

# FPT POLYTECHNIC



QUẢN LÝ VIỆC KHEN THƯỞNG (tiếp)

---

## Mục tiêu bài học

Mối quan hệ giữa thuyết và ứng dụng và phần thực hành

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

| Yếu tố                     | Tỷ lệ công việc |   | Mức lương cho yếu tố (được xây dựng bằng bản phân tích công việc chuẩn) | Giá trị công việc (£) |
|----------------------------|-----------------|---|---|-----------------------|
| Kỹ năng chuyên môn         | 50%             | x | £32.000 mỗi năm   | 16.000                |
| Khả năng trí tuệ           | 25%             | x | £24.000 mỗi năm   | 6.000                 |
| Trách nhiệm với người khác | 15%             | x | £20.000 mỗi năm   | 3.000                 |
| Các trách nhiệm khác       | 10%             | x | £16.000 mỗi năm   | 1.000                 |
|                            |                 |   |   | <u>26.000</u>         |

Phân tích công việc cụ thể

# Ví dụ Mẫu đánh giá công việc

| Mẫu đánh giá công việc    |      |                                   |      |          |
|---------------------------|------|-----------------------------------|------|----------|
| Công việc chính<br>_____  |      | Phòng<br>_____                    |      |          |
| Loại công việc<br>_____   |      | Người có việc làm đã học<br>_____ |      |          |
| Ngày<br>_____             |      | Số nhân viên<br>_____             |      |          |
| Số nhiệm vụ<br>Mô tả      |      |                                   |      |          |
| Hệ số                     |      | Xếp loại                          |      | Nội dung |
| Kỹ năng và kiến thức      | Điểm | Tầm quan trọng                    | Tổng |          |
| Trình độ học vấn/bằng cấp |      |                                   |      |          |
| Kinh nghiệm               |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |
|                           |      |                                   |      |          |

# Các yếu tố quy định



Mức  
lương  
trên thị  
trường



Hiệu  
quả  
công  
việc của  
cá nhân



Lương  
công  
bằng



Tiền  
lương  
Tối  
thiểu  
Quốc  
gia

# Các hệ thống khen thưởng

**Hệ thống khen thưởng** là “tập hợp các phần thưởng nội tại và phần thưởng vật chất mà nhà tuyển dụng đưa ra.... Nó cũng bao gồm các chính sách, quy trình, thực tiễn và thủ tục hành chính được tích hợp để thực hiện hệ thống này trong khuôn khổ của chiến lược về nguồn nhân lực (HR) và toàn bộ hệ thống của tổ chức.”

## ■ Các mục tiêu của hệ thống khen thưởng

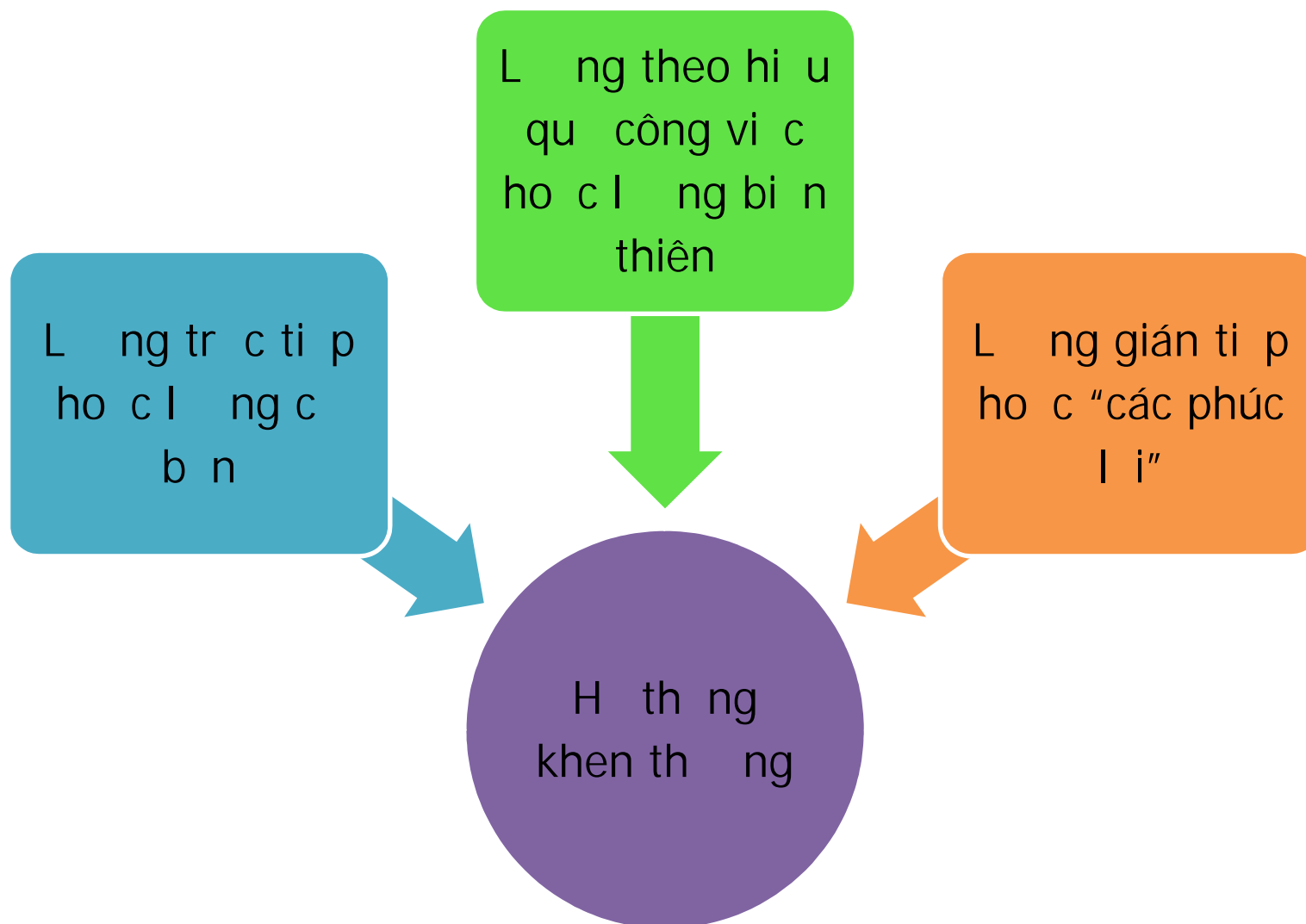
Tuyển dụng và giữ chân lao động có chất lượng

