

# FPT POLYTECHNIC



SLIDE 7:  
QUẢN LÝ VI C KHEN TH NG

---

## Mục tiêu bài học

Mối quan hệ giữa thuyết và thực hành và phân tích

Quá trình đánh giá công việc

Các yếu tố chính quyết định mức lương

Các loại hình khen thưởng khác nhau

Các phúc lợi linh hoạt

# Quá trình tinh thần và quá trình xã hội

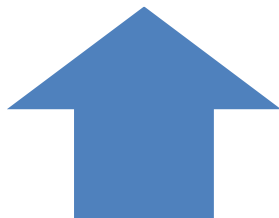
## Quá trình tinh thần

- Quá trình này đôi khi được gọi là "**động lực bên trong**" bởi nó phát sinh từ các yếu tố và quy trình trong bản thân cá nhân

## Quá trình xã hội

- Quá trình này đôi khi được gọi là "**động lực bên ngoài**" bởi nó phát sinh từ những hành động mà người khác thực hiện đối với hoặc cho cá nhân đó

## Các loại thuyết động lực



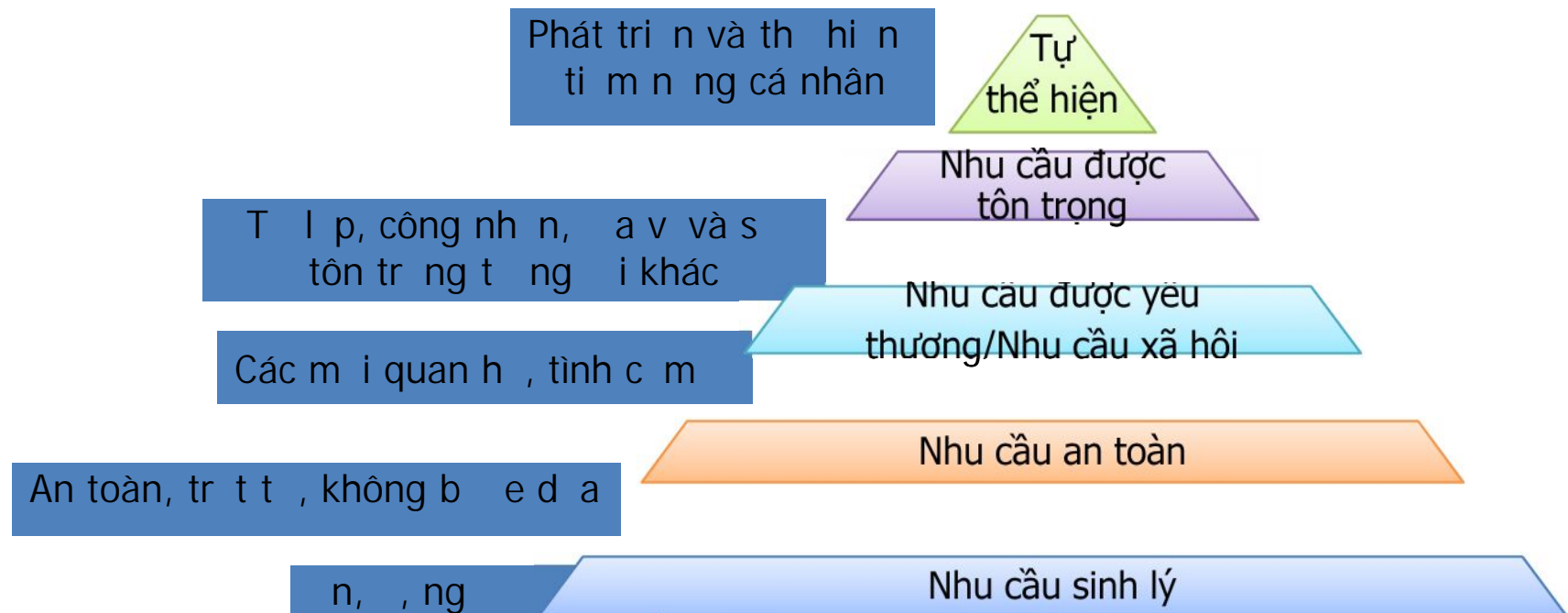
Thuyết nội dung: Con người có một loạt động lực bẩm sinh (các nhu cầu hoặc khát vọng mục đích), tất cả đều thúc đẩy hành vi theo một hướng



