêu của công ty.

1.2.2. Học thuyết ERG

Thuyết ERG giải thích được tại sao các nhân viên hay tìm kiếm mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn ngay cả khi những điều kiện này là tốt và đạt các tiêu chuẩn của thị trường lao động. Khi các nhân viên chưa cảm thấy thoả mãn với nhu cầu giao tiếp và nhu cầu tăng trưởng hiện tại, họ sẽ tìm cách được thoả mãn.

1.2.3. Học thuyết 2 yếu tố

Học thuyết này chỉ ra được một loạt các yếu tố tác động tới động lực tuy nhiên các nhà nghiên cứu phê phán rằng học thuyết này không hoàn toàn phù hợp với thực tế đối với người lao động các yếu tố này hoạt động đồng thời chứ không tách rời nhau như vậy.

1.2.4. Học thuyết thúc đẩy theo nhu cầu

Học thuyết này được phát triển bởi David Mc Clelland. Học thuyết cho rằng có một số nhu cầu nhất định cần phải có trong đời sống cá nhân. Nói cách khác, con người sinh ra không có những nhu cầu này nhưng họ học được chúng thông qua những kinh nghiệm trong cuộc sống.

1.2.5. Học thuyết công bằng

Học thuyết được phát triển bởi J. Stacy Adams, cho rằng con người được khuyến khích tìm kiếm sự công bằng xã hội trong các phần thưởng mà họ kì vọng đối với thành tích. Theo thuyết này, nếu con người nhận được sự đãi ngộ công bằng với người khác trong cùng một mức đóng góp, họ sẽ tin rằng họ được đối xử công bằng.

1.2.6. Học thuyết kì vọng

Học thuyết được phát triển bởi Victor Vroom. Học thuyết cho rằng động cơ thúc đẩy phụ thuộc vào sự mong đợi của các nhân về khả năng thực hiện nhiệm vụ của họ và về việc nhận được các phần thưởng mong muốn. Học thuyết không chỉ quan tâm đến việc xác định loại nhu cầu mà còn quan tâm đến quá trình để các cá nhân nhận được phần thưởng.

1.2.7. Học thuyết tăng cường tích cực

Đây là học thuyết của B.F. Skinner hướng vào việc làm thay đổi hành vi con người qua tác động của tăng cường. Học thuyết cho rằng những hành vi được thưởng sẽ có xu hướng được lặp lại và đối với những hành vi không được thưởng hoặc bị phạt thưởng sẽ tự nhiên bị hạn chế. Thời gian giữa thời điểm xảy ra hành vi và thưởng phạt càng ngắn càng có tác dụng sớm thay đổi hành vi.

1.2.8. Học thuyết đặt mục tiêu

Cuối những năm 1960, Edwin Locke chỉ ra rằng: Các mục tiêu cụ thể và thách thức sẽ dẫn đến sự thực hiện công việc tốt hơn, ý đồ làm việc hướng tới mục tiêu là nguồn gốc chủ yếu của động lực lao động.

Như vậy, để tạo động lực lao động cần phải có mục tiêu cụ thể và mang tính thách thức.

1.3. Các công cụ tạo động lực thúc đẩy làm việc cho người lao động

1.3.1. Hệ thống thù lao lao động

1.3.1.1. Công cụ tiền lương

a. Khái niệm tiền lương

Theo cách hiểu hiện nay: Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của sức lao động, là giá cả của yếu tố sức lao động mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động tuân theo các quy luật cung cầu, quy luật giá cả của thị trường và pháp luật hiện hành của nhà nước

b. Vai trò của tiền lương

Tiền lương là một yếu tố quan trọng của chi phí sản xuất, trong khi đó chủ đơn vị lại mong muốn thu được lợi nhuận tối đa, do vậy đối với họ giảm thiểu chi phí tiền lương có thể là một biện pháp cần thiết. Tuy nhiên điều này không hoàn toàn đúng vì tiền lương ngoài bản chất là chi phí nó còn là phương tiện để tạo ra giá trị mới.

1.3.1.2. Tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền thưởng

a. Khái niệm tiền thưởng

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung tiền lương nhằm triệt để hơn nguyên tắc phân phối theo lao động đồng thời tạo động lực cho người lao động để họ quan tâm đến việc tăng năng suất lao động và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh ở doanh nghiệp.

b. Vai trò của tiền thưởng

Tiền thưởng có ý nghĩa bù đắp một phần nhỏ nhu cầu vật chất nhưng lại có ý nghĩa to lớn trong sự đáp ứng nhu cầu tinh thần vì tiền thưởng đánh vào tâm lý thích được khen thưởng, được đề cao, được hãnh diện, sự nổi trội trước cộng đồng.

a. Khái niệm

Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng hỗ trợ cuộc sống cho người lao động bao gồm những khoản mà người lao động được bổ sung thêm ngoài tiền lương, tiền thưởng dưới dạng cả tiền mặt hay các dịch vụ được hưởng với giá rẻ hoặc không mất tiền.

b. Vai trò của phúc lợi

Phúc lợi đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cuộc sống cho người lao động, làm tăng uy tín của đơn vị trên thị trường, làm cho người lao động cảm thấy phần chân, từ đó giúp tuyển mộ và giữ một lực lượng lao động có trình độ cao. Góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, thúc đẩy và nâng cao năng suất lao động.