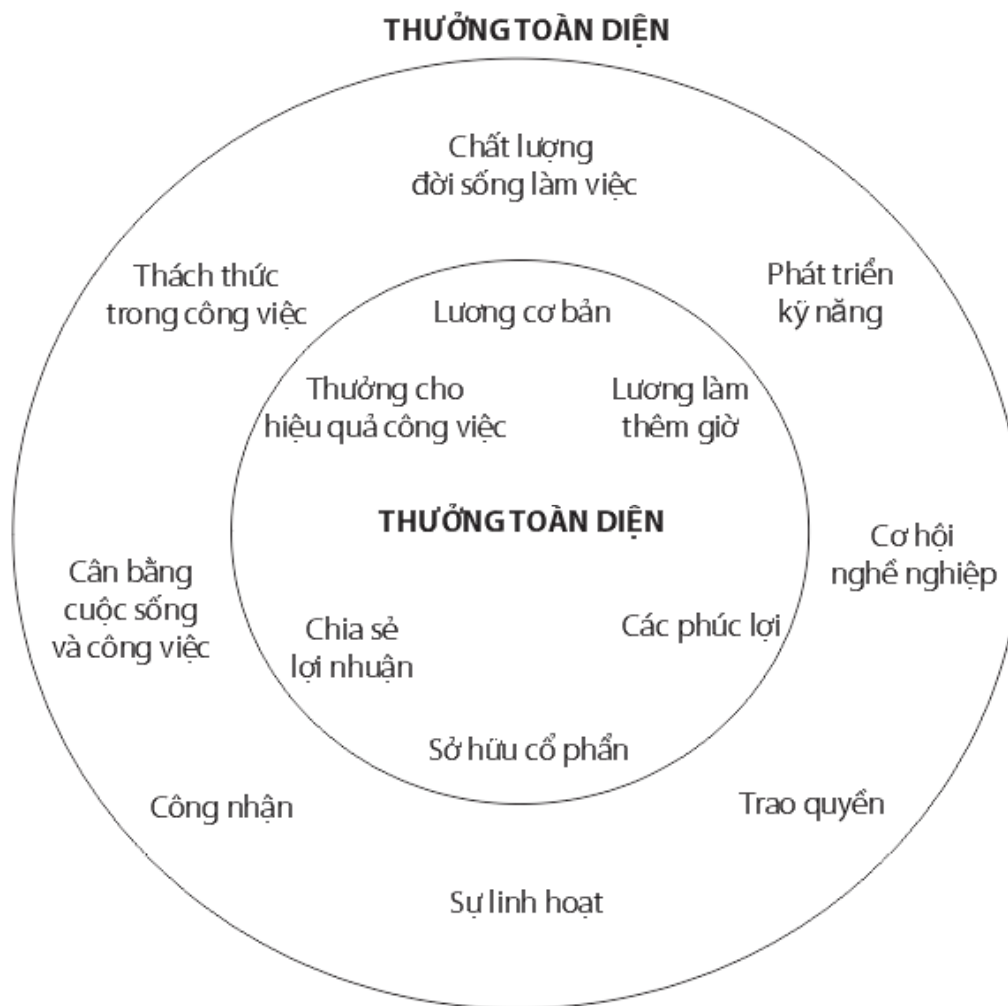
Thúc đẩy hiệu quả công việc của cá nhân và của nhóm

