

# Chương 5

# Tạo Động Lực Trong Lao Động

MBA Nguyễn Đức Kiên  
NEU

# Cấu trúc trình bày

- Mục tiêu
- Câu hỏi
- Nội dung

# Mục tiêu

1. Hiểu được động lực lao động là gì.
2. Nắm được các yếu tố ảnh hưởng tới động lực lao động
3. Hiểu được các thuyết về tạo động lực
4. Nắm được các phương hướng tạo động lực trong lao động

# Câu hỏi

1. Động lực lao động là gì?
2. Những yếu tố nào ảnh hưởng tới động lực lao động?
3. Nội dung của các thuyết về tạo động lực là gì?
4. Có những phương hướng tạo động lực trong lao động nào?  
Nội dung cụ thể của chúng là gì?

# Nội dung

- Động lực lao động, tầm quan trọng và các yếu tố ảnh hưởng
- Các học thuyết về tạo động lực
- Phương hướng tạo động lực

# Động lực lao động, tầm quan trọng và các yếu tố ảnh hưởng

- Khái niệm
- Tầm quan trọng
- Các yếu tố ảnh hưởng

# Khái niệm

- Động lực là cái thúc đẩy, làm cho phát triển
- Động lực vs động cơ
- Động lực lao động là sự khát khao và tự nguyện của người lao động trong việc gia tăng nỗ lực nhằm đạt một mục tiêu nào đó.

# Tâm quan trọng

- Sự thỏa mãn trong công việc
- Nỗ lực làm việc
- Sự gắn bó với tổ chức
- Năng suất
- Sự vắng mặt
- Tỷ lệ thay thế nhân viên



# Các yếu tố ảnh hưởng

- Thuộc về con người
  - ✚ Hệ thống nhu cầu
  - ✚ Mục tiêu
  - ✚ Giá trị
  - ✚ Thái độ trong lao động
  - ✚ Các đặc điểm cá nhân

# Các yếu tố ảnh hưởng

## ■ Thuộc về môi trường

- ✚ Công việc
- ✚ Hệ thống kỹ thuật
- ✚ Điều kiện lao động
- ✚ Văn hóa công ty
- ✚ Phong cách lãnh đạo
- ✚ Các chính sách nhân sự
- ✚ Các yếu tố xã hội và thể chế xã hội

