

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN HỆ THỐNG THÙ LAO LAO
ĐỘNG TẠI CÔNG TY THHH VẬT TƯ Y TẾ AN THỊNH**

Người hướng dẫn : ThS. Vũ Thị Lệ Giang

Họ và tên sinh viên: Đỗ Thị Ngân

Mã sinh viên : 1454010309

Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 6/2024

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đề tài dự án tốt nghiệp: “*Hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh*” là kết quả nghiên cứu của cá nhân em, được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết, kinh nghiệm thực tiễn và dưới sự hướng dẫn khoa học của ThS. Vũ Thị Lệ Giang. Các kết quả nghiên cứu trong dự án tốt nghiệp này là chính xác và hoàn toàn trung thực.

Những số liệu tại các bảng biểu, đồ thị phục vụ cho việc phân tích, nhận xét và đánh giá được em thu thập từ các nguồn thông tin rõ ràng và được ghi trong phần tài liệu tham khảo. Nếu phát hiện có bất kỳ sự không trung thực hoặc gian lận nào em xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước Hội đồng, cũng như kết quả dự án tốt nghiệp này.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin chân thành cảm ơn đến Ban Giám hiệu, quý thầy cô, đặc biệt là các thầy giáo, cô giáo ở khoa Quản Trị Kinh Doanh - Trường Đại học Đại Nam, đã luôn hướng dẫn chỉ bảo, truyền đạt vốn kiến thức và kỹ năng trong suốt quá trình bốn năm học tập tại mái trường.

Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến cô ThS. Vũ Thị Lệ Giang, đã dành nhiều thời gian và tâm huyết, tận tình hướng dẫn, hỗ trợ và đồng hành cùng em trong suốt quá trình thực hiện dự án.

Để hoàn thành được dự án, em nhận được sự hỗ trợ về nguồn số liệu và các ý kiến đóng góp quý báu của ban Giám đốc, các cán bộ công nhân viên đang làm việc tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh đã trả lời bảng hỏi khảo sát. Em xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn, hỗ trợ và đóng góp ý kiến của các anh/chị để hoàn thiện dự án này.

Cuối cùng, em xin gửi lời tri ân sâu sắc đến những người thân yêu trong gia đình đã luôn kề cận, động viên, hỗ trợ về cả vật chất lẫn tinh thần trong suốt quá trình em nghiên cứu hoàn thiện dự án.

Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế nên không thể tránh được những thiếu sót vì vậy em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy giáo, cô giáo để em có thể hoàn thành dự án mà còn là hành trang để em ngày càng hoàn thiện và phát triển bản thân hơn.

Một lần nữa, em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng 05 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Đỗ Thị Ngân

MỤC LỤC

| | |
|---|-----------|
| PHẦN MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài | 1 |
| 2. Mục tiêu nghiên cứu | 1 |
| 2.1. Mục tiêu nghiên cứu tổng quát | 1 |
| 2.2. Mục tiêu nghiên cứu cụ thể | 2 |
| 3. Đối tượng nghiên cứu | 2 |
| 4. Phạm vi nghiên cứu | 2 |
| 5. Phương pháp nghiên cứu..... | 2 |
| 5.1. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu | 2 |
| 5.2. Phương pháp nghiên cứu..... | 4 |
| 6. Kết cấu dự án | 5 |
| CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ HỆ THỐNG THÙ LAO LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP | 6 |
| 1.1. Một số khái niệm..... | 6 |
| 1.1.1. Thù lao lao động | 6 |
| 1.1.2. Hệ thống thù lao lao động | 6 |
| 1.1.3. Kết cấu thù lao lao động..... | 7 |
| 1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến thù lao lao động..... | 13 |
| 1.2.1. Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài | 13 |
| 1.2.2. Các yếu tố thuộc về môi trường doanh nghiệp..... | 14 |
| 1.3. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp | 16 |
| 1.3.1. Mức độ hợp lý về cơ cấu các khoản thù lao lao động trong hệ thống thù lao lao động..... | 16 |
| 1.3.2. Mức độ công bằng, hiệu quả trong phương pháp phân phối thù lao lao động.... | 17 |
| 1.3.3. Mức độ rõ ràng, dễ hiểu | 17 |
| 1.3.4. Đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật | 17 |
| 1.3.5. Đảm bảo tính khuyến khích, tạo động lực lao động cho người lao động | 17 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 1 | 18 |
| CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ Y TẾ AN THỊNH | 19 |
| 2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 19 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1. Giới thiệu khái quát về doanh nghiệp | 19 |
| 2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp | 19 |
| 2.1.3. Ngành nghề kinh doanh của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 20 |
| 2.1.4. Cơ cấu tổ chức và nguồn nhân lực của doanh nghiệp | 21 |
| 2.1.5. Kết quả sản xuất kinh doanh tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 25 |
| 2.2. Thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 28 |
| 2.2.3. Thực trạng phúc lợi tài chính tại Công ty | 37 |
| 2.2.4. Thực trạng thù lao phi tài chính tại Công ty | 44 |
| 2.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác thù lao lao động tại Công ty | 47 |
| 2.3.1 Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài | 47 |
| 2.3.2. Các yếu tố thuộc về phía doanh nghiệp | 48 |
| 2.4. Đánh giá chung về thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 52 |
| 2.4.1. Những kết quả đạt được | 52 |
| 2.4.2. Các hạn chế..... | 54 |
| 2.4.3. Các nguyên nhân..... | 54 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 2 | 57 |
| CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ Y TẾ AN THỊNH | 58 |
| 3.1. Phương hướng và mục tiêu hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh..... | 58 |
| 3.1.1. Định hướng phát triển Công ty | 58 |
| 3.1.2. Mục tiêu hoàn thiện hệ thống công tác thù lao lao động tại Công ty | 58 |
| 3.2. Các giải pháp hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 59 |
| 3.2.1. Hoàn thiện về công tác tiền lương | 59 |
| 3.2.2. Hoàn thiện về công tác khuyến khích tài chính..... | 63 |
| 3.2.3. Hoàn thiện về phúc lợi tài chính..... | 64 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 3 | 66 |
| KẾT LUẬN | 67 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO..... | 68 |

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

| STT | Chữ viết tắt | Nguyên nghĩa |
|-----|--------------|------------------------|
| 1 | BHXH | Bảo hiểm xã hội |
| 2 | BHYT | Bảo hiểm y tế |
| 3 | BHTN | Bảo hiểm thất nghiệp |
| 4 | BNN | Bệnh nghề nghiệp |
| 5 | NLĐ | Người lao động |
| 6 | NNL | Nguồn nhân lực |
| 7 | NSDLĐ | Người sử dụng lao động |

DANH MỤC BẢNG BIỂU

| | |
|--|-----------|
| Bảng 2.1. Cơ cấu lao động Công ty TNHH Vật Tư Y Tế An Thịnh năm 2021 - 2023 | 24 |
| Bảng 2.2: Hoạt động kết quả kinh doanh của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh qua 3 năm..... | 26 |
| Bảng 2.3: Quỹ lương chung của Công ty qua các năm (2021 – 2023) | 29 |
| Bảng 2.4: Kết quả đánh giá sự hài lòng của người lao động về tiền lương | 35 |
| Bảng 2.5: Các hình thức thưởng tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 36 |
| Bảng 2.6: Mức độ hài lòng của NLĐ đối với chính sách thưởng của Công ty | 37 |
| Bảng 2.7: Số lượng lao động được hưởng chế độ thai sản giai đoạn 2021-2023..... | 41 |
| Bảng 2.8: Thống kê tình hình hưởng chế độ thai sản giai đoạn 2021-2023 | 41 |
| Bảng 2.9: Kết quả đánh giá về sự hài lòng với các chế độ phúc lợi..... | 43 |
| Bảng 2.10: Năng lực cán bộ đảm nhiệm công tác quản trị nhân lực tại Công ty .. | 48 |
| Bảng 2.11: Bảng phân tích chỉ tiêu lợi nhuận..... | 51 |

DANH MỤC HÌNH VẼ

| | |
|--|-----------|
| Hình 1.1: Khung nghiên cứu của dự án..... | 3 |
| Hình 1.2: Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp..... | 9 |
| Hình 2.1: Logo Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh..... | 19 |
| Hình 2.2: Sơ đồ tổ chức của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh | 21 |

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quá trình trưởng thành, phát triển của mỗi doanh nghiệp, người lao động chính là nguồn lực sản xuất, là yếu tố chủ chốt ảnh hưởng tới doanh nghiệp. Người lao động là lực lượng trực tiếp tạo ra giá trị kinh tế, nuôi dưỡng văn hóa doanh nghiệp, đóng góp vào tăng trưởng và phát triển chung của doanh nghiệp. Người lao động cũng là một động lực để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Do vậy, việc chăm lo, bảo vệ và tạo ra chính sách phúc lợi, xây dựng hệ thống thù lao lâu dài cho người lao động, xây dựng được mối quan hệ lao động ổn định, bền vững, tiến bộ cũng chính là yếu tố giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Để đạt được mối quan hệ hài hòa, ổn định, doanh nghiệp cần phải coi mỗi người lao động là tài sản vô giá của mình và mỗi người lao động cũng đều nhận thức đầy đủ trách nhiệm của bản thân với sự phát triển chung của doanh nghiệp. Thực tế hiện nay, thù lao lao động ở mỗi doanh nghiệp đóng vai trò then chốt, được coi như một thước đo năng lực doanh nghiệp, thông qua chính sách tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi có thể khẳng định vị thế và uy tín của doanh nghiệp, là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó để có thể thu hút và giữ chân nhân sự tài năng, thu hút được những người lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức thì đòi hỏi bên phía doanh nghiệp cần có một hệ thống thù lao lao động cạnh tranh và công bằng và xây dựng những hình thức khuyến khích, chính sách phúc lợi hợp lý đối với sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp.

Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh cũng như tìm hiểu, nghiên cứu nên em nhận thấy được tầm quan trọng của hệ thống thù lao lao động, cũng như nhận diện được những mặt ưu điểm của thù lao lao động và những điểm hạn chế cần khắc phục. Vậy nên em đã quyết định chọn đề tài: “Hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh” làm đề tài nghiên cứu cho dự án tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu tổng quát

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề cơ sở lý luận, phân tích thực trạng về công tác thù lao lao động đang diễn ra tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh, đánh giá những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế trong công tác thù lao lao động từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty trong khoảng thời gian sắp tới.

2.2. Mục tiêu nghiên cứu cụ thể

Để có thể đạt được mục tiêu tổng quát như phía trên thì dự án sẽ tập trung làm rõ và triển khai các mục tiêu cụ thể như sau:

- (1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận về hệ thống thù lao lao động.
- (2) Phân tích thực trạng thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh từ năm 2021 đến năm 2023.
- (3) Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Hệ thống thù lao lao động của doanh nghiệp nói chung và hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh nói riêng.

4. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Nghiên cứu thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh có địa chỉ tại Số 57, Ngõ 1 Phố Đại Đồng, Phường Thanh Trì, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội.

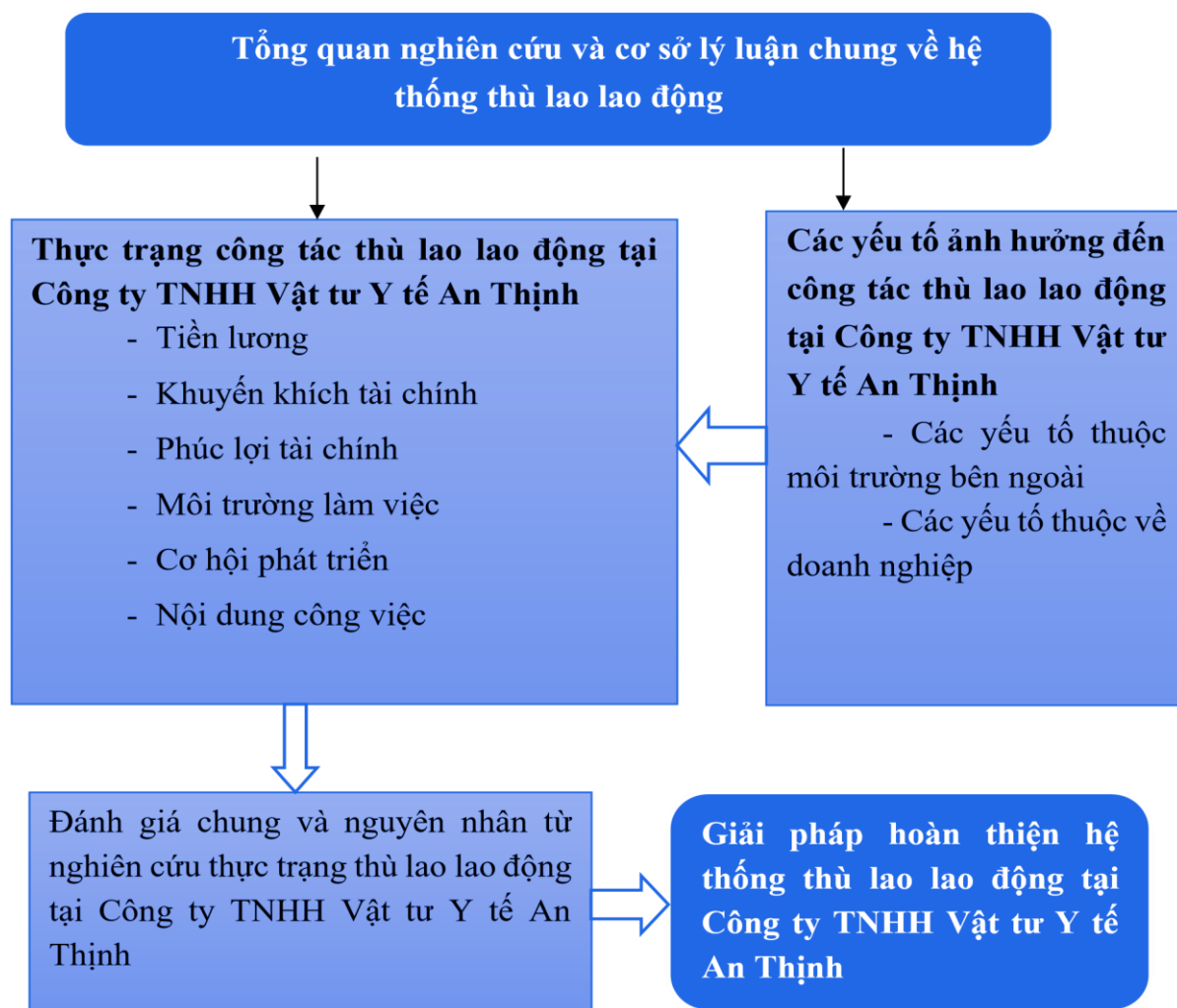
Về thời gian: Nghiên cứu dữ liệu thứ cấp từ năm 2021 đến năm 2023; dữ liệu sơ cấp từ 01/2024 đến tháng 05/2024 để thấy được xu hướng thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

Về nội dung: Hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh. Sẽ bao gồm hệ thống thù lao tài chính: tiền lương, khuyến khích tài chính, phúc lợi tài chính và hệ thống thù lao phi tài chính: môi trường làm việc, cơ hội phát triển, nội dung công việc.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu

Khung nghiên cứu với các bước từ tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận về hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp, thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh và các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh (xem hình 1).



(Nguồn: Sinh viên đề xuất)

Hình 1.1: Khung nghiên cứu của dự án

❖ Quy trình nghiên cứu

Để thực hiện khung nghiên cứu nói trên, đề tài thực hiện theo quy trình nghiên cứu cụ thể như sau:

Thứ nhất, xây dựng cơ sở lý thuyết về thù lao lao động và kết cấu của thù lao lao động trong doanh nghiệp: Tổng hợp các kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước đây về cơ sở lý luận của thù lao lao động trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, xác lập khung lý thuyết về thù lao lao động trong doanh nghiệp.

Thứ hai, đề tài thu thập dữ liệu thứ cấp từ việc tổng hợp tài liệu từ các nguồn khác nhau như: danh sách ngành nghề kinh doanh; cơ cấu tổ chức; lịch sử hình thành và phát triển; cơ cấu tổ chức từ phòng Kinh Doanh và tình hình lao động, báo cáo kết quả kinh doanh, bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương, quy chế tiền lương thưởng, phụ cấp từ năm 2021 đến năm 2023 tại phòng Tài chính – Kế toán. Và tham khảo từ các nguồn như: Giáo trình về quản trị nhân lực, Giáo trình quản trị thù lao lao động, Giáo trình quản trị tiền lương,...

Thứ ba, để thu thập dữ liệu sơ cấp sau khi thiết kế phiếu điều tra, để tiến hành điều tra và khảo sát nhân viên đang làm việc tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh từ việc khảo sát được tổng hợp và xử lý dữ liệu.

Thứ tư, xử lý số liệu về tiêu chí đánh giá công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh. Trên cơ sở đó phân tích, đánh giá thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh và đưa ra những hạn chế và nguyên nhân. Từ đó đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

5.2.1. Phương pháp thu thập thông tin

Nguồn thông tin và số liệu thứ cấp: Số liệu thứ cấp được tổng hợp từ các báo cáo hoạt động kinh doanh và báo cáo tài chính năm 2021 - 2023 của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh, từ quy chế lương, thưởng của Công ty.

Nguồn thông tin sơ cấp: Phương pháp điều tra được sử dụng để đánh giá hiệu quả của công tác thù lao lao động, các phương pháp khác để làm cơ sở đưa ra nhận xét và kết luận. Sử dụng mẫu bảng hỏi gồm những câu hỏi đã chuẩn bị trước và có thang điểm đánh giá liên quan đến công tác thù lao lao động. Phiếu điều tra được thiết kế gồm 11 câu hỏi với các nội dung đánh giá sự hợp lý, khoa học về công tác thù lao lao động của Công ty dựa trên mức độ đồng ý theo thang điểm với công tác thù lao lao động của Công ty. Từ đó rút ra được những nhận định khách quan về công tác thù lao lao động của Công ty.

5.2.2. Phương pháp phân tích, xử lý số liệu

Dự án sử dụng phương pháp thống kê phân tích, tổng hợp, so sánh: Sử dụng phương pháp này, tác giả đánh giá, phân tích thực trạng và đưa ra được nguyên nhân của những hạn chế trong công tác quản trị thù lao lao động của Công ty. Cụ thể:

Phương pháp thống kê - phân tích:

Dự án chủ yếu sử dụng nguồn số liệu được cung cấp từ phòng Hành chính Nhân sự, phòng Tài chính - Kế toán của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh. Ngoài những tài liệu được cung cấp trực tiếp từ Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh, còn có các tài liệu, văn bản khác từ các cơ quan quản lý nhà nước, sách báo, mạng internet. Tất cả các tài liệu đều được tổng hợp, phân tích nhằm đánh giá thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty, chỉ rõ những kết quả đạt được cũng như những hạn chế và nguyên nhân, làm cơ sở đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty trong thời gian tới.

Phương pháp điều tra xã hội học:

Sử dụng bảng hỏi để đánh giá mức độ tạo động lực làm việc thông qua công tác thù lao lao động (lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi,...) cho NLĐ.

(1) Đối tượng điều tra: NLĐ làm việc tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

(2) Quy mô mẫu: Tiến hành điều tra 33 phiếu/33 nhân viên. Trong đó, có 3 phiếu đối với cán bộ quản lý các phòng ban: Kinh Doanh, Hành chính Nhân sự, Tài chính - Kế toán) và 30 phiếu đối với NLĐ.

(3) Địa điểm khảo sát: Tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

(4) Thời gian khảo sát: Tháng 04/2024.

(5) Cách thức tiến hành điều tra: Bảng hỏi được phát ngẫu nhiên cho nhân viên và quản lý tại Công ty.

(6) Xử lý phiếu thu hồi được: Thông tin số liệu sơ cấp được nhập, thống kê, xử lý số liệu trên máy tính bằng ứng dụng MS Excel.

Dựa vào số liệu thống kê được tổng hợp, phân tích để tìm ra nhu cầu và mức độ hài lòng của nhân viên trong công tác thù lao lao động tại Công ty.

Phương pháp so sánh tổng hợp:

Dự án sử dụng các số liệu từ các phòng ban của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh qua các năm trong giai đoạn từ 2021 - 2023, trên cơ sở đó so sánh giữa các năm, tổng hợp số liệu để thấy được xu hướng phát triển của Công ty, xu hướng phát triển nguồn nhân lực trong Công ty và sự thay đổi về công tác thù lao lao động của Công ty giữa các năm sau đó so sánh công tác thù lao lao động của Công ty với các Công ty khác trên địa bàn để có đánh giá khách quan về thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

6. Kết cấu dự án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, dự án tốt nghiệp được kết cấu gồm ba chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận chung về hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ HỆ THỐNG THÙ LAO

LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Thù lao lao động

Theo Lê Thanh Hà (2009), “Thù lao lao động là tất cả những khoản thu nhập mà người lao động nhận được từ phía người sử dụng lao động thông qua việc bán sức lao động” [9].

Theo Trương Minh Đức (2012), “Thù lao lao động thực chất đó là tất cả các khoản mà người lao động được nhận thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa người lao động và người thuê lao động. Hệ thống thù lao đối với người lao động được chia làm hai phần chính đó là thù lao tài chính và thù lao phi tài chính” [11].

Và có thể hiểu theo một cách khác thì thù lao lao động là tất cả các khoản mà người lao động nhận được thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa người lao động với người sử dụng lao động. Có nhiều cách tiếp cận hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp như: thù lao tài chính, thù lao phi tài chính, thù lao trực tiếp, thù lao gián tiếp, thù lao cố định, thù lao cơ bản, khuyến khích tài chính và phúc lợi;...

1.1.2. Hệ thống thù lao lao động

Trong một doanh nghiệp, các thời kỳ khác nhau, mục tiêu khác nhau thì tỷ lệ các yếu tố trong tổng thù lao cũng khác nhau. Hoặc các doanh nghiệp khác nhau, mục tiêu khác nhau và các điều kiện khác nhau, các yếu tố của thù lao có thể giống nhau nhưng tỷ lệ của từng yếu tố trong tổng thể lại rất khác nhau. Do vậy, hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp có thể được xây dựng với nhiều yếu tố thành phần theo các tỷ lệ khác nhau sao cho phù hợp với các điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp và từng thời kỳ phát triển.

Theo Đỗ Thị Tươi (2021), “Hệ thống thù lao lao động là tập hợp các yếu tố thù lao lao động có mối quan hệ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau theo các quy luật nhất định để tạo thành một chỉnh thể nhằm đạt được các mục tiêu của nhà quản trị mà từng yếu tố riêng lẻ của thù lao lao động không đạt được hoặc chỉ đạt được một phần” [3].

Các mục tiêu và yêu cầu của hệ thống thù lao lao động

Thù lao lao động có ảnh hưởng lớn đến lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc của người lao động. Từ đó, quyết định đến chất lượng sản phẩm, hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.

Mục tiêu cơ bản của thù lao lao động là thu hút những người lao động phù hợp với yêu cầu công việc, giữ gìn và động viên, tạo động lực để người lao động thực hiện công việc tốt nhất.

Khi đưa ra các quyết định thù lao cần xem xét các yêu cầu:

Hệ thống thù lao phải hợp pháp: Tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành như lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội...

Hệ thống thù lao phải cạnh tranh: Đề thu hút người lao động có chất lượng cao vào làm việc cho tổ chức.

Hệ thống thù lao phải tạo động lực cho người lao động: Phải có tác dụng khuyến khích người lao động cố gắng làm việc ngày một hiệu quả hơn, trên cơ sở thù lao phải được trả công bằng, hợp lý, thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần cho người lao động, đồng thời gắn được nhu cầu của người lao động với mục tiêu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Hệ thống thù lao phải hiệu quả và hiệu suất: Hiệu quả thể hiện thông qua việc đạt mục tiêu của tổ chức, hệ thống có thể duy trì và thực hiện trong một khoảng thời gian để người lao động có thể phấn đấu và đạt được mong đợi của họ.

