

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



ĐẠI NAM
UNIVERSITY

DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO
ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL
HOUSING D**

- Người hướng dẫn: PGS.TS Trương Đức Thao
- Họ và tên sinh viên: Nguyễn Thành Luân
- Mã sinh viên: 1454010154
- Lớp: QTKDTH 14-02

Hà Nội, tháng 6/2024

LỜI CAN ĐOAN

“Tôi can đoan: Dự án tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của thầy Phó Giáo Sư, Tiến Sĩ Trương Đức Thao, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời can đoan này”.

Họ và tên

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên cho em xin phép tỏ lòng biết ơn chân thành đến các thầy cô khoa quản trị kinh doanh trường Đại học Đại Nam đã quan tâm và giúp đỡ em trong suốt thời gian 4 năm đại học. Trong suốt quá trình học, thầy cô đã giảng dạy em tận tình, luôn luôn giúp đỡ, dẫn dắt em truyền đạt cho em những kiến thức về chuyên ngành và kiến thức về đời sống thực tế mà trước đây em không thể nào biết được, và đặc biệt em muốn gửi lời cảm ơn chân tình đến thầy PGS.TS Trương Đức Thao, người đã nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ em tận tình để em có thể hoàn thành bài dự án tốt nghiệp này.

Bằng cả tấm lòng em xin chân thành cảm ơn trung tâm giới thiệu việc làm CEC của trường Đại học Đại Nam đã tạo cơ hội giúp em để em có một công việc thực tập tại môi trường làm việc mà ai ai cũng ao ước, giúp em có môi trường thực tập thuận lợi và suôn sẻ.

Em xin tỏ lòng cảm ơn các anh chị ban lãnh đạo của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D đã luôn giúp đỡ em trong quá trình em thực tập tại công ty.

Và cuối cùng em xin chân thành biết ơn đến anh Nguyễn Văn Cảnh đã hướng dẫn, chỉ đạo và nâng đỡ em trong suốt quá trình em thực tập tại công ty cũng như cung cấp cho em số liệu thực tế của công ty để em có thể hoàn thành tốt dự án tốt nghiệp này.

Qua quá trình thực tập em đã tiếp thu và được mở mang rất nhiều kiến thức thực tế trên thị trường giúp em có được những kinh nghiệm bổ ích cho công việc tương lai của bản thân sau này.

Vì kiến thức bản thân còn nhiều hạn chế, trong quá trình thực tập, hoàn thiện chuyên đề này em không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các quý thầy cô để em có điều kiện bổ sung, nâng cao ý thức của mình, phục vụ tốt hơn công tác thực tế sau này.

Em xin chân thành cảm ơn

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1.Lý do lựa chọn đề tài	1
2.Mục tiêu nghiên cứu	2
3.Đối tượng nghiên cứu	2
4.Phạm vi nghiên cứu	2
5.Phương pháp nghiên cứu	2
5.1. Nguồn số liệu.....	2
5.2. Các phương pháp thu thập.....	2
6.Kết cấu dự án	3
PHẦN I: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ..	4
1.1 Khái niệm về sự hài lòng của người lao động	4
1.1.1 Khái niệm sự hài lòng của người lao động.....	4
1.1.2 Khái niệm quản trị nguồn nhân lực	5
1.1.3 Khái niệm về tiền lương:	5
1.1.4 Khái niệm về phúc lợi	6
1.1.5 Ảnh hưởng sự hài lòng của người lao động trong công việc	6
1.1.5.1 Ảnh hưởng tích cực	6
1.1.5.2 Ảnh hưởng tiêu cực	6
1.2 Lý thuyết liên quan đến sự hài lòng trong công việc.....	7
1.2.1 Lý thuyết thứ bậc nhu cầu của Maslow (1943)	7
1.2.2 Lý thuyết công bằng (Equity theory)	9
1.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động .	10
1.3.1. Tính chất công việc	10
1.3.2. Điều kiện làm việc.....	10
họ sẽ cảm thấy bất mãn và không hài lòng về công việc.	10
1.3.3. Đánh giá thực hiện công việc	10
1.3.4. Chế độ đãi ngộ (tiền lương).....	11
1.3.5. Đào tạo và cơ hội thăng tiến.....	11
1.3.6. Các mối quan hệ trong công việc	12
1.3.7. Nhóm nhân tố mang tính cá nhân.....	12

TIỂU KẾT CHƯƠNG I.....	14
PHẦN II: THỰC TRẠNG VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL HOUSING D	15
2.1. Khái quát về công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	15
2.1.1. Giới thiệu về công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	15
2.1.2 Lịch sử hình thành công ty	16
2.1.3 Tầm nhìn - Sứ mệnh - Giá trị cốt lõi	16
2.1.4 Phương châm.....	17
2.1.5 Văn hóa công ty.....	17
2.1.6 Đội ngũ nhân viên	17
2.1.7. Dịch vụ của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	17
2.1.8 Mô hình tổ chức của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	18
2.1.9.Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	19
2.1.10. Môi trường ngành kinh doanh của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	21
2.1.11. Đối thủ cạnh tranh trong cùng phân khúc	21
2.1.12.Quan hệ đối tác.....	22
2.1.13.Cơ cấu nhân sự của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	22
2.1.14 Lương của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	23
2.2 Thực trạng sự hài lòng công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	23
2.2.1 Kết quả nghiên cứu.....	23
2.2.2 Phân tích thực trạng sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	34
2.2.2.1 Tính chất công việc	34
2.2.2.2 Điều kiện làm việc.....	37
2.2.2.3 Đánh giá thực hiện công việc	38
2.2.2.4 Lương và phúc lợi	39
2.2.2.5 Đào tạo và thăng tiến.....	40
2.2.2.6 Các mối quan hệ trong công việc	42
2.2.2.7 Sự hài lòng của người lao động.....	44

2.3: Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	46
2.3.1 Nhân tố tính chất công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng	46
2.3.2 Nhân tố điều kiện làm việc ảnh hưởng đến sự hài lòng	46
2.3.3 Nhân tố đánh giá thực hiện công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng.....	47
2.3.4 Nhân tố lương và phúc lợi ảnh hưởng đến sự hài lòng	47
2.3.5 Nhân tố đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng đến sự hài lòng	47
2.3.6 Nhân tố các mối quan hệ trong công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng.....	47
2.3.7 Nhân tố cá nhân ảnh hưởng đến sự hài lòng	48
2.4 Đánh giá chung	48
2.4.1 Ưu điểm	48
2.4.2 Nhược điểm	48
2.4.3 Nguyên nhân.....	49
TIỂU KẾT CHƯƠNG II	51
PHẦN III: GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL HOUSING D.....	52
3.1 Định hướng phát triển của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	52
3.2 Đề xuất một số giải pháp nâng cao sự hài lòng của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	52
3.2.1 Giải pháp về tính chất công việc	52
3.2.2 Giải pháp về điều kiện làm việc	53
3.2.3 Giải pháp về thực hiện đánh giá công việc.....	53
3.2.4 Giải pháp về lương và phúc lợi	54
3.2.5 Giải pháp nhân tố đào tạo và thăng tiến	55
3.2.6 Giải pháp các mối quan hệ trong công việc	55
3.2.7 Giải pháp cá nhân	55
TIỂU KẾT CHƯƠNG III.....	56
KẾT LUẬN	57
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	58
PHỤ LỤC 1	59
PHỤ LỤC 2	63

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT
GHD	Global Housing D
NLD	Người lao động
BDS	Bất động sản
TTS	Thực tập sinh
HCNS	Hành chính nhân sự

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty Global Housing D.....	20
Bảng 2.2: Đối thủ cạnh tranh của công ty Global Housing D	22
Bảng 2.3: Cơ cấu nhân sự của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.....	23
Bảng 2.4: Lương của người lao động năm 2021, 2022,2023 tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D	23
Bảng 2.5: Kết quả bảng khảo sát chức vụ của người lao động tại công ty GHD	24
Bảng 2.6: Kết quả bảng khảo sát giới tính của người lao động tại công ty GHD	24
Bảng 2.7: Kết quả bảng khảo sát độ tuổi của người lao động tại công ty GHD.	24
Bảng 2.8: Kết quả bảng khảo sát thời gian gắn bó của người lao động tại công ty GHD	25
Bảng 2.9: Kết quả bảng khảo sát phần tính chất công việc	26
Bảng 2.10: Kết quả bảng khảo sát phần điều kiện làm việc	28
Bảng 2.11: Kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc.....	29
Bảng 2.12: Kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi	30
Bảng 2.13: Kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và thăng tiến	31
Bảng 2.14: Kết quả bảng khảo sát phần các mối quan hệ trong công việc.....	32
Bảng 2.15: Kết quả bảng khảo sát phần tính chất công việc	35
Bảng 2.16: Kết quả bảng khảo sát phần điều kiện làm việc	37
Bảng 2.17: Kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc.....	38
Bảng 2.18: Kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi	39
Bảng 2.19: Kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và thăng tiến	40
Bảng 2.20: Kết quả bảng khảo sát phần các mối quan hệ trong công việc.....	42
Bảng 2.21: Kết quả bảng khảo sát sự hài lòng của người lao động.....	45

DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ

Hình 1.1: Lý thuyết thứ bậc nhu cầu của Maslow	7
Hình 2.1: Logo của Global Housing D	15
Hình 2.2: Sơ đồ tổ chức năm 2024 tại công ty cổ phần Global Housing D	18

PHẦN MỞ ĐẦU

1.Lý do lựa chọn đề tài

Kinh tế trên toàn cầu ngày nay đang ngày càng đòi hỏi nhiều nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng và có thái độ làm việc tốt. Nguồn nhân lực là yếu tố chủ chốt, quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi đất nước cũng như của mỗi doanh nghiệp. Tổ chức không thể phát triển nếu người lao động không có kỹ năng hoặc không có khả năng chuyên môn hoặc không nhiệt tình, tận tụy do không hài lòng với công việc hay môi trường làm việc. Đặc biệt, trong khu vực tư, thường xuyên có tính cạnh tranh và đào thải liên tục việc người lao động không hài lòng và dẫn đến không tạo ra giá trị hiệu quả cho doanh nghiệp có thể sẵn sàng bị đào thải và thất nghiệp không những thế doanh nghiệp còn bị thiệt hại nặng nề khi lại phải tiếp tục tuyển dụng và đào tạo lại từ đầu dẫn đến tốn rất nhiều chi phí như thời gian, tiền bạc để đào tạo. Điều này thật sự gây hại cho cả đôi bên cả người lao động lẫn tổ chức, doanh nghiệp. Vậy các nhà quản lý, lãnh đạo luôn phải quan tâm tìm hiểu sự thỏa mãn nhu cầu của người lao động và từ đó tạo ra sự hài lòng cho người lao động nhằm thúc đẩy họ làm việc hăng say và đem lại hiệu quả cao cho tổ chức, doanh nghiệp.

Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D hoạt động trong lĩnh vực đầu tư, môi giới bất động sản, vài năm gần đây ngành nghề bất động sản đang trong tình trạng suy thoái và hiện nay đang có dấu hiệu phục hồi nên hầu hết các công ty đã và đang hoạt động trong lĩnh vực bất động sản đều cắt giảm mọi chi phí như cắt giảm ngân sách, nhân sự,... Để có thể duy trì và tồn tại trong lĩnh vực này. Công ty GHD cũng không ngoại lệ khi cách đây không lâu tổng giám đốc đã chính thức cắt giảm ngân sách tiền lương của người lao động và quyết định sa thải hơn một nửa những người lao động đang làm việc tại công ty và chỉ có những người có năng lực mới được giữ chân ở lại và tăng lương. Xuất phát từ điều này em đã tự hỏi tại sao lại có những người lại bị sa thải trong khi những người khác lại được giữ chân ở lại? Hay tại sao lại có những người được tăng lương trong khi những người khác lại bị cắt giảm? Tại sao lại có người dễ dàng thành công giao dịch với khách hàng trong khi những người khác lại khó khăn thậm chí không được nổi một giao dịch thành công nào với khách hàng? Phải chăng có điều gì đó khiến họ cảm thấy không hài lòng và khiến tình trạng làm việc của họ kém hiệu quả hơn so với những người khác?. Xuất phát từ thực tế trên, qua quá trình học tập nghiên cứu tại trường và tìm hiểu thực tế tại tổ chức, em đã quyết định lựa chọn đề tài nghiên cứu “ Nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D” làm đề tài nghiên cứu dự án. Qua đó tìm hiểu mức độ hài lòng đối với công việc, các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động đối với công việc, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện sự hài lòng, thỏa mãn trong công việc của người lao động

đang làm việc tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D, giúp công ty GHD có thể nâng cao sự hài lòng của người lao động và khiến cho người lao động làm việc hiệu quả hơn từ đó giúp tạo ra giá trị cho công ty và giúp công ty có thể tiếp tục duy trì và phát triển trên thị trường và người lao động cũng sẽ hài lòng được gắn bó lâu dài cùng với công ty.

2.Mục tiêu nghiên cứu

Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D, từ đó đưa ra các giải pháp nhằm duy trì và nâng cao sự hài lòng trong công việc để người lao động hài lòng và phát huy hết khả năng tạo giá trị cho công ty và gắn bó lâu dài với tổ chức.

3.Đối tượng nghiên cứu

Sự hài lòng và các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

4.Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: Sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D. Tiếp cận theo hướng xác định các nhu cầu cá nhân và các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng, và các biện pháp tăng cường sự hài lòng trong công việc cho người lao động.
- Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D - tầng 8 - tòa A Geleximco Southern Star - 987 đường Giải Phóng
- Phạm vi thời gian: Từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

5.Phương pháp nghiên cứu

5.1. Nguồn số liệu

- Nguồn số liệu thứ cấp: các dữ liệu được tập hợp, thống kê lại để mô tả, so sánh và suy luận từ các tài liệu báo cáo, các quy chế về lao động, tiền công, tạp chí, tài liệu thống kê, websites... của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D; các luận án, các đề tài, công trình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của tổ chức.
- Nguồn số liệu sơ cấp: khảo sát ý kiến của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D thông qua phiếu khảo sát

5.2. Các phương pháp thu thập

- Phương pháp quan sát: Phương pháp này dựa trên tình hình thực tế về các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.
- Phương pháp điều tra bằng hỏi: Việc thu thập số liệu thông tin trong nghiên cứu được thực hiện qua điều tra bằng bảng hỏi với đối tượng điều tra là 55 người đã và đang làm việc tại trụ sở chính tại Hà Nội ở công ty cổ phần đầu tư Global Housing D.

6.Kết cấu dự án

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, dự án được trình bày trong 3 phần:

Phần I: Cơ sở lý luận về sự hài lòng trong công việc của người lao động trong tổ chức

Phần II: Thực trạng sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Phần III: Giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

PHẦN I: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1 Khái niệm về sự hài lòng của người lao động

1.1.1 Khái niệm sự hài lòng của người lao động

Hiện nay trên thế giới khái niệm về sự hài lòng trong công việc của người lao động vẫn chưa có sự thống nhất do các nhà nghiên cứu tiếp cận và đánh giá từ nhiều khía cạnh và góc nhìn thuộc lĩnh vực khác nhau dẫn đến các khái niệm về sự hài lòng cũng khác nhau. Ở trong bài luận văn nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thùy Linh được xuất bản vào năm 2019 về các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ công chức tại ngân hàng nhà nước Việt Nam, luận văn Thạc Sĩ quản trị nhân lực, Trường đại học Lao Động - Xã hội. Có trích dẫn một số nghiên cứu về khái niệm của các tác giả nổi tiếng về sự hài lòng của người lao động bao gồm:

Đầu thế kỷ 20, Robert Hoppock (1935) cho rằng sự hài lòng trong công việc là tổng hợp sự hài lòng về tâm lý, sinh lý và các yếu tố môi trường khiến cho một người thật sự cảm thấy hài lòng về công việc của họ.

Victor Vroom(1964) cho rằng sự thỏa mãn của người lao động là trạng thái mà người lao động được động viên từ ba nhân tố kết hợp giá trị kỳ vọng từ công việc, phương tiện làm việc, hấp lực từ thành quả lao động.

Theo quan điểm của Weiss (1967) cho rằng sự hài lòng trong công việc là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động.

Herzberg (1959) và Alderfer (1969) cả hai đều có định nghĩa chung về sự hài lòng trong công việc của người lao động chính là mức độ yêu thích công việc hay sự nỗ lực duy trì trong công việc của người lao động được thể hiện qua nhận thức một cách tích cực, tiêu cực hoặc kết hợp giữa tích cực và tiêu cực về các khía cạnh khác nhau trong công việc ảnh hưởng đến bản thân họ.

Theo quan điểm của Hackman và Oldham (1975) cho rằng sự thỏa mãn của người lao động là chuỗi giá trị của nhận thức và trải nghiệm qua đó kết hợp các đặc điểm công việc cốt lõi như: kỹ năng làm việc, tính chất công việc, tầm quan trọng công việc, quyền quyết định và phản hồi tạo động lực làm việc.

Lý thuyết của Maslow (1943), Adam (1963), McClelland (1988) đều cho rằng sự thỏa mãn nói chung là giá trị nhận được bằng hoặc lớn hơn giá trị kỳ vọng. Trên cơ sở đó, một số nhà nghiên cứu sau này đã kế thừa và phát triển các lý thuyết về sự hài lòng và nhu cầu thỏa mãn được xem như là giá trị thực tế mà người lao động nhận được so với giá trị kỳ vọng về những yếu tố trong công việc như tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc, các giá trị thặng dư khác.

