

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



BÙI VĂN TIẾN

**SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN
TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN
XÂY LẬP ĐIỆN 1 - HOÀNG MAI**

CHUYÊN NGÀNH : QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: 8.34.01.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

HÀ NỘI 2019

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

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Bình Minh**

Phản biện 1: **TS. Nguyễn Thị Hải Yến**

Phản biện 2: **TS. Chữ Bá Quyết**

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: 9 giờ 40 phút; ngày 11 tháng 01 năm 2020

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

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

GIỚI THIỆU VỀ NGHIÊN CỨU

1. Lý do chọn 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. Có thể nói, một trong những yếu tố cạnh tranh giữa các doanh nghiệp đó là chính sách thu hút nhân tài. Việc mang lại sự hài lòng cho nhân viên càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết bởi nó còn vì mục đích quan trọng trong bối cảnh hiện nay đó là giữ chân nhân viên.

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn trên mà tác giả đã lựa chọn đề tài “Sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai” làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sỹ.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

2.1. Mục tiêu chung:

Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên, giúp công ty nắm bắt, cải thiện những mặt mà nhân viên chưa hài lòng về công việc và điều chỉnh chính sách quản trị nguồn nhân lực hiện có.

2.2. Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa các cơ sở lý luận về sự hài lòng của nhân viên.
- Tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai.
- Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai.
- Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên.
- Biết được nhu cầu của nhân viên để áp dụng chính sách nhân sự phù hợp.
- Đề ra một số kiến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng cho nhân viên tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chủ thể: Sự hài lòng của nhân viên

Khách thể: Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai.

3.2. Đối tượng khảo sát

Là những nhân viên lao động trực tiếp tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai.

- Phạm vi thời gian: + Số liệu thu thập từ 2016 - 2018 (thứ cấp).

+ Số liệu sơ cấp: từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2019

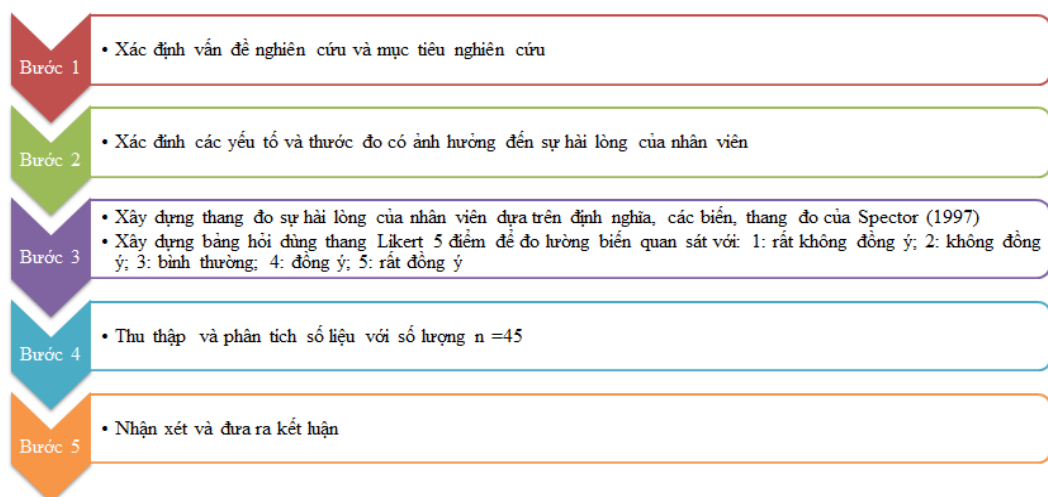
4. Phương pháp nghiên cứu dự kiến:

Trong nghiên cứu này, tác giả dùng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, trong đó nghiên cứu định lượng là chủ yếu.

4.1. Nghiên cứu định lượng

Xây dựng thang đo sự hài lòng của nhân viên dựa trên các yếu tố của Spector 1997. Xây dựng bảng hỏi sử dụng thang đo Likert năm mức độ được sử dụng để đo lường giá trị các biến số được sử dụng để xác định các nhân tố thực sự có tác động đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV XLĐ 1 - Hoàng Mai.

4.2. Quy trình nghiên cứu



Hình 1.1: Quy trình nghiên cứu

4.3. Phương pháp thu thập dữ liệu

Bao gồm phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp.

Nguồn dữ liệu thứ cấp:

Nguồn dữ liệu sơ cấp:

4.4. Thiết kế mẫu - Chọn mẫu

- Đối tượng tham gia khảo sát là cán bộ công chức tại Công ty TNHH MTV XLĐ 1 - Hoàng Mai.
- Kích thước mẫu: $n = 45$.

4.5. Phương pháp phân tích số liệu

Sau khi thu thập xong dữ liệu từ nhân viên, tác giả tiến hành kiểm tra và loại đi những bảng hỏi không đạt yêu cầu. Tiếp theo là nhập dữ liệu. Sau đó tiến hành phân tích dữ liệu với **phương pháp thống kê số liệu**, từ đó đánh giá được các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

4.6. Xây dựng thang đo

Trong nghiên cứu, tác giả đã xác định được các 9 nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, cụ thể của mô hình như sau: thu nhập, phúc lợi, điều kiện làm việc, đồng nghiệp, cấp trên, cơ hội thăng tiến, đặc điểm công việc, thủ tục hoạt động, sự ghi nhận đóng góp cá nhân.