1.1.3. Kết cấu thù lao lao động

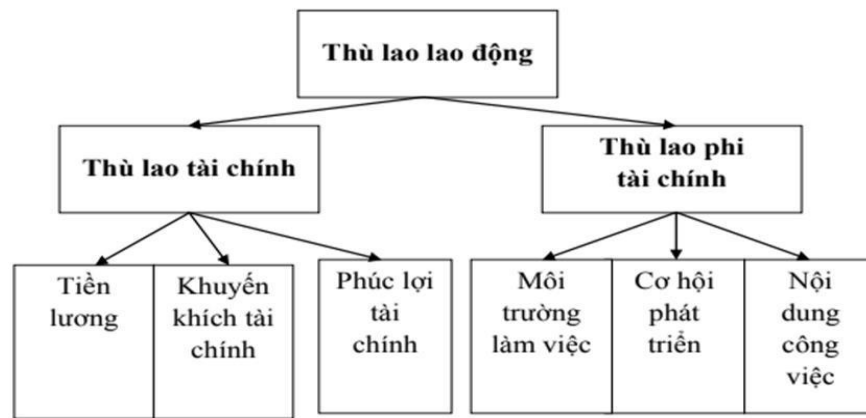
Hệ thống thù lao lao động gắn bó chặt chẽ với kết cấu thù lao lao động. Nếu hệ thống thù lao lao động là một hệ thống thống nhất bao gồm các yếu tố của thù lao lao động có quan hệ và liên hệ lẫn nhau thì kết cấu thù lao lao động là tổng thể các mối quan hệ và liên hệ đó. Kết cấu thù lao lao động không nằm ngoài hệ thống thù lao lao động. Đã là hệ thống thì phải có kết cấu. Như vậy, kết cấu thù lao lao động là sự phân chia và kết hợp các yếu tố của thù lao lao động theo một hệ thống nhất định nào đó nhằm thực hiện các chức năng của quản trị thù lao lao động và quản trị nhân lực.

Theo Đỗ Thị Tươi (2021), “Kết cấu thù lao lao động bao gồm thù lao tài chính và thù lao phi tài chính” [9].

Thù lao tài chính là các khoản thù lao được doanh nghiệp được thực hiện thông qua các công cụ bằng vật chất, giúp người lao động tái sản xuất sức lao động. Bao gồm các khoản như lương cơ bản, phụ cấp lương, tiền thưởng cố định hàng năm, hoa hồng, phân chia lợi nhuận, phân chia năng suất, bảo hiểm, trợ cấp xã hội, phúc lợi tài chính, an ninh xã hội... Trong đó lương cơ bản là nền tảng của hệ thống tiền lương.

Thù lao phi tài chính được hiểu là những lợi ích tinh thần mà NLĐ nhận được từ nội dung công việc (như: công việc hấp dẫn, nhiệm vụ thích thú, trách nhiệm công việc, tính ổn định của công việc và thời gian làm việc linh hoạt,...), cơ hội phát triển như: cơ hội thăng tiến, cơ hội đào tạo, bồi dưỡng...) và môi trường làm việc (như: bầu không khí làm việc, quan hệ ứng xử trong doanh nghiệp, điều kiện làm việc và vệ sinh an toàn lao động, công bằng trong doanh nghiệp...).

Phạm vi nghiên cứu của dự án, em tiếp cận thù lao tài chính và thù lao phi tài chính trong doanh nghiệp. Các thành phần của thù lao tài chính và phi tài chính được thể hiện qua hình 1.1 sau:



Hình 1.1: Kết cấu thù lao lao động

(Nguồn: Đỗ Thị Tươi, *Quản trị thù lao lao động*, 2021)

1.1.3.1. Thù lao tài chính

A. Tiền lương

Khái niệm tiền lương

Theo Nguyễn Tiệp (2005) cho rằng: “Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung - cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động” [7].

Tại Điều 90 của Bộ Luật Lao động năm 2019 điều quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác” [4].

Tiền lương là công cụ quan trọng trong thù lao lao động. Tiền lương trong doanh nghiệp là số tiền mà doanh nghiệp trả cho NLĐ tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà đã hao phí trong quá trình thực hiện những công việc được giao. Các doanh nghiệp xây dựng hệ thống tiền lương phải đảm bảo được đời sống của NLĐ, cạnh tranh được với mức tiền lương cơ bản trên thị trường nhằm thu hút và giữ chân NLĐ.

Cách tính lương cần thiết kế phù hợp gắn với vị trí công việc đảm nhận, kết quả làm việc và năng lực của NLĐ. Tùy theo từng cá nhân NLĐ, nhóm lao động cụ thể, doanh nghiệp xác định phù hợp với mục tiêu của chính sách tiền lương của doanh nghiệp với đối tượng đó. Tiền lương là một trong các công cụ tạo động lực lao động, nếu thiết kế hệ thống lương phù hợp thì tiền lương có tác dụng thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả làm việc, đồng thời tiền lương mang tính cạnh tranh, tăng vị thế của doanh nghiệp và thu hút được lao động giỏi về cống hiến cho doanh nghiệp. Ngược lại, nếu hệ thống tiền lương không phù hợp sẽ không tạo được động lực cho NLĐ, không khai thác được tiềm năng và không giữ chân được NLĐ.

Ý nghĩa của tiền lương

Đối với người lao động:

Là một phần thu nhập chủ yếu của người lao động, là phương tiện chủ yếu để duy trì sự tồn tại và phát triển của người lao động và gia đình của họ.

Thể hiện giá trị của người lao động trong xã hội và trong gia đình, do đó họ có quyền tự hào khi có tiền lương cao.

Thể hiện ở mức độ đối xử của người sử dụng lao động đối với người lao động khi họ đi bỏ công sức ra để làm việc cho người chủ...

Đối với doanh nghiệp:

Là một khoản chi phí bắt buộc, do đó muốn tăng lợi nhuận và hạ giá thành sản phẩm, doanh nghiệp phải biết quản lý và tiết kiệm chi phí tiền lương.

Là một phương tiện rất hữu hiệu để thu hút những NLĐ có tay nghề cao có thể tạo ra sự thành công và hình ảnh đẹp của doanh nghiệp trên thị trường lao động.

Nguyên tắc trả lương

Trả lương phải dựa trên sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ. Mức lương được trả phải lớn hơn hoặc bằng tiền lương tối thiểu. Phải đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động phải cao hơn tốc độ tăng của lương bình quân.

Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Dựa trên cơ sở tính toán lượng tiền phải trả cho NLĐ mà có các hình thức trả lương như sau:



Hình 1.2: Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

(Nguồn: Nguyễn Quốc Tuấn, *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực* (2006))

Hình thức trả lương theo thời gian:

Khái niệm: Hình thức trả lương theo thời gian là hình thức trả lương cho NLĐ được tính trên cơ sở thời gian làm việc thực tế và trình độ thành thạo nghề nghiệp của họ.

Theo Nguyễn Quốc Tuấn và các tác giả khác (Quản trị nguồn nhân lực, 2006, tr.238) thì hình thức lương theo thời gian thường áp dụng đối với công việc quản lý và các bộ phận văn phòng, còn trong các bộ phận sản xuất chỉ thường được sử dụng ở những bộ phận không thể tiến hành định mức được do tính chất công việc đòi hỏi tính chính xác cao hoặc hoạt động sản xuất theo dây chuyền [6].

Hình thức trả lương theo thời gian có hai loại là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn và hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.

Hình thức trả lương theo sản phẩm:

Theo Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân (2012): Là hình thức trả lương cho người lao động dựa trên đơn giá tiền lương theo sản phẩm và số lượng sản phẩm [8].

Theo Trần Kim Dung (2008): Là hình thức trả lương căn cứ vào số lượng và chất lượng sản phẩm mà người lao động tạo ra và đơn giá tiền lương theo sản phẩm để trả lương cho người lao động [10].

Tiền lương theo sản phẩm được xây dựng trên cơ sở định mức lao động, đó là mức sản xuất trung bình tiên tiến mà phần đông những NLD có thể đạt được, đảm bảo tốc độ tăng tiền lương tương ứng với tốc độ tăng năng suất lao động.

Phạm vi áp dụng: Hình thức này áp dụng cho những người làm công nhân sản xuất ở các doanh nghiệp sản xuất.

Hình thức trả lương khoán:

Theo Trần Kim Dung (2008): Đây là một dạng biến tướng của lương sản phẩm, thường áp dụng cho những công việc mà giao từng chi tiết, bộ phận riêng lẻ sẽ không có lợi ích bằng việc giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định [10].

Phạm vi áp dụng: Chế độ này áp dụng cho những công việc được giao khoán cho công nhân. Thường áp dụng trong ngành nông nghiệp, ngành xây dựng cơ bản hoặc một số ngành khác khi công nhân làm các công việc mang tính đột xuất, công việc không thể xác định một định mức lao động ổn định.

Trong trường hợp này các doanh nghiệp sẽ sử dụng các hợp đồng giao khoán để làm việc và đưa ra mức thù lao phù hợp. Sau khi đã hoàn thành phải bàn giao cho bên giao khoán kết quả công việc đó. Bên giao khoán nhận kết quả công việc và có trách nhiệm trả cho bên nhận khoán tiền thù lao đã thỏa thuận.

B. Khuyến khích tài chính

Theo Đỗ Thị Tươi (2022): “Khuyến khích tài chính là khoản tiền ngoài tiền lương mà người lao động nhận được nhờ sự hỗ trợ tăng thêm của họ trong quá trình làm việc. Đó là khoản thù lao tác động đến hành vi lao động của người lao động để họ thực hiện tốt hơn các tiêu chuẩn mà người sử dụng lao động đề ra” [3].

Theo Lê Thanh Hà (2009), “Khuyến khích tài chính là những khoản tiền phụ thêm cho người lao động ngoài tiền lương, tiền công nhằm hướng vào kết quả thực hiện công việc của người lao động” [9].

Các khuyến khích tài chính cùng với tiền lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho người lao động sử dụng như biện pháp khuyến khích vật chất có hiệu quả đối với NLD, nhằm tác động đến động cơ, thái độ, năng suất, hiệu quả làm việc của người lao động.

Mục đích của các khuyến khích tài chính là tác động tới hành vi lao động, nhằm hoàn thiện sự thực hiện công việc của NLĐ, nâng cao năng suất lao động của họ. Ngày nay, khuyến khích tài chính càng trở nên quan trọng vì nhu cầu tăng năng suất và nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Thiết kế và sử dụng một chương trình khuyến khích có hiệu quả là một vấn đề chiến lược quan trọng của quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp. Các chương trình khuyến khích tài chính hiện nay các doanh nghiệp thường áp dụng là:

Tăng lương tương xứng thực hiện công việc: Dựa vào việc đánh giá thực hiện công việc và tỷ lệ tăng lương tương xứng. Hình thức này thường đi kèm tăng lương để điều chỉnh mức sống, tăng lương cho nâng cao trình độ hoặc tăng lương theo thâm niên.

Đối với tập thể: Trả lương theo sản phẩm tập thể, trả lương khoán, trả lương theo giờ tiêu chuẩn...

Tiền thưởng: Chi trả một lần vào cuối năm cuối quý hoặc chi đột xuất để ghi nhận thành tích xuất sắc, hoàn thành tốt công việc, hoàn thành trước thời hạn...

Phần thưởng: Thù lao một lần cho thành tích tốt của NLĐ và có thể trả bằng hiện vật.

C. Phúc lợi tài chính

Theo Đỗ Thị Tươi(2022): “Phúc lợi tài chính là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng hỗ trợ cuộc sống cho người lao động. Phúc lợi thường được biểu hiện dưới dạng như: bảo hiểm sức khỏe; bảo hiểm xã hội; các chế độ thai sản, ốm đau, tiền trả cho ngày nghỉ Lễ, nghỉ Tết, các ngày nghỉ theo quy định của pháp luật” [3].

Theo Trương Minh Đức (2012): “Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng hỗ trợ cuộc sống cho người lao động như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm y tế, hỗ trợ nhà ở, phương tiện đi lại,...” [11].

Vậy ta có thể hiểu phúc lợi tài chính chính là một phần nhằm duy trì lôi kéo người có tài về làm việc cho doanh nghiệp. Hiện nay, khi tiền lương của NLĐ ở mức cao thì phía doanh nghiệp có xu hướng tăng các khoản phúc lợi để thu hút và giữ chân nhân tài cho doanh nghiệp. Phúc lợi có thể tiếp cận gồm 2 loại là phúc lợi tài chính và phúc lợi phi tài chính. Trong đó, phúc lợi tài chính là những phúc lợi do doanh nghiệp hỗ trợ cho người lao động dưới dạng lợi ích tài chính.

Phúc lợi tài chính được chia làm hai loại:

Phúc lợi bắt buộc: Phúc lợi bắt buộc là các phúc lợi tối thiểu mà các tổ chức phải đưa ra theo yêu cầu của pháp luật. Đây là những phúc lợi nhằm đảm bảo về vật chất và tinh thần cho NLĐ hoặc người thân trong gia đình khi họ không may bị mất hoặc giảm một phần khả năng lao động do ốm đau, thai sản, tai nạn, hết tuổi lao động hoặc qua đời. Tại Việt Nam, các phúc lợi bắt buộc bao gồm các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động bao gồm các chế độ hưu trí, tử tuất; ốm đau, thai sản; trợ cấp thất nghiệp; chế độ

tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bảo hiểm y tế... Các phúc lợi bảo hiểm: Bảo hiểm sức khỏe; Bảo hiểm nhân thọ, Bảo hiểm mất khả năng lao động. Và các phúc lợi bảo đảm: Bảo đảm thu nhập, Bảo đảm hưu trí,... ngoài ra phía doanh nghiệp có thể tạo ra cho NLĐ được hưởng các chương trình phúc lợi khác như: xe đưa đón nhân viên, căng tin phục vụ bữa trưa miễn phí hay như các câu lạc bộ giải trí thể thao.

Phúc lợi tự nguyện: Là khoản phúc lợi mà doanh nghiệp tự đưa ra, phù hợp với khả năng tài chính của mình cũng như năng lực của người lao động, nhằm khuyến khích người lao động làm việc, an tâm công tác và gắn bó với công ty nhiều hơn.

Có rất nhiều phúc lợi tự nguyện để doanh nghiệp có thể áp dụng thực hiện như: Chế độ thưởng hấp dẫn, chế độ tiền lương hấp dẫn, tăng lương hàng năm, nghỉ phép năm, du lịch cùng Công ty, thực hiện các chương trình đào tạo chuyên môn, kiểm tra sức khỏe định kỳ, trợ cấp làm thêm giờ, trợ cấp ngày nghỉ lễ, trợ cấp ăn trưa, thưởng cổ phiếu, trợ cấp điện thoại, trợ cấp đi lại, trợ cấp nơi ở và nhiều trợ cấp khác.

1.1.3.2. Thù lao phi tài chính

Trong nền kinh tế thị trường, bên cạnh các yếu tố vật chất, các yếu tố phi vật chất cũng có ảnh hưởng rất lớn đến việc thu hút và giữ chân người lao động. Đó chính là các yếu tố thuộc về thù lao phi tài chính trong hệ thống thù lao lao động tại doanh nghiệp.

Môi trường làm việc

Bầu không khí làm việc: Một bầu không khí làm việc căng thẳng, đơn điệu, đầy áp lực và sự đổ kỵ sẽ gây ức chế đối với NLĐ, ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. Ngược lại, một bầu không khí làm việc tối ưu có sự kết nối, tin tưởng và tôn trọng giữa các thành viên trong tập thể thì sẽ tạo hiệu quả làm việc cao hơn.

Quan hệ ứng xử trong doanh nghiệp: Thái độ ứng xử của người quản lý đối với cấp dưới có tác động mạnh mẽ đến tinh thần làm việc của tập thể người lao động. Sự quan tâm của người quản lý đến đời sống tinh thần của NLĐ như biểu dương, khen thưởng, quan tâm thông cảm, giám sát ân cần, chu đáo, phê bình đúng lúc đúng chỗ và giúp đỡ,... sẽ được người lao động đón nhận như một khoản thù lao lao động.

Điều kiện làm việc và vệ sinh an toàn lao động: Điều kiện làm việc thoải mái, tiện lợi, an toàn hạn chế đến mức thấp nhất những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe của người lao động, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả làm việc của toàn doanh nghiệp.

Công bằng trong doanh nghiệp: Sự công bằng trong doanh nghiệp được thể hiện trên hai khía cạnh đó là công bằng trong phân phối và công bằng trong thủ tục. Công bằng trong phân phối là sự nhận thức công bằng từ doanh nghiệp, cụ thể là công bằng về những kết quả liên quan đến tiền lương, tiền thưởng, sự công nhận. Điều này có nghĩa rằng bất cứ ai trong doanh nghiệp đều phải tuân theo một cách bình đẳng và doanh

ng nghiệp có các chính sách, quy trình và thủ tục công bằng để đi đến các quyết định chính xác sẽ tạo cho người lao động nhận thức họ được đối xử một cách công bằng.

Nội dung công việc

Theo Đỗ Thị Tươi (2021): “Nội dung công việc gồm bản thân công việc là một thành tố quan trọng động viên người lao động. Người lao động sẽ cảm thấy hăng hái làm việc nếu công việc hấp dẫn, tạo được hứng thú, đòi hỏi tính trách nhiệm cao. Người lao động cảm thấy được thỏa mãn khi làm một công việc hấp dẫn, một nhiệm vụ thích thú, thu hút họ trong quá trình thực hiện” [3]

Tính ổn định công việc: Tính ổn định công việc được hiểu luôn có việc làm và không bị thất nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường có nhiều thay đổi và cạnh tranh nhưng doanh nghiệp luôn tạo đầy đủ công ăn việc làm cho người lao động, người lao động không bị đẩy ra khỏi quá trình sản xuất, tạo cho họ niềm tin vào công việc, vào doanh nghiệp. Nếu người lao động có một công việc không ổn định và nguy cơ mất việc cao, họ chắc chắn sẽ không thể hài lòng. Và nếu thất nghiệp họ sẽ cảm thấy tồi tệ hơn nên chính vì vậy NLĐ rất sợ thất nghiệp, sợ mất việc làm cho nên khi làm công việc có tính ổn định cao cũng được coi là sự đền đáp từ doanh nghiệp đối với người lao động.

Thời gian làm việc linh hoạt: Giờ làm việc uyển chuyển, người lao động được chọn giờ giấc làm việc phù hợp với hoàn cảnh của từng người. Người lao động được phép làm việc khẩn trương, làm thêm giờ để hoàn thành công việc trong một ít ngày thay vì phải làm việc cả tuần lễ. Có nhiều cách để thực hiện thời gian làm việc linh hoạt thông qua tuần làm việc nén, giờ làm việc nén hoặc tự do làm việc tại nhà và quan trọng là phải hoàn thành định mức công việc đã được giao và bảo đảm hoàn toàn độ chính xác.

Cơ hội phát triển

Cơ hội phát triển bao gồm các cơ hội được học tập nâng cao trình độ, mở rộng các kiến thức kỹ năng, có cơ hội tích lũy thêm kinh nghiệm, các cơ hội thăng tiến, đề bạt hoặc phát triển bản thân, tự khẳng định bản thân.

Khi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, mở rộng thêm các kiến thức, kỹ năng có liên quan không những giúp người lao động giải quyết công việc có hiệu quả hơn mà còn tạo nền tảng để họ phát triển bản thân.

1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến thù lao lao động

1.2.1. Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài

1.2.1.1. Thị trường lao động

Tình hình cung, cầu lao động, thất nghiệp trên thị trường là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến số lượng tiền lương mà doanh nghiệp lựa chọn chi trả để thu hút và gìn giữ người lao động có trình độ. Chủ doanh nghiệp sẽ dựa vào tình hình này để đưa ra mức

lương sao cho hợp lý vừa thu hút được những lao động có tay nghề, có trình độ vào doanh nghiệp, vừa giữ gìn nguồn lao động hiện có.

Các doanh nghiệp có xu hướng thông qua những hấp dẫn từ tiền lương để thu hút nhân tài từ các doanh nghiệp cạnh tranh khác. Do đó, những biến động do cung cầu của thị trường lao động sẽ tác động tới tiền lương và đặc biệt, ảnh hưởng đến thù lao lao động của doanh nghiệp. Sự khan hiếm nguồn cung nhân lực trên thị trường lao động cũng có thể ảnh hưởng đến khả năng nhảy việc của người lao động trong doanh nghiệp, hoặc gây ra những khó khăn trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực khan hiếm. Đòi hỏi chính sách thù lao lao động của doanh nghiệp phải linh hoạt, đáp ứng được mục tiêu duy trì nguồn nhân lực hiện tại và có khả năng thu hút được nhân lực khan hiếm trên thị trường.

1.2.1.2. Tình trạng nền kinh tế

Tình trạng của nền kinh tế đang suy thoái hay đang tăng trưởng nhanh sẽ tạo cho doanh nghiệp có khuynh hướng hạ thấp hoặc tăng lương cho người lao động. Bởi vì, trong điều kiện nền kinh tế suy thoái nguồn cung lao động tăng lên, còn trong điều kiện nền kinh tế tăng trưởng thì việc làm được tạo ra và cầu về lao động lại tăng lên. Nền kinh tế phát triển tốt, thường tác động tích cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh, tài chính quốc gia, nhu cầu và mức sống của người lao động thường cao hơn. Ngược lại, khi nền kinh tế suy thoái nhu cầu về lao động giảm, cung lao động tăng các doanh nghiệp có thể giảm các mức thù lao lao động xuống.

1.2.1.3. Pháp luật và quy định của nhà nước

Các doanh nghiệp đều phải tuân thủ theo các quy định về pháp luật lao động của Nhà nước bao gồm các chính sách về tiền lương (lương tối thiểu, quy định trả lương làm thêm giờ...), quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chế độ bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động, nghỉ phép...

Doanh nghiệp khi xây dựng hệ thống thù lao lao động cần phải xem xét vấn đề về mức lương tối thiểu và các quy định khi xây dựng hệ thống thù lao lao động. Nếu doanh nghiệp khi xây dựng và triển khai hệ thống thù lao lao động không đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành thì sẽ phải đối mặt với nguy cơ bị thanh tra lao động và chịu các hình phạt tương ứng khiến NLD mất đi sự an tâm làm việc khi quyền lợi của họ bị ảnh hưởng.

1.2.2. Các yếu tố thuộc về môi trường doanh nghiệp

1.2.2.1. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh

Các đơn vị thành công và có kết quả sản xuất tốt thường có khuynh hướng trả mức lương cho NLD cao hơn mức lương trung bình của thị trường bên ngoài và ngược lại. Bên cạnh tiền lương, các doanh nghiệp có kết quả hoạt động sản xuất tốt thường có ảnh hưởng thuận lợi trong việc xây dựng các chương trình khuyến khích tài chính và

phúc lợi. Đối với các tổ chức mà hoạt động kinh doanh gặp khó khăn, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh thấp thì họ thường có xu hướng chỉ đảm bảo các quyền lợi cơ bản về lương và các loại phúc lợi tài chính bắt buộc, còn những khoản phúc lợi tài chính tự nguyện và các chương trình khuyến khích tài chính ít hoặc không được quan tâm, chú trọng.

