

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



ĐỖ THANH HƯƠNG

**TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ HT VINA**

Chuyên ngành : Quản trị Kinh doanh
Mã số : 60.34.01.02

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

HÀ NỘI - 2016

Luận văn được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **GS. TS. NGUYỄN BÙI XUÂN PHONG**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

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

Vào lúc: giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong giai đoạn phát triển hiện nay, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật và sự hội nhập của nền kinh tế toàn cầu, các tổ chức, doanh nghiệp để đạt được hiệu quả cao trong quá trình sản xuất kinh doanh của mình đều phải thừa nhận vai trò của công tác quản trị nguồn nhân lực.

Công ty cổ phần đầu tư HT Vina từ khi thành lập đến nay họ mới chỉ chú trọng và tập trung nhiều vào công tác quản trị sản xuất, vật tư, thiết bị ..., nhưng đến nay họ đã và đang bắt đầu chú trọng đến công tác quản trị nguồn nhân lực cho công ty và xem đây như là công tác góp phần không nhỏ vào sự thành công của công ty. Trong thời gian nghiên cứu tại đơn vị tôi đã tìm hiểu xung quanh vấn đề tạo động lực làm việc cho người lao động. Đó chính là nội dung của đề tài nghiên cứu luận văn cao học: ***“Tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina”***.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Một số công trình nghiên cứu cấp thạc sĩ, tiến sĩ, các bài viết, sách, báo,... đã hệ thống hóa lý luận về động lực, tạo động lực, đánh giá các học thuyết liên quan đến tạo động lực.

⇒Luận văn tiến sĩ

- Luận án Tiến sĩ: *Tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020*, Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội của Vũ Thị Uyên (2007).

⇒Luận văn thạc sĩ

✓Luận văn thạc sĩ: *Hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động tại Tổng công ty xi măng Việt Nam*, Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội của Mai Quốc Bảo (2010).

✓Luận văn thạc sĩ: *Hoàn thiện công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty FPT Software*, Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội của Dương Thị Ánh Tuyết (2011).

3. Mục tiêu của luận văn

- Về mặt lý luận: Hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về tạo động lực

cho người lao động trong doanh nghiệp.

- *Về mặt thực tiễn*: Phân tích, đánh giá thực trạng công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty CP đầu tư HT Vina.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là tạo động lực vật chất và tinh thần, trong đó nghiên cứu sâu hơn về tạo động lực về vật chất cho người lao động.

Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina
 - Về thời gian: Nghiên cứu thực trạng tạo động lực cho người lao động trong thời gian từ năm 2013 – 2015.

5. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp chủ yếu được sử dụng trong nghiên cứu luận văn là:

- Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp.
- Điều tra mẫu bằng bảng hỏi và phỏng vấn trực tiếp
- Phương pháp phân tích tổng hợp
- Phân tích so sánh định tính và định lượng.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina.

Chương 3: Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái quát về tạo động lực làm việc cho người lao động

1.1.1 Động lực và tạo động lực làm việc cho người lao động

1.1.1.1. Khái niệm và bản chất của động lực lao động

“Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt được mục tiêu, kết quả nào đó”. [9]

Bản chất của động lực lao động

Động lực lao động luôn gắn liền với một công việc, một tổ chức, một môi trường làm việc cụ thể và một cá nhân cụ thể.

Động lực lao động là nhân tố quan trọng dẫn đến tăng năng suất lao động cá nhân và sản xuất có hiệu quả trong điều kiện các nhân tố khác không thay đổi.

1.1.1.2. Tạo động lực

Tạo động lực là hệ thống các phương pháp, chính sách, thủ thuật của nhà quản lý tác động đến người lao động nhằm cho người lao động có động lực làm việc [10].

1.1.2. Các yếu tố tạo động lực cho người lao động

1.1.2.1. Các nhân tố thuộc về người lao động

1.1.2.1.1. Mục tiêu cá nhân người lao động

1.1.2.1.2. Hệ thống nhu cầu và mức độ thỏa mãn nhu cầu

1.1.2.1.3. Thái độ lao động của cá nhân

1.1.2.1.4. Khả năng hay năng lực lao động

1.1.2.2. Các nhân tố thuộc về doanh nghiệp

- Vị thế và vai trò của ngành nghề trong xã hội
- Đặc điểm kỹ thuật công nghệ
- Điều kiện làm việc
- Văn hóa doanh nghiệp
- Các chính sách quản lý nhân sự
- Cơ cấu tổ chức

1.2. Vai trò của tạo động lực lao động

1.2.1. Đối với người lao động

Tạo động lực lao động là yếu tố thúc đẩy con người làm việc hăng say tích cực, có nhiều sáng kiến qua đó nâng cao được chất lượng công việc, tăng năng suất lao động và nhờ đó thu nhập của họ được tăng lên. Tạo động lực lao động giúp người lao động hiểu và yêu công việc của mình hơn

1.2.2. Đối với tổ chức

Tạo động lực lao động giúp người lao động hiểu và gắn bó hơn với tổ chức. Giúp tổ chức có một đội ngũ lao động giỏi, trung thành, nhiều phát minh sáng kiến nhờ đó mà hiệu quả công việc của tổ chức tăng lên.

1.2.3. Đối với xã hội

Tạo động lực lao động gián tiếp xây dựng xã hội ngày một phồn vinh hơn dựa trên sự phát triển của các tổ chức kinh doanh.

1.3. Các công cụ tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp

1.3.1. Tiền lương, tiền công

1.3.1.1. Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân.

1.3.1.2. Trả lương theo sản phẩm của nhóm.

1.3.1.3. Trả lương theo sản phẩm gián tiếp.

1.3.2. Các khuyến khích tài chính

1.3.2.1. Các hình thức thưởng theo năng suất và chất lượng

1.3.2.2. Phân chia lợi nhuận

1.3.2.3. Bán, tặng cổ phần cho nhân viên

1.3.2.4. Trợ cấp và các khoản thu nhập thêm khác.

1.3.3. Bố trí nhân lực

Bố trí nhân lực bao gồm: các hoạt động định hướng (hay còn gọi là hòa nhập) đối với người lao động khi bố trí họ vào vị trí làm việc mới, bố trí lại lao động thông qua chuyển chuyên, đề bạt và xuống chức hay còn gọi là quá trình biên chế nội bộ doanh nghiệp.

1.3.4. Đánh giá thực hiện công việc

1.3.4.1. Khái niệm

Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động [1].