Thuyết quy trình: Mọi người có thể lựa chọn các mục tiêu và trình tự các mục tiêu thông qua một quá trình tính toán có ý thức hoặc vô thức

# Thuyết nhu cầu của Maslow

Các cá nhân có một số nhu cầu bẩm sinh. Khi một nhu cầu không được đáp ứng, cá nhân đó sẽ bị căng thẳng – và hành động để theo đuổi các mục tiêu nhằm thỏa mãn nhu cầu đó



Thang bậc nhu cầu của Maslow

# Thuyết hai yếu tố và thuyết thúc đẩy thành tích

## ■ Thuyết hai yếu tố của Herzberg

- Liên quan đến sự đối xử công bằng trong tiền lương thưởng, hoạt động giám sát, điều kiện làm việc và thực tiễn quản lý
- Được thỏa mãn bằng các yếu tố "duy trì"

Nhu cầu tránh sự  
không hài lòng

1.

- Liên quan đến các yếu tố như sự thăng tiến, công nhận, trách nhiệm, thách thức và thành tích
- Được đáp ứng bằng các yếu tố "thúc đẩy"

Nhu cầu phát triển  
trong nghề nghiệp

2.

## ■ Thuyết ba nhu cầu thành tích của McClelland

Bản năng chính dựa trên nhu cầu

- Thành đạt
- Quyền lực

- Hòa hợp
- Bác bỏ

# Th ng toàn di\_n

**Phần thưởng** là “tất cả các khoản thanh toán bằng tiền mặt, phi tiền mặt và giá trị tinh thần mà một tổ chức trả cho nhân viên của mình để đổi lấy kết quả công việc mà họ thực hiện”

## Hoạt động

Sự hài lòng và phần thưởng “nội tại” hoặc bên trong nào bạn coi trọng trong công việc (đối lập với phần thưởng “vật chất” hoặc “bên ngoài” mà tổ chức thưởng cho bạn như tiền lương, môi trường làm việc thoải mái hoặc sự quản lý linh hoạt? Tại sao bạn làm việc? Bạn nhận được gì từ công việc mà bạn coi trọng nhất? Bạn sẽ nhớ điều gì nhất nếu bạn không làm việc?

Cố gắng phân biệt mỗi sự hài lòng này thành:

- (a) Các loại nhu cầu của Maslow
- (b) Các loại yếu tố duy trì và yếu tố thúc đẩy của Herzberg



## Các h\_c thuy\_t khác

### ■ Thuy\_t quy trình

- Liên quan n các quá trình tinh th\_n có ý th\_c ho\_c vô th\_c mà quy\_t nh\_n m\_c và b\_n ch\_t c\_a ng\_l c c\_a m\_t cá nhân

### ■ Thuy\_t k\_v ng

- Công th\_c ánh giá ng\_l c:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{S c m nh} \\ \hline \text{ng l c} \\ \hline \text{làm x} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Ti m n ng} \\ \hline \text{(M c a thích c a} \\ \hline \text{cá nhân i v i k t} \\ \hline \text{qu y)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{K v ng} \\ \hline \text{(Nh n th c c a cá nhân} \\ \hline \text{v kh n ng làm} \\ \hline \text{x s em l i k t qu y)} \\ \hline \end{array}$$

### ■ Thuy\_t m\_c tiêu

- Các m\_c tiêu cá nhân c\_a m\_i ng i óng vai trò quan tr ng trong vi\_c quy\_t nh hành vi\_c a h

