HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Vũ Thị Huyền

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN P&C VIỆT NAM

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 8.34.01.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ

(Theo định hướng ứng dụng)

Hà Nội - 2022

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. NGUYỄN THÙY DUNG**

Phản biện 1: TS. TRẦN THỊ HÒA

Phản biện 2: TS. HỒ HỒNG HẢI

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

Vào lúc:

Có thể tìm hiểu luận văn này tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 bùng nổ như hiện nay, nền kinh tế Việt Nam đứng trước rất nhiều cơ hội và thách thức. Một nền kinh tế - xã hội biến đổi không ngừng đòi hỏi các tổ chức, doanh nghiệp luôn phải vận động, cập nhật không ngừng nghỉ để tìm cách nâng cao năng lực cạnh tranh của mình nếu như không muốn bị đào thải. Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của tổ chức giúp cho việc đạt được chỉ tiêu, kế hoạch, mục tiêu, chiến lược mà tổ chức ấy đã đề ra. Tổ chức nào sở hữu nguồn nhân lực chất lượng và sử dụng tốt nguồn lực này thì tổ chức đó sớm thành công.

Như vậy, nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng, đóng vai trò chủ đạo trong tiến trình hoạt động và phát triển của bất kỳ một tổ chức. Sở hữu một đội ngũ nhân sự có chất lượng, có nhiệt huyết là yếu tố đảm bảo cho sự thành công lâu dài của tổ chức đó. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, cuộc sống ngày càng đi lên thì chất lượng cũng như nhu cầu của người lao động ngày càng tăng cao. Tổ chức nào biết tận dụng và phát huy tốt nguồn lực con người mới có thể giữ chân lao động. Vì vậy, động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức ấy. Mục đích quan trọng nhất của tạo động lực làm việc là việc sử dụng hợp lý nguồn lao động, khai thác hiệu quả nguồn lực con người nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Theo xu hướng phát triển kinh tế, ngày càng có nhiều ngành nghề mới ra đời đòi hỏi nhiều hơn nguồn nhân lực có kỹ năng và có thái độ làm việc tốt… Chính vì thế, việc quan tâm, đáp ứng nhu cầu, mong muốn của nhân sự nhằm tạo động lực lao động là một điều cực kỳ cần thiết. Động lực xuất phát từ bản thân của mỗi con người, khi con người ở những vị trí khác nhau, với những đặc điểm tâm lý khác nhau thì họ sẽ có những mục tiêu mong muốn khác nhau. Chính vì động lực của mỗi người khác nhau nên nhà quản lý cần có những cách tác động khác nhau để đạt được mục tiêu trong quản lý. Khi những nhu cầu của người lao động được đáp ứng sẽ làm cho họ cảm thấy thỏa mãn và tạo tâm lý tốt, thúc đẩy người lao động làm việc hiệu quả hơn.

Qua quá trình làm việc thực tế tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam, tác giả nhận thấy công tác tạo động lực làm việc cho người lao động được cấp quản lý quan tâm, Công ty đã tiến hành nhiều biện pháp tạo động lực cho người lao động cả về vật chất và tinh thần, đạt hiệu quả tương đối tốt: tỷ lệ nhân viên hài lòng với công việc ở mức tương đối cao; số lượng hồ sơ muốn ứng tuyển vào Công ty khá nhiều dù công tác thông báo tuyển dụng của Công ty không rộng rãi.Tuy

nhiên, bên cạnh những ưu điểm và thành tựu đạt được vẫn còn có những hạn chế và nhược điểm như: người lao động chưa thực sự gắn bó với tổ chức, có những cá nhân có năng lực mà không phát huy thế mạnh, không nỗ lực tìm kiếm thành công trong công việc, Công ty vẫn nhận được những phản hồi chưa tích cực về chế độ lương, môi trường làm việc, đồng nghiệp… Một trong những nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trên là do chưa tạo ra động lực cần thiết và đủ để tác động vào người lao động. Nhận thức được tầm quan trọng của việc tạo động lực kích thích tinh thần, nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động, tác giả đã quyết định lựa chọn đề tài "***Tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam"*** làm đề tài nghiên cứu cho luận văn của mình.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Trong các ngành khoa học về con người và xã hội, vấn đề "động lực" và các học thuyết về động lực quả thực rất rộng lớn và thường xuyên được nghiên cứu. Từ cách đây hàng trăm năm cho tới ngày nay, vấn đề "tạo động lực" vẫn giữ nguyên giá trị và mang tính thực tiễn cao, thu hút được sự quan tâm lớn của các nhà nghiên cứu để tìm ra những giải pháp mang tính thời cuộc hơn.

Tại Việt Nam, vấn đề tạo động lực làm việc cũng dành được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học. Tác giả đã tham khảo về vấn đề "tạo động lực làm việc" từ các mô hình nghiên cứu và các đề tài luận văn khác có liên quan.

- Đề tài " Hoàn thiện công tác tạo động lực ở Công ty TNHH cửa sổ nhựa Châu Âu (Euro Window) " của tác giả Đỗ Thị Thu, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, năm 2008. Tác giả Đỗ Thị Thu đã đưa ra cơ sở lý luận về công tác tạo động lực lao động trong doanh nghiệp một cách khá đầy đủ. Tuy nhiên đề tài chưa đi sâu phân tích các chính sách đang thực hiện tại công ty, chưa làm rõ ảnh hưởng của các chính sách, chế độ đó đến công tác tạo động lực lao động tại công ty. Các giải pháp để tạo động lực lao động mà tác giả đề xuất chủ yếu còn mang tính khái quát.

- Đề tài " Hoàn thiện công tác tạo động lực lao động tại Tổng công ty xi măng Việt Nam" của tác giả Mai Quốc Bảo- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Tác giả Mai Quốc Bảo đã sử dụng các phương pháp định lượng và định tính để phân tích, đánh giá thực trạng tạo động lực tại Tổng công ty xi măng Việt Nam. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực tại đơn vị: giải pháp về xác định nhu cầu của nhân viên, hoàn thiện bảng tính lương cho các vị trí việc làm trong công ty, thông qua bố trí, sử dụng hợp lý lao động, cải thiện điều kiện làm việc để tạo động lực lao động.

- Đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ kinh tế: "Tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020" của tác giả Vũ Thị Uyên. Đề tài đã nêu tổng quan lý luận về tạo động lực lao động. Từ việc phân tích, đánh giá thực trạng tạo động lực cho người lao động quản lý trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Hà Nội, tác giả đã chỉ ra mặt tích cực và mặt hạn chế của các doanh nghiệp để từ đó đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện tạo động lực lao động.

