

## THÔNG TIN TÓM TẮT VỀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬN ÁN TIẾN SĨ

1. Tên đề tài luận án: “*Các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội*”

2. Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

3. Mã số: 9340404

4. Họ tên NCS: Nguyễn Thị Thanh Loan

Mã NCS:TSQT0105

5. Họ tên người hướng dẫn NCS:

Hướng dẫn 1: PGS.TS Nguyễn Nam Phương

Hướng dẫn 2: PGS.TS Nguyễn Thị Minh Hòa

6. Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Lao động - Xã hội

7. Những điểm mới của luận án:

### ***Đóng góp mới về mặt lý luận***

(1) Luận án là công trình đầu tiên nghiên cứu một cách toàn diện các vấn đề về các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội. Luận án đã làm rõ bản chất của công chức hành chính có gì khác so với nguồn nhân lực khác, bản chất của động lực làm việc, các tiêu chí đánh giá động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính.

(2) Luận án đã xây dựng được mô hình lý thuyết về đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội gắn với đặc điểm của đội ngũ công chức hành chính. Trên cơ sở tiếp thu các nội dung khoa học trong các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã hệ thống hóa, xây dựng được mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm 6 nhân tố: thù lao tài chính, sự thăng tiến và phát triển; đặc điểm công việc; mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, động lực phục vụ công cộng và điều kiện làm việc.

(3) Trong luận án, mô hình nghiên cứu đã tổng hợp và xác định được rõ mức độ tác động của từng nhân tố đến động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội.

### ***Những phát hiện, đề xuất mới rút ra được từ kết quả nghiên cứu, khảo sát của luận án:***

(1) Dựa trên các nghiên cứu và sự gợi ý của các chuyên gia thảo luận tác giả luận án đã xây dựng thang đo yếu tố “động lực phục vụ công cộng” tác động đến động lực

làm việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội.

(2) Kết quả nghiên cứu chỉ ra có 6 nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của đội ngũ công chức hành chính nhà nước địa bàn thành phố Hà Nội theo mức độ giảm dần gồm: thù lao tài chính, sự thăng tiến và phát triển, đặc điểm công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, động lực phục vụ công cộng, điều kiện làm việc.

(3) Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng: có sự khác biệt về động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính theo giới tính; độ tuổi, trình độ học vấn, ngạch công chức. Trong đó, công chức hành chính là nam giới có động lực làm việc cao hơn so với công chức hành chính là nữ giới; công chức hành chính có trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng có động lực làm việc thấp hơn so với công chức hành chính có trình độ đại học trở lên; công chức hành chính ở nhóm tuổi từ 51 tuổi trở lên có động lực làm việc thấp hơn so với các nhóm tuổi còn lại; công chức hành chính có ngạch là chuyên viên và tương đương; chuyên viên chính/ chuyên viên cao cấp và tương đương có động lực làm việc cao hơn so với các công chức có ngạch là cán sự và tương đương; ngạch khác.

(4) Các kết quả nghiên cứu của luận án giúp cho các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách có cách nhìn đầy đủ và toàn diện hơn về động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính TP Hà Nội, biết được mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc của đội ngũ công chức hành chính, từ đó đưa ra các gợi ý về giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc cho đội ngũ đội ngũ công chức hành chính TP Hà Nội.

**Người hướng dẫn 1**  
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**Người hướng dẫn 2**  
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**Nghiên cứu sinh**  
*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**PGS.TS. Nguyễn Nam Phương      TS. Nguyễn Thị Minh Hòa      Nguyễn Thị Thanh Loan**