Hiện nay, khi nền kinh tế đang ngày càng phát triển và nguồn lực con người trở nên quan trọng, quyết định sự tồn tại bền vững của tổ chức, thì động lực và tạo động lực trong lao động là một trong những vấn đề nhận được khá nhiều sự quan tâm chú ý. Có không ít những phát biểu, diễn đàn, bài viết về vấn đề này được dư luận xem xét và đồng tình.

***Vũ Thị Uyên (2008), Tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020.***

Dựa trên phương pháp điều tra khảo sát, thống kê và xử số liệu, tác giả Vũ Thị Uyên đã hoàn thiện luận án. Đây là một đề tài hướng đến nghiên cứu trên quy mô lớn, tất cả các doanh nghiệp nhà nước hiện đang hoạt động trên địa bàn thành phố đều thuộc phạm vi nghiên cứu của luận án. Điều đó cho thấy, cần phải có sự đầu tư nghiên cứu kỹ lưỡng và toàn diện để tránh việc đề tài đi chệch hướng, hoặc lý luận mang tính phiến diện, một chiều.

Luận án đã đưa ra những cơ sở lý luận căn bản về động lực và sự cần thiết của việc tạo động lực đối với lao động quản lý. Tác giả đã sử dụng một hướng tiếp cận vấn đề khá sáng tạo, đó là đi từ tổng quan đến chi tiết. Thông qua việc phân tích hoạt động của hệ thống các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội về đặc điểm của từng nhóm doanh nghiệp như quy mô, đặc điểm sản xuất kinh doanh, đặc điểm nguồn lao động … Yếu tố được sử dụng làm trọng tâm phân tích chính là những vấn đề xoay quanh lao động quản lý bao gồm đặc điểm, tính chất, số lượng và chất lượng lao động …. Từ đó tác giả đã làm nổi bật được thực trạng công tác tạo động lực đối với nhóm đối tượng này, cũng như những nhân tố có tác động tới hiệu quả tạo động lực. Tác giả đã khéo léo trong việc kết hợp sử dụng số liệu thứ cấp và những kết quả điều tra khảo sát do chính mình thực hiện ( được đưa ra bằng bảng biểu, phụ lục) để chứng minh cho kết luận: lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước tại thành phố Hà Nội hiện nay có số lượng lớn, mặc dù đang nhận được không ít sự quan tâm của chính quyền các cấp, nhưng nhóm đối tượng này có động lực lao động chưa cao và chưa thực sự được thỏa mãn trong công việc. Những đề xuất về giải pháp được đưa ra không chỉ dựa trên thực tế nghiên cứu tại các công ty này, mà còn tính đến những xu hướng và quan điểm tạo động lực trong thời kỳ nghiên cứu, để có được định hướng hợp lý trong tương lai. Tác giả đã hệ thống các giải pháp theo 3 nhóm đối tượng bao gồm chính phủ và thành phố, các doanh nghiệp, và người quản lý.

Luận án hoàn thiện vào năm 2008, xét tới thời điểm hiện tại, có thể thấy những đánh giá của tác giả về mặt xu hướng và giải pháp vẫn đi đúng hướng và có giá trị áp dụng cao.

***Mai Quốc Bảo (2010), Hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động tại tổng công ty Xi Măng Việt Nam.***

Cũng viết về đề tài tạo động lực nhưng tác giả Mai Quốc Bảolại lựa chọn một cấu trúc luận văn khác, đó là thông qua việc phân chia và đi sâu khai thác các hoạt động của công tác quản trị nhân lực. Đề tài được hoàn thiện năm 2010.

Với luận văn này, tác giả đã giới hạn nghiên cứu trong phạm vi ba công ty con của Tổng công ty xi măng Việt Nam bao gồm : công ty xi măng Hoàng Thạch, công ty xi măng Tam Điệp và công ty cổ phần xi măng Bút Sơn. Bằng việc hệ thống hóa những khái niệm, cơ sở lý luận về động lực trong lao động, tác giả đã tạo dựng cơ sở để phân tích những khía cạnh liên quan đến thực trạng vấn đề này. Xuyên suốt luận văn, tác giả điểm qua hầu hết các hoạt động công tác quản trị nguồn nhân lực, có tác động tới hiệu quả tạo động lực trong tổ chức nói chung và tại Tổng công ty xi măng Việt Nam nói riêng, gồm có phân tích và thiết kế công việc, đánh giá thực hiện công việc, đào tạo phát triển, hệ thống tiền lương, khen thưởng, chế độ phúc lợi … và một số yếu tố khác như môi trường làm việc, điều kiện làm việc …. Thông qua đó, nêu lên nhận xét đánh giá cũng như giải pháp cho từng hoạt động trên.

