

**HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG**

-----



**ĐỖ VĂN HÁCH**

**TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY  
CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ**

**Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh**

**Mã số: 8.34.01.01**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ**

**HÀ NỘI – NĂM 2020**

Luận văn được hoàn thành tại:

**HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS. TS. Nguyễn Thị Minh An**

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Tuyết Thanh

Phản biện 2: PGS.TS. Vũ Trọng Tích

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại Học viện  
Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: 11 giờ 30, ngày 11 tháng 01 năm 2020

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

# LỜI MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh đất nước đang hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, đồng thời cuộc chiến thương mại giữa Mỹ - Trung Quốc đang diễn ra theo chiều hướng phức tạp sẽ ảnh hưởng đến nền kinh tế toàn cầu. Các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển thì ngoài việc phải có một hệ thống cơ sở vật chất hiện đại, tiềm lực tài chính tốt thì còn phải phát huy một cách tối đa nguồn lực con người. Ngành sản xuất Bao bì đang đứng trước những thay đổi lớn về quy mô sản xuất, đổi mới công nghệ và đặc biệt là về vấn đề nhân sự nhằm đáp ứng các yêu cầu: Bảo đảm đáp ứng đủ nhu cầu ngày càng cao của khách hàng; nắm bắt kịp thời xu hướng dịch chuyển sản xuất từ Trung Quốc sang Việt Nam, thay đổi mô hình phục vụ, cơ cấu sản phẩm; tổ chức sản xuất, kinh doanh phù hợp tạo ra giá trị gia tăng cho doanh nghiệp. Đáp ứng yêu cầu đổi mới của doanh nghiệp, thực hiện được các chỉ tiêu kế hoạch cũng như mục tiêu chiến lược đề ra. Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà (STP) cần có sự kết hợp và sử dụng nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó không thể không chú trọng đến nguồn lực con người. Để có được kết quả kinh doanh tốt thì không thể thiếu vai trò của người lao động (NLĐ). Bởi chính họ là người trực tiếp tham gia sản xuất, tham gia vào việc vận hành những trang thiết bị, công nghệ hiện đại để nó tạo ra giá trị gia tăng cho doanh nghiệp. NLĐ có trình độ, năng lực, biết làm việc hiệu quả là tài sản quý giá của mọi doanh nghiệp (DN), là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại trong sản xuất kinh doanh (SXKD) bên cạnh các yếu tố hạ tầng kỹ thuật khác. Vấn đề người lao động quan tâm bây giờ không chỉ có nhu cầu về vật chất mà còn cả nhu cầu về tinh thần. Vì vậy doanh nghiệp cần nhận biết được nhu cầu đang tồn tại trong người lao động để đáp ứng nhu cầu đó. Trên thực tế công tác tạo động lực lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà chưa được chú trọng nhiều, chưa khuyến khích tích cực và nhiệt huyết gắn bó của người lao động. Xuất phát từ những thực tế như vậy, tác giả lựa chọn đề tài “Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà ” làm đề tài luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản trị kinh doanh với mong muốn đóng góp một phần cho sự phát triển của Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.

## 2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Công tác tạo động lực (TĐL) cho người lao động đã và đang được thực hiện ở các đơn vị thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Mỗi ngành nghề đều có những đặc thù nhất định. Nhưng

nhệm vụ của các nhà quản trị vẫn là hoàn thành công việc thông qua hành động cụ thể của nhân viên. Để làm được điều này, người quản trị cần phải có khả năng tạo động lực làm việc cho người lao động.

Trong đó có một số công trình nghiên cứu có thể kể đến như:

✓ Các luận án tiến sĩ như:

- Vũ Thu Uyên (2008), Luận án tiến sĩ “Giải pháp tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Hà Nội và ở Việt Nam đến năm 2020” của, Trường đại học Kinh tế quốc dân. Luận án đã hệ thống hóa những lý luận cơ bản về vai trò lao động quản lý trong các DN, khảo sát đánh giá thực trạng, đề xuất những giải pháp nhằm TĐL cho lao động quản lý trong các DN nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020.

- Lê Đình Lý (2010), Luận án tiến sĩ “Chính sách tạo động lực cho cán bộ công chức cấp xã nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An” đã đưa ra được kết luận về những tác động của các yếu tố tinh thần như sự thành đạt, sự công nhận, cơ hội phát triển bản thân cao hơn nhiều những yếu tố vật chất.

✓ Các luận văn thạc sĩ như:

- Nguyễn Thành Công (2013), Tạo động lực cho người lao động tại Tổng công ty Điện Lực Thành phố Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Luận văn đã khái quát hóa những lý luận cơ bản về tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp. Đánh giá thực trạng và có những giải pháp về tạo động lực như lương, thưởng và nâng cao tay nghề chuyên môn cho người lao động.

- Trần Phương Hạnh (2011), Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty TNHH MTV Điện lực Đà Nẵng, Đại học Đà Nẵng. Luận văn đã hệ thống được các cơ sở lý luận về tạo động lực cho người lao động. Đề xuất một số giải pháp nhằm tạo động lực cho người lao động, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.

- 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, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông. Luận văn đã làm rõ những vấn đề lý luận chung về công tác tạo động lực cho người lao động của doanh nghiệp. Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động.

Nhìn chung, đã có nhiều công trình nghiên cứu về tạo động lực cho người lao động thuộc các lĩnh vực và ở các phạm vi khác nhau. Cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu về tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông

Đà. Để nghiên cứu về tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà, luận văn sẽ kế thừa, vận dụng một số vấn đề lý luận về tạo động lực cho người lao động và vận dụng thực tế tại Công ty STP, nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động.

### **3. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận văn là hoàn thiện công tác tạo động lực cho NLĐ tại Công ty STP, để NLĐ ngày càng gắn bó với Công ty hơn và cống hiến cho sự phát triển bền vững của Công ty.

### **4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian:

Tác giả tập trung nghiên cứu công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP .

+ Về thời gian:

Các dữ liệu thứ cấp về tình hình hoạt động của Công ty, về thực trạng công tác TĐL của Công ty được thu thập trong giai đoạn từ năm 2016-2018.

