



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

SOULIYAKAN PHET ANONG

**PHÁT TRIỂN CÁC GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CHO GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI CHÍNH
NAM LÀO, TỈNH CHAMPASAK,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

**TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 834 04 10**

Đà Nẵng - Năm 2025

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐHN

Người hướng dẫn khoa học: TS. TRƯƠNG TRẦN TRÂM ANH

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thu

Phản biện 2: TS. Nguyễn Văn Hùng

Đề án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh hợp tại trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 21 tháng 06 năm 2025.

Có thể tìm hiểu đề án tại:

- Trung tâm thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào đang đối mặt với nhiều thách thức như: sự gia tăng áp lực từ các tiêu chuẩn quốc tế, nhu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy và quản lý, cùng với sự thay đổi trong kỳ vọng của sinh viên. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập khu vực, việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào, đóng vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo. Hiện nay, công tác tạo động lực tại trường đang đối mặt với nhiều thách thức, ảnh hưởng trực tiếp đến tinh thần làm việc, hiệu suất giảng dạy và sự gắn bó của giảng viên. Cụ thể, một số giảng viên chưa thực sự hài lòng với chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc còn nhiều hạn chế, cơ hội phát triển nghề nghiệp chưa đáp ứng được kỳ vọng. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn tác động đến sự ổn định và phát triển bền vững của nhà trường. Vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc cho giảng viên là yêu cầu cấp thiết, góp phần xây dựng một môi trường giáo dục chuyên nghiệp, hiệu quả và đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Tuy nhiên, các nghiên cứu về động lực làm việc trong môi trường giáo dục tại CHDCND Lào còn hạn chế, đặc biệt là tại các trường cao đẳng chuyên ngành như Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào. Vì vậy, đề tài *“Phát triển các giải pháp tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào”* không chỉ có ý nghĩa thực tiễn

trong việc góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại trường, mà còn đóng góp vào kho tàng lý luận về quản lý nhân sự trong lĩnh vực giáo dục tại Lào.

2. Mục tiêu của đề án

Mục tiêu tổng quát của đề án là phát triển các giải pháp tạo động lực làm việc cho GV tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào

Mục tiêu cụ thể gồm:

- Phân tích thực trạng các chính sách tạo động lực làm việc của GV tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào; từ đó đánh giá kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân của các hạn chế.

- Trên cơ sở các đánh giá, đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc cho GV tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề án là các chính sách tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về mặt không gian: Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào.

- Về mặt thời gian: Dữ liệu thứ cấp được thu thập giai đoạn 2022-2024; dữ liệu sơ cấp được thu thập vào tháng 3/2025.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu dữ liệu thứ cấp:

- Phương pháp định lượng liên quan đến thu thập và phân tích dữ liệu khảo sát đánh giá của giảng viên về môi trường làm việc.

5. Kết cấu của đề án

Ngoài Mở đầu, kết luận, kiến nghị, tài liệu tham khảo, đề án có kết cấu gồm 03 chương đó là:

Chương 1: Cơ sở lý thuyết về tạo động lực làm việc cho người lao động

Chương 2: Thực trạng tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào

Chương 3: Các giải pháp tạo động lực làm việc cho giảng viên tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào, tỉnh Champasak, nước CHDCND Lào.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Tóm tắt cơ sở lý thuyết

1.1.1. *Tạo động lực làm việc cho người lao động*

1.1.1.1. *Khái niệm động lực làm việc*

Động lực lao động là sự khao khát và tự nguyện của người lao động (NLĐ) để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức.

1.1.1.2. *Khái niệm tạo động lực làm việc cho giảng viên*

Tạo động lực làm việc cho GV là tất cả những hoạt động mà một tổ chức hay doanh nghiệp cụ thể trong trường hợp nghiên cứu này là nhà trường thực hiện đối với đội ngũ GV, tác động đến tinh thần, thái độ làm việc hoặc khả năng làm việc nhằm đem lại hiệu quả cao trong giảng dạy.

1.1.1.3. *Vai trò của động lực làm việc cho giảng viên*

- Đối với xã hội: Động lực làm việc của giảng viên đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của xã hội, đặc biệt là trong việc nâng cao chất lượng giáo dục.

- Đối với giảng viên: Động lực làm việc giúp giảng viên nâng cao tinh thần trách nhiệm, yêu nghề và cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục.