# Ti n l ng – m t y u t thúc y

- Ph ng pháp Qu n lý Khoa h c
  - Taylor: “ i u mà nhân viên mu n t nhà tuy n d ng c a mình h n b t c th gì khác chính là l ng cao, và i u mà nhà tuy n d ng mu n t nhân viên h n t t c chính là chi phí lao ng th p khi s n xu t”
- Nghiên c u “Nhân viên giàu có” c a Goldthorpe, Lockwood và c ng s
  - Ti n l ng gi ng nh m t y u t thúc y
- ánh giá t m quan tr ng c a l ng
  - L ng giúp ho c h tr vi c th a mãn các nhu c u khác nhau
  - Herzberg: L ng là y u t quan tr ng nh t trong các y u t duy trì



## ...Những việc cần làm



Xây dựng các hệ thống  
khen thưởng bao gồm cả  
các phần thưởng tài  
chính và phi tài chính



Hỗ trợ việc thiết kế lại  
công việc, sự tham gia  
của nhân viên và lập kế  
hoạch phát triển liên tục  
để mang lại sự hài lòng  
nội tại



Hỗ trợ văn hóa tổ chức  
và văn hóa quản lý nhằm  
thể hiện sự coi trọng và  
cảm kích một cách phù  
hợp đối với sự đóng góp  
của nhân viên

**Những điều nhà quản trị nguồn nhân lực cần làm**

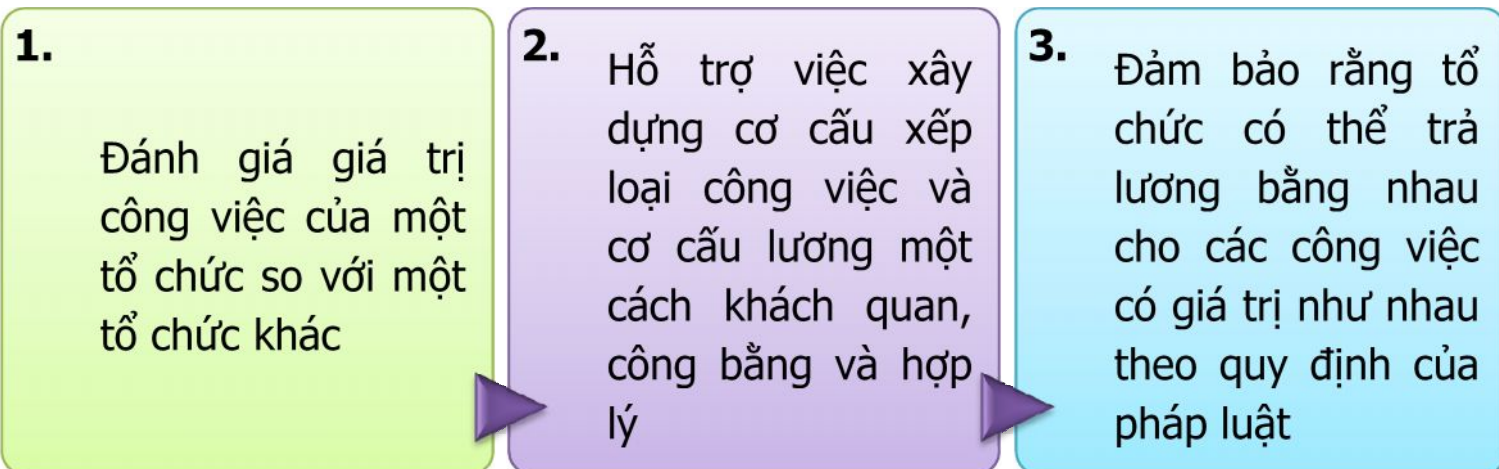
# Đánh giá công việc

**Đánh giá công việc** là quá trình phân tích và đánh giá nội dung, giá trị hoặc quy mô của công việc trong một tổ chức nhằm xếp loại và nhóm chúng lại với nhau để làm cơ sở cho một hệ thống lương hợp lý.