Đây là một cấu trúc phân tích có thể cho chúng ta thấy được liên kết tác động giữa tất cả các khía cạnh của quản trị nguồn nhân lực tới công tác tạo động lực, cũng như mối quan hệ chặt chẽ giữa các hoạt động này để tạo nên một hệ thống quản trị nhân lực vững mạnh, và có hiệu quả.

***Nguyễn Trung Hiếu (2013), Tạo động lực cho người lao động tại công ty cổ phần đầu tư đô thị và khu công nghiệp Sông Đà 7.***

Hoàn thiện vào năm 2013, tác giả Nguyễn Trung Hiếu hướng đến mục tiêu đề xuất giải pháp hoàn thiện tới năm 2015, với tầm nhìn tới năm 2020. Phương pháp tiếp cận vấn đề ở đây có thể đánh giá là khá tương đồng với luận văn của tác giả Mai Quốc Bảo. Một số điểm khác nổi bật là tác giả đã nêu lên khá nhiều hình mẫu về tạo động lực tại các công ty nước ngoài như : Mỹ, Thụy Điển, Nhật Bản và một số doanh nghiệp Việt Nam. Thông qua đó tác giả tìm thấy những ưu điểm, nhược điểm, cũng như rút ra kinh nghiệm cho việc áp dụng hệ thống tạo động lực với đối tượng nghiên cứu của mình. Sau khi hệ thống về cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn, tác giả đã tiến hành phân tích công tác tạo động lực tại công ty thông qua chuỗi hệ thống các hoạt động quản trị nguồn nhân lực. Nghiên cứu tập trung vào các vấn đề trọng điểm gồm có đặc điểm lao động, hoạt động phân tích công việc, đào tạo, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc. Cuối cùng tác giả đưa ra đánh giá tổng kết và đề xuất giải pháp đối với các phương diện trên cũng như kiến nghị về phía các cơ quan quản lý nhà nước.

Về luận văn, tác giả đã có được những đánh giá tổng quát và sâu sát với tình hình thực tế tại công ty. Việc sử dụng số liệu thứ cấp kết hợp điều tra bảng hỏi đã tạo điều kiện cho bài nghiên cứu trở nên toàn diện và theo sát nhu cầu người lao động. Tuy nhiên, xét thấy tác giả đã phân tích khá chi tiết về đặc điểm lao động của công ty, nhưng ở phần giải pháp chưa làm rõ được những đề xuất để phù hợp với khía cạnh này. Tác giả có thể bổ sung thêm phần giải pháp đối với người lao động; tức là đề cập đến những biện pháp để chính người lao động có thể áp dụng và tự giúp bản thân nâng cao động lực làm việc; nhằm hoàn thiện hơn nghiên cứu của mình.

***Nguyễn Đức Toàn (2013), Các giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại ngân hàng thương mại cổ phần quân đội Đà Nẵng.***

Tác giả Nguyễn Đức Toàn đã hoàn thiện luận văn thạc sĩ tại đại học Đà Nẵng năm 2013. Luận văn lựa chọn phương pháp nghiên cứu riêng biệt dành cho phần lý thuyết và thực tiễn. Tác giả khá chú trọng tới phương pháp thống kê kinh nghiệm, sử dụng kết hợp với điều tra khảo sát, để tiến hành thống kê, tổng hợp và xử lý số liệu hiệu quả. Luận văn hướng đến tìm hiểu, giải quyết công tác tạo động lực cho người lao động với cách tiếp cận và phân tích vấn đề một cách chi tiết, cụ thể. Phần lý thuyết được hệ thống hóa từ những khái niệm cơ bản như động cơ, động lực … cho tới các học thuyết và mô hình tiêu biểu cũng như các công cụ thiết thực hỗ trợ công tác tạo động lực. Để tạo điều kiện cho phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp, tác giả cũng đã đề cập tới đặc điểm các ngân hàng và tác động của nó tới tạo động lực cho người lao động. Dựa trên những cơ sở đó, luận văn đã đi sâu tìm hiểu thực tế thực hiện tại ngân hàng. Tác giả đã phân tách thành hai hình thức chủ yếu là tạo động lực thông qua khuyến khích tài chính bao gồm lương, thưởng, phúc lợi và khuyến khích phi tài chính như điều kiện làm việc, môi trường làm việc … Luận văn đã đề xuất các giải pháp không chỉ về lương, thưởng, phúc lợi, điều kiện làm việc … mà còn hướng đến tiêu chuẩn hóa cá chức danh, làm giàu công việc, cải thiện bầu không khí tập thể …