1.2.2.2. Đội ngũ nguồn nhân lực

Đội ngũ nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ xây dựng hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến hệ thống thù lao lao động. Nếu số lượng đảm bảo, năng lực, kinh nghiệm của đội ngũ tốt sẽ xây dựng được hệ thống thù lao lao động nói chung và thù lao lao động nói riêng khoa học, vừa đảm bảo thù lao lao động công bằng, tương ứng với cống hiến của NLĐ, vừa phát huy được vai trò của thù lao lao động trong doanh nghiệp (đạt mục tiêu của doanh nghiệp như tăng năng suất lao động, hiệu quả làm việc, duy trì nhân lực, thu hút nhân tài,...). Nếu đội ngũ nguồn nhân lực thiếu về số lượng, yếu về năng lực, sẽ hạn chế trong việc tiếp cận, triển khai các văn bản pháp lý của Nhà nước. Quan trọng hơn là họ không đủ khả năng để xây dựng được hệ thống thù lao lao động phù hợp với doanh nghiệp, từ đó không phát huy được hiệu quả của hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp.

1.2.2.3. Đánh giá thực hiện công việc

Các chính sách thù lao lao động của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng trực tiếp tới hệ thống đánh giá thực hiện công việc. Các công tác kế hoạch hoá nguồn nhân lực, tuyển mộ, tuyển chọn, đào tạo phát triển, tạo động lực trong lao động... đều ảnh hưởng tới quá trình đánh giá thực hiện công việc của NLĐ. Nó ảnh hưởng tích cực tới kết quả đánh giá thực hiện công việc. Nếu các chính sách nhân sự đúng đắn thì sẽ kích thích NLĐ làm việc, từ đó công tác đánh giá sẽ có chất lượng hơn. Nếu như chính sách nhân sự không phù hợp sẽ gây ức chế cho NLĐ, từ đó không kích thích được năng lực làm việc của họ, gây ảnh hưởng tới quá trình đánh giá cũng như chất lượng đánh giá.

Công tác đánh giá thực hiện công việc thực sự phát huy tác dụng khi kết quả đánh giá được sử dụng cho các hoạt động quản trị nhân lực khác như: Tuyển dụng, đào tạo, phát triển, bố trí nhân sự, kế hoạch hóa nguồn nhân lực, phân tích công việc... Kết quả đánh giá thực hiện công việc thật sự có ích với NLĐ khi kết quả đánh giá tác động tới lợi ích của họ như tiền lương, tiền thưởng, cơ hội thăng tiến hay các vấn đề khác như kỷ luật lao động.

Người đánh giá có vai trò là người quyết định cuối cùng đến kết quả đánh giá thực hiện công việc của NLĐ. Công tác đánh giá thực hiện công việc phụ thuộc rất nhiều vào ý kiến chủ quan và trình độ của người đánh giá. Người đánh giá càng có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn vững vàng bao nhiêu thì càng giảm khả năng mắc phải những lỗi trong đánh giá bấy nhiêu.

1.2.2.4. Phân tích công việc

Sản phẩm chính của phân tích công việc là bản mô tả công việc. Bản mô tả công việc là một trong những căn cứ để xây dựng tiêu chuẩn thực hiện công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc. Bản mô tả công việc miêu tả cụ thể các yếu tố về công việc như: Mô tả công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc, tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc. Các tiêu chuẩn thực hiện công việc có chính xác, có gắn với công việc đó hay không là phụ thuộc vào công tác phân tích công việc trong tổ chức có được chú trọng hay không.

Do đó, trước khi xây dựng hệ thống thù lao lao động, doanh nghiệp cần chú ý đến công tác phân tích công việc bởi đó sẽ là nguyên liệu đầu vào cho hệ thống đánh giá. Ngoài ra, việc kết hợp chặt chẽ giữa bản mô tả công việc và các tiêu chuẩn đánh giá sẽ làm tăng tính chặt chẽ trong hệ thống nguồn nhân lực và NLD sẽ tin tưởng hơn vào hệ thống đánh giá. Có thể nói phân tích công việc là yếu tố quan trọng nhất, quyết định đến sự thành công của một hệ thống thù lao lao động. Nó giúp xác định chính xác khả năng nào là cần thiết, năng lực, tiêu chí nào mới là yếu tố quyết định tới kết quả cuối cùng.

1.2.2.5. Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Khả năng tài chính của doanh nghiệp thể hiện qua một số chỉ tiêu về doanh thu, lợi nhuận, khả năng thanh toán, tỷ suất sinh lời, vốn, tài sản... Liên quan hệ thống thù lao lao động, khả năng tài chính thể hiện qua quỹ lương, quỹ thưởng, quỹ phúc lợi và các hoạt động thù lao phi tài chính dành cho người lao động.

1.2.2.6. Quan điểm của nhà doanh nghiệp về thù lao lao động

Quan điểm của lãnh đạo trong doanh nghiệp về thù lao ảnh hưởng nhiều đến thù lao lao động của NLD. Nếu lãnh đạo doanh nghiệp thấy được tầm quan trọng của thù lao lao động, xem đó là một trong các công cụ quản trị có tác động lớn đến các hoạt động quản trị nhân lực nói chung và tác động đến kết quả quản trị kinh doanh thì họ chú trọng hơn, có những đầu tư thỏa đáng hơn cho hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp và ngược lại.

1.3. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp

1.3.1. Mức độ hợp lý về cơ cấu các khoản thù lao lao động trong hệ thống thù lao lao động

Thù lao là khoản tiền công bù đắp cho sức lao động đã bỏ ra để thực hiện một công việc, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc theo thời gian lao động hoặc theo thỏa thuận giữa các bên. Cơ cấu thù lao bao gồm: Thù lao cơ bản, các khuyến khích, phúc lợi. Vì vậy mức độ hợp lý về cơ cấu các khoản thù lao lao động trong hệ thống thù lao lao động được tính bằng tỷ lệ % các khoản thù lao trong tổng thù lao tài chính.

1.3.2. Mức độ công bằng, hiệu quả trong phương pháp phân phối thù lao lao động

Mức độ công bằng, hiệu quả trong phương pháp phân phối thù lao lao động thể hiện ở mức thù lao trả cho NLĐ không nên thấp hơn so với mặt bằng giá công lao động chung của loại lao động đó trên thị trường, đồng thời các chế độ thù lao lao động phải đáp ứng được nhu cầu cơ bản của NLĐ để giữ chân nhân viên giỏi. Chế độ thù lao lao động phải thỏa đáng, đảm bảo tái sản xuất sức lao động; NLĐ có nhiều cơ hội để phát triển và để cho họ thấy được tương lai tốt đẹp khi làm việc lâu dài tại tổ chức.

1.3.3. Mức độ rõ ràng, dễ hiểu

Khi xây dựng chế độ thù lao lao động trong tổ chức cần đảm bảo tính minh bạch, rõ ràng, dễ tính, dễ hiểu, dễ bao quát quản lý. Nếu tiêu chí này luôn được đảm bảo thì người lao động có thể tự tính toán được thu nhập của mình, người lao động hiểu và dễ dàng tham gia bàn luận, thương lượng về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và các chế độ thù lao khác, tránh phát sinh các tranh chấp không đáng có.

1.3.4. Đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật

Các quy định của chế độ thù lao lao động cần đảm bảo tuân thủ pháp luật lao động của nhà nước như không trả lương thấp hơn tiền lương tối thiểu của nhà nước; không trả lương làm thêm giờ, làm đêm thấp hơn quy định hiện hành của pháp luật lao động, tuân thủ việc tham gia bảo hiểm cho NLĐ,... Do vậy việc đánh giá tỷ lệ các nội dung được quy định trong thù lao lao động có tuân thủ đúng quy định của pháp luật hay không là một trong các tiêu chí đánh giá thù lao lao động của doanh nghiệp.

1.3.5. Đảm bảo tính khuyến khích, tạo động lực lao động cho người lao động

NLĐ có năng suất, chất lượng lao động cao thì phải được hưởng mức thù lao lao động cao hơn NLĐ có năng suất, chất lượng lao động thấp; Làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, làm như nhau hưởng như nhau và mức thù lao phải hợp lý, thỏa đáng. Chế độ thù lao lao động được áp dụng phải đảm bảo thu hút được sự chú ý của NLĐ và thúc đẩy họ phấn đấu cố gắng làm việc, kích thích ý chí làm việc của NLĐ.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương này đã trình bày các lý thuyết liên quan đến nhân lực và thù lao lao động, cũng như quy trình xây dựng chương trình hệ thống thù lao lao động, ngoài ra còn nêu được lý thuyết về các nhân tố bên trong và bên ngoài ảnh hưởng tới thù lao lao động. Một hệ thống thù lao tổng thể được doanh nghiệp xây dựng kết hợp giữa các thành phần của thù lao tài chính bao gồm tiền lương, khuyến khích tài chính, phúc lợi và các thành phần của thù lao phi tài chính như: môi trường công việc, nội dung công việc và cơ hội phát triển,... theo một cách tối ưu nhất.

Nội dung thù lao lao động bao gồm:

Thù lao tài chính: Tiền lương, Khuyến khích tài chính, Phúc lợi tài chính.

Thù lao phi tài chính: Môi trường làm việc, cơ hội phát triển, nội dung công việc.

Yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài: bao gồm luật pháp và quy định của nhà nước, khu vực địa lý, tình trạng nền kinh tế, thị trường lao động.

Yếu tố thuộc về phía doanh nghiệp: bao gồm loại hình tổ chức, quy mô tổ chức, lĩnh vực kinh doanh, đội ngũ nguồn nhân lực, khả năng tài chính của doanh nghiệp, quan điểm của nhà lãnh đạo.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ Y TẾ AN THỊNH

2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

2.1.1. Giới thiệu khái quát về doanh nghiệp

Tên Công ty: Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

Tên viết tắt: AN THỊNH MED CO.,LTD

Tên thương mại: AN THỊNH MEDICAL EQUIPMENTS LIMITED COMPANY



Hình 2.1: Logo Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

(Nguồn: Phòng Kinh doanh)

Mã số thuế: 0108593411

Địa chỉ: Số 57, Ngõ 1 Phố Đại Đồng, Phường Thanh Trì, Quận Hoàng Mai, TP.Hà Nội

Email: anthinhmedical.ltd@gmail.com

Năm thành lập: 18/01/2019

Đại diện pháp luật: Ông Phạm Cao Thành

Vốn điều lệ: 3.000.000.000 VNĐ

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp

Thành lập từ năm 2019 Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh được biết đến là đơn vị chuyên cung cấp các vật tư – y tế cho các bệnh viện, trung tâm y tế, phòng khám tại Việt Nam. Trong quá trình hoạt động và phát triển của mình, An Thịnh không ngừng nỗ lực, phát triển, phấn đấu để đưa tới cho quý khách hàng những sản phẩm tốt cùng dịch vụ chu đáo, tận tâm, tuyệt vời tới khách hàng. Cho đến nay An Thịnh tự hào là đơn vị hợp tác với nhiều khách hàng là các doanh nghiệp, bệnh viện, trung tâm y tế, phòng y tế lớn nhỏ trên cả nước.

Các sản phẩm đã và đang được sử dụng tại các bệnh viện như: Bệnh viện Bạch Mai; Bệnh viện TƯQĐ 108; Bệnh viện Đại học Y Hà Nội; Bệnh viện Nhi Trung Ương; Bệnh viện Da Liễu;... và các bệnh viện đa khoa tỉnh toàn quốc. Luôn đặt lợi ích và sự hài lòng của khách hàng làm kim chỉ nam hoạt động.

Hiện tại, An Thịnh có một văn phòng và một kho bãi tại Hà Nội. Với hệ thống phân phối, kho bãi đạt tiêu chuẩn ISO9001, GSP trong quản lý và phân phối vật tư y tế, cùng đội ngũ nhân sự nhiệt huyết và tận tâm, phía Công ty luôn cam kết đem đến những sản phẩm và dịch vụ tốt nhất cho các bệnh viện trên cả nước. Và xem dịch vụ khách hàng là trọng tâm để không ngừng nâng cao chất lượng chăm sóc y tế thông qua việc nâng cao tiêu chuẩn phân phối xứng đáng với vai trò dẫn đầu trong lĩnh vực phân phối vật tư - y tế tại Việt Nam.

Trong hành trình 5 năm phát triển (từ năm 2019 – 2023), Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh luôn cố gắng nỗ lực với mục tiêu cao là mang lại sự hài lòng cho các khách hàng thông qua những vật tư - y tế, dụng cụ y tế tiên tiến nhất. Công ty rất vinh dự khi có cơ hội làm việc với những khách hàng mới, có thêm thời gian để hiểu thêm về các đối tác, những khách hàng đã là bạn trong những năm qua và công ty đang cố gắng tạo ra sự tiến bộ ngày càng mạnh mẽ. Luôn làm việc chăm chỉ, lắng nghe và thay đổi làm mới để cố gắng đáp ứng nhu cầu kinh doanh trong mảng lĩnh vực này và hy vọng sẽ luôn đồng hành cùng khách hàng để ngày càng xây dựng một tương lai lành mạnh tốt đẹp hơn.

2.1.3. Ngành nghề kinh doanh của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

Hoạt động kinh doanh chính của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh là kinh doanh mặt hàng thuốc, vật tư y tế. Đây là hoạt động cốt lõi đem về doanh thu, lợi nhuận chủ yếu cho Công ty.

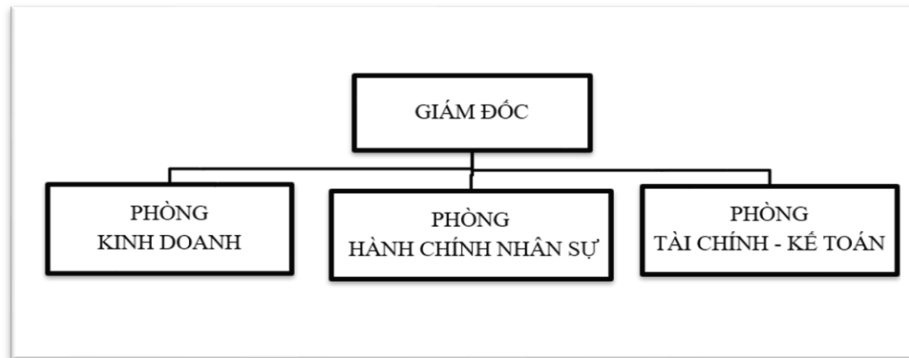
Ngoài ra, các ngành nghề kinh doanh của Công ty bao gồm:

1. Bán buôn đồ dùng khác cho gia đình
2. Bán buôn máy vi tính, thiết bị ngoại vi và phần mềm
3. Bán buôn thiết bị và linh kiện điện tử, viễn thông
4. Bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy khác
5. Bán lẻ thuốc, dụng cụ y tế, mỹ phẩm và vật phẩm vệ sinh trong các cửa hàng chuyên doanh
6. Kho bãi và bốc xếp, lưu giữ hàng hóa - Kinh doanh các mặt hàng kháng sinh:
7. Kháng sinh nhóm beta-lactam: Amoxicilin; Ampicilin + sulbactam; Cefuroxim;
8. Cefpodoxim...
9. Kháng sinh nhóm macrolid: Azithromycin; Roxithromycin...
10. Kháng sinh trong quinolon: Ciprofloxacin; Levofloxacin; Ofloxacin...
11. Hoạt động dịch vụ hỗ trợ trực tiếp cho vận tải đường bộ
12. Cung cấp dịch vụ ăn uống theo hợp đồng không thường xuyên với khách hàng.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức và nguồn nhân lực của doanh nghiệp

1. Cơ cấu tổ chức

Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh hoạt động theo một quy trình khép kín, theo sự chỉ đạo từ cấp trên xuống cấp dưới. Các thành viên trong công ty được phân chia nhiệm vụ, trách nhiệm rõ ràng, có sự thống nhất của Giám đốc, chỉ đạo cho toàn bộ hoạt động của công ty. Cơ cấu tổ chức của An Thịnh được cấu thành theo sơ đồ dưới đây:



Hình 2.2: Sơ đồ tổ chức của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

(Nguồn: Phòng Kinh doanh)

Chức năng và nhiệm vụ

Giám đốc:

Giám đốc Công ty là ông Phạm Cao Thành, là người lãnh đạo toàn bộ mọi hoạt động, có quyền điều hành cao nhất. Trong quá trình kinh doanh, Giám đốc công ty luôn là người định hướng chiến lược kinh doanh, kế hoạch kinh doanh tại công ty. Trách nhiệm và quyền hạn cụ thể của Giám đốc như sau:

- Quyết định mọi vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày.
- Là người định hướng và lập kế hoạch kinh doanh.
- Bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm các chức vụ khác trong công ty.
- Tiếp xúc, gặp gỡ và giao dịch và ký kết hợp đồng với các bên đối tác, khách hàng...
- Báo cáo quyết toán tài chính hàng năm
- Là người đại diện theo pháp luật của công ty, thay mặt công ty chịu trách nhiệm trước pháp luật và giải quyết các vấn đề liên quan đến công ty.

Phòng Kinh doanh:

- Tiếp nhận các hoạt động kinh doanh, quyết định các kế hoạch kinh doanh, trực tiếp tổ chức hoạt động kinh doanh.
- Tham mưu giúp Giám đốc trong công tác kế hoạch hoá hoạt động đầu tư, quản lý đầu tư của Công ty theo đúng quy định của Nhà Nước.

- Theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc lập, thực hiện điều chỉnh kế hoạch kinh doanh trong Công ty.
- Tổ chức phân công theo dõi, kiểm tra quá trình thực hiện các hợp đồng, các dự án đã được phê duyệt và ký kết, báo cáo kịp thời cho Giám đốc nắm bắt được tình hình chi đạo kinh doanh.
- Tiếp thị, tìm kiếm đối tác, mở rộng thị trường.
- Lập báo cáo bán hàng, công nợ hàng tháng; tham mưu cho lãnh đạo về lĩnh vực tổ chức quản lý kinh doanh hàng ngày.

Phòng Hành chính Nhân sự:

- Thực hiện các công việc liên quan đến hành chính như quản lý văn thư, văn phòng và tài sản, vật dụng chung trong văn phòng Công ty, tiếp khách.
- Thực hiện công tác nhân sự gồm tuyển mộ, duy trì và đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho tổ chức, như tuyển dụng nhân sự, tính lương - bảo hiểm, đào tạo nhân viên.
- Báo cáo về tình hình sử dụng nguồn nhân lực định kỳ cho Giám đốc, xây dựng định biên nhân sự và các quy chế - quy định làm việc.
- Tham mưu cho Giám đốc về phương hướng tổ chức nhân sự, đề xuất các giải pháp gia tăng hiệu suất làm việc.

Phòng Tài chính - Kế toán:

- Lập báo cáo tài chính tổng hợp cùng các báo cáo chi tiết về thu nhập, chi, bảng cân đối kế toán, báo cáo lưu chuyển tiền tệ theo định kỳ gửi cho Giám đốc.
- Thực hiện các nghiệp vụ kế toán lao động tiền lương, chế độ chính sách, vật tư tài sản, khấu hao tài sản cố định theo quy định, công nợ chính xác, kịp thời.
- Kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện các quy định về quản lý tài chính, chế độ tài sản.
- Thực hiện dự toán thu, chi hàng năm, chế độ chi trả cho người lao động, chế độ quản lý tài sản, công nợ, xử lý mất mát, hư hỏng, thiếu hụt tài sản.
- Vạch ra kế hoạch cụ thể liên quan đến các khoản tiền cần phải chi, cung cấp hướng dẫn cụ thể về cách chi các khoản tiền này và lịch trình hoàn trả các khoản vay.
- Tư vấn cho ban lãnh đạo Công ty các phương thức tài chính tốt nhất để đem lại lợi nhuận cao nhất và giúp doanh nghiệp tìm kiếm nguồn tài chính trong dài hạn với chi phí thấp nhất.
- Quản lý các giao dịch mua - bán, kiểm soát dòng tiền trong doanh nghiệp và các công việc khác liên quan đến chuyên môn.
- Thực hiện việc nộp thuế và các khoản phải đóng góp khác theo quy định của pháp

luật.

- Thực hiện các thủ tục giao dịch với Ngân hàng có mở tài khoản; phát hành và luân chuyển các chứng từ kế toán theo quy định.
- Tổ chức bảo quản lưu trữ các chứng từ, sổ sách kế toán theo đúng quy định.

Nhìn chung, bộ máy tổ chức của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh có quy mô nhỏ với số lượng nhân viên không quá lớn, công ty phân bổ số nhân lực đảm nhiệm từng chức năng, nhiệm vụ một cách phù hợp. Đồng thời, các bộ phận phòng ban chức năng được phân công nhiệm vụ rõ ràng thể hiện tính chuyên môn hóa cao.

Các bộ phận quan trọng và chủ chốt chiếm đa số nhân sự trong công ty. Mỗi bộ phận đều có một nhà quản lý giúp cho việc theo dõi, giám sát công việc kịp thời nhanh chóng. Sự phối hợp giữa quản lý cấp cao và quản lý cấp trung khá chặt chẽ khiến việc kiểm tra giám sát và ra các quyết định kịp thời. Việc phân công nhiệm vụ rõ ràng khiến sự phối hợp giữa các phòng ban của công ty diễn ra một cách nhịp nhàng.

2. Đặc điểm lao động của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

Lao động là một trong ba yếu tố của quá trình sản xuất kinh doanh và là yếu tố quyết định của quá trình. Do vậy cơ cấu và đặc điểm của đội ngũ lao động có ảnh hưởng rất lớn đến việc hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

Tình hình lao động của Công ty trong 3 năm gần đây từ 2021 đến 2023 khá ổn định và số lượng người lao động tăng dần đều qua các năm.

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động Công ty TNHH Vật Tư Y Tế An Thịnh năm 2021 - 2023

| Chỉ tiêu | Năm 2021 | | Năm 2022 | | Năm 2023 | |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
| Tổng số lao động | 21 | 100% | 22 | 100% | 33 | 100% |
| Phân theo giới tính | | | | | | |
| Nam | 8 | 38 % | 10 | 45% | 21 | 63% |
| Nữ | 13 | 62% | 12 | 55% | 12 | 37% |
| Phân theo độ tuổi | | | | | | |
| Dưới 25 tuổi | 4 | 19% | 5 | 23% | 7 | 21% |
| Từ 25 đến 35 tuổi | 17 | 81% | 17 | 77% | 26 | 79% |
| Phân theo thâm niên công tác | | | | | | |
| Dưới 1 năm | 3 | 14% | 1 | 4% | 8 | 24% |
| Từ 1 đến 4 năm | 4 | 19% | 8 | 36% | 16 | 48% |
| Trên 4 năm | 14 | 67% | 13 | 60% | 9 | 28% |
| Phân theo trình độ học vấn | | | | | | |
| Sau Đại học | 1 | 4% | 2 | 10% | 3 | 10% |
| Đại học | 18 | 86% | 20 | 90% | 23 | 70% |
| Cao đẳng | 2 | 10% | 0 | 0 | 7 | 20% |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Trong hai năm trở lại đây số lượng lao động tại Công ty chưa có sự biến động mạnh về nguồn lao động tại Công ty. Và trong khoảng thời gian năm 2023 thì số lượng lao động tăng lên đến 33 nhân viên. Xét trong hai năm 2021, 2022 thì cơ cấu lao động nam luôn ít hơn nữ qua các năm và sự phát triển về cơ cấu giới tính cả nam và nữ chưa có sự đồng đều như sau:

- + Năm 2021 tỉ trọng lao động nữ 62%, nam là 38%.
- + Năm 2022 tỉ trọng lao động nam 45% tăng 7%, nữ là 55% giảm 7%.
- + Năm 2023 tỉ trọng lao động nam 63% tăng 18%, nữ 37% giảm 18%.