- Đối với các tổ chức: Đối với các cơ sở giáo dục, động lực làm việc của giảng viên là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo và uy tín của nhà trường.

1.1.1.4. *Các lý thuyết về động lực làm việc cho người lao động*

* Thuyết nhu cầu của Abraham Harold Maslow

* Thuyết hai yếu tố của Herzberg và thuyết kì vọng của Victor Harold Vroom

* Thuyết về sự công bằng của Stacy Adams

* Thuyết ba nhu cầu của David Clarence McClelland

1.1.2. Nội dung các chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động

1.1.2.1. Các chính sách duy trì

* Đặc điểm công việc

Những ảnh hưởng tích cực từ công việc lên mỗi người, chẳng hạn, một công việc có thể thú vị, đa dạng, sáng tạo và thách thức nhưng lại tạo động lực làm việc cho NLD Herzberg (1959) cũng đã chỉ ra.

* Cơ hội thăng tiến

Động lực làm việc của nhân viên còn phụ rất nhiều vào cơ hội phát triển và sự thăng tiến của họ trong tổ chức. Được đào tạo bài bản về kiến thức và kỹ năng công việc sẽ giúp nhân viên phát triển về kỹ năng và kiến thức, họ sẽ tự tin chủ động hơn trong công việc, kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức và từ đó cơ hội thăng tiến trong công việc họ sẽ được nâng cao, mở rộng hơn.

* Sự ghi nhận đóng góp cá nhân

Khi nhân viên làm việc hết mình, họ sẽ kỳ vọng rất cao về sự ghi nhận và khen thưởng xứng đáng, nếu tổ chức đáp ứng những kỳ vọng của họ thì họ có động lực làm việc rất cao điều này được thể hiện trong thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) và thuyết mong đợi của Adam (1963). Đánh giá ghi nhận cũng là một trong mười yếu tố tạo động lực làm việc của nhân viên Kovach (1987).

1.2.1.2. Các chính sách thúc đẩy

* Quan hệ trong công việc

Trong tập thể lao động luôn có sự lan truyền cảm xúc từ người này sang người khác, nó ảnh hưởng rất lớn đến trạng thái tâm lý, thái độ đối với lao động, với ngành nghề và với mỗi thành viên. Từ đó ảnh hưởng tới năng suất lao động và hiệu quả làm việc. Các cá nhân lao động cởi mở, thân thiện, sẵn sàng giúp đỡ và chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp làm việc ảnh hưởng rất lớn tới động lực làm việc của nhân viên và ngược lại theo Trương Minh Đức (2011).

*** Điều kiện và môi trường làm việc**

Môi trường làm việc là trạng thái của nơi mà NLĐ làm việc. Ở đó việc bố trí nơi làm việc, trang thiết bị phục vụ công việc... đều ảnh hưởng rất lớn đến động lực làm việc của GV. Mỗi một môi trường lao động khác nhau lại có các nhân tố khác nhau ảnh hưởng đến động lực làm việc khác nhau của NLĐ. Các nhân tố tích cực tạo ra điều kiện thuận lợi và các nhân tố không tích cực tạo ra điều kiện không thuận lợi cho NLĐ.

*** Chính sách trả công**

Các khoản thu nhập duy trì như Tiền lương, và các khoản thu nhập với sự tác động đến động lực làm việc của GV như thưởng, phúc lợi và các khoản thu nhập khác có thể nhận được.

*** Đặc điểm của tổ chức ảnh hưởng đến sự cam kết của giảng viên**

Đặc điểm của tổ chức ảnh hưởng nhiều đến sự cam kết của GV, từ đó động lực làm việc có thể tăng hoặc ngược lại khi đặc điểm của tổ chức có phù hợp với mục tiêu của cá nhân đó.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu phục vụ nghiên cứu được thu thập từ hai nguồn chính: dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp.

Dữ liệu sơ cấp: Được thu thập thông qua khảo sát, phỏng vấn và quan sát thực tế tại Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào. Phiếu khảo sát được thiết kế dành cho giảng viên trong nhà trường, tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc như môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự hài lòng với công việc.

Dữ liệu thứ cấp: Bao gồm 10 báo cáo nội bộ của nhà trường. Dữ liệu thứ cấp còn là các tài liệu nghiên cứu trước đây liên quan đến động lực làm việc trong môi trường giáo dục.