1.3.2. Tạo động lực làm việc bằng hệ thống đánh giá thành tích hiệu quả và công việc

Động lực cũng chính là chức năng của sự kỳ vọng cá nhân. Một sự nỗ lực nhất định sẽ đem lại một thành tích nhất định và thành tích đó sẽ dẫn đến những kết quả hoặc phần thưởng như mong muốn. Chính điều đó sẽ buộc các nhà quản lý hiểu được mối quan hệ trực tiếp giữa nỗ lực - thành tích, thành tích - kết quả, phần thưởng cũng

như cần tạo nên sự hấp dẫn của các kết quả/ phần thưởng đối với người lao động.

1.3.3. Tạo động lực làm việc bằng các chính sách đào tạo, phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến

1.3.3.1. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng công tác đào tạo

Trong quá trình lao động, con người luôn phải tiếp xúc với những kiến thức về xã hội, về kỹ thuật máy móc, mà những kiến thức về công cụ này lại không ngừng phát triển. Bởi vậy, nếu người lao động không được đào tạo bồi dưỡng và phát triển thì sẽ trở nên lỗi thời và lạc hậu. Vậy để tăng hiểu biết cho người lao động, tạo hưng phấn trong quá trình lao động thì việc đào tạo và phát triển cho họ là những vấn đề cần thiết.

1.3.3.2. Tạo động lực thúc đẩy người lao động bằng sự thăng tiến hợp lý

Sự thăng tiến của người lao động có ý nghĩa quan trọng và luôn là vấn đề được quan tâm trong công tác nâng cao động lực thúc đẩy người lao động tại các đơn vị. Tuy nhiên, đây là một công việc phức tạp và rất khó khăn, nếu sử dụng một cách không thích hợp có thể có những tác động tai hại.

1.3.4. Tạo động lực làm việc bằng yếu tố môi trường làm việc

1.3.4.1. Điều kiện làm việc

Để hoàn thành tốt công việc người lao động ngoài tình thần làm việc còn cần phải hỗ trợ về vật chất như công cụ làm việc, các trang thiết bị, cơ sở vật chất, phương tiện,...Điều kiện làm việc càng được trang bị đầy đủ thì người lao động càng hoàn thành tốt công việc của mình hơn.

1.3.4.2. Văn hoá và danh tiếng tổ chức

Văn hoá tổ chức là toàn bộ các giá trị văn hoá được gây dựng nên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của một tổ chức, trở thành

các giá trị, các quan niệm và tập quán, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của tổ chức ấy và chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên của tổ chức trong việc theo đuổi và thực hiện các mục đích cũng như sự phát triển bền vững của tổ chức.

1.3.4.3. Quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp

Đặc trưng của mối quan hệ con người là hoạt động giao tiếp, bao gồm hoạt động giữa các cấp lãnh đạo và nhân viên, và giữa nhân viên với nhau xuất phát từ mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên. Hoạt động này diễn ra càng sôi nổi và thường xuyên thì các mối quan hệ trong tổ chức càng gắn bó thân thiết.

Chương 2

THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC THỨC ĐẨY LÀM VIỆC CHO GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG PHƯƠNG ĐÔNG - ĐÀ NẴNG

2.1. Tổng quan về trường

2.1.1. Sơ lược về quá trình hình thành và phát triển của trường Cao đẳng Phương Đông – Đà Nẵng.

Theo quyết định số: 2983/1998/QĐ-UB ngày 26 tháng 5 năm 1998 của UBND thành phố Đà Nẵng cho phép thành lập Trường trung cấp dân lập kinh tế - Kỹ thuật Phương Đông (gọi tắt là Trường trung cấp kinh tế - Kỹ thuật Phương Đông). Đến năm 2007 Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng được thành lập trên cơ sở Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Phương Đông - Đà Nẵng theo Quyết định số: 7444/QĐ-BGDĐT ngày 20 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Tên đầy đủ: Trường Cao Đẳng Phương Đông.

- Địa chỉ: 30-32 Phan Đăng Lưu, Phường Hoà Cường, Quận Hải Châu, TP Đà Nẵng

2.1.1.1. Sự mệnh của trường

Trường Cao đẳng Phương Đông là tổ chức đào tạo dân lập bậc trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, bồi dưỡng cán bộ trung học chuyên nghiệp chủ yếu cho thành phố Đà Nẵng và các tỉnh Miền Trung – Tây Nguyên.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của trường

*** Chức năng, nhiệm vụ**

+ Xây dựng mục tiêu chương trình đào tạo và đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ trung cấp, cao đẳng về kỹ thuật và kinh tế, y tế có chất lượng.

+ Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật

*** Quyền hạn của trường**

+ Được chủ động xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nhà trường phù hợp với chiến lược phát triển dạy nghề và quy hoạch phát triển mạng lưới các trường cao đẳng nghề.

Ngoài ra còn một số quyền hạn khác trong phạm vi quy định của pháp luật

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của trường

*** Hội đồng quản trị:**

*** Ban giám hiệu**

*** Các hội đồng tư vấn khác**

*** Các phòng ban**

2.1.3. Tình hình chung của Trường Cao đẳng Phương Đông- Đà Nẵng

2.1.3.1. Tình hình cơ sở vật chất, thiết bị của Trường

Tuy hiện tại cơ sở vật chất của trường tương đối đáp ứng đủ nhưng với nhu cầu ngày càng cao nên trường cần đầu tư thêm kinh phí để cho tất cả các chuyên ngành đều có phòng thực hành, thực tập với đầy đủ trang thiết bị mới, chất lượng.

2.1.3.2. Đặc điểm tài chính của trường

Với đặc điểm là trường dân lập thuộc bộ giáo dục và đào tạo nên trường tự chủ về tài chính với nguyên tắc lấy thu bù chi, nguồn kinh phí của trường chủ yếu từ việc thu học phí của học sinh, sinh viên trong đó nguồn thu chủ yếu là từ hệ chính quy.

2.2. Tình hình nhân sự của trường

2.2.1. Cơ cấu giảng viên phân theo giảng viên cơ hữu và kiêm nhiệm

Theo kết quả trên cho thấy, tỷ lệ giảng viên cơ hữu của trường có tăng nhưng so với mức tăng quy mô sinh viên của trường như hiện nay thì mức tăng này chưa tương xứng, do vậy nhà trường phải mời thêm một số giảng viên thỉnh giảng từ trường khác.

2.2.2. Tỷ lệ giảng viên nghỉ việc

Số lượng giảng viên nghỉ việc năm 2010 vẫn không giảm về số lượng so với năm 2009 nhưng về mặt tỷ lệ có giảm một ít từ 5,8% xuống còn 5,5%. Điều này cho thấy Ban giám hiệu nhà trường cần phải nỗ lực hơn nữa trong việc tạo động lực cho giảng viên để giảm đáng kể tỷ lệ giảng viên nghỉ việc hàng năm.

2.2.3. Cơ cấu giảng viên phân theo giới tính và trình độ chuyên môn

Theo kết quả phân tích cho thấy hiện nay giảng viên nữ giới chiếm đa số với tỉ lệ 67,4% năm 2009 và chiếm 69,5% năm 2010. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến khả năng đảm bảo kế hoạch giảng dạy của trường tại các cơ sở liên kết do giảng viên nữ gặp nhiều khó khăn hơn giảng viên nam trong việc đi công tác vì nhiều lý do khác nhau như gia đình, con nhỏ,..Chính vì vậy trong thời gian đến nhà trường ưu tiên tuyển giảng viên nam để tăng cường cho các cơ sở liên kết và ưu tiên cho giảng viên nữ có con nhỏ đi công tác vào các thời điểm thuận lợi như trong các dịp hè,..

Số giảng viên của trường có trình độ đại học hiện đang chiếm tỉ lệ cao nhất (43,5%), tuy nhiên so với số giảng viên có trình độ cao học (32,6%), thạc sĩ (18,4%) thì tỷ lệ này cao hơn không nhiều lắm. Nếu theo đà phát triển của trường như hiện nay trong thời gian tới tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ sẽ tăng lên đồng thời số giảng viên có trình độ đại học sẽ giảm dần, điều này đã thể hiện rõ trong kết quả số liệu phân tích năm 2010.

2.2.4. Những thuận lợi và khó khăn trong việc vấn đề tạo động lực làm việc cho giảng viên của trường.

***Thuận lợi:**

Ra đời trong hoàn cảnh thuận lợi là trường dân lập dạy nghề đầu tiên của khu vực Miền Trung và Tây Nguyên. Là trường dân lập với cơ cấu bộ máy quản lý gọn nhẹ. Được tự quyết về thu chi tài chính nên rất linh hoạt và chủ động trong vấn đề tài chính. Ban giám hiệu, đội ngũ giảng viên là những người trẻ tuổi có tầm nhìn chiến lược, ..

***Khó khăn**

Với diện tích của trường hiện nay chưa đáp ứng đủ nhu cầu học tập của sinh viên. Sinh viên chưa có không gian để vui chơi và giải lao sau giờ học. Các chính sách hỗ trợ cũng như hoạt động sinh hoạt, dã ngoại cho cán bộ giảng viên chưa thường xuyên và chất lượng. Đội ngũ giảng viên trẻ nghỉ việc cũng đang cần báo động do mức lương và điều kiện làm việc chưa tốt như hiện nay. Theo kết quả trên cho thấy tỉ lệ bỏ việc hàng năm khoảng từ 5% đến 6%.

