

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

✍ NGUYỄN THỊ MỸ HẰNG*

Ngày nhận: 18/04/2023

Ngày phản biện: 19/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/5/2023

Tóm tắt: Trong giai đoạn hiện nay nguồn nhân lực của tổ chức đóng vai trò hết sức quan trọng, đó là nhân tố quyết định nên sự thành bại trong kinh doanh của tổ chức. Vấn đề tạo động lực trong lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp, nó thúc đẩy người lao động hăng say làm việc, nâng cao năng suất lao động. Xuất phát từ yêu cầu thực tế, bài viết đề xuất một số giải pháp phát triển năng lực và tạo động lực cho nhân viên trong doanh nghiệp.

Từ khóa: Tạo động lực; người lao động; doanh nghiệp.

PROPOSALS FOR EMPLOYEES' MOTIVATION IN ENTERPRISES

Abstract: In the current stage, the workforce plays a vital role in determining the success or failure of organizations. Motivating employees is a key aspect of effective human resource management in enterprises, as it fosters enthusiasm and enhances labor productivity. This article presents several practical solutions aimed at motivating employees within the enterprise.

Keywords: Motivation, employees, enterprises.

1. Đặt vấn đề

Con người là nhân tố quan trọng của doanh nghiệp. Một tổ chức thành công là một tổ chức có đội ngũ nhân viên có năng lực trong từng vị trí phù hợp. Thực tế hoạt động của nhiều doanh nghiệp cho thấy, mỗi nhân viên bình thường làm việc với năm mươi phần trăm khả năng. Chính vì vậy để phát triển năng lực và để tạo được động lực cho người lao động làm việc thì phải tìm cách để kích thích những động lực đó. Người lãnh đạo cần đánh giá được năng lực cùng với việc thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân viên để có phương thức khích lệ và tạo động lực phù hợp, từ đó giúp họ làm việc với năng suất cao nhất.

Tạo động lực trong lao động là hệ thống các chính sách, các biện pháp các thủ thuật quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho người lao động có được động lực để làm việc.

2. Một số khái niệm

Động lực lao động:

Trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực của tổ chức đóng vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Có nhiều quan niệm khác nhau về động lực lao động. Theo giáo trình quản trị nhân lực của ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân thì “Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó”.

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”.

Tạo động lực:

Theo giáo trình Quản trị nhân lực II của Trường Đại học Lao động xã hội: Tạo động lực lao động là tổng hợp các biện pháp và cách ứng xử của tổ chức, của các nhà quản lý nhằm tạo ra sự khát khao và tự nguyện của người lao động cố gắng phấn đấu để đạt được các mục tiêu của tổ chức”.

Tạo động lực là những hoạt động (các chính sách, biện pháp, cách thức...) mà nhà quản lý tác động tới người lao động nhằm thúc đẩy họ tham gia và làm việc với hiệu quả cao nhất đem lại lợi ích cho cá nhân họ và đóng góp lớn nhất cho tổ chức, doanh nghiệp.

Mục đích của tạo động lực là làm tăng khả năng làm việc, tăng năng suất, chất lượng công việc và mang lại hạnh phúc cho người lao động.

3. Tầm quan trọng của việc tạo động lực làm việc cho nhân viên trong doanh nghiệp

Theo Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2022 vừa được Bộ Kế hoạch và Đầu tư công bố, đến hết năm 2021, cả nước có khoảng 857.500 doanh nghiệp.

* Trường Đại học Công đoàn

Các địa phương tập trung nhiều doanh nghiệp đang hoạt động trên cả nước gồm: TP.HCM có khoảng 268.400 doanh nghiệp, Hà Nội gần 178.500 doanh nghiệp, Bình Dương hơn 37.600 doanh nghiệp, Đồng Nai hơn 25.000 doanh nghiệp, Đà Nẵng hơn 24.700 doanh nghiệp, Hải Phòng hơn 19.800 doanh nghiệp.

Theo Điều tra Lao động, Việc làm năm 2021 của Tổng cục Thống kê, Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào với khoảng 50,5 triệu người và hầu hết lực lượng lao động được toàn dụng (97,02% lực lượng lao động có việc làm), đồng nghĩa với tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam luôn ở mức thấp (dưới 3%/năm) và cũng chỉ tăng nhẹ ngay cả trong thời kỳ bị tác động của đại dịch Covid-19. Mặc dù lực lượng lao động tăng cả về số lượng và trình độ chuyên môn, song vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra đối với lực lượng lao động Việt Nam hiện nay, đó là làm thế nào để tạo động lực cho người lao động nhằm đáp ứng xu thế hội nhập và ứng dụng khoa học kỹ thuật ngày càng mạnh mẽ.