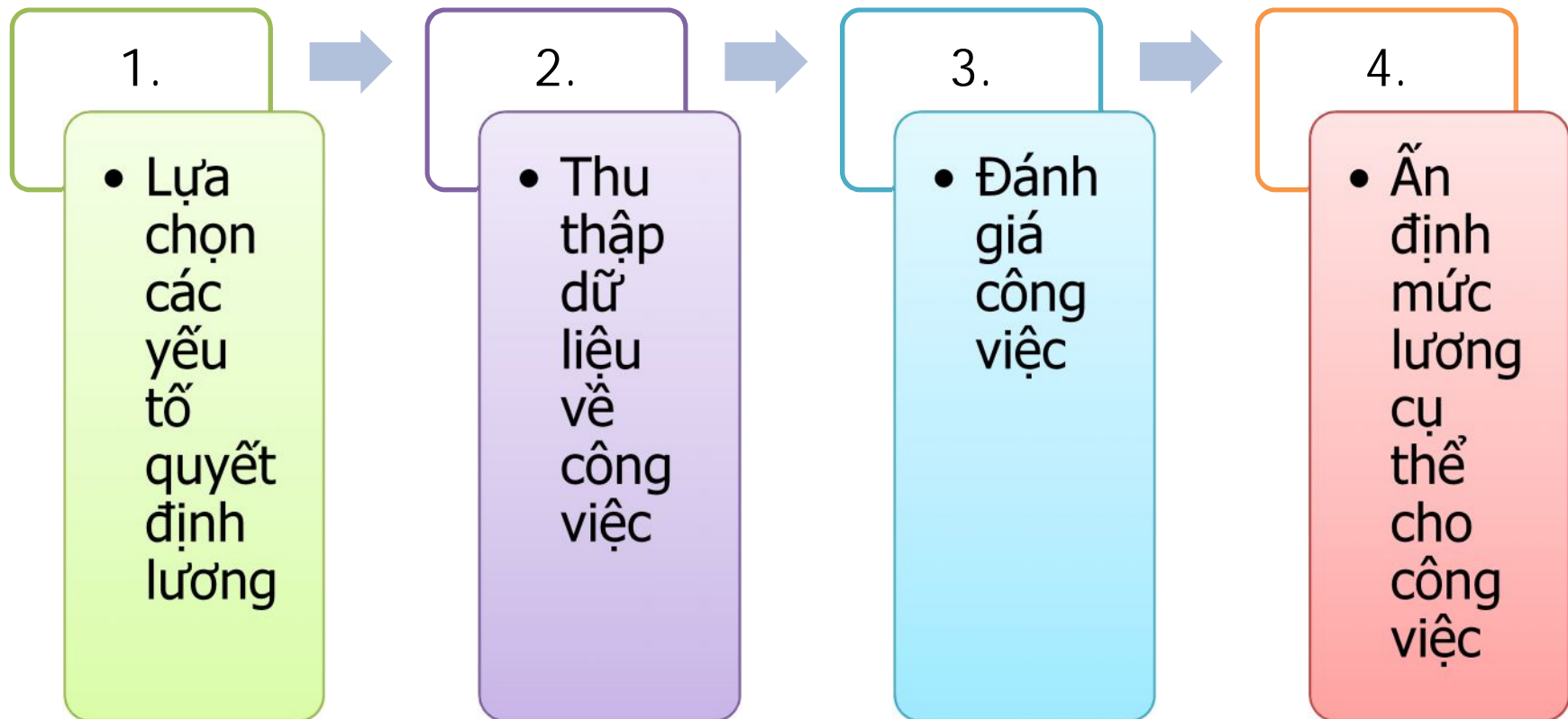
## ■ Mục đích

- Xây dựng một khuôn khổ hợp lý và công bằng để phân loại công việc, từ đó, đưa ra các quy tắc nhân lương

## ■ Mục tiêu



# B n b c c b n c a quy trình đánh giá công việc



# K HO CH ÁNH GIÁ CÔNG VI C

Kế hoạch không  
mang tính phân tích

Kế hoạch mang tính  
phân tích

Ph ơng  
pháp phân  
lo i công  
vi c

Ph ơng  
pháp x p  
h ơng công  
vi c

Ph ơng  
pháp x p  
h ơng i m

Ph ơng  
pháp so  
sánh y u t