Đề tài luận văn Thạc sĩ quản trị kinh doanh của tác giả Nguyễn Thị Hoa năm 2016 với đề tài "Tạo động lực cho đội ngũ nhân viên kinh doanh tại công ty TNHH đầu tư thương mại và dịch vụ Long Hưng". Luận văn đã hệ thống hóa các lý luận về động lực lao động, tạo động lực lao động cho người lao động, các yếu tố cũng như quy trình tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp. Tác giả luận văn vận dụng chủ yếu học thuyết Maslow và kinh nghiệm thực tế để phân tích, đánh giá công tác tạo động lực cho người lao động tại công ty TNHH đầu tư thương mại và dịch vụ Long Hưng. Nghiên cứu có hướng tiếp cận mới, đó là nghiên cứu quy trình tạo động lực làm việc cho người lao động. Từ đó tập trung đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, hoàn thiện công tác khen thưởng, phúc lợi, chăm lo đời sống cho nhân viên kinh doanh, xây dựng chương trình đào tạo và lộ trình thăng tiến phù hợp.

Tác giả Lê Anh Tuấn , đã thực hiện đề tài "Giải pháp nâng cao động lực cho Khách sạn Modial Huế". Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn tạo động lực làm việc cho lao động nói chung, luận văn phân tích, đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc cho nhân viên tại Khách sạn Mondial Huế và đề ra một số giải pháp hoàn thiện chính sách tạo động lực cho nhân viên của Khách sạn. Luận văn có sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm xây dựng bảng hỏi thăm dò ý kiến nhân viên là phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm thu thập, phân tích dữ liệu thăm dò. Luận văn đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về động lực làm việc, tạo động lực làm việc cho người lao động của doanh nghiệp; đã phân tích, đánh giá thực trạng động lực làm việc của nhân viên tại Khách sạn và đề xuất giải pháp nâng cao động lực làm việc cho nhân viên Khách sạn Mondial Huế.

Luận văn thạc sĩ " Động lực làm việc của nhân viên công ty chứng khoán Đại Nam" của tác giả Phạm Tiến Thành, trong nghiên cứu này tác giả có đưa ra được nhân tố kích thích tinh thần cũng có vai trò quan trọng trong việc tăng động lực làm việc của người lao động, người lao

động coi trọng tình đồng nghiệp, sự gắn bó, giúp đỡ lẫn nhau giữa cấp trên và nhân viên quan trọng hơn yếu tố vật chất.

Hầu hết các công trình nghiên cứu, đề tài trên đều nêu lên được cơ sở lý luận chung về công tác tạo động lực, tập trung phân tích sâu về thực trạng tạo động lực làm việc trong một ngành hoặc một doanh nghiệp cụ thể và đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp cụ thể thông qua các công cụ tạo động lực như tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và dịch vụ; đánh giá thực hiện công việc, bố trí sử dụng nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, bầu không khí làm việc. Trong đó mỗi công trình có hướng nghiên cứu và cách tiếp cận riêng.

Theo như tác giả tìm hiểu và nghiên cứu, hiện chưa có công trình nào trước đây nghiên cứu về tạo động lực tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam. Kế thừa kết quả từ những luận văn về tạo động lực cho người lao động đi trước, trong luận văn này, tác giả sử dụng một số học thuyết về động lực làm việc và ứng dụng của các học thuyết đó tới việc tạo động lực lao động như học thuyết về nhu cầu của Maslow, học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom, học thuyết hai nhóm yếu tố của Frederick Herzberg...Từ khung lý thuyết trên tác giả phân tích thực trạng tạo động lực cho nhân viên công ty qua hoạt động tạo động lực bằng kích thích tài chính và phi tài chính. Từ đó nâng cao động lực làm việc của nhân viên, giữ chân được những nhân viên giỏi, có trình độ, nâng cao hoạt động kinh doanh của công ty. Vì thế, luận văn của tác giả vừa mang tính kế thừa có trọng điểm, vừa mang tính nghiên cứu mới, không trùng lặp.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài:

3.1. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Phân tích thực trạng về công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam, từ đó đề xuất giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam**.**

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận động lực và tạo động lực làm việc;
- Đánh giá, phân tích các hiện trạng công tác tạo động lực làm việc tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam;
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tạo động lực làm việc tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam.
- Phạm vi nghiên cứu:

  + Về không gian: đề tài thực hiện nghiên cứu tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam.

  + Về thời gian nghiên cứu: Các dữ liệu thứ cấp về tình hình hoạt động của Công ty, về thực trạng hoạt động tạo động lực được thu thập trong giai đoạn từ năm 2019-2021. Các dữ liệu sơ cấp về hoạt động tạo động lực được nghiên cứu và khảo sát từ tháng 2 đến tháng 11 năm 2022.

5. Phương pháp nghiên cứu:

Phương pháp thu thập các dữ liệu thứ cấp, bao gồm dữ liệu sẵn có bên trong và bên ngoài Công ty Cổ phần P&C Việt Nam. Cụ thể các loại dữ liệu, thông tin thứ cấp:

1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

- Dữ liệu thứ cấp bên trong/ nội bộ: Là những dữ liệu bên trong Công ty Cổ phần P&C Việt Nam như các báo cáo tổng kết năm về doanh thu, chi phí đào tạo, chế độ lương thưởng, phúc lợi... Một số dữ liệu thứ cấp được thu thập nội bộ bên trong công ty. Cụ thể trong nghiên cứu này tác giả đã thực hiện thu thập dữ liệu, thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh, chính sách tiền lương, thưởng và chế độ phúc lợi... các văn bản, quy chế, quy định đã được ban hành trong những năm gần đây được triển khai tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam. Việc thu thập thông tin nội bộ giúp cho việc thu thập thông tin một cách dễ dàng nhanh và đảm bảo tính khách quan, cho nên tác giả đã sử dụng phương pháp này đầu tiên trong quá trình thu thập thông tin của mình.
- Dữ liệu thứ cấp bên ngoài: Tham khảo một số tài liệu liên quan cơ chế trả lương thưởng, chế độ phúc lợi nhằm tạo động lực cho NLĐ của một số doanh nghiệp đã thành công cùng ngành trong và ngoài nước. Ngoài ra, luận văn cũng tham khảo một số tài liệu giáo trình viết về quản trị kinh doanh, kinh tế nguồn nhân lực v.v…

2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Tác giả thu thập ý kiến của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam về công tác tạo động lực làm việc mà công ty đang tiến hành, từ đó thấy được những vấn đề cần hoàn thiện cho công tác này. Phương pháp thu thập thông tin được thực hiện qua bảng khảo sát. Cơ sở thiết lập bảng câu hỏi nghiên cứu tạo động lực làm việc cho NLĐ tại Công ty

Cổ phần P&C Việt Nam dựa trên các cơ sở lý thuyết của về tạo động lực làm việc cho NLĐ và một số nghiên cứu trong nước. Bảng khảo sát được trình bày trong phụ lục 1. Nội dung điều tra khảo sát:

Phần 1: Phần hỏi về thông tin chung của NLĐ

Phần 2: Phần này các câu hỏi về nhóm nhân tố duy trì (chính sách tiền thưởng, các yếu tố tiền lương…) trong Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

Phần 3: Phần này các câu hỏi về các nhóm yếu tố tạo động lực cho NLĐ (Về phúc lợi, đào tạo phát triển, môi trường làm việc...) trong Công ty Cổ phần P&C Việt Nam.