Hỗ trợ cho văn hóa của tổ chức

Tăng cường sự linh hoạt

# Các thành phần của hệ thống khen thưởng





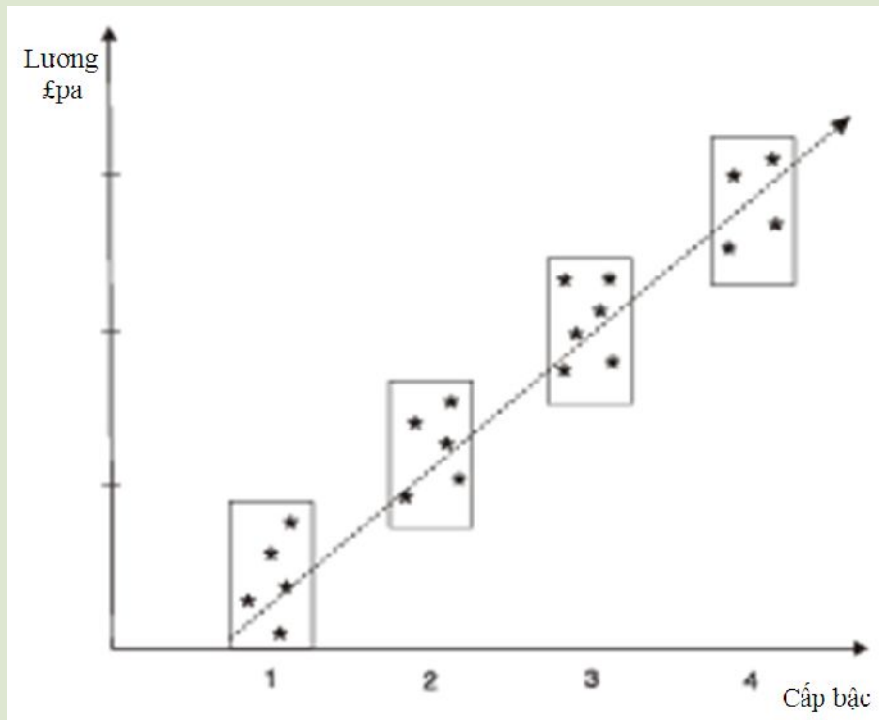
*Hình bi\_u th\_gói khen\_th\_ ng toàn di\_n*



