

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

---



**Nguyễn Mạnh Hùng**

**ĐẠI NGỘ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG  
CDC HÀ NỘI**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ**

HÀ NỘI 2022

Luận văn được hoàn thành tại:

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

Người hướng dẫn khoa học:

TS. Vũ Trọng Phong

Phản biện 1: TS. Diêm Thị Thanh Hải

Phản biện 2: TS. Nguyễn Văn Hậu

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

Vào lúc: 9 giờ 20 ngày 17 tháng 12 năm 2022

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

## MỞ ĐẦU

### 1. Sự cần thiết nghiên cứu đề tài

Người lao động - là lực lượng chính tham gia vào quá trình vận hành sản xuất kinh doanh, tổ chức quản lý mọi hoạt động của doanh nghiệp, thông qua chuyên môn nghiệp vụ và sự sáng tạo để phát huy những thế mạnh của doanh nghiệp. Sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp có liên quan mật thiết tới chất lượng nguồn lao động làm việc trong đó, từ cấp quản lý cho tới đội ngũ công nhân lao động sản xuất; làm sao để người lao động có thể phát huy hết năng lực của bản thân cống hiến cho doanh nghiệp? Đó là câu hỏi mà mỗi doanh nghiệp phải tìm ra giải pháp nếu muốn đơn vị ngày càng phát triển, do đó việc tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động, nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần cho họ là cần thiết. Đây chính là công tác đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp.

Đãi ngộ tài chính (tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, phúc lợi) và Đãi ngộ phi tài chính (điều kiện làm việc, công việc tốt, cơ hội thăng tiến) là hai hình thức chính của đãi ngộ nhân sự. Hình thức đãi ngộ nhân sự phù hợp với thực tế của đơn vị góp phần quan trọng nâng cao năng suất và chất lượng lao động, giúp doanh nghiệp duy trì nhân sự ổn định và thu hút được nhân tài. Do đó, đãi ngộ nhân sự chính là một chiến lược kích thích và động viên người lao động đạt hiệu quả cao nhất nhằm duy trì nguồn nhân lực ổn định, có chất lượng đồng thời phát triển lực lượng lao động gắn bó chặt chẽ với doanh nghiệp. Từ đó, giảm thiểu được tình trạng trì trệ, bất mãn, mất đoàn kết nội bộ hoặc quyết định từ bỏ doanh nghiệp của người lao động.

Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội là đơn vị đã tổ chức thi công nhiều dự án lớn, trải dài trên nhiều tỉnh trong cả nước, đặc biệt là thi công các công trình cao tầng với nhiều đối tác lớn với độ tin cậy cao; hoạt động kinh doanh vật liệu xây dựng cung cấp tới từng chân công trình cũng ngày càng phát triển; đặc biệt với lĩnh vực đầu tư các dự án Bất động sản lớn hướng tới kiến tạo nên những công trình, khu đô thị chất lượng cao và hiện đại, góp phần xây dựng văn minh đô thị ở Hà Nội và trên mọi miền Tổ quốc. Ngoài những thuận lợi trong kinh doanh trong thời gian vừa qua, hiện tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội cũng đang gặp một số vấn đề cần giải quyết để khẳng định thương hiệu, vị trí của mình trong ngành... đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý nhân sự. Làm thế nào để thúc đẩy người lao động hăng hái làm việc, đổi mới sáng tạo trong tư duy để nâng

cao chất lượng và hiệu quả hoạt động kinh doanh? Đó là câu hỏi mà Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội phải trả lời trong giai đoạn tới, phải tìm ra các giải pháp đổi mới chính sách đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp.

Sau đại dịch Covid 19, các doanh nghiệp xây dựng gặp rất nhiều khó khăn về tìm kiếm thị trường việc làm cũng như sự thiếu hụt lớn về nhân công lao động, đòi hỏi các doanh nghiệp xây dựng nói chung và Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội nói riêng phải đổi mới trong quản trị doanh nghiệp, đổi mới đãi ngộ nhân sự nhằm đáp ứng kịp thời những thay đổi của nền kinh tế thị trường. Vì vậy, nội dung nghiên cứu về **“Đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội”** là lựa chọn của tác giả sau khi thu thập số liệu, đánh giá tình hình thực tế của đơn vị ở thời điểm hiện tại.

## 2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu

Đề tài đãi ngộ nhân sự được rất nhiều học viên nghiên cứu làm đề tài khóa luận tốt nghiệp. Trong khuôn khổ giới hạn của luận văn, tác giả đã tìm đọc và đưa ra một vài công trình tiêu biểu như:

TS Hà Văn Hội - 2007: *Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp*. NXB Bưu điện

Nguyễn Hải Sản - 2007: *Quản trị doanh nghiệp TP HCM*. NXB Tài chính.

Nguyễn Thị Hòa - 2016: *Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Hùng Dũng*

Luận văn thạc sỹ Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tuy nhiên, các công trình đi sâu nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực, phân tích về các giải pháp tạo động lực cho người lao động làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất thương mại, chứ chưa đi sâu phân tích về chế độ đãi ngộ nhân sự, đặc biệt là đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp xây dựng với đặc tính riêng có là người lao động thi công tại các công trình ở khắp mọi miền tổ quốc, tính lưu động và thời vụ cao, tính chất công việc nặng nhọc, đòi hỏi nhiều về tay nghề kỹ thuật, môi trường làm việc có nhiều yếu tố độc hại, nhiều khả năng xảy ra mất an toàn lao động.

Xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý để người lao động có cơ thể khỏe mạnh, tinh thần làm việc hết mình, có ý thức sáng tạo, có khả năng thích ứng với môi trường và điều kiện của doanh nghiệp là giải pháp hữu hiệu và vô cùng cần thiết đối với Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội. Kết quả nghiên cứu không có sự trùng lặp với các đề tài đã công bố, và có ý nghĩa về mặt thực tiễn đối với Công ty trong quá trình hoàn thiện công tác quản lý, quản trị nhân sự đạt được sự thay đổi cả mặt lượng và chất, tạo sự bứt phá cho đơn vị lên một tầm cao mới.

### 3. Mục đích nghiên cứu

Với mong muốn nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, đưa doanh nghiệp phát triển lên một tầm cao mới, việc nghiên cứu, đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội là một việc làm phù hợp và cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Nắm chắc cơ sở lý luận để xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý, triển khai thực hiện tại đơn vị theo cơ chế chính sách, chế độ của nhà nước, phù hợp với xu thế chung và tuân thủ pháp luật là mục đích của bài luận văn này.