Dữ liệu thứ cấp còn gồm các văn bản chính sách từ Bộ Giáo dục và Thể thao Lào cũng được tham khảo để đảm bảo đề án phù hợp với định hướng phát triển chung. Các văn bản gồm Nghị quyết số 102/NQ-ĐUBGD của Đảng ủy Bộ Giáo dục và Thể thao Lào ngày 13/2/2019, tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, khắc phục tình trạng thiếu hụt cán bộ giảng dạy, chuẩn hóa chức danh giảng viên, và nâng cao trình độ chuyên môn; Đề án “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hợp tác Việt Nam - Lào trong lĩnh vực giáo dục và phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021–2030” ngày 2/3/2021 của Chính phủ Việt Nam và Chính phủ Lào nhằm tăng cường hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; và thúc đẩy hợp tác giữa các cơ sở giáo dục của hai nước.

- Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI CHÍNH NAM LÀO, TỈNH CHAMPASAK, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Đặc điểm của trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào

2.1.1. Quá trình thành lập và phát triển

Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào của tỉnh Champasak tọa lạc tại Làng Non Sawang, Thành phố Pakse, tỉnh Champasak, cách trung tâm thành phố 3 km. Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào của tỉnh Champasak được thành lập vào năm 1998 bằng cách nhận được tiền xây dựng từ Bộ Tài chính để xây dựng nhiều tòa nhà và trang bị thiết bị đào tạo máy tính. Ngoài ra còn nhận được kinh phí để xây dựng ký túc xá, phòng học, tòa nhà tiếp nhận học viên, nhà chuyên môn, căng tin, tòa nhà văn phòng mới, thư viện và tòa nhà CNTT, và cải tạo các tòa nhà cũ, tổng cộng...

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào có chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng lập kế hoạch và triển khai công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật, khoa học tài chính để xây dựng chương trình đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo. Là tổ chức chuyên môn kỹ thuật xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ tài chính - kế toán, đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và đào tạo nâng cao trình độ ngắn hạn, dài hạn theo chương trình giáo dục đã được Bộ Tài chính và Bộ Giáo dục phê duyệt chính thức.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý của trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào

2.1.3. Tình hình hoạt động của trường

**Bảng 2.1. Tình hình tuyển sinh của trường Cao đẳng Tài chính
Nam Lào (2022–2024)**

Năm học	Chỉ tiêu tuyển sinh	Số lượng trúng tuyển	Tỷ lệ đạt chỉ tiêu
2022	350	315	90%
2023	400	370	92,5%
2024	420	410	97,6%

Nguồn: Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào

2.2. Thực trạng tạo động lực làm việc cho giảng viên tại trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào

2.2.1. Các chính sách duy trì

2.2.1.1. Đặc điểm công việc

Trong giai đoạn 2022-2024, Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào đã chú trọng công tác bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên một cách hợp lý, đúng chuyên môn đào tạo, nhằm phát huy tối đa năng lực chuyên môn và tạo động lực làm việc tích cực cho cán bộ, giảng viên. Đây là một trong những giải pháp quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời tạo sự hài lòng, gắn bó và tinh thần cống hiến trong đội ngũ giảng viên.

Cụ thể, Nhà trường đã tiến hành rà soát trình độ, chuyên ngành đào tạo và kinh nghiệm thực tiễn của toàn bộ giảng viên, từ đó phân công giảng dạy phù hợp với từng chuyên ngành. Theo báo cáo tổng hợp năm 2023, có 86,7% giảng viên được bố trí giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo chính quy, tăng 9,2% so với năm 2021. Bên cạnh đó, 100% giảng viên các khoa chuyên môn đều tham gia giảng

dạy các học phần liên quan trực tiếp đến chuyên môn đào tạo, không có tình trạng giảng viên dạy trái ngành như giai đoạn trước.

Nhà trường cũng tăng cường phân cấp quản lý đến các khoa chuyên môn trong việc đề xuất bố trí giảng viên phù hợp, tạo cơ hội để các khoa chủ động phát huy thế mạnh của đội ngũ. Ví dụ, Khoa Kế hoạch và Tài chính đã mạnh dạn bố trí các giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn làm chủ nhiệm các học phần về kế toán doanh nghiệp, thuế và kiểm toán, giúp sinh viên tiếp cận kiến thức thực tiễn sát với yêu cầu nghề nghiệp. Trong năm học 2023-2024, có 12/15 giảng viên của khoa này được bố trí giảng dạy đúng theo định hướng chuyên sâu, góp phần nâng cao chất lượng đầu ra của sinh viên.