Các dữ liệu sơ cấp về công tác TĐL cho người lao động của Công ty được nghiên cứu và khảo sát trong tháng 4 đến tháng 6 năm 2019.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong đề tài này là:

Trong quá trình nghiên cứu luận văn, tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, điều tra trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu và các tài liệu khoa học về quản trị nguồn nhân lực và tạo động lực cho người lao động. Việc tiến hành điều tra, tác giả đã được sự đồng ý của Lãnh đạo Công ty STP để tiến hành cuộc điều tra phục vụ cho công tác “Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà”. Bằng công văn đề nghị phối hợp điều tra với các mẫu phiếu thu thập thông tin cần thiết do tác giả nghiên cứu cho đề tài và gửi phiếu thu thập thông tin đến một số phòng ban, xí nghiệp của Công ty STP, cụ thể là phòng Tổng hợp và xí nghiệp sản xuất bao bì để lấy ý kiến cán bộ

công nhân viên (CBCNV). Sau đó xí nghiệp sản xuất bao bì chịu trách nhiệm tổng hợp và gửi báo cáo về phòng Tổng hợp để tổng hợp cuối cùng.

## **6. Kết cấu luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận văn được bố cục làm 3 chương như sau:

**Chương 1:** Một số vấn đề chung về tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp.

**Chương 2:** Thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.

**Chương 3:** Giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.

# CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

## 1.1. Khái niệm động lực lao động và tạo động lực lao động

### 1.1.1. Động lực lao động

Trong giai đoạn hiện nay nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng, đó là nhân tố quyết định nên sự thành bại trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. 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.

Động lực lao động là kết quả của rất nhiều nguồn lực hoạt động đồng thời trong con người, trong môi trường sống và làm việc của con người. Do đó, hành vi có động lực (hay hành vi được thúc đẩy, được khuyến khích) trong doanh nghiệp là kết quả tổng hợp của sự kết hợp tác động của nhiều yếu tố như văn hóa của doanh nghiệp, kiểu lãnh đạo, cấu trúc của doanh nghiệp và các chính sách về nhân lực cũng như sự thực hiện các chính sách đó. Các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho chính họ, chẳng hạn: nhu cầu, mục đích, các quan niệm về giá trị...

### 1.1.2. Tạo động lực cho người lao động

Mỗi người làm việc với những lý do khác nhau. Điều mà nhà quản lý trong tổ chức cần làm là sử dụng các động lực kích thích người lao động, thúc đẩy mọi người thực hiện nhiệm vụ một cách nhiệt tình, sáng tạo, có hiệu quả để đem đến thành công cho tổ chức. Mục đích quan trọng nhất của tạo động lực là sử dụng hợp lý nguồn lao động, khai thác tối đa hiệu quả nguồn lực con người. Điều này chỉ có thể đạt được khi người lao động của tổ chức có động lực làm việc.

Tạo động lực, hiểu một cách cụ thể, chính là việc tạo ra sự hấp dẫn trong công việc, của kết quả thực hiện công việc, của tiền lương, tiền thưởng, của điều kiện làm việc, của các mối quan hệ trong công việc và khi đó người lao động sẽ hăng hái, hưng phấn và làm việc một cách tự nguyện, tích cực và sáng tạo. Đó cũng chính là những lợi ích mà người lao động nhận được. Khi sự hấp dẫn càng lớn, lợi ích càng lớn, động lực đến người lao động làm việc càng cao, người lao động càng tích cực, hăng hái làm việc một cách tốt nhất để đạt được những lợi ích đó.

Do vậy, những nhà lãnh đạo nói chung và các người quản lý lao động nói riêng cần phải nắm bắt được các nhu cầu người lao động để đưa ra những lợi ích hợp lý để thỏa mãn nhu cầu của họ. Từ đó, tạo động lực để người lao động làm việc một cách tích cực, hiệu quả nhất.

## **1.2. Lợi ích từ việc tạo động lực cho người lao động**

Tạo động lực lao động mang lại nhiều lợi ích cho người lao động, doanh nghiệp và xã hội cụ thể như sau:

- *Đối với người lao động*
- *Đối với doanh nghiệp*
- *Đối với xã hội*

## **1.3. Một số học thuyết về tạo động lực lao động**

### **1.3.1. Học thuyết về nhu cầu Maslow**

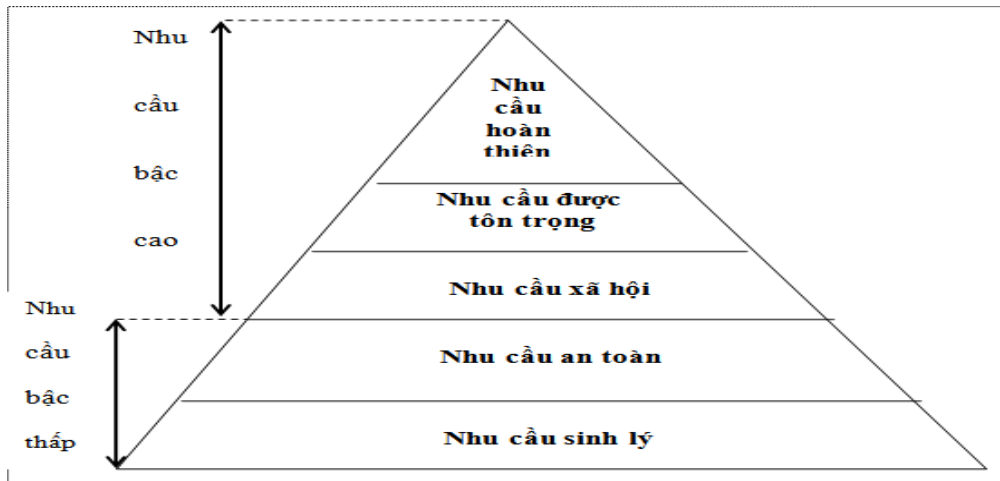
Maslow cho rằng con người có nhiều nhu cầu khác nhau mà họ khao khát được thỏa mãn. Maslow chia các nhu cầu đó thành năm loại và sắp xếp theo thứ bậc như sau:

- *Các nhu cầu sinh lý:*
- *Nhu cầu an toàn:*
- *Nhu cầu xã hội:*
- *Nhu cầu được tôn trọng:*
- *Nhu cầu tự hoàn thiện:*

Học thuyết của Maslow cũng cho rằng: Khi một nhu cầu trong số các nhu cầu đó được thỏa mãn thì nhu cầu tiếp theo trở nên quan trọng. Sự thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân sẽ đi theo thứ bậc như trên và mặc dù không có một nhu cầu nào có thể được thỏa mãn hoàn toàn nhưng một nhu cầu được thỏa mãn về cơ bản thì không còn tạo ra động lực. Vì vậy, theo Maslow, để tạo động lực cho người lao động, người quản lý cần phải hiểu người lao động đó đang ở đâu trong hệ thống thứ bậc này và hướng vào sự thỏa mãn các nhu cầu ở bậc cao hơn.