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

*Đối tượng nghiên cứu:* Dựa trên những khái niệm cơ bản, tác giả tập trung nghiên cứu sâu hơn bản chất cốt lõi, vai trò và mục tiêu của các hình thức đãi ngộ nhân sự có tác động như thế nào đến quá trình quản trị nhân lực cũng như hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, bao gồm: quy chế tiền lương, tiền công, chế độ tiền thưởng, các loại phúc lợi cần có đối với người lao động, và các hoạt động kiến tạo môi trường làm việc, trang thiết bị cơ sở vật chất hiện đại hơn ...

*Phạm vi nghiên cứu:* Các nội dung nghiên cứu tập trung về chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội từ năm 2019 đến năm 2022. Luận văn này được thực hiện từ tháng 02/2022 đến tháng 10/2022.

### 5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp: Tác giả tiến hành thu thập số liệu có tính chính xác cao, phù hợp với mục tiêu nghiên cứu ở cả bên ngoài và bên trong doanh nghiệp. Dữ liệu liên quan đến người lao động từ nguồn bên ngoài doanh nghiệp được lấy từ các Nghị định, Thông tư và các văn bản pháp lý có liên quan đã được cơ quan có thẩm quyền đảm bảo độ chính xác. Đối với dữ liệu bên trong doanh nghiệp, tác giả thu nhập ở một số báo cáo, văn bản hướng dẫn của Công ty như: Điều lệ hoạt động, quy chế tiền lương và Báo cáo tài chính được kiểm toán hàng năm của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.

- Phương pháp phân tích số liệu: Mỗi phương pháp phân tích đều có tính ưu việt riêng, tùy thuộc vào mục tiêu, cơ sở dữ liệu để phân tích mà tác giả lựa chọn sử dụng phương pháp phân tích nào cho phù hợp và hiệu quả nhất. Trong khuôn khổ bài khóa luận này tác giả sử dụng hai phương pháp phân tích sau:

- + Phương pháp Thống kê mô tả để tìm hiểu bản chất, đặc tính cơ bản của dữ liệu;
- + Sử dụng phương pháp so sánh, đánh giá để đưa ra các nhận xét.

## **6. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, luận văn gồm 3 chương.

**Chương 1 :** Những lý thuyết cơ bản về đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp

**Chương 2 :** Chế độ đãi ngộ nhân sự triển khai tại Công ty CP Xây dựng CDC Hà Nội

**Chương 3 :** Giải pháp hoàn thiện đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội

## Chương I

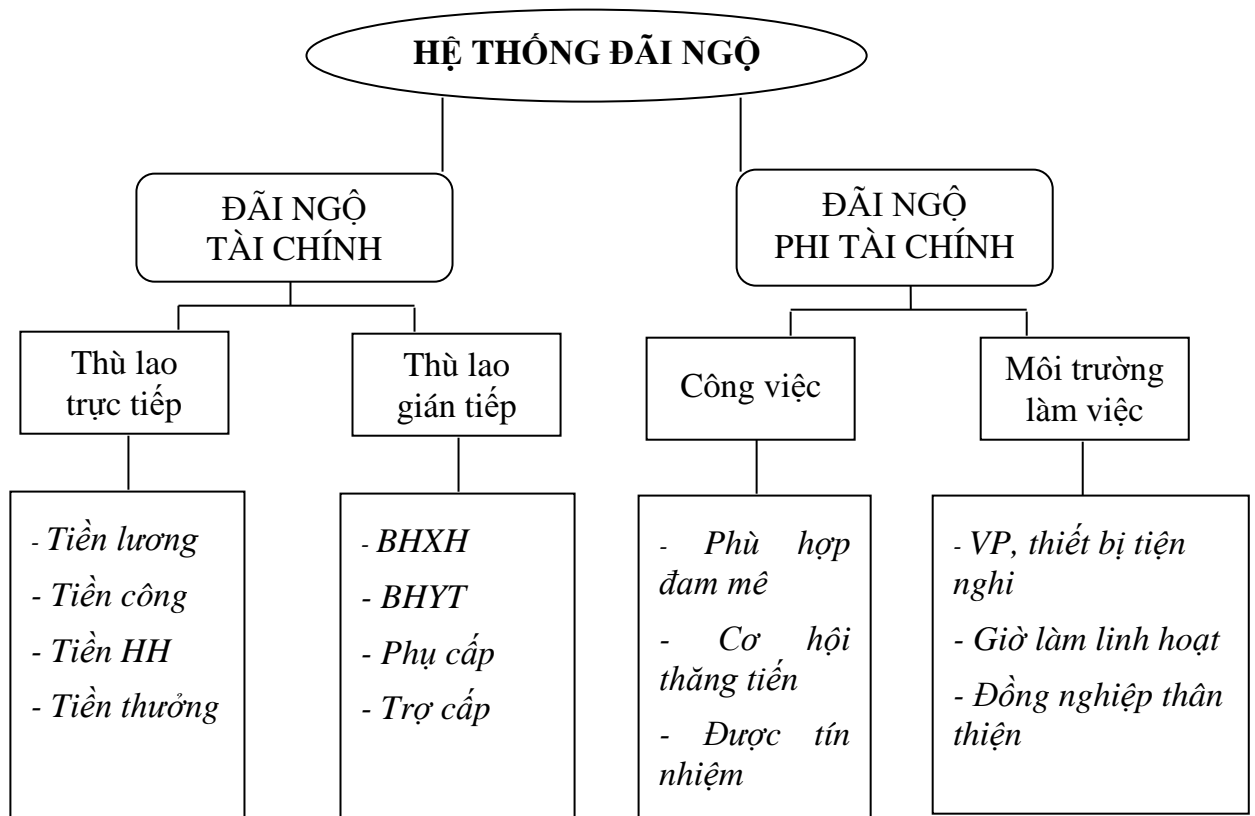
### LÝ THUYẾT VỀ ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

#### 1.1. Những vấn đề cơ bản về đãi ngộ nhân sự

##### 1.1.1. Khái niệm đãi ngộ nhân sự, các chế độ đãi ngộ nhân sự

Có nhiều định nghĩa về Đãi ngộ nhân sự, nhưng tác giả tâm đắc với khái niệm sau: “Quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, tạo điều kiện để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần thực hiện mục tiêu chung của doanh nghiệp - Đó là chế độ Đãi ngộ nhân sự”.

Hiện nay, chính sách đãi ngộ nhân sự có các hình thức đãi ngộ cơ bản là Đãi ngộ tài chính và Đãi ngộ phi tài chính.



