



# BÀI 2

# KỸ NĂNG TẠO ĐỘNG LỰC

NGUYỄN THỊ MINH THU

# Đọc và suy ngẫm CÂU CHUYỆN ĐÀN CHÓ SĂN

- Một người thợ săn nuôi một đàn chó và huấn luyện chúng săn thỏ.
- Khi nhận thấy đàn chó **đã có đủ kỹ năng săn mồi**, ông ta cho chúng đi săn.
- Đàn chó săn vào rừng và tìm thấy một con thỏ, chúng nhanh chóng săn đuổi con thỏ **với bản năng và những kỹ năng săn mồi đã học được**.
- Tuy nhiên, sau một hồi rượt đuổi, **cuối cùng con thỏ vẫn thoát**.

# CÂU CHUYỆN ĐÀN CHÓ SĂN (tiếp)

- Người thợ săn rất tức giận khiển trách đàn chó: “Xét về thể lực, vóc dáng, kỹ năng, chúng bay đều hơn con thỏ tầm thường kia, **vì sao lại thua nó?**”.
- Đàn chó suy nghĩ và trả lời: “Ông chủ nhận xét rất đúng, nhưng ông còn quên một điều rất quan trọng là con **thỏ chạy vì cái mạng** của nó, còn chúng **tôi chạy chỉ vì miếng ăn. Đó là KHÁC BIỆT** giữa hai bên”.

# NỘI DUNG

2.1 Quan niệm về động lực, tạo động lực

2.2 Cần thiết phải tạo động lực

2.3 Một số học thuyết về tạo động lực

2.4 Tạo động lực cho bản thân

2.5 Tạo động lực cho người khác (nhân viên)

2.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

## 2.1 Quan niệm về động lực, tạo động lực

### 2.1.1 Động lực?

### 2.1.2 Tạo động lực?



## 2.1.1 Động lực?

- **ĐỘNG LỰC** (motivation)?
    - Là lực thúc đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa thỏa mãn.
    - Là yếu tố giúp con người đi đến hành động hay lựa chọn.
    - Là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay kết quả cụ thể
    - Là niềm hy vọng hay một sức mạnh khác giúp khởi đầu một hành động với nỗ lực tạo ra một kết quả cụ thể nào đó.
- >>> Động lực bao gồm tất cả những gì nhằm thôi thúc, khuyến khích động viên con người thực hiện những hành vi theo mục tiêu.

## 2.1.1 Động lực?

- ĐỘNH LỰC LAO ĐỘNG?

- Là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để nỗ lực hướng tới mục tiêu của tổ chức/đơn vị
- Là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất và 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

## 2.1.1 Động lực?

- **BẢN CHẤT CỦA ĐỘNG LỰC LAO ĐỘNG?**
  - Gắn liền với công việc, tổ chức/đơn vị và môi trường làm việc
  - Thể hiện thông qua công việc cụ thể mà của con người và thái độ của họ với tổ chức công tác
  - Không phải là đặc điểm mang tính cách cá nhân:  
*Động lực thay đổi theo các yếu tố khách quan*
  - Ảnh hưởng tới năng suất và hiệu quả lao động



## 2.1.2 Tạo động lực?

- Có khi nào bạn đang buồn chán và ko muốn làm bất cứ việc gì ko?
- **NẾU BẠN LÀ SẾP**, bạn có muốn nhân viên của mình vui vẻ, năng động và làm việc hiệu quả ko?
- Làm thế nào để tạo động lực làm việc hiệu quả nhất?