1.3.4.2. Mục đích

Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên được sử dụng trong nhiều mục đích khác nhau như:

Cung cấp các thông tin phản hồi cho nhân viên biết mức độ thực hiện công việc của họ. Giúp nhân viên điều chỉnh, sửa chữa các sai lầm trong quá trình làm việc. Kích thích, động viên nhân viên thông qua những điều khoản đánh giá, ghi nhận và hỗ trợ. Tăng cường quan hệ tốt đẹp giữa cấp trên và cấp dưới.

1.3.5. Đào tạo và phát triển nhân sự

Mục tiêu chung của việc đào tạo và phát triển nhân lực là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của doanh nghiệp, thông qua việc giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn nghề nghiệp của mình và thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, động cơ làm việc tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ trong tương lai.

1.3.6. Môi trường làm việc

Khi cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc của công ty càng đảm bảo bao nhiêu thì hiệu quả làm việc của nhân viên càng cao bấy nhiêu vì nhân viên có thể hoàn thành công việc của mình một cách nhanh chóng nhờ sự tiện nghi của các trang thiết bị phục vụ cho công việc luôn sẵn có để đáp ứng nhu cầu. Không những thế, môi trường làm việc còn được thể hiện qua mối quan hệ, qua sự hợp tác giữa các nhân viên trong một công ty.

1.3.7. Văn hoá doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp được tạo thành từ tổng thể các triết lý quản lý, mục tiêu sản xuất kinh doanh, các chính sách quản lý nhân sự, bầu không khí tâm lý của tập thể lao động, lễ lối làm việc và các mối quan hệ nhân sự giữa cấp trên và cấp dưới và giữa các đồng nghiệp.

1.4. Một số học thuyết về tạo động lực

1.4.1. Thuyết cấp bậc nhu cầu của Abraham MASLOW

Theo Abraham Maslow, mỗi người đều có một tập hợp những nhu cầu rất đa

dạng, được xếp thành 05 loại và xếp hạng theo mức độ quan trọng từ dưới lên, bao gồm: Nhu cầu vật chất (sinh lý), nhu cầu an toàn, nhu cầu hội nhập (xã hội), nhu cầu được kính trọng và nhu cầu tự hoàn thiện. [1]; [9].

1.4.2. Thuyết nhu cầu E.R.G của R.Alderfert

Clayton Aldefer đề xướng giải pháp làm đơn giản hóa học thuyết của Maslow - học thuyết được cho là thiếu kinh nghiệm thực tế, bằng thuyết gọi là ERG. Thuyết của Clayton Aldefer đã xác định 3 nhóm nhu cầu cơ bản của con người như sau:

- *Những nhu cầu về sự sinh tồn*
- *Những nhu cầu về quan hệ giao tiếp*
- *Những nhu cầu về sự phát triển*

1.4.3. Thuyết nhu cầu thúc đẩy của David Mc CLELLAND

David Mc Clelland đã đóng góp vào quan niệm động cơ thúc đẩy bằng cách xác định 3 loại nhu cầu thúc đẩy con người trong tổ chức như sau: Nhu cầu về quyền lực; Nhu cầu về liên kết; Nhu cầu về thành tích.

1.4.4. Thuyết hai nhân tố của HERZBERG

Thông qua phỏng vấn gần 4000 người được hỏi mô tả những tình cảm tích cực và tiêu cực đã trải qua trong công việc. Herzberg và các cộng sự của ông đã nhận ra rằng- sự hiện diện của mỗi đặc trưng cụ thể có thể làm tăng sự thỏa mãn trong công việc. Ngược lại nếu thiếu một đặc trưng nào đó thì có thể tạo ra sự không thỏa mãn.

1.4.5. Thuyết công bằng của J. S. Adams

Adams đã chỉ ra rằng việc tính nhằm giữa các tỷ số so sánh giữa kết quả và những cống hiến đã bỏ ra để xác định xem họ có được đối xử công bằng hay không? Những kết quả bao gồm tất cả các phần thưởng bên trong, bên ngoài, chẳng hạn như thăng chức, sự thách thức trong công việc, lương bổng và tình cảm của các đồng nghiệp. Sự cống hiến bao gồm những gì người nhân viên thực hiện công việc như thời gian, sự nỗ lực, học vấn, lòng trung thành...

1.4.6. Thuyết động cơ thúc đẩy của V.H.VROOM

Học thuyết này đã giải quyết mối quan hệ giữa động lực và quản lý, theo đó, động lực lao động được phát sinh từ những kỳ vọng của cá nhân về việc nếu cá nhân có sự nỗ lực sẽ mang lại những thành tích nhất định và việc đạt được những thành tích đó sẽ mang lại cho họ những kết quả hoặc phần thưởng mong muốn.

1.4.7. Những vấn đề rút ra từ việc nghiên cứu các thuyết động cơ thúc đẩy và hành vi

1.4.7.1. Hành vi

Hành vi về cơ bản là hoạt động có hướng đích. Hành vi của chúng ta nói chung là do mong muốn đạt được một mục đích nào đó thúc đẩy

1.4.7.2. Động cơ thúc đẩy

Động cơ đôi khi được xác định như là nhu cầu, ý muốn, nghị lực hoặc sự thúc đẩy của cá nhân. Động cơ hướng tới mục đích, cái mục đích có thể là ý thức hoặc chỉ trong tiềm thức.

1.4.7.3. Mục đích

Mục đích là trạng thái mong muốn đạt được là những cái bên ngoài cá nhân. Đôi khi mục đích ngụ ý như là hy vọng đạt được phần thưởng mà các động cơ hướng tới.

1.4.7.4. Sức mạnh của động cơ

Động cơ hoặc nhu cầu là những nguyên nhân gây ra hành vi. Mọi cá nhân đều có rất nhiều nhu cầu. Tất cả các nhu cầu này cạnh tranh với hành vi của họ. Nhu cầu mạnh nhất tại một thời điểm nhất định sẽ dẫn đến hành động.

1.4.7.5. Hành động

Các hành động xuất hiện do nhu cầu mạnh, có thể phân chia làm hai loại: Hành động hướng đích và hành động thực hiện mục đích.

1.4.7.6. Tình huống thúc đẩy

Tình huống thúc đẩy trong đó các động cơ của một cá nhân hướng tới việc đạt được mục đích. Động cơ cao nhất đã tạo ra hành vi, hành vi này hoặc là hành động hướng đích hoặc là hành động thực hiện mục đích.

1.4.7.7. Triển vọng và khả năng sẵn có

Triển vọng có xu hướng ảnh hưởng tới động cơ hoặc nhu cầu, còn khả năng sẵn có ảnh hưởng nhiều tới việc lĩnh hội các mục đích.