Hình 1: Các hình thức chế độ đãi ngộ nhân sự

##### 1.1.2. Các mục tiêu của hệ thống đãi ngộ nhân sự

Thu hút nhân lực có trình độ chuyên môn và giữ chân họ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp là mục tiêu cốt yếu của chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực tế, cần phải xem xét chế độ đãi ngộ đó có đáp ứng được các mục tiêu khác có liên quan trực tiếp tới hoạt động của doanh nghiệp, cụ thể như sau:

- Về mặt hiệu quả kinh doanh.

- Về mặt xã hội.
- Về củng cố và phát triển đơn vị.
- Về thực hiện chức năng nhiệm vụ của đơn vị.

### 1.1.3. Các nhân tố tác động đến chế độ đãi ngộ nhân sự

Có rất nhiều nhân tố tác động đến đãi ngộ nhân sự, để hiểu rõ hơn những tác động đó, sau đây chúng ta đi phân tích, tìm hiểu theo những nội dung chính sau:



Hình 2: Các nhân tố ảnh hưởng đến chế độ đãi ngộ nhân sự

### 1.1.4. Những điểm cần lưu ý khi xây dựng hệ thống đãi ngộ nhân sự

### 1.1.5. Quy trình xây dựng chế độ đãi ngộ nhân sự

Các bước cơ bản để xây dựng chế độ đãi ngộ gồm:

- Đánh giá chế độ đãi ngộ hiện tại và xác định xu hướng đãi ngộ chung trên thị trường lao động.
- Xác lập chiến lược đãi ngộ của doanh nghiệp trong tương lai.
- Rà soát cơ cấu tổ chức bộ máy, hệ thống chức danh và chức năng nhiệm vụ của từng vị trí công việc.
- Thiết lập bảng lương, bậc lương và xây dựng quy chế lương thưởng đãi ngộ phù hợp với từng vị trí công việc, những việc có mức độ phức tạp cũng như đòi hỏi cao về chuyên môn nghiệp vụ thì phải có mức lương tương xứng.
- Áp dụng và đánh giá chế độ chính sách mới ban hành.

## 1.2. Chế độ đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp

### 1.2.1 Tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động trong doanh nghiệp

#### a. Khái niệm, bản chất của tiền lương



Từ góc độ kinh tế, tiền lương được định nghĩa như: “*Tiền lương là giá cả của sức lao động được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với cung - cầu sức lao động trong nền kinh tế thị trường*”. Từ góc độ kinh tế lao động thì tiền lương được định nghĩa đơn giản là “khoản thu nhập mang tính thường xuyên mà người lao động được hưởng từ công việc” hay “là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ hoàn thành hoặc sẽ hoàn thành một công việc nào đó”. Từ góc độ pháp luật, khái niệm tiền lương đã từng được định nghĩa là “số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động được xác định theo sự thỏa thuận hợp pháp giữa hai bên trong hợp đồng lao động và theo quy định của pháp luật”. Định nghĩa này tập trung vào xác định quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong tiền lương, tập trung nhiều vào các căn cứ trả lương và sự điều chỉnh của pháp luật.

*b. Các hình thức trả lương*

- Lương thời gian “Time - based pay”.
- Trả lương theo sản phẩm.
- Lương khoán.
- Lương theo doanh thu.

*c. Nguyên tắc trả lương*

Việc trả lương thực hiện hàng tháng, tính theo ngày, giờ làm việc thực tế trên cơ sở bảng chấm công chính xác số ngày, giờ làm việc của người lao động trong tháng theo quy định của Nhà nước và Công ty.

*d. Các khoản trích theo lương*

- Bảo hiểm xã hội (BHXH).
- Bảo hiểm y tế (BHYT).
- Kinh phí công đoàn (KPCĐ).
- Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).

### **1.2.2. Hệ thống các chương trình khuyến khích tài chính của doanh nghiệp**

*a. Các khuyến khích tài chính của doanh nghiệp*

Các khuyến khích tài chính của doanh nghiệp về cơ bản bao gồm những khoản phụ hỗ trợ thêm cho người lao động ngoài tiền công và tiền lương chính theo quy định của pháp luật và như những gì doanh nghiệp và người lao động đã cam kết theo hợp đồng lao động. Các khuyến khích này như một công cụ hữu ích để người lao động gia tăng

hiệu quả công việc, hoàn thành công việc tốt trước kỳ hạn và gia tăng năng suất, doanh thu chung cho doanh nghiệp.

*b. Các loại khuyến khích tài chính của doanh nghiệp*

- Khuyến khích tài chính đối với cá nhân
- Khuyến khích tài chính đối với tập thể.

### **1.2.3. Hoàn thiện chương trình phúc lợi cho người lao động**

*a. Khái niệm về phúc lợi*

Phúc lợi là một thuật ngữ được dùng trong ngành quản trị nhân sự. Đó là phần thù lao gián tiếp được trả cho người lao động dưới dạng hỗ trợ về cuộc sống.

*b. Các loại phúc lợi cho người lao động*

Có ba loại phúc lợi chính mà doanh nghiệp hỗ trợ cho người lao động bao gồm phúc lợi bắt buộc, phúc lợi tự nguyện và các phúc lợi bảo đảm khác

*c. Xây dựng và thực hiện chương trình phúc lợi cho người lao động*

Thiết kế và sử dụng đa dạng các loại hình khuyến khích tài chính nhằm phát huy ưu điểm và hạn chế các nhược điểm của từng hình thức khuyến khích để tăng năng suất lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường là một vấn đề chiến lược quan trọng của mỗi tổ chức, doanh nghiệp.

## **1.3 Các yếu tố tạo môi trường văn hóa trong doanh nghiệp**

Văn hóa của một tổ chức (văn hóa doanh nghiệp) là sự hiện diện sinh động và cụ thể nhất mà mọi người có thể dễ dàng nhận ra tổ chức đó. Một nền văn hóa doanh nghiệp được tạo nên bởi nhiều yếu tố, bao gồm: Tầm nhìn (vision); Yếu tố giá trị (Values) của doanh nghiệp; Yếu tố môi trường và Các yếu tố khác.

### **Kết luận chương 1**

Toàn bộ nội dung Chương 1 chỉ rõ khái niệm chế độ đãi ngộ, phân tích ưu điểm và nhược điểm của từng loại hình đãi ngộ nhân sự dành cho người lao động. Trên cơ sở phân tích, làm rõ vai trò, mục tiêu của chính sách đãi ngộ để xây dựng kế hoạch, lập quy trình hoàn thiện chế độ đãi ngộ tiên tiến, phù hợp xu thế của thị trường, có sức hút đối với lao động chất lượng cao nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của từng loại hình doanh nghiệp.

Tóm lại, chương 1 là nền tảng, cơ sở lý luận cho cả luận văn, giúp cho tác giả hiểu sâu hơn về đãi ngộ nhân sự. Trên cơ sở đó để vận dụng nghiên cứu thực trạng đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.