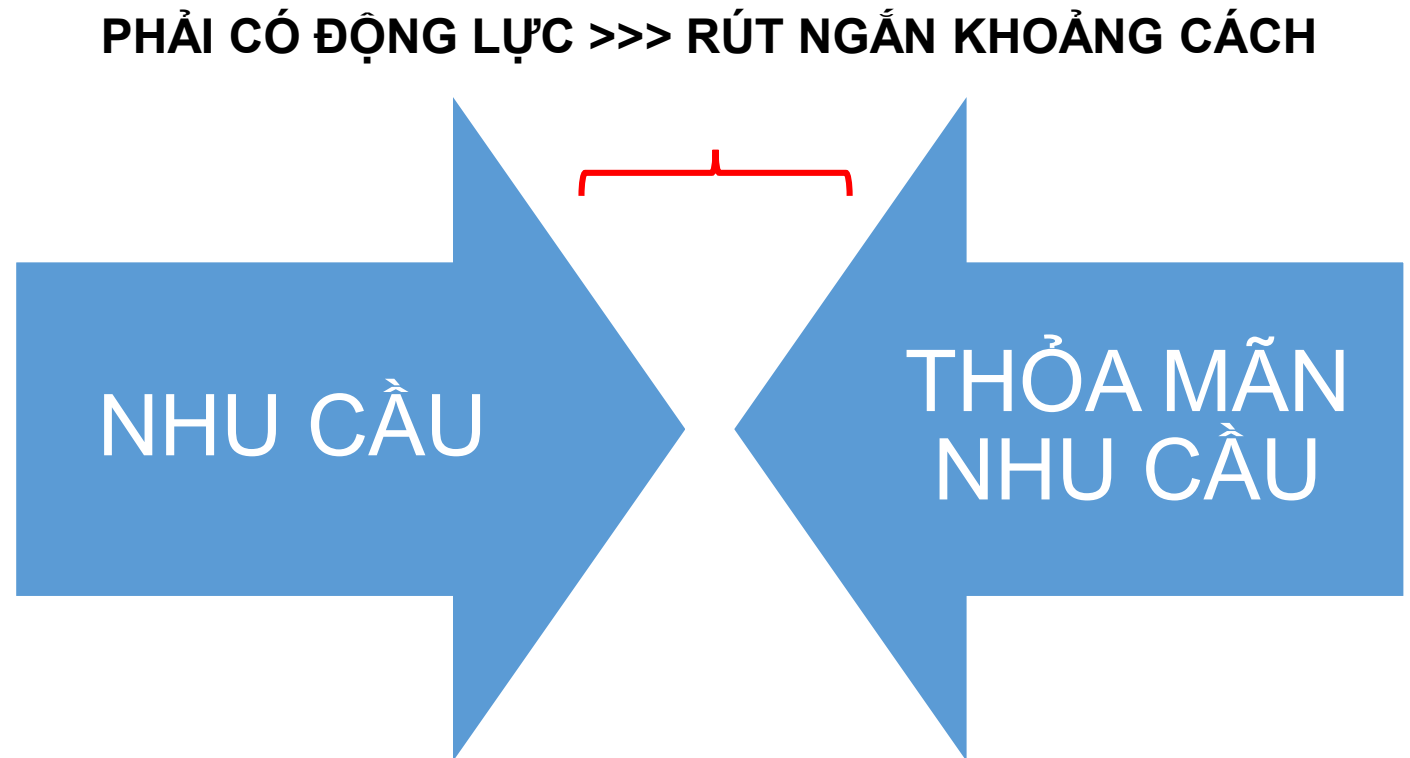
## 2.1.2 Tạo động lực?

- Tạo động lực là những **kích thích nhằm thôi thúc, khuyến khích, động viên** con người thực hiện những hành vi theo mục tiêu.



## 2.1.2 Tạo động lực?

- Bản chất của động lực xuất phát từ nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu của con người.
- **CÓ ĐỘNG LỰC:**  
Hăng hái làm việc, gắn bó và sẵn sàng cống hiến



## 2.1.2 Tạo động lực?

### • **Tạo động lực cho người lao động?**

- Là việc dùng những biện pháp nhất định để kích thích người lao động làm việc một cách tự nguyện, nhiệt tình, hăng say và có hiệu quả hơn trong công việc.
- Là việc dùng những biện pháp nhất định để kích thích người lao động làm việc một cách tự nguyện, nhiệt tình, hăng say và có hiệu quả hơn trong công việc

## 2.2 Cần thiết phải tạo động lực

- Không có động lực sẽ không thể tồn tại
- Tạo động lực để người lao động làm việc chăm chỉ hơn, cống hiến hết mình vì công ty, gắn bó với công ty lâu dài
- Tạo động lực lao động cho người lao động không những kích thích tâm lý làm việc cho người lao động mà nó còn tăng hiệu quả lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty, xây dựng đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp, làm tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.....

## 2.2 Cần thiết phải tạo động lực

### **ĐỐI VỚI CÁ NHÂN**

- Thúc đẩy người lao động làm việc hăng say hơn
- Thúc đẩy tính sáng tạo và năng lực làm việc
- Giúp tự hoàn thiện bản thân
- Đáp ứng tốt hơn nhu cầu của bản thân
- ...