Mặt khác, đội ngũ lao động của Công ty có độ tuổi lao động bình quân nằm trong mức từ 25 đến 35 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất lên đến 81% tương đương 17 NLD so với

tổng số lao động năm 2021. Mặt khác do đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty trong lĩnh vực kinh doanh về vật tư, y tế nên chính vì lao động làm việc tại Công ty chủ yếu từ 25 đến 35 tuổi. Đây là nhóm người lao động đã có kinh nghiệm, chín chắn, tỉ mỉ, chịu khó, có năng lực và ít có sự thay đổi công việc.

Nhìn vào bảng trên ta có thể thấy, số lượng lao động năm 2023 có thâm niên dưới 1 năm là 8 người chiếm 24% và số lượng lao động năm 2022 có thâm niên từ 1 - 4 năm là 4 người chiếm 36%, số lượng lao động năm 2021 có thâm niên trên 4 năm là 14 người chiếm 67%. Công ty có cơ cấu lao động được phân bổ tương đối đồng đều giữa các nhóm thâm niên công tác, tuy nhiên nhóm có thâm niên trên 4 năm chiếm tỷ lệ khá cao so với các nhóm thâm niên khác trong những năm 2021 và năm 2022.

Theo thống kê số lao động trong Công ty có trình độ đại học chiếm 90% tổng lao động. Năm 2021 thì số lao động có trình độ sau Đại học chỉ chiếm 4% và số lao động trình độ Cao đẳng năm 2023 chiếm 20%. Hiện tại lao động của Công ty còn nhiều hạn chế trong vấn đề chuyên môn. Cụ thể, tại phòng Kế toán nhân lực vẫn yếu trong kỹ năng hạch toán, đối chiếu công nợ, nhập liệu vẫn xảy ra sai sót thường xuyên.

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy nhân lực của công ty phần lớn nữ sẽ có số lượng cao hơn nam hầu hết qua các năm 2021, 2022. Và số người từ 25 đến 35 tuổi chiếm khá lớn trong năm 2021 đạt 81%. Đây là lực lượng lao động chính của công ty, là độ tuổi sung sức nhất và có tinh thần làm việc cao, luôn luôn cầu tiến trong công việc, tạo nên một môi trường làm việc trẻ và năng động. Về trình độ, công ty sử dụng cả lực lượng lao động có trình độ Đại học và Sau Đại học, Cao đẳng trong đó lực lượng nhân viên đại học chiếm phần lớn 90%, 86% và 70% qua các năm. Như vậy có thể thấy chất lượng lao động của công ty là tốt, có trình độ chuyên môn cao, thoả mãn yêu cầu công việc, đồng thời đây cũng là cơ sở để công ty từng bước phát triển.

2.1.5. Kết quả sản xuất kinh doanh tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

Dưới đây là bảng tổng hợp các chỉ tiêu từ Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh trong ba năm từ 2021 – 2023. Từ số liệu được tổng hợp trong bảng trên có thể thấy rõ tình hình biến động của các chỉ tiêu kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty từ năm 2021-2023 như sau:

Bảng 2.2: Hoạt động kết quả kinh doanh của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh qua 3 năm

ĐVT: 1000đ

| Chỉ tiêu | Năm | | | Chênh lệch | | Chênh lệch | |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2022/2021 | | 2023/2022 | |
| | | | | Mức | Tỷ lệ (%) | Mức | Tỷ lệ (%) |
| 1. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ | 48.139.090 | 76.548.085 | 98.918.621 | 28.408.995 | 59,0 | 22.370.536 | 29.2 |
| 2. Giá vốn hàng bán | 40.705.811 | 61.653.306 | 71.979.487 | 20.947.495 | 51,5 | 10.326.181 | 16.7 |
| 3. Lãi gộp | 7.433.279 | 14.894.779 | 26.939.134 | 7.461.500 | 100,4 | 12.044.355 | 80.9 |
| 4. Chi phí bán hàng | 3.050.668 | 4.924.058 | 11.127.638 | 1.873.390 | 61,4 | 6.203.580 | 126.0 |
| 5. Chi phí quản lý doanh nghiệp | 2.711.983 | 5.095.259 | 7.087.615 | 2.383.276 | 87,9 | 1.992.356 | 39.1 |
| 6. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh | 1.670.628 | 4.875.462 | 8.723.881 | 3.204.834 | 191,8 | 3.848.419 | 78.9 |
| 7. Doanh thu hoạt động tài chính | 1.522 | 2.832 | 6.349 | 1.310 | 86,1 | 3.517 | 124.2 |
| 8. Chi phí tài chính | 1.357.210 | 2.259.824 | 5.317.119 | 902.614 | 66,5 | 3.057.295 | 135.3 |
| 9. Lợi nhuận từ hoạt động tài chính | -1.355.688 | -2.256.992 | -5.310.770 | -901.304 | 66,5 | -3.053.778 | 135.3 |
| 10. Thu nhập khác | 122.633 | 465.527 | 1.097.102 | 342.894 | 279,6 | 631.575 | 135.7 |
| 11. Chi phí khác | 733 | - | - | -733 | -100,0 | - | - |
| 12. Lợi nhuận khác | 121.900 | 465.527 | 1.097.102 | 343.627 | 281,9 | 631.575 | 135.7 |
| 13. Tổng lợi nhuận trước thuế | 436.840 | 3.083.997 | 4.510.213 | 2.647.157 | 606,0 | 1.426.216 | 46.2 |
| 14. Thuế thu nhập doanh nghiệp | 122.315 | 863.519 | 1.262.860 | 741.204 | 606,0 | 399.340 | 46.2 |
| 15. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp | 314.525 | 2.220.478 | 3.247.353 | 1.905.953 | 606.0 | 1.026.876 | 46.2 |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Qua bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của công ty, ta nhận thấy rằng tổng doanh thu của công ty tăng từ 48.139.090 ngàn đồng năm 2006 lên 76.548.085 ngàn đồng năm 2022, tức tăng 28.408.995 ngàn đồng, tương đương 59%. Sang năm 2023, tổng doanh thu tăng lên 98.918.621 ngàn đồng, vượt hơn năm 2021 là 29.2%. Từ năm 2021 - 2023, tổng doanh thu tăng là do công ty mở rộng quy mô kinh doanh, làm ăn có uy tín, thu hút được nhiều khách hàng và đối tác, đồng thời công ty cũng áp dụng nhiều biện pháp nhằm tăng doanh thu và lợi nhuận như: tăng cường quảng cáo, chăm sóc khách hàng.

Tuy tổng doanh thu tăng cao nhưng tình hình chi phí của công ty cũng có chiều hướng tăng cao. Năm 2021 tổng chi phí của công ty là 47.826.405 ngàn đồng đến năm 2022 tổng chi phí là 73.932.447 ngàn đồng, tăng 26.106.042 ngàn đồng tức tăng 54,6% so với 2021. Năm 2023 tổng chi phí của công ty tăng 95.511.859 ngàn đồng, tức tăng 21.579.412 ngàn đồng, tương đương tăng 29,2% so với 2022.

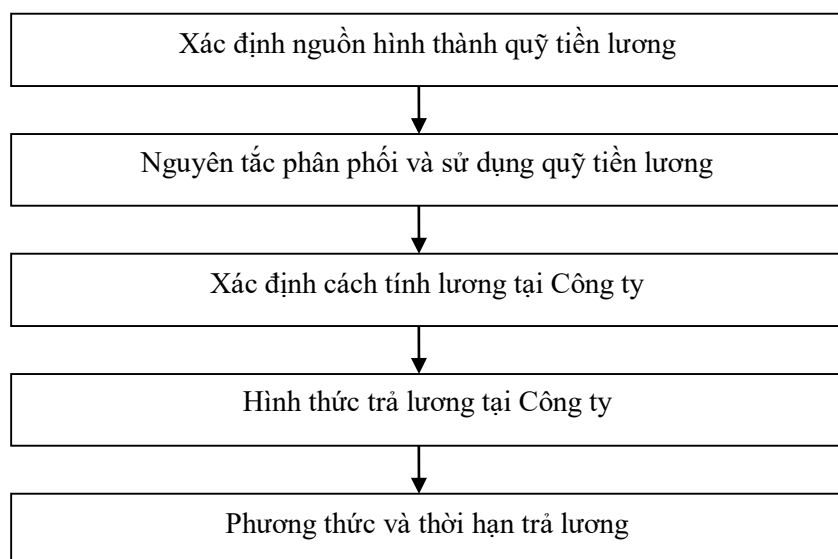
Tốc độ tăng của chi phí thấp hơn tốc độ tăng của doanh thu nên tổng lợi nhuận của công ty cũng đều tăng qua 3 năm. Năm 2021 so với năm 2022, lợi nhuận tăng 1.905.953 ngàn đồng, tương đương 606%, lợi nhuận tăng vượt bậc là do công ty không ngừng mở rộng quy mô kinh doanh và năm 2023 tổng lợi nhuận tăng 1.026.876 ngàn đồng, tương đương 46.2% so với năm 2022, từ kết quả trên cho thấy nỗ lực của công ty trong quá trình đẩy mạnh hoạt động kinh doanh của mình để gia tăng doanh thu, lợi nhuận cho Công ty.

Nhìn chung, tổng lợi nhuận của Công ty đều tăng qua 3 năm. Năm 2022 so với năm 2021, lợi nhuận tăng 1.905.953 ngàn đồng, tương đương 606%, lợi nhuận tăng vượt bậc là do công ty không ngừng mở rộng quy mô kinh doanh và năm 2023 tổng lợi nhuận tăng 1.026.876 ngàn đồng, tương đương 46.2% so với năm 2022, từ kết quả trên cho thấy nỗ lực của Công ty trong quá trình đẩy mạnh hoạt động kinh doanh của mình để gia tăng doanh thu, lợi nhuận cho công ty. Nhìn chung hoạt động kinh doanh của Công ty qua 3 năm khá hiệu quả hàng năm đều có lãi.

2.2. Thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

2.2.1. Thực trạng tiền lương tại Công ty

Hệ thống trả lương của Công ty gồm các bước sau:



Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ kinh doanh của Công ty xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả cho người lao động, bao gồm các nguồn sau:

- + Quỹ tiền lương được trích từ doanh thu
- + Quỹ tiền lương theo đơn giá
- + Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.
- + Quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang
- + Quỹ tiền lương làm thêm giờ

Quỹ tiền lương áp dụng theo công thức sau:

$$F \text{ nguồn tiền lương} = F_{đg} + F_{dp}$$

Trong đó:

F nguồn tiền lương: Tổng nguồn để trả lương của Công ty

F_{đg}: Quỹ tiền lương theo đơn giá và được xác định theo công thức:

$$F_{đg} = DT \times ĐG (\text{đ}/1.000\text{đ } DT)$$

Trong đó:

DT: Doanh thu của Công ty

ĐG: Đơn giá tiền lương

F_{dp}: Quỹ dự phòng từ năm trước

Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu áp dụng theo công thức sau:

$$V_{\text{đg}} = \frac{[L_{\text{db}} \times TL_{\text{mincty}} \times (H_{\text{cb}} + H_{\text{pc}})] \times 12 \text{ tháng} + V_{\text{ttld}}}{DT}$$

Trong đó:

$V_{\text{đg}}$: Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu

L_{db} : Lao động định biên của Công ty

TL_{mincty} : Tiền lương tối thiểu của Công ty

H_{cb} : Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân

H_{pc} : Hệ số phụ cấp bình quân trong đơn giá tiền lương

V_{ttld} : Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm

DT : Tổng doanh thu kế hoạch

Quỹ tiền lương kế hoạch tính theo đơn giá tiền lương là:

$$V_{\text{khdg}} = V_{\text{đg}} \times C_{\text{sxkh}}$$

Trong đó:

V_{khdg} : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương

$V_{\text{đg}}$: Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu

C_{sxkh} : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch về tổng doanh thu

Bảng 2.3: Quỹ lương chung của Công ty qua các năm (2021 – 2023)

| STT | Năm | ĐVT | QKH | QTH | QKH/QTH (%) |
|-----|------|------|-----------|-----------|----------------|
| 1 | 2021 | Ng.đ | 1.316.459 | 1.362.720 | 96,61 |
| 2 | 2022 | Ng.đ | 1.369.571 | 1.380.910 | 99,18 |
| 3 | 2023 | Ng.đ | 1.989.631 | 1.992.141 | 99,87 |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Ta có thể thấy quỹ lương chung cho toàn Công ty tăng lên đáng kể so với các năm kế tiếp theo. Quỹ tiền lương thực hiện bao giờ cũng tăng so với kế hoạch đặt ra. Cụ thể như năm 2021 quỹ lương kế hoạch là 1.316.459 (Ng.đ) nhưng quỹ thực tế đạt được là 1.362.720 (Ng.đ) tăng lên 46.261 (Ng.đ) tức tăng lên 3.4%. Đến năm 2022 quỹ thực hiện tăng so với kế hoạch 8.28% và năm 2023 quỹ thực hiện tăng cao đạt 1.992.141 (Ng.đ) tăng 611.231 (Ng.đ) so với quỹ thực hiện năm 2022 tức tăng lên 44.26%. Đây là dấu hiệu đáng mừng cho Công ty nói chung và CBCNV nói riêng. Do tổng quỹ lương tăng nên tiền lương cho từng công nhân viên cũng tăng theo. Một phần đó là do nguyên nhân số lượng lao động công ty trong năm 2023 tăng cao lên đến 33 người lao động. Quỹ tiền lương các năm tăng

không chỉ phụ thuộc vào số lượng CBCNV mà còn phụ thuộc vào tình hình kinh doanh của Công ty.

Nguyên tắc phân phối và sử dụng quỹ tiền lương

Nguyên tắc phân phối

Trong Công ty việc trả lương cho NLD được thực hiện theo nguyên tắc:

- + Những người làm công việc như nhau thì được hưởng lương như nhau.
- + Những người làm công việc đòi hỏi trình độ quản lý, trình độ chuyên môn cao, kĩ năng, tay nghề hoặc nghiệp vụ giỏi, đóng góp to lớn đối với kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty thì sẽ được trả lương xứng đáng.

Qua đó thấy rằng, trên thực tế việc trả lương như vậy gặp rất nhiều vấn đề khó khăn và không công bằng. Vì chỉ xét đến công việc nhưng không xét đến tiến độ hay thời gian hoàn thành nhiệm vụ của NLD, điều này dẫn đến tình trạng lè mề, ỷ nại và không giúp cho NLD tích cực, hăng say làm việc.

Sử dụng quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương của Công ty được phân bổ như sau:

- + Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLD: 85% tổng quỹ lương.
- + Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với NLD có thành tích trong công tác: 5% tổng quỹ tiền lương.
- + Quỹ dự phòng cho năm sau: 5% tổng quỹ tiền lương.

Quỹ tiền lương bổ sung chế độ quy định của Nhà nước: nghỉ phép, lễ, tết...tính toán và chi trả cho từng người đúng chế độ hiện hành của Nhà Nước và theo thỏa ước lao động tập thể. Tiền lương bổ sung của một người:

$Tbx = (\text{Lương tháng}/26) \times \text{số ngày nghỉ phép thực tế của người lao động đó}$

Qua quy định phân bổ nguồn quỹ tiền lương của Công ty cho thấy, về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ tiền lương thành các quỹ thành phần đảm bảo quy định pháp luật và phân bổ phù hợp với mục đích sử dụng. (Mức trích lập quỹ dự phòng tiền lương do doanh nghiệp tự quyết định nhưng không quá 17% quỹ lương thực hiện. Quy định tại khoản 2, điều 4, Thông tư 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 của Bộ Tài chính.)

Căn cứ tính lương cho người lao động:

- + Dựa vào những thỏa thuận đã ký kết hợp đồng lao động theo luật lao động.
- + Dựa vào thực tế tình hình kinh doanh của Công ty.
- + Dựa vào kết quả thực hiện công việc của từng bộ phận như doanh số của bộ phận. kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của bộ phận gián tiếp như khối văn phòng, hành chính nhân sự, tài chính – kế toán.

Cách tính lương

Hiện nay Công ty đang áp dụng hai hệ thống tiền lương: Tiền lương hưởng thực tế hàng tháng và tiền lương làm cơ sở đóng BHXH, tính lương các ngày nghỉ lễ, tết, phép năm, hưởng chế độ BHXH.

Đối với lao động gián tiếp:

Công thức tính:

$$\text{Lương tháng} = \frac{\text{Lương thỏa thuận}}{\text{Ngày công chuẩn}} \times \text{Ngày công thực tế làm việc} + \text{Phụ cấp (nếu có)}$$

Trong đó:

+ Ngày công chuẩn của Công ty là 26 ngày (nếu chu kỳ lương không có ngày 31) hoặc 27 ngày (nếu chu kỳ lương có ngày 31).

+ Ngày công thực tế: Theo bảng chấm công của đơn vị.

+ Phụ cấp tuân theo quy chế lương và thỏa thuận của NLĐ với Công ty trong hợp đồng lao động (phụ cấp ăn ca, phụ cấp ca 3...).

Các khoản phụ cấp của Công ty bao gồm:

+ Tiền công tác phí: Nhân viên thường xuyên công tác ở ngoài thì được thanh toán tiền tàu xe, vé máy bay nhưng phải có vé xe và hoá đơn tài chính ăn nghỉ tại nơi đến công tác theo mức tối thiểu.

+ Hỗ trợ ăn trưa: Hàng tháng Công ty hỗ trợ ăn ca trưa là khoảng 730.000đ/người/tháng.

+ Tiền đồng phục khoảng 400.000đ/tháng.

+ Tiền xăng xe đi lại từ 400.000đ đến 500.000đ/tháng.

+ Cước phí điện thoại từ 300.000đ đến 500.000đ/tháng.

Ngoài ra tiền lương tháng lao động gián tiếp tại Công ty còn được hưởng thêm các khoản lương/thưởng khác bao gồm:

+ Lương/thưởng theo doanh số cá nhân.

+ Các hình thức thưởng kinh doanh khác: Phát triển thị trường, đạt doanh số...

Như vậy cách tính lương của Công ty đã đảm bảo đúng theo quy định của nhà nước, phù hợp với mặt bằng lương của Công ty so với mặt bằng chung của ngành. Tuy nhiên cách tính lương cho từng bộ phận lao động có vẻ chưa hợp lý. Như vậy, mức lương chi trả cho các bộ phận gián tiếp có tương xứng với sự đóng góp người lao động hay không?

Điều này là một trong những yếu tố ảnh hưởng tới năng suất cũng như hiệu quả lao động của người lao động. Vì vậy, Công ty cần xem xét để có cách chi trả tiền lương cho NLĐ sao cho phù hợp với mức đóng góp của họ.

Sau đây là ví dụ minh họa tính lương chu kỳ lương tháng 01/2023 của Chị Phạm Huyền Trang, chức danh là Kế toán của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

Vào ngày 30, 31 hàng tháng, phòng Hành chính - Nhân sự tại Công ty sử dụng bảng chấm công thu được từ máy chấm công bằng vân tay, xem xét đầy đủ, kỹ lưỡng sự tham gia của các cán bộ công nhân viên. Trong trường hợp nếu không thấy xuất hiện dấu chấm công vân tay, cần phải xem xét lý do hoặc xem xét tờ trình lý do không bấm vân tay hoặc giấy công tác. Qua đó, tổng hợp lại số ngày công tham gia làm việc của cán bộ công nhân viên để làm cơ sở cho việc tính lương.

Đối với chị Trang, chu kỳ lương tháng 01/2023 chị đi làm đầy đủ hết 26 ngày.

Vậy ngày công thực tế làm việc của chị Trang là: 26 ngày

Mức lương và thưởng (dựa trên ngày công thực tế):

Lương cơ bản:

Công ty quy định mức lương cơ bản cho NLĐ theo quy định của Nhà nước và được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Chị Trang có lương thỏa thuận là 5.007.600, được thỏa thuận trong hợp đồng và phụ lục hợp đồng lao động.

Lương và thưởng (dựa trên ngày công thực tế) = Lương thỏa thuận/Ngày công chuẩn x Ngày công làm việc thực tế = $5.007.600/26 \times 26 = 5.007.600$ đồng.

Phụ cấp:

Công ty phụ cấp ăn ca cho suất ăn trưa trên mỗi bữa ăn là 28.000 đồng, chỉ tính vào mỗi suất ăn không tính bằng tiền mặt. Đối với chị Trang, đi làm 26 ngày nên chị sẽ được ứng trước 26 công tương ứng với 730.000 đồng tiền hỗ trợ ăn trưa (số tiền này tính theo số công thực tế và sẽ khấu trừ số công không đi làm vào tháng sau). Và bao gồm các phụ cấp khác như: Phụ cấp đồng phục (400.000); xăng xe (400.000); điện thoại (300.000). Các khoản khấu trừ: BHYT, BHXH, BHTN (thực hiện theo quy định của Nhà nước).

Bảo hiểm:

BHXH = Lương cơ bản x 8% = $5.007.600 \times 8\% = 406.608$ đồng.

BHYT = $5.007.600 \times 1,5\% = 75.114$ đồng.

BHTN = $5.007.600 \times 1\% = 50.076$ đồng.

Tổng bảo hiểm = BHXH + BHYT + BHTN = $406.608 + 75.114 + 50.076 = 525.798$ đồng.

Lương thực lĩnh = Lương theo hợp đồng + Phụ cấp ăn ca + Phụ cấp đồng phục + Thưởng doanh thu + Xăng xe + Điện thoại – Các khoản trích BHXH.

Lương thực lĩnh = $(5,007,600 + 730,000 + 400,000 + 392,996 + 400,000 + 300,000 + 4.500.000) - (525,798) = 11.204.798$ đồng.

Hình thức trả lương

Công ty áp dụng chế độ tiền lương theo thời gian:

Công ty áp dụng việc trả lương theo thời gian đối với nhân viên khối văn phòng. Hàng ngày căn cứ vào sự có mặt của từng nhân viên tương đương từ ngày mùng 1 đến ngày 30 hoặc ngày 31 trong tháng. Việc chấm công được tiến hành công khai, trưởng phòng là người chịu trách nhiệm kiểm tra độ chính xác của bảng chấm công. Trong trường hợp nhân viên trong phòng ban chỉ làm một thời gian lao động theo quy định vì lý do nào đó vắng mặt trong khoảng thời gian còn lại trong ngày, thì trưởng phòng ban đó căn cứ vào số thời gian làm việc của người đó để xem có tính công ngày đó cho họ hay không.

Lương nghỉ phép: Công ty đã thực hiện đúng theo quy định của pháp luật về chế độ nghỉ phép cho người lao động. Người lao động làm việc đủ 12 tháng tại Công ty thì được nghỉ phép hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động là 12 ngày làm việc.

Đối với người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng tại Công ty thì số ngày nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

Tiền lương nghỉ phép = (Tiền lương Hợp đồng/26) * số ngày nghỉ phép

Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần (*1/2 ngày thứ 7 theo qui định của Công ty hoặc Chủ nhật*) ít nhất bằng 200% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

TL làm thêm giờ = Tiền lương (theo giờ) x 150% x Số giờ làm thêm

Làm thêm giờ vào ngày lễ, tết (*VD: tết dương lịch, tết âm lịch, ngày 30/4 và 1/5, ngày 2/9...*) ít nhất bằng 300% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

TL làm thêm giờ = Tiền lương (theo giờ) x 300% x Số giờ làm thêm

Lương thử việc: Trước khi ký hợp đồng lao động đối với nhân viên thực tập, nhân viên phải trải qua thời gian thử việc là 2 tháng. Những công nhân trong giai đoạn thử việc được lương theo hợp đồng bằng 85% lương của nhân viên chính thức:

Lương thử việc = Lương chính * 85%

Phương thức và thời hạn trả lương

Phương thức trả lương:

+ Tiền lương được trả bằng đồng Việt Nam theo phương thức chuyển khoản hoặc tiền mặt.