## Chương II

### CHẾ ĐỘ ĐÀI NGỘ NHÂN SỰ TRIỂN KHAI TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG CDC HÀ NỘI

#### 2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội

##### 2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

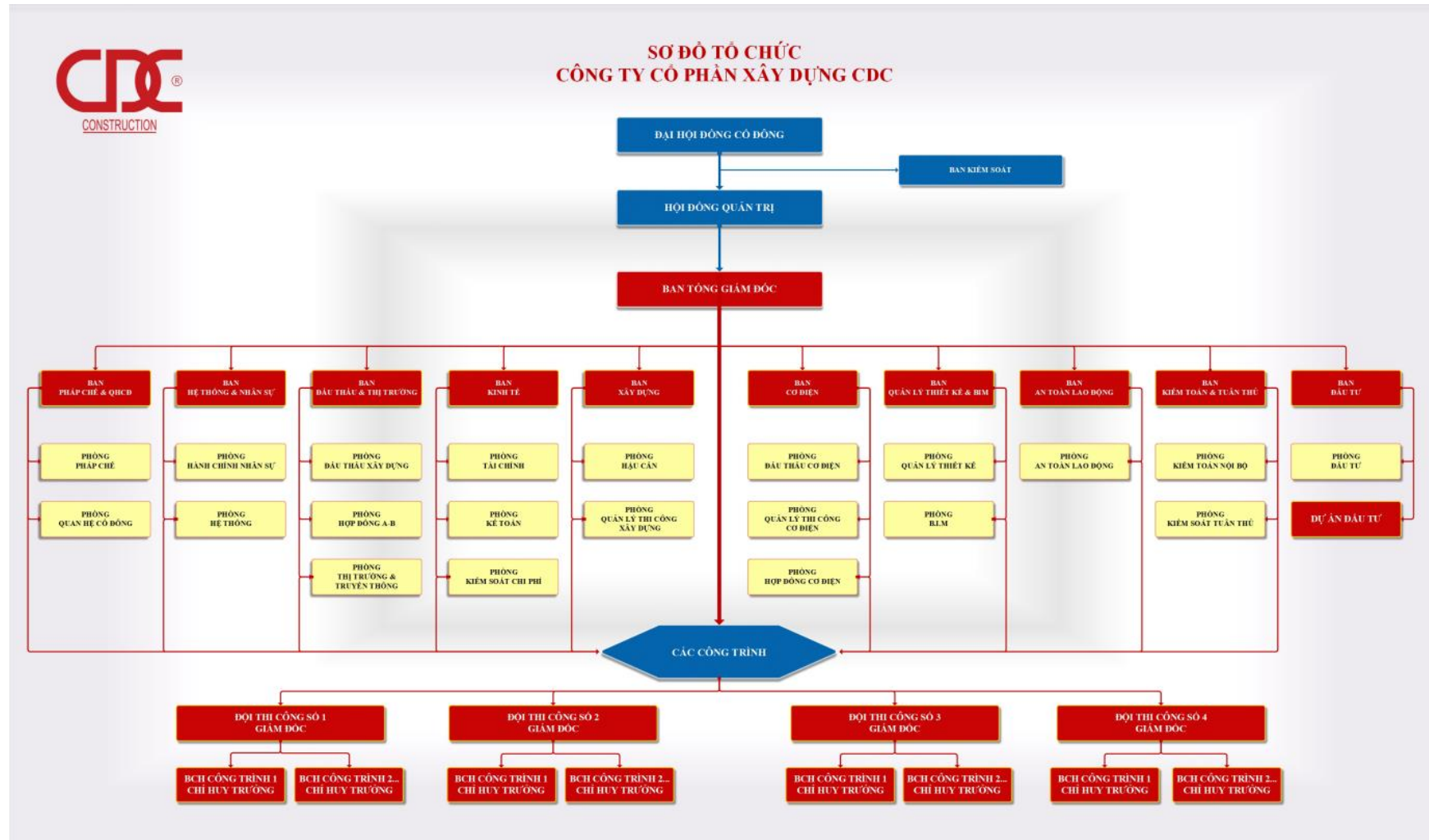
Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp lần đầu số 0105283073 ngày 27/4/2011, thành lập Công ty cổ phần Tư vấn thiết kế Giám sát Xây dựng Hà Nội - tiền thân của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội (thay đổi Giấy CNĐKDN lần thứ 15 ngày 30/3/2022) với nhiệm vụ chủ yếu là ổn định nơi làm việc, tìm kiếm thị trường, tiếp tục hoàn chỉnh đội ngũ cán bộ để xây dựng và củng cố công ty ngày một lớn mạnh hơn. Với một đội ngũ cán bộ công nhân viên được đào tạo bài bản, lực lượng máy móc trang thiết bị tiên tiến được đầu tư khá đồng bộ, Công ty từng bước trở thành một trong những nhà thầu có uy tín tại khu vực Hà Nội và tại các tỉnh Phía Bắc.

Trong 11 năm hình thành và phát triển, Công ty Cổ phần Xây dựng CDC luôn kiên định với mục tiêu phát triển Bền vững - An Toàn - Uy tín - Tiên phong, cùng với sứ mệnh kiến tạo những công trình, khu đô thị chất lượng cao và hiện đại, góp phần xây dựng văn minh đô thị ở Việt Nam. Nhờ thế mạnh về đội ngũ cán bộ có trình độ cao, được đào tạo bài bản với giá trị cốt lõi “Năng động, Sáng tạo, Chuyên nghiệp, Hiệu quả, Bền vững” đã từng bước khẳng định được thương hiệu trong ngành. CDC không chỉ đơn thuần là Tư vấn Thiết kế Xây dựng mà còn ẩn chứa một tầng ý nghĩa khác, đó là: *Người CDC luôn kề vai sát cánh, chung một ý chí, chung một tham vọng, luôn kiên cường tiềm năng cùng đưa tên thương hiệu CDC Hà Nội hòa nhập nhưng không hòa tan giữa hàng chục tổng thầu kiến thiết khác. CDC hợp tác trên cơ sở cùng tăng trưởng, cùng tạo nên giá trị cho quốc gia, cho cộng đồng xã hội. Vì thế, “CDC” ở đây cũng chính là “Cùng Đi Chung”.*

##### 2.1.2. Cơ cấu quản trị và bộ máy quản lý

Công ty Cổ phần Xây dựng CDC được tổ chức và hoạt động theo mô hình công ty cổ phần tuân thủ các quy định Luật Doanh nghiệp, Luật Chứng khoán và các Luật khác có liên quan và Điều lệ Công ty được Đại hội đồng cổ đông nhất trí thông qua. Mô hình tổ chức như sau:

Hình 3: Cơ cấu bộ máy tổ chức của CDC



Nguồn: Phòng Hệ thống Công ty CDC

### **2.1.3. Khái quát về hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

#### *a. Lĩnh vực hoạt động của công ty*

Lĩnh vực thi công xây lắp; Tư vấn thiết kế dự án; Kinh doanh vật liệu xây dựng; Đầu tư bất động sản. Ngoài ra CDC cũng đảm nhận các gói tổng thầu khác với nhiệm vụ từ thi công xây dựng, lắp đặt thiết bị, nội thất, hoàn thiện công đoạn cuối cùng của sản phẩm bàn giao cho khách hàng cũng như xử lý sửa chữa gia cố các công trình đã được đưa vào sử dụng.