Về cách thức tiến hành khảo sát, tác giả đã gửi phiếu khảo sát online cho người trả lời nhằm tìm hiểu về thực trạng công tác tạo động lực tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam.

Trình tự khảo sát điều tra: Trên cơ sở phiếu điều tra đã được thiết kế, tác giả tiến hành lập danh sách các đối tượng điều tra và gửi link phiếu khảo sát online.

Về kích cỡ mẫu và phương pháp lấy mẫu: CBNV trong Công ty Cổ phần P&C Việt Nam cũng có tổng số lượng 91 cán bộ, công nhân viên. Tác giả đã gửi 80 phiếu, số phiếu thu về và có thể sử dụng được là 75 phiếu (chiếm tỷ lệ 93.75%). Bảng 1.1 dưới đây mô tả đặc đặc điểm của mẫu khảo sát.

Bảng 1. 1: Bảng cơ cấu đặc điểm nhân sự khảo sát

Mô tả		**Số lượng (người)**	**Tỷ lệ (%)**
Vị trí công tác	GĐ, PGĐ, Trưởng, P. Phòng	11	15
	Nhân viên	64	85
Giới tính	Nam	50	67
	Nữ	25	33
Thâm niên công tác	Dưới 1 năm	11	15
	Từ 1- 5 năm	34	45
	Trên 5 năm	30	40

(Nguồn: Kết quả khảo sát tại Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam)

6. Kết cấu của luận văn

Phần mở đầu.

Chương 1: Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc trong tổ chức

Chương 2: Thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công Ty Cổ phần P&C Việt Nam

Chương 3: Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam

Kết luận

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LAO ĐỘNG TRONG TỔ CHỨC

1.1. Một số khái niệm

Theo tác giả Bedeian (1993): "Động lực là sự cố gắng để đạt được mục tiêu"; Còn Higgins (1994) lại cho rằng: "Động lực là lực đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa được thỏa mãn"; Tiếp cận dưới góc độ tâm lý học, tác giả Kreitner (1995) cho rằng: "Động lực là một quá trình tâm lý mà nó định hướng các hành vi cá nhân theo mục đích nhất định".

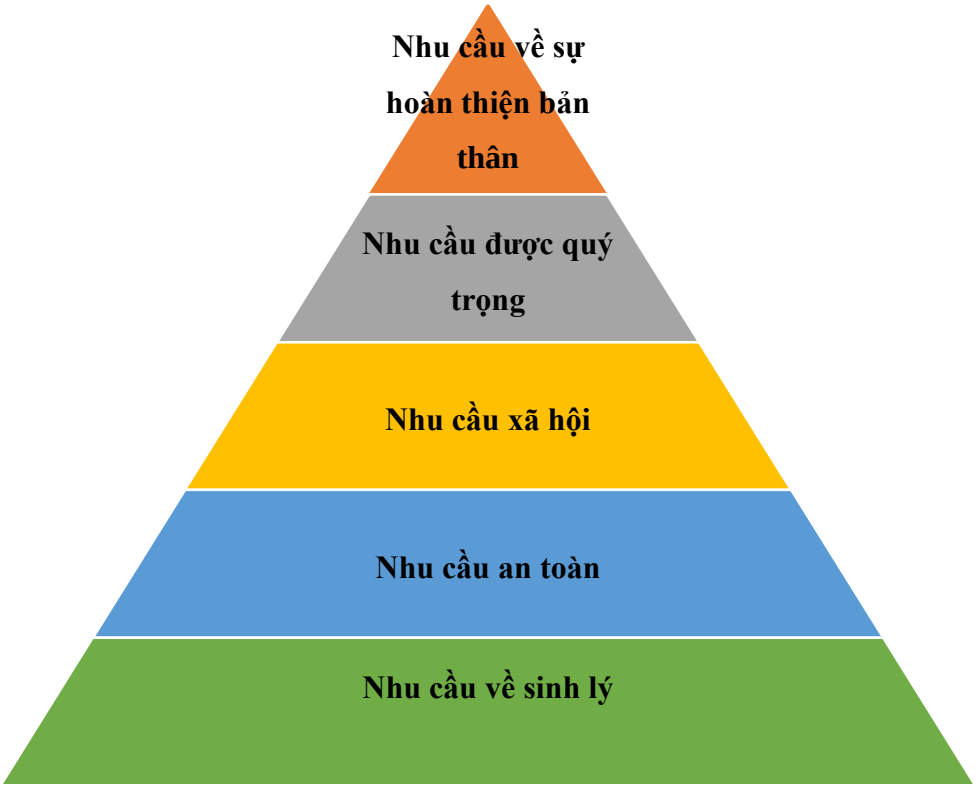
Theo Nguyễn Vân Điềm và Nguyễn Ngọc Quân: "Động lực lao động là sự khát khao, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó".

Theo Bùi Anh Tuấn: "Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, 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".