+ Phương thức trả lương bằng tiền mặt có thể áp dụng đối với các trường hợp NLĐ đang trong thời gian thử việc, và công tác viên tại Công ty.

Thời hạn trả lương:

Nhân viên được trả lương hàng tháng muộn nhất vào ngày 02 của tháng tiếp theo.

Nhìn chung, theo quy chế lương của Công ty ban hành thì việc trả lương cho công nhân viên là vào ngày 01 - 02 của tháng tiếp theo. Tuy nhiên, trên thực tế việc trả lương còn chậm tiến độ so với quy định của Công ty, trả lương vào ngày 05 của tháng tiếp theo, chậm tiến độ 03 ngày so với quy chế lương được đặt ra, gây nên tâm lý tiêu cực đối với nhân viên. Do đó, cần có các giải pháp và xây dựng lại hệ thống trả lương sao cho phù hợp và trả lương đúng thời hạn cho cán bộ công nhân viên.

Nhận xét:

Ưu điểm: Việc áp dụng chế độ trả lương này sẽ khuyến khích người lao động đi làm đầy đủ vì tiền lương nhận được của mỗi người một phần là do thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định. Mặt khác, việc trả lương theo thời gian sẽ giúp nhân viên trong Công ty đảm bảo được khoản thu nhập hàng tháng.

Nhược điểm: Tuy có nhiều ưu điểm nhưng hình thức trả lương theo thời gian trong Công ty vẫn còn tồn tại nhiều nhược điểm sau. Thứ nhất, việc đánh giá mức hoàn thành công việc chỉ dựa trên ý kiến chủ quan của Trưởng phòng, với sự phê duyệt của Tổng giám đốc. Việc dựa trên ý kiến chủ quan của người đánh giá đôi khi không đảm bảo được tính thống nhất và công bằng trong việc trả thù lao cho nhân viên. Thứ hai, là việc trả lương như trên sẽ không công bằng đối những nhân viên đạt được doanh số cao trong công việc. Vì theo chế độ này, tiền lương nhận được của mỗi người do doanh số. Vì vậy nếu thực hiện công tác trả thù lao không tốt có thể dẫn đến không công bằng, gây ra những thắc mắc đối với người lao động. Và khi việc thắc mắc không được giải quyết sẽ gây tâm lý chán nản cho nhân viên từ đó làm giảm năng suất công việc. Do đó, Công ty cần có những thay đổi hợp lý để có các phương án trả lương công bằng và có hiệu quả.

Qua thăm dò ý kiến của 33 NLD về chính sách trả lương cũng như để xem xét sự đánh giá của NLD về tiền lương Công ty trả cho họ có xứng đáng với những gì mà họ bỏ ra hay không? Qua tổng hợp mẫu bảng hỏi cho thấy kết quả như sau:

Mức độ đánh giá bằng thang điểm từ 1 đến 5 tương đương với:

- 1 = Hoàn toàn không đồng ý;
- 2 = Không đồng ý;
- 3 = Đồng ý;
- 4 = Hoàn toàn đồng ý.

Bảng 2.4: Kết quả đánh giá sự hài lòng của người lao động về tiền lương

| TT | Nội dung | Hoàn toàn đồng ý | | Đồng ý | | Không đồng ý | | Hoàn toàn không đồng ý | |
|----|--|------------------|-----------|----------|-----------|--------------|-----------|------------------------|-----------|
| | | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) |
| 1 | Tiền lương của NLD đảm bảo công bằng giữa các chức danh, vị trí công việc? | 4 | 12,12 | 10 | 30,30 | 16 | 48,48 | 3 | 9,1 |
| 2 | Mức tiền lương NLD nhận được tương xứng với kết quả thực hiện công việc? | 6 | 18,18 | 7 | 21,21 | 18 | 54,54 | 2 | 6,07 |
| 3 | Thu nhập đảm bảo cuộc sống của anh (chị) cùng gia đình? | 8 | 24,24 | 8 | 24,24 | 13 | 39,39 | 4 | 12,13 |

(Nguồn: Kết quả điều tra thông qua số phiếu khảo sát)

Như vậy, khi được hỏi: “Tiền lương của anh/chị nhận được đảm bảo công bằng giữa các chức danh, vị trí công việc?” thì cho kết quả là 4/33 người được hỏi hoàn toàn đồng ý, 10/33 người đồng ý, trong khi đó có đến 16/33 người không đồng ý.

Tiêu chí “Mức tiền lương của anh/chị nhận được tương xứng với mức độ hoàn thành công việc của mình” có 18/33 người (chiếm tỷ lệ 54,54%) không đồng ý với tiêu chí trên, 7/33 người (chiếm tỷ lệ 21,21%) đồng ý. Một lý do khiến một số NLD không đồng ý về tiền lương mà bản thân nhận được không tương xứng với mức độ hoàn thành công việc của họ là do tuy làm cùng vị trí, có mức lương cơ bản như nhau nhưng mức độ hoàn thành công việc khác nhau lại hưởng lương như nhau hoặc là do cá nhân người đánh giá mức độ hoàn thành công việc đánh giá chưa thực sự chính xác. Vì vậy, để tạo động lực cho NLD, Công ty nên xây dựng công thức tính lương có tính đến yếu tố mức độ đóng góp của cá nhân NLD.

Khi được hỏi “Thu nhập có đảm bảo cuộc sống của anh (chị) cùng gia đình hay không?” có 13/33 người cho rằng thu nhập của họ không đảm bảo chi tiêu cho gia đình và 8/33 người đảm bảo chi tiêu cho gia đình. Điều này chứng tỏ mức thu nhập hiện tại của

NLĐ cũng một phần được đảm bảo tương đối tốt cho cuộc sống của họ và gia đình.

2.2.2. Thực trạng khuyến khích tài chính tại Công ty

Khuyến khích tài chính được quy định chung nhất trong thoả ước lao động tập thể, trong chương về khen thưởng, kỷ luật. Và được cụ thể hoá trong quy chế khen thưởng của Công ty. NLĐ có thành tích trong việc tạo thêm doanh thu, giảm chi phí, góp phần tạo ra thêm lợi nhuận, nâng cao năng lực cạnh tranh, uy tín cho Công ty.

Các khuyến khích tài chính là sự ghi nhận sự đóng góp vượt trội của cá nhân NLĐ cũng như tập thể do các bộ phận hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch tạo ra hoặc do các bộ phận, NLĐ có thành tích trong việc tạo thêm doanh thu, giảm chi phí, góp phần tạo ra thêm lợi nhuận, nâng cao năng lực cạnh tranh, uy tín cho Công ty. Các hình thức thưởng tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh:

- + Thưởng cho từng đơn hàng mang lại lợi nhuận cao.
- + Thưởng cho cá nhân có nhiều đóng góp cho hoạt động của Công ty và hoàn thành tốt công việc được giao.

Ngoài ra, Công ty cũng thưởng cho nhân viên vào những dịp như tết dương lịch, âm lịch, ngày Giỗ tổ Hùng Vương (mùng 10/03 âm lịch), ngày Chiến thắng (30/04), ngày Quốc tế lao động (01/05), ngày Quốc Khánh (02/09),...

Bảng 2.5: Các hình thức thưởng tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

Đơn vị tính: đồng

| STT | Phân loại | Mức thưởng | |
|-----|--|---------------|---------------|
| | | Trưởng phòng | Nhân viên |
| 1 | Tết Âm lịch | 1 tháng lương | 1 tháng lương |
| 2 | Tết Dương lịch | 2.000.000 | 1.000.000 |
| 3 | Quốc khánh | 1.000.000 | 500.000 |
| 4 | Giỗ tổ Hùng Vương (10/03) | 1.000.000 | 500.000 |
| 5 | Ngày 30/4 và 1/5 | 1.000.000 | 1.000.000 |
| 6 | Thưởng cho đơn hàng mang lợi nhuận cao | 2.000.000 | 1.000.000 |
| 7 | Thưởng mức độ đóng góp | 700.000 | 350.000 |

(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán)

Để đánh giá công tác thù lao lao động của Công ty qua chính sách khuyến khích tài chính có hiệu quả và tạo động lực cho NLĐ hay không. Em thực hiện tiến hành khảo sát thông qua bảng hỏi đối với 33 người lao động và thu được kết quả như sau:

Bảng 2.6: Mức độ hài lòng của NLD đối với chính sách thưởng của Công ty

| TT | Nội dung | Hoàn toàn đồng ý | | Đồng ý | | Không đồng ý | | Hoàn toàn không đồng ý | |
|----|---|------------------|-----------|----------|-----------|--------------|-----------|------------------------|-----------|
| | | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) |
| 1 | Các hình thức thưởng của Công ty có tạo động lực và tương xứng với thành tích đóng góp của anh/chị. | 11 | 33,33 | 12 | 36,36 | 8 | 24,24 | 2 | 6,07 |
| 2 | Các hình thức thưởng khuyến khích NLD hoàn thành tốt công việc. | 13 | 39,39 | 4 | 12,13 | 9 | 27,27 | 7 | 21,21 |
| 3 | Hình thức thưởng rõ ràng, công bằng và công khai. | 10 | 30,30 | 14 | 42,42 | 6 | 18,18 | 3 | 9,1 |

(Nguồn: Kết quả điều tra thông qua số phiếu khảo sát)

Chỉ tiêu “*Các hình thức thưởng của Công ty có tương xứng với thành tích đóng góp của anh/chị*”, được đánh giá cao với 36,36% NLD đồng ý. Nguyên nhân là do Công ty đã đưa ra được hình thức thưởng khuyến khích NLD phù hợp cũng như tạo động lực, tương xứng với thành tích đóng góp của từng nhân viên làm việc tại Công ty.

Chỉ tiêu “*Các hình thức thưởng khuyến khích NLD hoàn thành tốt công việc*”, chỉ có 13/33 người hoàn toàn đồng ý (tỷ lệ đạt 39,39%), còn 9/33 người không đồng ý (tỷ lệ 27,27%). Nguyên nhân là do các hình thức thưởng của Công ty chưa thực sự gắn liền với mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Chỉ tiêu “*Hình thức thưởng rõ ràng, công bằng và công khai*”, có 14/33 người đồng ý (tương ứng với tỷ lệ 42,42%), còn lại 27,28% số người được hỏi cho rằng hình thức thưởng đã phân bổ rõ ràng, công khai, công bằng minh bạch trong các hình thức thưởng tại Công ty. Điều đó có thể sẽ khiến nhân viên cảm thấy an tâm làm việc, biết chính xác các tiêu chí được sử dụng để quyết định việc thưởng.

Nếu trường hợp các hình thức thưởng có sự thiếu minh bạch, không công bằng có thể dẫn đến mất lòng tin từ phía nhân viên đối với quản lý và hệ thống thang bảng lương tại Công ty, từ đó họ cảm thấy không được công nhận và không có động lực để làm việc chăm chỉ, ảnh hưởng đến tinh thần đoàn kết và hiệu suất làm việc chung.

2.2.3. Thực trạng phúc lợi tài chính tại Công ty

2.2.3.1. Các chính sách phúc lợi bắt buộc

Đây là khoản phúc lợi mà Công ty phải tuân thủ theo quy định của Pháp luật về các chế độ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... cho NLĐ và Công ty có trách nhiệm thực hiện trích nộp đầy đủ.

Hiểu được tầm quan trọng của bảo hiểm xã hội đối với người lao động, và đặt biệt khi NLĐ thất nghiệp. Công ty luôn thực hiện đúng quy định về công tác đóng bảo hiểm xã hội và đóng nộp cho 100% lao động làm việc trong Công ty.

Hàng tháng, sau khi đã ấn định mức lương, Công ty sẽ tính khoản bảo hiểm xã hội mà NLĐ phải nộp. Do vậy, khi trả lương Công ty sẽ thông báo cho NLĐ biết họ đã nộp bao nhiêu vào quỹ bảo hiểm. Chính hình thức này cũng giúp người lao động nhận thức bảo hiểm xã hội là một phúc lợi nhằm khuyến khích NLĐ an tâm làm việc, gắn bó với Công ty lâu dài. Về khoản này trong năm 2023 thì Công ty có trách nhiệm trích nộp 21,5% mức lương tháng và NLĐ phải nộp 10,5% mức lương tháng đóng BHXH.

i) Chế độ thai sản đối với người lao động

Đối với lao động nữ khi mang thai: Theo luật quy định, lao động nữ khi mang thai được hưởng chế độ nghỉ đi khám thai 5 lần, mỗi lần 1 ngày hay mỗi lần 2 ngày tùy trường hợp. Các trường hợp lao động nữ tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh mang thai đều được nghỉ đi khám thai. Thời gian nghỉ này tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Do đặc thù công việc của lao động nữ ở Công ty là công việc trong môi trường bình thường, không thuộc dạng công việc nặng nhọc, nguy hiểm, không tiếp xúc với môi trường độc hại nên họ được nghỉ đi khám thai 5 lần, mỗi lần 1 ngày. Khi nghỉ đi khám thai, họ có thể báo trước cho trưởng phòng hành chính nhân sự biết về việc xin nghỉ của mình. Tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh, nhân viên có thể trình đơn xin nghỉ (nghỉ phép, nghỉ ốm đau, nghỉ thai sản,...) theo cách như sau: Gửi thư điện tử xin phê duyệt của trưởng phòng hành chính nhân sự à. Trên thực tế, tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh thời gian qua, có rất ít trường hợp lao động nữ mang thai sử dụng hết 05 lần nghỉ đi khám thai hưởng bảo hiểm xã hội này.

Đối với lao động nữ nghỉ sau khi sinh: Căn cứ theo luật, lao động nữ tại Công ty khi sinh con được nghỉ thai sản 06 tháng (theo quy định của pháp luật). Trong thời gian này để đảm bảo cho tiến độ công việc, Công ty đã tuyển nhân viên thời vụ vào thay thế. Tuy nhiên, các công việc quan trọng thời gian đầu vẫn do lao động nữ này phụ trách.

| Điều kiện | Thời gian nghỉ |
|---------------------------|--|
| Trước và sau khi sinh con | 6 tháng |
| Trước khi sinh | Tối đa không quá 02 tháng |
| Sinh đôi trở lên | Tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng |

Những trường hợp này, NLĐ ngoài việc phải cung cấp giấy xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền, còn phải ký cam kết với Công ty về việc đi làm sớm không ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động và Công ty sẽ không chịu trách nhiệm trong trường hợp việc đi làm sớm ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của người lao động.

Đối với lao động nam có vợ sinh con: Luật BHXH số 58/2014/QH13 quy định về trường hợp lao động nam có vợ sinh con được nghỉ hưởng BHXH như sau:

| Điều kiện | Thời gian nghỉ |
|--|--|
| Trường hợp thông thường | 05 ngày làm việc |
| Sinh con phải phẫu thuật hoặc sinh con dưới 32 tuần tuổi | 07 ngày làm việc |
| Sinh đôi | 10 ngày làm việc |
| Sinh ba trở lên | Cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày |

Trong đó:

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con; thời gian nghỉ việc hưởng chế độ được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội;

Tuy nhiên, theo quy định của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh, lao động nam của Công ty nếu có vợ sinh con sẽ được nghỉ hưởng lương 05 ngày. Do đó, lao động nam nếu muốn nghỉ khi vợ sinh con phải đề xuất ngày nghỉ và trình đơn xin nghỉ lên trưởng bộ phận quản lý trực tiếp người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế do tính chất khách quan, người lao động có thể thông báo với trưởng bộ phận qua điện thoại hay thư điện tử và hoàn tất thủ tục theo quy định sau.

Trên thực tế từ năm 2023 đến tháng 05/2024, Công ty đã có 4 trường hợp lao động nam có vợ sinh con, trong đó 02 lao động thuộc phòng ban kinh doanh và 02 lao động thuộc phòng ban hành chính nhân sự và 03 lao động nữ nghỉ thai sản của phòng ban tài chính kế toán của Công ty.

Mức hưởng chế độ thai sản bảo hiểm xã hội tại Công ty:

$$\text{Mức hưởng} = (\text{Mbq6t} \times 100\% \times L)$$

Trong đó:

Mbq6t: Mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc

L: Số tháng nghỉ việc do sinh con hoặc nuôi con nuôi

Mức lương cơ sở được lấy làm căn cứ tính tiền trợ cấp một lần khi sinh con. Căn cứ theo Điều 38, Luật BHXH mới nhất năm 2014 quy định “Lao động nữ sinh con được hưởng trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 2 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con. Đối với trường hợp sinh con nhưng chỉ có bố tham gia BHXH thì bố được trợ cấp một lần bằng 2 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con”.

Mặt khác, căn cứ Điều 41, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định: Lao động nữ sau thời gian hưởng chế độ bảo hiểm thai sản, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu đi làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 - 10 ngày. Lao động nữ được hưởng trợ cấp tiền dưỡng sức sau sinh mỗi ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Chị Võ Thị Loan sinh con vào ngày 16/3/2023, có quá trình đóng BHXH như sau: Từ tháng 10/2022 đến tháng 01/2023 (4 tháng) đóng BHXH với mức lương 5.007.600 đồng/tháng. Từ tháng 02/2023 đến tháng 3/2023 (2 tháng) đóng BHXH với mức lương 5.729.000 đồng/tháng.

Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị Loan được tính như sau:

$$\text{Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc} = ((5.007.000 \times 4) + (5.729.000 \times 2)) / 6 = 5.248.067 (\text{đồng/tháng})$$

Như vậy, mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản của chị Loan là 5.248.067 đồng/tháng.

$$\text{Và số tiền hưởng chế độ thai sản trong thời gian sinh con của chị Loan} = 5.248.067 \text{ đồng/tháng} \times 6 \text{ tháng} = 31.488.400 \text{ đồng.}$$

Như vậy, ta có thể ước tính về số lao động được xem xét hưởng chế độ thai sản qua các năm như sau:

Bảng 2.7: Số lượng lao động được hưởng chế độ thai sản giai đoạn 2021-2023

| Chỉ tiêu | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Tổng số lao động (người) | 21 | 22 | 33 |
| Số lao động nam (người) | 8 | 10 | 7 |
| Số lao động nữ (người) | 13 | 12 | 26 |
| Số lao động nữ hưởng chế độ thai sản (người) | 2 | 1 | 3 |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh có lực lượng lao động tương đối trẻ. Trong thời gian 3 năm nghiên cứu từ năm 2021 đến 2023, tình hình hưởng chế độ thai sản của lao động như sau: Năm 2021 có 2 nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản; Năm 2022 số lao động nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản là 1 người; Năm 2023 số lao động nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản là 3 người.

Về các thủ tục và quy trình thực hiện chế độ thai sản cho nữ mang thai và có con nhỏ của Công ty qua các năm được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.8: Thống kê tình hình hưởng chế độ thai sản giai đoạn 2021-2023

| Chỉ tiêu | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------|------------|------------|
| Số nữ hưởng chế độ thai sản (người) | 2 | 1 | 3 |
| Số ngày hưởng chế độ khám thai (ngày) | 10 | 5 | 25 |
| Số tiền hưởng chế độ thai sản 6 tháng (đồng) | 57.870.400 | 31.488.400 | 94.465.200 |
| Số tháng nghỉ chế độ (tháng) | 24 | 12 | 36 |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Qua đánh giá các thủ tục hành chính của việc thực hiện chế độ thai sản cho NLD, tác giả nhận thấy rằng Công ty đã thực hiện khá tốt công tác này. Cụ thể, trong quá trình mang thai, các lao động nữ ở một số chi nhánh xa Hà Nội, sẽ được hưởng 2 ngày/tháng để đi khám thai theo đúng quy định, còn lao động nữ ở Hà Nội sẽ được hưởng 1 ngày/tháng để đi khám thai định kỳ.

Sau khi lao động nữ sinh con, Phòng Hành chính Nhân sự tiếp nhận các giấy tờ liên quan như: Giấy chứng sinh, BHYT, giấy ra viện và tiến hành thủ tục thanh toán chế độ bảo hiểm sau sinh cho lao động nữ theo đúng quy định của Nhà nước và Công ty. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những bất cập trong việc thực hiện công tác này do nguyên nhân đến từ một số thủ tục hành chính rườm rà của các cơ quan BHXH song song với đó là do NLD cung cấp hồ sơ, giấy tờ chưa đầy đủ.

2.2.3.2. Các chính sách phúc lợi tự nguyện

Công ty luôn chú trọng đến việc cung cấp các chế độ phúc lợi tự nguyện đầy đủ. Những phúc lợi mà Công ty dành cho nhân viên luôn có tác dụng động viên to lớn tới tinh thần làm việc của NLD giúp họ cảm thấy thoải mái và yên tâm hơn với công việc của mình.

Đây là những chế độ mà Công ty dành cho nhân viên nhận được hỗ trợ tiền ăn ca, tiền công tác phí, vé máy bay khi đi công tác, thăm hỏi ốm đau, nghỉ ngơi, các phong trào của Công ty.

Các phúc lợi xã hội khác:

Tổ chức các chương trình nghỉ mát, du lịch như thường lệ, mỗi năm một lần, Công ty tự sắp xếp thời gian phù hợp nhất, tổ chức cho toàn thể CBCNV của công ty đi du lịch, thời gian từ 2 đến 3 ngày, mọi chi phí đi lại, ăn uống, nghỉ dưỡng Công ty đều thanh toán.

Thông qua mỗi lần đi du lịch cùng toàn thể CBCNV, công ty đang nỗ lực tạo ra mối quan hệ tốt đẹp nhất giữa công ty với người lao động, tình đồng nghiệp, sự chia sẻ và cảm thông giữa các nhân viên trong công ty.

Các hoạt động văn nghệ, thể thao:

Sinh hoạt văn nghệ, thể thao là một điều không thể thiếu đối với mỗi người. Nó làm cho mọi người thêm yêu đời, tự tin trong cuộc sống, nhờ các hoạt động thể thao mà NLD có cơ hội để rèn luyện sức khỏe. Hàng năm Công ty đều tổ chức một buổi liên hoan văn nghệ để mọi người có cơ hội được thể hiện tài năng ca hát, nhảy múa của bản thân.

Không những vậy, Công ty còn lập ra các quỹ hỗ trợ cho NLD trong Công ty khi gặp khó khăn như có việc hiếu, hỉ... Cho vay vốn tăng kinh tế gia đình, giúp tăng thu nhập, ổn định cuộc sống cho NLD, tạo điều kiện cho họ yên tâm công tác. Với những khuyến khích trên, dường như đã tăng thêm chất keo dính, giữa công ty và người lao động, giúp toàn thể NLD trong Công ty trở thành một khối liên kết vững mạnh, giúp Công ty thực hiện thắng lợi những mục tiêu đề ra.

Để xem xét mức độ hài lòng của NLD trong Công ty về công tác phúc lợi tài chính của Công ty, em đã tìm hiểu ý kiến của NLD qua mẫu phiếu điều tra khảo sát và kết quả thu được như sau:

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá về sự hài lòng với các chế độ phúc lợi

| TT | Nội dung | Hoàn toàn đồng ý | | Đồng ý | | Không đồng ý | | Hoàn toàn không đồng ý | |
|----|---|------------------|-----------|----------|-----------|--------------|-----------|------------------------|-----------|
| | | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) | Số phiếu | Tỷ lệ (%) |
| 1 | Các hình thức phúc lợi tài chính của Công ty khuyến khích NLD hoàn thành tốt công việc? | 14 | 42,42 | 12 | 36,36 | 4 | 12,12 | 3 | 9,1 |
| 2 | Các chế độ phúc lợi tài chính khiến NLD gắn bó với Công ty? | 17 | 51,51 | 11 | 33,33 | 3 | 9,1 | 2 | 6,06 |
| 3 | Định mức chi đối với các hình thức phúc lợi hợp lý? | 4 | 12,12 | 13 | 39,39 | 15 | 45,45 | 1 | 3.04 |

(Nguồn: Kết quả điều tra thông qua số phiếu khảo sát)

Khi được hỏi “*Các hình thức phúc lợi tài chính của Công ty khuyến khích anh/chị hoàn thành tốt công việc?*” thì có 14/33 (42,42%) người đồng ý; 12/33 người (36,36%) không đồng ý. Cho thấy, một phần nào đó, Công ty đã xây dựng được hình thức phúc lợi nhằm tạo động lực cho NLD làm việc hăng say hơn.