Học thuyết này được mô phỏng theo sơ đồ sau:





**Hình 1.1: Tháp nhu cầu của Abraham Maslow**

(Nguồn: Bài giảng Quản trị nguồn nhân lực)

### **1.3.2. Học thuyết về sự công bằng của Stacy Adam**

Thuyết công bằng là một lý thuyết về sự động viên nhân viên do John Stacey Adam đưa ra. Theo thuyết này, sự công bằng sẽ giúp thắt chặt mối quan hệ giữa nhân viên với nhà quản lý, giữa nhân viên với nhau, động viên và gia tăng mức độ hài lòng của họ. Từ đó nhân viên sẽ làm việc nỗ lực và gắn bó hơn với công việc.

Ngược lại, nếu nhân viên cảm thấy những gì nhận được ít hơn so với công sức bỏ ra, họ có thể mất đi sự hào hứng và nhiệt tình với công việc và công ty. Nhân viên thể hiện sự bất mãn bằng nhiều cách: không còn nỗ lực như trước, tính khí thay đổi, hay cáu kỉnh, hoặc nghiêm trọng hơn là phá rối trong công ty hay nghỉ việc. Có thể biểu diễn học thuyết công bằng qua công thức:

$$\frac{\text{Các quyền lợi của cá nhân}}{\text{Sự đóng góp của cá nhân}} = \frac{\text{Các quyền lợi của những người khác}}{\text{Sự đóng góp của những người khác}}$$

### **1.3.3. Học thuyết hai nhân tố của F.Herzberg**

Frederic Herzberg đưa ra lý thuyết hai yếu tố về sự thỏa mãn công việc và tạo động lực. Ông chia các yếu tố tạo nên sự thỏa mãn và không thỏa mãn trong công việc thành hai nhóm:

- **Nhóm 1:** Bao gồm các yếu tố then chốt để tạo động lực và sự thỏa mãn trong công việc.
- **Nhóm 2:** Bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức.

Học thuyết này cũng chỉ ra được một loạt các yếu tố tác động tới động lực và sự thỏa mãn của người lao động, đồng thời cũng gây được ảnh hưởng cơ bản tới việc thiết kế và thiết kế lại công việc ở nhiều doanh nghiệp. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu đã phê phán học thuyết

này, không hoàn toàn phù hợp với thực tế vì đối với một người lao động cụ thể, các yếu tố này hoạt động đồng thời chứ không tách rời nhau như vậy.

## **1.4. Các công cụ tạo động lực lao động**

### **1.4.1. Công cụ tài chính**

*Công cụ tài chính hay còn gọi là công cụ kích thích về vật chất có vai trò quan trọng trong tạo động lực cho người lao động vì:*

Nhu cầu vật chất luôn là nhu cầu hàng đầu bảo đảm cho người lao động tồn tại và tái sản xuất sức lao động, từ đó có thể tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Kích thích vật chất là việc dùng các lợi ích vật chất tương ứng nhằm thỏa mãn những nhu cầu đó của con người, đây là một động lực quan trọng thúc đẩy người lao động làm việc nhiệt tình, có trách nhiệm, phấn đấu cao hiệu quả sản xuất và công tác. Kích thích vật chất bao gồm kích thích về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, các phúc lợi và dịch vụ khác.

- *Tiền lương*: là số tiền người sử dụng lao động trả cho người lao động một cách cố định và thường xuyên theo một đơn vị thời gian.

- *Tiền thưởng*: là một dạng khuyến khích tài chính được chi trả một lần (thường vào cuối quý hoặc cuối năm) để thù lao cho sự thực hiện công việc của người lao động. Có thể được chi trả đột xuất để ghi nhận những thành tích xuất sắc của người lao động. Tiền thưởng là một khoản thu nhập bổ sung cho người lao động, biểu hiện bằng tiền hoặc hiện vật.

- *Phụ cấp lương*: Là khoản tiền mà tổ chức trả thêm cho người lao động khi họ đảm nhận thêm trách nhiệm hoặc khi họ phải làm việc trong những điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi.

- *Phúc lợi và dịch vụ*:

Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động. Đây là tất cả các khoản thù lao tài chính ngoài tiền lương và các khuyến khích tài chính mà người lao động nhận được một cách gián tiếp.

### **1.4.2. Công cụ phi tài chính**

Cùng với công cụ tài chính, công cụ phi tài chính có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho người lao động. Xã hội càng phát triển thì nhu cầu của con người càng phong phú và đa dạng, các nhu cầu vật chất về cơ bản được thỏa mãn thì nhu cầu tinh thần sẽ chi phối mạnh đến hoạt động của con người. Do đó, các lợi ích tinh thần nhằm để thỏa mãn các nhu cầu ngày càng cao đó và trong nhiều trường hợp nó có tác dụng hơn là các lợi ích vật chất. Có rất nhiều công cụ phi tài chính để kích thích tinh thần người lao động như:

- **Xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm**
- **Phân công, bố trí lao động hợp lý**
- **Đánh giá thực hiện công việc công bằng, khách quan**
- **Tạo môi trường làm việc thân thiện và điều kiện làm việc thuận lợi**
- **Tạo cơ hội thăng tiến cho người lao động**
- **Tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, tham quan, nghỉ mát, giao lưu...**

## **1.5. Kinh nghiệm về hoạt động tạo động lực lao động của một số doanh nghiệp và bài học rút ra cho Công ty Cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.**

### ***1.5.1. Kinh nghiệm tạo động lực lao động tại một số doanh nghiệp***

1.5.1.1. Kinh nghiệm tạo động lực lao động tại Công ty cổ phần xi măng VICEM Bim Sơn

1.5.1.2. Kinh nghiệm tạo động lực lao động tại Công ty xi măng Chinfon – Hải Phòng

### ***1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty STP***

## **Kết luận chương 1**

Công tác tạo động lực lao động là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Chương 1 đề cập đến một số vấn đề chung về tạo động lực cho người lao động, là cơ sở để nghiên cứu thực trạng công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty STP ở chương tiếp theo.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ**

### **2.1. Khái quát về Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà**

#### **2.1.1. Thông tin chung về công ty**

- Tên tiếng việt: Công ty cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà.
- Tên Tiếng Anh là: SONG DA INDUSTRY TRADE JOINT STOCK COMPANY
- Trụ sở tại: Do Lộ, phường Yên Nghĩa, quận Hà Đông, TP. Hà Nội, Việt Nam.
- SĐT: 02433521290 Fax: 02433822791
- Website: [www.stp.com.vn](http://www.stp.com.vn)

#### **2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển**

Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà tiền thân là Xí nghiệp sản xuất bao bì - Công ty Sông Đà 12, được thành lập và đi vào hoạt động từ năm 1996 theo quyết định số 05/TCT-TCLĐ ngày 22 tháng 11 năm 1996 của Tổng công ty Xây dựng Sông Đà.