2.2.1.2. Cơ hội thăng tiến

Giai đoạn 2022-2024, Nhà trường đã chú trọng đến việc xây dựng và triển khai các chính sách thăng tiến rõ ràng, minh bạch nhằm tạo động lực làm việc và giữ chân đội ngũ giảng viên có năng lực. Nhà trường đã ban hành Quy chế đánh giá và xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giảng viên, trong đó nêu rõ các tiêu chí về chuyên môn, trình độ học vấn, kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia công tác chuyên môn, đoàn thể. Đây là căn cứ quan trọng để xét duyệt nâng ngạch, bổ nhiệm các chức danh giảng viên chính và giảng viên cao cấp.

Một điểm đáng chú ý là từ năm 2022 đến năm 2024, đã có tổng cộng 17 giảng viên được xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp, trong đó có 11 người được công nhận đạt tiêu chuẩn giảng viên chính và 3 người đạt tiêu chuẩn giảng viên cao cấp. Ngoài ra, Nhà trường cũng khuyến khích giảng viên tham gia các khóa học nâng cao trình độ như cao học, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, công nghệ thông tin, và tiếng Anh. Trong giai đoạn này, đã có 22 lượt

giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học và bồi dưỡng ngắn hạn tại Thái Lan và Việt Nam, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ và mở rộng cơ hội thăng tiến nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, chính sách ưu tiên cán bộ trẻ, có năng lực và tinh thần cầu tiến cũng được thực hiện nghiêm túc.

2.2.1.3. Sự ghi nhận đóng góp cá nhân

Nhà trường đã có nhiều nỗ lực trong việc ghi nhận và tôn vinh các đóng góp cá nhân của đội ngũ giảng viên, góp phần tích cực vào việc tạo động lực làm việc, nâng cao hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Ban Giám hiệu nhà trường nhận thức rõ rằng sự công nhận kịp thời, đúng mức không chỉ thể hiện sự trân trọng mà còn là nguồn động viên to lớn, giúp giảng viên gắn bó lâu dài với nghề và với nhà trường.

Theo đó, việc khen thưởng được thực hiện vào cuối mỗi năm, do Chủ tịch Bộ Tài chính khen thưởng. Hàng năm, căn cứ vào kết quả đánh giá, nhà trường tổng hợp kết quả, gửi Chủ tịch Bộ Tài chính để thực hiện trao tặng các danh hiệu như "Giảng viên giỏi cấp trường", "Chiến sĩ thi đua cơ sở", và "Giảng viên có sáng kiến cải tiến tiêu biểu" cho các giảng viên của trường.

Từ năm 2022 đến 2024, đã có tổng cộng 38 lượt giảng viên được khen thưởng ở các cấp độ khác nhau. Trong đó, có 12 giảng viên được công nhận là Chiến sĩ thi đua cấp trường, 19 giảng viên đạt danh hiệu Giảng viên giỏi cấp trường, và 7 cá nhân có đề tài nghiên cứu khoa học được ứng dụng hiệu quả vào thực tiễn giảng dạy.

Ngoài các hình thức khen thưởng tinh thần, Bộ Tài chính còn có chính sách dành cho các giảng viên xuất sắc, được đề xuất tham

gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ tại Thái Lan và Việt Nam như một hình thức ghi nhận và phát triển chuyên môn.

2.2.2. Các chính sách thúc đẩy

2.2.2.1. Quan hệ trong công việc

Nhà trường cũng chú trọng cải thiện và củng cố mối quan hệ trong môi trường làm việc giữa các giảng viên với đồng nghiệp, cấp trên và sinh viên, xem đây là một trong những yếu tố then chốt góp phần tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng dạy. Nhà trường đã triển khai nhiều giải pháp cụ thể nhằm xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hợp tác và tôn trọng lẫn nhau.

Trước hết, về quan hệ giữa giảng viên với đồng nghiệp, nhà trường đã tổ chức định kỳ các buổi sinh hoạt chuyên môn, hội thảo nội bộ và hoạt động ngoại khóa như “Ngày hội giảng viên”, “Giao lưu thể thao – văn nghệ” nhằm tăng cường sự kết nối và thấu hiểu giữa các cán bộ, giảng viên.