2.3. Các công cụ tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại trường cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng

2.3.1. Hệ thống thù lao lao động

2.3.1.1. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền lương

a. Chế độ làm việc và định mức khối lượng giảng dạy của giảng viên

● Chế độ làm việc của giảng viên

*Đối với các khoa, tổ chuyên môn

Trưởng Khoa phụ trách tất cả các mảng công tác của khoa và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu về nhiệm vụ được giao. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu và quy định của nhà trường.

***Đội giảng viên**

Chuẩn bị giảng dạy: Soạn giáo án, giáo trình, lập đề cương bài giảng, chuẩn bị tài liệu, trang bị phục vụ cho việc giảng dạy. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu và quy định của nhà trường.

•.Giờ chuẩn quy định đối với giảng viên cơ hữu

- Tiêu chuẩn giờ dạy của giảng viên trong năm học với trung bình là 450 tiết/người/năm. Đây là mức chuẩn không quá cao nhưng cũng không phải dễ đạt được nếu giảng viên chỉ dạy từ một đến hai môn của các ngành ít sinh viên như: văn thư, điện, điện tử viễn thông

●. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Qua thực tế cho thấy hầu hết các giảng viên chỉ làm đề tài với mục đích là thực hiện theo quy định, chưa mang tính chất nghiên cứu, ứng dụng thực tế mà gần như mang tính đối phó. Bởi vì đa số giảng viên cho rằng họ không được hỗ trợ nhiều cho hoạt động này, đồng thời một nguyên nhân nữa là giảng viên không đủ thời gian cho hoạt động nghiên cứu vì họ phải đảm nhận khối lượng giảng dạy quá lớn.

b. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền lương tại trường

Từ trước đến nay, tiền lương luôn là một trong những yếu tố hàng đầu để tạo động lực cho người lao động. Do đó, việc tạo động lực cho giảng viên thông qua công cụ tiền lương được lãnh đạo nhà trường rất quan tâm .

Các hình thức trả lương cho giảng viên của trường hiện nay:

Tuỳ vào trình độ chuyên môn, học hàm, học vị, thâm niên giảng dạy, chất lượng công việc giảng dạy mà nhà trường áp dụng cách tính lương khác nhau đối với từng giảng viên.

+ Thu nhập hàng tháng của giảng viên bao gồm các khoản chính sau:

Lương cơ bản + phụ cấp (giờ giảng vượt giờ, chức vụ, chủ nhiệm)

Trong đó :

Lương cơ bản = (Hệ số lương * mức lương cơ bản Nhà nước quy định)
+ mức phụ cấp đúng bậc.

Phụ cấp chủ nhiệm: 100.000đ/tháng

Phụ cấp chức vụ:

Đối với cấp trưởng phòng, khoa: Từ (1.000.000đ -2.000.000đ)/tháng

Phụ cấp học hàm, học vị

Thạc sĩ: 200.000đ/tháng

Tiến sĩ: 1.000.000đ/tháng

Thu nhập cuối kỳ: Lương vượt giờ :(39.000đ - 43.000đ)/tiết

Ngoài ra có một số giảng viên tùy vào đặc thù và chức năng của công việc họ đang đảm nhận mà nhà trường có thể thỏa thuận với mức lương cao hơn.

2.3.1.2. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền thưởng

Xác định được vai trò kích thích của tiền thưởng đối với người lao động nhà trường đã áp dụng các hình thức thưởng sau:

**Hình thức thưởng định kỳ*

Hàng năm, Nhà trường thực hiện chế độ thưởng định kỳ nhiều lần. Hình thức thưởng này áp dụng cho tất cả CBCNV trong trường. Mục đích của hình thức thưởng này là nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ kế hoạch nhà trường giao.

**Hình thức thưởng đột xuất*

Hiện nay trường chưa có những quy định cụ thể về hình thức đột xuất. Bởi vì đây là hình thức khen thưởng theo quyết định của Hội đồng quản trị, căn cứ đề xuất của các trưởng đơn vị, thưởng đề tài, dự án, thưởng thành tích hay đóng góp đặc biệt cả những thành tựu học tập và nghiên cứu khoa học, giá trị thưởng và hình thức khen thưởng do Hội đồng

**Các trường hợp đặc biệt khác*

Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật: Hình thức thưởng này được áp dụng cho những cá nhân xuất sắc có những sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hoặc đưa ra một mô hình tổ chức đào tạo mới có tính khả thi và mang lại lợi ích thiết thực cho nhà trường.