Các biến quan sát được xem xét tham khảo từ các nghiên cứu khác và có một số biến do tác giả luận văn tự đề xuất, nội dung các biến quan sát (câu hỏi điều tra) sử dụng cho khảo sát về mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên công ty như bảng dưới đây. Cùng với đó, thang đo được sử dụng là Likert 5 (trong đó: 1 là rất không hài lòng, 2 là không hài lòng, 3 là bình thường, 4 là hài lòng và 5 là rất hài lòng) để đo lường mức độ hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai.

5. Kết cấu của Luận văn

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

- Chương 1. Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc

- Chương 2. Đánh giá sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

- Chương 3. Giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC

1.1. Cơ sở lý thuyết

Các định nghĩa về sự hài lòng trong công việc

Khái niệm về sự hài lòng lần đầu tiên được phát triển từ các nghiên cứu Hawthorne trong những năm cuối thập niên 1920 và đầu thập niên 1930 của Elton Mayo tại nhà máy Hawthorne của Công ty Western Electric tại Chicago.

Định nghĩa của Robert Hoppock (1935) là một trong những định nghĩa sớm nhất và hiện nay vẫn được trích dẫn nhiều nhất về sự hài lòng. Theo định nghĩa này, sự hài lòng là sự kết hợp bất kỳ của các tình huống tâm lý, sinh lý hay môi trường khiến cho người lao động thực sự muốn nói “Tôi hài lòng với công việc của mình”.

Spector (1997) đề cập đến sự hài lòng ở cách người lao động cảm nhận về công việc cũng như các khía cạnh khác nhau của công việc của họ. Ellickson và Logsdon (2002) ủng hộ quan điểm này bằng các xác định sự hài lòng như là mức độ mà người lao động yêu thích công việc của mình.

1.2. Các lý thuyết về sự hài lòng trong công việc

1.2.1. Thuyết nhu cầu của Maslow

Maslow cho rằng hành vi con người bắt nguồn từ nhu cầu và những nhu cầu của con người được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên từ thấp tới cao. Theo tầm quan trọng, cấp bậc nhu cầu được sắp xếp thành năm bậc sau: Nhu cầu sinh lý, Nhu cầu an toàn, Nhu cầu xã hội (nhu cầu giao tiếp), Nhu cầu được tôn trọng, Nhu cầu được người khác tôn trọng, Nhu cầu tự khẳng định (nhu cầu về thành tích)

1.2.2. Thuyết hai nhân tố Herzberg

Herzberg & Ctg (1959) cho rằng có 2 nhóm nhân tố liên quan đến sự hài lòng công việc: nhóm các nhân tố động viên và nhóm nhân tố duy trì.

1.2.3. Thuyết công bằng của J. Stacy Adams

Lý thuyết công bằng của Adam (1963) cho rằng con người đánh giá sự công bằng bằng tỷ số đầu vào trên đầu ra.

1.2.4. Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom

- Về căn bản, học thuyết kỳ vọng cho rằng mức độ hành động và động lực của một cá nhân phụ thuộc vào:
- Mức độ mà cá nhân kỳ vọng về kết quả đạt được khi đã nỗ lực thực hiện công việc.
- Mối liên hệ giữa phần thưởng của tổ chức với kết quả đạt được.
- Tính hấp dẫn của phần thưởng đó đối với cá nhân.

1.2.5. Quan điểm của Hackman và Oldman

Mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1974) có 5 đặc điểm cốt lõi: sự đa dạng kỹ năng, hiểu công việc, công việc có ý nghĩa, tính tự chủ trong công việc và thông tin phản hồi.

1.3. Tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước

1.3.1. Một số công trình nghiên cứu trong nước

- + Nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005)
- + Nghiên cứu của Vũ Khắc Đạt (2008)
- + Nghiên cứu của Nguyễn Vũ Duy Nhất (2009)
- + Nghiên cứu của Nguyễn Khắc Hoàn (2010)
- + Nghiên cứu của Phan Thị Minh Lý (2011)

1.3.2. Một số công trình nghiên cứu ở nước ngoài:

- + Nghiên cứu của Foreman Facts
- + Nghiên cứu của Schemerhon
- + Nghiên cứu của Smith et al
- + Job Diagnostic Survey (JDS; Hackman, Oldham, 1975)
- + Nghiên cứu của Spector
- + Đo lường về sự hài lòng tổng thể (JIG)
- + Đánh giá các mô hình

1.4. Tổng hợp các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

Theo nghiên cứu của Spector, thang đo mô tả công việc JSS (Job Satisfaction Survey) do ông thiết lập năm 1997 là một trong những thang đo có giá trị và độ tin cậy được đánh giá cao trong lý thuyết và thực tiễn. Thang đo này gồm chín yếu tố: Lương, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc, sự giám sát, đồng nghiệp, yêu thích công việc, giao tiếp thông tin, phần thưởng bất ngờ, phúc lợi.

1.5. Mô hình các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên

Thu nhập

Thu nhập là khoản thù lao người lao động thu được từ công việc của mình. Theo lý thuyết nhu cầu của Maslow thì nhu cầu về thu nhập đương đương với các nhu cầu cơ bản, nhu cầu sinh lý.