Về mối quan hệ giữa giảng viên với cấp trên, Ban Giám hiệu nhà trường đã thực hiện chính sách "Lắng nghe và đồng hành", trong đó các trưởng khoa, ban và lãnh đạo trường định kỳ tổ chức đối thoại trực tiếp với giảng viên, tiếp nhận phản ánh và đề xuất để cải thiện điều kiện làm việc.

Trong quan hệ giữa giảng viên với sinh viên, nhà trường luôn đề cao vai trò của sự gắn kết tích cực nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Từ năm 2022, trường đã áp dụng mô hình "Cổ vấn học tập toàn diện", trong đó mỗi giảng viên không chỉ giảng dạy mà còn theo dõi, hỗ trợ sinh viên về học tập, định hướng nghề nghiệp và đời sống tinh thần. Theo thống kê năm học 2023–2024, trên 90% sinh viên hài lòng với sự hỗ trợ và thái độ giảng dạy của giảng viên,

đồng thời có sự gia tăng về tỷ lệ sinh viên chủ động tham gia trao đổi học thuật trên lớp và trong các buổi tư vấn cá nhân.

2.2.2.2. Điều kiện và môi trường làm việc

Giai đoạn 2022-2024, Nhà trường đã có những nỗ lực đáng kể nhằm cải thiện điều kiện và môi trường làm việc của đội ngũ giảng viên. Nhà trường nhận thức rõ rằng, một môi trường làm việc tích cực không chỉ nâng cao hiệu quả giảng dạy mà còn là yếu tố quan trọng trong việc tạo động lực làm việc bền vững cho giảng viên.

Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy đã được đầu tư cải thiện rõ rệt. Cụ thể, trong năm 2022, nhà trường đã đầu tư nâng cấp 5 phòng học lý thuyết với hệ thống điều hòa, máy chiếu, bảng thông minh và bàn ghế chuẩn mới. Đến năm 2023, thêm 3 phòng thực hành được trang bị đầy đủ máy tính cấu hình cao và kết nối mạng ổn định, phục vụ các môn học chuyên ngành như Kế toán – Tài chính, Tin học ứng dụng và Thống kê. Khu vực thư viện điện tử cũng được mở rộng, tăng số đầu sách từ 2.000 lên hơn 3.500 đầu sách, tài liệu tham khảo và giáo trình số.

Bên cạnh đó, điều kiện làm việc cho giảng viên tại các phòng, ban chuyên môn cũng được cải thiện đáng kể. Các phòng làm việc được bố trí riêng biệt theo tổ bộ môn, có đầy đủ máy tính, máy in và bàn làm việc riêng cho từng giảng viên cơ hữu.

Chính sách hỗ trợ đời sống và tinh thần cho giảng viên cũng được nhà trường quan tâm.

Ngoài ra, Nhà trường còn có chính sách nâng cao trình độ, đào tạo cho giảng viên đa dạng.

2.2.2.3. Chính sách trả công

Chính sách trả công không chỉ bao gồm lương cơ bản theo ngạch bậc mà còn mở rộng đến các khoản phụ cấp, thù lao ngoài giờ, và các chế độ thưởng theo hiệu quả công việc. Những chính sách này thể hiện sự quan tâm của Ban Giám hiệu nhà trường đến đời sống vật chất của giảng viên, góp phần ổn định đội ngũ, nâng cao tinh thần trách nhiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Cụ thể, mức lương trung bình hàng tháng của giảng viên toàn trường trong năm 2022 đạt khoảng 9,7 triệu Kíp, đến năm 2023 tăng lên 11 triệu Kíp, và năm 2024 đạt trung bình 13,3 triệu Kíp/tháng. Sự tăng trưởng thu nhập này xuất phát từ việc nhà trường áp dụng hệ số điều chỉnh lương theo thâm niên, học vị, và năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, giảng viên có trình độ sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) được hưởng thêm phụ cấp giảng dạy và nghiên cứu khoa học từ 500.000 đến 1.000.000 Kíp/tháng.

Ngoài lương chính, nhà trường còn chi trả các khoản thù lao ngoài giờ cho giảng viên tham gia dạy lớp bồi dưỡng, lớp liên kết đào tạo hoặc hỗ trợ các hoạt động thi tuyển sinh, hội giảng, tổ chức hội thảo... Mức thù lao dao động từ 50.000 – 80.000 Kíp/tiết tùy theo loại hình lớp học. Tính riêng trong năm 2023, có 37 giảng viên được hưởng thù lao ngoài giờ với tổng số tiền chi trả là hơn 145 triệu Kíp.