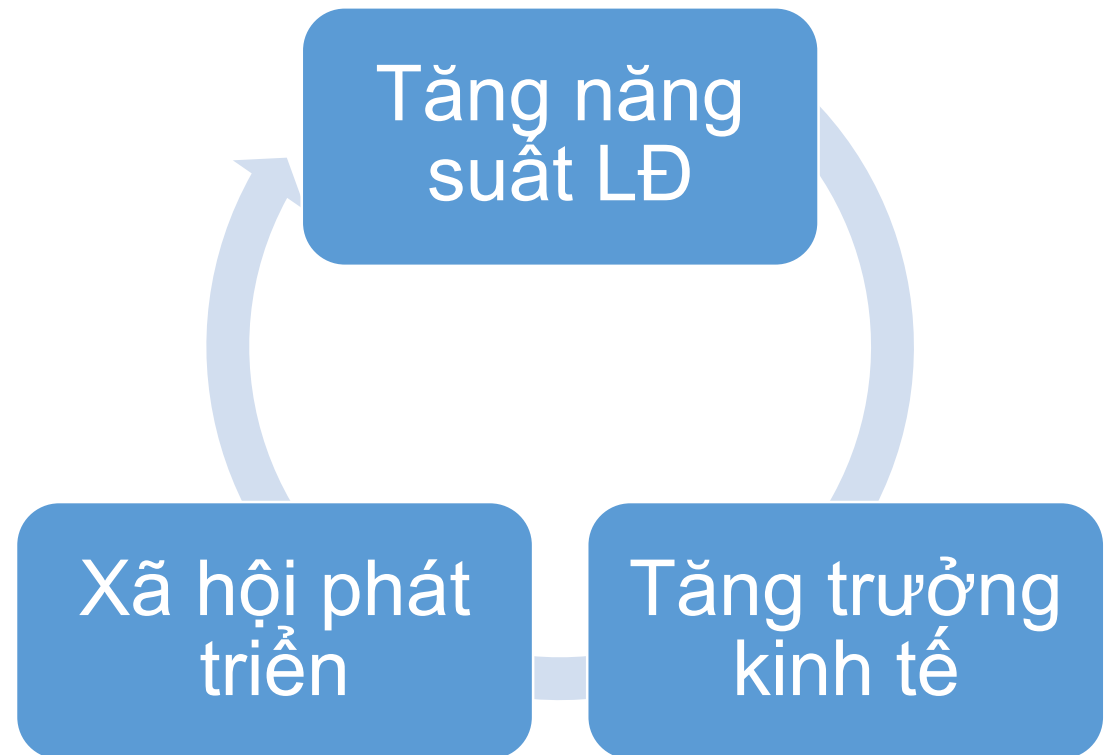
### **ĐỐI VỚI TỔ CHỨC/ĐƠN VỊ**

- Tạo ra sự gắn kết: Giữ được người tài
- Môi trường làm việc vui vẻ, tích cực, hăng say và sáng tạo
- Tăng năng suất lao động
- Tăng lợi nhuận
- Tăng hiệu quả

## 2.2 Cần thiết phải tạo động lực

### ĐỐI VỚI XÃ HỘI

- Thúc đẩy tăng năng suất lao động
- Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế
- Xã hội phát triển



## 2.3 Một số học thuyết về tạo động lực

1) Học thuyết nhu cầu của Maslow

2) Học thuyết hai yếu tố của Herzberg

3) Học thuyết kỳ vọng của Victor Vrom

4) Học thuyết công bằng của J Stacy Adam

...



# 1) Học thuyết nhu cầu của Maslow (USA) (1)



# 1) Học thuyết nhu cầu của Maslow (2)

- Không đủ ăn chẳng ai nghĩ đến ăn ngon
- Không đủ mặc chẳng ai nghĩ đến mặc đẹp
- Xác định được nhu cầu của nhân viên đang ở đâu >>> Đề ra chính sách phù hợp

Loại nhu cầu	Chính sách động viên của nhà quản trị
Tự thể hiện mình	Tạo ra những thách thức trong công việc đối với họ Tạo cơ hội tiến bộ Tạo cơ hội sáng tạo Tạo động cơ để đạt thành tích cao
Sự tôn trọng	Tạo ra những hoạt động quan trọng trong công việc Tên công việc phải đánh bóng ra sao để mọi người kính nể Tạo ra sự có trách nhiệm cho họ Sự thừa nhận công việc đó một cách công khai
Xã hội	Tạo ra cho họ nhu cầu giao tiếp trong xã hội Sự ổn định các nhóm làm việc Sự khuyến khích hợp tác
An toàn	Điều kiện làm việc tối ưu hóa Phải đảm bảo có việc làm Phụ cấp về long
Vật chất	Điều kiện làm việc, nhiệt độ, ánh sáng, tiền lương ...

## 2) Học thuyết hai yếu tố của Herzberg (USA) (1)

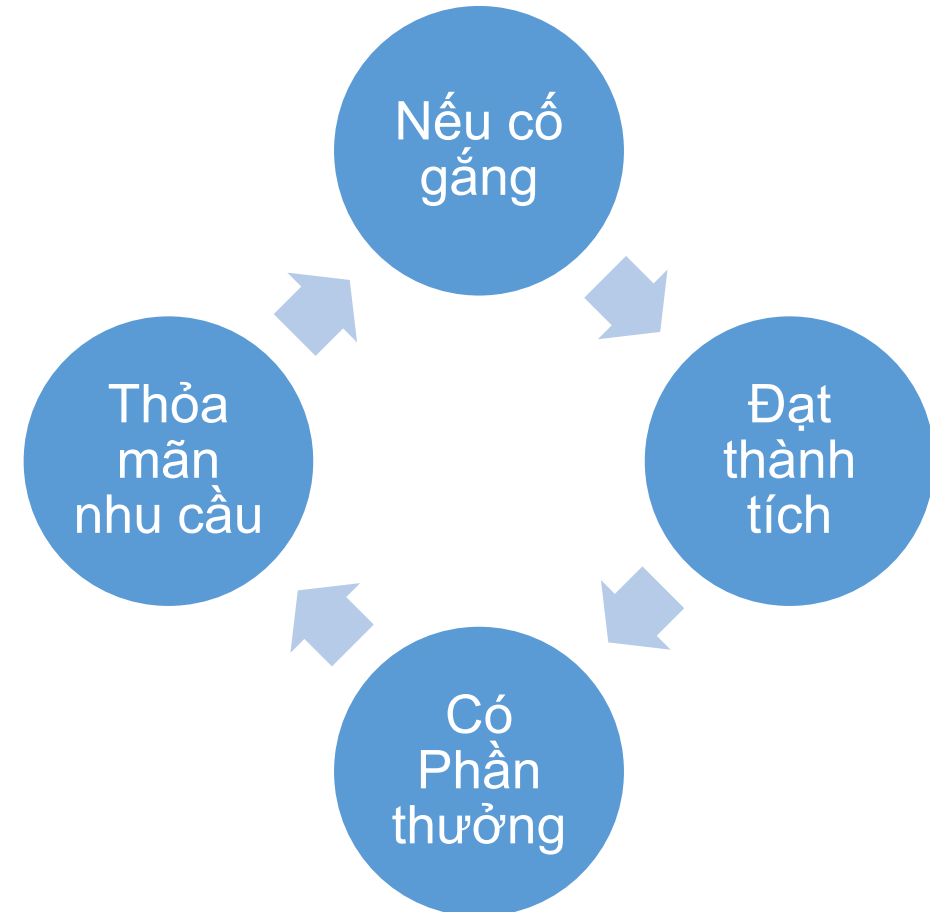
<b>Nhóm yếu tố DUY TRÌ</b> Thuộc về môi trường tổ chức	<b>Nhóm yếu tố THÚC ĐẨY</b> Thuộc về công việc và nhu cầu cá nhân
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Các chế độ và chính sách quản trị của công ty.</li><li>✓ Sự giám sát công việc.</li><li>✓ Tiền lương.</li><li>✓ Các mối quan hệ con người trong tổ chức.</li><li>✓ Các điều kiện làm việc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Sự thành đạt.</li><li>✓ Sự thừa nhận thành tích.</li><li>✓ Bản chất bên trong công việc.</li><li>✓ Trách nhiệm lao động.</li><li>✓ Sự thăng tiến</li></ul>
Được tổ chức tốt >>> Tăng cường sự <b>thỏa mãn trong công việc</b>	Được thỏa mãn >>> <b>Tạo động lực</b>