#### *b. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh*

Các chỉ tiêu tài chính của CDC đều được cải thiện trong năm 2021 nhờ tăng trưởng mạnh về doanh thu và lợi nhuận, cụ thể: doanh thu thuần tăng 29,25% nhưng lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh tăng 61,78%.

**Bảng 2.1. Một số chỉ tiêu chính về hoạt động kinh doanh của CDC**

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>01/4/2021</b>	<b>31/3/2022</b>	<b>% thay đổi</b>
Tổng giá trị tài sản	<b>1.288.329</b>	<b>1.725.797</b>	33,96%
Vốn chủ sở hữu	396.432	426.563	7,60%
Doanh thu thuần	1.566.695	2.024.986	29,25%
LN từ hoạt động kinh doanh	26.990	43.664	61,78%
Lợi nhuận khác	545	(558)	
Lợi nhuận trước thuế	27.535	43.106	56,55%
Lợi nhuận sau thuế	21.924	34.289	56,40%
Tỷ lệ LN sau thuế trên VSCH *	5,53%	8,04%	45,35%

#### *c. Định hướng phát triển của Công ty năm 2022*

## **2.2. Khảo sát ý kiến người lao động về chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

### **2.2.1. Mẫu phiếu**

Tác giả thiết kế mẫu phiếu khảo sát chi tiết tại Phụ lục kèm theo luận văn này.

### **2.2.2. Kết quả**

Trên cơ sở lý luận chung về chế độ đãi ngộ nhân sự nêu trên, tác giả đã xây dựng phiếu khảo sát, gửi tới các cán bộ công nhân viên đang làm việc tại Công ty. Phiếu khảo sát được gửi tới 50 CBCNV, số phiếu hợp lệ thu về là 50 phiếu.

**Bảng 2.2. Kết quả khảo sát về chế độ đãi ngộ tài chính của Công ty**

TT	Biểu quan sát	Mức độ đồng ý					Kết quả trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Mức độ thỏa mãn về tiền lương	3	8	24	12	3	<b>3,08</b>
2	Tiền thưởng có tạo động lực cho anh chị	18	15	10	6	1	<b>2,14</b>
3	Các chế độ phúc lợi có tạo động lực cho các anh chị	8	12	20	8	2	<b>2,68</b>

**Bảng 2.3. Kết quả khảo sát về chế độ đãi ngộ phi tài chính của Công ty**

TT	Biểu quan sát	Mức độ đồng ý					Kết quả khảo sát trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Mức độ hài lòng của anh/chị đối với công việc của mình	2	10	15	18	5	<b>3,28</b>
2	Môi trường làm việc có tạo động lực cho anh/chị	1	13	18	14	4	<b>3,14</b>
3	Điều kiện làm việc có tạo động lực cho anh/chị	3	13	15	17	2	<b>3,04</b>
4	Anh/chị thấy làm ở đây có cơ hội học tập và phát triển như thế nào	6	15	17	10	2	<b>2,74</b>
5	Anh/chị có thích văn hóa doanh nghiệp của đơn vị không	1	9	20	15	5	<b>3,28</b>

### 2.2.3. Phân tích

Qua phân tích kết quả khảo sát, cho ta thấy chế độ đãi ngộ tài chính của Công ty mới chỉ đạt ở mức vừa phải, chưa thực sự khác biệt so với thị trường chung, chưa trở thành công cụ đặc lực để khuyến khích, tạo động lực cho người lao động trong lao động sản xuất.

Đối với chế độ đãi ngộ phi tài chính, tác giả thiết kế bảng hỏi với các nội dung về mức độ hài lòng với công việc, về môi trường làm việc, điều kiện làm việc

có tạo động lực cho người lao động không, anh chị có được tạo cơ hội học tập và phát triển không, có yêu thích văn hóa doanh nghiệp của đơn vị hay không?.

Từ kết quả khảo sát có thể thấy mức độ hài lòng với chế độ đãi ngộ phi tài chính của Công ty đạt từ mức trung bình trở lên, người lao động thấy bình thường và cũng khá hài lòng với công việc mình đang làm (3,28). Hy vọng trong thời gian tới, Ban lãnh đạo Công ty CDC sẽ tiếp tục phát huy, cải thiện hơn nữa chế độ đãi ngộ phi tài chính trở thành công cụ đắc lực trong việc nâng cao chất lượng cũng như hiệu suất lao động của toàn thể người lao động trong công ty, góp phần đưa CDC trở thành doanh nghiệp xây dựng TOP10 ở Thành phố Hà Nội.

## **2.3. Tình hình thực hiện chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

### **2.3.1. Chế độ đãi ngộ tài chính**

#### *a. Chính sách tiền lương, tiền thưởng*

Định kỳ hàng năm Công ty xem xét kết quả thực hiện công việc của CBNV để làm cơ sở tăng tiền lương, tiền thưởng các ngày lễ tết hoặc thưởng theo hiệu quả công việc thỏa đáng nhằm động viên, tinh thần làm việc cho CBNV. Công ty tặng gói phúc lợi hấp dẫn để giữ chân người lao động như: mua bảo hiểm nhân thọ cho cán bộ cấp quản lý, phát hành cổ phiếu ESOP.

**Bảng 2.4. Mức lương bình quân của CDC giai đoạn 2019-2021**

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Lương bình quân (đồng)	11.745.833	12.669.499	14.189.839

#### *b. Bảo hiểm và các phúc lợi khác*

Công ty đóng góp và trích nộp đầy đủ cho 326 lao động các loại bảo hiểm theo luật định đến hết tháng 7/2022 với giá trị là 1,737 tỷ đồng. Các khoản phúc lợi khác như du lịch hàng năm, liên hoan vào các ngày lễ, ngày tết; Quà tết thiếu nhi, Tết trung thu, Ngày phụ nữ quốc tế; Khám sức khỏe định kỳ, hoạt động thể thao giải trí; Chế độ hiếu hỷ, sinh nhật.