Bên cạnh đó, chính sách thưởng theo hiệu quả công việc cũng được nhà trường chú trọng. Vào cuối mỗi học kỳ, căn cứ vào kết quả đánh giá giảng dạy, nghiên cứu, và tham gia các hoạt động đoàn thể, nhà trường xét thưởng cho giảng viên có thành tích tốt. Trung bình mỗi giảng viên được thưởng từ 300.000 đến 1.500.000

Kíp/học kỳ. Trong năm 2024, tổng số tiền thưởng được chi trả cho toàn trường là hơn 96 triệu Kíp.

2.2.2.4. Đặc điểm của tổ chức ảnh hưởng đến sự cam kết của giảng viên

Trước hết, Ban giám hiệu nhà trường đã xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn, và giá trị cốt lõi của trường, từ đó định hướng cho mọi hoạt động trong và ngoài giảng đường. Cụ thể, giá trị cốt lõi được nhà trường đề cao là "Chất lượng – Đoàn kết – Sáng tạo – Trách nhiệm".

Đặc biệt, mối quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên được cải thiện đáng kể, theo kết quả khảo sát nội bộ năm 2023, có đến 81,3% giảng viên cho rằng họ cảm thấy được lắng nghe và tôn trọng bởi Ban giám hiệu – một tín hiệu tích cực cho thấy tính dân chủ trong quản lý được phát huy.

Về mặt chính sách động viên tinh thần và ghi nhận đóng góp, nhà trường đã triển khai nhiều hình thức khen thưởng như tuyên dương tại hội nghị sơ kết – tổng kết năm học, cấp giấy khen cho giảng viên có đề tài nghiên cứu khoa học đạt giải hoặc có thành tích xuất sắc trong giảng dạy.

Ngoài ra, nhà trường cũng chú trọng xây dựng môi trường làm việc thân thiện, khuyến khích hợp tác và chia sẻ. Các hoạt động ngoại khóa, teambuilding, và phong trào văn nghệ – thể thao được tổ chức thường xuyên, tạo không khí vui tươi, gắn bó giữa các giảng viên. Trong năm 2023, có đến 92,4% giảng viên tham gia các hoạt động đoàn thể do Công đoàn nhà trường phát động.

2.3. Đánh giá thực trạng

2.3.1. Kết quả đạt được

- Bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên phù hợp

- Chính sách thăng tiến rõ ràng, minh bạch và có hệ thống
- Chính sách khen thưởng, ghi nhận sự đóng góp của các giảng viên phù hợp, kịp thời
- Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, chuyên nghiệp
- Cơ sở vật chất đảm bảo đầy đủ, phục vụ tốt cho quá trình giảng dạy của giảng viên
- Chính sách lương, phụ cấp được thực hiện theo đúng quy định
- Văn hóa nhà trường được xây dựng hiệu quả

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

- Giảng viên chưa cảm thấy được tạo đủ điều kiện
- Thiếu minh bạch và công bằng trong thực hiện chính sách thăng tiến cho các giảng viên
- Thiếu công bằng và minh bạch trong đánh giá thành tích giảng viên
- Việc kết nối lãnh đạo và phối hợp chuyên môn giảng viên còn nhiều hạn chế
- Điều kiện làm việc và công tác ghi nhận tạo điều kiện tốt nhất với giảng viên
- Thu nhập chưa tương xứng với nỗ lực và đóng góp của giảng viên
- Công tác đánh giá hiệu quả làm việc của giảng viên thiếu minh bạch

CHƯƠNG 3. CÁC GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI CHÍNH NAM LÀO, TỈNH CHAMPASAK, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Phương hướng phát triển của trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào

Trường tập trung cải tiến chương trình đào tạo, đặc biệt trong các lĩnh vực tài chính, kế toán và hải quan, nhằm đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và hậu đại dịch Covid-19.

Trường đã đề xuất hợp tác với Trường Đại học Tài chính - Marketing (UFM) để xây dựng chương trình đào tạo liên thông đại học chính quy, mở các lớp đào tạo ngắn hạn về lĩnh vực hải quan, và hỗ trợ xây dựng chương trình liên kết quốc tế.