Thực hiện chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, tháng 04 năm 2003, được sự quan tâm của Lãnh đạo Tổng công ty Sông Đà, Công ty Sông Đà 12, cộng với sự cố gắng nỗ lực rất lớn của tập thể CBCNV, công ty đã tiến hành chuyển đổi cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước. Ngày 07/04/2003, DN được Bộ xây dựng ra quyết định số 383 QĐ/BXH về việc chuyển đổi Xí nghiệp sản xuất bao bì - Công ty Sông Đà 12, doanh nghiệp Nhà nước thành công ty cổ phần bao bì Sông Đà. Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0303000082 ngày 18/04/2003 của Phòng Đăng ký kinh doanh - Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Hà Tây.

Tại thời điểm cổ phần hóa, vốn điều lệ của công ty là 4 tỷ đồng theo giấy đăng ký kinh doanh số 0303000082 ngày 18/04/2003.

Ngày 12 tháng 12 năm 2005 công ty tăng vốn điều lệ lên 5 tỷ đồng theo giấy đăng ký kinh doanh số 0303000082 sửa đổi lần 2.

Ngày 07 tháng 08 năm 2006 công ty tăng vốn điều lệ lên 8 tỷ đồng theo giấy đăng ký kinh doanh số 0303000082 sửa đổi lần 3.

Tháng 05/2007: công ty tăng vốn điều lệ lên 15 tỷ đồng.

Tháng 11/2007: công ty tăng vốn điều lệ lên 35 tỷ đồng.

Năm 2010: công ty tăng vốn điều lệ lên 70 tỷ đồng.

Ngày 05/06/2013 bổ sung ngành nghề kinh doanh theo giấy đăng ký kinh doanh số 0500436570 sửa đổi lần thứ 11

Năm 2016: Công ty tăng vốn điều lệ lên 80.457.440.000 đồng

**Lĩnh vực kinh doanh:**

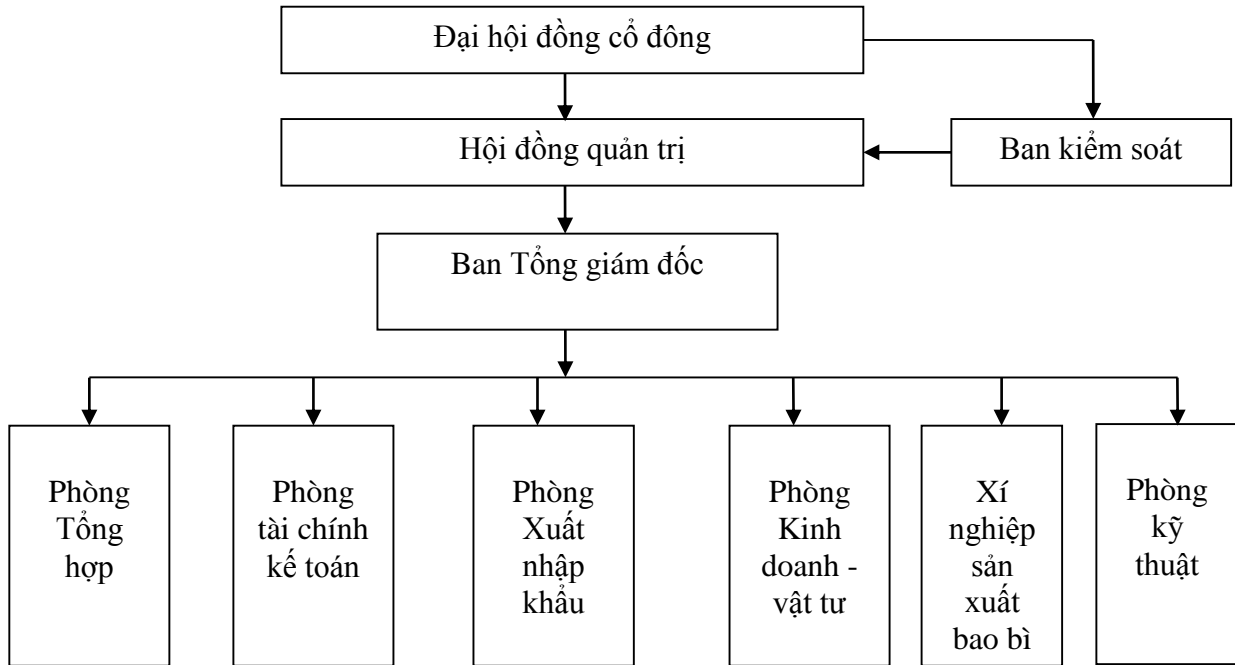
Ngành nghề kinh doanh chính là Sản xuất kinh doanh bao bì các loại.

- Kinh doanh vật tư vận tải, vật liệu xây dựng.
- Xuất nhập khẩu máy móc thiết bị, vật tư phục vụ sản xuất, bao bì các loại.
- Xây dựng các công trình dân dụng, công nghiệp vừa và nhỏ.
- Kinh doanh vật tư, vận tải.

Nhà máy sản xuất của công ty tại Hà Đông - Hà Nội với diện tích nhà xưởng là 10.000 m<sup>2</sup>, được trang bị dây chuyền thiết bị đồng bộ, hiện đại (xuất xứ: Đức, Nhật Bản, Ấn Độ, Đài Loan) và đội ngũ kỹ thuật chuyên nghiệp, nhiều kinh nghiệm. Với đội ngũ gần 200 cán bộ công nhân viên, Công ty là một trong những đơn vị hàng đầu tại Việt Nam trong lĩnh vực *sản xuất bao bì xi măng, bao bì xuất khẩu cung cấp cho thị trường trong và ngoài nước*. Toàn bộ quy trình sản xuất, giám sát tại Công ty đều tuân thủ nghiêm ngặt theo *tiêu chuẩn ISO 9001:2015*. Hàng năm Công ty cung cấp ra thị trường từ *40-50 triệu bao xi măng, 2.500-3.000 tấn bao bì PP* và đang tiếp tục mở rộng, đa dạng hóa sản phẩm để đáp ứng tốt nhất yêu cầu thị trường.

### 2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà

#### \* Sơ đồ bộ máy tổ chức



**Hình 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty STP**

(Nguồn: Phòng Tổng hợp Công ty STP)

### 2.1.4. Kết quả kinh doanh và một số hoạt động chính của Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà giai đoạn 2016 -2018

**Bảng 2.1: Kết quả SXKD của Công ty STP trong giai đoạn 2016 – 2018**

Đơn vị: Đồng

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1. DT bán hàng và CC DV	272.495.630.470	227.751.385.217	215.158.956.764
2. Các khoản giảm trừ DT	83.633.600	29.959.545	502.615.000
3. DT thuần về bán hàng	272.411.996.870	227.721.425.672	214.656.341.764
4. Giá vốn hàng bán	238.202.801.256	202.195.256.623	196.648.582.258
5. LN gộp về bán hàng và CCDV	34.209.195.614	25.526.169.049	18.007.759.506
6. DT về hoạt động tài chính	667.460.239	774.531.707	1.531.681.888
7. Chi phí tài chính	4.460.546.075	4.981.291.377	183.964.859
8. Chi phí bán hàng	5.294.380.255	5.192.924.156	4.012.690.321
9. Chi phí quản lý DN	18.792.230.431	12.999.454.377	8.521.224.007

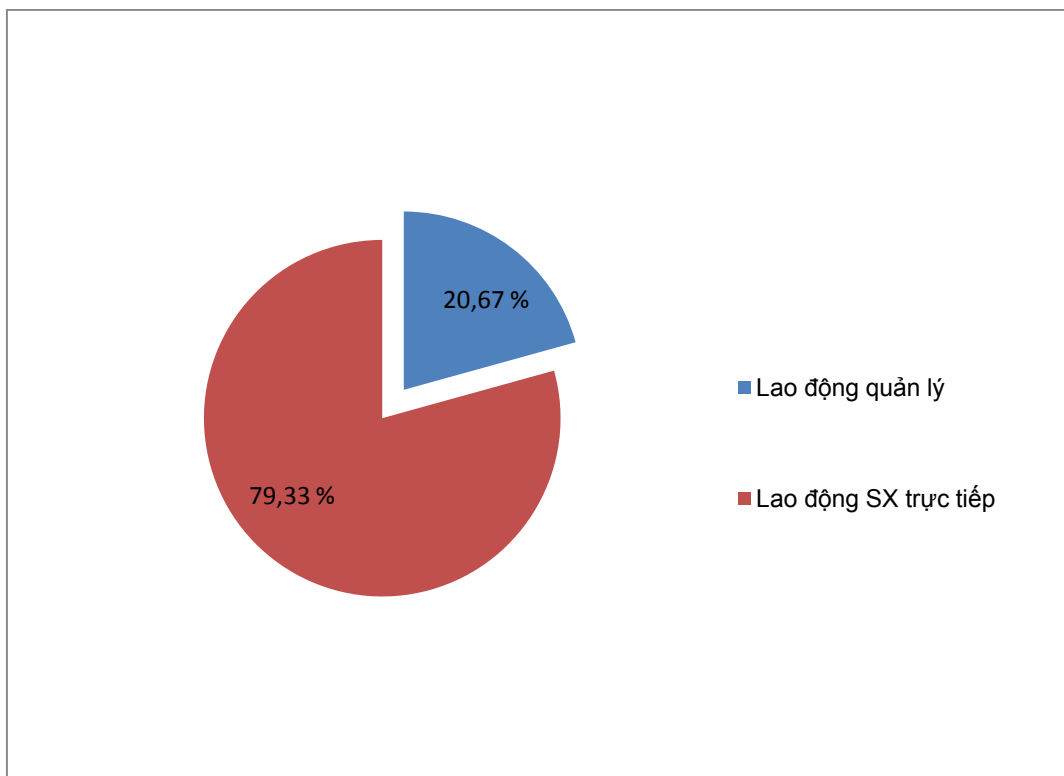
10. LN thuần từ hoạt động KD	6.329.499.092	3.127.030.846	6.821.562.207
11. Thu nhập khác	604.183.180	110.310.877	34.511.216
12. Chi phí khác	464.762.142	145.161.552	216.211.578
13. Lợi nhuận khác	139.421.038	(34.850.675)	(181.700.362)
14. Tổng lợi nhuận trước thuế	6.468.920.130	3.092.180.171	6.639.861.845
15. Chi phí thuế TNDN	1.577.629.868	784.884.093	1.354.739.869
16. Lợi nhuận sau thuế TNDN	4.891.290.262	2.307.296.078	5.285.121.976
17. Lãi cơ bản trên cổ phiếu	-	288	659
18. Lãi suy giảm trên cổ phiếu	-	288	659

[ Nguồn: Phòng TCKT Công ty STP]

### 2.1.5. Đặc điểm lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà

Trước thời điểm cổ phần hóa ngày 18/04/2003, Công ty STP có số CBCNV là hơn 600 người làm việc theo các loại hợp đồng lao động. Trong thời gian qua Công ty đã áp dụng nhiều biện pháp để sử dụng tiết kiệm nguồn lao động hiện có, hạn chế tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động mới trừ trường hợp quá thiếu lao động tại các bộ phận, các lao động của Công ty thời gian qua đã giảm do nghỉ hưu, chuyển công tác, nghỉ do giải quyết chế độ nghỉ việc đối với lao động dôi dư.

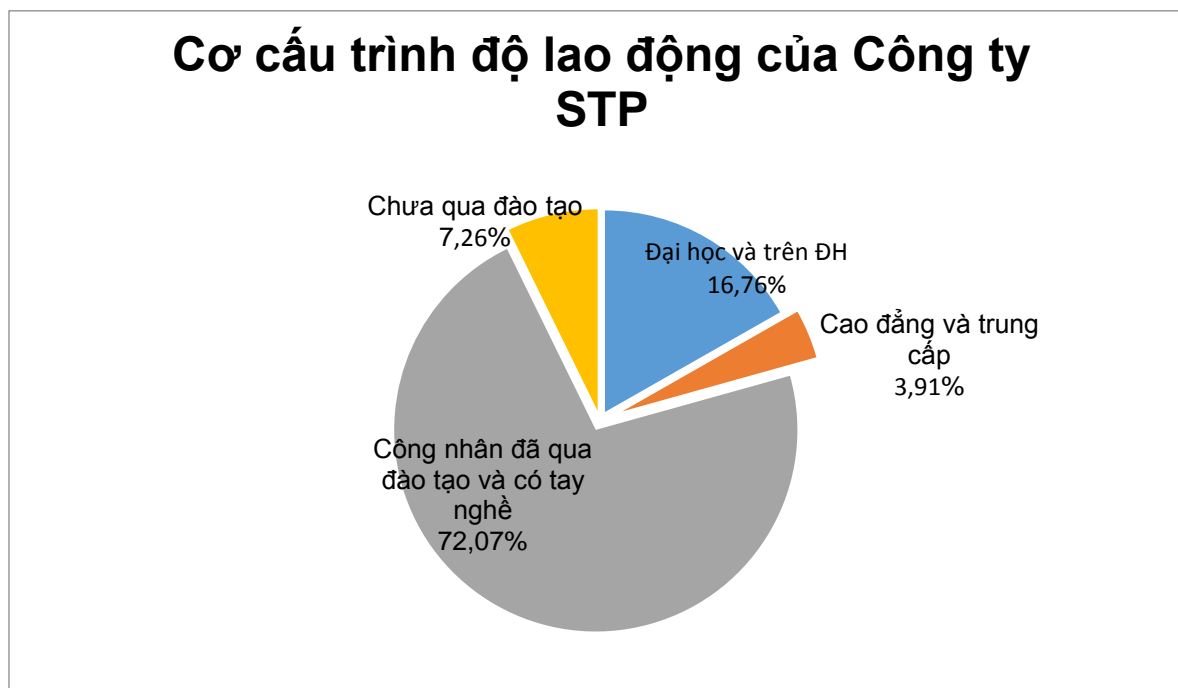
#### 2.1.5.1. Cơ cấu lao động theo chức năng



**Hình 2.2: Cơ cấu lao động của Công ty STP theo chức năng**

[Nguồn: Phòng tổng hợp Công ty STP]

### 2.1.5.2. Cơ cấu lao động của Công ty STP theo trình độ



**Hình 2.3: Cơ cấu lao động của Công ty STP theo trình độ**

[Nguồn: Phòng tổng hợp Công ty STP]

### 2.1.5.3. Cơ cấu lao động của Công ty STP theo giới tính

**Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo giới tính**

STT	Giới tính	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Nữ	97	54,19
2	Nam	82	45,81
Tổng cộng		179	100

[Nguồn: Phòng tổng hợp Công ty STP]

### 2.1.5.4 Cơ cấu lao động của Công ty STP theo độ tuổi

**Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi**

STT	Độ tuổi	Số lượng (CBCNV)	Tỷ lệ (%)
1	< 30	12	6,7
2	Từ 30 - <40	89	49,72
3	Từ 40 - <50	48	26,82
4	≥ 50	30	16,76
Tổng cộng		179	100

[Nguồn: Phòng tổng hợp Công ty STP]

### 2.1.5.4. Cơ cấu lao động theo thâm niên công tác tại Công ty STP

**Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo thâm niên công tác**

STT	Thời gian	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 3 năm	19	10,62%
2	3 - <5 năm	45	25,14%
3	5 - 10 năm	57	31,84%
4	Trên 10 năm	58	32,4%

[Nguồn: Phòng Tổng hợp Công ty STP]



#### 2.1.5.5. Cơ cấu lao động của Công ty STP theo thu nhập trung bình

**Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo thu nhập trung bình**

STT	Mức thu nhập	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 5 triệu	8	4,47
2	Từ 5 - <7 triệu	27	15,1
3	Từ 7 – <9 triệu	59	33
4	Từ 9 – <11 triệu	57	31,8
5	Từ 11 triệu trở lên	28	15,63
<b>Tổng</b>		<b>179</b>	<b>100</b>

[Nguồn: Phòng Tài chính kế toán Công ty STP]

## 2.2. Phân tích thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà

### 2.2.1. Tạo động lực cho người lao động thông qua công cụ tài chính

#### 2.2.1.1. Tiền lương

Hiện nay Công ty STP đang có chính sách tiền lương như sau:

*Hội đồng quản trị, ban Tổng giám đốc:* Áp dụng hình thức lương khoán cố định hàng tháng sau khi đã được Đại hội đồng cổ đông thống nhất thông qua.

*Đối với lao động trực tiếp:* Áp dụng hình thức trả lương khoán sản phẩm (Bao gồm Công nhân trực tiếp sản xuất).

*Đối với lao động gián tiếp:* Áp dụng hình thức trả lương thời gian (Bao gồm Cán bộ quản lý phòng ban, quản lý phân xưởng, lao động không trực tiếp tạo ra sản phẩm: bảo vệ, lái xe, thợ điện, bảo trì, nhà ăn ca).

**Bảng 2.7: Tiền lương, thu nhập của người lao động năm 2016-2018**

*Đvt: đồng*

Năm	Tiền lương bình quân/tháng	Thu nhập bình quân/tháng
2016	7.550.000	8.900.000
2017	7.350.000	8.700.000
2018	7.750.000	9.960.000

(Nguồn: Phòng Tài chính Kế toán Công ty STP)

#### 2.2.1.2. Tiền thưởng

Các loại tiền thưởng của Công ty áp dụng gồm:

- Thưởng lương tháng thứ 13:
- Thưởng sáng kiến:
- Thưởng khích lệ theo thành tích đột xuất khác:

### 2.2.1.3. Phụ cấp và phúc lợi

- *Phụ cấp*: Hệ thống phụ cấp đang được thực hiện tại Công ty gồm có phụ cấp điện thoại, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại.

- *Phúc lợi*:

Về phúc lợi bắt buộc:

Về phúc lợi tự nguyện:

### 2.2.2. **Tạo động cho người lao động thông qua công cụ phi tài chính**

#### 2.2.2.1. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc được nói đến ở đây bao gồm điều kiện làm việc để thực hiện công việc và quan hệ trong công việc của doanh nghiệp.

#### 2.2.2.2. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Công tác đào tạo được Công ty STP rất quan tâm, đánh giá cao và coi là một trong những chiến lược hàng đầu, then chốt, giúp tạo ra sự khác biệt, mang lại lợi thế và năng lực cạnh tranh, quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững.

#### 2.2.2.3. Đánh giá thực hiện công việc

Việc đánh giá thực hiện công việc được thực hiện theo quy chế đánh giá xếp loại cán bộ, nhân viên lao động gián tiếp của Công ty STP thông qua giao nhiệm vụ và đánh giá kết quả thực hiện công việc. Đối với công nhân sản xuất trực tiếp thì được đánh giá trên quá trình sản xuất trực tiếp tại các khâu sản xuất. Lấy sản lượng và chất lượng sản phẩm được tạo ra để đánh giá công việc. Việc thực hiện Giao nhiệm vụ và đánh giá kết quả thực hiện đảm bảo các nguyên tắc: công khai, lượng hóa và kiểm soát. Kết quả đánh giá thực hiện công việc nhằm tính tiền lương cho người lao động; làm căn cứ sử dụng và sắp xếp lao động như giao nhiệm vụ, bổ nhiệm, luân chuyển, chấm dứt hợp đồng lao động.

### 2.3. **Nhận xét chung về công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP**

#### 2.3.1. Những thuận lợi và kết quả đạt được

\* *Thuận lợi*:

- Thứ nhất, đội ngũ cán bộ công nhân viên của Công ty STP chiếm đa số là đang trong giai đoạn tuổi từ 30 đến 40, độ tuổi này sức khỏe vẫn còn rất tốt và đặc biệt là có nhiều kinh nghiệm nên rất thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Họ có sức khỏe và nhiệt tình với công việc.

- Thứ hai, Công ty STP tiền thân là doanh nghiệp Nhà nước, sau khi cổ phần hóa thì lại có thặng dư vốn cổ phần lớn nên Công ty STP rất thuận lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Cán bộ công nhân viên đang làm việc tại Công ty STP luôn yên tâm về tình hình tài chính của Công ty, luôn có công việc và mức thu nhập ổn định, tương xứng với sức lao động cũng như mặt bằng xã hội.

- Thứ ba, Công ty STP có đầy đủ các tổ chức chính trị, xã hội như Đảng - Chuyên môn - Công đoàn - Đoàn thanh niên; có đầy đủ các nội quy, quy chế, thỏa ước lao động tập thể, chính sách xã hội, bảo hiểm, phúc lợi.

- Thứ tư, có chương trình kế hoạch và định hướng phát triển nguồn nhân lực cho dài hạn.

- Thứ năm, ban Lãnh đạo Công ty STP đã quan tâm đến công tác tạo động lực cho người lao động.

*\* Kết quả đạt được:*

Công tác tạo động lực lao động tại Công ty STP cũng đã đạt được một số kết quả nhất định:

- Mức thu nhập của người lao động trong Công ty khá ổn định.
- Các khoản lương, thưởng, phụ cấp và trợ cấp rõ ràng, minh bạch và trả đúng hạn.
- Công tác đào tạo đội ngũ người lao động đã được chú trọng góp phần tích cực cho sự phát triển của Công ty STP.

- Tinh thần làm việc của người lao động tốt, NLD gắn bó với Công ty.

### **2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

*\* Những hạn chế:*

Công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP đã thu được kết quả nhất định, tuy nhiên còn một số hạn chế mà Công ty cần phải khắc phục để khuyến khích người lao động làm việc, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng khả năng cạnh tranh tạo đà cho hội nhập và phát triển:

*\* Nguyên nhân của hạn chế*

Những hạn chế trên là do một số nguyên nhân sau:

- Hoạt động phân tích công việc chưa được quan tâm đúng mực. Mặc dù gần đây, công ty đã tiến hành phân tích công việc cho người lao động nhưng mới chỉ dừng lại ở mức độ đưa ra các nhiệm vụ, yêu cầu và các tiêu chuẩn thực hiện công việc một cách chung, khái quát.

- Việc đánh giá thực hiện công việc còn thiếu tính chuyên nghiệp ảnh hưởng đến việc thực hiện các chế độ đãi ngộ đối với người lao động.

- Trình độ, năng lực quản lý của lãnh đạo chưa cao, việc phân cấp, phân quyền chưa rõ ràng ảnh hưởng không tốt đến tâm lý và thẩm quyền của những người thực hiện các quyết

định của họ.

- Trình độ của người lao động thấp.
- Việc hiện đại hoá máy móc thiết bị, tăng cường sử dụng công nghệ trong SXKD chưa thể hoàn thiện do quy mô và đặc thù ngành nghề có nhiều công đoạn. Hoặc đầu tư máy móc thiết bị sẽ mất chi phí lớn không hiệu quả.

## **Kết luận Chương 2**

Trong Chương 2 tác giả giới thiệu về quá trình hình thành, phát triển của Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà, cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của Công ty STP đồng thời đưa ra kết quả kinh doanh của Công ty STP trong giai đoạn 2016 - 2018. Trên cơ sở nghiên cứu công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP, luận văn đã đưa ra một số nhận xét về kết quả đạt được, tồn tại và nguyên nhân.

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ**

### **3.1. Định hướng phát triển của Công ty STP giai đoạn 2020 - 2025**

Với tính chất phức tạp của cuộc chiến tranh thương mại giữa Mỹ và Trung Quốc chưa có hồi kết. Mặt khác tình hình cạnh tranh đang rất khốc liệt của thị trường bao bì trong nước. Do vậy trong những năm tiếp theo Công ty STP phấn đấu đạt các mục tiêu, nhiệm vụ sau đây:

\* Phương hướng nhiệm vụ:

\* Nhiệm vụ SXKD:

### **3.2. Quan điểm và xu hướng phát triển, mục tiêu tạo động lực tại Công ty STP.**

#### **3.2.1. Quan điểm và xu hướng phát triển tạo động lực lao động**

Với mong muốn người lao động tại Công ty ngày càng năng động, sáng tạo và gắn bó thì công tác tạo động lực cho người lao động phải làm sao tạo ra những kích thích khiến người lao động hăng hái làm việc, sáng tạo, nâng cao năng suất lao động. Đây là yêu cầu tất yếu của quá trình SXKD.

#### **3.2.2. Mục tiêu tạo động lực lao động:**

\* Trong ngắn hạn:

\* Trong dài hạn:

### **3.3. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP**

#### **3.2.1. Nhóm giải pháp tạo động lực cho người lao động bằng công cụ tài chính**

##### **3.2.1.1. Hoàn thiện công tác tiền lương**

Công ty cần có những biện pháp để hoàn thiện hơn công tác tiền lương:

\* Nâng hệ số Công ty tương ứng với bổ sung thêm hệ số năng suất khi thực hiện trả lương cho người lao động

- Mục đích: Vẫn đảm bảo quỹ lương; để động viên khuyến khích người lao động làm việc hiệu quả, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc, phát huy năng lực, nâng cao năng suất lao động, sản phẩm đạt chất lượng.

\* Ngoài ra, để nâng cao năng lực cạnh tranh khi mở rộng thị trường, Công ty cần có chính sách để thu hút nhân tài, tuyển dụng lao động có chất lượng cao bằng việc:

\*

### 3.2.1.2. Xây dựng chế độ tiền thưởng, phúc lợi và dịch vụ hấp dẫn

Công tác tiền thưởng có tác động rất lớn đến động lực làm việc của người lao động Công ty STP, do đó để các công tác này đạt hiệu quả cao thì Công ty STP cần có các thực hiện một số biện pháp sau:

- Đa dạng hóa hơn nữa các hình thức khen thưởng: Bên cạnh các hình thức thưởng trực tiếp bằng tiền mặt, trao giấy khen/bằng khen cho các nhân viên xuất sắc trước toàn thể cán bộ nhân viên thì có thể áp dụng hình thức thưởng như tăng lương tương xứng, tặng chuyến du lịch cho người lao động và gia đình, tặng khóa đào tạo hoặc huấn luyện thực tế cho họ.