Vì lý do nêu trên, vấn đề tạo động lực cho người lao động hiện đang là mối quan tâm của nhiều nhà lãnh đạo và quản lý. Mặt khác, khi vấn đề vốn đầu tư và trang thiết bị đã được giải quyết thì tăng năng suất và tạo động lực lao động sáng tạo vẫn là vấn đề bức xúc cần đầu tư giải quyết để doanh nghiệp có thể phát triển nhanh và có hiệu quả. Kích thích lao động là tạo ra sự thôi thúc bên trong của con người đến với lao động, sự thôi thúc đó được tạo ra dựa trên một tác động khách quan nào đó lên ý thức. Do đó, khi kích thích, tạo động lực bất cứ hoạt động lao động nào, người ta phải chú ý đến các yếu tố tâm lý như mục đích công việc, nhu cầu, hứng thú, động cơ làm việc của mỗi cá nhân và hàng loạt các đặc điểm tâm lý cá nhân cũng như tập thể khác, từ đó mới có thể hình thành được biện pháp kích thích hữu hiệu. Có thể kích thích lao động bằng vật chất, bằng giao tiếp hoặc bằng cách thoả mãn các nhu cầu khác của con người tạo ảnh hưởng đến hành vi, cụ thể là nó có thể định hướng, điều chỉnh hành vi của cá nhân. Chính vì vậy vai trò tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp có vai trò quan trọng, đó là yếu tố sống còn của một doanh nghiệp và cũng thể hiện văn hóa của doanh nghiệp đó.

Chìa khóa của một doanh nghiệp thành công là sự hài hòa trong tất cả các mối quan hệ, không chỉ tập trung vào nhu cầu của khách hàng mà còn quan tâm đến cảm xúc của nhân viên. Nếu nhân viên không hài lòng với công việc, không có điều kiện phát triển, tổ chức không đoàn kết thì sẽ khó xử lý tốt

các mối quan hệ bên ngoài. Ngược lại, khi người lao động cảm thấy hài lòng và có sự gắn kết với doanh nghiệp, sẽ tạo động lực cho họ, giúp hiệu quả công việc đạt mức cao hơn.

Doanh nghiệp cần làm cho người lao động hiểu mục đích, ý nghĩa công việc. Khi nhân viên hiểu mục đích, ý nghĩa công việc, đồng thời có sự ghi nhận, động viên của cấp trên đối với các nỗ lực của họ, sẽ giúp tinh thần làm việc của nhân viên phấn chấn, từ đó tạo thêm động lực để họ làm việc hiệu quả hơn. Các nhà quản lý cần làm cho người lao động hài lòng với công việc và tạo mối quan hệ gắn kết giữa nguồn lao động và chủ doanh nghiệp.

Trong quá trình làm việc, doanh nghiệp cần bồi dưỡng nghiệp vụ và giúp người lao động có cơ hội phát triển, đạt hiệu quả cao trong công việc.

Doanh nghiệp cần làm cho người lao động muốn được học hỏi và thấy được cơ hội phát triển. Nếu người lao động làm việc trong môi trường được khuyến khích học hỏi liên tục và luôn được thử thách, thì họ sẽ được truyền cảm hứng để làm việc. Nếu một cá nhân tự chủ và làm việc tốt, doanh nghiệp nên có kế hoạch phát triển để giúp người lao động đảm nhận những trách nhiệm cao hơn. Nếu một nhân viên có xu hướng thụ động, doanh nghiệp nên thấu hiểu và cảm thông, nhân viên đó sẽ cảm thấy được chia sẻ, quan tâm tin tưởng tiếp tục làm việc, vì họ tin rằng họ có cơ hội phát triển nhiều hơn.

Trước đây thường có hai yếu tố để đánh giá người tài, đó là năng lực và ý chí làm việc. Tuy nhiên hiện nay người tài phải là người biết cống hiến và được ghi nhận. Nghĩa là họ còn phải ý thức được ý nghĩa và mục đích của công việc. Thậm chí họ còn cần được sự thăng hoa, sự viên mãn trong cuộc sống và công việc đó là người lao động cũng cần phải phát triển năng lực bản thân thì công việc mới đạt hiệu quả cao.

Các nhà lãnh đạo cần phải có niềm tin vào người lao động, thể hiện niềm tin đó với người lao động, giúp họ có động lực, truyền thêm cảm hứng để họ thực hiện tốt công việc.

4. Một số đề xuất tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp

Con người luôn có những nhu cầu cần được thoả mãn về cả hai mặt vật chất và tinh thần. Khi người lao động cảm thấy những nhu cầu của mình được đáp ứng sẽ tạo tâm lý tốt thúc đẩy người lao động làm việc hăng say hơn. Đối với cá nhân người lao động không có động lực lao động thì không thể phát triển năng lực và hoạt động lao động khó có thể đạt được mục tiêu của nó, bởi vì khi đó họ chỉ lao động hoàn thành công việc được giao mà không có được sự sáng

tạo hay cố gắng phấn đấu trong lao động, họ chỉ coi công việc đang làm như một nghĩa vụ phải thực hiện theo hợp đồng lao động mà thôi. Do đó doanh nghiệp cần phải tạo được động lực thúc đẩy tính sáng tạo và năng lực làm việc của người lao động.

- Đào tạo, nâng cao kỹ năng cho người lao động. Cách tốt nhất để tạo động lực cho người lao động làm việc hiệu quả đó là thường xuyên tổ chức đào tạo, nâng cao kỹ năng cho họ. Với những kỹ năng được trang bị, đào tạo sẽ giúp các nhân viên hoàn thành công việc được tốt hơn, đồng thời tăng khả năng thu hút và giữ chân nhân tài ở lại với doanh nghiệp. Để nâng cao kỹ năng, doanh nghiệp có thể cung cấp tài liệu nguồn lực để nhân viên tự nghiên cứu học tập hoặc tổ chức các đợt tập huấn để giúp phát triển năng lực được hiệu quả hơn.

- Phát huy vai trò gương mẫu của doanh nghiệp trong phát triển năng lực và tạo động lực cho người lao động. Trong đó, vai trò của đội ngũ lãnh đạo cấp trung là những người trực tiếp quản lý và hiểu nhất về người lao động của doanh nghiệp.

Bản thân các nhà lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp phải là tấm gương về năng lực chuyên môn và phải có động lực làm việc, như vậy mới có thể là đòn bẩy và truyền cảm hứng trong công việc.

- Lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp phải dành thời gian cho người lao động để lắng nghe và chia sẻ. Cần biết lắng nghe các ý kiến, tâm tư, nguyện vọng của người lao động để có những giải pháp phù hợp. Tập trung và tôn trọng nhu cầu của họ, không chỉ giúp tạo động lực cho họ, mà còn làm tăng khả năng làm việc nhóm hiệu quả, cũng như tạo được mối quan hệ hòa đồng, tin tưởng những nhân viên và cấp quản lý.

- Đãi ngộ công bằng và ghi nhận những người lao động xứng đáng. Điều này thể hiện đầu tiên ở việc thanh toán tiền lương. Rất nhiều người lao động quan tâm đến sự công bằng trong các đãi ngộ của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần đưa ra một mức lương hợp lý, tùy theo năng lực của mỗi người và trả thêm cho các công việc ngoài giờ. Khi đó, người lao động sẽ xác định rõ mục tiêu về thu nhập, và tự mình có động lực, kế hoạch và phấn đấu để đạt được những mục tiêu đã đề ra. Phương án này thực sự mang lại hiệu quả cao và thường được áp dụng để tạo động lực cho người lao động, nhất là người lao động kinh doanh. Ngoài ra các nhà quản lý cần đưa ra các đãi ngộ về lương, thưởng rõ ràng, công khai và công bằng cho các nhân viên từ cũ đến mới, từ cấp cao đến cấp thấp.

- Khen ngợi, khuyến khích mọi nỗ lực thành công của người lao động. Lãnh đạo, quản lý trong doanh

nh nghiệp động lực cho người lao động bằng cách khen ngợi, tuyên dương và khuyến khích hàng tuần, hàng tháng. Bên cạnh đó cần xây dựng chương trình dành cho người lao động một cách thân thiện, cũng như trao tặng những phần thưởng để khuyến khích họ như: món quà vật chất hay tiền thưởng, khen thưởng người lao động giỏi nhất. Cách tạo động lực này tuy đơn giản nhưng thực sự mang lại hiệu quả cao, góp phần tối ưu hiệu suất lao động cũng như tạo động lực để người lao động làm việc tốt hơn.

- Doanh nghiệp thực hiện một số giải pháp gián tiếp khác. Đó là xây dựng môi trường làm việc đầy đủ, hiện đại và an toàn; tổ chức các hoạt động thể thao, giải trí, du lịch v.v.

5. Kết luận

Việc áp dụng các phương thức tạo động lực cho người lao động sẽ tùy thuộc vào phong cách lãnh đạo của các nhà quản trị, nguồn ngân sách cũng như văn hóa trong doanh nghiệp. Kết quả của việc tạo động lực không chỉ nhằm thúc đẩy năng suất lao động, mà còn là một trong những yếu tố giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài. Động lực lao động còn giúp cho người lao động có thể tự hoàn thiện mình. Khi có được động lực trong lao động người lao động có được nỗ lực lớn hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình.

Như vậy, việc tạo động lực và phát triển năng lực cho người lao động không chỉ nhằm thúc đẩy năng suất lao động mà còn là một trong những yếu tố giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài. Đây cũng là chiến lược quản lý nhân sự hiệu quả giúp doanh nghiệp sở hữu một nguồn nhân lực dồi dào và luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Kim Dung (2022), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp, TP. Hồ Chí Minh.
2. Nguyễn Thị Phương Lan (2025), *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.
3. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điểm (2012), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB ĐH Kinh tế quốc dân.
4. Daniel H. Pink (2023), *Động lực chéo hành vi - Sự thật kinh ngạc về những động cơ thúc đẩy động lực con người*, NXB Lao động, Hà Nội.
5. Leroy Eims (2012), *Hãy là nhà lãnh đạo biết truyền động lực*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
6. *Động lực và tạo động lực cho người lao động*, <https://voer.edu.vn/m/dong-luc-va-tao-dong-luc-chonguoi-lao-dong/03f78b1b>