3.2. Các giải pháp cụ thể

3.2.1. *Đổi mới công tác quản lý và lãnh đạo*

Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào cần chủ động tổ chức định kỳ các buổi đối thoại mở giữa lãnh đạo và toàn thể đội ngũ giảng viên, tối thiểu hai lần mỗi học kỳ.

Phòng Tổ chức - Hành chính phối hợp với các Khoa, Bộ môn cần xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý thông tin về năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm, kết quả giảng dạy và nghiên cứu khoa học của từng giảng viên.

Ban Giám hiệu cần chỉ đạo Phòng Tổ chức - Hành chính và các đơn vị chuyên môn triển khai các chương trình xây dựng văn hóa tổ chức, tập trung vào các giá trị cốt lõi như tôn trọng, chia sẻ, hợp tác, trách nhiệm và sáng tạo.

3.2.2. Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần

Để giảm bớt áp lực tài chính và giúp giảng viên yên tâm công tác lâu dài tại trường, Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào phối hợp với Phòng Tổ chức - Hành chính và Phòng Kế hoạch và Tài chính cần xây dựng và triển khai chính sách hỗ trợ nhà ở, sinh hoạt phí cho các giảng viên có hộ khẩu thường trú ở các tỉnh khác.

Bên cạnh đó, đối với những giảng viên chưa được bố trí ký túc xá, nhà trường có thể xem xét hỗ trợ một phần chi phí thuê nhà (trợ cấp nhà ở từ 1.000.000 – 1.500.000 kip/tháng tùy theo điều kiện từng cá nhân) hoặc chi phí sinh hoạt cơ bản.

Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào nên xây dựng kế hoạch thường niên về tổ chức các hoạt động văn hóa – thể thao – teambuilding cho đội ngũ giảng viên và cán bộ, nhân viên.

3.2.3. Thiết lập cơ chế đánh giá công bằng và động viên kịp thời

Trước hết, nhà trường cần xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc cụ thể, minh bạch, công bằng và phù hợp với đặc thù hoạt động của giảng viên cao đẳng. Bộ tiêu chí này cần phản ánh đầy đủ các khía cạnh như: chất lượng.

Tiếp theo, nhà trường cần gắn việc đánh giá hiệu quả công việc với một cơ chế khen thưởng – kỷ luật rõ ràng, công khai và nhất quán.

Ngoài ra, việc khuyến khích thi đua cần được tổ chức thành các chương trình cụ thể, có tính thường xuyên và sáng tạo.

3.2.4. Nâng cấp cơ sở vật chất và môi trường làm việc

Một là, nâng cấp phòng học, phòng làm việc và không gian làm việc hiện đại, tiện nghi

Hai là, trang bị thiết bị giảng dạy hiện đại, cập nhật thường xuyên

Ba là, xây dựng và phát triển thư viện điện tử hiện đại, phục vụ giảng dạy và nghiên cứu

Bốn là, xây dựng môi trường làm việc thân thiện, thoải mái và chuyên nghiệp

3.2.5. Tăng cường cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn

Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào cần chủ động xây dựng và ban hành một kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn dài hạn đến năm 2030, được thiết kế dựa trên nhu cầu thực tiễn và định hướng phát triển chiến lược của nhà trường.

Để hiện thực hóa kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, Ban Giám hiệu cần thiết lập cơ chế hỗ trợ tài chính và thời gian hợp lý cho giảng viên tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu trong và ngoài nước.

Phòng nghiên cứu khoa học và Phòng Đào tạo của nhà trường cần chủ động thiết lập quan hệ hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức giáo dục trong và ngoài nước.

3.2.6. Cải thiện chính sách đãi ngộ và thu nhập

Một là, điều chỉnh mức lương cơ bản phù hợp với trình độ, khối lượng công việc và kết quả giảng dạy, nghiên cứu

Hai là, tăng cường các khoản phụ cấp: phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp giảng dạy ngoài giờ và phụ cấp thâm niên

Ba là, thiết lập quỹ khen thưởng riêng cho giảng viên có thành tích xuất sắc trong giảng dạy, nghiên cứu và đổi mới phương pháp

Bốn là, áp dụng hình thức khen thưởng định kỳ và đột xuất, đảm bảo kịp thời và công bằng