Phúc lợi

Phúc lợi hay còn gọi là lương bổng đãi ngộ gián tiếp về tài chính. Phúc lợi bao gồm hai phần chính: phúc lợi theo pháp luật quy định và phúc lợi do các công ty tự nguyện áp dụng. Các khoản phúc lợi do pháp luật quy định như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ lễ, nghỉ phép, hưu trí... Các khoản phúc lợi tự nguyện thường áp dụng gồm có hỗ trợ ăn ca, quà tặng, hỗ trợ học phí đi học, hỗ trợ nhà ở...

Điều kiện làm việc

Nhân tố “điều kiện làm việc” là tình trạng nơi làm việc của người lao động, bao gồm các yếu tố như: thời gian làm việc, sự an toàn của nơi làm việc, trang thiết bị phục vụ cho công việc của người lao động.

Đồng nghiệp

Nhân tố “đồng nghiệp” là người làm việc cùng trong tổ chức hoặc gần hơn là những người làm việc cùng bộ phận với nhau. Nhân tố “đồng nghiệp” được xem là tốt khi trong tổ chức, người lao động sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau, phối hợp làm việc một cách hiệu quả, các mối quan hệ không căng thẳng, môi trường làm việc thân thiện và quan hệ giữa các cá nhân là đáng tin cậy.

Cấp trên

Nhân tố “cấp trên” được hiểu là cấp trên trực tiếp của nhân viên. Lãnh đạo đem đến sự hài lòng cho người lao động thông qua việc đối xử công bằng, thể hiện sự quan tâm đến cấp dưới, có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành cũng như hỗ trợ nhân viên trong công việc.

Cơ hội thăng tiến

Cơ hội thăng tiến là khái niệm phản ánh người lao động có được tạo các cơ hội phát triển và thăng tiến sự nghiệp tại tổ chức trong quá trình làm việc hay không. Cơ hội thăng tiến được xem như một yếu tố kích thích hay động viên người lao động trong lý thuyết của Herzberg.

Yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến được xem xét dưới các khía cạnh như: được đào tạo về chuyên môn, có cơ hội phát triển cá nhân, có cơ hội cho những người có khả năng, tính công bằng của chính sách phát triển nhân sự, tạo cơ hội nâng cao các kỹ năng chuyên môn của người lao động.

Bản chất công việc

Nhân tố “bản chất công việc” phản ánh mức độ phù hợp về bản chất công việc với năng lực, mong muốn của người lao động. Bố trí công việc phù hợp sẽ khai thác được tiềm năng người lao động, tăng năng suất lao động và làm cho người lao động cảm thấy thoải mái trong công việc họ thực hiện.

Thủ tục hoạt động

Một công việc sẽ thực hiện hai chức năng liên quan với nhau: Nó là đơn vị năng suất đối với tổ chức và đơn vị nghề nghiệp đối với các nhân. Muốn thực hiện tốt cả hai chức năng này của công việc thì đòi hỏi các nhà quản trị phải quan tâm đến sự phù hợp giữa người lao động và công việc.

Sự ghi nhận đóng góp cá nhân

Tuyển dụng nhân tài đã khó, việc giữ chân nhân tài càng khó hơn, điều này đòi hỏi các nhà quản trị doanh nghiệp không chỉ có các chính sách đãi ngộ xứng đáng mà còn phải có phương pháp tiếp cận phù hợp.

CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH MTV XÂY LẮP ĐIỆN 1 - HOÀNG MAI

2.1. Giới thiệu về Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

2.1.1.1. Quá trình hình thành

1.	Tên doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai	
2.	Tên giao dịch quốc tế: HOANG MAI - No1 power construction installation one member company limited	
3.	Tên viết tắt tiếng Anh: PCC1 - HM	
4.	Trụ sở văn phòng: Số 471 Đường Nguyễn Tam Trinh - Phường Hoàng Văn Thụ - Quận Hoàng Mai - Hà Nội.	
5.	Số điện thoại: 0243.8625296 Số fax: 0243.8625297	Website: www.pcc1.vn Email : xld1hoangmai@pcc1.com.vn
6.	Đăng ký kinh doanh số: 0104770469 Cấp ngày: 25/06/2010	Cơ quan đăng ký kinh doanh: Sở Kế hoạch & Đầu tư Hà Nội
7.	Mã số thuế: 0104770469	

2.1.1.2. Tình hình cơ cấu tổ chức Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

Bảng 2.2: Cơ cấu nhân sự Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

Chỉ tiêu	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số nhân viên	47	100,0	41	100,0	45	100,0
Theo trình độ	47	100,0	41	100,0	45	100,0
<i>Sau đại học</i>	10	21,28	10	24,39	10	22,22
<i>Đại học</i>	16	34,04	16	39,02	16	35,56
<i>Cao đẳng</i>	16	34,04	12	29,27	16	35,56

<i>Trung cấp, lái xe</i>	5	10,64	3	7,33	3	6,67
Theo giới tính	47	100,0	41	100,0	45	100,0
<i>Nữ giới</i>	10	21,28	6	14,63	10	22,22
<i>Nam giới</i>	37	78,72	35	85,37	35	77,78

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai, 2016-2018)

Qua các số liệu được cung cấp trong bảng trên, dễ dàng nhận thấy có sự thay đổi về nhân sự của Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai trong 3 năm 2016, 2017 và 2018. Từ năm 2016 đến năm 2017, số lượng nhân viên làm việc tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai giảm 6 nhân viên. Tuy nhiên, đến năm 2018, con số này lại tăng lên 45 nhân viên.