- Điều chỉnh nâng giá trị các mức thưởng cho phù hợp với tình hình giá cả hiện nay nhằm đảm bảo phần thưởng phải có giá trị, có tác dụng kích thích người lao động phấn đấu làm việc để đạt được phần thưởng. Khi đã có các qui định về mức thưởng cần phải thông báo và giải thích cho người lao động để họ nhận thấy được mối liên hệ rõ ràng giữa kết quả làm việc và phần thưởng.

- Đảm bảo sự công bằng, khách quan dựa trên kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân, thành tích chung của cả đơn vị, mức độ phức tạp và đặc thù công việc. Tránh tình trạng phân phối bình quân tiền thưởng. Quyết định khen thưởng phải được tiến hành công khai trước toàn Chi nhánh nhằm nêu một tấm gương sáng cho những người khác noi theo và học tập, cũng như khích lệ tinh thần của người được khen thưởng, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng của người lao động.

- Việc khen thưởng phải nhanh chóng, kịp thời để tạo sự phấn khích trong người lao động, thỏa mãn nhu cầu được tự khẳng định bản thân.

- Thu hút người lao động tham gia đóng góp ý kiến trong việc xây dựng chính sách khen thưởng để có thể xây dựng được chính sách khen thưởng phù hợp với nguyện vọng của họ, mặt khác cũng giúp cho họ hiểu rõ hơn về quy định khen thưởng để có kế hoạch phấn đấu.

- Xây dựng chính sách đóng BHXH và BHYT cho đối tượng hợp đồng lao động có phẩm chất tốt, kết quả thực hiện công việc cao và cam kết gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

### **3.2.2. Giải pháp tạo động lực cho người lao động thông qua công cụ phi tài chính**

#### 3.2.2.1. Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả, chuyên nghiệp

#### 3.2.2.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề và trình độ của người lao động

#### 3.2.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc

3.2.2.4. Duy trì các phong trào thi đua, văn nghệ, thể dục - thể thao

3.2.2.5. Xây dựng và phát triển văn hóa Công ty

3.2.2.6. Nâng cao trách nhiệm của tổ chức Công đoàn

### **Kết luận chương 3**

Trong chương này, tác giả tập trung nghiên cứu về định hướng phát triển của Công ty STP trong giai đoạn 2020 – 2025. Căn cứ kết quả nghiên cứu về thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty STP tác giả đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động của Công ty STP.

## KẾT LUẬN

Ngày nay, công tác quản trị nhân lực đang được coi trọng bởi mục tiêu cơ bản của bất kỳ tổ chức, DN nào cũng là sử dụng một cách có hiệu quả nguồn nhân lực để đạt được mục tiêu của mình. Người lao động có vai trò ngày càng quan trọng, quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức. Ngày nay một doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển không phải bởi sự quyết định của vốn, công nghệ hay máy móc, thiết bị mà nó phụ thuộc vào sự lãnh đạo, quản lý, tổ chức con người của doanh nghiệp.

Với đề tài "Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà" tác giả sẽ hệ thống được một số cơ sở lý thuyết về tạo động lực lao động. Tìm hiểu, phân tích về thực trạng tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà. Trên cơ sở lý thuyết và thực tiễn kết quả điều tra của tác giả thông qua các mẫu nghiên cứu chính là lực lượng lao động sản xuất tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà từ đó có những đánh giá khách quan về thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động trong giai đoạn hiện nay của ngành sản xuất bao bì.

Những năm gần đây, ngành sản xuất bao bì cũng cạnh tranh khốc liệt dẫn đến nhiều khó khăn cho các doanh nghiệp cùng ngành, tuy nhiên với sự nỗ lực của tập thể lãnh đạo, cán bộ công nhân viên của Công ty. Công ty STP đã có những bước chuyển mình đáng ghi nhận, sức hút đối với lao động có trình độ cao, có kiến thức tốt trong xã hội đang được nâng lên, lấy lại vị thế cao trong thị trường lao động và có mạng lưới khách hàng được mở rộng gia tăng theo từng năm.

Do hạn chế về thời gian và khả năng nghiên cứu nên luận văn chưa được hoàn chỉnh, có thể còn nhiều khiếm khuyết, vấn đề TĐL lao động thông qua kích thích vật chất và tinh thần là một vấn đề rộng và phức tạp. Trong điều kiện và khả năng có hạn, trong luận văn này nghiên cứu một số vấn đề về TĐL lao động và khảo sát tình hình thực tế TĐL lao động tại Công ty STP. Từ đó, đưa ra một số giải pháp nhằm TĐL lao động tại Công ty STP. Mặc dù đã hết sức cố gắng, nhưng bản luận văn khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được các ý kiến đóng góp của các thầy, cô giáo để luận văn thiết thực hơn.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Thị Minh An (2013), *Bài giảng Quản trị nhân lực*, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Cảnh Chất (dịch và biên soạn năm 2003), *Tinh hoa quản lý: 25 tác giả và tác phẩm nổi tiếng nhất về quản lý thế kỷ XX*, NXB Lao động - Xã hội.
- [3] Hà Văn Hội (2007), *Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp*, Nhà Xuất bản Bưu điện, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Thành Công (2013), Luận văn thạc sĩ E\_Tạo động lực cho người lao động tại Tổng công ty Điện Lực Thành phố Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [5] Trần Phương Hạnh (2011), Luận văn thạc sĩ E\_Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty TNHH MTV Điện lực Đà Nẵng, Đại học Đà Nẵng.
- [6] Nguyễn Trung Hiếu (2013), Luận văn thạc sĩ E\_Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư đô thị và khu công nghiệp Sông Đà 7, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
- [7] Lê Đình Lý (2010), Luận án tiến sỹ “Chính sách tạo động lực cho cán bộ công chức cấp xã nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An”.
- [8] Vũ Thu Uyên (2008), Luận án tiến sỹ “Giải pháp tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Hà Nội và ở Việt Nam đến năm 2020”, Trường đại học Kinh tế quốc dân.
- [9] Bộ luật lao động (2014) sửa đổi bổ sung mới nhất: Bộ luật lao động chính sách đãi ngộ, hỗ trợ, tạo việc làm đối với người lao động (theo luật việc làm), NXB Lao động - Xã hội.
- [10] Báo cáo tổng kết tình hình thực hiện kế hoạch SXKD của Công ty STP từ năm 2016 đến năm 2018.
- [11] Website: [www.stp.com.vn](http://www.stp.com.vn).