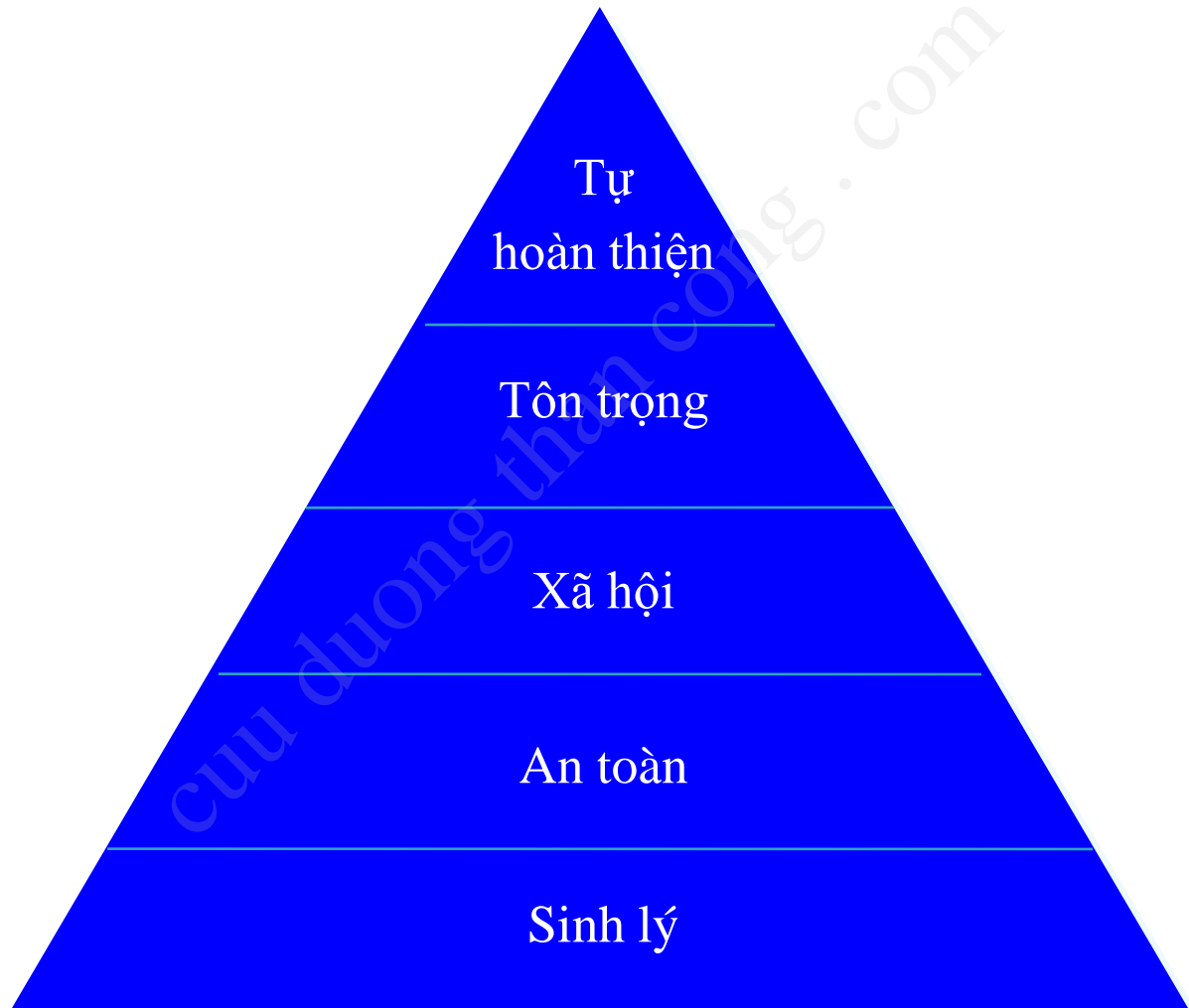
# Nội dung

- Động lực lao động, tầm quan trọng và các yếu tố ảnh hưởng
- Các học thuyết về tạo động lực
- Phương hướng tạo động lực

# Các học thuyết về tạo động lực

- Học thuyết nhu cầu của Maslow (A. H. Maslow, 1908-1970)
- Học thuyết về sự tăng cường (B. F. Skinner, 1904-1990)
- Học thuyết về sự kỳ vọng (V. Vroom, 1932-)
- Học thuyết công bằng (J. S. Adam)
- Học thuyết hai nhân tố (F. Herzberg, 1923-2000)

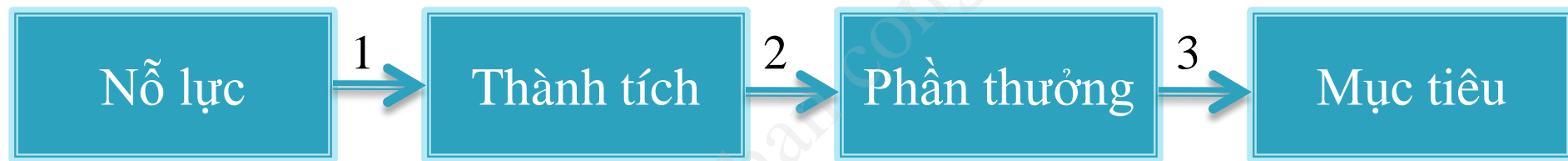
# Học thuyết nhu cầu của Maslow



# Học thuyết về sự tăng cường

- Hành vi được thưởng – lặp lại  
hành vi không được thưởng (hay bị phạt) – không lặp lại
- Khoảng thời gian giữa thời điểm xảy ra hành vi và thời điểm thưởng, phạt càng ngắn bao nhiêu thì càng có tác dụng tăng cường hành vi bấy nhiêu
- Các hình thức phạt cũng có tác dụng loại trừ các hành vi ngoài ý muốn của nhà quản lý

# Học thuyết về sự kỳ vọng



# Học thuyết công bằng

- Mọi người đều muốn được đối xử công bằng
- Các cá nhân luôn có xu hướng so sánh:

$$\frac{\text{Quyền lợi}}{\text{Đóng góp}} \text{ A } \text{ vs } \frac{\text{Quyền lợi}}{\text{Đóng góp}} \text{ B}$$

- Tùy thuộc vào sự nhận thức của người lao động về mức độ được đối xử công bằng trong tổ chức mà họ sẽ lựa chọn hành vi theo những hướng khác nhau



# Học thuyết hai nhân tố

## 🌿 Nhóm 1: các yếu tố tạo động lực

- ✚ Sự thành đạt
- ✚ Sự thừa nhận
- ✚ Bản thân công việc
- ✚ Trách nhiệm
- ✚ Sự thăng tiến
- ✚ Sự trưởng thành

## 🌿 Nhóm 2: Các yếu tố môi trường

- ✚ Chính sách và chế độ quản trị
- ✚ Sự giám sát
- ✚ Tiền lương
- ✚ Các quan hệ con người
- ✚ Điều kiện làm việc

# Nội dung

- Động lực lao động, tầm quan trọng và các yếu tố ảnh hưởng
- Các học thuyết về tạo động lực
- Phương hướng tạo động lực

# Phương hướng tạo động lực

- Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc
  - ✚ Mục tiêu của tổ chức
  - ✚ Nhiệm vụ cụ thể của người lao động và tiêu chuẩn thực hiện công việc
  - ✚ Đánh giá thực hiện công việc
- Tạo điều kiện thuận lợi
  - ✚ Trở ngại
  - ✚ Điều kiện cần thiết
  - ✚ Tuyển chọn và bố trí người
- Kích thích lao động
  - ✚ Tiền công
  - ✚ Tiền thưởng
  - ✚ Kích thích tinh thần

The end