2.1.2 Đặc điểm ngành nghề của công ty

Ngành nghề kinh doanh chính:

- Xây dựng các công trình công ích, Xây dựng mạng lưới truyền tải năng lượng và viễn thông; xây dựng các hệ thống tưới tiêu, các bể chứa, các trạm bơm.
- Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác: Xây dựng bến cảng và các công trình trên sông - Gia công cơ khí, xử lý và tráng phủ kim loại.
- Sản xuất các cấu kiện kim loại.
- Hoàn thiện các công trình xây dựng.
- Lắp đặt máy móc thiết bị công nghiệp.
- Lắp đặt hệ thống Điện.

2.1.3. Thông tin tình hình tài chính tại Công ty

Bảng 2.4. Tình hình tài chính của công ty từ năm 2016 đến 2018:

Số liệu tài chính cho 3 năm gần nhất [VNĐ]			
	Năm 1: 2016	Năm 2: 2017	Năm 3: 2018
Thông tin từ Bảng cân đối kế toán			
Tổng tài sản	46.822.055.855	58.642.741.993	52.646.210.386
Tổng nợ	37.482.825.601	49.671.385.773	43.903.891.915
Giá trị tài sản ròng	9.339.230.254	8.971.356.220	8.742.318.471
Tài sản ngắn hạn	45.090.581.670	56.819.938.843	51.563.615.007
Nợ ngắn hạn	37.482.825.601	49.671.385.773	43.903.891.915
Vốn lưu động	7.607.756.069	7.148.553.070	7.659.723.092

Thông tin từ báo cáo kết quả kinh doanh

Tổng doanh thu	85.333.702.747	81.072.222.710	78.619.281.155
Lợi nhuận trước thuế	3.781.786.182	1.482.435.326	1.001.340.739
Lợi nhuận sau thuế	2.998.741.843	1.149.849.521	770.962.251

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai, 2016-2018)

Bảng 2.5. Doanh thu bình quân hàng năm của công ty từ năm 2016 đến 2018:

Số liệu doanh thu hàng năm từ hoạt động xây dựng cho 03 năm gần nhất:	
Năm	Số tiền (VNĐ)
2016	85.333.702.747
2017	81.072.222.710
2018	78.619.281.155
Doanh thu bình quân hàng năm từ hoạt động xây dựng	81.675.068.871

(Nguồn: Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai, 2016-2018)

2.2. Đánh giá sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại công ty

Phân tích thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Thống kê cơ cấu giới tính

Bảng 2.6. Thống kê nhóm tuổi của công nhân được khảo sát

Tuổi	Số lượng	Phần trăm
Dưới 20 tuổi	8	18.4
Từ 20 đến dưới 30 tuổi	27	59.6
Trên 30 tuổi	10	22.0
Total	45	100.0

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Trong 45 nhân viên được khảo sát thì nhóm tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất là độ tuổi từ 20 đến dưới 30 tuổi chiếm 59,6% với 27 người, nhóm thứ hai là nhóm tuổi trên 30 với tỉ lệ 22%, cuối cùng là số công nhân nằm trong độ tuổi dưới 20 tuổi. Điều này cho ta thấy rõ lao động xây dựng xây lắp điện trong công ty đa số nằm trong nhóm tuổi còn khá trẻ, ở nhóm tuổi này người ta đã đủ độ chín chắn về nhận thức, hành động, đây được xem là độ tuổi “chín muồi” để lập gia đình.

Bảng 2.7. Thống kê mô tả trình độ học vấn của nhân viên

Học vấn	Số lượng	Phần trăm
Sau đại học	10	22,22
Đại học	16	35,56
Cao đẳng	16	35,56
Trung cấp, lái xe	3	6,67
Total	45	100,0

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Trình độ học vấn có sự chênh lệch khá rõ nét, thấp nhất là số người học trung cấp với tỉ lệ 6,67% tiếp theo là số người tốt nghiệp sau đại học với 10 người chiếm 22%, đại đa số nhân viên có mức học vấn ở trình độ đại học và cao đẳng chiếm tỉ lệ như nhau là 35,56%

Bảng 2.8. Thống kê mô tả tình trạng hôn nhân của nhân viên

Tình trạng hôn nhân	Số lượng	Phần trăm
Chưa lập gia đình	24	53.2
Đã lập gia đình	21	46.8
Total	45	100.0

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Nhân viên chưa lập gia đình chiếm tỉ lệ khá cao 53,2% với 24 người chọn, còn lại tỉ lệ đã lập gia đình chiếm 46,8%.

Bảng 2.9. Thống kê mô tả thâm niên làm việc của nhân viên

Thâm niên làm việc	Số lượng	Phần trăm
Từ 1 đến dưới 3 năm	30	67,6
Từ 3 đến dưới 5 năm	12	26,4
Trên 5 năm	3	6,0
Total	45	100,0

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Nhóm nhân viên có thâm niên từ 1 đến dưới 3 năm chiếm đa số với 67.6%, nhóm thâm niên từ 3 đến dưới 5 năm ít hơn với 24.62%, thấp nhất với 6% là những người làm việc trên 5 năm. Như vậy qua đây có thể thấy mức độ “gắn bó” với doanh nghiệp của những người nhân viên hiện nay không cao.