# Lương cơ bản

## Hệ thống lương

- Các cấp bậc
- Các mức lương

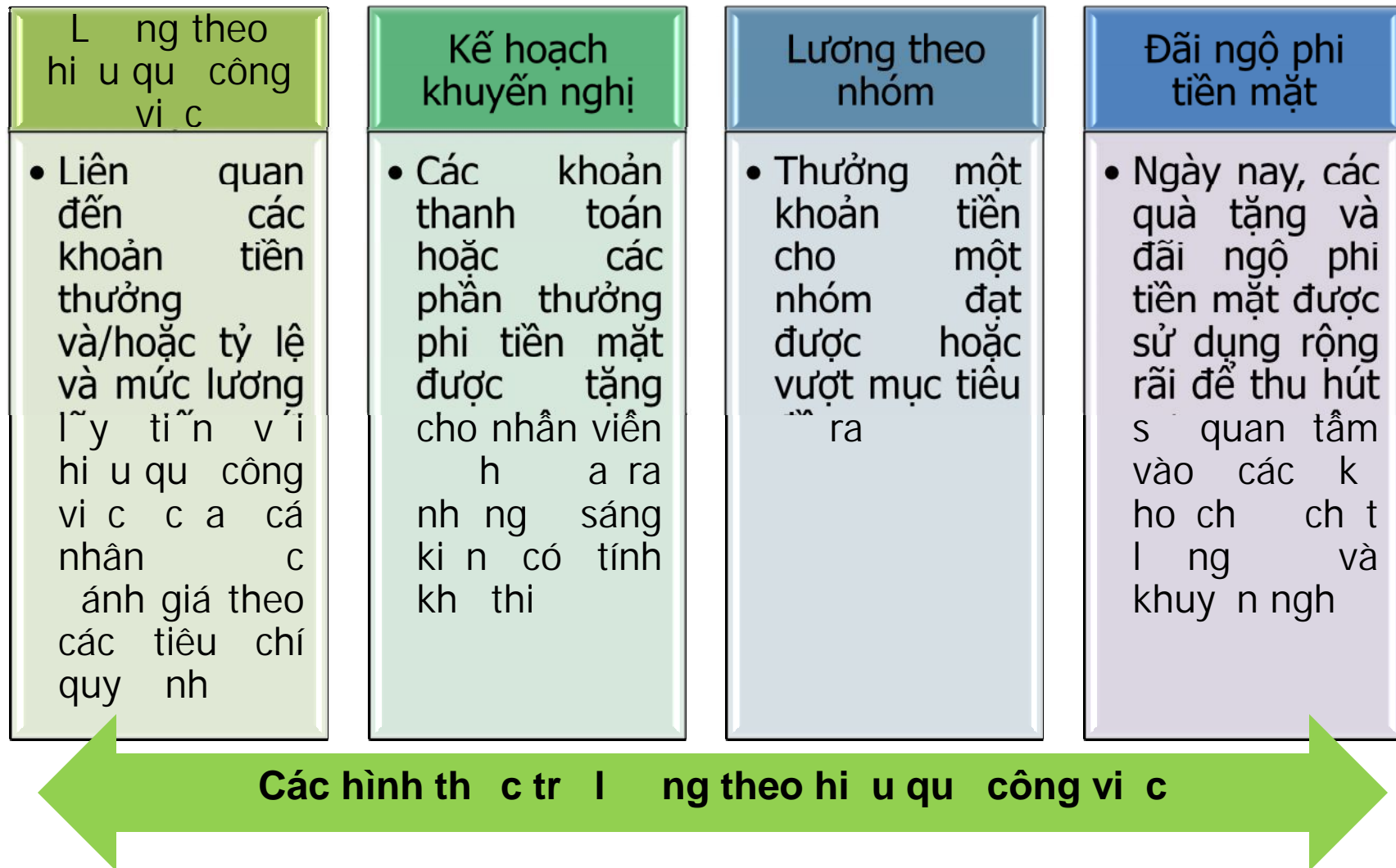


Các cấp bậc

## Hệ thống tiền công

- Mức tiền công cơ bản
- Mức tiền thưởng làm thêm giờ
- Tiền công theo ca
- Các khoản thanh toán bất biến và các khoản làm việc bất thường
- Các khoản trợ cấp
- Tiền thưởng theo thành tích hoặc thâm niên
- Tiền thưởng và đãi ngộ khác theo kết quả công việc

# Lương theo hiệu quả công việc



## ■ Phúc l i

- Các phúc l i c a nhân viên bao g m v t ch t ho c ph n th ng b sung cho l ng thông th ng

## ■ Phúc l i linh ho t

- Phúc l i v i các giá tr khác nhau c a ra nhân viên l a ch n

## M C TIÊU C A CÁC GÓI PHÚC L I

Thu hút và gi chân nhân viên

Khuy n khích s cam k t i v i (và tiêu th ) các s n ph m c a chính t ch c

Ch ng t trách nhi m xã h i c a doanh nghi p

Thúc y các hành vi và giá tr mong mu n nhân viên

Trao các ph n th ng có giá tr cho nhân viên mà phù h p v i chi phí chi t kh u ho c chi phí biên c a nhà tuy n d ng

## Tổng kết bài học

- Quản lý việc khen thưởng liên quan đến việc hoạch định và thực hiện các chiến lược và chính sách nhằm khen thưởng mọi người một cách công bằng, bình đẳng và phù hợp với giá trị của họ và vị trí của họ
- Các thuyết nhu cầu và động lực (Maslow, Herzberg) cho rằng phần thưởng nội tại (còn gọi là phần thưởng vô thưởng) phải có trong chiến lược khen thưởng. Thuyết quy trình động lực (Vroom) nhấn mạnh rằng các hình thức khen thưởng cần phải linh hoạt, tùy biến một cách rõ ràng và thích ứng với nhu cầu
- Đánh giá công việc là quá trình phân tích và đánh giá nội dung công việc và vị trí của chúng trong một tổ chức có thể chấp nhận được mà sau đó có thể dùng làm cơ sở cho hình thức khen thưởng
- Thông tin toàn diện bao gồm nội dung công việc (hoặc nội dung công việc), nội dung theo hiệ quả công việc và nội dung gián tiếp (hoặc phúc lợi)