1.2. Một số học thuyết về động lực làm việc và ứng dụng của các học thuyết đó tới việc tạo động lực lao động

1.2.1. Học thuyết về nhu cầu của Maslow

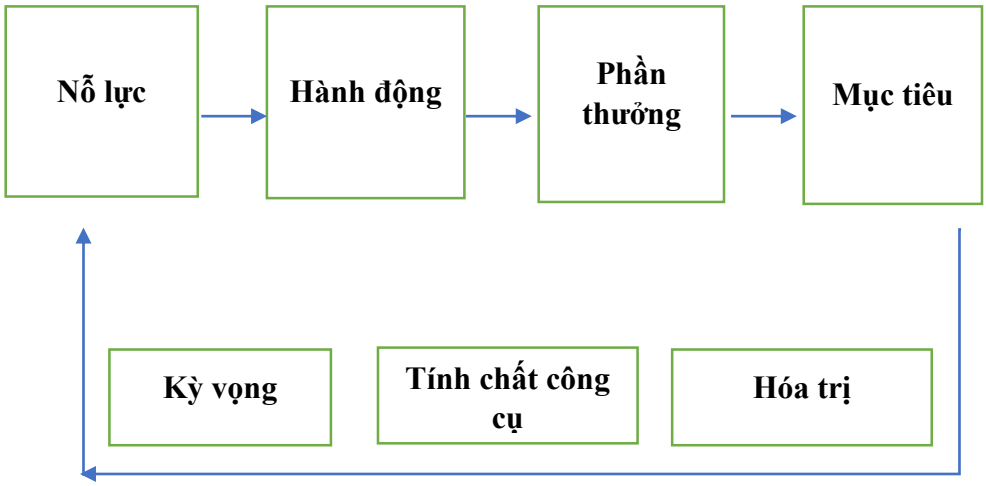
Nghiên cứu về tạo động lực làm việc, người ta thường nhắc đến lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Abraham Maslow (1943). Trong lý thuyết này, nhu cầu của con người được chia làm năm cấp bậc: Nhu cầu sinh lý, nhu cầu an toàn, nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự hoàn thiện. Lý thuyết này cũng chỉ ra, khi một nhu cầu nào đó đã được thỏa mãn thì nhu cầu ở cấp bậc cao hơn sẽ xuất hiện. Như vậy, nhà quản lý cần phải biết được nhân viên của mình đang ở cấp bậc nhu cầu nào để động viên họ bằng cách đáp ứng các nhu cầu cá nhân đó.



HÌnh 1. 1: Tháp Nhu cầu Maslow

(Nguồn: Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation Psychological Review, 50(4), 370-396)

1.2.2. Học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom



HÌnh 1.2: Mối quan hệ các nhân tố trong thuyết kỳ vọng của Vroom

(Nguồn: Tan Teck-Hong and Amna Waheed, 2011. Herzberg's Motivation- Hygiene Theory And Job Satisfation in the Malaysian retail sector: The Mediating effect of love of money. Asian Academy of Management Journal, Vol 16, No. 1, 73–94)

1.2.3. Học thuyết về sự công bằng của Stacy Adams

Trong lý thuyết sự cân bằng, Stacy John Adams (1963) cho rằng mọi người thường có mong muốn nhận được phần thưởng tương xứng với đóng góp hoặc công sức mà họ đã bỏ ra. Một khi cá nhân nhận thấy bản thân nhận được mức thu nhập dưới mức đáng được hưởng, người đó sẽ giảm động lực làm việc xuống để duy trì sự "sự cân bằng". Trường hợp ngược lại, người lao động nhận được mức thu nhập cao sẽ cố gắng làm việc chăm chỉ hơn.

1.2.4. Học thuyết hai nhóm yếu tố của Frederick Herzberg

Phát hiện của Herzberg đã tạo ra một sự ngạc nhiên lớn vì nó đã đảo lộn nhận thức thông thường. Các nhà quản lý cho rằng đối ngược với thỏa mãn là bất mãn và ngược lại. Nhưng, Herzberg cho rằng đối nghịch với bất mãn không phải là thỏa mãn mà là không bất mãn và đối nghịch với thỏa mãn không phải là bất mãn mà là không thỏa mãn.

1.3. Các công cụ tạo động lực cho người lao động tại doanh nghiệp

1.3.1. Tạo động lực bằng biện pháp kích thích tài chính

1.3.1.1. Tạo động lực bằng công cụ tiền lương

1.3.1.2. Tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền thưởng

1.3.1.3 Tạo động lực bằng hỗ trợ phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ

1.3.2. Tạo động lực bằng biện pháp kích thích phi tài chính

1.3.2.1 Tạo động lực làm việc thông qua phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc chính xác

1.3.2.2. Tạo động lực thông qua bố trí, sử dụng hợp lý lao động và cải thiện điều kiện làm việc

1.3.2.3. Tạo động lực làm việc bằng các chính sách đào tạo, phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến

1.3.2.4. Tạo động lực làm việc bằng yếu tố môi trường làm việc

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động

1.4.1. Các yếu tổ thuộc về bản thân người lao động

1.4.1.1. Đặc điểm cá nhân của người lao động

1.4.1.2. Khả năng, năng lực thực tế của người lao động

1.4.2. Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong doanh nghiệp

1.4.2.1. Cơ cấu tổ chức

1.4.2.2. Các chính sách quản trị chung về nhân lực

1.4.2.3. Tính chất công việc và ngành nghề

1.4.3. Các yếu tổ thuộc về môi trường bên ngoài doanh nghiệp

1.4.3.1. Các quy định của pháp luật, nhà nước

1.4.3.2. Đặc điểm ngành và lĩnh vực hoạt động

1.4.3.3. Bối cảnh của nền kinh tế

1.5. Các tiêu chí cơ bản đánh giá động lực làm việc của người lao động

1.5.1. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp

1.5.2. Tính chủ động, sáng tạo trong công việc

1.5.3. Năng suất, chất lượng và kết quả thực hiện công việc

1.5.4. Ý thức chấp hành kỷ luật

1.5.5. Tỷ lệ người lao động thôi việc

Kết luận Chương 1

Chương 1 là cơ sở lý luận cho toàn bộ luận văn. Trên cơ sở chương 1 để chương 2 tiến hành thu thập số liệu phân tích và đánh giá thực trạng công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam. Chương này tác giả trình bày tổng quan các nội dung cơ bản về cơ sở lý thuyết bao gồm về nhu cầu, động lực và tạo động lực, đưa ra một số học thuyết về động lực làm việc. Bên cạnh đó chương này cũng đã chỉ ra các công cụ tạo động lực lao động, các yếu tố ảnh hưởng đến nó và các tiêu chí cơ bản đánh giá động lực làm việc của người lao động. Hệ thống các lý thuyết nêu trên chính là cơ sở lý luận đề tác giả thực hiện nghiên cứu đề tài.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN P&C VIỆT NAM

2.1. Giới thiệu về Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty

- Tên Công Ty viết bằng tiếng việt: CÔNG TY CỔ PHẦN P&C VIỆT NAM
- Tên quốc tế: P and C Viet Nam Joint Stock Company
- Tên doanh nghiệp viết bằng tiếng anh (Viết tắt): P&CVIET.,JSC
- Mã số doanh nghiệp 0106328746
- Địa chỉ : LK67, Khu liền kề đô thị mới Bắc Hà, Phường Mộ Lao, Quận Hà Đông, Hà Nội
- Cơ quan thuế quản lý: Chi cục Thuế Quận Hà Đông
- Đại diện pháp luật: Trần Văn Hải
- Giám đốc: Trần Văn Hải
- Loại hình doanh nghiệp: Cổ phần
- Ngành nghề kinh doanh chính : Bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy khác

Công ty Cổ phần P&C Việt Nam được thành lập ngày 07/10/2013. Ngay từ khi mới thành lập, công ty đã đầu tư mở của hàng kinh doanh bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy , thiết bị điện công nghiệp và tự động hóa. Sang năm 2016, để đáp ứng nhu cầu mở rộng cơ cấu, khai thác thị trường tiềm năng, công ty đã mở thêm các chi nhánh nhỏ khác , tăng vốn điều lệ nhằm huy động thêm nguồn tài chính của công ty. Trải qua 9 năm hình thành và phát triển, với sự có gắng lỗ lực của toàn thể cán bộ. nhân viên, công ty đã vượt qua nhiều khó khăn thách thức, đến nay công ty đã có chỗ đứng nhất định trên thị trường và gặt hái được một số thành công nhất định.