Bảng 2.10. Thống kê cơ cấu theo thu nhập của nhân viên

Thu nhập	Số lượng	Phần trăm
Từ 5 đến dưới 10 triệu	27	60.0
Từ 10 đến dưới 15 triệu	15	32.4
Trên 10 triệu	3	7.6
Total	45	100.0

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Trong 45 nhân viên được khảo sát có tới 27 người có mức thu nhập từ 5 đến dưới 10 triệu, tỉ lệ này khá lớn với 60%, tiếp theo có 15 người cho biết có mức thu nhập từ 10 đến 15 triệu chiếm tỉ lệ 32,4%, thấp nhất là số công nhân có mức thu nhập trên 15 triệu chiếm tỉ lệ khá khiêm tốn với 7,6%. Rõ ràng từ số liệu thống kê này ta biết được đại đa số nhân viên ngành xây lắp điện hiện đang

có mức thu nhập khá tốt, với mức thu nhập này để sống và chất chiu được trong môi trường cuộc sống thành phố với giá cả và khoản chi phí không lỏ ở thị thành quả là phép tính cũng không quá khó.

Phân tích thống kê mô tả các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên

2.2.1. Đánh giá yếu tố “Thu nhập”

Bảng 2.11: đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố thu nhập

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Mức lương xứng đáng với công sức và thời gian anh (chị) bỏ ra	45	2	5	3.60
Mức lương đảm bảo được chi tiêu của anh (chị)	45	1	4	3.47
So sánh mức lương với những công ty khác	45	1	5	3.58
Lương được trả đúng hạn	45	1	5	3.47
Công ty có định kì tăng lương ngắn	45	1	5	3.40
Mức tăng lương của công ty hợp lý	45	1	5	3.42
Kích cỡ mẫu	45			3.49

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: nhân tố lương được đánh giá ở mức độ tương đối tốt, trong 6 biến khảo sát thì các biến có giá trị trên dưới 3.5, theo số liệu trên bảng ta thấy đa số nhân viên hài lòng với mức lương tương xứng với thời gian bỏ ra với mức đánh giá khá cao là 3.60, thứ hai là yếu tố công ty trả lương hợp lý hơn các công ty khác với mức thỏa mãn là 3.58. Sự đánh giá thấp nhất thuộc về yếu tố định kỳ tăng lương ngắn với thang điểm 3.40.

2.2.2. Đánh giá yếu tố “phúc lợi”

Bảng 2.12: Trung bình đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “phúc lợi”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Anh (chị) thường xuyên nhận được tiền thưởng trong các dịp lễ, tết...	45	3	5	4.58
Công ty có những tiêu chuẩn khen thưởng rõ ràng và minh bạch	45	2	5	3.78
Mức thưởng công bằng, xứng đáng với kết quả làm việc của anh (chị)	45	2	5	3.84
Anh (chị) có động lực để làm việc nhờ chính sách khen thưởng của công ty	45	3	5	3.93
Kích cỡ mẫu	45			4.03

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Theo thống kê thì mức đánh giá của nhân viên công ty về yếu tố thưởng mà các công ty thực hiện đạt ở mức tốt. Nhân viên hài lòng nhất về yếu tố thưởng xuyên nhận được tiền thưởng các dịp lễ, tết... với sự đánh giá là 4.58, thứ hai là yếu tố có động lực để làm việc nhờ chính sách khen thưởng của công ty với mức đánh giá là 3.93, thứ ba là yếu tố Mức thưởng công bằng, xứng đáng với kết quả làm việc của anh (chị). Cuối cùng yếu tố Công ty có những tiêu chuẩn khen thưởng rõ ràng và minh bạch được đánh giá là 3.78.

2.2.3. Đánh giá yếu tố “điều kiện làm việc”

Bảng 2.13: Thống kê đánh giá của nhân viên về nhóm nhân tố “điều kiện làm việc”

Biến quan sát	SL	Minimum	Maximum	Trung bình
Giờ giấc làm việc ở công ty anh (chị) hợp lý	45	2	5	4.38
Anh (chị) được sử dụng các loại máy móc hiện đại khi làm việc	45	2	5	4.22
Nơi làm việc đảm bảo an toàn lao động	45	2	5	4.11

Công ty cung cấp đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động (bao tay, khẩu trang,...)	45	2	5	4.36
Máy móc được bảo trì thường xuyên	45		5	5.00
Nơi làm việc mát mẻ	45	2	5	4.00
Công ty phổ biến đầy đủ các thông tin cần thiết cho anh (chị)	45	2	5	4.22
Kích cỡ mẫu	45			4.33

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Nhìn chung so với các nhóm nhân tố trên thì nhân tố điều kiện làm việc được nhân viên công ty cho những ý kiến khả quan hơn, có lẽ công ty xây lắp điện Hoàng Mai đã làm rất tốt công tác này. Cụ thể yếu tố được đánh giá tốt nhất là Máy móc được bảo trì thường xuyên với mức đánh giá tuyệt đối là 5.00, thứ hai là yếu tố Giờ giấc làm việc ở công ty anh (chị) hợp lý với mức điểm đánh giá là 4.38, thứ ba là yếu tố Công ty cung cấp đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động (bao tay, khẩu trang,...) với mức điểm 4.36, thứ tư là yếu tố được sử dụng các loại máy móc hiện đại khi làm việc và Công ty phổ biến đầy đủ các thông tin cần thiết cho anh (chị) với mức độ đánh giá là 4.22, thứ năm là yếu tố Nơi làm việc đảm bảo an toàn lao động với số điểm 4.11. Cuối cùng là yếu tố nơi làm việc mát mẻ với mức đánh giá là 4.00.