1.4.7.8. Phát triển tính cách

Trong quá trình trưởng thành, con người có thói quen hoặc phản ứng có điều kiện đối với các tác nhân kích thích khác nhau. Toàn bộ những thói quen này quyết định tính cách của họ.

1.5. Kết luận chương

Tạo động lực làm việc trong lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức hiện nay. Nó có tác dụng thúc đẩy người lao động nỗ lực hơn nữa trong công việc, nhằm nâng cao năng suất lao động và hoàn thành công việc một cách có hiệu quả nhất. Việc tạo động lực làm việc cho người lao động không chỉ giải quyết được lợi ích cho bản thân họ mà còn với cả những doanh nghiệp đang sử dụng những người lao động đó.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ HT VINA

2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần đầu tư HT Vina

2.1.1 Quá trình phát triển, chức năng, nhiệm vụ

Xuất phát từ việc đáp ứng nhu cầu bao bì carton ngày càng cao và đa dạng. Năm 2008, Công ty cổ phần đầu tư HT Vina được ra đời, với mục tiêu phấn đấu trở thành Nhà sản xuất bao bì carton quy mô lớn và chuyên nghiệp trên thị trường Việt Nam.

Sản phẩm của công ty có mặt trên khắp các tỉnh thành phía bắc, Công ty còn xây dựng Phòng chăm sóc khách hàng chuyên nghiệp luôn nắm bắt nhu cầu, cũng như phản hồi từ khách hàng, Phòng KCS kiểm tra chất lượng sản phẩm trong từng công đoạn, sản phẩm trước khi xuất xưởng được đo kiểm các thông số như: độ mịn, độ phủ mực, độ bụi, độ nén.... Hiện nay công ty đẩy mạnh sản xuất các đơn đặt hàng lớn của các khách hàng như: Sữa Elovi, Hà Nội milk, Sữa Quốc tế, Masan, Orion, Sanmiguel, Vietfood, Trà C2, Gạch Viglacera...

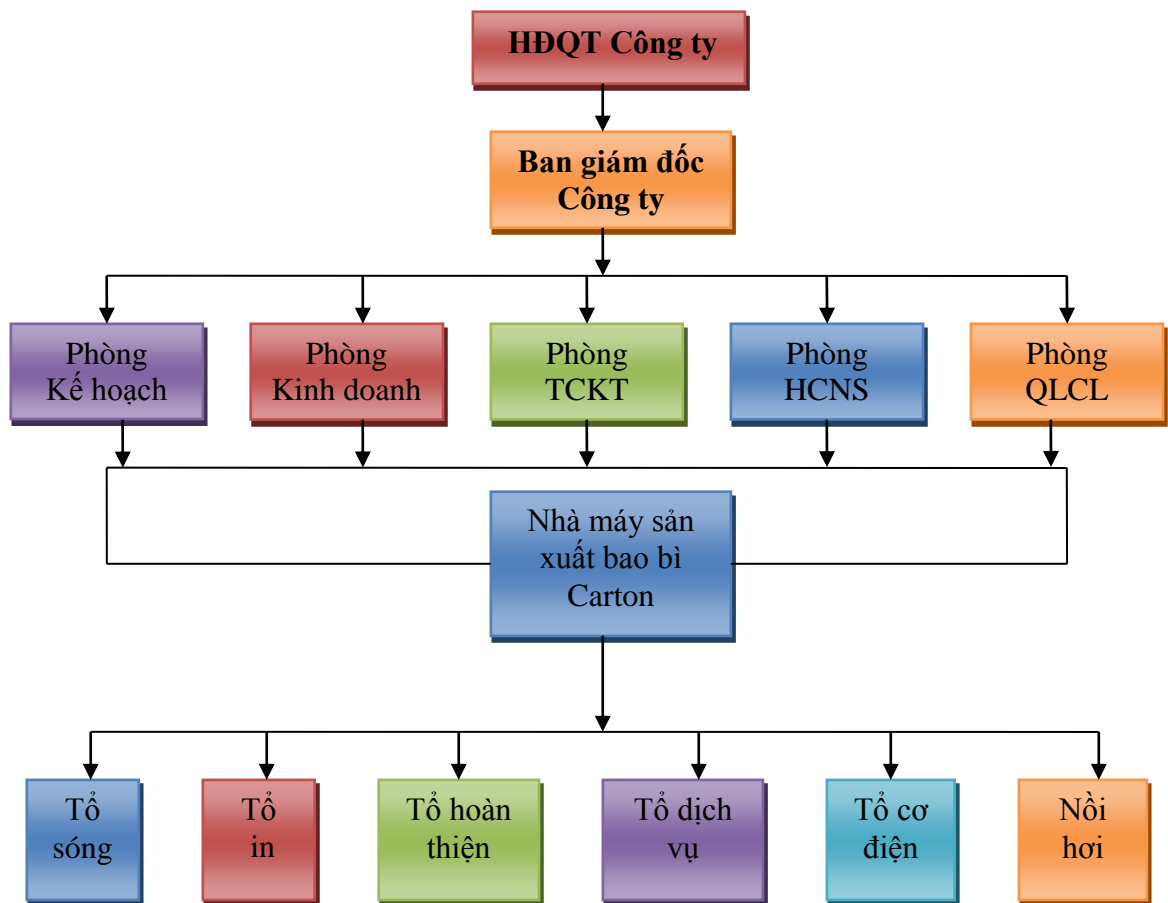
2.1.2. Ngành nghề kinh doanh

Nhà máy sản xuất bao bì Carton của Công ty cổ phần Đầu tư HT Vina được đầu tư, xây dựng hoàn toàn mới từ năm 2008 và bắt đầu đi vào hoạt động từ tháng 6/2010. Các sản phẩm đầu ra là bao bì Carton loại 3 lớp và 5 lớp với chất lượng cao, mẫu mã hình thức đẹp.

2.1.3. Tổ chức bộ máy quản lý của Công ty

Tổ chức bộ máy quản lý của Công ty cổ phần đầu tư HT Vina được khái quát

qua hình 2.1:



Hình 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty

(Nguồn: Công ty cung cấp)

2.1.4. Tình hình hoạt động kinh doanh năm 2013-2015

2.1.4.1. Đánh giá năng lực sản xuất

2.1.4.2. Đánh giá khả năng cung cấp nguyên vật liệu và các yếu tố đầu vào

⇒ Nguồn cung cấp nguyên vật liệu và các yếu tố đầu vào chủ yếu là sẵn có trong nước, dễ tìm kiếm giúp doanh nghiệp chủ động về nguyên vật liệu đầu vào, giảm lượng hàng dự trữ, góp phần nâng cao sức cạnh tranh.