### **2.3.2. Chế độ đãi ngộ phi tài chính**

#### **2.3.3. Môi trường văn hóa**

## **2.4. Đánh giá chung về chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

### **2.4.1. Kết quả đã đạt được**

#### *a. Chế độ đãi ngộ tài chính*

CDC luôn tiên phong trong công tác tìm kiếm, nuôi dưỡng và sử dụng nhân tài, hướng tới xây dựng “NGÔI NHÀ HẠNH PHÚC THỨ 2” cho người lao động khi làm việc tại Công ty. Trong năm 2021 mức lương bình quân của các CBNV CDC đạt hơn 14,18 triệu đồng/người/tháng.

#### *b. Chế độ đãi ngộ phi tài chính*

### **2.4.2. Những tồn tại và nguyên nhân**

#### *a. Những tồn tại*

- Việc trả lương theo thời gian không giúp cho nhân viên chú trọng đến thành quả lao động của mình, không giúp họ tiết kiệm được thời gian, không gắn liền giữa số lượng và chất lượng. Hơn nữa, việc trả lương theo thời gian chỉ mang tính bình quân, người lao động đi làm với mục đích chính là đủ ngày công, họ thường không chú trọng đến kết quả do bản bản mô tả công việc chính thức của công ty cũng chưa được hoàn thiện đầy đủ; Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chưa rõ ràng và khoa học dẫn đến hiệu quả và năng suất công việc sẽ bị giảm. Mặc dù công ty có đưa ra chế độ thưởng cho nhân viên, tuy nhiên mức thưởng vẫn đang còn thấp, điều này chưa thật sự có tác dụng khuyến khích nhân viên làm việc tích cực.

- Phụ cấp: Thực tế cho thấy, mức phụ cấp mà Công ty đưa ra vẫn chưa cao, phải đáp ứng khá nhiều điều kiện để được hưởng phụ cấp. Hiện Công ty chưa áp dụng phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực cho đối tượng lao động làm việc lưu động, hay phải di chuyển và ở những khu vực cách xa nơi sinh sống.

- Trợ cấp: chế độ trợ cấp chưa thật sự đa dạng, phong phú, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người lao động, chưa thành lập quỹ trợ cấp khó khăn để hỗ trợ những người lao động có hoàn cảnh khó khăn, những cá nhân không may gặp phải rủi ro, tai nạn lao động trong khi thực hiện nhiệm vụ.

- Về công tác đãi ngộ phi tài chính: Công ty cũng rất quan tâm đến đời sống tinh thần của các cán bộ, nhân viên tại công ty, phân công công việc rất hợp lý.



Đồng thời ban lãnh đạo cũng rất cố gắng tạo môi trường làm việc đoàn kết thân thiện cho nhân viên.

*b. Nguyên nhân*

Công ty triển khai thi công công trình ở rất nhiều khu vực khác nhau nên gặp khó khăn trong việc tính lương ở các công trình, dự án do biên chế nhân sự phức tạp, khó kiểm soát trong việc chấm công người lao động. Chưa có đề xuất cụ thể về việc điều chỉnh khung trợ cấp, phụ cấp, lương thưởng, phúc lợi. Bản mô tả công việc tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội chia quá nhiều nhóm ngạch lương với những yêu cầu chung chung dẫn đến khó đánh giá hiệu quả công việc, làm giảm tính linh hoạt trong việc áp dụng những hình thức trả lương cho cán bộ, nhân viên dẫn đến việc trả lương vẫn chưa gắn liền với kết quả kinh doanh và hiệu quả lao động của Công ty.

***Kết luận chương 2:***

Trong chương 2 này, tác giả đã giới thiệu khái quát về quá trình 11 năm hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, trong đó làm rõ cơ cấu tổ chức, định biên cần thiết để thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ theo quy định của Pháp luật. Trên cơ sở Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh cũng như định hướng phát triển trong những năm tới của công ty, tác giả đã đánh giá, phân tích những ưu điểm, chỉ ra những hạn chế cần phải hoàn thiện, khắc phục trong quá trình thực hiện chế độ đãi ngộ đối với CBCNV làm việc tại văn phòng công ty, cũng như những hỗ trợ cần thiết đối với đội ngũ lao động tại các công trình, dự án. Từ đó tác giả đã tìm ra nguyên nhân, các yếu tố ảnh hưởng đến tính khả thi của chính sách đãi ngộ và đề xuất những giải pháp khắc phục những điểm chưa hoàn thiện ấy.

## **Chương III**

### **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG CDC HÀ NỘI**

#### **3.1. Định hướng đổi mới, phát triển của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

##### ***3.1.1. Chiến lược, định hướng phát triển sản xuất kinh doanh***

Trong vòng 3 năm tới, Công ty hướng tới trở thành doanh nghiệp Top 10 cả nước trong lĩnh vực xây dựng. Công ty đã đăng ký bản quyền cho Logo “CDC Hà Nội” tại Cục Sở hữu trí tuệ năm 2019 nhưng với định hướng mới của Công ty, CDC đã tiến hành đổi Logo nhận diện thương hiệu thành “CDC Construction” Hệ thống nhận diện thương hiệu được đồng bộ, chuẩn hóa, tạo sự chuyên nghiệp và độ tin cậy. Với thông điệp “Cùng Đi Chung”, CDC cam kết tạo môi trường hợp tác bền vững, bình đẳng, cùng có lợi đối với tất cả các đối tác, khách hàng.

##### ***3.1.2. Định hướng về đãi ngộ nhân sự của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội***

Theo chiến lược phát triển đến năm 2025, Công ty Cổ phần Xây dựng CDC trở thành doanh nghiệp top10 trong ngành xây dựng, một số chính sách cần hoàn thiện, bổ sung trong đó có công tác đãi ngộ nhân sự của công ty cần phải có những định hướng mới trong thời gian tới:

**Một là:** Trong quá trình triển khai thực hiện, Phòng Hành chính nhân sự đánh giá kết quả thực hiện quy chế trả lương của công ty, làm cơ sở điều chỉnh ngạch, bậc cho từng vị trí công việc, điều chỉnh dải lương cho phù hợp với những thay đổi của chế độ, chính sách nhà nước và mặt bằng thu nhập chung.

**Hai là:** Xây dựng văn hóa doanh nghiệp thân thiện, môi trường làm việc mở, áp dụng công nghệ số vào công tác quản lý, đánh giá chất lượng lao động. Từng bước đưa chế độ đãi ngộ nhân sự là giải pháp chính trong việc thu hút nhân tài, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

**Ba là:** Rà soát lại các chế độ thưởng hiện hành để trình Chủ tịch Hội đồng quản trị phê duyệt bổ sung, nâng mức thưởng tùy thuộc vào đóng góp công sức, chất lượng công việc và mức độ hoàn thành.

**Bốn là:** Tiến hành khảo sát, đánh giá mức sống, nhu cầu thực tế của người lao động để kịp thời có những hỗ trợ, tăng mức phúc lợi để giúp họ từng bước tháo gỡ khó khăn vướng mắc trong cuộc sống hàng ngày, cũng như trong quá trình công tác.

**Năm là:** Phối hợp với các tổ chức tư vấn chuyên nghiệp để mở các lớp tập huấn, đào tạo nghiệp vụ, nâng cao trình độ chuyên môn cho CBCNV. Tổ chức các đợt tuyển dụng nhân sự cấp cao để thu hút nhân tài, nhằm tăng lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp so với các đơn vị cùng ngành.

### **3.2. Các giải pháp hoàn thiện đãi ngộ nhân sự của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội**

#### **3.2.1. Giải pháp về chế độ đãi ngộ tài chính**

##### *a. Hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với xu thế thị trường*

Ngoài việc trả đầy đủ những khoản lương cơ bản, trợ cấp, tiền thưởng bắt buộc theo quy định của nhà nước, Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội nên có những khoản phụ cấp lương, khoản lương thưởng, trợ cấp, phúc lợi tự nguyện... cho người lao động tại công ty. Đồng thời công ty cần phải có chính sách nâng cao mức tiền thưởng, tiền lương, mức trợ cấp, phụ cấp, phát triển các quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, chính sách trợ cấp linh hoạt, góp phần tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động.

- Trả lương kích thích lao động: Đầu tiên, công ty nên có quyết định về mức lương kích thích, tiếp theo là lựa chọn và lên kế hoạch trả lương một cách phù hợp căn cứ vào kết quả phân tích những điều kiện làm việc. Đồng thời, mức lương phải bảo đảm sự ổn định, không được giảm hoặc tăng tiêu chuẩn. Ngoài ra, cần thưởng ngay cho các cán bộ, công nhân viên có những sáng tạo mang lại lợi nhuận của công ty, mức thưởng tùy theo các phát minh sáng kiến đó. Bên cạnh đó, tốt nhất công ty nên chia lời, khen thưởng cuối năm để khuyến khích các cấp quản trị.

- Hoàn thiện phương thức trả lương theo thời gian: Xây dựng bảng hệ số lương của từng vị trí công việc không phụ thuộc vào thời gian mà căn cứ trên sự đóng góp của người lao động vào hiệu quả, lợi nhuận của Công ty.

##### *b. Giải pháp về phụ cấp*

##### *c. Giải pháp về trợ cấp*

### 3.2.2. Giải pháp về khuyến khích vật chất và phúc lợi

#### a. Giải pháp về tiền thưởng

Điều chỉnh, bổ sung các quy định về điều kiện được thưởng, mức thưởng đa dạng hơn, ví dụ như mức thưởng về thời gian công tác, mức gắn bó lâu dài với đơn vị: mức thưởng 5% mức lương cơ bản cho thời gian công tác từ 3-5 năm liên tục, 10% mức lương cơ bản cho đối tượng có thâm niên công tác từ 5-10 năm liên tục, đối tượng có thâm niên trên 10 năm thì thưởng 15% mức lương cơ bản.

Hàng tháng, tổ chức bình bầu các mức thưởng phù hợp với các tiêu chí như sau:

+ Loại A: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, tinh thần làm việc trách nhiệm cao, có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, tuân thủ tốt các quy định, quy chế của công ty, trong tháng có số ngày công từ 22 ngày/tháng trở lên.

+ Loại B: Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, thái độ và trách nhiệm khá, không mất đoàn kết với đồng nghiệp, tuân thủ đúng quy định, quy chế của công ty, có số ngày công đạt từ 19 ngày/tháng trở lên.

+ Loại C: Hoàn thành công việc được giao, có tinh thần thái độ và trách nhiệm khá, không vi phạm kỷ luật của đơn vị, số ngày công từ 16 ngày/tháng.

Quy định số điểm cho từng mức thưởng như sau: Loại A: 4 điểm, Loại B: 3 điểm, Loại C: 1 điểm. Tiền thưởng của mỗi người lao động được tính như sau:

$$\text{Tiền thưởng của nhân viên thứ } i = \frac{\text{Tổng quỹ tiền thưởng được phân phối}}{\text{Tổng số điểm trong toàn công ty}} \times \text{Số điểm của nhân viên thứ } i$$

#### b. Giải pháp về phúc lợi

Cần xây dựng quy chế trả phúc lợi một cách hợp lý và rõ ràng, đa dạng hóa những khoản phúc lợi, trợ cấp để sử dụng phúc lợi hiệu quả hơn.

### 3.2.3. Giải pháp khuyến khích phi tài chính

- Về môi trường làm việc.
- Điều kiện an toàn trong lao động.
- Bố trí công việc phù hợp.
- Cơ hội được đào tạo và thăng tiến thích hợp.

### 3.2.4. Tạo môi trường văn hóa trong doanh nghiệp

### ***Kết luận chương 3***

Trong quá trình hình thành và phát triển, Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội đã có những bước đi vững vàng hơn, khẳng định được vị thế của riêng mình trong bức tranh chung của ngành. Đạt được những thành tựu đó một phần là sự cố gắng của Ban lãnh đạo luôn quan tâm tới chất lượng nguồn lao động. Tại chương 2, tác giả đã tìm hiểu, phân tích và đưa ra những đánh giá khách quan, ghi nhận các ưu điểm đã đạt được của chính sách, đồng thời chỉ rõ nguyên nhân của những hạn chế đó làm cơ sở đề xuất những giải pháp hoàn thiện tại chương 3 này. Tác giả đã mạnh dạn đề xuất các giải pháp hoàn thiện chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, bao gồm giải pháp về tiền lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi, trợ cấp và nâng cao môi trường văn hóa doanh nghiệp. Những giải pháp này xuất phát từ thực tế khách quan và phù hợp với mục tiêu, định hướng phát triển của Công ty trong tương lai. Từ đó, giúp Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội có những định hướng và thay đổi phù hợp về chế độ đãi ngộ cho người lao động tại công ty, góp phần thúc đẩy công ty ngày càng lớn mạnh hơn.