Bảng 2. 1: Kết quả kinh doanh của Công ty giai đoạn năm 2019- 2021

(Đvt: triệu đồng)

Các chỉ tiêu chủ yếu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Doanh thu	14 100	23 150	29 400
Nộp ngân sách	65	95	140
Lợi nhuận	900	925	1 250
Thu nhập bình quân	5,85	6	6,75

(Nguồn: Phòng Kế toán Tài chính Công ty)

Trong các năm từ 2019 tới 2021, tuy mức lợi nhuận của từng năm không cao nhưng mức lợi nhuận vẫn tăng đều qua các năm. Điều đó chứng tỏ ban lãnh đạo công ty đã có phương

pháp sản xuất kinh doanh phù hợp. Đặc biệt là năm 2021, công ty đã có nhiều cố gắng, nổ lực, nhạy bén và vận dụng nhiều phương thức kinh doanh linh hoạt, mua ngay bán ngay hoặc mua nguyên liệu, gia công..... đạt hiệu quả trong kinh doanh. Cũng trong năm này, tình hình sản xuất, kinh doanh đã có nhiều tiến bộ, doanh nghiệp đã đưa lợi nhuận của mình lên cao nhất từ trước tới giờ, mức lợi nhuận đã tăng 35% (từ 925 lên 1250 triệu đồng). Từ đó cải thiện được nguồn thu nhập cho cán bộ công nhân viên trong công ty. Hơn nữa các chế độ phúc lợi của công ty cũng được đảm bảo và ngày càng được nâng cao hơn.

2.1.2 Các lĩnh vực hoạt động của Công ty

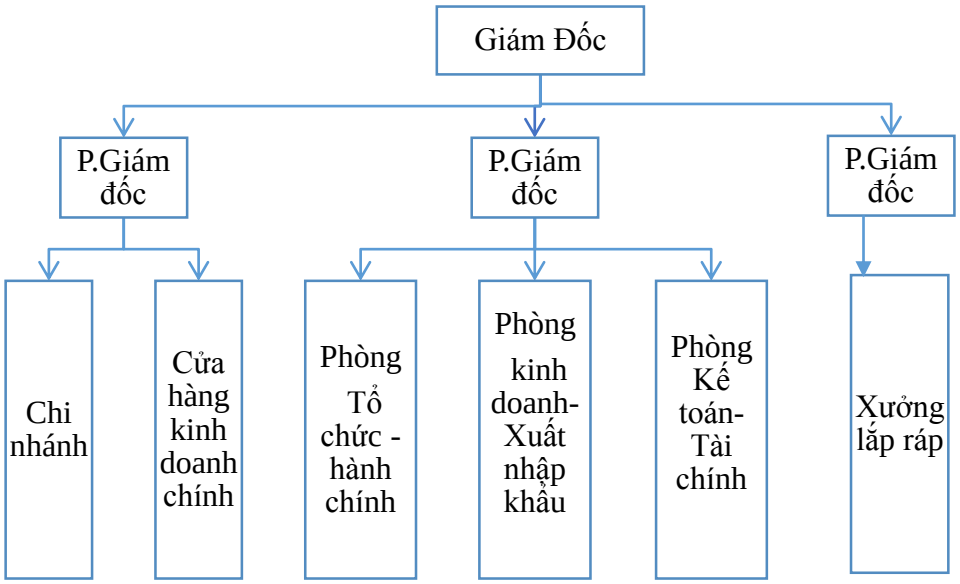
2.1.3 Một số đặc điểm nhân sự của Công ty

Đội ngũ nhân lực

a / Số lượng và cơ cấu xã hội của nhân lực:

b/ Trình độ chuyên môn:

Cơ cấu tổ chức: Cơ cấu tổ chức Công ty được thể hiện qua Hình 2.1



HÌnh 2.1: Cơ cấu tổ chức Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam

(Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính)

- Hội đồng quản trị: Số lượng Hội đồng quản trị 03 người, nhiệm kỳ 5 năm. Trong đó bao gồm 1 chủ tịch hội đồng quản trị và 2 cổ đông.

- Ban Giám đốc: 1 Giám đốc và 3 Phó Giám Đốc.

Giám đốc công ty chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty và điều hành toàn bộ công ty; 1 Phó giám đốc trực tiếp thay mặt giám đốc khi được ủy quyền, phụ trách Phòng Tổ chức hành chính, phòng Kế toán tài chính, phòng Kế hoạch, kinh doanh và xuất nhập khẩu; 1 Phó giám đốc quản lý cửa hàng kinh doanh và chi nhánh, 1 phó giám đốc quản lý Xưởng lắp ráp.

- Các Phòng, Ban nghiệp vụ chuyên môn:

+ Phòng Tổ chức - Hành chính gồm 06 người : 01 trưởng phòng phụ trách tổ chức và phụ trách chung, 01 phó phòng phụ trách hành chính quản trị, 01 nhân viên phụ trách văn thư hành chính, 01 nhân viên phụ trách công tác tiền lương, bảo hiểm xã hội, 1 bảo vệ và 1 nhân viên tạp vụ.

+ Phòng tài chinh kế toán: 07 người: 01 Kế toán trưởng kiêm trưởng phòng , 01 phó phòng tài chính phụ trách công tác tổng hợp và báo cáo tài chính, 01 kế toán phụ trách thanh toán, 01 kế toán phụ trách doanh thu, giá thành, lãi lỗ, báo cáo thuế, 01 kế toán phụ trách hàng hóa, công nợ và 01 kế toán phụ trách kế toán ngân hàng, chính sách, dưng cụ và tài sản, 01 thủ quỹ.

+ Phòng Kinh doanh và xuất nhập khẩu: 7 người gồm: 01 trưởng phòng phụ trách chung, 01 phó phòng kinh doanh, 3 nhân viên kinh doanh và 01 nhân viên kế hoạch, xuất nhập khẩu.