Chỉ tiêu “*Các chế độ phúc lợi tài chính khiến anh/chị muốn gắn bó với Công ty?*” thì có 17/33 người đồng ý với ý kiến trên. Cho thấy rằng, Công ty đã phát huy tốt vai trò của các chế độ phúc lợi. Giúp NLD có thể an tâm làm việc, cống hiến cho Công ty. Các chế độ thăm hỏi khá đầy đủ, sự quan tâm của Công ty không những tới NLD mà còn quan tâm tới thân nhân, gia đình NLD khiến họ cảm thấy vị trí của mình, từ đó tạo động lực giúp NLD gắn bó với Công ty lâu dài.

Tuy nhiên, định mức đối với các hình thức phúc lợi còn chưa cao. Chưa có sự thay đổi, điều chỉnh qua các năm. Công ty cần lắng nghe, quan tâm, xem xét đến nguyện vọng của NLD nhiều hơn nữa. Qua đó, điều chỉnh, bổ sung thêm các chế độ phúc lợi nhằm đạt được sự tin tưởng, hài lòng 100% từ người lao động. Qua khảo sát, có 13/33 người (tương ứng 39,39%) cho rằng định mức chi của các hình thức phúc lợi là hợp lý, còn lại 15/33 người không đồng ý với ý kiến trên.

Nhìn chung, Công ty đã thực hiện nghiêm túc việc chi trả phúc lợi bắt buộc cho NLD theo đúng quy định của Pháp luật, đã góp phần tạo động lực, khuyến khích NLD yên tâm

làm việc, một phần nào đó bù đắp cho chi phí sinh hoạt hàng ngày của gia đình. Các mức đóng hiện đã cao như sự kỳ vọng của người lao động. Các chính sách về phúc lợi tự nguyện chưa nhiều mới chỉ tập trung vào vấn đề sức khỏe (mức chi thăm hỏi vẫn thấp), thai sản

Vì vậy, Công ty cần quan tâm hơn đến phúc lợi tự nguyện và có thể điều chỉnh một số khoản trong việc thăm ốm, chăm sóc sức khỏe để NLD có thêm sự động viên, khích lệ trong quá trình làm việc.

2.2.4. Thực trạng thù lao phi tài chính tại Công ty

Thù lao phi tài chính là một yếu tố rất quan trọng để thu hút và giữ chân NLD, song để người lao động gắn bó và trung thành với công ty thì còn nhiều yếu tố phi tài chính khác như môi trường làm việc, nội dung công việc và cơ hội phát triển đội ngũ lao động.

2.2.4.1. Thù lao thông qua môi trường làm việc

Khi một người lao động đi làm 8 tiếng trên ngày thì thời gian NLD tới công ty chiếm phần lớn quỹ thời gian một ngày của họ, do đó với nhiều người thì nơi làm việc, Công ty có thể coi như ngôi nhà thứ hai của họ.

Và người lao động muốn gắn kết với ngôi nhà ấy chỉ khi đó là nơi thoải mái nhất, khi con người chúng ta được thỏa mãn một số mong muốn nào đó. Nhằm bắt được điều đó, Công ty đã rất chú trọng tới việc tạo ra một môi trường làm việc hiện đại, thân thiện với việc thỏa mãn nhiều yếu tố như sau:

Điều kiện làm việc thoải mái

Tại Công ty thì nơi làm việc là một nơi rộng rãi, khang trang với đầy đủ hệ thống ánh sáng, điều hòa, trang bị các thiết bị văn phòng hiện đại và tiện nghi... tạo điều kiện thuận lợi và thoải mái nhất cho NLD làm việc. Công tác vệ sinh nơi làm việc được tiến hành thường xuyên để đảm bảo an toàn vệ sinh, an toàn cho người lao động

Văn phòng công ty cũng bố trí máy tính, điều hòa, máy in, bàn làm việc,... cho nhân viên, phản ánh sự trưởng thành của Công ty, sự đoàn kết của tập thể người lao động,... tất cả đều tạo nên sự gần gũi thân thiết, cho mọi người luôn có cảm giác như ở trong chính gia đình của mình.

Nội quy lao động phù hợp

Công ty luôn coi các thành viên như một gia đình, song để cho công ty hoạt động tốt và có quy củ, nề nếp, thì nội quy hoạt động như là thước đo chuẩn mực nhất.

Công ty đã đặt ra nội quy lao động cho toàn bộ nhân viên trong Công ty phải chấp hành nội quy nghiêm chỉnh.

Ví dụ như:

+ Công ty bố trí văn phòng mở, song không vì thế mà nhân viên công ty tụ tập nói

chuyện hay phòng nọ gây ảnh hưởng tới phòng khác, mọi người luôn ý thức được việc không gây mất trật tự tại nơi làm việc.

+ Công ty quy định không được hút thuốc, xả rác bừa bãi tại nơi làm việc.

Nội quy của công ty là định hướng để cho NLD làm việc hiệu quả và tốt hơn, do đó với mỗi thành viên của Công ty thì nội quy không phải là sự bắt buộc, gò bó mà đó là sự tự nguyện chấp hành.

Công việc hấp dẫn

Để thu hút người tài giỏi, tìm được người phù hợp với công việc, phòng Hành chính Nhân sự của công ty đã lập ra một danh sách các vị trí công việc, kèm theo đó là các bản mô tả công việc, thể hiện rõ yêu cầu về kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn, điều kiện làm việc, mức lương, thưởng,... ứng với từng công việc cụ thể. Trên cơ sở đó, NLD có cơ sở để hiểu rõ hơn về công việc, tạo sự thích thú đối với công việc, cũng như tạo nhiều sự lựa chọn việc làm cho NLD lựa chọn.

Về không khí làm việc: Công ty luôn chú trọng con người và tài năng cá nhân, luôn tạo không khí làm việc chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo và dân chủ, bình đẳng, không ganh tỵ, không bè phái trong Công ty.

Về thời gian làm việc: Công ty rất linh hoạt về thời gian làm việc cho nhân viên, thời gian full time từ thứ 2 đến sáng thứ 7 (8h sáng đến 17h30 chiều) riêng sáng thứ 7 thì làm từ 8h sáng đến 11h trưa. Quy định giờ nghỉ trưa (1 tiếng) và nghỉ lễ đúng quy định của pháp luật.

Về xây dựng mối quan hệ giữa nhân viên với cấp trên: Nhà lãnh đạo luôn chiếm được rất nhiều cảm tình của nhân viên bởi họ luôn gần gũi, thân thiện, cởi mở với nhân viên. Họ luôn quan tâm đến hoàn cảnh của nhân viên, sẵn sàng giúp đỡ nhân viên khi gặp khó khăn, khúc mắc trong cuộc sống.

2.2.4.2. Thù lao thông qua công việc

Về thu nhập: Được xây dựng tương xứng với kết quả thực hiện công việc, đánh giá đóng góp cho công ty, khuyến khích tăng kết quả và chất lượng công việc, công bằng và minh bạch, công khai.

Cho nhân viên tự do sáng tạo: Công ty luôn tạo ra tính chủ động cao trong việc cho nhân viên, tạo điều kiện cho nhân viên phát huy tính sáng tạo và làm chủ trong công việc đặc biệt là các công việc thuộc lĩnh vực kinh doanh, quảng cáo, chăm sóc khách hàng, cũng như các nhà cung cấp,...

Để có nhiều động lực cho nhân viên làm việc, các trưởng phòng tại các phòng ban quản lý của Công ty luôn tạo ra sự thoải mái cho nhân viên nhưng vẫn thường xuyên kiểm soát, nhắc nhở nhân viên.

Về đánh giá kết quả thực hiện công việc: khi đánh giá kết quả làm việc của nhân viên thì các trưởng phòng ban sẽ tham khảo 4 nguồn thông tin: cấp trên trực tiếp, những đồng nghiệp, các nhân viên được đánh giá, các cá nhân bên ngoài môi trường được đánh giá. Họ luôn quan tâm đến nhân viên của mình để có những chế độ đánh giá khen thưởng khác nhau. Chính điều này đã thúc đẩy nhân viên trong công ty hăng say hơn và hoàn thiện công việc tốt hơn trong công việc được giao.

2.2.4.3. Thù lao thông qua đào tạo và phát triển

Công ty không chỉ là nơi làm việc, mà đó còn là nơi cho NLD học hỏi, nâng cao kỹ năng làm việc, nâng cao tay nghề, đi sâu đi sát vào thực tế. Thông qua quá trình làm việc thực tế, NLD có cơ hội trưởng thành hơn trong công việc, tích lũy kinh nghiệm làm việc quý báu. Và một cơ hội học hỏi quan trọng khác mà NLD được Công ty tạo điều kiện, đó là các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty. Hàng năm, Công ty đều tổ chức các chương trình đào tạo giành cho lao động.

Với các nhân viên phòng ban Tài chính – Kế toán: Công ty tạo điều kiện đi học thêm để nâng cao trình độ chuyên môn, đóng góp cho sự phát triển của công ty.

Công ty còn có các chương trình đào tạo giành cho các trưởng phòng và phó phòng ban. Nội dung đào tạo đó là các chương trình về quản trị nguồn nhân lực, kỹ năng mềm giành cho các nhà quản lý,...

Cơ hội đề bạt, thăng tiến

Một điều quan trọng mà bất cứ NLD nào cũng quan tâm, đó chính là cơ hội đề bạt, thăng tiến trong công việc. Đó là cách để con người chúng ta thể hiện cái tôi cá nhân, khẳng định mình trong xã hội. Do vậy, nếu một công việc cho người ta cơ hội vươn lên, cho người ta cơ hội thử sức và thành công, thì công việc ấy sẽ thu hút được người lao động, đặc biệt là những lao động có trình độ, có ý chí phấn đấu vươn lên.

Hàng năm, Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh đều tổ chức các cuộc bình xét, đánh giá sự hoàn thành công việc của NLD trong cả năm. Dựa trên các yếu tố về con người, về công việc hoàn thành, Công ty sẽ bình chọn, đề đạt những nhân viên có năng lực lên các vị trí tương xứng.

2.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác thù lao lao động tại Công ty

2.3.1 Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài

Ngoài những quy định của pháp luật thì thị trường lao động và tình trạng nền kinh tế là những yếu tố chính ảnh hưởng đến công tác thù lao lao động của Công ty.

Thị trường lao động

Những yếu tố của thị trường lao động đặc biệt nhân lực trong cùng lĩnh vực có ảnh hưởng không nhỏ đến chính sách thù lao lao động của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh. Thị trường lao động Việt Nam vẫn mang đặc điểm của một thị trường thiếu lao động chất lượng cao đặc biệt với một lĩnh vực đặc thù của Công ty bởi ngành dược là một ngành có đào tạo khó, kén sinh viên, thời gian đào tạo lâu. Mức lương khởi điểm cũng như nhân lực kinh nghiệm của lĩnh vực này cao hơn so với mặt bằng nhân lực chung. Làm sao để có chính sách lương hấp dẫn không chỉ ở một vài vị trí trọng yếu mà phải thu hút được nhiều nhân lực được đào tạo chuyên môn. Hoạt động kinh doanh của Công ty hầu hết ở các vị trí đều đòi hỏi có trình độ chuyên môn. Nhân lực tham gia vào quá trình kinh doanh các sản phẩm vật tư y tế đòi hỏi chiếm 2/3 số nhân lực của Công ty. Như vậy thị trường lao động ảnh hưởng trực tiếp đến công tác thù lao lao động tại Công ty.

Tình trạng nền kinh tế

Tình trạng của nền kinh tế đang suy thoái hay tăng trưởng nhanh sẽ tạo cho Công ty có khuynh hướng hạ thấp hoặc tăng lương cho người lao động. Bởi vì, trong điều kiện nền kinh tế suy thoái nguồn cung về lao động tăng lên, còn trong điều kiện nền kinh tế tăng trưởng thì việc làm được tạo ra và cầu về lao động lại tăng lên. Do vậy, khi đưa ra chính sách tiền lương Công ty cũng cần phải xem xét đến tình trạng nền kinh tế để đưa ra mức lương sao cho phù hợp.

Pháp luật, quy định của nhà nước

Công ty luôn tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động, chẳng hạn như điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu theo quy định. Căn cứ vào quy định được ban hành kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Công văn số 2159/BHXH-BT, tỷ lệ trích bảo hiểm theo lương năm được quy định như sau: Tỷ lệ đóng của công ty là 21,5% và NLĐ là 10,5% mức tiền lương cơ bản, xây dựng thỏa ước lao động tập thể, chế độ nghỉ phép,... Ngoài ra, công ty còn thường xuyên cập nhật, điều chỉnh các mức đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ; thường xuyên cập nhật kịp thời những thay đổi trong chế độ tiền lương, phụ cấp lương, trả lương thử việc, các chế độ thai sản, ốm đau, hưu trí, tử tuất mà NLĐ được hưởng đồng thời đảm bảo các quy định về trả lương làm thêm giờ,...

2.3.2. Các yếu tố thuộc về phía doanh nghiệp

Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh

Những năm gần đây Công ty TNHH Vật tư y tế An Thịnh luôn đạt kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh tốt, lợi nhuận sau thuế đều tăng qua các năm theo kế hoạch đề ra. Vì vậy, quỹ lương luôn được đảm bảo do phía Công ty luôn tự chủ trong vấn đề xây dựng quỹ lương và trả lương. Công ty luôn quan tâm và thực hiện trả lương đúng và đủ cho nhân viên, ngoài ra còn có thêm những khoản phụ cấp, phúc lợi, thưởng tương xứng với kết quả và sự nỗ lực, đóng góp của nhân viên đối với Công ty. Như vậy tình hình kinh doanh của Công ty có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác thù lao lao động tại Công ty.

Đội ngũ nguồn nhân lực

Phòng Hành chính Nhân sự phụ trách về quản trị nhân lực của Công ty ngày càng được nâng cao cả về trình độ và năng lực trong việc xây dựng, duy trì cơ chế chính sách về thù lao lao động của Công ty. Ngoài việc thực hiện nghiêm túc các quy định, đội ngũ quản trị nhân lực cũng rất chủ động trong việc nghiên cứu các biến động của thị trường, sự cạnh tranh của lĩnh vực ngành nghề, mức lương để đề xuất cải thiện những quy định không còn phù hợp, góp phần cải thiện các chính sách về thù lao lao động, đem lại hiệu quả cao trong việc tạo niềm tin, nguồn động lực cho NLD tại tổ chức. Như vậy đội ngũ cán bộ làm công tác quản trị nhân lực có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác thù lao lao động tại Công ty.

Bảng 2.10: Năng lực cán bộ đảm nhiệm công tác quản trị nhân lực tại Công ty

| STT | Họ và tên | Chức vụ | Năm sinh | Giới tính | Trình độ | Chuyên môn | Kinh nghiệm |
|-----|--------------------|---------------------------------|----------|-----------|----------|---------------------|-------------|
| 1 | Ngô Thị Hợp | Trưởng Phòng Hành chính Nhân sự | 1992 | Nữ | Đại học | Quản trị nhân lực | 6 năm |
| 2 | Trần Thị Lan | Nhân viên Tuyển dụng và đào tạo | 1994 | Nữ | Đại học | Kế toán | 3 năm |
| 3 | Phạm Chí Bằng | Nhân viên Hành chính Nhân sự | 1994 | Nam | Đại học | Quản trị nhân lực | 4 năm |
| 4 | Nguyễn Thị Lan Anh | Nhân viên Tiền lương và BHXH | 1999 | Nữ | Đại học | Quản trị kinh doanh | 2 năm |

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Phòng Hành chính Nhân sự có 4 nhân viên phụ trách chuyên môn về công tác nhân sự tại Công ty. Trong đó chỉ có 2 nhân viên là đúng chuyên ngành về Quản trị nhân lực và

có kinh nghiệm trên 4 - 6 năm, còn lại các nhân viên đều từ ngành khác và kinh nghiệm của 2 nhân viên chưa được 4 năm, có thể thấy đội ngũ về nhân sự của bộ phận này có số lượng ít, kinh nghiệm và chuyên môn chưa đáp ứng được khối lượng công việc so với quy mô và tổng số nhân sự 33 lao động trong khoảng thời gian từ tháng 1 đến tháng 5 năm 2024 tại Công ty. Vì vậy, công ty cần phải có những biện pháp cải thiện hơn cả về số lượng và chất lượng cho đội ngũ cán bộ quản trị nhân lực, là những người đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và đảm bảo nguồn lực của tổ chức.

Đánh giá thực hiện công việc

Việc đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng không nhỏ đến chính sách thù lao lao động của Công ty. Trách nhiệm chính trong việc thực hiện các hoạt động đánh giá là người quản lý trực tiếp hoặc người được giao trách nhiệm thực hiện phỏng vấn đánh giá, tuy nhiên cán bộ chuyên trách NNL là nhân tố có ảnh hưởng quyết định. Bởi phòng Hành chính Nhân sự là nơi tham mưu cho lãnh đạo lập ra các tiêu chuẩn đánh giá, xây dựng quy trình đánh giá, lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp, xây dựng bảng biểu, lựa chọn và đào tạo cán bộ đánh giá, kiểm soát các hoạt động đánh giá ở tất cả các bộ phận trong tổ chức, tổng hợp các kết quả đánh giá và đề ra biện pháp khắc phục các lỗi sai. Và áp dụng các kết quả đánh giá thực hiện công việc vào các quyết định chính sách thù lao lao động của Công ty. Bất cứ một sai sót nào trong hoạt động của bộ phận này cũng có thể dẫn đến sai sót trong quá trình đánh giá, ảnh hưởng đến tính công bằng trong đánh giá. Như vậy công tác đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.

Phân tích công việc

Hiện tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh đã xây dựng một hệ thống các văn bản phân tích công việc cho hầu hết các vị trí công việc nhưng còn sơ sài, ví dụ về bản mô tả công việc cho vị trí Nhân viên Nhân sự -phòng Hành chính Nhân sự (Phụ lục 2).

Có thể thấy bản mô tả công việc của nhân viên ở các vị trí vẫn chưa đầy đủ, còn sơ sài mới chỉ quy định trách nhiệm của nhân viên mà chưa có quyền hạn của nhân viên. Ngoài ra, còn thiếu một số các yếu tố khác như chưa quy định về điều kiện và môi trường làm việc hay các mối quan hệ trong công việc... Hơn nữa ở Công ty mới chỉ có bản mô tả công việc mà chưa có bản yêu cầu của công việc đối với người thực hiện và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Điều này gây khó khăn không ít trong việc đánh giá thực hiện công việc của nhân viên và chính sách quản trị thù lao lao động tại Công ty. Như vậy công tác phân tích công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác quản trị thù lao lao động tại Công ty.

Khả năng tài chính

Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh là một trong những doanh nghiệp đang làm ăn hiệu quả trên lĩnh vực kinh doanh, phân phối mặt hàng vật tư y tế cho các viện tại các tỉnh. Đóng góp vào ngân sách nhà nước tăng dần qua các năm. Đây là điều kiện tốt để công ty có thể đầu tư kinh phí cho hệ thống thù lao lao động.

Với mức tăng trưởng doanh thu và lợi nhuận ở mức khá (bảng 2.2), đồng thời tổng tài sản, vốn chủ sở hữu luôn đảm bảo cho hoạt động kinh doanh của Công ty. Như trong Năm 2021 tỷ suất này chỉ đạt 1,53đ lợi nhuận và đến năm 2022 thì 100đ tài sản Công ty đã tạo ra 6,2đ lợi nhuận, tức tăng 4,67đ so với năm 2021. Năm 2023 tỷ số này giảm 0,1đ so với năm 2022, nghĩa là 100đ tài sản đã tạo ra 6,1đ lợi nhuận. Do tốc độ tăng của lợi nhuận thấp hơn tốc độ tăng của tài sản. Trong những năm tới Công ty cần nâng cao hơn nữa việc sử dụng tài sản một cách hiệu quả nhất nhằm tạo ra mức lợi nhuận cao hơn, tức là việc sử dụng tài sản hiệu quả hơn.

Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu cho biết 100 đồng vốn chủ sở hữu tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận. Qua bảng 2.11 em nhận thấy rằng ROE của Công ty cao hơn ROA cao hơn gấp nhiều lần, điều đó cho thấy vốn tự có của công ty là thấp và hoạt động chủ yếu từ các khoản nợ vay. Vốn tự có này hoạt động hiệu quả. Tăng qua các năm, năm 2021 cứ 100đ vốn thì có 5,86đ lợi nhuận. Đến năm 2022 thì 100đ vốn tự có đã tạo ra được 26,12đ lợi nhuận tăng 20,26đ so với năm 2021 đến năm 2023 thì 100đ vốn tạo ra 29,25đ tăng 3,12đ so với 2022. Điều này cho thấy Công ty sử dụng vốn có hiệu quả.

Bảng 2.11: Bảng phân tích chỉ tiêu lợi nhuận*Đơn vị tính: 1000 đ*

| Chỉ tiêu | Năm 2021 | Năm 2022 | Năm 2023 | Chênh lệch 2022/2021 | | Chênh lệch 2023/2022 | |
|-----------------|------------|------------|------------|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | | | | Số tiền | % | Số tiền | % |
| 1. LNR | 314.525 | 2.220.478 | 3.247.353 | 1.905.953 | 606 | 1.026.875 | 46,25 |
| 2. DTT | 48.139.090 | 76.548.085 | 98.918.621 | 28.408.995 | 59,01 | 22.370.536 | 29,22 |
| 3. Tổng TSBQ | 20.618.683 | 35.830.017 | 53.237.976 | 15.211.335 | 73,77 | 17.407.959 | 48,58 |
| 4.VCSHBQ | 5.363.408 | 8.499.813 | 11.103.741 | 3.136.406 | 58,48 | 2.603.928 | 30,64 |
| ROS (%) (1)/(2) | 0,65 | 2,9 | 3,28 | 2,25 | 344 | 0,38 | 13,17 |
| ROA (%) (1)/(3) | 1,53 | 6,2 | 6,1 | 4,67 | 306,3 | -0,1 | -1,57 |
| ROE (%) (1)/(4) | 5,86 | 26,12 | 29,25 | 20,26 | 345,5 | 3,12 | 11,95 |

Quan điểm của nhà doanh nghiệp về thù lao

Mục tiêu mà nhà lãnh đạo Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và có sức cạnh tranh cao cho nên Công ty khá quan tâm việc xây dựng hệ thống thù lao lao động một cách hợp lý nhằm mục đích khuyến khích NLD tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc và gắn bó lâu dài với công ty, coi An Thịnh là ngôi nhà thứ hai của mình. Nhà lãnh đạo công ty nhận thức được chế độ thù lao như một khoản đầu tư cho sự phát triển và luôn sẵn sàng đầu tư về thù lao tài chính và cả phi tài chính để mang lại hiệu quả cao nhất.