### 3) Học thuyết kỳ vọng của Victor Vrom (Canada)

- Sẽ có động lực nếu tin vào:  
*Nỗ lực > Thành tích > Kết quả/Phần thưởng*

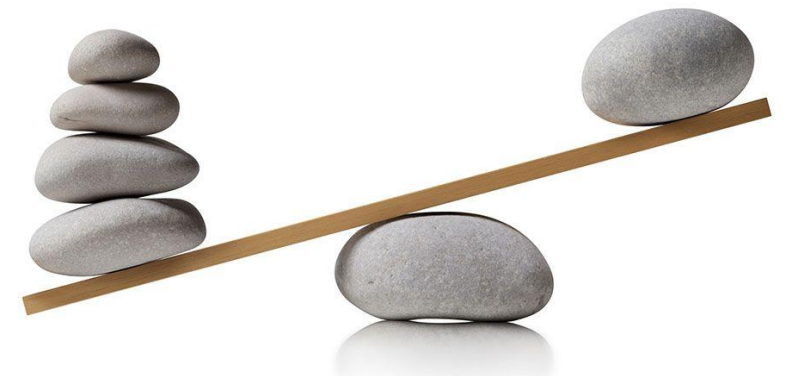


- Tạo ra động lực



## 4) Học thuyết công bằng của J Stacy Adam

- Các cá nhân trong tổ chức có xu hướng so sánh sự đóng góp của họ (inputs) và các quyền lợi họ được hưởng (outputs) với người khác
- SẾP cần phải ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG với mọi nhân viên trong tập thể



## 2.4 Tạo động lực cho bản thân (1)

- Biết mong đợi
- Lập một kế hoạch
- Kiểm soát những thứ bạn có thể và đừng quá lo lắng về những thứ nằm ngoài tầm với
- Rút ra bài học từ sai lầm
- Đọc và nghe thông tin tích cực
- Ở cạnh những người tích cực càng lâu càng tốt

## 2.4 Tạo động lực cho bản thân (2)

- Cảm thấy sự tiến bộ của bản thân và coi trọng những thành công dù là nhỏ nhất
- Để người khác đánh giá hiệu suất công việc
- Nghĩ về tương lai và tạo ra thử thách mới
- Hãy hỏi “tại sao” thay vì “như thế nào”
- Tưởng tượng, nghỉ ngơi, nghe nhạc và tắm nước lạnh
- ...

## 2.5 Tạo động lực cho người khác (nhân viên)

**ĐỘNG LỰC ĐẾN TỪ NHIỀU PHÍA:** *Lương, thăng tiến, học hỏi chuyên môn, tính gắn kết, tinh thần đồng đội...*

- **Làm gương** cho người khác
- **Hiểu** người khác hay hiểu nhân viên
- Cho họ thấy họ đang **làm những việc rất có ý nghĩa**
- **Tin** và bộc lộ sự tin tưởng ở họ



## 2.5 Tạo động lực cho người khác (nhân viên)

- **Tạo cơ hội** để họ phát triển bản thân
- **Giải quyết xung đột** nhanh, hợp lý, hợp tình
- **Tìm các lối đi mới**, hướng đến một sự thỏa mãn cao hơn cho nhân viên
- **Thể hiện rõ mong đợi** của bạn về các kết quả công việc.
- **Đãi ngộ công bằng**
- **Sa thải** khi cần thiết
- ...

## 2.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (1)

- **Thuộc về bản thân cá nhân**

- Sức khỏe
- Trình độ văn hóa
- Trình độ chuyên môn
- Tinh thần trách nhiệm
- Tính gắn kết
- Cường độ lao động
- ...

## 2.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (2)

- **Thuộc về đơn vị/tổ chức**

- Phân công lao động
- Chính sách/chế độ đãi ngộ: Lương, thưởng...
- Không gian, trang thiết bị làm việc
- Cư xử của SẾP
- “Bầu không khí” nơi làm việc
- ...

## 2.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (3)

- **Thuộc về môi trường làm việc**

- Môi trường tự nhiên: Thời tiết và khí hậu có ảnh hưởng đến năng suất lao động
- Điều kiện lao động: tác động tới sức khỏe và khả năng thực hiện công việc
- ...

# HẾT CHƯƠNG