2.2.4. Đánh giá yếu tố “đồng nghiệp”

Bảng 2.14: đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “đồng nghiệp”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Những người làm việc chung với anh (chị) thân thiện và dễ mến	45	1	5	3.18
Đồng nghiệp luôn quan tâm và sẵn sàng giúp đỡ anh (chị) trong công việc	45	1	5	2.58

Đồng nghiệp của anh (chị) là người đáng tin cậy	45	1	5	3.24
Anh (chị) cảm thấy vui vẻ và thích thú khi làm việc với đồng nghiệp của mình	45	1	4	2.93
Kích cỡ mẫu	45			2.98

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Theo số liệu cuộc khảo sát cho thấy người lao động cho điểm cao nhất thuộc về yếu tố đồng nghiệp là người đáng tin cậy với mức đánh giá là 3.24, thứ hai là những người làm việc chung dễ mến, thân thiện với mức đánh giá là 3.18, yếu tố cảm thấy vui vẻ và thích thú khi làm việc với đồng nghiệp của mình được đánh giá trung bình với số điểm 2.93 cuối cùng là yếu tố đồng nghiệp luôn quan tâm và sẵn sàng giúp đỡ trong công việc với số điểm thấp nhất là 2.58, thể hiện mức độ rất yếu của yếu tố.

2.2.5. Đánh giá yếu tố “cấp trên”

Bảng 2.15: Thống kê đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “cấp trên”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Khi đạt được thành tích tốt, anh (chị) được quản lý khen ngợi và ghi nhận	45	1	5	3.64
Quản lý luôn lắng nghe ý kiến của công nhân	45	1	5	3.69
Quản lý luôn quan tâm và hỗ trợ cho công nhân trong công việc	45	1	5	3.98
Quản lý của anh (chị) là người công bằng và đáng tin cậy	45	1	5	3.91
Anh (chị) nể phục năng lực của quản lý	45	1	5	3.91
Kích cỡ mẫu	45			3.83

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Căn cứ vào kết quả cuộc nghiên cứu ta thấy giữa các yếu tố của nhân tố cấp trên có sự dao động trong thang điểm đánh giá, cụ thể như sự hài lòng

khá cao về yếu tố nề phục năng lực quản lý cũng như yếu tố là người công bằng, tin cậy, luôn hỗ trợ cho công nhân trong công việc với sự đánh giá là 3.91 và 3.98, bên cạnh đó các yếu tố như quản lý luôn lắng nghe ý kiến của công nhân, khen ngợi khi công nhân có thành tích tốt thì sự đánh giá có vẻ chùng xuống hơn với mức là 3.69 và 3.64 điểm.

2.2.6. Đánh giá yếu tố “cơ hội thăng tiến”

Bảng 2.16: Thống kê đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “cơ hội thăng tiến”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Công ty thường xuyên tổ chức các khóa học để bổ sung kiến thức và kỹ năng làm việc cho anh (chị)	45	2	5	3.38
Nội dung các khóa học dễ hiểu và dễ tiếp thu	45	1	5	3.20
Công ty hỗ trợ tiền ăn uống và các chi phí khác khi anh (chị) tham gia các lớp học trên	45	2	4	3.82
Các tiêu chuẩn thăng tiến của công ty rõ ràng và minh bạch	45	2	5	3.98
Anh (chị) có thể được thăng chức dễ dàng	45	2	5	4.00
Kích cỡ mẫu	45			3.68

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: 4.00 là điểm số cao nhất mà 45 nhân viên trong TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai đồng ý cho câu hỏi “có nhiều cơ hội thăng chức dễ dàng”. Đây là một dấu hiệu rất tốt và Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai nên tiếp tục phát huy. Việc đưa ra cơ hội thăng tiến cho nhân viên trong quá trình làm việc là một việc làm vô cùng quan trọng và cần thiết. Việc làm này giúp nhân viên có động lực làm việc và nỗ lực hơn nữa để hoàn thành xuất sắc công việc được giao.

2.2.7. Đánh giá yếu tố “đặc điểm công việc”

Bảng 2.17: đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “đặc điểm công việc”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Anh (chị) chịu được áp lực của công việc	45	2	5	4.27
Công việc phù hợp với học vấn và năng lực chuyên môn của anh (chị)	45	2	5	4.11
Anh (chị) có điều kiện để cải thiện kỹ năng và kiến thức của mình trong công việc đang làm	45	1	5	3.71
Công việc ổn định và ít biến động, có thể làm lâu dài	45	1	4	3.89
Kích cỡ mẫu	45			3.99

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Từ bảng kết quả, ta có thể thấy rằng câu hỏi nhận được đánh giá cao nhất là câu hỏi thứ 1, “Anh chị chịu được áp lực của công việc” với điểm 4.27. Đây là số điểm tương đối cao. Điều này chứng tỏ rằng nhân viên của Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai rất hài lòng với công việc hiện tại của họ. Là một doanh nghiệp, nhiều người đều cho rằng công việc rất áp lực và bóc lột sức lao động. Tuy nhiên, khi khảo sát thực tế tại Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai, kết quả cho thấy lại hoàn toàn khác.