Kreitner và Kinicki (2007) thì cho rằng sự thỏa mãn công việc chỉ phản ánh một phần về thái độ đối với công việc mà người lao động yêu thích cũng như mức độ hài lòng

trong các thang đo nhân tố đánh giá: thu nhập, cơ hội thăng tiến, quan hệ đồng nghiệp và thang đo nhân tố khác mà họ mong đợi.

Nói tóm lại sự hài lòng của người lao động là sự đáp ứng được những nhu cầu và mong muốn của người lao động trong môi trường làm việc, khi những nhu cầu và mong muốn này của người lao động được đáp ứng thì sự hài lòng của người lao động sẽ được tăng lên.

1.1.2 Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Để hiểu rõ về khái niệm quản trị nguồn nhân lực thì đầu tiên phải nắm được nguồn nhân lực là gì. Theo Trần Kim Dung tác giả của sách Quản trị nguồn nhân lực: “Nguồn nhân lực của doanh nghiệp được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nhân viên có các năng lực, đặc điểm cá nhân khác nhau, có tiềm năng phát triển, có khả năng hình thành các nhóm hội, các tổ chức công đoàn bảo vệ quyền lợi của họ. Họ có thể đánh giá và đặt câu hỏi đối với hoạt động của quản trị gia, hành vi của họ có thể thay đổi phụ thuộc vào chính bản thân họ hoặc sự tác động của môi trường xung quanh”.

Bên cạnh đó tác giả Trần Kim Dung cũng nói rằng: “Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm kết hợp đạt được mục tiêu chiến lược của tổ chức và thỏa mãn nhu cầu hợp lý ngày càng cao của người lao động.”

Tùy theo cách hiểu và tiếp cận khác nhau mà có cách nhìn nhận khác nhau về nguồn nhân lực. Nhưng nhìn chung thì quản trị nguồn nhân lực là sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tài nguyên nhân lực thông qua các tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức.

1.1.3 Khái niệm về tiền lương:

Tiền lương là thu nhập hoặc sự trả công có thể được biểu hiện bằng tiền dựa trên sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động thanh toán cho người lao động khi người lao động thực hiện cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm theo được quy định trên hợp đồng lao động. Nói cách khác thì tiền lương là thù lao, là khoản bù đắp hao phí sức lao động mà người lao động nhận được trong quá trình tham gia lao động, sản xuất. Với người sử dụng lao động, tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất, cấu thành nên chi phí sản xuất, vì vậy người sử dụng lao động cần cân đối nhằm đạt được mục tiêu lợi nhuận trong hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh.

1.1.4 Khái niệm về phúc lợi

Phúc lợi là mọi lợi ích về vật chất và cả tinh thần được tạo được thực hiện nhằm mục đích cải thiện chất lượng sống và hiệu suất làm việc của người lao động. Chính sách phúc lợi thường bao gồm các loại tiền thưởng mà người lao động được nhận trực tiếp, hoặc gián tiếp thông qua các sản phẩm bảo hiểm, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần và thể chất.

1.1.5 Ảnh hưởng sự hài lòng của người lao động trong công việc

1.1.5.1 Ảnh hưởng tích cực

Đối với người lao động

Sự hài lòng trong công việc mang lại rất nhiều lợi ích cho người lao động, một số lợi ích có thể nhắc tới như giúp người lao động yêu thích công việc của bản thân, thích thú với việc đi làm và hạn chế việc xin nghỉ, luôn có suy nghĩ vui vẻ, tích cực trong khi làm việc và làm việc chăm chỉ hơn, có thể hòa đồng được với các đồng nghiệp và lãnh đạo tạo môi trường làm việc đoàn kết. Nhân viên hài lòng với công việc sẽ có thái độ và hành vi tốt hơn, tận tâm, cống hiến và chủ động học hỏi, phát triển trong công việc. Điều này làm gia tăng năng suất đóng góp và tạo ra nhiều giá trị hơn cho doanh nghiệp và đặc biệt hơn người lao động sẽ gắn bó lâu dài hơn với tổ chức, doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp.

Khi người lao động hài lòng thì chất lượng công việc của người lao động sẽ được tốt hơn từ đó sẽ mang lại giá trị, lợi nhuận cho doanh nghiệp, người lao động hài lòng có thể tư vấn khách hàng của doanh nghiệp một cách nhiệt tình từ đó tạo ra nhiều giá trị cho thương hiệu của doanh nghiệp, doanh nghiệp sẽ có được các người lao động trung thành và sẽ không phải đối mặt với nguy cơ thiếu nguồn lực.

1.1.5.2 Ảnh hưởng tiêu cực

Đối với người lao động

Đối với người lao động nếu họ cảm thấy không được hài lòng trong công việc thì có thể dẫn tới những điều tiêu cực như chất lượng làm việc kém hiệu quả, chán nản với công việc đang làm, không có hứng thú khi làm việc, thái độ không tốt, không giúp đỡ đồng nghiệp và tham gia các hoạt động của công ty, và điều thậm tệ có thể dẫn tới là có suy nghĩ nghỉ việc và nghỉ việc.

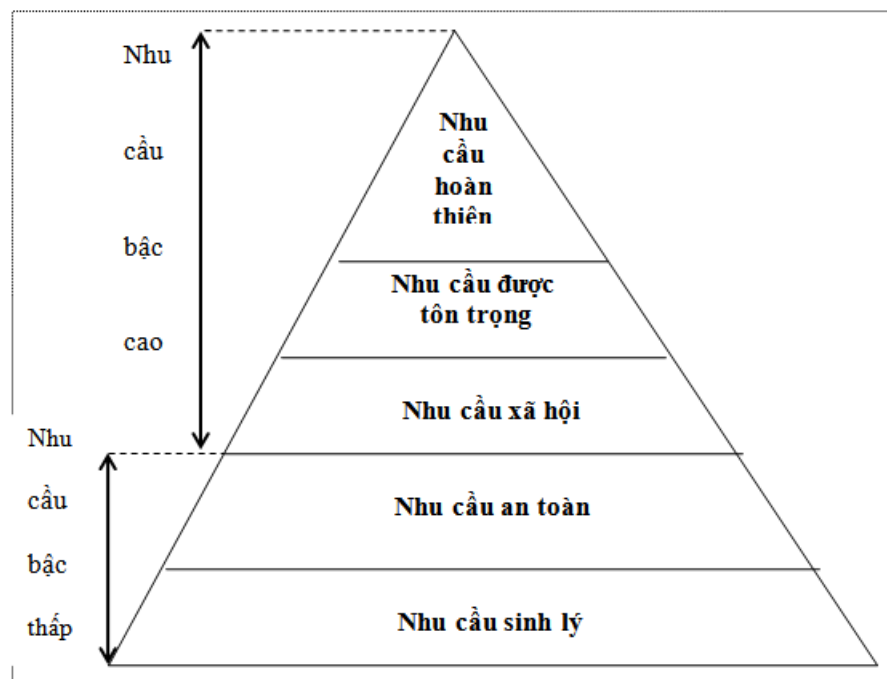
Đối với doanh nghiệp

Đối với tổ chức nếu người lao động không hài lòng về công việc của họ có thể dẫn tới hiệu quả chất lượng công việc kém từ đó giảm năng suất cho công ty và nếu người lao động nghỉ việc thì sẽ dẫn đến thiếu hụt nguồn nhân lực cho công ty và phải tốn kém chi phí để tuyển dụng cũng như đào tạo và phát triển.

1.2 Lý thuyết liên quan đến sự hài lòng trong công việc

1.2.1 Lý thuyết thứ bậc nhu cầu của Maslow (1943)

Nhà tâm lý học Abraham Maslow (1908-1970) đã phát triển ra một lý thuyết có tầm ảnh hưởng rộng rãi và được áp dụng vào nhiều lĩnh vực trong ngày nay. Đó là thuyết về thang bậc nhu cầu (Hierarchy of Needs) của con người. Ngày nay lý thuyết này được áp dụng trong các lĩnh vực như marketing, trong kinh doanh bán hàng, trong quản trị, trong giáo dục hay trong du lịch. Lý thuyết của ông được chia thành 5 cấp bậc khác nhau từ thấp đến cao và khi con người đáp ứng được nhu cầu từ thấp nhất thì họ sẽ mong muốn đạt được tới nhu cầu cao hơn cho đến khi đủ 5 cấp bậc. Các cấp bậc của Maslow như sau:



Hình 1.1: Lý thuyết thứ bậc nhu cầu của Maslow

Nguồn: <http://quantri.vn/dict>

Bậc 1: Nhu cầu sinh lý (Physiological Needs). Nhu cầu này nói đến những nhu cầu thiết yếu của con người để cho con người tồn tại như đồ uống, thức ăn, nơi trú ngụ, bài tiết, quần áo, phát triển nòi giống và những nhu cầu cơ bản cần thiết khác của cơ thể để làm cho con người cảm thấy thoải mái.

Bậc 2: Nhu cầu đảm bảo an toàn (Safety Needs). Khi nhu cầu cơ bản của con người được đáp ứng, tức là những nhu cầu thiết yếu ở bậc 1 không còn kiểm soát được suy nghĩ và hành động nữa, nhu cầu an toàn bắt đầu được kích hoạt. Nhu cầu an toàn cơ bản của con người là sự an toàn của cuộc sống. Nhu cầu này thường được thể hiện như mong muốn có được sự ổn định trong cuộc sống, như được sống ở nơi an toàn, trong xã hội có luật pháp, sống trong một ngôi nhà... Sau đó là những nhu cầu an toàn khác như gia

đỉnh, công việc, tài sản hay sức khỏe,... Nó có thể được nhìn thấy cả về thể chất lẫn tinh thần.

Bậc 3: Nhu cầu xã hội (Love/Belonging Needs): Đây là những nhu cầu về sự chấp nhận, tình yêu, bạn bè và thuộc về một tổ chức hoặc một nhóm. Nhu cầu này được thể hiện thông qua quá trình giao tiếp như kết hôn, tìm bạn bè, tìm người yêu, tham gia câu lạc bộ, đi làm... Cấp độ này thể hiện con người cần có nhu cầu giao tiếp để phát triển.

Bậc 4: Nhu cầu được đánh giá và tôn trọng (Esteem Needs) :Đây là những yếu tố quý trọng bên trong như lòng tự trọng, quyền tự chủ, thành tích và các yếu tố quý trọng bên ngoài như địa vị và sự công nhận. Chính vì thế mà người ta thường mong muốn đạt được chức vụ cao để được nhiều người kính trọng và tôn vinh,...

Bậc 5: Nhu cầu về sự thể hiện bản thân (Self-Actualization Needs): Là cấp độ cao nhất trong hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow, thể hiện sự tiến bộ và phát triển cá nhân đến đỉnh cao tiềm năng của mỗi người. Vị trí này xuất hiện khi 4 cấp độ còn lại được đáp ứng đầy đủ, nhưng có điểm khác biệt với 4 nhu cầu trước đó, đó là nó không đến từ sự thiếu thốn mà đến từ mong muốn hoàn thiện bản thân của mỗi người. Những người đã đạt được những thành tựu, thành công nhất định trong cuộc sống thường có nhu cầu thể hiện bản thân. Nếu muốn người khác nhìn thấy trí thông minh, tiềm năng và sự phát triển của mình, họ sẽ làm mọi cách để thỏa mãn niềm đam mê và khám phá giá trị đích thực của mình. Maslow tin rằng để hiểu được mức độ nhu cầu này, một cá nhân không chỉ phải đạt được những ham muốn thấp hơn mà còn phải kiểm soát chúng. Có thể nói, mục tiêu của một người muốn được thỏa mãn nhu cầu trên là đảm bảo và duy trì được 4 nhu cầu dưới.

Theo Maslow, nhu cầu tự nhiên của con người được chia thành nhiều cấp độ khác nhau từ “dưới” đến “trên cùng”, điều này phản ánh “cơ bản” cho sự tồn tại và phát triển của con người với tư cách vừa là một sinh vật tự nhiên vừa là một đơn vị xã hội. Nhu cầu ở cấp độ cao hơn được thỏa mãn khi nhu cầu ở cấp độ thấp hơn được thỏa mãn. Các cá nhân hoặc người trong tổ chức hành động chủ yếu theo nhu cầu. Chính việc đáp ứng nhu cầu sẽ làm họ thỏa mãn và thúc đẩy họ hành động. Theo tháp nhu cầu của Maslow, nhu cầu có hai mức độ: cao và thấp. Ở cấp độ thấp hơn là nhu cầu sinh học và nhu cầu an toàn, an ninh. Mức độ cao bao gồm nhu cầu xã hội, tự trọng và sự hoàn thiện. Maslow tin rằng khi nhu cầu cấp thấp hơn của một người được thỏa mãn ở một mức độ nhất định thì nhu cầu cấp cao hơn sẽ xuất hiện.

Tháp nhu cầu của Maslow được đánh giá cao vì nó có ý nghĩa quan trọng đối với các lãnh đạo trong việc xác định mức độ nhu cầu của nhân viên nhằm tìm ra giải pháp cho nhu cầu của nhân viên. Đồng thời, việc đạt được các mục tiêu của tổ chức được đảm bảo. Lý thuyết này cũng được áp dụng để bố trí việc làm phù hợp và giải thích sự hài

lòng trong công việc. Trong một tổ chức, thu nhập tài chính và chăm sóc sức khoẻ là những lợi ích giúp nhân viên đáp ứng được nhu cầu sinh lý cơ bản của họ. Nhu cầu an toàn được thể hiện ở nhu cầu của nhân viên về một môi trường làm việc an toàn thông qua an ninh giám sát trong công ty và các cơ cấu, chính sách phù hợp của công ty. Khi những nhu cầu này được đáp ứng, nhân viên sẽ cảm thấy mình thuộc về nơi làm việc. Điều này được phản ánh trong mối quan hệ tích cực với đồng nghiệp và người lãnh đạo tại nơi làm việc, cho dù họ có cảm thấy bản thân mình là một phần của tổ chức hay không. Khi nhân viên hài lòng, họ tìm cách để được đồng nghiệp và tổ chức đánh giá cao và công nhận. Cuối cùng, nhân viên đang tìm kiếm một nơi để thể hiện bản thân, một nơi để trưởng thành và phát triển để trở thành tất cả những gì họ có thể trở thành. Mặc dù chúng nghe có vẻ tách biệt nhưng sự tiến triển từ cấp độ 1 đến các cấp độ tiếp theo sẽ góp phần vào quá trình tự nhận thức. Do đó, các tổ chức muốn cải thiện sự hài lòng của nhân viên hãy bắt đầu bằng việc đáp ứng những nhu cầu cơ bản của nhân viên trước khi chuyển sang những nhu cầu cao hơn.

1.2.2 Lý thuyết công bằng (Equity theory)

Lý thuyết công bằng (Equity theory) của Adam (1963) thuộc nhóm lý thuyết động lực làm việc nhằm xác định 2 yếu tố: 1 là yếu tố đầu vào mà người lao động đóng góp công sức trong công việc của bản thân và 2 là các yếu tố đầu ra mà người lao động nhận được từ công việc. Sau đó, người ta xem xét và so sánh những đóng góp của bản thân với những đóng góp và kết quả đầu ra của đồng nghiệp trong công ty. Các yếu tố đầu vào bao gồm chất lượng và số lượng những cống hiến của người lao động đối với công việc như: làm việc chăm chỉ, sự nhiệt tình, sự nỗ lực, sự quyết tâm, hỗ trợ đồng nghiệp, sự hy sinh cá nhân, tin tưởng vào lãnh đạo,...

Các yếu tố đầu ra nói một cách khác là kết quả tích cực hoặc tiêu cực mà một cá nhân nhận được từ đóng góp của mình như sự an toàn trong công việc, tiền lương, các lợi ích của người lao động, sự quý trọng, sự khuyến khích, sự ghi nhận,...

Theo Adams (1963), khi một người nhận thấy sự không công bằng thì họ sẽ có những phản ứng tương xứng với tính chất nghiêm trọng của sự không công bằng đó vì sự căng thẳng này khiến cho cá nhân phải bằng cách nào đó phản ứng lại nhằm giảm sự căng thẳng của mình.

- Kết quả so sánh yếu tố đầu vào và đầu ra là lớn hơn so với đồng nghiệp thì người lao động đó sẽ đóng góp nhiều hơn trong công việc đang làm.
- Kết quả so sánh yếu tố đầu vào và đầu ra là bằng nhau so với đồng nghiệp thì người lao động đó tiếp tục duy trì công việc đang làm.

- Kết quả so sánh yếu tố đầu vào và đầu ra là thấp hơn so với đồng nghiệp thì người lao động sẽ giảm bớt công sức cho công việc đang làm và đôi khi có khuynh hướng muốn thôi việc.

Lý thuyết nhu cầu công bằng của Adam được ứng dụng trong việc đáp ứng thỏa mãn của người lao động và cho thấy yếu tố nhận được từ kết quả lao động phải lớn hơn yếu tố bỏ ra trong công việc, đồng thời kết quả đầu ra, đầu vào này được đưa ra so sánh giữa các đồng nghiệp trong tổ chức.

1.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động được chia thành 2 nhóm: Nhóm nhân tố thuộc về tổ chức và nhóm thuộc về cá nhân. Nhóm thuộc về tổ chức bao gồm:

1.3.1. Tính chất công việc

Tính chất công việc là những điều mà công việc đó yêu cầu cần có ở người lao động để có thể đáp ứng và có thể hoàn thành tốt công việc. Tính chất công việc có nhiều đặc điểm như yêu cầu người lao động phải có những kỹ năng cần thiết như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tin học văn phòng,... Ngoài ra còn những điều khác như khối lượng công việc hay công việc đó có giúp ích được điều gì cho người lao động hay không. Nếu một công việc mà không giúp ích được gì cho những kỹ năng và kiến thức của người lao động thì cũng sẽ bị ảnh hưởng bởi sự hài lòng và ngược lại nếu công việc đó mang lại nhiều điều tích cực, kỹ năng, kiến thức,... Cho người lao động thì cũng sẽ khiến người lao động cảm thấy hài lòng.

1.3.2. Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là các điều kiện về nơi làm việc của người lao động có được đáp ứng đầy đủ những điều cần thiết trong quá trình làm việc hay không bao gồm những điều như nơi làm việc sạch sẽ, thoải mái không bị gò bó, nơi làm việc an ninh an toàn ngoài ra còn phải đáp ứng đủ các trang thiết bị để phục vụ cho công việc như bàn ghế, mạng, điện, ổ sạc,... Nếu là người lao động làm việc tại nơi văn phòng, còn tùy vào từng lĩnh vực ngành nghề yêu cầu điều kiện làm việc khác nhau. Và nếu người lao động được đáp ứng đầy đủ những điều kiện làm việc thì họ sẽ cảm thấy hài lòng nhưng nếu không được đáp ứng đầy đủ thì họ sẽ cảm thấy bất mãn và không hài lòng về công việc.

1.3.3. Đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc là việc thu thập thông tin về quá trình làm việc của người lao động cũng như kết quả thực hiện công việc của họ từ đó sẽ nhận xét và trao đổi với người lao động về kết quả làm việc của họ. Khi người lao động được đánh giá cao thì họ sẽ cảm thấy mình đang chọn đúng công việc và được thể hiện những kỹ năng và phẩm chất của mình, còn khi người lao động bị đánh giá thấp thì họ sẽ cảm thấy bản

thân không phù hợp với công việc hoặc nghi ngờ về người đánh giá bản thân từ đó sẽ dẫn đến sự không hài lòng. Vì vậy những người lãnh đạo, quản lý cần phải đánh giá công bằng với người lao động cả về hình thức đánh giá khách quan cũng như chủ quan. Người lao động làm việc không được như chỉ tiêu mong đợi của lãnh đạo, quản lý nhưng trong quá trình làm việc họ luôn có thái độ làm việc tốt, không ngừng cố gắng và phấn đấu để trở lên tốt hơn mỗi ngày thì người lãnh đạo, quản lý không thể kết luận người này làm việc kém mà hãy động viên cũng như củng cố họ những điều họ nên cải thiện để trở hơn và có thể hoàn thành được chỉ tiêu mong đợi từ những người quản lý. Nếu nhà lãnh đạo đánh giá một cách tích cực thì sẽ khiến người lao động cảm thấy thỏa mãn và hài lòng vì họ cảm thấy mình đang làm tốt trong công việc và có thể trong tương lai sẽ được thăng tiến, tăng lương,... Ngược lại nếu nhà lãnh đạo đánh giá kém hiệu quả với người lao động sẽ khiến họ cảm thấy không hài lòng về công việc.

1.3.4. Chế độ đãi ngộ (tiền lương)

Hiện nay ở những quốc gia đã phát triển mạnh thì tiền lương chưa phải là yếu tố để có thể tác động đến sự hài lòng của người lao động vì có thể người lao động có mức thu nhập cao nhưng họ vẫn cảm thấy không hài lòng vì công việc không phù hợp với bản thân họ hoặc công việc khiến họ cảm thấy tiêu cực. Nhưng với quốc gia đang phát triển như Việt Nam thì tiền lương là điểm mấu chốt hàng đầu quyết định đến sự hài lòng của người lao động có thể những điều khác khiến họ cảm thấy bất mãn nhưng nếu được thu nhập cao thì họ vẫn sẵn sàng làm việc, hoặc có những công việc khiến họ hài lòng về tính chất cũng như điều kiện làm việc nhưng họ vẫn cảm thấy bất mãn nếu mức thu nhập của họ thấp, người lao động tại Việt Nam đi làm chủ yếu vì tiền lương vì những điều cá nhân đằng sau họ rất cần những khoản thu nhập này. Nếu người lao động có được mức thu nhập cao họ sẽ cảm thấy hài lòng và thậm chí đi khoe khoang với những người xung quanh điều này khiến họ tự hào, ngược lại nếu được mức thu nhập thấp thì khả năng họ sẽ nghỉ việc là rất cao.

1.3.5. Đào tạo và cơ hội thăng tiến

Đào tạo là những điều người lao động được dạy và chỉ bảo trong quá trình làm việc tại tổ chức nhằm giúp người lao động hiểu biết hơn về công việc và có những kỹ năng, kiến thức cần thiết để phục vụ cho công việc tốt hơn. Cơ hội thăng tiến là những cơ hội về thăng chức cho những người có năng lực và gắn bó lâu dài trong tương lai. Khi người lao động được đào tạo bài bản đến nâng cao họ sẽ cảm thấy tổ chức tận tâm và được nâng cao năng lực, kiến thức của mình trong lĩnh vực công việc từ đó dẫn đến hài lòng. Cơ hội thăng tiến là điều mà khiến người lao động ham muốn có được và họ sẽ có mục tiêu cụ thể để đạt được nó, khi tổ chức có cơ hội thăng tiến rõ ràng thì người lao động sẽ có động lực làm việc nhiều hơn và khao khát chinh phục được chức vụ mà mình mong

muốn có được. Nếu trong tổ chức không rõ ràng về cơ hội thăng tiến thì người lao động sẽ rất dễ bị mơ hồ và làm việc kém hiệu quả hơn khiến người lao động cảm thấy không hài lòng.

1.3.6. Các mối quan hệ trong công việc

Mối quan hệ với cấp trên

Lãnh đạo và quản lý được hiểu là người cấp trên của người lao động. Khi người lao động có người cấp trên tốt thường hay giúp đỡ, chỉ bảo người lao động, đối xử công bằng với mọi người, có tầm nhìn và năng lực khiến người lao động kính nể và muốn học theo, có thái độ và hành vi tốt thì người cấp trên đấy cũng khiến người lao động cảm thấy hài lòng trong công việc và ngược lại nếu người cấp trên mà hay soi mói chỉ trích người lao động thì rất dễ khiến người lao động cảm thấy bị tổn thương và làm việc kém hiệu quả hơn. Người lãnh đạo nên xây dựng phong cách lãnh đạo dân chủ, công bằng, tôn trọng người lao động để người lao động có thể hài lòng về cấp trên của mình.

Mối quan hệ với đồng nghiệp

Đồng nghiệp là những người làm việc cùng trong doanh nghiệp hoặc gần hơn nữa là những người làm việc cùng chung một bộ phận, phòng ban. Mối quan hệ với đồng nghiệp là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động vì việc tiếp xúc với đồng nghiệp là diễn ra hằng ngày trong quá trình làm việc, nếu có được một người đồng nghiệp tốt thì không những người lao động được giúp đỡ trong công việc mà còn kết bạn với đồng nghiệp cả về cuộc sống bên ngoài. Nhưng nếu không gặp phải đồng nghiệp không tốt thì sẽ gặp phải những trường hợp như nói xấu nhau, chia bè chia phái,... Điều này không những khiến những người lao động cảm thấy không hài lòng mà còn không muốn đến nơi làm việc.

1.3.7. Nhóm nhân tố mang tính cá nhân

Các nhân tố mang tính cá nhân bao gồm: công việc phù hợp với cá nhân, trình độ học vấn, nhận thức vai trò công việc, giới tính và sự phát triển nghề nghiệp.

Công việc phù hợp với cá nhân: Cá nhân có được công việc phù hợp với kỹ năng và kiến thức chuyên môn của họ chẳng hạn như một người học kế toán cần được làm việc với đúng chuyên ngành của mình.

Trình độ học vấn: Đối với cấp bậc nghề nghiệp thì có mối quan hệ tiêu cực giữa trình độ học vấn và sự hài lòng trong công việc. Người lao động có trình độ học vấn cao thường so sánh các khoản phụ cấp và tiền lương mà họ nhận được với các nhóm mà họ có trình độ cao tương tự, nếu họ được trả thấp hơn trình độ của họ thì sẽ rất khó để họ hài lòng

Nhận thức về vai trò của công việc:

Những cá nhân khác nhau thì nhận thức khác nhau về vai trò của họ. Việc nhận thức chính xác về vai trò của cá nhân sẽ khiến họ hài lòng hơn về công việc.

Giới tính: Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng đàn ông thường hài lòng với công việc hơn là phụ nữ. Có thể do phụ nữ chịu nhiều áp lực của cuộc sống gia đình như chăm sóc trẻ nhỏ, vấn đề chi tiêu tài chính, làm việc nhà...làm cho họ căng thẳng hơn và họ cũng có xu hướng bất mãn với công việc hơn.

Sự phát triển nghề nghiệp: người lao động hài lòng hơn với công việc khi họ được trải nghiệm trong một lĩnh vực cụ thể mà họ yêu thích, thành công trong mỗi giai đoạn của sự phát triển nghề nghiệp và nâng cao trình độ học vấn tương ứng với mỗi giai đoạn phát triển.

TIỂU KẾT CHƯƠNG I

Ở chương này em đã tập trung chủ yếu vào việc nghiên cứu các khái niệm, ảnh hưởng, lý thuyết về sự hài lòng của người lao động trong công việc và ngoài ra em còn nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động để từ đó em có thể hiểu biết hơn về lý thuyết sự hài lòng của người lao động cũng như các nhân tố tác động đến sự hài lòng của người lao động.

Sang đến chương II em đã áp dụng cơ sở lý thuyết về sự hài lòng của người lao động vào trong doanh nghiệp em đang tiến hành nghiên cứu dự án để từ đó làm rõ những thực trạng doanh nghiệp hiện tại đang gặp phải và những nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động tại công ty.

PHẦN II: THỰC TRẠNG VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL HOUSING D

2.1. Khái quát về công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.1.1. Giới thiệu về công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Tên công ty: CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL HOUSING D

Tên quốc tế: GLOBAL HOUSING D INVESTMENT JOINT STOCK COMPANY

Tên viết tắt: GHD

Hình thức pháp lý: Công ty cổ phần

Địa chỉ: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D, tầng 8 - tòa A Geleximco Southern Star - 987 đường Giải Phóng

Điện thoại: 0898583338

Email: globalhousingd@gmail.com

Website: globalhousingd.com

Mã số thuế: 0108487050

Ngày hoạt động: 24/10/2018

Ngày cấp giấy phép: 25/10/2018

Người đại diện: Ngô Xuân Dũng

Quy mô nhân sự năm 2024: 127 nhân sự



Hình 2.1: Logo của Global Housing D

Nguồn: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.1.2 Lịch sử hình thành công ty

Đến nay công ty cổ phần đầu tư Global Housing D đã đi vào hoạt động được hơn 5 năm, công ty đã gặt hái được nhiều thành tựu to lớn và có những mối quan hệ với khách hàng cũng như chủ đầu tư chất lượng.

Ngày 24/10/2018 công ty được thành lập do ông Ngô Xuân Dũng là tổng giám đốc đứng đầu của công ty, khi mới bước chân vào hoạt động công ty gặp rất nhiều thách thức cũng như khó khăn nhưng bằng kinh nghiệm cũng như kiến thức lâu năm của ông Ngô Xuân Dũng, ông đã chèo lái và vượt qua những khó khăn và thách thức. Năm 2018 công ty chính thức là đại lý phân phối chính thức dự án Vinhomes Ocean Park, Vinhomes Smart City với chủ đầu tư cực kỳ uy tín là tập đoàn Vingroup, nhờ sự hợp tác này ông Ngô Xuân Dũng đã đem lại nhiều thành tựu cho công ty và góp phần thành công và duy trì đến ngày nay. Hiện nay công ty gồm có 5 trụ sở bao gồm Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng, Móng Cái, Bắc Giang. Trong đó trụ sở Hà Nội là trụ sở chính, nhờ có độ uy tín trên thị trường công ty đã hợp tác và triển khai cùng với các chủ đầu tư uy tín, các dự án đã và đang triển khai của công ty bao gồm:

2015-2016 : The One Residence-Gamuda Garden, Vinhomes Metropolis.

2017 : Hinode City Minh Khai, Vinhomes Sky Lake.

2018 : Green Pearl, Gelexia Riverside, Imperia Sky, Garden, Vinhomes Ocean Park, Vinhomes Smart City.

2019 : An Bình Plaza, Phụng Mao Green City.

2020 : Geleximco Southern Star, Việt Đức Complex, Yên Trung Residence.

2021 : Khu du lịch quốc tế Đồi Rồng - Dragon Ocean Đồ Sơn, Feliz Homes Hoàng Mai

2022-2023 : Hải An Center, Nam Sách Central Point

2023 : Eurowindow Twin Parks, Vinhomes Golden Avenue Maria Móng Cái.

Đến nay nhờ ông Ngô Xuân Dũng lãnh đạo công ty đã đạt quy mô gần 150 nhân sự cùng với các giám đốc, trưởng phòng kinh doanh dày dặn kinh nghiệm đã mang lại doanh thu to lớn và góp phần cho công ty thành công như ngày hôm nay.

2.1.3 Tầm nhìn - Sứ mệnh - Giá trị cốt lõi

Tầm nhìn: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D hướng tới tầm nhìn là một trong những công ty hàng đầu Việt Nam và vươn tầm khu vực trong lĩnh vực đầu tư, kinh doanh và quản lý bất động sản. Tạo hệ sinh thái liên kết bất động sản trong và ngoài nước.

Sứ mệnh: Sứ mệnh của Global Housing D là mang đến cho khách hàng những sản phẩm và dịch vụ tốt nhất. Global Housing D đánh giá sự thành công của mình dựa trên niềm tin của khách hàng. Sự thành công đó là cộng hưởng giữa các yếu tố về chất lượng sản phẩm với dịch vụ chăm sóc khách hàng.

Giá trị cốt lõi: Global Housing D luôn coi giá trị cốt lõi của công ty là kim chỉ nam cho mọi hành động trong xây dựng phát triển công ty. Đó là những giá trị về chất lượng, uy tín và trách nhiệm.

Chất lượng: Global Housing D luôn đề cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ là hàng đầu. Bởi sự thành công của Global Housing D chính là nụ cười hài lòng và niềm tin của khách hàng mang lại.

Uy tín: Trong nhiều năm qua Global Housing D không ngừng nỗ lực hết mình để đảm bảo đúng cam kết với khách hàng về chất lượng sản phẩm, dịch vụ. Global Housing D lấy chữ tín để làm vũ khí cạnh tranh cùng các đối thủ, lấy chữ tín để đưa khách hàng, đối tác đến với công ty.

Trách nhiệm: Không chỉ là cung cấp sản phẩm tới khách hàng, Global Housing D luôn duy trì tinh thần trách nhiệm cho bản thân cũng như mọi người để đạt được kết quả cao nhất. Global Housing D cung cấp cho xã hội những sản phẩm và dịch vụ ưu việt nhất, chia sẻ và hợp tác để phát triển một nền kinh tế bền vững.

2.1.4 Phương châm

“Trao giá trị – Gửi niềm tin”

2.1.5 Văn hóa công ty

Bằng tư duy đột phá, khát vọng dẫn đầu thị trường, mỗi con người tại Global Housing D đều mang trong mình một tinh thần làm việc: “Đam mê, nhiệt huyết và trách nhiệm hướng đến xây dựng giá trị lâu bền cho khách hàng và đối tác”.

Sự gắn kết của đội ngũ nhân viên trong mọi hoạt động từ làm việc đến vui chơi, giải trí đã tạo nên đại gia đình Global Housing D với tinh thần “Làm hết sức – Chơi hết mình”. Đội ngũ cán bộ, nhân viên luôn cùng nhau xây dựng ngôi nhà chung Global Housing D phát triển bền vững để trở thành đại lý phân phối - phát triển bất động sản số 1 trên thị trường.

2.1.6 Đội ngũ nhân viên

Nhờ có lãnh đạo đứng đầu công ty là ông Ngô Xuân Dũng đầy đặn kinh nghiệm và kiến thức nên công ty đã thu hút được rất nhiều đội ngũ nhân viên rất uy tín, chững chạc, dày dặn kinh nghiệm trong lĩnh vực tư vấn, bán hàng tại Việt Nam. Các giám đốc và nhân viên đều trong độ tuổi từ 35-50 có kinh nghiệm làm lĩnh vực kinh doanh lên đến hàng chục năm, với kinh nghiệm là một người đi trước các giám đốc và nhân viên luôn đào tạo và chia sẻ những kinh nghiệm rút ra được từ bài học cho các bạn thế hệ trẻ mới bắt đầu vào công ty còn ít kinh nghiệm. Nhờ vào đó mà công ty ngày càng đào tạo và có những đội ngũ nhân viên chất lượng, uy tín. Góp phần phát triển và duy trì cho công ty,

2.1.7. Dịch vụ của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Đầu tư, môi giới căn hộ chung cư cao tầng và nhà ở thấp tầng tại các khu đô thị lớn trong nội và ngoại thành Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh.

Đầu tư môi giới các dự án đất nền tại các tỉnh.

Đầu tư, môi giới các sản phẩm bất động sản nghỉ dưỡng tại các trung tâm du lịch phát triển của cả nước.

2.1.8 Mô hình tổ chức của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D



Hình 2.2: Sơ đồ tổ chức năm 2024 tại công ty cổ phần Global Housing D

Nguồn: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận:

Tổng giám đốc: Là ông Ngô Xuân Dũng người đứng đầu tại công ty làm việc tại trụ sở chính ở Hà Nội có nhiệm vụ điều hành công ty, giao nhiệm vụ và quản lý các bộ phận bên dưới. Hợp tác và tạo mối quan hệ với nhiều chủ đầu tư để mang lại nhiều dự án cho công ty phân phối, ngoài ra ông Dũng còn đứng ra chịu trách nhiệm toàn bộ trước pháp luật về mọi vấn đề trong hoạt động của công ty.

Giám đốc điều hành: Có nhiệm vụ giống tổng giám đốc nhưng sẽ điều hành ở các văn phòng chi nhánh tỉnh, báo cáo kết quả cũng như thông tin quan trọng gửi về cho tổng giám đốc tại trụ sở chính ở Hà Nội, thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu của tổng giám đốc.

Phòng kinh doanh:

Giám đốc kinh doanh: có nhiệm vụ đi xem các dự án tiềm năng cùng tổng giám đốc, tìm kiếm khách hàng tiềm năng, tư vấn trao đổi các dự án cho các khách hàng tiềm năng

ngoài ra còn đào tạo, hỗ trợ cho các đội ngũ nhân viên và thực tập sinh kinh doanh, thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu của tổng giám đốc.

Nhân viên kinh doanh: có nhiệm vụ tư vấn và trao đổi các dự án tiềm năng công ty đang phân phối cho khách hàng, dẫn khách đi xem dự án trực tiếp, đào tạo cho thực tập sinh, thực hiện các yêu cầu khác theo giám đốc kinh doanh.

Thực tập sinh nhân viên kinh doanh: có nhiệm vụ tìm kiếm khách hàng thông qua dữ liệu điện thoại công ty cung cấp, tư vấn về các dự án công ty đang phân phối cho khách hàng, hẹn gặp khách hàng, thực hiện các yêu cầu khác của cấp trên.

Phòng kế toán:

Kế toán Trưởng: Có nhiệm vụ kiểm tra, báo cáo về mọi chi phí, nguồn tiền vào cho tổng giám đốc, giữ ngân sách của công ty, trả lương cho các phòng ban, đào tạo các nhân viên kế toán, thực hiện các yêu cầu khác của tổng giám đốc.

Nhân viên kế toán: Thực hiện nhiệm vụ của kế toán trưởng đưa ra, tổng hợp và báo cáo các con số về tài chính cho kế toán trưởng, thực hiện các yêu cầu khác theo kế toán trưởng.

Phòng marketing:

Nhân viên marketing: thực hiện các chiến dịch quảng cáo công ty đang phân phối, đồng thời giúp đỡ nhân viên kinh doanh về quá trình tìm kiếm khách hàng, thực hiện các yêu cầu khác của giám đốc và tổng giám đốc.

Phòng hành chính nhân sự:

Nhân viên hành chính nhân sự: công tác chăm công toàn bộ người lao động, sắp xếp bàn ghế, nơi làm việc cho người lao động, tuyển dụng, đào tạo người lao động, và các nhiệm vụ khác do cấp trên chỉ đạo.

2.1.9. Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Đơn vị tính: VND

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty Global Housing D

Chi tiêu	Mã số	2021	2022	2023
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	4,988,232,006	6,854,935,165	6,678,336,983
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	02			0
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10=01- 02)	10	4,988,232,006	6,854,935,165	6,678,336,983
4. Giá vốn hàng bán	11			0
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp (20=10- 11)	20	4,988,232,006	6,854,935,165	6,678,336,983
6. Doanh thu hoạt động tài chính	21	514,157	1,065,000	145,065
7. Chi phí tài chính	22	37,286,040		0
- Trong đó: Chi phí lãi vay	23	37,286,040		0
8. Chi phí bán hàng	25	3,025,859,231	4,413,414,843	4,629,372,787
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	26	1,577,285,366	2,228,796,007	1,854,217,230
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30=20+(21-22)- (25+26))	30	348,315,526	213,789,315	194,892,031
11. Thu nhập khác	31		69,243,680	12,400,000
12. Chi phí khác	32		17,566,500	0
13. Lợi nhuận khác (40=31-32)	40		51,677,180	12,400,000
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50=30+40)	50	348,315,526	265,466,495	207,292,031

Nguồn: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Nhận xét:

Nhìn vào bảng kết quả hoạt động kinh doanh của công ty có thể thấy từ năm 2021-2023 có thể so sánh thấy năm 2022 và năm 2023 công ty đang có dấu hiệu lợi nhuận ngày càng giảm so với năm 2021 nguyên nhân thị trường bất động sản bắt đầu suy giảm từ

quý 2 của năm 2022 do tác động của những thông tin không tích cực như lãi suất ngân hàng tăng sau hơn 3 năm khiến mức độ quan tâm và lượng giao dịch bất động sản có xu hướng giảm do đó năm 2022 và 2023 lợi nhuận của công ty không được như mong đợi so với mục tiêu đã được đề ra của công ty. Tuy nhiên dự báo năm 2024 lợi nhuận của công ty sẽ tăng trưởng mạnh hơn so với năm 2022 và 2023 vì hiện nay có rất nhiều tin tức tích cực về thị trường bất động sản đang trong giai đoạn phục hồi cũng như lãi suất ngân hàng giảm khiến cho nguồn cầu đang có xu hướng tăng mạnh, chỉ tính riêng quý 1 năm 2024 công ty cổ phần đầu tư Global Housing D đã có nhiều lượt giao dịch thành công so với mong đợi mục tiêu đã được đề ra, dự kiến năm nay công ty sẽ vượt xa mục tiêu lợi nhuận cho năm 2024.

2.1.10. Môi trường ngành kinh doanh của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Khách hàng

Khách hàng của Global Housing D thường tập trung ở độ tuổi từ 25-65 tuổi, thường là những người đã trưởng thành có nguồn thu nhập cao và có số tiền tiết kiệm lớn, để có thể khai thác tối đa khách hàng tiềm năng, công ty cổ phần đầu tư Global Housing D tập trung vào 5 nhóm khách hàng chính sau

Nhóm 1: Những người trẻ, độc thân, tự lập, có thu nhập cao, thành công sớm trong độ tuổi 25-32. Họ mong muốn có không gian sống riêng, đi sớm về khuya dễ dàng, tự do tụ tập bạn bè. Đa phần thường chọn căn hộ có diện tích nhỏ, tiện ích nội khu và thuận tiện giao thông.

Nhóm 2: Những cặp vợ chồng trẻ dành dụm mua căn hộ đầu tiên cho cuộc sống riêng. Đối tượng khách hàng này thường chọn nhà có diện tích tầm hai phòng ngủ, có thể xa trung tâm. Giá và phương thức thanh toán là yếu tố quan tâm hàng đầu.

Nhóm 3: Những cặp vợ chồng có con tuổi trưởng thành, mua nhà để làm của cho con sau này. Đối tượng khách hàng này thường cân nhắc kỹ, ra quyết định chậm nhưng khả năng tài chính cao, sẵn sàng trả giá cao cho những sản phẩm uy tín, an toàn. Đối tượng này thường quan tâm đến môi trường sống và uy tín của chủ đầu tư.

Nhóm 4: Những gia đình tài chính khá, sau một thời gian muốn đổi nhà cao cấp hơn. Nhóm này đa phần chọn diện tích nhà lớn như nhà phố, khu cao cấp, gần trung tâm, nhiều tiện ích. Ít nhạy cảm về giá nhưng chỉ trả giá cao cho căn nhà lý tưởng gần sông, giao thông thuận tiện.

Nhóm 5: Những nhà đầu tư bất động sản. Nhóm đối tượng này chuyên tìm hiểu về khả năng sinh lời của Bất động sản. Tiềm năng của dự án. Khả năng thanh khoản của sản phẩm. Họ am hiểu rất rõ về giao dịch bất động sản, thường ra quyết định nhanh và có thể mua nhiều bất động sản cùng lúc. Khả năng tài chính dồi dào.

2.1.11. Đối thủ cạnh tranh trong cùng phân khúc

Đối thủ cạnh tranh của công ty cổ phần Global Housing D là vô cùng rộng lớn vì lý do ngành nghề tạo ra doanh thu cao nên thu hút rất nhiều cá nhân, tổ chức tham gia hoạt động trong lĩnh vực này, các đối thủ cạnh tranh có thể bao gồm các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp và đại lý. Các đối thủ của Global Housing D có ở mọi miền tại Việt Nam. Một số đối thủ cạnh tranh chính của Global Housing D tại khu vực Hà Nội bao gồm:

Bảng 2.2: Đối thủ cạnh tranh của công ty Global Housing D

Tên đối thủ	Địa chỉ	Đặc điểm kinh doanh
Đất Xanh Nam Hà Nội	622 Minh Khai, Hai Bà Trung, Hà Nội	Công ty có quy mô lớn nhiều chi nhánh, nhiều nguồn lực, có nhiều dự án nổi bật và đặc biệt.
SeHouse Land	23 Nghiêm Xuân Yêm, Hoàng Mai, Hà Nội	Công ty có đội ngũ marketing mạnh và chuyên nghiệp, có nhiều chi nhánh trên địa bàn Hà Nội.
G.Empire Land	31 Lê Văn Lương, Nhân Chính, Thanh Xuân, Hà Nội	Công ty có đội ngũ nhân viên kinh doanh dày dặn kinh nghiệm, có nhiều dự án từ các chủ đầu tư.

Nguồn: Công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.1.12. Quan hệ đối tác

Hiện nay đối tác của Global Housing D bao gồm 3 nhóm chính, nhóm đầu tiên là các chủ đầu tư, các chủ đầu tư của Global Housing D bao gồm có là tập đoàn Vingroup, tổng công ty cổ phần thương mại xây dựng Vietracimex, Eurowindow Holding,... Với vai trò của các chủ đầu tư là cung cấp nguồn dự án bất động sản chất lượng như chung cư cao cấp, bất động sản nghỉ dưỡng, shophouse, liên kết,... Cho công ty cổ phần đầu tư Global Housing D với những lợi nhuận hấp dẫn cho chi phí giao dịch thành công. Nhóm thứ hai là các ngân hàng bao gồm các ngân hàng nổi tiếng như Techcombank, MB Bank,... Với vai trò của các ngân hàng là hỗ trợ cho vay lãi suất ưu đãi cho các khách hàng giao dịch bất động sản giúp khách hàng dễ dàng nhanh chóng ra quyết định giao dịch bất động sản của công ty Global Housing D. Nhóm thứ 3 là các khách hàng cũ đã giao dịch thành công với công ty Global Housing D và thấy ấn tượng tốt, nhóm khách hàng này có vai trò là giới thiệu đến bạn bè, người thân của mình về những bất động sản chất lượng của công ty và từ đó giúp công ty có được thêm nhiều khách hàng mới và giúp đôi bên đều có lợi.

2.1.13. Cơ cấu nhân sự của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Bảng 2.3: Cơ cấu nhân sự của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Bảng cơ cấu nhân sự chi nhánh Hà Nội tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D					
Phòng ban	Kinh Doanh	Kế Toán	Marketing	Hành chính nhân sự	Tổng
2021	40	8	6	5	59
2022	42	7	7	6	62
2023	39	6	5	4	54

Nguồn: Công ty cổ phần Global Housing D

2.1.14 Lương của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Bảng 2.4: Lương của người lao động năm 2021, 2022,2023 tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Đơn vị: Đồng

STT	CHỨC VỤ	LƯƠNG CƠ BẢN	NGÀY CÔNG THỰC TẾ	NHẬN
1	Giám đốc điều hành	15.000.000	26	15.000.000
2	Giám đốc kinh doanh	10.000.000	26	10.000.000
3	Nhân viên kinh doanh	5.000.000	26	5.000.000
4	Thực tập sinh kinh doanh	3.000.000	26	3.000.000
5	Kế toán trưởng	8.000.000	26	8.000.000
6	Nhân viên kế toán	6.000.000	26	6.000.000
7	Nhân viên marketing	6.000.000	26	6.000.000

Nguồn: Công ty cổ phần Global Housing D

2.2 Thực trạng sự hài lòng công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.2.1 Kết quả nghiên cứu

Phiếu khảo sát được gửi đến toàn bộ nhân lực tại trụ sở chính ở Hà Nội có tổng cộng 55 nhân lực và kết quả phiếu khảo sát thu về được 30 số phiếu những thông tin kết quả của phiếu khảo sát dưới đây đại diện cho hơn một nửa số ý kiến nhân lực đang làm việc tại trụ sở chính ở Hà Nội của công ty Global Housing D kết quả được phản hồi gửi về có kết quả như sau:

Kết quả cơ cấu theo chức vụ

Bảng 2.5: Kết quả bảng khảo sát chức vụ của người lao động tại công ty GHD

Chức vụ	Kinh Doanh	Kế Toán	Marketing	Hành Chính nhân sự	Tổng
Số phiếu	20	5	3	2	30
Phần trăm (%)	66.7	16.7	10	6.6	100.0

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Kết quả điều tra theo 30 phiếu hợp lệ có đến 20 (66.7%) phiếu phản hồi đang giữ vị trí kinh doanh, 5 (16.7%) phiếu giữ vị trí kế toán, 3 (10%) phiếu vị trí marketing và 2 (6.6%) phiếu vị trí hành chính nhân sự điều này chứng tỏ hầu hết các người lao động tại công ty GHD chiếm phần lớn ở bộ phận kinh doanh.

Kết quả cơ cấu theo giới tính

Bảng 2.6: Kết quả bảng khảo sát giới tính của người lao động tại công ty GHD

Giới tính	Nam	Nữ	Tổng
Số phiếu	18	12	30
Phần trăm (%)	60.0	40.0	100.0

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Trong 30 phiếu khảo sát có 18 (60%) phiếu chọn giới tính nam trong khi nữ chỉ chiếm 12 (40%) cho thấy tỉ lệ nam giới tại công ty GHD cao hơn so với nữ giới.

Kết quả cơ cấu theo độ tuổi

Bảng 2.7: Kết quả bảng khảo sát độ tuổi của người lao động tại công ty GHD

Độ tuổi	18-25	25-32	32-40	>40	Tổng
---------	-------	-------	-------	-----	------

Số phiếu	9	6	10	5	30
Phần trăm (%)	30.0	20.0	33.3	16.7	100.0

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Theo bảng khảo sát có đến 18 (60%) phiếu chiếm độ tuổi 18-25 chứng tỏ những người lao động tại công ty GHD tập trung chủ yếu ở thế hệ trẻ tuổi, tiếp đến là 7 (23.3%) phiếu thuộc độ tuổi từ 26-32 và 4(13.3%) phiếu thuộc độ tuổi từ 33-40 và 1(3.3%) phiếu thuộc độ tuổi 40. Những người có độ tuổi từ 33-40 tại công ty GHD chủ yếu đều là những người dày dặn kinh nghiệm nên thường ở các phòng ban như kế toán hay giám đốc kinh doanh.

Kết quả cơ cấu theo thời gian

Bảng 2.8: Kết quả bảng khảo sát thời gian gắn bó của người lao động tại công ty GHD

Thời gian gắn bó trong công việc	0-12 tháng	1-2 năm	2-4 năm	>4 năm	Tổng
Số phiếu	9	5	10	6	30
Phần trăm (%)	30.0	16.7	33.3	20.0	100.0

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Dựa theo bảng khảo sát về cơ cấu thời gian thì số lượng người lao động làm việc tại công ty GHD từ 0-3 tháng là được 3 (10%) phiếu, số lượng lao động gắn bó tại công ty từ 3-6 tháng đạt 9 (30%) phiếu, và số lượng người lao động cao nhất gắn bó tại công ty là khoảng thời gian từ 6-12 tháng đạt 10 (33.3%) phiếu trong khi đó số lượng người lao động gắn bó với công ty trên 1 năm đạt 8 (26.7%) phiếu.

Kết quả bảng khảo sát phân tính chất công việc

Bảng 2.9: Kết quả bảng khảo sát phần tính chất công việc

Tính Chất Công Việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Công việc có phù hợp với kỹ năng và chuyên môn của anh/chị không?	2	2	3	8	15	30
2.Công việc có mang lại lợi ích cho kỹ năng của anh/chị không?	2	4	3	8	13	30
3.Khối lượng công việc của anh/chị có hợp lý không?	5	4	5	7	9	30
4.Anh/chị có hiểu rõ về nhiệm vụ được giao trong công việc không?	3	2	5	8	12	30
5.Anh/chị có thấy tầm quan trọng của công việc mình đang làm không?	1	2	3	10	14	30
6.Công việc có giúp được ích cho mục tiêu tương lai sau này của anh/chị không?	0	2	5	11	12	30
7.Anh/chị có yêu thích và hài lòng với công việc hiện tại không?	3	2	5	8	12	30

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu hỏi số 1 kết quả thu được 30 phiếu trong đó 15 phiếu rất hài lòng, 8 phiếu hài lòng, 3 phiếu trung bình, 2 phiếu không hài lòng và 2 phiếu rất không hài lòng. Câu hỏi số 2 kết quả thu về được 30 phiếu trong đó 13 phiếu rất hài lòng, 8 phiếu hài lòng, 3 phiếu trung bình, 4 phiếu không hài lòng và 2 phiếu rất không hài lòng. Câu hỏi số 3 kết quả thu về được 30 phiếu trong đó có 9 phiếu rất hài lòng, 7 phiếu hài lòng, 5 phiếu trung bình, 4 phiếu không hài lòng và 5 phiếu rất không hài lòng. Câu hỏi số 4 thu về được tổng 30 phiếu trong đó 12 phiếu lựa chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và 3 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 5 thu về được tổng 30 phiếu trong đó có 14 phiếu rất hài lòng, 10 phiếu hài lòng, 3 phiếu trung bình, 2 phiếu không hài lòng, 1 phiếu rất không hài lòng. Câu số 6 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 12 phiếu chọn rất hài lòng, 11 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và không có phiếu nào chọn rất không hài lòng. Câu số 7 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 12 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng, 3 phiếu chọn rất không hài lòng.

Kết quả bảng khảo sát phân điều kiện làm việc

Bảng 2.10: Kết quả bảng khảo sát phần điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1. Anh chị có được làm việc trong môi trường sạch sẽ không?	0	1	5	11	13	30
2. Nơi làm việc của anh/chị có an toàn không?	0	2	4	12	12	30
3. Anh chị có được cung cấp đầy đủ các trang thiết bị để phục vụ cho công việc của mình không?	3	4	6	8	9	30
4. Chỗ làm việc của anh chị có thoải mái không?	3	2	6	8	11	30
5. Nơi làm việc của anh/chị có cách âm tốt những tiếng ồn, giao thông bên ngoài không?	5	6	5	7	7	30
6. Anh/chị có hài lòng về nơi làm việc của mình?	2	3	5	8	12	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu hỏi số 1 kết quả thu về được tổng 30 phiếu trong đó 13 phiếu chọn rất hài lòng, 11 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 1 phiếu chọn không hài lòng và không có phiếu nào chọn rất không hài lòng. Câu hỏi số 2 thu về được 30 kết quả trong đó 12 phiếu chọn rất hài lòng, 12 phiếu chọn hài lòng, 4 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và không có phiếu nào chọn rất không hài lòng. Câu số 3 thu về được 30

phiếu kết quả trong đó 9 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 6 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 3 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 4 kết quả thu về được tổng 30 phiếu trong đó 11 phiếu rất hài lòng, 8 phiếu hài lòng, 6 phiếu trung bình, 2 phiếu không hài lòng, 3 phiếu rất không hài lòng. Câu số 5 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 7 phiếu chọn rất hài lòng, 7 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 6 phiếu chọn không hài lòng và 5 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 6 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 12 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 3 phiếu chọn không hài lòng và 2 phiếu chọn rất không hài lòng.

Kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc

Bảng 2.11: Kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1. Anh/chị có được đánh giá công bằng so với các đồng nghiệp khác không?	5	3	8	7	7	30
2. Lãnh đạo đánh giá công bằng những nhiệm vụ anh/chị đã hoàn thành không?	4	4	6	7	9	30
3. Anh/chị có hài lòng về cách đánh giá của lãnh đạo không?	3	5	7	6	9	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu số 1 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 7 phiếu chọn rất hài lòng, 7 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 3 phiếu chọn không hài lòng và 5 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 2 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 9 phiếu chọn rất hài lòng, 7 phiếu chọn hài lòng, 6 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 4 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 3 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 9 phiếu chọn rất hài lòng, 6 phiếu chọn hài lòng, 7 phiếu chọn trung bình, 5 phiếu chọn không hài lòng và 3 phiếu chọn rất không hài lòng

Kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi

Bảng 2.12: Kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi

Lương và phúc lợi	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Anh/chị có hài lòng về mức lương cứng của mình không?	10	5	6	4	5	30
2.Anh/chị có hài lòng về lương hoa hồng của công ty?	6	7	8	5	4	30
3.Anh/chị có hài lòng về thưởng nóng, thưởng lễ, thưởng tháng 13 của công ty không?	8	6	5	5	6	30
4.Anh/chị có được đóng bảo hiểm đầy đủ không?	11	8	6	3	2	30
5.Anh/chị có hài lòng về phụ cấp của công ty không?	12	6	5	3	4	30
6.Anh/chị có hài lòng về mức lương công ty đang chi trả?	14	6	5	4	1	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu số 1 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 5 phiếu chọn rất hài lòng, 4 phiếu chọn hài lòng, 6 phiếu chọn trung bình, 5 phiếu chọn không hài lòng và 10 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 2 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 4 phiếu chọn rất hài lòng, 5 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 7 phiếu chọn không hài lòng và 6 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 3 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 6 phiếu chọn rất hài lòng, 5 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 6 phiếu chọn không hài lòng và 8 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 4 thu về được 30 phiếu kết quả trong

đó 2 phiếu chọn rất hài lòng, 3 phiếu chọn hài lòng, 6 phiếu chọn trung bình, 8 phiếu chọn không hài lòng và 11 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 5 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 4 phiếu chọn rất hài lòng, 3 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 6 phiếu chọn không hài lòng và 12 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 6 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 1 phiếu chọn rất hài lòng, 4 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 6 phiếu chọn không hài lòng và 14 phiếu chọn rất không hài lòng.

Kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và thăng tiến

Bảng 2.13: Kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và thăng tiến

Đào tạo và thăng tiến	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1. Anh/chị có được đào tạo đầy đủ những kỹ năng, kiến thức về chuyên môn công việc của mình tại công ty không?	0	2	7	11	10	30
2. Quy trình đào tạo của công ty có giúp anh chị nâng cao năng lực, kiến thức chuyên môn?	1	1	6	9	13	30
3. Anh/chị có hài lòng về chế độ đào tạo ở công ty không?	2	2	8	8	10	30
4. Anh/chị có cảm thấy lộ trình thăng tiến tại công ty công bằng không?	2	3	5	12	8	30
5. Anh/chị có hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty không?	4	3	7	7	9	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu số 1 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 10 phiếu chọn rất hài lòng, 11 phiếu

chọn hài lòng, 7 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và 0 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 2 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 13 phiếu chọn rất hài lòng, 9 phiếu chọn hài lòng, 6 phiếu chọn trung bình, 1 phiếu chọn không hài lòng và 1 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 3 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 10 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và 2 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 4 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 8 phiếu chọn rất hài lòng, 7 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 5 phiếu chọn không hài lòng và 5 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 5 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 9 phiếu chọn rất hài lòng, 7 phiếu chọn hài lòng, 7 phiếu chọn trung bình, 3 phiếu chọn không hài lòng và 4 phiếu chọn rất không hài lòng.

Kết quả bảng khảo sát phân các mối quan hệ trong công việc

Bảng 2.14: Kết quả bảng khảo sát phân các mối quan hệ trong công việc

Các mối quan hệ trong công việc	Rất không	Không hài	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
------------------------------------	--------------	--------------	---------------	-------------	-----------------	------

	hài lòng	lòng				
1.Lãnh đạo và đồng nghiệp có giúp đỡ anh/chị trong quá trình thực hiện công việc không?	2	2	8	8	10	30
2.Anh/chị có cảm thấy đồng nghiệp và lãnh đạo có thiện cảm tốt với mình?	3	4	7	8	8	30
3.Đồng nghiệp và lãnh đạo có động viên anh/chị mỗi khi anh/chị gặp khó khăn không?	5	4	8	6	7	30
4.Anh/chị có được nhận đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp để bản thân trở lên tốt hơn trong công việc?	3	4	7	6	10	30
5.Đồng nghiệp và lãnh đạo có ghi nhận ý kiến của anh/chị mỗi khi anh/chị đưa ra ý kiến đóng góp cho công việc không?	2	3	5	8	12	30
6.Anh/chị có hài lòng về lãnh đạo và đồng nghiệp của mình không?	4	4	8	6	8	30

Nguồn: Kết quả từ bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Với câu số 1 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 10 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 2 phiếu chọn không hài lòng và 2 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 2 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 8 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 7 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 3 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 3 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 7 phiếu chọn rất hài lòng, 6 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 5 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 4 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 10 phiếu chọn rất hài lòng, 6 phiếu chọn hài lòng, 7 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 3 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 5 thu về được 30 phiếu

kết quả trong đó 12 phiếu chọn rất hài lòng, 8 phiếu chọn hài lòng, 5 phiếu chọn trung bình, 3 phiếu chọn không hài lòng và 2 phiếu chọn rất không hài lòng. Câu số 6 thu về được 30 phiếu kết quả trong đó 8 phiếu chọn rất hài lòng, 6 phiếu chọn hài lòng, 8 phiếu chọn trung bình, 4 phiếu chọn không hài lòng và 4 phiếu chọn rất không hài lòng.

2.2.2 Phân tích thực trạng sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.2.2.1 Tính chất công việc

Bảng 2.15: Kết quả bảng khảo sát phần tính chất công việc

Tính Chất Công Việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Công việc có phù hợp với kỹ năng và chuyên môn của anh/chị không?	2	2	3	8	15	30
2.Công việc có mang lại lợi ích cho kỹ năng của anh/chị không?	2	4	3	8	13	30
3.Khối lượng công việc của anh/chị có hợp lý không?	5	4	5	7	9	30
4.Anh/chị có hiểu rõ về nhiệm vụ được giao trong công việc không?	3	2	5	8	12	30
5.Anh/chị có thấy tầm quan trọng của công việc mình đang làm không?	1	2	3	10	14	30
6.Công việc có giúp được ích cho mục tiêu tương lai sau này của anh/chị không?	0	2	5	11	12	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Dựa vào tình hình kết quả bảng khảo sát nghiên cứu về phần tính chất công việc bên trên có thể phân tích chi tiết thực trạng phần tính chất công việc của người lao động tại công ty GHD như sau:

Về câu hỏi số 1 của phần tính chất công việc đã mang về kết quả là 15 phiếu người lao động rất hài lòng, 8 phiếu hài lòng, 3 phiếu trung bình, 2 phiếu không hài lòng và 2 phiếu rất không hài lòng. Có thể nói phần lớn kỹ năng và chuyên môn của người lao động tại Công ty GHD rất phù hợp với công việc. Điều này chứng tỏ người lao động tại Công ty

GHD đã chọn đúng ngành nghề mà mình đã theo học trước đó. Tuy nhiên vẫn có số ít phiếu người lao động không hài lòng có thể do họ cảm thấy không phù hợp với công việc hoặc đã chọn sai ngành nghề mình theo học dẫn đến họ cảm thấy không hài lòng. Với câu hỏi số 2 kết quả theo bảng khảo sát đã mang về gồm 13 phiếu rất hài lòng, 8 phiếu hài lòng, 3 phiếu trung bình, 4 phiếu không hài lòng và 2 phiếu rất không hài lòng. Phần lớn trong số phiếu đều lựa chọn hài lòng chứng tỏ người lao động tại công ty GHD cảm thấy công việc bản thân đang làm mang lại nhiều lợi ích cho kỹ năng cá nhân có lẽ do phần lớn người lao động tại công ty GHD đều thường xuyên giao tiếp với khách hàng nên họ có thể càng ngày càng tiến bộ về nhiều kỹ năng như kỹ năng giao tiếp. Nhưng vẫn còn một vài phiếu cảm thấy không mang lại lợi ích cho kỹ năng cá nhân có thể do những người lao động này họ ít tiếp xúc với khách hàng hay họ không học hỏi được điều gì sau mỗi lần làm việc. Với câu hỏi số 3 thì đã có sự cân bằng giữa sự hài lòng và không hài lòng và phần lớn người lao động lại chọn trung bình, vậy có thể suy ra mức độ đưa ra khối lượng và chỉ tiêu trong công việc của công ty GHD là hợp lý vì phần lớn người lao động cảm thấy có thể đáp ứng được tuy nhiên vẫn có 9 phiếu chọn hài lòng về khối lượng công việc có thể thấy những người lao động này cảm thấy khối lượng công việc công ty GHD đưa ra họ có thể dễ dàng đáp ứng được, một số khác thì lại cảm thấy không hài lòng vì họ thấy khối lượng công việc quá cao và không đáp ứng được, có lẽ điều này còn tùy thuộc mỗi người lao động, có người sẽ cảm thấy ít và cũng có người sẽ cảm thấy khối lượng công việc nhiều. Câu hỏi số 4 về hiểu rõ nhiệm vụ được giao trong công việc thì kết quả từ bảng khảo sát mang lại có đến 20 người lao động trên tổng số 30 người hiểu rõ nhiệm vụ mà mình được giao, tuy nhiên vẫn có 1 số ít người lại không hiểu nhiệm vụ công việc của mình là gì. Về câu hỏi số 5 về tầm quan trọng của công việc thì hầu hết người lao động tại công ty GHD đều lựa chọn hài lòng theo bảng khảo sát, có thể thấy được tầm quan trọng của lĩnh vực bất động sản mang lại là rất lớn vì lĩnh vực bất động sản liên kết được với rất nhiều ngành nghề hiện nay như ngành xây dựng, kinh doanh, ngân hàng,... Và cuối cùng với câu hỏi số 6 công việc có giúp được ích cho mục tiêu tương lai sau này thì phần lớn người lao động chọn hài lòng và chỉ có 2 người là chọn không hài lòng vậy có thể thấy người lao động tại công ty GHD đều có mục tiêu rõ ràng cho tương lai khi gắn bó với công việc hiện tại điều này có thể mang lại lợi ích cho người lao động và doanh nghiệp khi người lao động có mục tiêu rõ ràng thì sẽ làm việc chăm chỉ và hiệu quả hơn.

2.2.2.2 Điều kiện làm việc

Bảng 2.16: Kết quả bảng khảo sát phản điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1. Anh chị có được làm việc trong môi trường sạch sẽ không?	0	1	5	11	13	30
2. Nơi làm việc của anh/chị có an toàn không?	0	2	4	12	12	30
3. Anh chị có được cung cấp đầy đủ các trang thiết bị để phục vụ cho công việc của mình không?	3	4	6	8	9	30
4. Chỗ làm việc của anh chị có thoải mái không?	3	2	6	8	11	30
5. Nơi làm việc của anh/chị có cách âm tốt những tiếng ồn, giao thông bên ngoài không?	5	6	5	7	7	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Dựa vào kết quả của bảng khảo sát điều kiện làm việc bên trên có thể phân tích thực trạng điều kiện làm việc của người lao động tại công ty GHD như sau:

Với câu hỏi đầu tiên về điều kiện làm việc thì hầu hết phần lớn người lao động hài lòng về được làm việc trong môi trường sạch sẽ của công ty GHD và chỉ có 1 phiếu là không hài lòng, điều này mang lại sự hài lòng cho người lao động về không gian làm việc giúp người lao động làm việc tích cực hơn. Về câu hỏi số 2 với nội dung là an toàn tại nơi làm việc thì hầu hết mọi người đều cảm thấy an toàn và hài lòng tuy nhiên vẫn còn 6 phiếu chọn không hài lòng về độ an toàn tại nơi làm việc có thể do vì làm việc tại chung

cư nên tâm lý của những người lao động này vẫn có những lo ngại về cháy nổ,... Câu hỏi số 3 về cung cấp các trang thiết bị đầy đủ thì hiện tại công ty GHD cung cấp đầy đủ các trang thiết bị như mạng, bàn, ghế, ổ sạc,... để phục vụ cho người lao động làm việc hiệu quả nhất điều này khiến phần lớn người lao động cảm thấy hài lòng. Nhưng tuy nhiên vẫn còn nhiều người cảm thấy thiếu thốn và không hài lòng vì họ cảm thấy vẫn chưa đủ các trang thiết bị để giúp họ làm việc hiệu quả hơn như máy tính,... Câu hỏi số 4 về chỗ làm việc của người lao động có cảm thấy thoải mái không thì câu hỏi này mang lại kết quả với hầu hết số phiếu chọn hài lòng vì tại công ty GHD có môi trường làm việc rộng rãi không chật hẹp tạo tâm lý thoải mái cho người lao động.

2.2.2.3 Đánh giá thực hiện công việc

Bảng 2.17: Kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Anh/chị có được đánh giá công bằng so với các đồng nghiệp khác không?	5	3	8	7	7	30
2.Lãnh đạo đánh giá công bằng những nhiệm vụ anh/chị đã hoàn thành không?	4	4	6	7	9	30
3.Anh/chị có hài lòng về cách đánh giá của lãnh đạo không?	3	5	7	6	9	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Dựa vào kết quả bảng khảo sát phần đánh giá thực hiện công việc của công ty GHD có thể phân tích như sau.

Về nội dung câu hỏi đầu tiên liên quan đến sự đánh giá công bằng so với các đồng nghiệp khác thì các lựa chọn không lệch nhau đáng kể khi phiếu lựa chọn liên quan đến hài lòng đạt 14 phiếu và 8 phiếu chọn trung bình và 8 phiếu lựa chọn liên quan đến sự không hài lòng. Có thể nói người lao động cảm thấy không hài lòng về cách đánh giá so với các đồng nghiệp khác tại công ty GHD. Câu hỏi thứ 2 khi được hỏi về lãnh đạo có đánh giá công bằng những nhiệm vụ người lao động đã hoàn thành thì số phiếu kết quả

nhận về tương tự với kết quả ở câu hỏi đầu tiên nhưng tuy nhiên ở phần rất hài lòng trong câu hỏi này số phiếu cao hơn 2 phiếu chuyển từ trung bình sang rất hài lòng.

2.2.2.4 Lương và phúc lợi

Bảng 2.18: Kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi

Lương và phúc lợi	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Anh/chị có hài lòng về mức lương cứng của mình không?	10	5	6	4	5	30
2.Anh/chị có hài lòng về lương hoa hồng của công ty?	6	7	8	5	4	30
3.Anh/chị có hài lòng về thưởng nóng, thưởng lễ, thưởng tháng 13 của công ty không?	8	6	5	5	6	30
4.Anh/chị có được đóng bảo hiểm đầy đủ không?	11	8	6	3	2	30
5.Anh chị có hài lòng về phụ cấp của công ty không?	12	6	5	3	4	30
6.Anh/chị có hài lòng về mức lương công ty đang chi trả?	14	6	5	4	1	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Theo thông tin từ kết quả bảng khảo sát phần lương và phúc lợi, nhìn tổng quan có thể thấy ở phần này công ty nhận được rất nhiều phiếu về sự không hài lòng của người lao động cụ thể tại câu hỏi đầu tiên liên quan đến không hài lòng về tiền lương cứng của người lao động lên đến tổng 15 phiếu trong khi đó mức độ liên quan đến hài lòng về tiền

lương cứng chỉ đạt ở con số 9 phiếu, điều này chứng tỏ vấn đề lương cứng tại công ty GHD có nhiều điều không tốt khiến người lao động phần lớn cảm thấy không hài lòng. Ở câu hỏi số 2 và số 3 thì cũng tương tự như phiếu kết quả ở câu hỏi số 1 khi số phiếu kết quả thay đổi không đáng kể có lẽ người lao động đang cảm thấy lương cứng và lương hoa hồng và lương thưởng tại công ty GHD thấp hơn so với mong đợi của người lao động. Sang câu hỏi số 4 và số 5 về khoản đóng bảo hiểm và trợ cấp thì mức độ số phiếu liên quan đến sự không hài lòng chiếm khoảng 2/3 trong tổng 30 phiếu. Có thể nói người lao động tại công ty GHD vẫn chưa được đóng bảo hiểm và phụ cấp chỉ những người gắn bó lâu năm hoặc có chức vụ cao trong công ty mới được lĩnh các khoản này nên phần lớn người lao động tại đây đều cảm thấy không hài lòng.

2.2.2.5 Đào tạo và thăng tiến

Công ty GHD thuộc lĩnh vực bất động sản mà để có thể thực hiện thành công giao dịch bất động sản thì yêu cầu người tư vấn phải có rất nhiều kỹ năng và kiến thức để thuyết phục khách hàng vì giá trị giao của bất động sản là rất lớn. Chính vì vậy công ty GHD đã đào tạo và phát triển người lao động của mình một cách đầy đủ và toàn diện, quy trình đào tạo tại công ty rất chuyên nghiệp điều này có thể được kiểm chứng thông qua kết quả bảng khảo sát của người lao động tại công ty GHD.

Bảng 2.19: Kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và thăng tiến

Đào tạo và thăng tiến	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1. Anh/chị có được đào tạo đầy đủ những kỹ năng, kiến thức về chuyên môn công việc của mình tại công ty không?	0	2	7	11	10	30
2. Quy trình đào tạo của công ty có giúp anh chị nâng cao năng lực, kiến thức chuyên môn?	1	1	6	9	13	30
3. Anh/chị có hài lòng về chế độ đào tạo ở công ty không?	2	2	8	8	10	30
4. Anh/chị có cảm thấy lộ trình thăng tiến tại công ty công bằng không?	2	3	5	12	8	30
5. Anh/chị có hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty không?	4	3	7	7	9	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Dựa theo kết quả bảng khảo sát phần đào tạo và cơ hội thăng tiến của công ty GHD, ở câu hỏi đầu tiên kết quả nhận được thì phần lớn với khoảng hơn 2/3 tổng số 30 phiếu kết quả nhận được người lao động rất hài lòng về quy trình đào tạo đầy đủ những kiến thức, kỹ năng chuyên môn cho công việc của công ty cho người lao động và chỉ có 2 phiếu là không hài lòng. Điều này chứng tỏ công ty chuẩn bị rất chu đáo cho quy trình đào tạo để giúp người lao động có thể thành công tư vấn, giao dịch với khách hàng. Câu hỏi số 2 thì phần lớn người lao động cảm thấy kiến thức và năng lực của bản thân được nâng cao khi trải qua những buổi đào tạo của công ty điều này chứng tỏ các buổi đào tạo của công ty chất lượng và người lao động hầu hết đều hiểu rõ các nội dung tại buổi

đào tạo. Ở câu hỏi số 3 thì hầu hết phần lớn chiếm 2/3 người lao động hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty công bằng. Có thể nói lộ trình thăng tiến tại công ty GHD rõ ràng và công bằng, những người lao động có năng lực sẽ được xem xét thăng chức nhanh chóng tại công ty GHD nên hầu hết người lao động đều tham muốn và cống hiến năng lực hết mình để đạt được chỉ tiêu công ty đề ra.

2.2.2.6 Các mối quan hệ trong công việc

Các mối quan hệ giữa đồng nghiệp và lãnh đạo tại công ty GHD có thể nói là rất đoàn kết và thường giúp đỡ nhau vì mục tiêu chung của công ty dựa theo thông tin kết quả của bảng khảo sát các mối quan hệ trong công việc của công ty GHD dưới đây.

Bảng 2.20: Kết quả bảng khảo sát phần các mối quan hệ trong công việc

Các mối quan hệ trong công việc	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Trung bình	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1.Lãnh đạo và đồng nghiệp có giúp đỡ anh/chị trong quá trình thực hiện công việc không?	2	2	8	8	10	30
2.Anh/chị có cảm thấy đồng nghiệp và lãnh đạo có thiện cảm tốt với mình?	3	4	7	8	8	30
3.Đồng nghiệp và lãnh đạo có động viên anh/chị mỗi khi anh/chị gặp khó khăn không?	5	4	8	6	7	30
4.Anh/chị có được nhận đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp để bản thân trở lên tốt hơn trong công việc?	3	4	7	6	10	30
5.Đồng nghiệp và lãnh đạo có ghi nhận ý kiến của anh/chị mỗi khi anh/chị đưa ra ý kiến đóng góp cho công việc không?	2	3	5	8	12	30
6.Anh/chị có hài lòng về lãnh đạo và đồng nghiệp của mình không?	4	4	8	6	8	30

Nguồn: Kết quả khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Ở câu hỏi đầu tiên về sự giúp đỡ của đồng nghiệp và lãnh đạo thì phần lớn người lao động lựa chọn liên quan tới sự hài lòng, một phần do tính chất công việc của ngành nghề bất động sản để giao dịch thành công cần phải có nhiều yếu tố tạo thành mới có thể thu về được giá trị cao, vì vậy khi cần nhờ sự giúp đỡ tại công ty GHD mọi người luôn luôn sẵn sàng giúp đỡ vì nếu có thể thành công giao dịch được với khách hàng thì ai cũng đều được nhận phần thưởng xứng đáng từ lãnh đạo. Với câu hỏi số 2 về thiện cảm giữa

các đồng nghiệp tại công ty GHD thì phần lớn người lao động cho rằng họ hài lòng về sự thiện cảm của đồng nghiệp với bản thân. Điều này mang lại lợi ích tích cực cho người lao động khi họ có thể giao tiếp, giao lưu kết nối, kết bạn với đồng nghiệp và lãnh đạo giúp đáp ứng nhu cầu theo bậc 3 của tháp nhu cầu Maslow giúp họ ham muốn và có động lực đi làm hơn. Ở câu hỏi số 3 thì kết quả giữa các lựa chọn tương đối bằng nhau có lẽ đây là chuyện cá nhân nên sẽ có người nhận được sự động viên từ các đồng nghiệp khác và cũng có người sẽ không nhận được lời động viên nào. Với câu hỏi số 4 thì phần lớn người lao động nhận được sự đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp, không chỉ riêng mình công ty GHD mà bất cứ công ty nào cũng thế nếu người lao động muốn trở lên tốt hơn thì bất kỳ ai cũng đều sẵn sàng đưa ra lời góp ý tích cực để giúp người đó trở lên hoàn thiện bản thân hơn. Ở câu hỏi số 5 thì hầu hết người lao động lựa chọn liên quan đến sự hài lòng có lẽ tại công ty GHD, lãnh đạo và đồng nghiệp luôn lắng nghe và ghi nhận những ý kiến đóng góp của người lao động để có thể hiểu hơn về người lao động đồng thời cũng có nhiều phương pháp để cải thiện tiến bộ hơn trong công việc.

2.2.2.7 Sự hài lòng của người lao động

Nhìn chung về sự hài lòng trong công việc của người tại công ty GHD đạt mức độ cao khi số phiếu lựa chọn về liên quan đến sự hài lòng chiếm phần lớn trong tổng số lượt lựa chọn theo bảng như sau:

Bảng 2.21: Kết quả bảng khảo sát sự hài lòng của người lao động

1.Anh/chị có yêu thích và hài lòng với công việc hiện tại không?	3	2	5	8	12	30
2.Anh/chị có hài lòng về nơi làm việc của mình?	2	3	5	8	12	30
3.Anh/chị có hài lòng về cách đánh giá của lãnh đạo không?	3	5	7	6	9	30
4.Anh/chị có hài lòng về mức lương công ty đang chi trả?	14	6	5	4	1	30
5.Anh/chị có hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty không?	4	3	7	7	9	30
6.Anh/chị có hài lòng về lãnh đạo và đồng nghiệp của mình không?	4	4	8	6	8	30

Nguồn: Kết quả bảng khảo sát

Thời gian làm khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

Ở câu hỏi số 1 khi được hỏi về có hài lòng về công việc hiện tại không thì 20 người lao động làm việc tại công ty GHD đã lựa chọn về hài lòng, có thể thấy công việc mang lại nhiều lợi ích cho người lao động dẫn đến người lại động cảm thấy ổn và hài lòng với công việc hiện tại. Về câu hỏi số 2 liên quan đến sự hài lòng về nơi làm việc của mình thì phần lớn cũng đều chọn hài lòng có thể nói công ty GHD đáp ứng đầy đủ cho người lao động những trang thiết bị và cung cấp nơi làm việc an ninh, an toàn cho người lao động, sang câu hỏi số 3 thì số lượng về sự hài lòng có giảm đi đôi chút và số lượng người không hài lòng tăng lên 3 người, có thể thấy lãnh đạo của công ty GHD về cách đánh giá vẫn còn nhiều điều thiếu sót và chưa công bằng dẫn đến người lao động cũng chiếm một lượng lớn gần 1/3 người lao động không hài lòng về vấn đề này.

Tuy nhiên khi nhìn vào kết quả ở câu số 4 thì có thể thấy sự hài lòng của người lao động

tại công ty về mức lương công ty đang chi trả thì lại có sự đối lập khi phần lớn người lao động lại chọn liên quan đến sự không hài lòng. Có thể thấy vấn đề tiền lương và phụ cấp tại công ty đang gặp nhiều vấn đề theo như bảng kết quả tiền lương thì người lao động đánh giá tiền lương cứng quá thấp, công ty không hỗ trợ phụ cấp, thưởng lễ cho người lao động hay vấn đề tiền thưởng phần trăm hoa hồng đang ít hơn so với các công ty khác cùng lĩnh vực nên có thể nói phần này công ty cần khắc phục sớm và đưa ra giải pháp để người lao động có thể hài lòng về vấn đề này. Sang đến câu hỏi số 5 và số 6 thì 2 câu hỏi này có kết quả câu trả lời gần như tương tự nhau, có thể thấy người lao động đang cảm thấy ổn và hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty cũng như đồng nghiệp và lãnh đạo. Có thể thấy tổng quan về tính chất công việc, điều kiện làm việc, đánh giá thực hiện công việc, lộ trình thăng tiến, lãnh đạo và đồng nghiệp thì hầu hết người lao động tại công ty GHD đều hài lòng riêng có vấn đề tiền lương tại công ty GHD thì người lao động không cảm thấy hài lòng nên vấn đề lương và phúc lợi công ty GHD nên sớm khắc phục để người lao động có thể hài lòng về vấn đề này.

2.3: Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

2.3.1 Nhân tố tính chất công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng

Không chỉ riêng công ty GHD mà còn tất cả các công ty cùng ngành nghề BDS khác. Tính chất công việc ngành nghề bất động sản là một trong những lĩnh vực khó, đòi hỏi người lao động phải có kiến thức, kỹ năng, chuyên môn cao. Muốn giao dịch thành công người lao động phải có kiến thức về phong thủy, luật đất đai, thông tin về kinh tế, lãi suất ngân hàng, thị trường,... Ngoài ra còn phải rèn luyện và có được những phẩm chất kỹ năng cần thiết trong công việc như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thuyết phục,... Không những vậy tính chất công việc bất động sản còn đòi hỏi phải có thái độ làm việc tốt. Khi kết hợp tất cả yếu tố này lại với nhau người lao động mới có thể dễ dàng tư vấn với khách hàng và tạo giao dịch. Do đó không phải ai cũng có thể làm việc tại lĩnh vực bất động sản này do tính chất công việc đòi hỏi cao vì vậy những người lao động không đáp ứng được đủ những yêu cầu công việc đòi hỏi thì sẽ rất khó để làm việc và từ đó sẽ tạo ra sự không hài lòng vì tính chất công việc.

2.3.2 Nhân tố điều kiện làm việc ảnh hưởng đến sự hài lòng

Đối với người lao động khi nơi làm việc của họ không an toàn họ sẽ có tâm lý bất an trong quá trình làm việc ảnh hưởng đến tập trung vào công việc, nhất là đối với người lao động tại công ty GHD khi họ làm việc tại tầng 8 tại tòa chung cư, người lao động sẽ luôn bị ảnh hưởng bởi tiếng chuông báo động hay tâm lý lo sợ cháy nổ, Nơi làm việc có bị ảnh hưởng bởi những tiếng ồn bên ngoài hay không cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động vì khi đang làm việc mà bị tác động bởi tiếng ồn bên ngoài sẽ khiến

người lao động không thể tập trung vào công việc và sẽ mang lại kém hiệu quả cho công việc, tại công ty GHD hiện nay đang bị ảnh hưởng bởi tiếng ồn bên ngoài từ bến xe khách bên ngoài tại bến xe Giáp Bát vì vậy người lao động tại công ty thường xuyên bị ảnh hưởng và có những cuộc gọi điện cho khách hàng bị ảnh hưởng nặng nề.

2.3.3 Nhân tố đánh giá thực hiện công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng

Lãnh đạo vào quản lý của công ty GHD hiện nay về đánh giá thực hiện của công việc vẫn còn nhiều thiếu sót dẫn đến người lao động cũng chiếm một phần lớn không hài lòng về vấn đề này, lãnh đạo và quản lý chỉ đánh giá theo chủ quan mà không theo tính khách quan nên dẫn đến những người lao động hiệu quả tại công ty GHD vẫn chỉ nhận được phúc lợi ít hơn hoặc bằng với người lao động làm kém hiệu quả hơn.

2.3.4 Nhân tố lương và phúc lợi ảnh hưởng đến sự hài lòng

Về vấn đề lương các nhân tố ảnh hưởng liên quan đến sự hài lòng bao gồm lương cứng, lương hoa hồng, thưởng lễ, bảo hiểm và phụ cấp. Vì người lao động chủ yếu đi làm vì vấn đề tiền lương nên nếu tiền lương họ nhận được ít hơn sự mong đợi thì họ sẽ cảm thấy bất mãn và không hài lòng. Tại công ty GHD hiện nay theo kết quả từ bảng khảo sát thì phần lớn người lao động không hài lòng vì nguyên nhân do công ty chỉ trả mức lương cứng quá thấp so với thị trường lao động thậm chí với mức lương cứng người lao động nhận được tại công ty còn không đủ chi trả cho phí sinh hoạt cá nhân. Tiếp đến là lương hoa hồng khi người lao động thành công giao dịch được với khách hàng cũng thấp hơn so với các công ty khác đang chi trả việc này dẫn đến người lao động không có nhiều động lực để giao dịch với khách hàng và cảm thấy không hài lòng. Vấn đề thưởng lễ thì tại công ty GHD hiện nay chỉ thưởng vào dịp tết điều này là hơi ít so với các công ty cùng ngành nghề BĐS khác khiến người lao động ít vui vẻ và ít có động lực hơn dẫn họ cũng cảm thấy ảnh hưởng phần nhỏ đến sự hài lòng. Còn vấn đề về bảo hiểm và phụ cấp thì hiện nay công ty GHD chưa có ngân sách để cung cấp khoản phúc lợi này cho người lao động dẫn đến những người lao động quan tâm đến sức khỏe hoặc làm việc lâu năm cảm thấy không hài lòng và không muốn gắn bó lâu dài tại công ty.

2.3.5 Nhân tố đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng đến sự hài lòng

Tại công ty GHD vấn đề thăng tiến ngày nay vẫn còn chưa rõ ràng khi lãnh đạo không trao đổi cụ thể với những người lao động về lộ trình thăng tiến dẫn đến người lao động làm việc không có đích đến và cảm thấy không hài lòng về vấn đề này

2.3.6 Nhân tố các mối quan hệ trong công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng

Hiện nay tại công ty GHD vì phần trăm lợi nhuận của giá trị BDS rất lớn nên có nhiều trường hợp đồng nghiệp tranh giành khách của nhau dẫn đến người lao động từ đây nói xấu nhau và không cần sự giúp đỡ gì từ các đồng nghiệp khác, điều này ảnh hưởng rất lớn đến sự hài lòng của người lao động vì không những bức tức mà còn không giao tiếp

và giao lưu với đồng nghiệp khiến công việc cũng sẽ trở lên nhàn chán hơn.

2.3.7 Nhân tố cá nhân ảnh hưởng đến sự hài lòng

Nhân tố cá nhân cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng tại công ty GHD khi những người có trình độ đại học ở các trường giỏi có tiếng ở Hà Nội đòi hỏi vị trí và mức lương cao hơn so với những người khác có trình độ đại học nhưng ở các trường có tiếng ít hơn. Việc trả lương đồng đều khiến những người lao động học trường giỏi có tiếng này cảm thấy bất mãn.

2.4 Đánh giá chung

2.4.1 Ưu điểm

Hiện nay tại công ty GHD nhìn chung có nhiều điểm tích cực dẫn đến sự hài lòng với người lao động như nơi làm việc sạch sẽ, hầu hết mỗi ngày công ty đều thuê những người lao động dọn dẹp đến văn phòng công ty vào khoảng lúc 12h trưa thời gian mà những nhân lực lúc này tại công ty đều đã đến giờ nghỉ trưa, để dọn dẹp lại sạch sẽ văn phòng và tạo ra môi trường làm việc sạch sẽ cho người lao động. Điểm tích cực thứ 2 là người lao động được trang bị khá đầy đủ tại công ty để phục vụ cho công việc như: bàn, ghế, ổ sạc, mạng, máy lọc nước, máy pha cà phê,... Điểm tích cực thứ 3 là người lao động được làm việc ở nơi an ninh tốt khi được làm việc tại chung cư, có rất nhiều người dân sinh sống và có bảo vệ, có camera an ninh 24/7. Điểm tích cực thứ 4 là quy trình công ty đào tạo người lao động rất bài bản và chuyên nghiệp giúp người lao động có hiểu nắm rõ kiến thức và chuyên môn về thị trường bất động sản. Điểm tích cực thứ 5 là lộ trình thăng tiến của công ty rất rõ ràng và nhanh chóng với người có mong muốn thăng tiến và có năng lực. Điểm tích cực thứ 6 là đồng nghiệp và lãnh đạo tại công ty sẵn sàng giúp đỡ, chia sẻ những kinh nghiệm trong công việc với nhau. Điểm tích cực thứ 7 là đồng nghiệp và lãnh đạo sẵn sàng lắng nghe đóng góp ý kiến từ những người lao động để cùng nhau thảo luận và trở lên tốt hơn trong công việc.

2.4.2 Nhược điểm

Tại công ty GHD mặc dù có nhiều điểm tích cực dẫn đến sự hài lòng người lao động nhưng tuy nhiên công ty vẫn còn nhiều nhược điểm dẫn đến sự không hài lòng cho người lao động bao gồm như sau: đầu tiên là về đánh giá công việc của người lao động tại công ty GHD vẫn chưa được công bằng so với các đồng nghiệp khác khi có những người lao động đóng góp và mang lại hiệu quả trong công việc cao hơn so với những đồng nghiệp khác nhưng kết quả tiền lương và phúc lợi nhận về vẫn kém hơn so với những đồng nghiệp đóng góp ít hơn. Điều này làm ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động theo lý thuyết của Adam về thuyết lý thuyết công bằng là kết quả so sánh yếu tố đầu vào và đầu ra là thấp hơn so với đồng nghiệp thì người lao động sẽ giảm bớt công sức cho công việc đang làm và đôi khi có khuynh hướng muốn thôi việc. Nhược điểm thứ 2 công ty GHD là nơi làm việc của công ty hiện nay quá ồn ào vì ở quá gần so với

bến xe Giáp Bát dẫn đến người lao động phải hứng chịu rất nhiều tiếng ồn bên ngoài khiến người lao động khó tập trung được vào công việc và giảm hiệu suất làm việc nhất là đối với phòng ban kinh doanh thường xuyên gọi điện với khách hàng. Nhược điểm thứ 3 là tiền lương cứng hiện tại công ty đang chi trả cho toàn bộ người lao động đang là quá thấp khi tại phòng ban kinh doanh nhân viên chỉ được nhận tiền lương cứng là 3.000.000 đồng trên 26 ngày công, điều này khiến người lao động tại phòng ban này thậm chí không đủ cả chi phí cho việc sinh hoạt cá nhân nên có rất nhiều người lao động đã có ý định thôi việc tại đây, mới đây công ty tiếp tục cắt giảm toàn bộ lương cứng của tất cả phòng ban bao gồm kế toán, hành chính nhân sự, marketing, kinh doanh, dẫn đến người lao động thi nhau thôi việc hàng loạt. Nhược điểm thứ 4 là công ty hiện nay chỉ trả tiền lương hoa hồng quá thấp so với các công ty khác, những công ty khác cùng ngành nghề BĐS họ sẵn sàng chi trả tiền lương hoa hồng cho người lao động lên đến 1-3 phần trăm hoa hồng cho mỗi giao dịch BĐS thành công. Tuy nhiên tại công ty GHD thì chỉ trả 0,5 phần trăm tiền hoa hồng cho người lao động điều này là quá thấp so với thị trường. Nhược điểm thứ 5 là hiện nay tiền thưởng dịp lễ, tết tại công ty đang quá ít khi công ty chỉ trao quà cho người lao động vào ngày tết nguyên đán còn lại các ngày nghỉ lễ khác thì công ty không thưởng cho người lao động. Nhược điểm thứ 6 là công ty hiện nay chưa có ngân sách đóng bảo hiểm cho người lao động điều này gây ảnh hưởng đến sự hài lòng của những người muốn gắn bó làm việc lâu năm tại công ty. Nhược điểm thứ 7 là công ty hiện nay chưa có ngân sách phụ cấp cho người lao động như tiền xăng xe đi lại, tiền ăn trưa, tiền gửi xe,... Người lao động sẽ cảm thấy bất mãn khi phải chịu thêm một khoản gửi xe mỗi ngày mà công ty không phụ cấp cho phần này. Nhược điểm cuối cùng hiện nay của công ty GHD là khối lượng công việc lãnh đạo đưa ra quá nhiều, dẫn đến người lao động không thể hoàn thành được yêu cầu được đưa ra và sẽ bị trừ thêm vào phần tiền lương cứng của người lao động dẫn đến người lao động cảm thấy bất mãn và không được hài lòng.

2.4.3 Nguyên nhân

Nguyên nhân đầu tiên về đánh giá công việc do lãnh đạo chỉ đánh giá theo chủ quan mà không đánh giá theo khách quan chỉ đánh giá theo cảm tính của bản thân mà không nhìn vào những kết quả mà người lao động đem lại dẫn đến người lao động không được đánh giá công bằng. Nguyên nhân thứ hai là do văn phòng nơi làm việc tại công ty đối diện với bến xe khách dẫn đến quá nhiều tiếng ồn. Nguyên nhân thứ ba là do doanh thu công ty gần đây luôn có kết quả không tốt dẫn đến việc cắt giảm lương người lao động để duy trì công ty. Nguyên nhân thứ tư là do quá trình góp để giao dịch thành công với khách hàng cần nhiều sự giúp đỡ của các đồng nghiệp khác dẫn đến tiền phần trăm hoa hồng cũng bị chia thành nhiều phần và công ty cũng thu nhiều phần trăm hơn của người lao động so với các công ty khác. Nguyên nhân thứ năm là công ty muốn tiết kiệm ngân sách nên không thưởng vào các dịp lễ và chỉ thưởng vào mỗi dịp tết nguyên đán. Nguyên

nhân thứ sáu là do đặc thù của ngành nghề kinh doanh bất động sản thường xuyên đào thải và tuyển dụng người lao động khác liên tục nên công ty chưa muốn đóng bảo hiểm cho người lao động vì sợ người lao động này không phù hợp với công việc và sẽ nghỉ việc sớm. Nguyên nhân thứ 7 là công ty muốn tối ưu ngân sách nên mới không có khoản phụ cấp cho người lao động. Nguyên nhân cuối cùng là do công ty muốn tận dụng tối ưu sức lao động của người lao động để mang lại nhiều giá trị cho công ty.

TIÊU KẾT CHƯƠNG II

Ở đầu chương II em đã giới thiệu tổng quan về công ty cổ phần đầu tư Global Housing D, trong đó làm rõ tầm nhìn, sứ mệnh, và tình hình cơ cấu tổ chức cũng như kết quả kinh doanh cũng của công ty trong giai đoạn vừa qua.

Tiếp đến em đã đưa kết quả của phiếu khảo sát và phân tích chi tiết từng yếu tố về thực trạng sự hài lòng của người lao động tại công ty GHD, từ đó làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động tại công ty GHD trong hoàn cảnh hiện nay và tìm ra những điểm tích cực về sự hài lòng của người lao động do công ty mang lại cũng như những điểm hạn chế và nguyên nhân dẫn ra từng vấn đề đó. Để từ đó sang đến chương III em nhìn nhận và đưa ra những giải pháp phù hợp với các nhân tố ảnh hưởng đến người lao động của công ty trong bối cảnh hiện tại.

PHẦN III: GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ GLOBAL HOUSING D

3.1 Định hướng phát triển của công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

Theo định hướng chiến lược phát triển, công ty cổ phần đầu tư Global Housing D phấn đấu trở thành công ty hoạt động lĩnh vực kinh doanh dịch vụ bất động sản hàng đầu Việt Nam. Với việc đã xác định rõ định hướng phát triển lâu dài của công ty, ngay từ thời điểm thành lập Global Housing D luôn kiên định trong từng mục tiêu phát triển, đó là các dự án và các ngành nghề kinh doanh chính bao gồm kinh doanh dịch vụ môi giới bất động sản. Trong suốt quá trình hoạt động và định hướng phát triển trong tương lai của doanh nghiệp, cùng với việc không ngừng hoàn thiện, nâng cao chất lượng dịch vụ hiện tại, Global Housing D sẽ liên tục mở rộng dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng. Tự hào là một trong số ít những doanh nghiệp hoạt động chuyên nghiệp trong lĩnh vực kinh doanh dịch vụ bất động sản, Global Housing D luôn không ngừng hoàn thiện để thực hiện mục tiêu trở thành một trong những doanh nghiệp hoạt động lĩnh vực kinh doanh bất động sản hàng đầu tại Việt Nam. Công ty có mong muốn là sẽ đào tạo hơn một nghìn người trở thành nhân viên kinh doanh bất động sản chuyên nghiệp đến năm 2030 vì vậy hiện nay công ty đã và đang đầu tư rất nhiều khoản chi phí và phát triển cho quy trình đào tạo của người lao động tại công ty vì mục tiêu của công ty cũng giống với mục tiêu chung của đất nước là ngày càng phát triển năng lực của người lao động lên một tầm cao mới.

3.2 Đề xuất một số giải pháp nâng cao sự hài lòng của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D

3.2.1 Giải pháp về tính chất công việc

Mỗi tháng công ty cần tổ chức một buổi đào tạo cho người lao động để bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng,... Ngoài ra còn đầu tư cho người lao động tham gia các khóa học nâng cao về lĩnh vực bất động sản. Ngoài ra để có thể có được người lao động chất lượng phù hợp với tính chất công việc của công ty thì bộ phận nhân sự của công ty GHD cần phải thực hiện 5 bước trong quá trình tuyển dụng để tìm ra được người lao động xuất sắc và có thể thích nghi được với tính chất công việc, các bước tuyển dụng bao gồm:

Bước 1: Thông báo tuyển dụng

Bộ phận nhân sự cần thông báo tuyển dụng người lao động qua những nơi như các trường Đại học, mạng xã hội, trung tâm tìm kiếm việc làm,... Để có thể có được nguồn người lao động đầu vào chất lượng.

Bước 2: Thu nhận và sànlọc hồ sơ

Đến với bước 2 lúc này bộ phận đã nhân sự đã có hồ sơ của các ứng viên thì công việc của bộ phận nhân sự lúc này là tìm và chọn ra hồ sơ của ứng viên nào phù hợp và đáp

ứng được mọi điều kiện của công ty từ đó sẽ liên hệ với các ứng viên này để hẹn lịch gặp phỏng vấn, trao đổi.

Bước 3: Phỏng vấn

Khi đã hẹn được ứng viên đến để phỏng vấn thì lúc này bộ phận nhân sự nên gọi người đứng đầu của phòng ban đang cần tuyển dụng đến để phỏng vấn trực tiếp và trao đổi về công việc cũng như để có thể hiểu hơn về ứng viên có phù hợp với công việc không.

Bước 4: Thử việc

Khi người lao động đã đủ điều kiện để vượt qua được buổi phỏng vấn thì lúc này bộ phận nhân sự nên liên hệ lại với người được tuyển dụng để thông báo và để sắp xếp, bố trí công việc cho người lao động vào làm, khoảng thời gian thử việc có thể là 3 ngày hoặc hơn tùy vào chính sách của công ty GHD.

Bước 5 Quyết định tuyển dụng chính thức

Khi đã trải qua thời gian thử việc nếu người lãnh đạo, quản lý cảm thấy người lao động phù hợp với công việc hiện tại và có thể làm được việc thì lãnh đạo, quản lý có thể thông báo với bộ phận nhân sự để thông báo với người lao động được vào làm nhân viên chính thức tại công ty, còn nếu trong khoảng thời gian thử việc lãnh đạo và quản lý cảm thấy người lao động không phù hợp với tính chất công việc thì có thể thông báo với bộ phận nhân sự để có thể trao đổi lại và ra quyết định thôi việc với người lao động để tránh trường hợp người lao động vào làm trong thời gian dài và cảm thấy không phù hợp với tính chất công việc.

Để có được người lao động phù hợp với tính chất công việc thì công ty GHD cần phải tìm được người lao động đầu vào chất lượng tốt và để có được người lao động đầu vào chất lượng tốt thì quá trình tuyển dụng của công ty phải chặt chẽ thì mới chọn được người phù hợp với tính chất công việc.

3.2.2 Giải pháp về điều kiện làm việc

Công ty GHD làm việc tại tầng 8 tòa chung cư nên vấn đề người lao động lo sợ về cháy nổ hay độ cao là điều dễ hiểu. Công ty cần mua những trang bị cần thiết như bình chữa cháy, mặt nạ chống khói, thang dây thoát hiểm để tại văn phòng nơi làm việc của người lao động, ngoài ra lãnh đạo còn phải trao đổi với những người lao động về những thiết kế của tòa chung cư đã có các đầu báo cháy để người lao động có thể có trạng thái an tâm và không còn lo ngại về vấn đề cháy nổ xảy ra. Công ty nên ra những quy định mới trong quá làm việc là phải đóng toàn bộ cửa sổ để tránh tiếng ồn bên ngoài bởi bên xe Giáp Bát, không những thế công ty có thể nên lắp đặt một phòng không gian riêng cách âm tiếng ồn bên ngoài để cho bộ phận gọi điện khách hàng làm việc tại đây và ngoài ra cũng giúp công ty có những buổi họp và đào tạo hiệu quả tại trong phòng cách âm này.

3.2.3 Giải pháp về thực hiện đánh giá công việc

Cần thay đổi hoặc giảm chức vụ những lãnh đạo có dấu hiệu đánh giá không công bằng với người lao động để làm gương và tạo động lực làm việc cho người lao động và đối với những người lãnh đạo hiện nay thì có thể trao đổi với lãnh đạo nên đánh giá một cách đầy đủ và công bằng cho người lao động, ngoài đánh giá chủ quan ra thì cần phải đánh giá theo khách quan nữa và phải luôn đánh giá một cách xứng đáng với những gì người lao động đã đóng góp cho công ty tránh trường hợp đánh giá sai người lao động sẽ so sánh với các đồng nghiệp khác và tạo lên sự không hài lòng, lãnh đạo không nên chỉ đánh giá theo tính chủ quan vì công việc phải ra công việc không nên mang những điều cá nhân bên ngoài vào trong đánh giá người lao động, những gì người lãnh đạo nhìn thấy thông qua vẻ bề ngoài của người lao động chưa chắc đã là sự thật vì có thể đằng sau vẻ bề ngoài đó là người lao động đang nỗ lực cống hiến sau giờ việc làm để có thể đạt được kết quả tốt nhất.

3.2.4 Giải pháp về lương và phúc lợi

Giải pháp về lương và phúc lợi là công ty đề xuất cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người lao động, đưa ra các chương trình đào tạo, hỗ trợ nhân viên phát triển kỹ năng và nâng cao trình độ để họ có cơ hội thăng tiến và tăng thu nhập trong tương lai. Giải pháp đầu tiên về vấn đề lương cứng của công ty, công ty nên trao đổi rõ ràng với người lao động về vấn đề tiền lương ngay từ đầu buổi phỏng vấn, phải nêu rõ mức lương cứng của thử việc là bao nhiêu và đạt được điều kiện chỉ tiêu nào thì sẽ được lên nhân viên chính thức và được tăng lương đồng thời cũng trao đổi nếu không đạt chỉ tiêu công ty đề ra thì sẽ phải nhận số tiền lương cứng theo công ty đưa ra. Về vấn đề hiện tại lương cứng của các người lao động đang làm việc có thể trực tiếp trao đổi với họ về vấn đề ngân sách công ty đang gặp phải và đồng thời có thể cam kết với họ nếu họ hoàn thành tốt chỉ tiêu công ty đề ra trong lâu bao thì sẽ nhất định tăng lương cứng cho họ và ngược lại nếu không hoàn thành thì vẫn sẽ tiếp tục giữ mức lương cứng như cũ. Giải pháp thứ 2 về khoản phần trăm hoa hồng của công ty thì công ty nên xem xét lại các khoảng phần trăm mà chủ đầu tư thưởng cho mỗi lần giao dịch thành công đồng thời xem xét tham khảo những công ty cùng ngành nghề xem họ đang chi trả phần trăm hoa hồng cho người lao động như thế nào để từ đó có thể làm việc lại với người lao động có thể tăng thêm phần trăm hoa hồng cho người lao động hoặc vẫn giữ nguyên nhưng miễn là phải trao đổi lại với người lao động để làm rõ lý do tại sao lại trả lương phần trăm hoa hồng ít hơn như vậy cho họ để người lao động có thể hiểu rõ và nêu ý kiến cá nhân của mình và hài lòng. Giải pháp thứ 3 công ty nên thông báo với người lao động về ngân sách của công ty hiện nay đang còn gặp nhiều khó khăn nên hiện tại về vấn đề thưởng lễ công ty sẽ không

cung cấp khoản này cho người lao động. Về giải pháp thứ 4 đóng bảo hiểm thì công ty cần phải xem xét lại và đóng bảo hiểm cho tất cả những người lao động để họ có thể gắn bó lâu dài, nếu về ngân sách của công ty thì có thể đưa ra điều kiện cho người lao động để tránh phải đóng hết cho toàn bộ người lao động, ví dụ có thể trao đổi với người lao động rằng nếu người lao động gắn bó với công ty trong khoản thời gian bao lâu thì sẽ được công ty đóng cho bảo hiểm hoặc nếu người lao động muốn đóng luôn thì có thể yêu cầu người lao động viết giấy cam kết làm việc tại công ty tối thiểu trong bao lâu. Về giải pháp thứ 5 về phụ cấp thì công ty có thể cung cấp cho người lao động một khoản chi phí nhỏ để người lao động gửi xe, có thể không cần phải cung cấp nhiều như phụ cấp ăn trưa, phụ cấp xăng xe đi lại,... Nhưng nên cung cấp tiền thêm tiền gửi xe cho người lao động để họ thấy hài lòng khi mỗi ngày đi làm tại công ty đều phải mất phí gửi xe.

3.2.5 Giải pháp nhân tố đào tạo và thăng tiến

Lãnh đạo cần lập ra danh sách về lộ trình thăng tiến dành cho người lao động từ cấp bậc nhỏ nhất đến lớn nhất trong công ty, các thông tin về lộ trình thăng tiến cần phải rõ ràng và minh bạch, cần phải hoàn thành chỉ tiêu công ty đề ra bao nhiêu thì sẽ được thăng chức và gắn bó trong bao lâu, khi đã lập được danh sách về lộ trình thăng tiến rồi thì lãnh đạo cần ngay lập tức tiến hành trao đổi người lao động ở tất cả cấp bậc khác nhau đang làm việc tại công ty GHD

3.2.6 Giải pháp các mối quan hệ trong công việc

Công ty đưa ra thỏa thuận giữa những người lao động như sau: Người tìm được khách hàng được thưởng 50% hoa hồng, người tư vấn khách hàng được thưởng 20% hoa hồng, công ty thưởng 20% hoa hồng, người chăm sóc khách hàng sau giao dịch thưởng 10% hoa hồng.

3.2.7 Giải pháp cá nhân

Bằng cấp không chứng minh được hiệu quả làm việc, những người học vấn cao đòi hỏi có mức lương cao thì cần phải chứng minh qua hiệu quả làm việc mang lại cho doanh nghiệp từ đó mới được tăng lương. Lãnh đạo cần họp và trao đổi với những người lao động học trường giỏi có tiếng tại Hà Nội này để làm rõ vấn đề khiến những người này không hài lòng. Lãnh đạo cần nêu rõ công ty không yêu cầu trình độ bằng cấp mà phải nêu rõ công ty chỉ yêu cầu người lao động đáp ứng được yêu cầu công việc, nếu làm tốt hoàn thành được những chỉ tiêu công ty đề ra thì sẽ sẵn lòng tăng lương, thăng chức cho những người lao động này.

TIỂU KẾT CHƯƠNG III

Ở đầu chương III em đã nêu rõ định hướng phát triển của công ty đề từ đó đưa ra giải pháp phù hợp cho công ty nhằm cải thiện các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động. Em hy vọng nếu các giải pháp này được công ty áp dụng trong thực tế thì có thể giúp công ty khắc phục được những nhân tố khiến người lao động không hài lòng để từ đó người lao động làm việc hiệu quả hơn và tạo ra giá trị cho bản thân cũng như cho công ty.

KẾT LUẬN

Đề tài nghiên cứu “Nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D” nhằm tìm hiểu mức độ hài lòng trong công của người lao động tại công ty GHD cũng như tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động trong công việc để từ đó đưa ra giải pháp thích hợp nhằm duy trì và nâng cao sự hài lòng trong công việc, giúp người lao động gắn bó lâu dài hơn với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy 7 nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động bao gồm: Tính chất công việc, điều kiện làm việc, đánh giá thực hiện công việc, lương và phúc lợi, đào tạo và cơ hội thăng tiến, các mối quan hệ trong công việc và nhân tố cá nhân ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra mức độ ảnh hưởng khác nhau của từng nhân tố tới sự hài lòng của người lao động. Ảnh hưởng lớn nhất là “Lương và phúc lợi”, tiếp theo là “Đánh giá thực hiện công việc”; “Điều kiện làm việc”; “Tính chất công việc”; “các mối quan hệ trong công việc”; “Các nhân tố thuộc về cá nhân” và cuối cùng là “Đào tạo và cơ hội thăng tiến”. Kết quả nghiên cứu này đóng góp vào việc kiểm định mối quan hệ giữa hài lòng với các khía cạnh của công việc và sự hài lòng tổng thể với công việc của người lao động trong khu vực tư. Kết quả nghiên cứu cũng là cơ sở cho việc ra các chính sách về lao động tại công ty, đồng thời nó cũng là một tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu sau này khi nghiên cứu về hài lòng trong công việc của người lao động trong các điều kiện tương tự. Về mặt học thuật, đề tài nghiên cứu một lần nữa khẳng định mối quan hệ giữa hài lòng với các khía cạnh của công việc với sự hài lòng tổng thể của người lao động với công việc. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu đã giúp cho các nhà quản lý trả lời được câu hỏi về các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động trong công việc, cường độ tác động của chúng như thế nào đến mức độ.

Kết quả nghiên cứu cũng đồng thời đưa ra những gợi ý về định hướng, giải pháp cho người lao động làm việc tại công ty bất động sản trong việc duy trì và nâng cao mức độ hài lòng của người lao động trong công việc. Nhìn chung, đề tài nghiên cứu đã hoàn thành được mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra. Em rất mong được sự nhận xét, đóng góp ý kiến của thầy cô giúp em có thể hoàn thiện được dự án tốt hơn.

Em xin trân trọng cảm ơn

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

- (1) Nguyễn Thị Thùy Linh (2019), Các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ công chức tại ngân hàng nhà nước Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao Động - Xã hội.
- (2) Trần Kim Dung (2005), Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam, Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ, Đại học Quốc Gia TP.HCM.
- (3) Trần Kim Dung (2005), Nhu cầu, sự thỏa mãn của nhân viên và mức độ gắn kết đối với tổ chức, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
- (4) Châu Văn Toàn (2009), Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở TP.HCM, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM.

Tiếng Anh

- (1) Adams, J.S., (1963), *"Toward an understanding of inequity"*, Journal of Abnormal Psychology. 67, p. 422-436.
- (2) Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B., (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*, New York: John Wiley.
- (3) Maslow, A. H., 1943. *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50, pp. 370-396.
- (4) McClelland, D., (1988), Human Motivation, Cambridge University Press.
- (5) Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York, p.47
- (6) Vroom, V.H. (1964). Work and motivation, John Wiley and Sons, New York, p.99.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT

Cảm ơn bạn đã tham gia bài khảo sát về sự hài lòng trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần đầu tư Global Housing D của chúng tôi. Chúng tôi hy vọng bạn sẽ trả lời thành thật khi tham gia bài khảo sát này để giúp chúng tôi có thể hiểu hơn về người lao động và hoàn thiện những yêu cầu của người lao động tại công ty.

Chúng tôi muốn nghe phản hồi của bạn để có thể tiếp tục cải thiện giúp Công ty ngày càng phát triển. Vui lòng điền vào khảo sát nhanh này và cho chúng tôi biết suy nghĩ của bạn (câu trả lời của bạn sẽ được ẩn danh).

I. Thông tin cá nhân

1. Bạn giữ chức vụ nào trong công ty?

- ☐ Kinh doanh
- ☐ Kế Toán
- ☐ Marketing
- ☐ Hành chính nhân sự

2. Giới tính?

- ☐ Nam
- ☐ Nữ

3. Tuổi của bạn

- ☐ 18-25
- ☐ 25-32
- ☐ 32-40
- ☐ > 40

4. Bạn làm việc tại công ty được bao lâu?

- ☐ 0-12 tháng
- ☐ 1-2 năm
- ☐ 2-4 năm
- ☐ > 4 năm

II. Nội dung

	CÁC TIÊU CHÍ	MỨC ĐỘ ĐỒNG Ý				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài Lòng	Rất hài lòng
	Tính chất công việc					
1	Công việc có phù hợp với kỹ năng và chuyên môn của anh/chị không?					
2	Công việc có mang lại lợi ích cho kỹ năng của anh/chị không?					
3	Khối lượng công việc của anh/chị có hợp lý không?					
4	Anh/chị có hiểu rõ về nhiệm vụ được giao trong công việc không?					
5	Anh/chị có thấy tầm quan trọng của công việc mình đang làm không?					
6	Công việc có giúp được ích cho mục tiêu tương lai sau này của anh/chị không?					
7	Anh/chị có yêu thích và hài lòng với công việc hiện tại không?					
	Điều kiện làm việc					
8	Anh chị có được làm việc trong môi trường sạch sẽ không?					
9	Nơi làm việc của anh/chị có an toàn không?					
10	Anh chị có được cung cấp đầy đủ các trang thiết bị để phục vụ cho công việc của mình không?					
11	Chỗ làm việc của anh chị có thoải mái không?					

12	Nơi làm việc của anh/chị có cách âm tốt những tiếng ồn, giao thông bên ngoài không?					
13	Anh/chị có hài lòng về nơi làm việc của mình?					
	Đánh giá thực hiện công việc					
14	Anh/chị có được đánh giá công bằng so với các đồng nghiệp khác không?					
15	Lãnh đạo đánh giá đầy đủ những nhiệm vụ anh/chị đã hoàn thành không?					
16	Anh/chị có hài lòng về cách đánh giá của lãnh đạo không?					
	Lương và phúc lợi					
17	Anh/chị có hài lòng về mức lương cứng của mình không?					
18	Anh/chị có hài lòng về lương hoa hồng của công ty?					
19	Anh/chị có hài lòng về thưởng nóng, thưởng lễ, thưởng tháng 13 của công ty không?					
20	Anh/chị có được đóng bảo hiểm đầy đủ không?					
21	Anh/chị có hài lòng về phụ cấp của công ty không?					
22	Anh/chị có hài lòng về mức lương công ty đang chi trả?					
	Đào tạo và cơ hội thăng tiến					
23	Anh/chị có được đào tạo đầy đủ những kỹ năng, kiến thức về chuyên môn công việc của mình tại công ty không?					

24	Quy trình đào tạo của công ty có giúp anh/chị nâng cao năng lực, kiến thức chuyên môn?					
25	Anh/chị có hài lòng về chế độ đào tạo ở công ty không?					
26	Anh/chị có cảm thấy lộ trình thăng tiến tại công ty công bằng không?					
27	Anh/chị có hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty không?					
	Các mối quan hệ trong công việc					
28	Lãnh đạo và đồng nghiệp có giúp đỡ anh/chị trong quá trình thực hiện công việc không?					
29	Anh/chị có cảm thấy đồng nghiệp và lãnh đạo có thiện cảm tốt với mình?					
30	Đồng nghiệp và lãnh đạo có động viên anh/chị mỗi khi anh/chị gặp khó khăn không?					
31	Anh/chị có được nhận đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp để bản thân trở lên tốt hơn trong công việc?					
32	Anh/chị có được nhận đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp để bản thân trở lên tốt hơn trong công việc?					
33	Anh/chị có hài lòng về lãnh đạo và đồng nghiệp của mình không?					

Xin cảm ơn sự hợp tác của anh/chị.

Thời gian khảo sát từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024

PHỤ LỤC 2

KẾT QUẢ BẢNG KHẢO SÁT

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Công việc có phù hợp với kỹ năng và chuyên môn của anh/chị không?	30	1	5	4.07	1.230
Công việc có mang lại lợi ích cho kỹ năng của anh/chị không?	30	1	5	3.87	1.306
Khối lượng công việc của anh/chị có hợp lý không?	30	1	5	3.37	1.474
Anh/chị có hiểu rõ về nhiệm vụ được giao trong công việc không?	30	1	5	3.80	1.324
Anh/chị có thấy tầm quan trọng của công việc mình đang làm không?	30	1	5	4.13	1.074
Công việc có giúp được ích cho mục tiêu tương lai sau này của anh/chị không?	30	2	5	4.10	.923
Anh/chị có yêu thích và hài lòng với công việc hiện tại không?	30	1	5	3.80	1.324
Anh/chị có được làm việc trong môi trường sạch sẽ không?	30	2	5	4.20	.847
Nơi làm việc của anh/chị có an toàn không?	30	2	5	4.13	.900
Anh/chị có được cung cấp đầy đủ các trang thiết bị để phục vụ cho công việc của mình không?	30	1	5	3.53	1.332
Chỗ làm việc của anh/chị có thoải mái không?	30	1	5	3.73	1.311
Nơi làm việc của anh/chị có cách âm tốt những tiếng ồn, giao thông bên ngoài không?	30	1	5	3.20	1.472
Anh/chị có hài lòng về nơi làm việc của mình?	30	1	5	3.83	1.262
Anh/chị có được đánh giá công bằng so với các đồng nghiệp khác không?	30	1	5	3.27	1.388
Lãnh đạo có đánh giá đầy đủ những nhiệm vụ anh/chị đã hoàn thành không?	30	1	5	3.43	1.406
Anh/chị có hài lòng về cách đánh giá của lãnh đạo không?	30	1	5	3.43	1.357
Anh/chị có hài lòng về mức lương cứng của mình không?	30	1	5	2.63	1.497
Anh/chị có hài lòng về lương hoa hồng của công ty?	30	1	5	2.80	1.324
Anh/chị có hài lòng về thưởng nóng, thưởng tháng 13 của công ty không?	30	1	5	2.83	1.510
Anh/chị có được đóng bảo hiểm đầy đủ không?	30	1	5	2.23	1.251
Anh/chị có hài lòng về phụ cấp của công ty không?	30	1	5	2.37	1.450
Anh/chị có hài lòng về mức lương công ty đang chi trả?	30	1	5	2.07	1.230
Anh/chị có được đào tạo đầy đủ những kỹ năng, kiến thức về chuyên môn công việc của mình tại công ty không?	30	2	5	3.97	.928
Quy trình đào tạo của công ty có giúp anh/chị nâng cao năng lực, kiến thức chuyên môn?	30	1	5	4.07	1.048
Anh/chị có hài lòng về chế độ đào tạo ở công ty không?	30	1	5	3.73	1.202
Anh/chị có cảm thấy lộ trình thăng tiến tại công ty công bằng không?	30	1	5	3.70	1.179
Anh/chị có hài lòng về lộ trình thăng tiến tại công ty không?	30	1	5	3.47	1.383
Lãnh đạo và đồng nghiệp có giúp đỡ anh/chị trong quá trình thực hiện công việc không?	30	1	5	3.73	1.202
Anh/chị có cảm thấy đồng nghiệp và lãnh đạo có thiện cảm tốt với mình?	30	1	5	3.47	1.306
Đồng nghiệp và lãnh đạo có đồng viên anh/chị mỗi khi anh/chị gặp khó khăn không?	30	1	5	3.23	1.431
Anh/chị có được nhận đóng góp ý kiến từ lãnh đạo và đồng nghiệp để bản thân trở nên tốt hơn trong công việc?	30	1	5	3.53	1.358
Đồng nghiệp và lãnh đạo có ghi nhận ý kiến của anh/chị mỗi khi anh/chị đưa ra ý kiến đóng góp cho công việc không?	30	1	5	3.83	1.262
Anh/chị có hài lòng về lãnh đạo và đồng nghiệp của mình không?	30	1	5	3.33	1.373
Valid N (listwise)	30				