## KẾT LUẬN

Hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự là một yêu cầu cấp bách và thiết yếu đối với Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tìm ra lợi thế cạnh tranh, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh ngày càng cạnh tranh khốc liệt và phù hợp với xu thế phát triển kinh tế trong thời kỳ hiện nay. Nhận biết được tầm quan trọng của việc hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự, tác giả đã chọn đề tài **“Đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội”** làm luận văn cao học của mình. Với mong muốn đóng góp một phần kiến thức nhỏ của mình vào việc nghiên cứu, tìm hiểu thực trạng công tác đãi ngộ nhân sự của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, áp dụng các kiến thức tích lũy được từ nhà trường vào quá trình nghiên cứu, đưa ra những giải pháp phù hợp nhất để cải thiện công tác đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.

Trong khuôn khổ luận văn này, tác giả đã thực hiện một số nhiệm vụ chủ yếu như sau:

- Hệ thống hóa các khái niệm, bản chất, vai trò, mục tiêu và các hình thức đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp.

- Phân tích những mặt tích cực đã làm được, phát hiện những điểm còn hạn chế cần khắc phục trong công tác đãi ngộ nhân sự tại Công ty. Từ đó chỉ ra những kết quả đạt được và hạn chế trong chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội

- Trên cơ sở nghiên cứu xu hướng phát triển đãi ngộ nhân sự của các doanh nghiệp hiện nay, định hướng phát triển đãi ngộ nhân sự của Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội, cuối cùng luận văn nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.

Trong quá trình nghiên cứu đề tài, do ảnh hưởng của dịch covid 19 nên công tác điều tra, khảo sát bằng phiếu khảo sát đã không được thực hiện đầy đủ dẫn đến việc tổng hợp, phân tích số liệu thứ cấp chưa đạt yêu cầu đề ra nên vẫn còn những thiếu sót nhỏ và các nhận định mang tính chủ quan, với tinh thần cầu thị tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến từ phía người đọc để bài luận văn được hoàn chỉnh và mang tính thực tiễn hơn.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020
- [2] Nguyễn Hữu Thân, *Quản trị nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội.
- [3] PGS. TS Hoàng Văn Hải - Khoa Quản trị kinh doanh Đại học Kinh tế - ĐHQG Hà Nội, (2011), *Đổi mới chính sách đãi ngộ nhân sự của các doanh nghiệp thời kỳ hậu gia nhập WTO*.
- [4] PGS.TS Nguyễn Thị Cảnh, (2016), *Phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế và quản trị*, NXB đại học quốc gia TP HCM.
- [5] Ngô Chính, (2012), *Bộ luật lao động - Chính sách tiền lương năm 2012 & quy định mới về chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp*, NXB Lao Động - Xã Hội
- [6] Willam, *Tối đa hóa năng lực nhân viên*, NXB Lao động - xã hội.
- [7] Adrian Gostick, (2015), *Xây dựng văn hóa doanh nghiệp*, NXB Văn Hóa.
- [8] M Porte, (1996), *Chiến lược cạnh tranh*, NXB Khoa học xã hội.
- [9] Điều lệ tổ chức và hoạt động 2022 - Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.
- [10] *Quy chế tiền lương năm 2019* - Công ty Cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội.
- [11] *Báo cáo tài chính sau kiểm toán* - Công ty CP Xây dựng CDC Hà Nội.
- [12] Trang Web - <https://cdcxd.com.vn>
- [13] Trang Web - <http://www.ptit.edu.vn>

## PHỤ LỤC

### PHIẾU KHẢO SÁT

*Kính thưa Quý Ông/Bà:.....*

Tôi là Nguyễn Mạnh Hùng, học viên cao học của Học viện Bưu chính Viễn thông hiện tôi đang nghiên cứu đề tài: **“Đãi ngộ nhân sự tại Công ty cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội”**. Tôi rất cảm ơn và mong muốn Ông/bà với tư cách là CBCNV của Công ty cổ phần Xây dựng CDC Hà Nội nghiên cứu các nội dung về chế độ đãi ngộ nhân sự đang áp dụng tại Công ty, sau đó điền vào bảng câu hỏi theo mức độ cảm nhận của bản thân. Kết quả của cuộc điều tra chỉ được sử dụng và có ý nghĩa trong khuôn khổ luận văn này, không áp dụng vào bất kỳ nội dung nào khác.

Ý kiến đóng góp của Ông/bà trong Phiếu khảo sát này sẽ góp phần giúp nâng cao tính sát thực của bài luận văn.

Trân trọng cảm ơn!

#### **Phần I. Thông tin chung**

1. Họ và tên.....Tuổi.....
- Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
2. Nơi ở hiện nay:.....
3. Đơn vị công tác tại: .....
4. Chức vụ:.....
5. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:
- Trung cấp ☐ Cao đẳng ☐
- Đại học ☐ Trên đại học ☐
- Hình thức đào tạo:
- Chính quy ☐ Tại chức ☐
- Hiện nay có làm việc đúng chuyên môn được đào tạo?
- Có ☐ Không ☐
6. Số năm công tác.....

#### **Phần II. Câu hỏi khảo sát**

Đề nghị Ông/Bà trả lời bằng cách khoanh tròn hoặc đánh ☒ con số ở từng nội dung khảo sát dưới đây có liên quan đến chất lượng chế độ đãi ngộ tại Công ty. Những con số này thể hiện mức độ Ông/bà đồng ý hay không đồng ý đối với các ý kiến đóng góp về chế độ đãi ngộ nhân sự theo quy định sau đây:



Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
1	2	3	4	5

TT	Biểu quan sát	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
1	Mức tiền lương nhận được đáp ứng theo mong muốn của anh/chị, hiện tại chưa cần điều chỉnh lương.	1	2	3	4	5
2	Tiền thưởng có tương xứng với công sức đóng góp, tạo động lực cho anh/chị	1	2	3	4	5
3	Các chế độ phúc lợi có tạo động lực cho các anh chị	1	2	3	4	5
4	Mức độ hài lòng của anh/chị đối với công việc của mình	1	2	3	4	5
5	Môi trường làm việc có tạo động lực cho anh/chị	1	2	3	4	5
6	Điều kiện làm việc có tạo động lực cho anh/chị	1	2	3	4	5
7	Anh/chị thấy nội dung các khóa đào tạo, học tập nâng cao trình độ chuyên môn ntn	1	2	3	4	5
8	Anh/chị có thích văn hóa doanh nghiệp của đơn vị không	1	2	3	4	5

2. Ông/bà cho biết những hạn chế và tồn tại trong công tác thực hiện chế độ đãi ngộ nhân sự tại Công ty trong thời gian qua?

.....  
 .....  
 .....

3. Ông/bà có những kiến nghị gì để hoàn thiện chính sách đãi ngộ cho người lao động ở Công ty.

.....  
 .....  
 .....

***Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Ông/Bà!***

*(Nguồn: Tác giả)*