2.3.1.3. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ phúc lợi

Nhà trường luôn thực hiện tốt mọi quy định của pháp luật trong việc thực hiện các chế độ phúc lợi bắt buộc, mở rộng các hình thức phúc lợi tự nguyện bảo đảm sự quan tâm, chăm sóc, chia sẻ, sự quan tâm phát triển toàn diện con người. Các chương trình phúc lợi thiết thực đó trực tiếp mang lại lợi ích cho CB giảng viên, tác động đến thái độ, động cơ làm việc tự giác, sáng tạo của tất cả mọi thành viên. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số mặt hạn chế, chính vì vậy Nhà trường cần thực hiện tốt hơn nữa để luôn hướng đến việc khơi dậy trong lòng mỗi giảng viên sự tin tưởng, sự thỏa mãn, cảm giác công bằng với những đóng góp của mình được bù đắp xứng đáng.

2.3.2. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ hệ thống đánh giá thành tích

Do nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác thi đua khen thưởng trong thời kỳ đổi mới, Ban giám hiệu đã chú trọng điều hành tổ chức các phong trào thi đua, thực hiện bình xét thi đua một cách tương đối kịp thời, dân chủ, công khai. Việc khen thưởng đã góp phần tạo không khí phấn khởi, có tác dụng động viên, khích lệ to lớn đối với cán bộ giảng viên.

2.3.3. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng chính sách đào tạo, phát triển và cơ hội thăng tiến

2.3.3.1. Công việc có cơ hội thăng tiến

Qua kết quả điều tra cho thấy có 4% cho rằng công việc hiện tại có nhiều cơ hội thăng tiến, 19% cho là khá nhiều, 29% ở mức bình thường, có đến 39% cảm thấy rất ít cơ hội thăng tiến, và 10% giảng

viên không tìm thấy cơ hội thăng tiến.

2.3.3.2. Công việc có cơ hội được tiếp tục học tập, đào tạo

Chính nhu cầu thăng tiến đã làm tăng nhu cầu về học tập, đào tạo. Học tập giúp chuyên môn vững vàng để có cơ hội thăng tiến lên những vị trí cao hơn, tăng thu nhập cho bản thân và gia đình.

2.3.4. Thực trạng tạo động lực làm việc bằng yếu tố môi trường làm việc

2.3.4.1. Triết lý hoạt động, sứ mệnh và chiến lược hoạt động của trường

Đào tạo người lao động có kiến thức ngành nghề, kỹ năng với trình độ cao đẳng hoặc thấp hơn, có đạo đức, có ý thức, kỷ luật, có lương tâm nghề nghiệp, có sức khỏe, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ thuật tay nghề cao, có tác phong công nghiệp, năng động và sáng tạo và đặc biệt có khả năng ứng dụng những kiến thức khoa học kỹ thuật để giải quyết những yêu cầu cần thiết trong sản xuất; nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng làm việc tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã - hội, an ninh - quốc phòng.

2.3.4.2. Chế độ làm việc và đãi ngộ đối với người thâm niên

-Đối với người lao động nghỉ việc

-Đối với người lao động có thâm niên

2.3.4.3. Hoạt động cộng đồng

Những năm qua trường luôn tích cực mở rộng quan hệ đối ngoại với các cơ quan chính quyền của phường, quận, thành phố và Bộ Giáo dục - Đào tạo, cũng như các trường trung học ở khắp mọi miền đất nước. Nhà trường luôn duy trì truyền thống tốt đẹp " Uống nước nhớ nguồn" trong việc phụng dưỡng bà mẹ Việt Nam anh hùng, tham gia các hoạt động từ thiện "Vì người nghèo", đóng góp xây dựng, các hoạt động ủng hộ lũ lụt, thiên tai, phong trào sinh viên tình nguyện giúp đồng bào vùng sâu, vùng xa,...

2.3.4.4. Những nội quy trong quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp

Bảo mật, Sinh hoạt, phát ngôn, Ăn mặc lịch sự, nghiêm túc, Ngoài ra còn có các quy định về nơi là việc

2.4. Đánh giá về động lực làm việc của giảng viên tại trường cao đẳng Phương Đông trong thời gian qua.

2.4.1. Đánh giá mức độ hài lòng về định mức khối lượng giảng dạy

Về định mức khối lượng giảng dạy, có đến 58% giảng viên bằng lòng với định mức khối lượng giảng dạy trung bình là 450 tiết/người/năm, có 43% giảng viên cho là hơi cao và chỉ có 19% đánh giá là quá cao. Như vậy đa số giảng viên đồng tình với định mức khối lượng giảng dạy của trường hiện tại.

2.4.2. Đánh giá mức độ hài lòng về tiền lương tại trường

Với cách tính lương hiện tại của trường thì có 58% số giảng viên không hài lòng với mức lương nhận được vì chưa tương xứng với những gì họ đóng góp (21%), lương cơ bản đã thấp, bên cạnh đó đơn giá tiền vượt giờ, các khoản phụ cấp lại không cao, do vậy lương chưa hấp dẫn mọi người hoàn thành tốt nhiệm vụ (15%). Có 12% chưa hài lòng với cách tính lương của trường vì nó chưa hợp lý bởi lẽ chưa có một mức chuẩn cụ thể và rõ ràng để họ biết và phấn đấu.

2.4.3. Đánh giá về hiệu quả của hoạt động thi đua khen thưởng và xử phạt, kỷ luật tại trường

Qua kết quả điều tra cho thấy đa số giảng viên chưa hài lòng về khoản tiền thưởng của trường hiện nay. Có đến 60% giảng viên không hài lòng với mức thưởng hiện tại của trường và đa số họ không hài lòng vì mức thưởng còn quá thấp (29%), quy trình đánh giá thi đua chưa hợp lý (16%). Nhà trường nên có biện pháp để cải thiện mức tiền thưởng và các tiêu chí để khen thưởng.

2.4.4. Đánh giá về sự hài lòng về môi trường làm việc của giảng viên

2.4.4.1. Mức độ hài lòng về hoạt động cộng đồng và quan hệ của các cấp lãnh đạo

Kết quả điều tra cho thấy có tới 33% giảng viên không gắn bó với trường do không hài lòng với cách làm việc của lãnh đạo.

Về hoạt động cộng đồng, đa số giảng viên chưa hài lòng vì trường có rất ít hoạt động giải trí tổ chức cho giảng viên tham gia.

2.4.4.2. Mức độ hài lòng về bố trí công việc

Về bố trí lao động, theo kết quả điều tra cho thấy có 4% cảm thấy thật sự hài lòng về công việc hiện tại của mình. Có 48% giảng viên cảm thấy bình thường và có 19% ít hài lòng với công việc hiện tại.

2.4.5. Đánh giá về mức độ gắn bó của đội ngũ giảng viên đối với nhà trường

2.4.5.1. Đánh giá về mức độ gắn bó của giảng viên đối với trường

Theo kết quả điều tra cho thấy có tới 77% số giảng viên sẽ công tác lâu dài tại trường, số giảng viên sẽ chuyển công tác nếu có điều kiện là (23%) đây là con số không nhỏ, điều này phản ánh động lực để họ gắn bó lâu dài với trường hiện nay còn thấp.

2.4.5.2. Đánh giá về lý do rời bỏ trường

Trong số những người chuyển công tác đa số là không hài lòng với cách làm việc của trường (33%), thứ hai là không có cơ hội thăng tiến (19%), không có điều kiện làm việc tốt (12%), lương thấp (10%) là lý do mà giảng viên không gắn bó lâu dài với trường.

2.4.6. Mức độ hài lòng về phát triển tổ chức văn hoá tại trường

2.4.6.1. Mức độ hài lòng về tổ chức hệ thống thông tin tại trường

Hệ thống thông tin của trường hiện nay có một số mặt còn hạn chế, đặc biệt là những giảng viên mới tham gia giảng dạy lần đầu tại

trường, họ gặp khó khăn trong việc nhận các thông tin liên quan đến nội quy, quy chế của trường.

2.4.6.2. Mức độ hài lòng về hoạt động văn thể mỹ và truyền thông của trường

Qua kết quả điều tra thăm dò cho thấy, đa số giảng viên được hỏi cho rằng cần tuyên truyền để cán bộ công nhân viên hiểu rõ về ý nghĩa tên trường, logo, lịch sử ra đời và phát triển của trường. Đây là việc nên làm để cán bộ công nhân viên hiểu rõ hơn và tự hào về trường hơn.

2.4.6.3. Đánh giá về tình hình tuân thủ nội quy, quy định xây dựng các chuẩn mực để tạo sự đồng nhất.

Theo nhận định của đa số giảng viên tham gia giảng dạy tại trường thì tình hình tuân thủ nội quy, quy định của trường được thực hiện tương đối nghiêm túc, cả về đồng phục và giờ giấc làm việc.

2.4.6.4. Đánh giá vai trò của các thành viên trong việc xây dựng môi trường làm việc hoà nhập, quan tâm và vui vẻ.

Theo kết quả điều tra cho thấy, tỉ lệ giảng viên hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp nhằm xây dựng môi trường làm việc hoà nhập, quan tâm vui vẻ khá cao, tới 54%. Đây cũng là một trong những động lực để họ gắn bó lâu dài với trường hơn. Sự quan tâm và chia sẻ của lãnh đạo và công đoàn góp phần làm cho giảng viên cảm thấy hài lòng với môi trường làm việc tương đối thấp, chiếm 12%.

2.4.6.5. Mức độ hài lòng về sự phát triển của trường

Về chiến lược phát triển của trường, có đến 65% giảng viên không hài lòng. Lý do họ không hài lòng được chọn nhiều nhất là chưa có chính sách cụ thể để thu hút và giữ chân những giảng viên giỏi (chiếm 21%), có 17% giảng viên không hài lòng vì chưa có chính sách đào tạo giảng viên, 13% giảng viên chưa hài lòng vì trường chưa có chính sách cụ thể cho giảng viên trong nghiên cứu và đào tạo, 10% giảng viên chưa nắm rõ chiến lược phát triển của trường.