2.2.8. Đánh giá yếu tố “thủ tục hoạt động”

Bảng 2.18: Thông kê đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “thủ tục hoạt động”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Thông tin về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế được phổ biến rõ ràng	45	1	5	3.67

Công ty anh (chị) chi trả tiền bảo hiểm đúng như quy định	45	2	5	4.11
Các thủ tục bảo hiểm được công ty thực hiện một cách chu đáo	45	2	5	4.00
Ngoài bảo hiểm, công ty còn có nhiều trợ cấp khác như: tăng lương làm ca đêm, phụ cấp độc hại, hỗ trợ chỗ ở,...	45	1	5	2.87
Công ty quy định số ngày nghỉ lễ hợp lý	45	2	5	4.00
Anh (chị) được nghỉ phép khi gặp ốm đau hoặc có chuyện gia đình,...	45	2	5	4.42
Công ty có tổ chức các hoạt động văn nghệ, đi du lịch,... nâng cao tinh thần cho người lao động	45	1	5	3.09
Kích cỡ mẫu	45			3.74

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Theo kết quả của cuộc khảo sát cho thấy nhân viên cảm thấy công ty đã quan tâm tới người lao động thông qua các yếu tố thủ tục hoạt động, thang điểm đánh giá trung bình dao động từ 3.09 tới 4.42, thậm chí cực thấp xuống con số đánh giá 2.87 thuộc về yếu tố ngoài bảo hiểm, công ty còn có nhiều trợ cấp khác như: tăng lương làm ca đêm, phụ cấp độc hại, hỗ trợ chỗ ở....

2.2.9. Đánh giá yếu tố “sự ghi nhận đóng góp cá nhân”

Bảng 2.19: Trung bình đánh giá của công nhân về nhóm nhân tố “sự ghi nhận đóng góp cá nhân”

Biến quan sát	Số lượng	Minimum	Maximum	Trung bình
Thành tích của anh (chị) được quản lý công nhận và đánh giá một cách nhanh chóng	45	2	4	3.09

Các tiêu chuẩn đánh giá của công ty rõ ràng và minh bạch	45	2	5	3.62
Kết quả đánh giá giúp anh (chị) thực hiện công việc tốt hơn	45	1	4	2.91
Anh (chị) nhận được sự khích lệ và khen thưởng khi hoàn thành tốt công việc	45	2	5	3.47
Kích cỡ mẫu	45			3.27

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Nhận thấy: Theo thống kê thì mức đánh giá của nhân viên công ty về yếu tố sự ghi nhận đóng góp cá nhân mà các công ty thực hiện chỉ đạt ở mức trung bình khá. Nhân viên hài lòng nhất về yếu tố công ty có các tiêu chuẩn đánh giá của công ty rõ ràng và minh bạch với sự đánh giá là 3.62, thứ hai là yếu tố nhận được sự khích lệ và khen thưởng khi hoàn thành tốt công việc với mức đánh giá là 3.47, thứ ba là yếu tố được quản lý công nhận và đánh giá một cách nhanh chóng. Cuối cùng yếu tố mức kết quả đánh giá giúp anh (chị) thực hiện công việc tốt hơn được đánh giá là “tệ nhất” với con số 2.91.

2.2.10. Đánh giá chung

Sử dụng thang đo Likert 5 để đánh giá mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên, Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai mong muốn sự hài lòng đó đạt tối thiểu mức đánh giá trung bình 3.5/5. Kết quả khảo sát theo thang đo Likert 5, cho thấy mức độ hài lòng trong công việc hiện tại của nhân viên tại Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai như sau:

Bảng 2.20. Đánh giá chung về mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai

Nhân tố	Điểm trung bình
Thu nhập	3.51
Phúc lợi	4.03
Thủ tục hoạt động	3.74
Điều kiện làm việc	4.33

Cấp trên	3.43
Đồng nghiệp	2.98
Cơ hội thăng tiến	3.68
Đặc điểm công việc	3.99
Sự ghi nhận đóng góp cá nhân	3.27
Tổng trung bình cộng	3.71

(Nguồn: Tự khảo sát, 2019)

Từ bảng trên ta thấy, tổng trung bình cộng của cả 09 nhân tố là 3.71 trong thang điểm Likert 5 điểm, mức này là mức không hài lòng nhưng cũng không phản đối. Trong đó, điểm cho nhóm nhân tố điều kiện làm việc (4.33); phúc lợi (4.03); đặc điểm công việc (3.99); thủ tục hoạt động (3.74); cơ hội thăng tiến (3.68); thu nhập (3.51) là nhóm điểm cao nhất, phản ánh mức độ hài lòng của nhân viên về các nhóm này chỉ ở mức cao. Thấp nhất là mức 2.98 dành cho nhóm yếu tố đồng nghiệp và sự ghi nhận đóng góp cá nhân (3.27).

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH MTV XÂY LẮP ĐIỆN 1 - HOÀNG MAI

3.1. Định hướng phát triển của Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai

Việc nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai là vô cùng cần thiết và có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản lý nhân sự tại Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai hiện nay. Từ việc nghiên cứu chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và mức hài lòng hiện tại của nhân viên trong công việc sẽ giúp ban lãnh đạo của Công ty TNHH MTV XLĐ1 - Hoàng Mai có những nhận định đúng đắn từ đó có những biện pháp gia tăng sự hài lòng của nhân viên, góp phần gia tăng năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh.