3.3. Tổ chức thực hiện

3.3.1. Phân công nhiệm vụ

3.3.2. Lộ trình thực hiện

STT	Giải pháp	Nội dung cụ thể	Thời gian thực hiện	Đơn vị phụ trách	Ghi chú
1	Đổi mới công tác quản lý và lãnh đạo	- Tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ quản lý - Đổi mới phương thức đánh giá hiệu quả công việc - Tăng tính dân chủ trong quản lý	2026–2027	Ban Giám hiệu, Phòng Tổ chức – Hành chính	Kết hợp khảo sát ý kiến giảng viên
2	Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần	- Tổ chức hoạt động văn hóa, thể thao định kỳ - Hỗ trợ nhà ở công vụ, ký túc xá - Hình thành quỹ phúc lợi giảng viên	2027–2029	Công đoàn trường, Ban Giám hiệu	Phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương

STT	Giải pháp	Nội dung cụ thể	Thời gian thực hiện	Đơn vị phụ trách	Ghi chú
3	Thiết lập cơ chế đánh giá công bằng và động viên kịp thời	- Thiết lập tiêu chí đánh giá minh bạch, công khai - Tổ chức vinh danh, khen thưởng định kỳ - Phản hồi kết quả đánh giá đến từng giảng viên	2028–2030	Phòng Tổ chức – Hành chính, Hội đồng thi đua	Áp dụng công nghệ vào đánh giá
4	Nâng cấp cơ sở vật chất và môi trường làm việc	- Cải tạo phòng làm việc, phòng học - Đầu tư thiết bị dạy học hiện đại - Xây dựng khu nghỉ ngơi, sinh hoạt chung cho giảng viên	2025–2027	Phòng Kế hoạch và Tài chính, Ban Giám hiệu	Triển khai theo từng giai đoạn
5	Tăng cường cơ hội đào tạo,	- Hợp tác đào tạo với các trường trong & ngoài nước	2026–2028	Phòng Đào tạo, Phòng nghiên	Ưu tiên giảng viên trẻ, có năng

STT	Giải pháp	Nội dung cụ thể	Thời gian thực hiện	Đơn vị phụ trách	Ghi chú
	bồi dưỡng chuyên môn	- Mở lớp ngắn hạn nâng cao chuyên môn, phương pháp giảng dạy - Hỗ trợ chi phí đào tạo		cứu khoa học	lực
6	Cải thiện chính sách đãi ngộ và thu nhập	- Rà soát lại hệ thống lương, thưởng - Thiết kế cơ chế thưởng hiệu quả công việc - Xem xét trợ cấp theo vùng, thâm niên	2025–2026	Phòng Tổ chức – Hành chính, Ban Giám hiệu	Ưu tiên thực hiện sớm

3.3.3. Nguồn lực cần thiết

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại khu vực Nam Lào, việc tạo động lực làm việc cho giảng viên đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và góp phần xây dựng hình ảnh, uy tín của Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào. Đề án này đã phân tích toàn diện thực trạng động lực làm việc của đội ngũ giảng viên trong thời gian qua, từ đó chỉ ra những điểm mạnh cần phát huy và các hạn chế cần khắc phục.

Trên cơ sở đó, đề án đã đề xuất các nhóm giải pháp cụ thể, khả thi nhằm tạo động lực làm việc cho giảng viên trong giai đoạn 2025–2030, bao gồm: Cải thiện chính sách đãi ngộ và thu nhập; Nâng cấp cơ sở vật chất và môi trường làm việc; Đổi mới công tác quản lý và lãnh đạo; Tăng cường cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn; Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần và Thiết lập cơ chế đánh giá công bằng và động viên kịp thời. Đồng thời, cần đẩy mạnh vai trò của Ban Giám hiệu và các phòng ban chức năng trong việc lắng nghe, tiếp thu ý kiến và hỗ trợ giảng viên phát triển toàn diện.

Việc triển khai thành công các giải pháp nêu trên không chỉ góp phần nâng cao sự hài lòng và gắn bó của giảng viên với nhà trường mà còn là yếu tố nền tảng để Trường Cao đẳng Tài chính Nam Lào từng bước phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội về chất lượng giáo dục nghề nghiệp trong giai đoạn mới. Qua đó, đề án kỳ vọng sẽ tạo ra một đội ngũ giảng viên tâm huyết, trách nhiệm và luôn nỗ lực đổi mới, sáng tạo vì sự phát triển chung của nhà trường và của ngành tài chính tại Lào.