2.2. Thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

2.2.1 Các hoạt động tạo động lực bằng kích thích tài chính

2.2.1.1. Tạo động lực bằng công cụ tiền lương

2.2.1.2. Tạo động lực làm việc bằng công cụ tiền thưởng

Theo quy chế trả lương, thưởng của công ty, có các hình thức thưởng như sau:

- Thưởng cuối năm
- Thưởng các ngày lễ, tết theo quy định
- Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật
- Thưởng tiết kiệm nguyên, nhiên vật liệu: áp dụng cho bộ phận bán hàng, sản xuất.

2.2.1.3. Tạo động lực bằng hỗ trợ phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ

Phụ cấp và trợ cấp

Hoa hồng

Cổ phần

Phúc lợi xã hội

Các chương trình dịch vụ

2.2.2 Các hoạt động tạo động lực bằng kích thích phi tài chính

2.2.2.1 Tạo động lực làm việc thông qua phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc chính xác

- Đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động hàng tháng

- Đánh giá kết quả thực hiện công việc hàng năm

2.2.2.2 Tạo động lực thông qua bố trí, sử dụng hợp lý lao động và cải thiện điều kiện làm việc

2.2.2.3 Tạo động lực làm việc bằng các chính sách đào tạo, phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến

Đào tạo, bồi dưỡng

Cơ hội thăng tiến

2.2.2.4 Tạo động lực làm việc bằng yếu tố môi trường làm việc

Lãnh đạo công ty luôn quan tâm đến môi trường làm việc của NLĐ, không ngừng cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ, bao gồm:

+ Tạo môi trường làm việc thoải mái

+ Tạo môi trường làm việc thuận tiện

+ Tạo môi trường làm việc an toàn

+ Tạo môi trường làm việc gắn kết

Văn hoá công ty

2.2.3. Đánh giá kết quả tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty

2.2.3.1. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp

Kết quả khảo sát đánh giá của người lao động về tiền lương

Qua bảng 2.6 cho thấy tỷ lệ hài lòng về chính sách tiền lương của Công ty chưa cao. Đặc biệt, người lao động quan tâm nhiều về khoảng cách giữa các bậc lương và thời gian tăng lương của Công ty cho rằng vấn đề này chưa hợp lý, lần lượt chiếm 40,7% và 45,3%.

Kết quả khảo sát đánh giá của người lao động về tiền thưởng

Qua kết quả điều tra khảo sát tại bảng 2.7 cho thấy, chính sách tiền thưởng của

Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam đã có những tác dụng nhất định trong động viên tinh thần cho người lao động, thể hiện qua mức độ đồng ý và hoàn toàn đồng ý về chính sách tiền thưởng của Công ty đạt 62,2%. Tuy nhiên, số ý kiến không đồng ý và hoàn toàn không đồng ý vẫn còn tới 26,3%. Bên cạnh đó, số ý kiến đồng ý và hoàn toàn đồng ý về hình thức thưởng và mức thưởng lần lượt là 52,7% và 59,7%, đây là tỷ lệ khá khiêm tốn.

Khảo sát đánh giá của người lao động về chế độ phúc lợi

Qua kết quả bảng điều tra khảo sát về chế độ phúc lợi của Công ty cho thấy, tổng thể về chế độ phúc lợi của Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam chưa thực sự làm người lao động hài lòng. Đối với nội dung về chế độ phúc lợi tự nguyện của Công ty chưa đa đạng, chưa phong phú chiếm tới 32,0% các ý kiến đánh giá không đồng ý và hoàn toàn không đồng ý.

Kết quả khảo sát đánh giá của người lao động về môi trường và điều kiện làm việc

Môi trường và điều kiện làm việc của người lao động tương đối thoải mái, có sự quan tâm thường xuyên từ phía lãnh đạo Công ty trong vấn đề cải thiện môi trường và điều kiện làm việc.

Kết quả khảo sát đánh giá của người lao động về công tác đào tạo, phát triển

Qua bảng 2.10 cho thấy rằng, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Theo đó, Công ty chưa chú trọng làm tốt công tác tổ chức đào tạo và đưa ra nội dung đào tạo phù hợp với những kiến thức và kỹ năng mong muốn của CBVN Công ty nên qua kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ người lao động không đồng ý và hoàn toàn không đồng ý chiếm tới 42,6%; tỷ lệ người lao động đồng ý và hoàn toàn đồng ý chỉ đạt tỷ lệ 45,3%. Ngoài ra, tỷ lệ số người lao động cho rằng nội dung đào tạo chưa phù hợp với mong muốn của họ chiếm 41,8%.

Kết quả khảo sát đánh giá của người lao động về cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp

Người lao động trong Công ty nhận thấy tiêu chí đánh giá người lao động được đề cử chưa rõ ràng chiếm tới 68,7%. Điều này cho thấy, các tiêu chí Công ty xây dựng để làm căn cứ đề bạt, cất nhắc người lao động không được công bố công khai cho toàn thể lao động trong Công ty biết, dẫn tới những mập mờ, gây dư luận không tốt trong quá trình đánh giá, cất nhắc các vị trí được đề bạt thăng tiến.

2.2.3.2. Tính chủ động, sáng tạo trong công việc

2.2.3.3. Năng suất, chất lượng và kết quả thực hiện công việc

2.2.3.4. Ý thức chấp hành kỷ luật

Bảng 2. 2: Số lượt vi phạm kỷ luật lao động giai đoạn 2019 - 2021

Mức độ	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Khiển trách	25	10	8
Số lượt nghỉ việc không lý do	3	8	6
Số vụ vi phạm kỷ luật lao động	5	3	1

(Nguồn: Phòng Tổ chức - hành chính)

Số lao động vi phạm kỷ luật trong năm của Công ty khá nhiều nhưng chủ yếu là ở mức độ nhẹ. Do đó có thể thấy rằng tình hình chấp hành kỷ kuật của NLĐ ở đây chưa thực sự tốt. Tuy nhiên số lượt vi phạm kỷ luật đang có xu hướng giảm dần như vậy ý thức chấp hành kỷ luật lao động tại Công ty đang dần tốt lên chứng tỏ công tác tạo động lực lao động đã nhận được sự ủng hộ cao của NLĐ.

2.2.3.5. Tỷ lệ người lao động thôi việc

Mức độ gắn bó của người lao động được thể hiện thông qua số lao động tăng, giảm qua các năm.