Đây là một luận văn đưa ra được khá nhiều giải pháp mang tính cụ thể, chi tiết. Mỗi đề xuất tác giả đều đưa ra cách thức thực hiện với nhiều phương án có thể áp dụng. Tuy nhiên, việc áp dụng các đề xuất này vào thực tế tại ngân hàng thì yêu cầu cần phải có sự nghiên cứu kỹ lưỡng, tránh ảnh hưởng chất lượng lao động, ví dụ như việc chuyển đổi hình thức thưởng sang thưởng bằng xe máy, bằng du lịch nước ngoài … hay việc luân chuyển công việc sang phòng ban khác …

***Đoàn Ngọc Viên (2013), Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy người lao động tại công ty cổ phần đầu tư và sản xuất Việt Hàn.***

Là một trong số những luận văn thuộc chuyên ngành quản trị kinh doanh, bài nghiên cứu đã cho thấy cái nhìn tổng quát về quản trị nhân lực nói chung và công tác tạo động lực nói riêng. Luận văn được hoàn thiện vào năm 2013, và có sự khác biệt trong quá trình tiếp cận và phân tích vấn đề so với những bài nghiên cứu trên đây. Ngoài chương 1 với các khái niệm và cơ sở lý luận về tạo động lực, luận văn có nhiều điểm khác biệt ở phần thực trạng và giải pháp, khi phân tích công tác tạo động lực thông qua công tác tiền lương, thi đua, điều kiện làm việc, thăng tiến, thành tích, và đào tạo. Với mỗi lĩnh vực này, tác giả tiến hành phân tích các số liệu báo cáo của công ty và các kết quả khảo sát trực tiếp người lao động.

Tuy nhiên theo đánh giá chủ quan, cách tiếp cận này chưa làm nổi bật được các khía cạnh của vấn đề tạo động lực. Những phân tích của tác giả mới dừng lại ở cái nhìn tổng quát cũng như chưa có sự liên kết giữa thực trạng và đề xuất giải quyết vấn đề. Cụ thể, tác giả chưa có đánh gía về phúc lợi lao động, mối quan hệ giữa các phòng ban hay giữa lãnh đạo và nhân viên, tuy nhiên vẫn nêu những giải pháp cho các khía cạnh này. Điều này có thể dẫn đến kiến nghị không phù hợp với tình hình thực tế tại công ty. Bên cạnh đó, tác gỉa nhận định nguyên nhân của các hạn chế về tạo động lực xuất phát từ việc chưa có sự phát huy đúng mức vai trò trách nhiệm của bộ phận lãnh đạo, quản lý, và do sự khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh, tiêu thụ sản phẩm của công ty trong thời gian trước nhưng lại chưa đề xuất được các biện pháp phù hợp để cải thiện tình hình này. Nghiên cứu có thể bổ sung những phần này để hoàn thiện hơn.

*Định hướng chuyên đề*

Từ việc nghiên cứu các các luận văn, luận án trên cho thấy, có nhiều phương pháp tiếp cận vấn đề tạo động lực lao động trong các doanh nghiệp. Cần dựa vào đặc điểm của chính tổ chức và lao động của tổ chức đó để có thể nghiên cứu một cách cụ thể nhất. Các tác giả đều sử dụng số liệu thứ cấp với nguồn phần lớn từ các công ty được nghiên cứu cũng như một số tài liệu tham khảo đặc thù cho từng đề tài, các số liệu sơ cấp được điều tra trực tiếp đối với đối tượng nghiên cứu thông qua bảng hỏi và phỏng vấn. Đây là cách thức thu thập số liệu phổ biến và hiệu quả, do đó chuyên đề sẽ lựa chọn sử dụng phương pháp này để hoàn thiện hệ thống số liệu, tuy nhiên điểm khác được hướng về đối tượng điều tra phỏng vấn. Đối với chuyên đề, ở đây chính là lực lượng công nhân viên tại công ty cổ phần viễn thông FPT.

Tại công ty FPT Telecom, có khá nhiều đề tài luận văn thực tập đã được hoàn thiện. Tuy nhiên phần lớn đều nghiên cứu về các vấn đề như sử dụng vốn, marketing…, hay phát triển thị trường viễn thông, chưa có đề tài nào về vấn đề tạo động lực. Do đó, luận văn chính là đề tài đầu tiên đi sâu tìm hiểu và đánh giá về vấn đề này.

Sau khi tìm hiểu thực tế tại Công ty FPT Telecom và một số nghiên cứu về đề tài tạo động lực trong lao động, luận văn tốt nghiệp sẽ sử dụng đề tài: