

MỤC LỤC

1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2.Mục tiêu nghiên cứu.....	1
3.Tổng quan về nghiên cứu.....	2
4.Cơ sở lý thuyết.....	3
4.1.Lý thuyết về việc tạo động lực làm việc đối với người lao động.....	3
4.2.Nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc theo học thuyết hai nhân tố của Federick Herzberg.....	4
5.Phương pháp nghiên cứu.....	5
5.1.Quy trình nghiên cứu.....	5
5.2.Phương pháp thu thập dữ liệu.....	6
5.3.Phương pháp phân tích dữ liệu.....	6
6.Phạm vi nghiên cứu.....	6
7.Kết cấu luận văn.....	7

1. Lý do lựa chọn đề tài

Nguồn nhân lực là tài sản quý nhất của bất kỳ doanh nghiệp nào và song hành cùng doanh nghiệp đó trong quá trình tồn tại và phát triển. Tạo động lực làm việc là một trong những hoạt động quản trị nhân sự quan trọng nhất, có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả làm việc của người lao động và do vậy quyết định kết quả thực hiện mục tiêu của mỗi doanh nghiệp.

Hiểu rõ các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động sẽ có các chính sách nhân sự phù hợp góp phần gia tăng, đạt mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, cung cấp các dịch vụ kiểm toán, kế toán và tư vấn. Tài sản lớn nhất của Công ty là con người. Chính vì vậy các chính sách liên quan đến nhân sự được các nhà quản lý công ty rất quan tâm.

Xuất phát từ những lý do trên cùng với kiến thức chuyên ngành về quản trị tôi lựa chọn đề tài: *“Nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của kiểm toán viên tại Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội”* làm luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát: Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của kiểm toán viên tại Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội, từ đó đưa ra các giải pháp thúc đẩy động lực làm việc của họ.

Mục tiêu cụ thể:

- + Nghiên cứu cơ sở lý luận các học thuyết về tạo động lực làm việc của người lao động.
- + Tổng hợp, nhận xét và áp dụng các công trình nghiên cứu có liên quan tới vấn đề nghiên cứu.
- + Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của kiểm toán viên tại Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội
- + Đề xuất các giải pháp cần thiết nhằm thúc đẩy động lực làm việc của kiểm toán viên Chi nhánh.

3. Tổng quan về nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu về tạo động lực làm việc cho người lao động đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý quan tâm nghiên cứu. Các công trình này đã xây dựng được hệ thống các khái niệm liên quan đến hoạt động tạo động lực cho người lao động và các yếu tố tác động đến nó.

Qua quá trình tìm hiểu trên các phương tiện thông tin đại chúng, tra cứu tại các nguồn thông tin khác nhau, tác giả đã thu thập được một số công trình nghiên cứu tiêu biểu về công tác tạo động lực lao động của nước ngoài và trong nước như sau:

Nghiên cứu của Wallace D.Boeve (2007): Boeve đã tiến hành nghiên cứu các yếu tố tạo động lực của các giảng viên khoa đào tạo trợ lý bác sỹ ở các trường đại học Y tại Mỹ. Nghiên cứu của ông dựa trên cơ sở lý thuyết hệ thống học thuyết hai nhóm yếu tố của F.Herzberg và để bổ sung thêm cho học thuyết của Herzberg về các yếu tố bên trong và bên ngoài thì ông còn sử dụng thêm trong nghiên cứu của mình chỉ số mô tả công việc (JDI) của Smith, Kendall (1969). Theo đó nhân tố làm thỏa mãn công việc được chia thành hai nhóm: nhóm nhân tố nội tại bao gồm bản chất công việc và cơ hội thăng tiến và nhóm nhân tố bên ngoài bao gồm tiền lương, sự hỗ trợ giám sát của cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp.

Nghiên cứu của Abby M.Brooks (2007): M.Brooks đã tiến hành nghiên cứu bằng cách phỏng vấn thông qua bảng câu hỏi đối với 181 người đang làm việc toàn thời gian hoặc đã từng làm việc toàn thời gian trên khắp nước Mỹ. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc kết hợp giữa hai nhân tố thiết lập mục tiêu và sự hài lòng trong công việc là cách tốt nhất để dự đoán động lực lao động của nhân viên và nhân tố ảnh hưởng nhiều đến sự hài lòng của nhân viên là: đánh giá hiệu quả công việc, đào tạo, cấp trên và đóng góp cho tổ chức.

Nghiên cứu của Nadeem Shiraz và Majed Rashid (2011) thuộc Học viện Interdisciplinary Business Research, Pakistan với đề tài “*Những tác động của quy chế khen thưởng và đánh giá trong động lực lao động và sự hài lòng*” tập trung nghiên cứu vai trò của cơ hội thăng tiến và phong cách lãnh đạo để tạo động lực và hài lòng cho nhân viên. Kết quả nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ và sự khác nhau về động lực làm việc với sự

hài lòng, cụ thể hơn là sự khác nhau giữa cơ hội thăng tiến và phong cách lãnh đạo trong tạo động lực lao động

Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghi (2014), Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ với bài viết: “Xây dựng khung lý thuyết về động lực làm việc ở khu vực công tại Việt Nam”. Bài viết được thực hiện nhằm xây dựng một khung lý thuyết phục vụ cho mục đích khám phá các nhân tố chính ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ở khu vực công (công chức, viên chức) tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình lý thuyết do tác giả đề xuất bao gồm năm bậc nhu cầu theo trật tự từ thấp đến cao như sau: nhu cầu xã hội – nhu cầu sinh học – nhu cầu an toàn – nhu cầu tôn trọng – nhu cầu tự thể hiện. Năm bậc nhu cầu có thể xem như 5 nhóm biến trong mô hình kinh tế lượng và được đo lường thông qua tất cả 26 biến thành phần. Mô hình lý thuyết này có giá trị áp dụng đối với các tổ chức trong khu vực công tại Việt Nam.

Nguyễn Thị Thu Trang, Trường Cao đẳng Việt Mỹ, thành phố Hồ Chí Minh với bài viết: “Các nhân tố ảnh hưởng tới việc động viên nhân viên tại Công ty Dịch vụ Công ích quận 10, thành phố Hồ Chí Minh” năm 2013. Bài viết sử dụng lý thuyết động viên để phân tích và lượng hóa các nhân tố ảnh hưởng tới việc động viên nhân viên tại Công ty Dịch vụ Công ích quận 10, thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy trong tám nhân tố được xác định chỉ có bốn nhân tố ảnh hưởng có ý nghĩa đến động viên của nhân viên, bao gồm: lương bổng và đãi ngộ tài chính, cơ hội đào tạo và phát triển, phong cách lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp. Bên cạnh đó, bài viết cũng đề xuất một số chính sách mang tính gợi ý trong việc cải thiện mức độ động viên nhân viên tại Công ty này.

4. Cơ sở lý thuyết

4.1 Lý thuyết về việc tạo động lực làm việc đối với người lao động

- **Các khái niệm:**

Theo giáo trình hành vi tổ chức của TS Bùi Anh Tuấn “Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép

tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động”.

Theo giáo trình hành vi tổ chức của TS Bùi Anh Tuấn “Tạo động lực lao động được hiểu là hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho người lao động có động lực trong làm việc”.

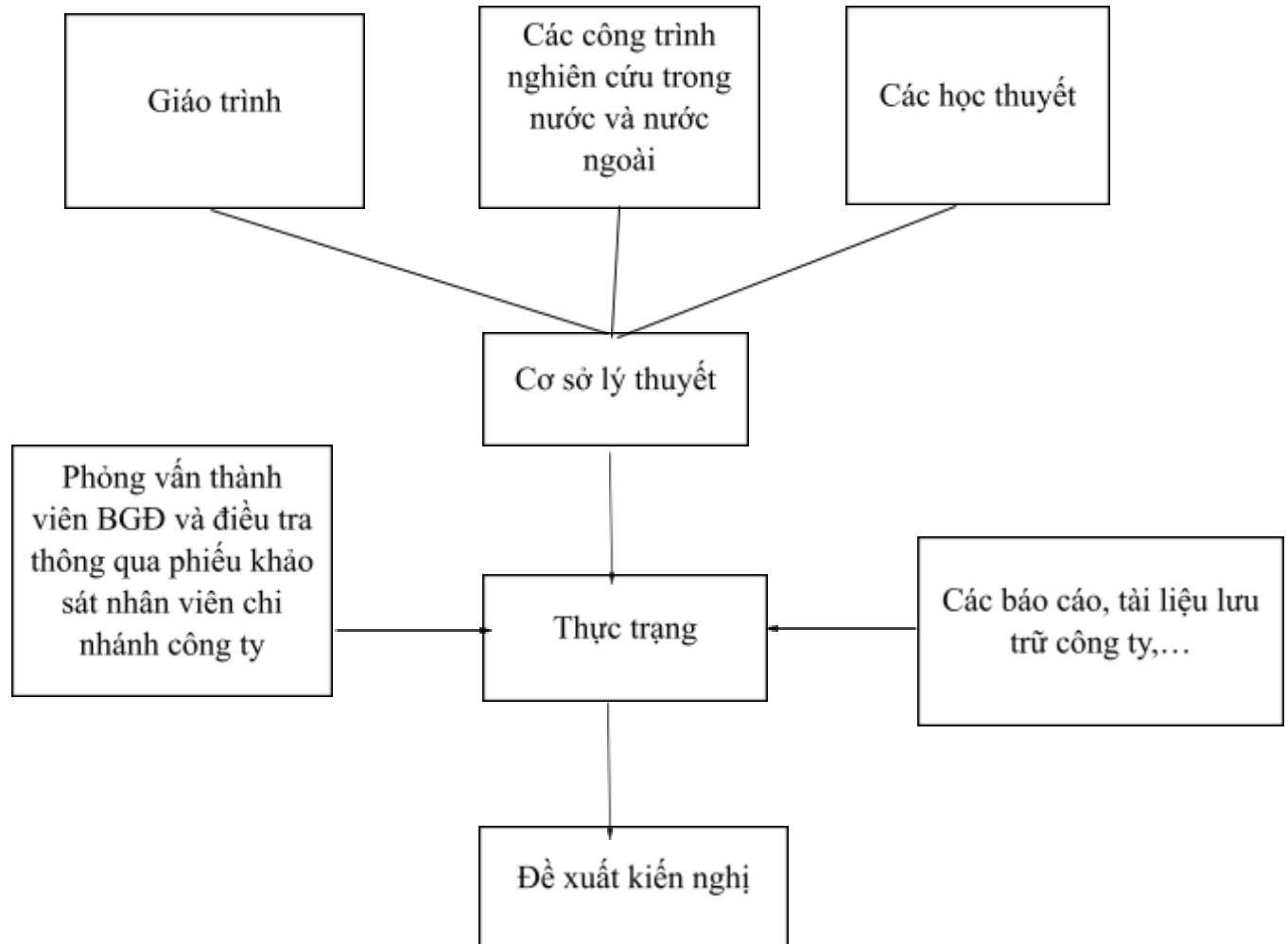
4.2 Nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc theo học thuyết hai nhân tố của Federick Herzberg

Năm 1959, F. Herzberg và các đồng nghiệp sau khi thực hiện cuộc phỏng vấn với hơn 200 kỹ sư và kế toán của các ngành công nghiệp khác nhau đã rút ra được kết luận hữu ích. Bằng kinh nghiệm chuyên môn, ông chia các nhu cầu của con người theo 02 loại độc lập và có ảnh hưởng tới hành vi con người theo những cách khác nhau: khi con người cảm thấy không thỏa mãn với công việc của mình thì họ rất lo lắng về môi trường họ đang làm việc, còn khi họ cảm thấy hài lòng về công việc thì họ rất quan tâm đến chính công việc. F. Herzberg đã phân thành 02 nhóm nhân tố:

Các nhân tố thúc đẩy	Các nhân tố duy trì
Là các nhân tố thuộc bên trong công việc, tạo nên sự thỏa mãn, bao gồm: - Những thành tích cá nhân - Địa vị - Sự thừa nhận - Sự thăng tiến,...	Là các nhân tố thuộc về môi trường làm việc của người lao động, bao gồm: - Lương thưởng - Các chính sách và quy định quản lý của Doanh nghiệp - Những mối quan hệ cá nhân với cá nhân - Chất lượng của việc giám sát - Điều kiện làm việc

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1 Quy trình nghiên cứu



5.2 Phương pháp thu thập dữ liệu

a. Dữ liệu thứ cấp

Thống kê và thu thập số liệu từ các báo cáo tổng kết định kỳ; tài liệu lưu trữ tại công ty; các giáo trình, tài liệu, đề tài nghiên cứu khoa học, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet

b. Dữ liệu sơ cấp

- Hình thức thu thập số liệu: thông qua bảng câu hỏi và phỏng vấn trực tiếp
+ Phỏng vấn sâu Ban giám đốc chi nhánh. Mục tiêu của phỏng vấn xác định được các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của kiểm toán viên Chi nhánh. Đồng thời xin ý kiến về các giải pháp nhằm thúc đẩy động lực làm việc của kiểm toán viên Chi nhánh.

+ Phương pháp thu thập bằng phiếu điều tra:

Đối tượng: kiểm toán viên chi nhánh ở các phòng nghiệp vụ khác nhau, các cấp bậc, độ tuổi, giới tính khác nhau.

Số lượng điều tra: 60 người

Các phiếu điều tra được gửi trực tiếp đến các kiểm toán viên Chi nhánh

5.3 Phương pháp phân tích dữ liệu

Các phương pháp chủ yếu được sử dụng trong nghiên cứu là phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích so sánh định tính và định lượng dựa trên các số liệu thu thập được kết hợp sử dụng phần mềm SPSS.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu:

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của kiểm toán viên Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội

- Phạm vi nghiên cứu:

Nghiên cứu được thực hiện tại Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội.

- Thời gian nghiên cứu:

Số liệu thứ cấp: được nghiên cứu trong giai đoạn từ năm 2015 đến nay.

Số liệu sơ cấp: được thu thập qua phỏng vấn, điều tra khảo sát trong khoảng thời gian từ 5/5/2018 đến 20/7/2018.

7. Kết cấu luận văn

Phần mở đầu

Chương I: Cơ sở lý luận về động lực làm việc và các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc tại doanh nghiệp

Chương II: Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của kiểm toán viên tại Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội

Chương III: Các giải pháp nhằm thúc đẩy động lực làm việc của kiểm toán viên tại Công ty và Chi nhánh Công ty TNHH Kiểm toán và Tư vấn A&C tại Hà Nội

Phần kết luận