Chương 3

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC THỨC ĐẨY LÀM VIỆC CHO GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG PHƯƠNG ĐÔNG ĐÀ NẴNG

3.1. Các căn cứ cho việc đề xuất giải pháp

3.1.1. Xu thế phát triển của nền kinh tế tri thức và toàn cầu hoá

Chính nấc thang giá trị sống thay đổi nên nó đang ảnh hưởng đến chất lượng sống của người lao động. Ngoài đồng lương để duy trì cuộc sống và tái sản xuất sức lao động, người lao động ngày nay có khuynh hướng coi công việc làm như một phần của tổng thể phong cách sống và là một phương tiện để hoàn thành mục tiêu hay mục đích sống của mình.

3.1.2. Xu hướng nâng cao chất lượng cuộc sống

Người lao động ngày nay không chỉ được động viên bởi yếu tố tiền bạc mà còn nhiều yếu tố khác nữa. Điều này đòi hỏi các đơn vị có các giải pháp để đáp ứng các nhu cầu ngày càng cao của người lao động.

3.1.3. Mục tiêu và định hướng phát triển của trường trong thời gian tới

3.1.3.1. Định hướng phát triển của trường

Nâng cấp trường lên đại học và đa dạng các ngành nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu trong tình hình sản xuất kinh doanh mới. Khai thác mọi tiềm năng hiện có của trường, đảm bảo sự phát triển bền vững. Tập huấn cán bộ quản lý theo mô hình tổ chức quản lý mới, có chương trình học tập cho từng cấp quản lý,...Đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về số lượng giáo viên đạt chuẩn.

3.1.3.2. Mục tiêu của Hội đồng quản trị trong thời gian sắp tới

1. Quy mô đào tạo các ngành đạt 3.200 trong một năm học thuộc các hệ trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học liên thông.

2.Đội ngũ giảng viên được bổ sung và đào tạo đến năm 2011-2012 đạt 70% là thạc sĩ, 5% tiến sĩ, tăng dần tỷ lệ tiến sĩ lên 7% trong các năm tiếp theo.

3.Cải tiến phương pháp giảng dạy, áp dụng phương pháp lấy sinh viên làm trung tâm.

Một số mục tiêu khác liên quan đến công tác đào tạo

3.1.4. Mong muốn của giảng viên trong thời gian đến

Qua điều tra trong tổ số 52 giảng viên có 37% mong muốn được tăng lương, 15% số giảng viên muốn nhận được sự quan tâm của lãnh đạo nhiều hơn, số giảng viên mong muốn có cơ hội học tập và nâng cao trình độ chiếm 19%, và 12% muốn được bố trí công việc phù hợp với khả năng và sở thích, 10% giảng viên mong muốn có điều kiện làm việc tốt hơn và 8% giảng viên muốn quan hệ tốt với đồng nghiệp.

3.1.5. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi đề xuất giải pháp

Xác định rõ quan điểm, tư tưởng của công tác tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên, đây là công tác mà mọi người trong trường phải thực hiện.

3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho giảng viên tại trường cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng

3.2.1. Hoàn thiện hệ thống thù lao lao động

3.2.1.1. Hoàn thiện cơ chế trả lương

Để khắc phục những hạn chế trong chính sách tiền lương hiện nay nhà trường có thể thông qua việc trưng cầu dân ý của CBCNV trong trường để biết được những ưu, nhược điểm trong cơ chế trả lương hiện nay, từ đó có những điều chỉnh cho phù hợp. Điều này giúp nhà trường tránh những sai lầm mang tính chủ quan và áp đặt..

3.2.1.2. Hoàn thiện hệ thống đánh giá thi đua khen thưởng

Muốn công việc đánh giá được kết quả khen thưởng, nhà trường phải áp dụng chính sách thưởng phạt phân minh. Không gì làm nản

lòng giảng viên cho bằng người có công, người làm việc hiệu quả cao không được thưởng trong khi người làm việc hiệu quả kém, người làm sai được thưởng, hoặc người có công, có thành tích cũng như người không có thành tích đều được thưởng như nhau.

3.2.1.3. Hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc bằng công cụ phúc lợi

Mặc dù công tác phúc lợi tại trường đã được thực hiện tương đối tốt, nhưng thông qua một số tài liệu được học và tham khảo, tôi xin đề xuất về một số loại hình phúc lợi dịch vụ khác có thể áp dụng trong nhà trường, để công tác này được đa dạng hoá hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu cán bộ giảng viên.