Do đó, công ty thường xuyên nghiên cứu nhằm xây dựng hình thức trả lương hợp lý, xây dựng các hình thức thưởng, mức thưởng đa dạng cũng như đưa ra các chương trình phúc lợi cạnh tranh, phù hợp với đặc điểm, tình hình kinh doanh của Công ty kèm theo đó là các chương trình thù lao phi tài chính để thúc đẩy động lực làm việc, cải thiện đời sống tinh thần cho NLD. Mặc dù vậy nhưng tại An Thịnh thì ưu tiên các hoạt động kinh doanh nhiều hơn nên chi phí dành cho hoạt động thù lao lao động cho nhân viên đang làm việc tại Công ty thật sự chưa nhiều, đặc biệt là các hoạt động liên quan đến lương, thưởng hay phụ cấp.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

2.4.1. Những kết quả đạt được

Phương pháp phân phối thù lao lao động tại Công ty đã đảm bảo được sự công bằng giữa những NLD làm việc cùng vị trí và không thấp hơn so với mặt bằng giá công lao động chung của loại lao động đó ở trên thị trường. Cụ thể:

Về thù lao tài chính:

Hệ thống thù lao tài chính của Công ty phát huy vai trò tạo động lực cho người lao động. Công ty xây dựng hệ thống thù lao đã phần nào khiến NLD cố gắng làm việc để có mức thu nhập cao hơn. Công ty đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho người lao động trong công tác trả lương, thưởng và các chế độ khác các mặt về vật chất lẫn tinh thần của nhân viên được đảm bảo hơn trước.

Hệ thống thù lao tài chính của Công ty phát huy vai trò tạo động lực cho người lao động. Công ty xây dựng hệ thống thù lao đã phần nào khiến NLD cố gắng làm việc để có mức thu nhập cao hơn. Công ty đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho người lao động trong công tác trả lương, thưởng và các chế độ khác, các mặt về vật chất lẫn tinh thần của nhân viên được đảm bảo hơn trước.

Về tiền lương:

Công ty luôn cố gắng đảm bảo mức tiền lương cho người lao động tăng qua các năm. Hoạt động kinh doanh của Công ty đạt kết quả tốt, lợi nhuận qua các năm tăng

đều. Do đó, luôn đảm bảo việc trả lương cho NLD đúng thời hạn để họ đảm bảo các chi phí sinh hoạt hàng ngày.

Hình thức trả lương khoa học nổi bật là Công ty đã có cách tính lương tương đối rõ ràng, công khai, minh bạch, dễ hiểu. Kết quả tiền lương mà NLD nhận được phụ thuộc vào thời gian và năng lực của người lao động.

Về khuyến khích tài chính:

Hiện nay, Công ty đang áp dụng một số hình thức trả thưởng như: Thưởng cho từng đơn hàng mang lợi nhuận cao, thưởng cho cá nhân có nhiều đóng góp,... Khoản tiền thưởng này đã thực hiện đúng một số mục tiêu mà Công ty đề ra: động viên khuyến khích và giúp cho nhân viên nâng cao trách nhiệm trong công việc, hiệu quả công việc cao hơn đồng thời giúp NLD có thêm một thu nhập tạo động lực làm việc cho nhân viên làm việc hăng say, nỗ lực hết mình trong công việc. Hình thức về khen thưởng theo lợi nhuận đơn hàng mang lại được quy định rất rõ ràng, chặt chẽ từ khâu xét thưởng đến việc thực hiện, đặc biệt kết hợp giữa việc thưởng tiền mặt và tuyên dương trước Công ty là một trong những cách khiến NLD vừa có khuyến khích về vật chất và tinh thần.

Về phúc lợi tài chính:

Thực hiện tốt chế độ phúc lợi là một trong những cách để khẳng định vị thế của tổ chức trên thị trường, đồng thời thu hút và giữ chân NLD cho Công ty. Mặc dù, với tình hình chung trên thị trường lao động hiện nay, có rất nhiều doanh nghiệp nợ đóng, trốn đóng BHXH cho NLD vì giữ lượng vốn để quay vòng trong hoạt động kinh doanh. Nhưng tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh cùng với quan điểm, chỉ đạo của Giám đốc đã luôn thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và trách nhiệm để bảo vệ quyền lợi NLD.

Các khoản phúc lợi bắt buộc theo quy định của pháp luật luôn được Công ty đảm bảo một cách kịp thời, theo đúng quy định, pháp luật. Không chỉ quan tâm đến đời sống vật chất của nhân viên mà Công ty còn rất quan tâm đến đời sống tinh thần cho người lao động. Công ty luôn duy trì việc thăm hỏi ốm đau, thai sản, hiếu hỉ đối với NLD, thân nhân người lao động trong nhiều năm qua.

Về thù lao phi tài chính:

Nhìn chung công tác thù lao của An Thịnh khá tốt. An Thịnh đã ý thức được tầm quan trọng của việc xây dựng “sợi dây tình cảm” giữa mọi người trong Công ty, đặc biệt giữa lãnh đạo và nhân viên. Từ đó có các chính sách cụ thể nhằm quan tâm đến đời sống tinh thần của cán bộ công nhân viên. Tinh thần tốt là yếu tố quan trọng quyết định sự thành công trong công việc của nhân viên, tạo động lực phát triển, kích thích sáng tạo, xây dựng chiến lược kinh doanh đối với lĩnh vực vật tư y tế. Ngoài ra An Thịnh cũng rất chú trọng tạo môi trường làm việc thoải mái nhưng không kém phần chuyên nghiệp, cạnh tranh công bằng và lành mạnh cho nhân viên của mình.

2.4.2. Các hạn chế

Về tiền lương:

Dựa vào các thông tin trên, việc áp dụng một công thức tính lương cho toàn thể NLD của Công ty là chưa linh hoạt, với mỗi nhóm lao động ở các phòng ban, tính chất công việc khác nhau sẽ có đặc điểm lao động, mục tiêu trả lương cho các nhóm là khác nhau. Chính vì vậy, Công ty nên có công thức tính lương riêng cho các lao động, nhóm lao động thực hiện các công việc khác nhau.

Mặt khác, có thể thấy, lương của từng người chưa gắn với vị trí công việc người lao động đảm nhận. Công ty chưa xây dựng được hệ thống chỉ tiêu cụ thể và khoa học để xác định hệ số chức danh công việc một chính xác nhất

Công ty nói là trả lương dựa trên cả sự đánh giá thực hiện công việc và hoạt động đánh giá công việc chưa chính xác dẫn đến tiền lương trả cho NLD chưa phản ánh đúng mức đóng góp của người lao động. Cụ thể, để đánh giá sự thực hiện công việc chưa thực sự khách quan, việc tính lương không có cơ sở nào để đánh giá đúng công việc cũng như hiệu quả làm việc của từng người, không phân biệt được năng lực thực hiện công việc, đóng góp của cá nhân vào thực hiện hóa mục tiêu của Công ty. NLD không được trả lương phù hợp với vị trí công việc trong doanh nghiệp, việc sắp xếp lương còn theo ý chủ quan của người lãnh đạo.

Công ty cũng chưa xây dựng được hệ thống chỉ tiêu đánh giá cụ thể, khoa học, mức độ rõ ràng trong thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh. Bên cạnh đó, Công ty chưa xây dựng được cho mình bản mô tả công việc chính thức, đầy đủ và chi tiết.

Công ty khó có thể thu hút và giữ chân nhân viên giỏi, không có tính cạnh tranh và không đánh giá đúng hiệu quả công việc cũng như nâng cao năng suất lao động, thu nhập của từng NLD.

Việc trả lương theo thời gian không gắn liền giữa chất lượng và số lượng lao động nên không mang lại cho nhân viên sự quan tâm đầy đủ đến thành quả lao động của mình, không khuyến khích họ thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian. Người lao động đi làm chỉ để đủ ngày công, không quan tâm đến kết quả công việc, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc. Từ đó làm giảm năng suất và hiệu quả lao động.

Hệ thống tiền lương còn thiếu sót: Do công ty mới thành lập nên lực lượng lao động còn trẻ, chưa có lao động về hưu nên phía công ty vẫn chưa ra quyết định về việc trả lương hưu cho người lao động khi nghỉ việc. Đó là một điều mà công ty còn thiếu sót, chứng tỏ sự thụ động, chậm trễ trong hoạt động tổ chức tiền lương tại công ty.

Các quy định về tiền thưởng:

Việc thực hiện mục tiêu tiền thưởng hiện nay của Công ty còn nhiều vấn đề tồn tại mà phòng ban Hành chính Nhân sự cần chú trọng để đánh giá lại công tác khen thưởng. Phía công ty nên bổ sung thêm những phần thưởng không mang tính chất tài chính như giấy khen, mục đích chủ yếu của phần thưởng này là nhằm vinh danh người lao động, làm họ cảm thấy tự hào hơn trước mặt mọi người và nỗ lực hơn để xứng đáng với sự vinh danh đó.

Các chính sách phúc lợi:

Chính sách phúc lợi của Công ty còn nhiều hạn chế, chưa đa dạng phong phú, chưa đáp ứng được mong muốn của nhân viên. Chưa có nhiều dịch vụ dành cho nhân viên đang làm việc tại Công ty.

Hiện nay Công ty chưa có chính sách phúc lợi về tài chính, cho nhân viên vay tiền giảm lãi. Mức tiền thưởng Công ty dành nhân viên vào dịp ngày Lễ, tết chưa cao, khoản quỹ phúc lợi cho họ việc nghỉ mát, du lịch hè, du xuân đầu năm cho nhân viên còn hạn chế, chưa thực sự tạo tinh thần thoải mái nghỉ ngơi, thư giãn sau thời gian làm việc căng thẳng, chưa thực sự kích thích được NLD.

Về môi trường làm việc và các chương trình đào tạo:

Môi trường làm việc của công ty còn chưa thực sự được đảm bảo. Phía công ty nên xây dựng thêm khu vệ sinh dành cho nhân viên tại Công ty cũng như phòng nghỉ và phòng ăn tại Công ty.

Bổ sung thêm các chương trình đào tạo riêng như leadership buiding cung cấp các kỹ năng mềm, kỹ năng xử lý vấn đề và các khóa đào tạo về tin học văn phòng cho toàn thể nhân viên công ty có thể tham gia.

2.4.3. Nguyên nhân

Nguyên nhân bên trong:

- + Bản mô tả phân tích công việc, yêu cầu công việc, thiết kế chưa rõ ràng. Khối lượng công việc của mỗi người lao động đang đảm nhận hàng ngày bị chồng chéo, không hợp lý, ảnh hưởng đến tâm lý NLD không được phân công công việc đúng chuyên môn chưa hợp lý.

- + Kết quả đánh giá thực hiện công việc chưa cụ thể còn chung chung nên việc đánh giá để chia lương xét thưởng còn mang tính bình quân. Dẫn đến việc đánh giá thành tích của từng cá nhân là chưa khoa học, hợp lý và đôi lúc các người quản lý chưa truyền tải nhiệm vụ cho nhân viên không được chi tiết, cụ thể.

- + Việc chi trả lương và thưởng cho khối lao động tại công ty dựa vào kết quả thực hiện công việc mà chỉ tính mặt bằng chung trong cách trả thưởng theo kết quả mang lại theo từng đơn hàng.

+ Ban lãnh đạo của công ty đã nhận thức được những tồn tại trong quá trình xây dựng cũng như việc triển khai việc trả thù lao cho NLĐ những việc thay đổi hay khắc phục còn chưa được đưa ra thành biện pháp cụ thể mà vẫn chỉ dừng lại ở việc lên kế hoạch.

+ Đội ngũ cán bộ quản trị nhân lực còn thiếu sót về mặt số lượng, yếu về mặt chất lượng do trình độ chuyên môn chưa phù hợp, kinh nghiệm thâm niên công tác trong lĩnh vực thù lao, phúc lợi còn ít cũng như ảnh hưởng lớn đến việc tham mưu cho phía lãnh đạo công ty những điểm tích cực và tồn tại hạn chế của công tác thù lao lao động hiện tại và cách thức cải thiện những hạn chế trong quá trình thực hiện tại Công ty.

+ Tình hình kinh doanh của Công ty những năm gần đây có tăng, các chỉ tiêu về lương, thưởng, phúc lợi được xây dựng nhưng vẫn phụ thuộc nhiều vào kết quả hoạt động kinh doanh. Mặc dù kết quả kinh doanh tăng dần trong 3 năm gần đây nhưng tình hình sản xuất của Công ty không khả quan nên quỹ lương và đơn giá tiền lương được đặt ra không cao hơn nhiều với kỳ vọng và kế hoạch của Công ty. Trước tình hình kinh doanh đó, Công ty bị hạn chế nhiều về nguồn quỹ phân bổ cho tiền lương, khuyến khích tài chính và phúc lợi. Cách trả lương vẫn chưa được thiết kế theo từng vị trí công việc để đảm bảo NLĐ nhận lương xứng đáng với năng lực và vị trí công việc đảm nhận.

+ Việc tuyên truyền, vận động, tổ chức các chương trình, hoạt động chung còn hạn chế, ý thức tham gia các phong trào của NLĐ chưa cao.

Nguyên nhân bên ngoài:

+ Hệ thống chính sách lương của nhà nước có nhiều thay đổi nhưng hướng dẫn chưa cụ thể và rõ ràng dẫn đến việc cập nhật các văn bản mới và vận dụng những quy định mới vào quy chế trả lương của Công ty còn nhiều hạn chế.

+ Về các thủ tục hành chính từ các cơ quan chức năng chưa thuận lợi như cơ quan BHXH, cơ quan Thuế trong việc kê khai giảm trừ gia cảnh khi làm thủ tục thuế thu nhập cá nhân.

+ Trước những thay đổi của nền kinh tế, những nhu cầu của NLĐ càng ngày càng nâng cao, do đó Công ty cần phải đổi mới, phát triển, ban hành các chính sách thù lao lao động phù hợp với điều kiện của đơn vị và nhu cầu của NLĐ.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Dựa trên thông tin từ chương 2 về thực trạng công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật Tư Y Tế An Thịnh, có thể nhận thấy rằng công ty đang đối mặt với nhiều thách thức trong việc quản lý thù lao và lao động. Một trong những vấn đề quan trọng là cơ cấu thù lao không công bằng và không minh bạch, gây ra sự bất mãn và mất lòng cam kết từ phía nhân viên. Hệ thống thù lao hiện tại có thể không phản ánh đúng giá trị lao động của họ, dẫn đến tình trạng thiếu hứng thú và sự không ổn định trong môi trường làm việc.

Sự không chắc chắn về thu nhập và khả năng tiến thêm trong sự nghiệp có thể làm giảm năng suất và sự cống hiến của nhân viên, ảnh hưởng đến sự cạnh tranh của công ty trên thị trường lao động. Điều này cũng có thể gây ra sự mất mát nhân tài và khả năng thu hút nhân viên tài năng trong tương lai.

Để giải quyết vấn đề này, có thể đề xuất một số biện pháp cải thiện như thiết lập một hệ thống thù lao công bằng và minh bạch, đảm bảo rằng mọi nhân viên được công bằng đối xử và nhận được đúng giá trị của công sức và đóng góp của họ. Ngoài ra, cần tăng cường giao tiếp và minh bạch về cơ cấu thù lao, cũng như tạo ra các cơ hội phát triển và tiến thêm về mặt nghề nghiệp và thu nhập cho nhân viên, từ đó tăng cường sự hài lòng và cam kết của họ đối với công ty.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ Y TẾ AN THỊNH

3.1. Phương hướng và mục tiêu hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

3.1.1. Định hướng phát triển Công ty

Định hướng về nhân lực:

Tăng thêm số lượng công nhân viên. Trong những năm tới tăng số lượng công nhân viên lên con số 56 người làm việc tại trụ sở chính và tại kho bãi Hà Nội và Hải Phòng.

Đẩy mạnh công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, tạo ra nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn được y tế cao ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu của công việc.

Ổn định đời sống CBCNV, đảm bảo lợi ích người lao động.

Nâng cao chất lượng quản lý nhân lực bằng việc xây dựng và áp dụng: Hệ thống lương 3P; Xây dựng bộ mô tả năng lực công việc cho từng vị trí là cơ sở tuyển dụng và thu hút đúng người, bố trí đúng vị trí việc làm, đánh giá năng lực nhân sự so với tiêu chuẩn. Chú trọng hơn nữa vào công tác thù lao lao động cho cán bộ công nhân viên, xây dựng chính sách thưởng trung và dài hạn.

Định hướng về kinh doanh:

Xây dựng thương hiệu mạnh và tiếp tục khẳng định tên tuổi của mình ở thị trường các bệnh viện lớn Bệnh viện Bạch Mai; Bệnh viện TƯQĐ 108; Bệnh viện Đại học Y Hà Nội; Bệnh viện Nhi Trung Ương; Bệnh viện Da Liễu;... , Công ty sẽ tiếp tục thâm nhập sâu, mở rộng thị trường tại các trung tâm y tế, phòng y tế, bệnh viện đa khoa ở ba tỉnh Tuyên Quang, Yên Bái, Lào Cai.

3.1.2. Mục tiêu hoàn thiện hệ thống công tác thù lao lao động tại Công ty

Xây dựng hệ thống phân tích nhu cầu của NLĐ trong Công ty.

Hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc của NLĐ để đánh giá một cách chính xác nhất kết quả thực hiện công việc mà mỗi NLĐ thực hiện được từ đó làm cơ sở phục vụ công tác tính thù lao cho NLĐ.

Tập trung cải thiện một môi trường làm việc mang lại hiệu quả cao nhất nhằm phát huy một cách toàn diện tài năng của từng NLĐ.

Hoàn thiện công tác phân tích công việc tại Công ty, xây dựng lại bản mô tả công việc chi tiết, cụ thể cho từng vị trí để NLĐ nắm rõ được công việc mà mình phải làm, căn cứ vào đó Công ty cũng chọn ra được người phù hợp với vị trí công việc yêu cầu.

Kích thích, tạo động lực cho NLĐ thông qua công tác thù lao lao động trực tiếp:

+ Đối với công tác tiền lương: Xây dựng và đưa ra phương án tính thâm niên làm việc vào trong lương vừa nhằm nâng mức tiền lương hàng tháng của NLD (tính thâm niên đối với những người đã làm việc từ 2 năm) giữ được NLD có tay nghề gắn bó với Công ty.

+ Đối với công tác khuyến khích tài chính: Thực hiện chế độ thưởng gắn liền với hiệu quả công việc, đưa ra các tiêu chí thưởng công khai, minh bạch, đối tượng thưởng công bằng với NLD. Bổ sung thêm một số hình thức khen thưởng đột xuất, kịp thời nhằm khuyến khích NLD làm việc nhiệt tình và gắn bó với Công ty.

+ Đối với công tác phúc lợi tài chính: Công ty xác định đây là hình thức thù lao có tác dụng rất lớn cho nên trong thời gian tới Công ty sẽ tiếp tục bổ sung, tăng thêm các chế độ phúc lợi, các khoản trợ cấp hơn nữa, nhất là các hình thức thù lao thông qua các phúc lợi và dịch vụ cho NLD, các trợ cấp khó khăn, trợ cấp đột xuất. Công ty sẽ thực hiện các chương trình phúc lợi và dịch vụ thường xuyên hơn để có thể thu hút toàn bộ cán bộ công nhân viên trong Công ty tham gia nhằm tạo cho NLD có những khoảng thời gian thật thoải mái sau giờ làm việc, từ đó giúp tái tạo sức lao động và nâng cao năng suất lao động.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh

3.2.1. Hoàn thiện về công tác tiền lương

Tiền lương là một đòn bẩy kinh tế có tác dụng kích thích lợi ích vật chất đối với NLD làm cho họ vì lợi ích vật chất của bản thân và gia đình mình mà lao động một cách tích cực với chất lượng kết quả ngày càng cao. Hiểu rõ điều đó, Công ty trong thời gian tới phải không ngừng cải thiện quy chế trả lương, thưởng để tiền lương trở thành một công cụ thù lao lao động hữu hiệu. Muốn vậy, Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh cần khắc phục một số hạn chế còn tồn tại trong việc trả lương cho NLD trong Công ty. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng công tác trả lương và cả hình thức trả lương của Công ty, em đã đề xuất một số giải pháp sau nhằm cải thiện công tác hình thức trả lương tại Công ty:

Hình thức trả lương mà Công ty đang áp dụng đang mang nặng tính chất bình quân, không thật sự phản ánh giá trị đóng góp của mỗi cá nhân, chưa tạo khả năng nâng cao mức thu nhập cho NLD đặc biệt là các nhân viên gián tiếp của An Thịnh. Đồng thời gây ra sự thiếu công bằng trong trả lương giữa những người lao động. Công ty nên xây dựng lại và hoàn thiện hơn hình thức trả lương nhằm khuyến khích người lao động cụ thể như sau:

Đối với lương thời gian

Cần đưa thêm mức độ hoàn thành công việc vào công thức tính. Cụ thể như sau:

$$Ltgi = Ltt \times (Hcbi \times K + \Sigma Hpci) \times Ni / Nc.$$

Trong đó:

Ltt: Mức lương tối thiểu chung hiện hành do Nhà nước quy định.

Hcbi: Hệ số lương cơ bản của NLD thứ i.

$\Sigma Hpci$: Tổng hệ số phụ cấp của NLD thứ i.

Ni: Ngày công thực tế của NLD thứ i (không tính ngày công làm thêm giờ)

Nc: Ngày công theo chế độ trong tháng.

K: Hệ số hoàn thành công việc của NLD thứ i trong tháng.

K được xác định như sau:

K = 0,7 nếu NLD không hoàn thành công việc trong tháng.

K = 1,0 nếu NLD hoàn thành công việc trong tháng.

K = 1,2 nếu NLD hoàn thành tốt công việc trong tháng.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành dựa vào kết quả đánh giá thực hiện công việc của những NLD trong các bộ phận tại các phòng ban của Công ty. Phương pháp đánh giá có thể thông qua cho điểm hoặc xếp loại.

Việc đưa thêm hệ số hoàn thành công việc vào công thức sẽ phản ánh chính xác hơn giá trị đóng góp của mỗi cá nhân, giúp các cá nhân luôn nỗ lực để hoàn thành công việc nếu họ không muốn bị giảm trừ tiền lương, tránh được tình trạng đi làm để được chấm công mà không cần làm việc tốt hay không.

Phương pháp trả lương:

Quy chế lương hiện tại của Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh hoàn toàn là chi trả lương theo thời gian làm việc, không gắn với kết quả công việc của từng cá nhân nên không khuyến khích các tập thể và cá nhân nâng cao năng suất lao động.

Công ty có thể sử dụng phương pháp trả lương theo 3P. Đây là một phương pháp tiên tiến, được nhiều doanh nghiệp lớn sử dụng và triển khai có hiệu quả trong việc thúc đẩy nâng cao năng suất lao động, gắn tiền lương được hưởng của người lao động với kết quả công việc của cá nhân và tập thể.

Hệ thống lương 3P là phương pháp tính toán tiền lương dựa theo 3 yếu tố cơ bản:

+ P1 (Pay for Position): Trả lương cho vị trí công việc.

+ P2 (Pay for Person): Trả lương cho năng lực của người lao động giữ vị trí công việc.

+ P3 (Pay for Performance): Trả lương cho kết quả đạt được của người lao động giữ vị trí công việc.

Để xác định P1, phía công ty cần đánh giá giá trị công việc ở mỗi chức danh cụ thể. Việc đánh giá có thể thực hiện bằng phương pháp chấm điểm các tiêu chí, như: (1) nhóm tiêu chí về kiến thức và kinh nghiệm (chuyên môn, kinh nghiệm, kỹ năng tin học/ngoại ngữ); (2) nhóm tiêu chí về (lập kế hoạch, ra quyết định, mức độ sáng tạo, giao tiếp, đàm phán); (3) nhóm tiêu chí về thể lực (sức khỏe, cường độ công việc); (4) nhóm tiêu chí về môi trường làm việc (nơi làm việc, yếu tố độc hại); ...

Sau khi đánh giá giá trị các vị trí công việc, mỗi chức danh công việc được xếp vào một ngạch lương tương ứng. Mức lương này không phụ thuộc vào năng lực cá nhân hay thành tích công việc của tập thể và cá nhân người lao động.

Hệ thống thang, bảng lương cứng

Hệ thống thang bảng lương cứng quy định các mức tiền lương tương ứng với mỗi ngạch công việc trong hệ thống Công ty. Mỗi ngạch công việc tương ứng với 01 dải lương bao gồm 7 bậc từ thấp đến cao.

Các mức tiền lương quy định trong hệ thống thang bảng lương cứng là các mức tiền lương tương ứng khi người lao động hoàn thành 100% các chỉ tiêu KPIs được giao trong kỳ đánh giá.

Hệ thống thang bảng lương cứng là cơ sở để thực hiện việc tính toán chi trả tiền lương đến từng người lao động theo phạm vi trách nhiệm và kết quả/hiệu quả thực hiện công việc của người lao động.

Hệ thống thang bảng lương cứng được Ngân hàng xem xét xác định hàng năm trên cơ sở quỹ lương kế hoạch hàng năm và đảm bảo khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Nguyên tắc xếp bậc lương cứng

Người lao động được xếp ở ngạch công việc nào, được xếp vào các bậc lương quy định cho ngạch công việc đó;

Người lao động có năng lực và kết quả thực hiện cao hơn được xếp bậc lương cao hơn;

Người lao động được xếp bậc lương cao hơn phải đảm nhiệm khối lượng công việc lớn hơn, tính chất công việc phức tạp hơn và có tầm ảnh hưởng đến kết quả hoạt động chung của bộ phận, đơn vị nhiều hơn tương ứng so với lao động được xếp bậc lương thấp hơn.

Các tiêu chí xếp bậc lương cứng, bao gồm:

Để xác định P2, tức tiền lương theo năng lực cá nhân của người lao động, Ngân hàng cần có tiêu chí đánh giá năng lực cá nhân cụ thể, rõ ràng. Từ đó có thể xác định mức lương cứng mà một người lao động được xếp dựa trên vị trí công việc và năng lực cá nhân của người đó.

Việc xác định P2 chính là xác định bậc lương cụ thể của người lao động trong ngạch công việc mà họ đảm nhiệm.

Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh có thể sử dụng các tiêu chí sau để xác định năng lực cá nhân của người lao động:

Khả năng giải quyết công việc;

Hiệu quả công việc;

Thái độ làm việc;

Kinh nghiệm;

Việc đánh giá năng lực cá nhân do trưởng phòng thực hiện nên sẽ nâng cao được vai trò, tính chủ động của lãnh đạo công ty trong việc quản lý lao động và sử dụng hiệu quả quỹ tiền lương.

Chi trả lương mềm (P3)

Căn cứ chi trả lương mềm

Quỹ tiền lương được phân phối của công ty

Tỷ lệ hoàn thành KPIs.

Hệ số phân phối lương mềm của công ty.

Cách thức chi trả lương mềm

Lương mềm được chi trả vào cuối năm sau khi có kết quả hoàn thành kế hoạch của công ty, của các nhóm và từng cá nhân; đồng thời phải gắn tiền lương mềm với kết quả công việc của công ty, tập thể, cá nhân, cụ thể:

Xác định tổng quỹ lương được hưởng của công ty dựa trên tổng quỹ lương cứng của công ty; kết quả hoàn thành công việc của cá nhân và kết quả chung của công ty;

Trong giai đoạn đầu áp dụng quy chế trả lương mới, Công ty nên quy định hệ số hoàn thành công việc không quá chênh lệch giữa các mức độ để người lao động làm quen dần và tránh ảnh hưởng quá lớn đến tiền lương được nhận. Sau khi triển khai ổn định sẽ nâng dần khoảng cách hệ số giữa các mức xếp loại để khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động. Công ty có thể tham khảo mức xếp loại và hệ số như sau:

| STT | Xếp loại đơn vị | Hệ số |
|-----|------------------|-------|
| 1 | Xuất sắc | 1.2 |
| 2 | Hoàn thành tốt | 1.1 |
| 3 | Hoàn thành | 1.0 |
| 4 | Cần cố gắng | 0.9 |
| 5 | Không hoàn thành | 0.8 |

Hệ số phân phối quỹ lương thực hiện của Công ty: do phía công ty quy định hàng năm dựa trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và kết quả kinh doanh chung của công ty.

Xác định quỹ lương mềm được hưởng của công ty bằng tổng quỹ lương được hưởng của công ty trừ đi số tiền đã chi thực tế trong năm;

Xác định tiền lương mềm của cá nhân người lao động dựa trên quỹ lương mềm của công ty, kết quả hoàn thành công việc của cá nhân.

Hệ số hoàn thành công việc của người lao động được quy định như sau:

| STT | Xếp loại | Hệ số |
|-----|------------------|-------|
| 1 | Xuất sắc | 1.2 |
| 2 | Hoàn thành tốt | 1.1 |
| 3 | Hoàn thành | 1.0 |
| 4 | Cần cố gắng | 0.9 |
| 5 | Không hoàn thành | 0.8 |

Quyết toán tiền lương năm:

Công ty thực hiện quyết toán tiền lương năm trên cơ sở tiền lương còn lại trong năm của công ty và tiền lương công ty bổ sung (nếu có). Mức chi trả tiền lương quyết toán cụ thể được xác định trên cơ sở vị trí công việc, tổng tiền lương được nhận trong năm, mức độ phân loại kết quả thực hiện công việc của người lao động. Việc quyết toán tiền lương năm được thực hiện theo hướng dẫn cụ thể cho từng năm của công ty

Điều chỉnh lương:

Việc xét điều chỉnh lương cần bao gồm cả hai hình thức là: xét điều chỉnh lương toàn công ty và xét điều chỉnh lương đột xuất đối với các cán bộ nhân viên có thành tích xuất sắc.

Việc nâng lương định kỳ toàn công ty phải tính đến yếu tố lạm phát, tốc độ tăng tiền lương trên thị trường, quỹ tiền lương thực tế và kế hoạch kinh doanh,

Tăng lương theo kết quả thực hiện công việc: Căn cứ kết quả phân loại mức độ thực hiện công việc của người lao động, Công ty thực hiện tăng mức tiền lương đối với người lao động được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Kỳ tăng lương: Điều chỉnh tăng lương toàn công ty và tăng lương theo kết quả thực hiện công việc được thực hiện ít nhất 01 lần/ năm và thực hiện trong tháng 01 hoặc tháng 07 của năm tiếp theo.

3.2.2. Hoàn thiện về công tác khuyến khích tài chính

Để cải thiện hiệu quả của công tác thù lao lao động thông qua tiền thưởng, em có đề xuất một số giải pháp sau đây:

Bổ sung thêm hình thức khen thưởng theo hiệu quả công việc theo quý, năm theo kết quả hoạt động kinh doanh: Căn cứ vào tình hình kinh doanh của Công ty, dựa vào kết quả đánh giá hoàn thành công việc hàng tháng, quý, năm xây dựng hình thức thưởng cho NLĐ.

Thưởng cho nhân viên đem lại đơn hàng có giá trị cao: Hình thức thưởng khi đơn hàng mà giá trị cao cho Công ty sẽ là đòn bẩy giúp NLĐ hoàn thành tốt công việc đã được giao. Do đó, An Thịnh cần áp dụng hình thức thưởng này đối với những nhân viên cung ứng thêm được nhiều đơn đặt hàng từ đối tác khách hàng có tác dụng làm tăng lợi nhuận cho Công ty. Mức thưởng này Công ty nên xác định bằng tỷ lệ % so với phần lợi nhuận/1 đơn hàng mà nhân viên đó mang lại cho Công ty.

Thưởng theo mức độ đóng góp của nhân viên: Công ty nên thưởng đột xuất đối với nhân viên có thành tích đóng góp đặc biệt vượt trội như ý tưởng sáng tạo, đưa ra sáng kiến cải tiến nguồn hàng, hiệu suất làm việc... Người lãnh đạo sẽ trực tiếp tuyên dương và có phần thưởng kịp thời đối với NLĐ có thành tích đóng góp như trên. Mức thưởng sẽ được cân nhắc phù hợp với mức độ đóng góp của người lao động.

Vì vậy, công tác thưởng tại Công ty luôn luôn phải đảm bảo sự công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc của NLĐ. NLĐ có thành tích đóng góp sẽ được thưởng, không có thành tích thì không được thưởng. Tránh tình trạng thưởng một cách đại trà, ai cũng được thưởng, người có thành tích cũng giống người không có thành tích. Như vậy thì công tác thưởng mới thực sự có ý nghĩa.

3.2.3. Hoàn thiện về phúc lợi tài chính

Bổ sung thêm các điều kiện được nâng lương đặc cách. Điều kiện xét nâng lương đặc cách:

- Tuân thủ nội quy, quy định của công ty: giờ giấc lao động, trang phục, kỷ luật lao động.
- Trong công việc tuân thủ sự chỉ đạo của người quản lý, gắn bó, có nguyện vọng làm việc lâu dài tại Công ty.
- Hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc các chức năng, nhiệm vụ được giao phân công.
- Có sáng kiến, ý tưởng, mức độ đóng góp để nâng cao hiệu quả trong quá trình kinh doanh của Công ty.

Công ty có thể áp dụng một số loại phụ cấp khác như: Phụ cấp thâm niên, phụ cấp lưu động đối với nhân viên kinh doanh. Tùy từng điều kiện làm việc do phải thay đổi những nơi làm việc khác nhau mà Công ty đưa ra hệ số phụ cấp khác nhau và mức phụ cấp dựa vào mức lương tối thiểu.

Công ty cần đóng toàn bộ BHXH, BHYT, BHTN cho 100% nhân viên đang làm việc tại Công ty theo các Quyết định của Chính phủ đã được ban hành. Tăng mức đóng BHXH, BHYT, BHTN, theo mức lương thực lĩnh nhằm tăng lợi ích cho NLĐ, hiện nay Công ty đang đóng mức BHXH, BHYT, BHTN, ở mức lương cơ bản.

Tổ chức các phong trào thi đua trong lao động để tạo sự phấn đấu nâng cao kết quả kinh doanh. Các phong trào thi đua tạo điều kiện cho nhân viên có thể học hỏi kiến thức, kinh nghiệm từ các người đồng nghiệp khác tạo ra sự gần gũi, hiểu nhau hơn giữa mọi người với nhau. Nếu các phong trào thi đua hợp lý, đúng đắn thì sẽ góp phần lớn trong việc thỏa mãn các nhu cầu tinh thần cho nhân viên như: Nhu cầu giao tiếp, học hỏi... Khi xã hội ngày càng phát triển thì các phong trào thi đua đoàn thể ngày càng góp phần quan trọng trong việc tạo động lực cho nhân viên trong tổ chức.

Theo định kỳ hàng năm hoặc đột xuất, Công ty nên trích ra một khoản tiền để thăm hỏi các gia đình có hoàn cảnh khó khăn. Điều này thể hiện sự quan tâm của Công ty tới cán bộ công nhân viên. Các khoản trợ cấp này tuy không lớn nhưng cũng thể hiện sự quan tâm của Công ty đến đời sống của cán bộ công nhân viên, đặc biệt là những người có hoàn cảnh hết sức khó khăn. Điều đó, góp phần giúp cho NLĐ cảm thấy tự hào, khuyến khích NLĐ gắn bó lâu dài với Công ty.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Dựa trên những nghiên cứu và phân tích trong chương 3, việc hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật Tư Y Tế An Thịnh là một bước quan trọng nhằm nâng cao hiệu suất làm việc và tăng cường sự hài lòng của nhân viên. Để đạt được mục tiêu này, có một số giải pháp được đề xuất.

Trước tiên, việc thiết lập một cơ sở dữ liệu thù lao minh bạch là cực kỳ quan trọng. Bằng cách này, nhân viên sẽ có cơ hội hiểu rõ hơn về cách tính toán thù lao và giá trị công việc của mình. Đồng thời, việc đánh giá lại cơ cấu thù lao cũng là một phần quan trọng để đảm bảo rằng hệ thống này công bằng và phản ánh đúng nỗ lực và đóng góp của từng cá nhân.

Tăng cường giao tiếp và minh bạch giữa quản lý và nhân viên cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực. Việc thảo luận và trao đổi thông tin về các vấn đề liên quan đến thù lao sẽ giúp tạo ra sự hiểu biết và đồng thuận giữa các bên, từ đó tạo ra sự minh bạch và tin cậy.

Đồng thời, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên cũng là một yếu tố quan trọng để tạo ra một lực lượng lao động chất lượng cao. Bằng việc nâng cao kỹ năng và kiến thức của nhân viên, công ty không chỉ tạo ra cơ hội tiến thêm về mặt nghề nghiệp mà còn tăng cường khả năng đóng góp và sự cam kết của họ.

Cuối cùng, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ là chìa khóa để thu hút và giữ chân nhân viên. Bằng cách khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo, cùng với việc tôn trọng và đánh giá cao đóng góp của mỗi cá nhân, công ty có thể tạo ra một môi trường làm việc đầy sức sống và phát triển.

Tóm lại, việc áp dụng những giải pháp này sẽ giúp Công ty TNHH Vật Tư Y Tế An Thịnh xây dựng một hệ thống thù lao lao động công bằng, minh bạch và hấp dẫn, từ đó tăng cường hiệu suất làm việc và sự hài lòng của nhân viên, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của công ty.

KẾT LUẬN

Hệ thống thù lao lao động đóng một vai trò quan trọng không những cho người lao động mà còn cho cả doanh nghiệp. Vì hệ thống thù lao trong lao động không những kích thích người lao động tăng cường lao động, tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, từ đó tăng tiền lương và thu nhập cho bản thân mình.

Trong đó, thù lao tài chính là yếu tố quyết định chủ yếu. Hệ thống thù lao cũng có tính hai mặt: nếu hệ thống thù lao hợp lý và xứng đáng sẽ có thể giúp doanh nghiệp thu hút được người tài, giữ chân lao động giỏi, phát triển được nguồn nhân lực có chất lượng cao, giành được lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh. Và ngược lại, nếu hệ thống thù lao không hợp lý sẽ gây bất bình cho người lao động, mâu thuẫn nội bộ, doanh nghiệp không giành được sự ủng hộ và đồng lòng trong toàn bộ nhân viên, tất sẽ gây tổn hại cho hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời khi vạch ra rõ ràng hệ thống thù lao lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng hơn trong công tác thù lao từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh cho chính doanh nghiệp của mình, do đó doanh nghiệp cần phải chú trọng hơn nữa đến hệ thống thù lao trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Dự án với đề tài: “Hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh” được hoàn thiện mang đến những đóng góp cả về mặt khoa học và ứng dụng thực tiễn, dự án đã nghiên cứu một cách có hệ thống hóa lý luận về hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp. Dự án đã phân tích, đánh giá thực trạng công tác thù lao lao động của Công ty, làm rõ những ưu điểm và hạn chế và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống lao động tại công ty.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

- [1] Bùi Viết Thắng (2013), “*Thù lao lao động tại Công ty cổ phần tin học FI & FS*”, Luận văn thạc sỹ, Đại học Bưu chính Viễn thông.
- [2] Bùi Thị Minh Anh (2021), “*Thù lao tài chính tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Hà Nội*”, Luận văn thạc sỹ, Đại học Lao động - Xã hội.
- [3] Đỗ Thị Tươi (2022), “*Giáo trình Quản trị thù lao lao động*”, NXB Lao động - Xã hội.
- [4] Điều 90, Bộ Luật Lao động (2019).
- [5] Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 của Chính phủ quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- [6] Nguyễn Quốc Tuấn (2006), “*Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*”.
- [7] Nguyễn Tiệp (2005), “*Giáo trình tiền lương - tiền công*”, NXB Lao động - Xã hội;
- [8] Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), “*Giáo trình Quản trị nhân lực*”, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [9] Lê Thanh Hà (2009), “*Giáo trình Quản trị nhân lực*”, NXB Lao động - Xã hội;
- [10] Trần Kim Dung (2008), “*Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*”.
- [11] Trương Minh Đức (2012), “*Chuyên đề Quản trị nhân sự*”, Bộ Kế hoạch Đầu tư;
- [12] Trần Thị Diệu Hương (2020), “*Thù lao lao động tại Công ty Dược phẩm CPC 1 Hà Nội*”, Luận văn thạc sỹ, Đại học Lao động - Xã hội.
- [13] Tài liệu Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh cung cấp: Quy chế lương, thưởng, Quy định quản lý lao động, phân phối tiền lương, cơ cấu lao động thực tế, đơn giá tiền lương, quy chế thi đua khen thưởng; báo cáo kết quả kinh doanh, bảng lương, bảng chấm công.
- [14] Vũ Thị Hồng Hạnh (2015), đề tài “*Thực trạng về chính sách đãi ngộ tài chính tại Công ty TNHH Asti Việt Nam*”, Luận văn thạc sỹ, Đại học Thương mại.

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1. PHIẾU KHẢO SÁT
Phiếu khảo sát công tác thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An
Thịnh

Xin chào quý Anh/Chị!

Em là Đỗ Thị Ngân, Sinh viên lớp QTNL 14 -01, khoa Quản trị kinh doanh – Trường Đại Học Đại Nam. Hiện tại em đang trong quá trình thực hiện đề tài dự án **“Hoàn thiện hệ thống thù lao lao động tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh”**. Xin Anh/Chị vui lòng điền vào phiếu khảo sát phía dưới đây. Ý kiến đóng góp của anh chị sẽ là những thông tin hữu ích, vô cùng quý giá để em có thể hoàn thành đề tài dự án này. Thông tin trong phiếu khảo sát được giữ bí mật và chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Kính mong sự giúp đỡ của Anh/Chị để giúp em hoàn thành tốt dự án nghiên cứu này.

Xin chân thành cảm ơn!

Phần 1: Thông tin chung

Anh/chị hoàn thành phiếu bằng cách khoanh tròn vào chữ cái đứng trước câu trả lời thích hợp nhất.

1. Giới tính: Nam/ Nữ
2. Tuổi của anh/chị ở nhóm nào:
 - a. Dưới 25 tuổi
 - b. Từ 25 - 35 tuổi
3. Thâm niên làm việc:
 - a. < 1 năm.
 - b. Từ 1 - 4 năm.
 - c. Trên 4 năm.
4. Trình độ chuyên môn:
 - a. Sau Đại học.
 - b. Đại học.
 - c. Cao đẳng.

**Phần 2: Đánh giá của anh/chị về các nội dung của công tác thù lao lao động
tại Công ty TNHH Vật tư Y tế An Thịnh.**

(1: hoàn toàn đồng ý; 2: đồng ý; 3: không đồng ý; 4: hoàn toàn không đồng ý)

| STT | Tiền lương | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------|---|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Tiền lương của anh (chị) nhận được đảm bảo công bằng giữa các chức danh, vị trí công việc. | | | | |
| 2 | Mức tiền lương anh (chị) nhận được tương xứng với mức độ hoàn thành công việc của mình. | | | | |
| 3 | Thu nhập đã đảm bảo cuộc sống của anh (chị) cùng gia đình. | | | | |
| | Tiền thưởng | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Các hình thức khen thưởng của Công ty tạo động lực cho anh chị nâng cao tay nghề, tăng năng suất. | | | | |
| 2 | Các hình thức thưởng khuyến khích anh (chị) hoàn thành tốt công việc. | | | | |
| 3 | Các chế độ thưởng được xây dựng công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu. | | | | |
| STT | Phúc lợi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Các hình thức phúc lợi tài chính của Công ty khuyến khích NLD hoàn thành tốt công việc. | | | | |
| 2 | Các chế độ phúc lợi tài chính khiến NLD gắn bó với Công ty. | | | | |
| 3 | Định mức chi đối với các hình thức phúc lợi. | | | | |

1. Yếu tố nào ảnh hưởng đến công tác thù lao lao động tại Công ty?

| STT | Nội dung | Mức độ đánh giá | | | |
|----------------------------|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Quy định pháp luật, chính sách của Nhà nước | | | | |
| 2 | Tiền lương, thu nhập trên thị trường | | | | |
| 3 | Điều kiện kinh tế xã hội, giá cả | | | | |
| 4 | Đặc điểm sản xuất kinh doanh | | | | |
| 5 | Khả năng tài chính | | | | |
| 6 | Quan điểm của lãnh đạo | | | | |
| 7 | Đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương | | | | |
| Yếu tố khác, ghi rõ: | | | | | |

1. Mong muốn của anh/chị về công tác tiền lương:

.....
.....

2 .Mong muốn của anh/chị về công tác khuyến khích tài chính:

.....
.....

3. Mong muốn của anh/chị về công tác phúc lợi tài chính:

.....
.....

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN!

PHỤ LỤC 2: BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC
Bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên Hành chính Nhân sự của
phòng Hành chính Nhân sự

| BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC | |
|--|--------------------------------|
| I. Thông tin chung: | |
| Tên phòng/ bộ phận | Phòng Hành chính Nhân sự |
| Họ và tên | Phạm Chí Bằng |
| Chức vụ | Nhân viên Hành chính - Nhân sự |
| Tên người chỉ huy trực tiếp | Ngô Thị Hợp |
| II. Mục tiêu công việc: Thực hiện hoạt động nhân sự của Công ty. | |
| III. Nhiệm vụ cụ thể: | |
| 1. Hành chính (30%) | |
| <ul style="list-style-type: none">- Xây dựng, soạn thảo và cập nhật các form mẫu liên quan đến phân việc của bộ phận Hành chính Nhân sự.- Quản lý và theo dõi hồ sơ giấy tờ, công văn đến và đi....- Quản lý vệ sinh văn phòng, trang thiết bị, văn phòng phẩm.- Làm thanh toán các CPCĐ tại Văn Phòng: Phí vệ sinh, tiền điện, tiền nước, gửi xe,...- Kiểm soát văn phòng phẩm, thẻ xe, bảo trì văn phòng, PCCC của tòa nhà...- Kiểm soát chi phí hàng tháng: Văn phòng phẩm, nước uống, đồ uống, mực in...- Tổ chức thực hiện các sự kiện văn hóa của Công ty.- Hỗ trợ hậu cần cho nhân sự khác: Đặt vé máy bay, đặt khách sạn...- Kiểm kê tài sản văn phòng (máy tính, tủ lạnh, chìa khóa...)- Rà soát các loại văn bản, hợp đồng... | |
| 2. Nhân sự (70%) | |
| <ul style="list-style-type: none">- Xây dựng quy trình tuyển dụng, đăng tin tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ, sàng lọc hồ sơ. Hỗ trợ tổ chức phỏng vấn, đánh giá ứng viên.- Xây dựng, phát triển các kênh, nguồn tuyển dụng thông qua các hoạt động đăng tin, quảng bá thông tin tuyển dụng | |

- Xây dựng chính sách lương, thưởng, KPI cho tất cả các nhân viên
- Lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động Công ty: Teambuilding, liên hoan, du lịch,...
- Làm báo cáo ngày, tuần, tháng... gửi cấp trên.
- Thực hiện các yêu cầu khác khi có yêu cầu của Ban Lãnh đạo.

IV. Tiêu chuẩn:

1. Trình độ học vấn/chuyên môn:

- Tốt nghiệp Cao đẳng trở lên ngành quản trị kinh doanh, quản lý công nghiệp, quản trị nhân sự, lao động tiền lương, hành chánh văn phòng.
- Vi tính văn phòng tương đương loại B trở lên.

2. Kỹ năng:

- Kỹ năng giao tiếp tốt.
- Tin học văn phòng thành thạo.

3. Kinh nghiệm:

- Ít nhất 1 năm kinh nghiệm ở vị trí quản lý nhân sự, hành chính.

4. Phẩm chất cá nhân:

- Trung thực, nhiệt tình công tác.