2.1.4.3. Đánh giá phương thức tiêu thụ và mạng lưới phân phối.

Bảng 2.3: Doanh thu và sản lượng năm 2013-2015 của Công ty

Đơn vị: triệu đồng

Hàng hoá, chủng loại	Doanh thu			Giá trị sản lượng		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Bao bì Carton sóng 3 lớp	185.203	194.062	203.765	148.250	152.959	168.255
Bao bì Carton sóng 5 lớp	45.300	48.708	53.579	49.424	51.146	56.260
Cộng	230.503	242.770	257.344	197.674	204.105	224.515
Bao bì Carton sóng loại A	69.150	72.890	80.179	59.302	61.245	67.360
Bao bì Carton sóng loại B	138.300	145.600	150.457	118.600	122.460	134.715
Bao bì Carton sóng loại AB	23.053	24.280	26.708	19.772	20.400	22.440
Cộng	230.503	242.770	257.344	197.674	204.105	224.515

(Nguồn: Phòng kế toán Công ty cung cấp)

Bảng 2.4: Tổng doanh thu và lợi nhuận giai đoạn 2013-2015

Đơn vị: triệu đồng

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	230.503	242.770	257.344
Lợi nhuận sau thuế	9.566	10.433	11.196

(Nguồn: Phòng Kế toán Công ty cung cấp)

2.1.5. Tình hình sử dụng lao động tại Công ty giai đoạn 2013-2015

+ Bộ phận gián tiếp: gồm các thành viên HĐQT, Ban giám đốc, phòng Kế hoạch, phòng kinh doanh, phòng tài chính kế toán, phòng hành chính nhân sự, phòng KCS.

+ Bộ phận sản xuất trực tiếp: các phân xưởng in, sóng,....

Lực lượng tham gia lao động tại công ty đại bộ phận là những người lao động từ khu vực nông thôn, có thu nhập khiêm tốn, mức sống còn thấp nên đời sống gặp

nhiều khó khăn, chất lượng lao động còn thấp. Nhận thức được vấn đề này, công ty có trách nhiệm tạo việc làm cho họ góp phần tăng thu nhập cho người lao động, nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần để họ an sinh lập nghiệp. Thu nhập bình quân của người lao động làm việc trong công ty được ghi nhận qua bảng sau:

Bảng 2.7: Thu nhập bình quân của người lao động tại Công ty

Đơn vị: đồng

Chỉ tiêu	Thu nhập bình quân		
	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Thu nhập bình quân	2.100.000	2.550.000	3.250.000

(Nguồn: Phòng Kế toán Công ty cung cấp)

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina

2.2.1 Các nhân tố bên trong

- Thành đạt
- Thăng tiến
- Bản chất công việc
- Sự an toàn
- Lương
- Mối quan hệ với đồng nghiệp
- Điều kiện làm việc

2.2.2. Các nhân tố bên ngoài

2.2.2.1 Chính sách của Chính phủ, pháp luật của nhà nước.

Mọi chính sách của Chính phủ, pháp luật của nhà nước có liên quan đến lao động đều có ảnh hưởng đến động lực lao động của người lao động. Công ty cổ phần đầu tư HT Vina luôn tuân thủ và thực hiện đúng pháp luật cũng như những chính sách của nhà nước.

2.2.2.2 Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội của cả nước

Đây là một nhân tố chủ yếu tác động đến vấn đề tạo động lực cho người lao động trong tổ chức. Vì vậy mà Công ty cần phải điều chỉnh các chế độ chính sách của mình sao cho phù hợp nhất với tình hình kinh tế của tổ chức nhưng vẫn đảm bảo sự

ổn định về công việc và thu nhập của của người lao động.

2.2.2.3 Đặc điểm, cơ cấu của thị trường lao động

Đây là nhân tố ảnh hưởng gián tiếp tới việc tạo động lực trong tổ chức. Vì vậy mà công ty cần có những chính sách điều chỉnh về quy mô, số lượng và chất lượng lao động, thu lao động sao cho hợp lý để tạo động lực cho phù hợp để thu hút và giữ chân nhân viên.

2.2.2.4 Chính sách tạo động lực của các tổ chức khác

Trong điều kiện hệ thống thông tin thị trường lao động năng động như hiện nay, Công ty cần phải có những chính sách tạo động lực trên cơ sở kế thừa các ưu điểm trong các chính sách tạo động lực lao động của chính mình và của các công ty khác, đồng thời đưa ra những chính sách mới có tính sáng tạo hơn.

2.3. Thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần đầu tư HT Vina

2.3.1. *Tạo động lực thông qua việc xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động.*

2.3.1.1. Xây dựng và phổ biến mục tiêu của công ty

Để hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả cao thì Ban lãnh đạo Công ty đã nhận thức được tầm quan trọng của việc xây dựng và phổ biến mục tiêu hoạt động của Công ty cho cán bộ và người lao động. Hiện tại việc xây dựng và phổ biến mục tiêu của Công ty được thực hiện thường xuyên đã góp phần tạo điều kiện cho người lao động nắm bắt thông tin về mục tiêu hoạt động của Công ty.

2.3.1.2. Xác định nhiệm vụ cụ thể và các tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động

Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc là nội dung quan trọng của Công ty nhằm phân công công việc cụ thể cho từng lao động và xác định rõ tiêu chuẩn thực hiện công việc đó. Là doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất bao bì, Công ty đã xây dựng được bản mô tả công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc đối với từng công việc. Ban lãnh đạo công ty phối hợp cùng với các phòng ban đã xây dựng một chương trình đào tạo cho cán bộ công nhân viên cũng như cho đội ngũ lao động mới được tuyển vào.

2.3.1.3. Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động.

Các tiêu thức và tiêu chuẩn dùng để đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động tại Công ty được quy định tương đối rõ ràng. Trong quá trình lao động, người lao động còn được xếp hạng theo hệ số A, B, C tương ứng lao động giỏi, lao động khá, lao động yếu.

2.3.2. Tạo điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành nhiệm vụ

* Cải thiện điều kiện lao động

Hàng năm, công tác an toàn và bảo hộ lao động Công ty đều có kế hoạch cụ thể và được giám sát một cách chặt chẽ từ việc trang bị, huấn luyện cho cán bộ công nhân viên về kiến thức an toàn bảo hộ lao động đến việc đại tu, bảo dưỡng, trang bị máy móc thiết bị hiện đại, trình độ công nghệ cao... Tất cả những điều đó đều nhằm đảm bảo an toàn cho người và máy móc thiết bị.

* Xây dựng bầu không khí làm việc

Ngoài ra, công ty cũng rất quan tâm đến bầu không khí tâm lý trong lao động. Bầu không khí tâm lý xã hội tại nơi làm việc là trạng thái tâm lý của tập thể người lao động trong quá trình họ cùng lao động sản xuất.

Bảng 2.8: Mối quan hệ giữa mọi người trong công ty

STT	Phương án trả lời	Số phiếu trả lời	% trả lời
1	Thân thiện, gần gũi.	39	78%
2	Xã giao, bình thường.	6	12%
3	Đố kị, ghen ghét.	5	10%
Tổng		50	100%

(Nguồn: Kết quả điều tra – Tác giả thực hiện)

2.3.3. Tạo động lực lao động thông qua kích thích vật chất

2.3.3.1. Chính sách tiền lương

* Nguyên tắc trả lương cho lao động:

- Lương cứng: Phần tiền lương cơ bản được trả theo hệ số mức lương cấp bậc, chức vụ và hệ số phụ cấp quy định tại Nghị định 103/2012/NĐ-CP ngày 04/12/2012 của chính phủ theo mức lương tối thiểu của Nhà nước và ngày công làm việc thực tế.

- Lương mềm: Được xác định căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả lao động, đặc điểm công việc, đối tượng lao động...

* Công ty áp dụng hai hình thức trả lương:

✓ Hình thức trả lương thời gian:

Đối tượng áp dụng: Bộ phận khối phòng ban, quản lý xưởng, Ban Giám đốc.

✓ Hình thức trả lương sản phẩm:

Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân:

Đối tượng áp dụng: Công nhân viên trực tiếp sản xuất như: tổ sản xuất, tổ máy, tổ hoàn thiện, kho nguyên phụ liệu...

Hình thức trả lương sản phẩm khoán:

Đối tượng áp dụng: CBCNV làm ở bộ phận nhà ăn, bảo vệ, lao công...

Bên cạnh đó vẫn tồn tại một số nhược điểm sau:

- Tổ chức vẫn sử dụng mức lương tối thiểu của Nhà nước và tăng hệ số lương của người lao động vẫn theo quy định của Nhà nước nên chưa thực sự kích thích người lao động.

- Tổ chức chưa áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng như vậy chưa thật sự khuyến khích người lao động trong quá trình làm việc.

- Tổ chức cần phải chú trọng quan tâm hơn nữa đến hoạt động trả lương cho người lao động và có biện pháp khắc phục nhược điểm để góp phần tạo động lực cho người lao động.

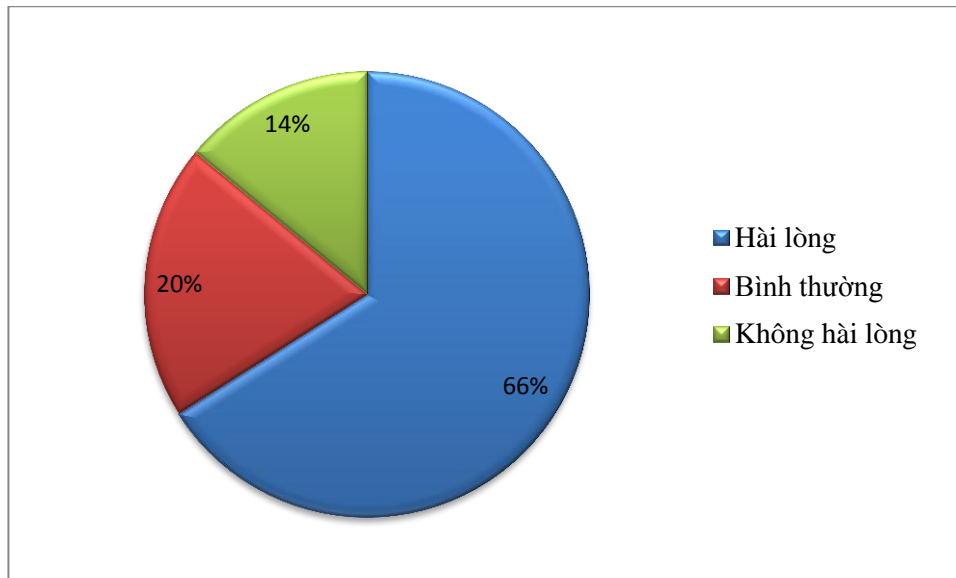
Bảng 2.11: Mức độ đảm bảo cuộc sống cho người lao động qua tiền lương

TT	Phương án trả lời.	Số phiếu trả lời	% trả lời
1	Không đảm bảo.	0	0%
2	Có khả năng chi trả cuộc sống.	36	72%
3	Có khả năng tích lũy.	14	28%
Tổng		50	100%

(Nguồn: Kết quả điều tra – Tác giả thực hiện)

2.3.3.2. Chính sách tiền thưởng

Tiền thưởng là một dạng khuyến khích vật chất được chi trả (thường là vào cuối quý hoặc cuối năm) để trả thù lao cho sự thực hiện công việc của người lao động.



Biểu đồ 2.1: Mức độ thỏa mãn của người lao động về tiền thưởng

(Nguồn: Kết quả điều tra – Tác giả thực hiện)

2.3.3.3. Phụ cấp

Để tăng thêm tính trách nhiệm với công việc được giao, cũng như góp phần bù đắp chi phí cho người lao động, công ty có các chế độ phụ cấp như phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp làm thêm.

Ngoài ra công ty còn có một số phụ cấp khác như:

- Phụ cấp xăng xe đi lại đối với nhân viên thường xuyên di chuyển là 250.000 đồng / người / tháng.
- Phụ cấp ăn trưa là 20.000 đồng/người/ngày làm việc.

2.3.3.4. Chính sách phúc lợi

Ngoài các hình thức kích thích cho người lao động thông qua tiền lương, thưởng, phụ cấp thì phúc lợi cũng là một trong các hình thức kích thích gián tiếp đối với người lao động nhằm hỗ trợ một phần cuộc sống cho người lao động đồng thời họ luôn cảm thấy thoải mái, yên tâm hơn khi làm việc. Hiểu được tầm quan trọng đó đối với người lao động nên Công ty rất quan tâm đến hoạt động này.

2.3.4. Tạo động lực lao động thông qua kích thích phi vật chất

2.3.4.1. Chính sách đề bạt, thăng tiến

Khi người lao động phải làm việc ở một vị trí công việc nào đó quá lâu thì thường tạo nên cảm giác nhàm chán, không hứng thú với công việc dẫn tới hiệu quả làm việc không cao nên hầu như tất cả mọi người lao động sau một thời gian làm việc

đều muốn thăng tiến lên một vị trí cao hơn với mức thu nhập cao hơn và công việc phức tạp hơn nhưng thú vị hơn.

Hiểu được tầm quan trọng đó nên Công ty cổ phần đầu tư HT Vina đã rất quan tâm đến hoạt động đề bạt, thăng tiến người lao động. Trong quá trình làm việc người quản lý luôn giám sát, theo dõi sự cố gắng, không ngừng nỗ lực học hỏi của người lao động...qua đó phát hiện ra những người lao động có tiềm năng, năng lực đáp ứng những vị trí công việc cao hơn.

2.3.4.2. Chính sách đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của cán bộ công nhân viên trong công ty là việc làm thường xuyên được công ty quan tâm, chú trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh.

2.3.4.2.1. Có hai hình thức đào tạo

► Đào tạo bên ngoài: Mời giảng viên về đào tạo tại chỗ hoặc cử cán bộ công nhân viên ra bên ngoài đào tạo.

► Đào tạo bên trong: Do các bộ phận trong Công ty tự lập kế hoạch và đào tạo.

* Đào tạo kỹ năng

* Đào tạo nhân viên mới

2.3.4.3. Các phong trào thi đua đoàn thể

Công ty đã hưởng ứng và tham gia rất nhiều phong trào thi đua, đoàn thể như: Tặng quà tết cho CBCNV có hoàn cảnh khó khăn; Phát động chương trình ủng hộ các gia đình thương binh liệt sỹ; Trợ cấp nuôi dưỡng bố mẹ già và con cái những CBCNV bị tai nạn nghề nghiệp....

Bảng 2.19: Mức độ quan tâm của nhà lãnh đạo đến đời sống tinh thần của người lao động trong tổ chức

STT	Phương án trả lời.	Số phiếu trả lời.	% trả lời.
1	Quan tâm.	36	72%
2	Bình thường.	10	20%
3	Chưa quan tâm.	4	8%
Tổng		50	100%

(Nguồn: Kết quả điều tra – Tác giả thực hiện)

2.3.4.4. Phong cách lãnh đạo

Đối với nhân viên toàn Công ty, nhà quản trị áp dụng phong cách lãnh đạo dân chủ - tập trung.

Người lãnh đạo phải có tính quyết đoán thể hiện qua các phẩm chất: dám nghe, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tự tin, ra được những quyết định kịp thời trong những tình huống khó khăn. Bên cạnh đó, người lãnh đạo tạo ra được nhiều điều kiện thuận lợi để cấp dưới phát huy hết năng lực, trí lực, óc sáng tạo, lòng nhiệt tình vào công việc, có hệ thống chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật kịp thời, thích đáng nhằm động viên người lao động phát huy mọi tiềm năng, ổn định tinh thần và đảm bảo được cuộc sống.

2.4. Đánh giá chung về tạo động lực làm việc cho người lao động

2.4.1 Những kết quả đạt được

Sau khi nghiên cứu về tạo động lực làm việc tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina, ta có thể thấy được rằng Công ty đã có những quan tâm tới vấn đề tạo động lực lao động, cụ thể là:

- Cách tính tiền lương đơn giản, dễ hiểu, và chi tiết áp dụng cho từng loại công nhân trực tiếp hay gián tiếp.
- Các chế độ thưởng thi đua và các loại thưởng khác của công ty khá phong phú.
- Công tác phúc lợi và dịch vụ đã được Công ty thực hiện khá tốt, người lao động đã nhận được những quyền lợi chính đáng mà họ có quyền được hưởng.
- Mối quan hệ giữa người lao động trong tổ chức thân thiện và cởi mở, tạo tâm lý thoải mái cho mọi người.

2.4.2 Những tồn tại hạn chế và nguyên nhân

Mặt hạn chế của tiền lương tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina hiện nay là phụ thuộc chủ yếu vào hệ số lương và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Cách chia thưởng còn mang tính bình quân, chưa phân biệt rõ ràng được giữa các cán bộ công nhân về trình độ tay nghề, sự đóng góp nhiều hay ít của từng người vì tiền thưởng chia đều cho mọi người.

Nguyên nhân của những tồn tại mà Công ty đang gặp phải:

Bên cạnh những thành công mà Công ty cổ phần đầu tư HT Vina đã đạt được trong quá trình tạo động lực làm việc cho người lao động thì vẫn còn một số hạn chế mà Công ty cần phải khắc phục là:

- Mức lương và thưởng: Mức lương chưa hấp dẫn và chưa mang được tính cạnh tranh.
- Chính sách tạo động lực chưa được thực hiện dựa trên nguyên tắc công khai và kịp thời đặc biệt là chính sách tạo động lực bằng tiền lương.
- Vấn đề thu hút người tài đang là vấn đề đau đầu đối với công ty, vì trong chiến lược và đường lối phát triển công ty cần mở rộng quy mô tăng thị phần để phát triển sản phẩm.

2.5. Kết luận chương

Qua phân tích đánh giá công tác tạo động lực làm việc cho người lao động, cho thấy Công ty đã đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế cần hoàn thiện cụ thể hơn như: Công ty đã xây dựng được hệ thống các văn bản quy định áp dụng trong toàn Công ty. Hệ thống văn bản này chỉ góp phần làm cho người lao động yên tâm làm việc, chứ chưa tạo ra được sự gắn bó lâu dài, cũng chưa phát huy được tác dụng là đòn bẩy tạo động lực lao động cho người lao động.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ HT VINA

3.1. Phương hướng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần đầu tư HT Vina

Để hoàn thiện hơn nữa khả năng cạnh tranh trên thị trường thì công ty đã vạch ra những nhiệm vụ cần thực hiện trong những năm tới như sau:

- Sản xuất kinh doanh đảm bảo nhịp độ tăng trưởng, tổng sản lượng hàng năm tăng dần và đạt mức kỳ vọng 20%.
- Đảm bảo việc làm, nâng cao đời sống xã hội, thu nhập bình quân tăng 10%

đến 20%.

- Nâng cao công tác xây dựng văn hóa công ty.
- Trong những năm tới cần hoàn thành công tác tổ chức lao động khoa học để đưa vào áp dụng rộng rãi trong công ty cho cả bộ phận quản lý lẫn công nhân sản xuất trực tiếp.
- Công ty phải luôn duy trì hoạt động đào tạo cho cán bộ công nhân viên, vì đây không phải là vấn đề một sớm một chiều, mà phụ thuộc vào thời đại khoa học công nghệ thay đổi theo từng giờ.
- Thực hiện khâu tuyển dụng nhân viên một cách chặt chẽ và nghiêm túc. Thực hiện tốt công tác này góp phần không nhỏ vào công việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, nâng cao doanh thu trong công ty.

3.2. Quan điểm tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần đầu tư HT Vina

Quan điểm 1: Tạo động lực làm việc cho người lao động là biện pháp lâu dài và quan trọng nhất để duy trì và phát triển nguồn nhân lực của Công ty.

Quan điểm 2. Tạo động lực làm việc cho người lao động là kết quả từ sự tác động một cách có hệ thống, đồng bộ các công cụ và các giải pháp nhằm thỏa mãn nhu cầu và duy trì sự công bằng trong đối xử.

Quan điểm 3. Tạo động lực là trách nhiệm thông suốt từ chính những người lãnh đạo quản lý doanh nghiệp cho đến chính bản thân người lao động do đó cần phải huy động và cần sự hợp tác của người lao động vì mục tiêu phát triển của Công ty.

3.3. Các giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty cổ phần đầu tư HT Vina

3.3.1. Tạo động lực lao động thông qua kích thích vật chất

3.3.1.1. Tiền lương

Tiền lương phải được trả đúng theo kết quả, hiệu quả thực hiện của tập thể, cá nhân và làm cho người lao động hiểu được một cách đầy đủ sự gắn kết giữa các nội dung trả lương và công việc thực hiện, để họ yên tâm phấn đấu vươn lên và đây cũng là cách thăng tiến của người lao động.

Lương là khoản thu nhập chính và quyết định đời sống vật chất của người lao động và cũng là công cụ tạo động lực mạnh mẽ nhất.

- Cán bộ chuyên trách về tiền lương phải được đào tạo chuyên sâu trong công tác xây dựng tổ chức thực hiện về tiền lương.

- Công ty nên xây dựng và thay đổi hình thức trả lương thời gian đơn giản cho bộ phận lao động gián tiếp vì hình thức trả lương này quá đơn giản không phù hợp với điều kiện hiện tại của Công ty.

- Về thời gian trả lương cần cố định và đúng hạn. Hình thức trả lương phải được thanh toán bằng phương thức gọn nhẹ nhất, nên thanh toán qua tài khoản điện tử, tại một ngân hàng đáng tin cậy về mặt tài chính và thuận tiện trong việc rút tiền chuyển giao tiền.

Ngoài ra công ty nên hoàn thiện và cải thiện quy trình đánh giá lương hàng tháng, tăng cường các công cụ phần mềm để hỗ trợ theo dõi, đánh giá rõ công việc hàng tháng và chi trả lương thực tế, kịp thời cho người lao động để người lao động thấy rõ được mối quan hệ giữa tiền lương mình nhận được với nỗ lực làm việc ngay trong tháng.

3.3.1.2. Tiền thưởng

Công ty nên kết hợp cả hai hình thức xét thưởng đó là : xét thưởng dựa trên khả năng hoàn thành công việc theo tổ hoặc theo nhóm, đồng thời cũng xét thưởng dựa trên khả năng hoàn thành công việc của từng cá nhân trong tổ, nhóm đó. Với hình thức xét thưởng mới này, nó sẽ phát huy được những lợi thế của hình thức xét thưởng dựa trên khả năng hoàn thành công việc theo tổ/ nhóm, đồng thời, nó cũng tạo động lực cho từng nhân viên cố gắng hết sức mình cho công việc.

Hình thức thưởng có thể phong phú hơn ví dụ ngoài thưởng bằng tiền, có thể thưởng bằng các hình thức khác như bằng hiện vật... Cần chú ý khen thưởng phải kịp thời, tránh hiện tượng khen thưởng chậm trễ vì nếu chậm trễ, khen thưởng không kịp thời sẽ không phát huy tính kích thích của tiền lương, tiền thưởng sẽ ít có tác dụng

3.3.1.3. Chính sách phúc lợi

Mục tiêu của chương trình phúc lợi của công ty là cần phải gắn kết, hòa hợp với các chính sách quản lý nguồn nhân lực. Lãnh đạo nên quan tâm các loại hình

phúc lợi và dịch vụ như sau:

- Các dịch vụ và phúc lợi về mặt tài chính: Nhằm hỗ trợ về mặt tài chính cho nhân viên và gia đình được đề cập trực tiếp các khoản tài chính cá nhân của nhân viên.
- Các dịch vụ chuyên nghiệp: Cung cấp các phúc lợi miễn phí cho nhân viên như phúc lợi về y tế, phòng đọc ...cho nhân viên.
- Các dịch vụ về nhà ở và đi lại như: có các khu ở với giá thuê rẻ hoặc được miễn phí và trợ cấp đi lại.
- Phúc lợi và các dịch vụ theo quy định của pháp luật như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...

3.3.2. Tạo động lực lao động thông qua kích thích phi vật chất

3.3.2.1. Chính sách đề bạt, thăng tiến

Một người lao động có trình độ luôn khát khao tìm kiếm cơ hội thăng tiến để chứng tỏ và phát triển nghề nghiệp của mình. Công ty nên đề ra những nấc thang, những vị trí nhảy vọt kế tiếp cụ thể trong công việc cho sự thăng tiến đồng thời lên chương trình đào tạo đi kèm. Bên cạnh đó các nhà quản lý cần phải làm cho người lao động hiểu rõ được cần phải làm gì, phải thực hiện công việc như thế nào để họ có thể đạt được vị trí công việc như họ mong muốn.

3.3.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo hướng tới đào tạo phù hợp với yêu cầu của công việc

- * Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo
- * Xây dựng các tiêu chuẩn để lựa chọn đối tượng đào tạo một cách chính xác và công bằng
- * Tăng cường kinh phí cho đào tạo
- * Thiết kế công cụ đánh giá hiệu quả công tác đào tạo một cách toàn diện

3.3.2.3. Triển khai nghiên cứu xác định nhu cầu của các bộ phận lao động khác nhau trong Công ty.

Để thực hiện việc triển khai và xác định nhu cầu của người lao động tại Công ty Cổ phần đầu tư HT Vina , tác giả đề cập theo trình tự sau:

Thứ nhất, Công ty cần phân công bộ phận nào thực hiện việc điều tra, tìm hiểu nhu cầu của mỗi loại lao động.

Thứ hai, phân loại lao động theo thứ bậc nhu cầu của Maslow.

Thứ ba, thiết kế các câu hỏi cho mỗi nhu cầu

Thứ tư, Thiết kế bảng hỏi điều tra (nên thiết kế xen kẽ các câu hỏi thuộc các nhu cầu khác nhau để tránh những câu trả lời giống nhau).

Cuối cùng, xử lý thông tin phát hiện ra nhu cầu. Bộ phận thực hiện sẽ tổng hợp câu trả lời của người được phỏng vấn. Trên cơ sở đó, xác định được tần suất của mỗi nhu cầu. Nhu cầu nào có tần suất lớn nhất tức là người lao động đang cần được thỏa mãn nhu cầu đó.

3.3.2.4. Xây dựng bầu không khí lành mạnh, đầm ấm trong tổ chức

Tiếp tục duy trì và phát huy mối quan hệ thân thiện, gần gũi, cởi mở, giúp đỡ lẫn nhau trong công ty đồng thời đẩy mạnh việc giao lưu giữa các phòng ban, tổ nhóm và trong toàn thể công ty để mọi người có cơ hội hiểu biết về nhau nhiều hơn, tạo tâm lý thoải mái hơn trong công việc.

3.3.2.5. Phong trào thi đua:

Duy trì và đổi mới các phong trào thi đua, đoàn thể, mở rộng các hình thức giải trí, thể dục thể thao, các hoạt động văn hóa, văn nghệ để kích lệ tinh thần người lao động, tạo bầu không khí thoải mái trong lao động.

3.3.2.6. Phong cách lãnh đạo:

Xây dựng phong cách lãnh đạo công bằng, dân chủ, đây là một trong yếu tố tác động lớn tới hành vi của người lao động. Công ty phải đảm bảo được cho người lao động luôn có việc làm ổn định và có cách quản lý công bằng.

3.4. Kết luận chương

Ngoài việc đề xuất thay đổi cách trả tiền lương đã nêu trên và các giải pháp khác để cải thiện công tác tạo động lực lao động cần nói thêm một số ý cơ bản khác như sau:

- Người làm công tác quản lý cần thấu hiểu hơn lợi ích của việc quan tâm đến người lao động bên ngoài công việc, phát triển mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên thông qua các hoạt động phong trào chung. Ngoài ra cũng nên xem xét một trọng số hợp lý cho việc cấp dưới có quyền đánh giá cấp trên để đảm bảo tính công bằng dân chủ.

- Nhà nước và các Bộ ngành có liên quan vẫn phải là trụ cột trong việc xây dựng và tháo gỡ các khó khăn về chính sách cho ngành sản xuất bao bì, tạo đầu ra thị trường, gắn kết phát triển của ngành bao bì với các ngành khác.

Tóm lại, nguồn nhân lực được tạo động lực phát triển tốt sẽ giúp cho doanh nghiệp đạt được các mục tiêu đề ra. Chính sách sử dụng nhân sự hợp lý, phù hợp giúp cho người lao động phát huy được hết khả năng tiềm tàng, mang lại lợi ích cho doanh nghiệp cũng như cho bản thân họ.

KẾT LUẬN

Tạo động lực làm việc cho người lao động là một mặt quan trọng của quản trị nhân lực, nó được thực hiện đan xen trong các hoạt động khác của tổ chức. Tuy không phải là một hoạt động độc lập so với các hoạt động khác nhưng nó lại có vai trò hết sức quan trọng trong việc hình thành, gìn giữ và phát triển nguồn nhân lực. Tạo động lực làm việc phải được thực hiện bằng cách kết hợp đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau một cách linh hoạt sáng tạo, phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp.

Với mục tiêu nghiên cứu lý luận tạo động lực làm việc cho người lao động trong doanh nghiệp, thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty CP đầu tư HT Vina từ đó đề xuất một số giải pháp cơ bản nhất nhằm tăng cường tạo động lực của đơn vị trong thời gian tới. Tác giả không có tham vọng đi hết toàn bộ các vấn đề lý luận về tạo động lực và vạch ra đầy đủ các giải pháp mà chỉ tập trung giải quyết và đã hoàn thành những nhiệm vụ đã đặt ra đối với Công ty CP đầu tư HT Vina.

Thứ nhất, hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về tạo động lực làm việc cho người lao động trong cơ chế thị trường hiện nay. Nghiên cứu và làm rõ bản chất tạo động lực làm việc cho người lao động; nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng cũng như hệ thống các học thuyết về tạo động lực làm việc cho người lao động.

Thứ hai, vận dụng thích hợp các phương pháp phân tích và đánh giá đúng thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty CP đầu tư HT Vina thời gian qua. Luận văn đã chỉ ra những kết quả đạt được từ đó so sánh đánh giá giữa các năm và rút ra kết luận; nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho người lao động của đơn vị. Từ kết quả đánh giá thực trạng tạo động lực, luận văn đã chỉ

ra những tồn tại, các nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan dẫn đến những tồn tại đó.

Thứ ba, luận văn đã nghiên cứu đề xuất được phương hướng và một số giải pháp cơ bản hữu hiệu nhằm tăng cường tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty CP đầu tư HT Vina trong thời gian tới. Các giải pháp này khá đồng bộ và đều xuất phát từ thực trạng hoạt động của đơn vị, cho nên có tính khả thi cao.

Qua kết quả nghiên cứu Luận văn có thể kết luận như sau:

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, môi trường cạnh tranh gay gắt; Việt nam đang từng bước mở cửa nền kinh tế để hòa nhập với nền kinh tế khu vực và thế giới, tạo động lực làm việc cho người lao động là điều kiện không thể thiếu được để đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp, trong đó có Công ty CP đầu tư HT Vina.

Áp dụng các giải pháp tăng cường tạo động lực cho người lao động cần trên cơ sở phân tích đánh giá chính xác thực trạng hoạt động của từng đơn vị để đề xuất các giải pháp cụ thể gắn với điều kiện hoàn cảnh thực tế của đơn vị mới đạt được kết quả mong muốn.

Thay đổi nhận thức và nhận thức đúng đắn về tạo động lực làm việc cho người lao động của doanh nghiệp, là việc làm cần thiết trước hết để nâng cao hiệu quả kinh tế hoạt động kinh doanh và là cơ sở đảm bảo cho sự phát triển bền vững đối với Công ty CP đầu tư HT Vina hiện nay.

Quá trình nghiên cứu và hoàn thành Luận văn này, tác giả đã cố gắng vận dụng tối đa những kiến thức mới được truyền đạt từ các thầy cô giáo Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông. Tác giả xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo, đặc biệt thầy giáo, **GS.TS. NGUYỄN BÙI XUÂN PHONG** đã tận tình giúp đỡ để hoàn thành bản luận văn này.

Trong khuôn khổ giới hạn của một luận văn cao học, cùng khả năng kiến thức còn hạn chế, chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế, tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo và đồng nghiệp.

Em xin chân thành cảm ơn!