3.2.2. Hoàn thiện công tác đánh giá chất lượng giảng viên

Qua khảo sát ý kiến giảng viên về tình hình đánh giá chất lượng giảng viên cho thấy, các mẫu biểu dùng để đánh giá hiện nay còn tồn tại nhiều nội dung không phù hợp với yêu cầu công việc, với đặc điểm công việc của từng vị trí, từng đơn vị. Trong khi đó kết quả đánh giá này có ảnh hưởng quan trọng đến thu nhập cũng như uy tín của người lao động.

3.2.3. Hoàn thiện chính sách đào tạo, phát triển và cơ hội thăng tiến

3.2.3.1. Hoàn thiện chính sách đào tạo, phát triển

Đáp ứng mục tiêu đạt tỉ lệ 70% giảng viên có trình độ thạc sĩ đến năm 2015 và cũng là mong muốn của 19% giảng viên cơ hữu của trường được học tập và nâng cao trình độ thì ngay bây giờ lãnh đạo nhà trường phải có chính sách cụ thể hơn nữa nhằm tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí cho giảng viên học cao học, nâng cao trình độ chuyên môn, phát huy một cách tối đa năng lực của mình để có những đóng góp tốt nhất cho nhà trường.

3.2.3.2. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng thặng tiến hợp lý

Nhà trường phải thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, chú trọng đào tạo những giảng viên trẻ, có năng lực. Có chính sách khuyến khích nhằm khai thác tiềm năng của cán bộ giảng viên. Tiếp tục tuyển chọn, bổ nhiệm những giảng viên trong diện quy hoạch vào các vị trí còn khuyết trong bộ máy quản lý toàn trường.

3.2.4. Cải thiện môi trường làm việc

3.2.4.1. Hoàn thiện cơ chế điều hành để tạo lập bầu không khí văn hoá dân chủ

Để giải quyết việc này, giải pháp cần thực hiện đó là phát huy cao tính dân chủ, tạo điều kiện để cán bộ công nhân viên tham gia góp ý xây dựng nên các biểu mẫu phù hợp với đặc điểm, yêu cầu thực tế của mỗi loại hình công việc. Đối với các quyết định liên quan đến quyền lợi của tập thể, Lãnh đạo Trường cần để cho những người liên quan tham gia đề xuất ý kiến.

3.2.4.2. Hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các bộ phận

Cần quy định rõ trách nhiệm, nhiệm vụ và trách nhiệm phối hợp giữa các bộ phận. Phải có sự quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau để giải quyết linh hoạt một số tình huống, tạo điều kiện lẫn nhau để cùng đạt thành tích cao hơn.

3.2.4.3. Tăng cường vai trò của phòng ban, tổ chức đoàn thể

Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong công việc nhằm làm cho cán bộ công nhân viên nhận thức được vai trò của mình. Giảng viên chính là đội ngũ nòng cốt của trường có vai trò gần như quyết định đến việc tạo ra uy tín, là phương tiện quảng bá trực tiếp và hữu hiệu nhất về danh tiếng và hình ảnh của trường. Cần kết hợp vai trò từ hai phía có mối quan hệ tương tác gắn bó mật thiết, tác động qua lại lẫn nhau.

KẾT LUẬN

Tạo động lực làm việc là nhân tố vô cùng quan trọng trong công tác quản lý hiệu suất làm việc. Thực tế, việc này đóng vai trò chính yếu trong quản lý hiệu suất làm việc và là điều mà các nhà quản lý phải luôn quan tâm. Nhà quản lý có thể huấn luyện nhân viên khắc phục thiếu sót và cải thiện hiệu suất làm việc, nhưng nhân viên ấy sẽ không chú tâm vào việc huấn luyện nếu bản thân anh ta không muốn hay không có động lực thúc đẩy. Nhà quản lý cũng có thể bỏ nhiều thời gian cho việc đánh giá hiệu suất hoạt động hàng năm của nhân viên và trao đổi về nó, nhưng thời gian ấy sẽ trở nên lãng phí nếu nhân viên không có động cơ tiến bộ. Các nguyên tắc tạo động lực làm việc hiệu quả đã có từ rất lâu. Ở giai đoạn nào các nhà lãnh đạo và quản lý cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc tạo động lực nên đã thử nghiệm nhiều cách khác nhau để đạt tới mục tiêu thúc đẩy con người lao động với một hiệu suất cao.

Đối với Trường Cao đẳng Phương Đông Công tác tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên có ý nghĩa hết sức quan trọng, quyết định sự tồn tại và phát triển của trường. Sự thành công hay thất bại của trường là ở chỗ trường có sử dụng tốt các công cụ kích thích giảng viên để phát huy hết khả năng của họ nhằm nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy các hoạt động đào tạo đem lại hiệu quả cao cho nhà trường hay không. Chính vì vậy, tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên là một đòi hỏi cấp thiết đối với Ban lãnh đạo nhà trường.

Qua quá trình làm việc, nghiên cứu, tìm hiểu hoạt động lao động tại Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng, tôi đã mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động tại trường.