Bảng 2. 3: Báo cáo tăng, giảm lao động tại Công Ty Cổ Phần P&C Việt Nam giai đoạn 2019 - 2021

Năm	LĐ đầu kỳ	LĐ tăng trong năm	LĐ giảm trong năm	LĐ cuối kỳ
2019	143	16	41	118
2020	118	27	39	106
2021	106	30	45	91

(Nguồn: Phòng Tổ chức - hành chính)

Qua bảng 2.14 cho thấy số lao động giảm qua các năm do sa thải, nghỉ hưu, tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động ngày càng tăng. Theo Công ty, mặc dù chế độ lương và thưởng cũng rất được chú ý nhưng số lượng lao động giảm là do chuyển đi các nơi khác có thu nhập cao hơn.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

2.3.1. Các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động

2.3.2. Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong doanh nghiệp

2.3.3. Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài doanh nghiệp

2.4. Đánh giá chung về công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

2.4.1 Ưu điểm

a. Về công cụ tài chính

Tiền lương

Tiền thưởng

Phúc lợi

b. Về công cụ phi tài chính

Tạo động lực cho người lao động thông qua môi trường và điều kiện làm việc

Tạo động lực cho người lao động thông qua công tác đào tạo và phát triển

Tạo động lực cho người lao động thông qua công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc

Tạo động lực cho người lao động thông qua cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp

2.4.2 Tồn tại

a. Về công cụ tài chính

b. Về công cụ phi tài chính

Kết luận Chương 2

Phần trình bày ở chương 2 đã nêu lên được thực trạng về tạo động lực làm việc cho nhân viên tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam giai đoạn 2019 đến 2021 thông qua việc tìm hiểu nghiên cứu, khảo sát bằng bảng câu hỏi. Trong đó, tập trung phân tích một số đặc điểm cơ bản của công ty ảnh hưởng đến công tác tạo động lực làm việc cho nhân viên đồng thời làm rõ thực trạng công tác tạo động lực làm việc cho nhân viên tại Công ty. Qua việc trình bày cụ thể và các kết quả khảo sát đã đánh giá được mức độ hài lòng và nhu cầu của nhân viên, nêu lên được những mặt đạt được, những hạn chế, tồn tại nguyên nhân trong công tác tạo động lực thúc đẩy làm việc cho nhân viên tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN P&C VIỆT NAM

3.1. Một số căn cứ đề xuất giải pháp nhằm nâng cao công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

3.1.1 Định hướng phát triển của Công ty

Phương hướng kinh doanh được ban lãnh đạo công ty thông qua vẫn tiếp tục giữ vững kinh doanh những lĩnh vực, mặt hàng đang có thế mạnh, có bổ sung, hoàn thiện cho phù hợp với điều kiện thực tế từng thời kỳ.

Kinh doanh đa ngành nghề, trong đó tập trung vào lĩnh vực chủ yếu có điều kiện thuận lợi và đem lại hiệu quả cao: kinh doanh thiết bị điện công nghiệp, Kinh doanh máy công nghiệp. Phương hướng cụ thể cho từng lĩnh vực như sau:

- Đối với kinh doanh thiết bị điện công nghiệp: Để tăng NSLĐ, chất lượng công việc và hiệu quả kinh doanh, Từ nay đến năm 2023 sẽ thực hiện kiểm tra, đánh giá lại hiệu quả kinh doanh của từng cửa hàng, cơ cấu lại đội ngũ nhân lực.

- Đối với kinh doanh máy công nghiệp: Mở rộng đối tượng khách hàng ra các tỉnh trên cả nước, nâng cao chất lượng dịch vụ bán hàng và sau bán hàng.

Nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề lao động cho cán bộ, công nhân viên. Thường xuyên tổ chức các hoạt động đào tạo, phát triển để tạo điều kiện cho người lao động nâng cao tay nghề, kỹ năng, đáp ứng với những đổi mới hiện nay. Tạo ra một môi trường làm việc, môi trường sống an toàn, thoải mái và thân thiện, giúp người lao động gắn bó lâu dài với Công ty. Luôn quan tâm hỗ trợ người lao động trong nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, giúp họ yên tâm tập trung cho phát triển khả năng bản thân và cống hiến cho Công ty.

3.1.2 Định hướng tạo động lực làm việc

Từ những phương hướng kinh doanh nói trên, công ty đã theo đuổi phương hướng hoàn thiện các chính sách tạo động lực làm việc cho NLĐ như sau:

- Từng bước thực hiện sử dụng các chính sách tạo động lực làm việc cho NLĐ theo hướng phù hợp với từng bộ phận, từng vị trí công tác, nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các công cụ này.

- Sử dụng công cụ kinh tế như là đòn bẩy để tăng NSLĐ, chất lượng công việc, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Chế độ đãi ngộ phải căn cứ vào NSLĐ, chất

lượng công việc của từng người, theo hướng phù hợp với xu thế chung về đãi ngộ cho NLĐ trên thị trường.

- Nâng cao vai trò của các thiết chế trong sử dụng và hoàn thiện các chính sách tạo động lực làm việc cho NLĐ theo hướng công đoàn có quyền quyết định những công cụ thuộc môi trường làm việc của NLĐ phù hợp với điều kiện thực tế của công ty, biểu quyết những chính sách về NLĐ phù hợp với SXKD của công ty từng thời kỳ.

3.2. Đề xuất một số giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

3.2.1. Khuyến nghị đối với Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần P&C Việt Nam

Hoàn thiện chiến lược về nhân sự

Hoàn thiện chính sách tài chính

Hoàn thiện hệ thống đánh giá kết quả làm việc

Thay đổi văn hoá công ty

3.2.2. Đối với Phòng Tổ chức – Hành chính

- Phòng Tổ chức - Hành chính nên nắm bắt nhanh chóng nhu cầu, nguyện vọng của NLĐ để phản ánh kịp thời lên Ban lãnh đạo. Quan tâm hơn nữa tới đời sống tinh thần, giúp đỡ, sẻ chia khi người lao động gặp khó khăn trong cuộc sống.
- Nghiên cứu phổ biến cho NLĐ nắm bắt được các quy định của Công ty. Đi đầu trong các phong trào thi đua, đẩy mạnh tinh thần đoàn kết gắn bó.
- Thực hiện tốt chức năng, quyền hạn của mình nhất là chức năng tham mưu và giải quyết các thắc mắc cho NLĐ. Giải quyết khéo léo, hợp tình hợp lý khi xảy ra xung đột giữa người lao động với lãnh đạo, giữa những người lao động với nhau.

3.2.3. Đối với các đơn vị sử dụng lao động

3.2.4. Một số biện pháp tạo động lực làm việc tài chính và phi tài chính

a, Tạo động lực làm việc bằng biện pháp tài chính

Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương

Công ty cần tiến hành công tác rà soát, xây dựng lại hệ thống thang bảng lương đảm bảo phù hợp với tình hình tài chính của Công ty, đánh giá đúng sự đóng góp của người lao động, đảm bảo tạo động lực cho người lao động thông qua chính sách về lương hợp lý của Công ty.

Theo tác giả, ngoài việc ban hành các tiêu chí cụ thể, rõ ràng để được xét, đề bạt nâng bậc lương, cần rút ngắn hơn nữa khoảng cách về thời gian xét nâng bậc lương cho người lao động, đặc biệt số chênh lệch giữa các thang bảng lương phải rộng, để những người được nâng bậc lương sẽ cảm nhận thấy rõ giá trị của sự nỗ lực, cố gắng. Việc tập trung vào cải thiện thang bảng lương, cách tính hợp lý, rút ngắn số năm nâng bậc lương và tăng khoảng cách giữa các bậc lương trong thang bảng lương lên,... tất cả những điều này sẽ trực tiếp tác động tới người lao động, tạo động lực để người lao động tích cực, chủ động phấn đấu vươn lên hoàn thiện bản thân, khẳng định mình và đóng góp cho Công ty.

Hoàn thiện chính sách thưởng cho người lao động

Chính sách thưởng cần phải được áp dụng toàn diện đối với người lao động trong Công ty, đây là chính sách mang tính chất động viên, khuyến khích người lao động do có những cố gắng vượt trội, có thành tích xuất sắc trong đóng góp cho sự phát triển của Công ty, do đó cứ người lao động nào đạt được các tiêu chí đề ra là sẽ được hưởng các chính sách thưởng của Công ty.

Thực hiện chế độ phúc lợi đảm bảo theo quy định

Công ty cần nghiên cứu bổ sung thêm các chính sách phúc lợi tự nguyện nhằm giúp cho người lao động cảm thấy thoải mái, thêm phấn khởi gắn bó với Công ty, như:

(1) Tổ chức các hoạt động du lịch cho cán bộ, công nhân viên, người lao động trong toàn Công ty theo các đợt trong năm.

(2) Tổ chức sinh nhật, tặng quà cho người lao động theo tháng một cách phù hợp, hoạt động này cần tiến hành linh hoạt, thiết thực phù hợp với điều kiện tình hình tài chính của Công ty.

(3) Một số chính sách phúc lợi khác có tác dụng lớn trong tạo động lực cho người lao động mà Công ty cần tiếp tục thực hiện tốt trong thời gian tới: Tặng quà cho lao động nữ nhân dịp ngày 8/3; tặng quà cho con em người lao động ngày Tết thiếu nhi;...

b, Tạo động lực làm việc bằng biện pháp phi tài chính

Quan tâm làm tốt công tác đào tạo và phát triển

Xây dựng bản tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc đạt tiêu chuẩn

Tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho người lao động

Công ty Cổ phần P&C Việt Nam vẫn chưa được chú trọng đúng mức, do đó vẫn còn những hạn chế nhất định, làm cản trở sự phấn đấu, vươn lên của người lao động. Chính vì

vậy, để công tác này trở thành động lực cho người lao động, tác giả đề xuất một số biện pháp chủ yếu sau đây:

Một là, Công ty cần làm tốt công tác quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực theo đúng lộ trình đã đề ra. Thực hiện nghiêm nguyên tắc trong xem xét, đề bạt cán bộ, cất nhắc các vị trí phát triển để đảm bảo cất nhắc đúng người, đúng việc, tạo dư luận tích cực trong đội ngũ cán bộ, công nhân viên, người lao động của Công ty.

Hai là, việc xây dựng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá cán bộ phải phù hợp với tình hình thực tiễn nhân sự của Công ty về trình độ, số lượng, năng lực, tuổi, thâm niên, ý thức, tinh thần trách nhiệm, tinh thần đoàn kết,...

Ba là, quá trình cân nhắc, đánh giá và đề bạt các vị trí cần được thực hiện công khai, được các cấp có thẩm quyền xét duyệt, thực hiện việc lấy ý kiến đánh giá của người lao động ở bộ phận dự kiến bố trí nhằm đảm bảo việc bố trí, cất nhắc vị trí đó là phù hợp, đảm bảo tính đoàn kết, và yếu tố phát triển cho cả cá nhân người được cất nhắc và tổ chức.

Kết Luận Chương 3

Trong chương này, tác giả đã nêu lên được định hướng phát triển của Công ty Cổ phần P&C Việt Nam trong giai đoạn 2022 – 2025. Căn cứ kết quả nghiên cứu về thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho người lao động của Công ty Cổ phần P&C Việt Nam, đây là những ý kiến có ý nghĩa tham khảo đối với ban lãnh đạo Công ty để từ đó đưa ra các quyết định tạo động lực làm việc cho người lao động hiệu quả hơn trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Với đề tài "***Tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần P&C Việt Nam***" tác giả sẽ phân tích thực trạng công tác tạo động lực làm việc tại Công ty. Để có một doanh nghiệp vững chắc không chỉ lãnh đạo mà còn có nhân viên tâm huyết với công việc, yêu nghề hăng say đóng góp những tài năng và trí tuệ để doanh nghiệp vững bước đi lên. Do vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo động lực làm việc cho người lao động là công việc hết sức quan trọng, góp phần không nhỏ trong công cuộc xây dựng một doanh nghiệp vững mạnh.

Làm thế nào để khơi tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp nói chung và Công ty Cổ phần P&C Việt Nam nói riêng là câu hỏi đặt ra cho rất nhiều doanh nghiệp hiện nay, trong đó câu trả lời lại phụ thuộc và cách thức xử lý – chế độ của từng đơn vị. Để giúp được doanh nghiệp tìm ra câu trả lời cho riêng Công ty Cổ phần P&C Việt Nam. Tác giả đã nghiên cứu cách thức thực tế đánh giá công tác quản trị nguồn nhân lực doanh nghiệp mình đang công tác, đưa ra các mục tiêu – chiến lược – đề xuất các phương án cho doanh nghiệp cũng như các góp ý về những vấn đề cần cải thiện nhằm rút ra kinh nghiệm để khắc phục trong đánh giá công tác quản trị nguồn nhân lực cho Công ty.

Đề tài nghiên cứu không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả kính mong sự đóng góp giúp đỡ của quý thày cô cũng như hội đồng khoa học. Với đề tài này tác giả sẽ tiếp tục nghiên cứu cải tiến – bổ sung và hoàn thiện để đáp ứng với chính sách nhân sự của doanh nghiệp phát triển hàng năm.

Cuối cùng, tác giả xin gửi lời cám ơn sâu sắc nhất tới giáo viên hướng dẫn của mình là TS. Nguyễn Thùy Dung một người thầy rất tâm lý và nhiệt tình đã tận tình hướng dẫn – giúp đỡ tác giả để tác giả có thể hoàn thành bài luận văn này một cách tốt nhất.