3.2. Giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại công ty

3.2.1. Giải pháp đối với yếu tố thu nhập

- Công ty cần phải điều chỉnh cơ chế lương thưởng công bằng giữa những người lao động trực tiếp bằng cách sử dụng các hình thức chấm công phù hợp, theo dõi sát sao quá trình thực hiện công việc, tính lương tháng theo ngày công làm việc có thưởng, phạt theo hệ số dựa vào số ngày công và quá trình làm việc của người lao động.

- Cần công bố minh bạch chế độ tiền lương trong hợp đồng lao động, trong các cuộc họp với người lao động hay các phòng ban để tránh dư luận trái chiều nhau về cách tính lương.

- Việc thanh toán lương phải thực hiện đầy đủ và đúng theo hạn định.

3.2.2. Giải pháp đối với yếu tố phúc lợi

- + Chẳng hạn, có thể chu cấp một khoản trợ phí thường niên dùng vào việc đi du lịch, dã ngoại hàng năm trong một giới hạn nhất định.

+ Xây dựng phòng tập thể dục thể thao cho các CBCNV luyện tập ngoài giờ làm việc.

+ Có các chương trình dã ngoại, tham quan du lịch phong phú hơn, ngoài các địa điểm mà Công ty TNHH MTV XLD1 - Hoàng Mai thường tổ chức, cần xây dựng một số điểm tham quan khác, tạo sự hứng khởi cho nhân viên sau mỗi kỳ kinh doanh. Đồng thời, qua đó cũng tăng cường tình đoàn kết, gắn bó với nhau trong công ty.

+ Tiếp tục phát huy những chương trình phúc lợi đã có hiệu quả và hữu ích như chính sách thăm ốm đau, ma chay, cưới hỏi... kịp thời đối với người lao động.

+ Chú trọng và phát huy vai trò của Công tác Công đoàn trong Công ty để có thể kết nối giữa người lao động với Công ty. Giúp Công ty hiểu hơn nhu cầu của người lao động, từ đó lựa chọn các hình thức phúc lợi phù hợp.

3.2.3. Giải pháp đối với yếu tố điều kiện làm việc

- Cần phải bố trí, phân công công việc hợp lý và phù hợp cho nhân viên mới, góp phần phát huy những sở trường sẵn có của họ, đồng thời tạo nên sự thoải mái yêu thích công việc được giao. Công ty cần phải xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của nhân viên, xem xét những người nào phù hợp với công việc gì và từ đó bố trí đúng người đúng việc.

3.2.4. Giải pháp đối với yếu tố đồng nghiệp

- Xây dựng văn hóa tổ chức nhằm tạo đời sống văn hóa cơ sở, tạo quy tắc giao tiếp, ứng xử văn hóa cho toàn thể nhân viên. Khi thái độ giao tiếp, ứng xử của nhân viên được cải thiện thì mối quan hệ với mọi người xung quanh cũng trở nên tốt đẹp hơn.

- Đẩy mạnh các phong trào thi đua cùng với các phong trào văn thể mỹ trong các đơn vị một mặt giúp gia tăng năng suất lao động, mặt khác giúp nhân viên có cơ hội để giao lưu học hỏi lẫn nhau, qua đó tăng thêm tình đồng nghiệp, tính gắn bó giữa các nhân viên trong toàn công ty.

- Nâng cao tinh thần tương thân, tương ái giúp đỡ lẫn nhau trong công việc ở các bộ phận.

3.2.5. Giải pháp đối với yếu tố cấp trên

- Các nhân viên lãnh đạo của Công ty phải thường xuyên trau dồi kiến thức chuyên môn thông qua việc tự học cũng như học hỏi từ các nước tiên tiến trên thế giới.
- Người lãnh đạo phải tạo điều kiện thuận lợi trong công việc giúp cho nhân viên
- Làm cho nhân viên cảm nhận mình là một thành viên quan trọng của Công ty
- Ban lãnh đạo Công ty còn cần phải luôn lắng nghe ý kiến của nhân viên,
- Luôn quan tâm đến đời sống của người lao động, có các chương trình động viên thăm hỏi những gia đình có hỷ sự, ma chay...
- Đánh giá thường xuyên và công bằng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động
- Cần công nhận và khen thưởng công khai những người lao động giỏi trong Công ty.
- Ngoài các khía cạnh trên, lãnh đạo cũng cần phải quan tâm đến việc bảo vệ nhân viên của mình trước những người khác.

3.5.6. Giải pháp đối với yếu tố cơ hội thăng tiến

- Hoàn thiện các chương trình đào tạo tại công ty.
- Bên cạnh đó, Công ty cũng nên tạo điều kiện thuận lợi để nhân viên học tập
- Công ty cũng nên tăng cường tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng mềm cho nhân viên như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng nói chuyện trước công chúng...
- Công ty cũng cần phải quan tâm đến vấn đề thăng tiến cho nhân viên.

3.2.7. Giải pháp đối với yếu tố đặc điểm công việc

- Xác định rõ nhiệm vụ, nội dung công việc của từng bộ phận, từng người lao động
- Phân công bố trí lao động một cách hợp lý đảm bảo đúng người đúng việc
- Để phát huy sức mạnh tập thể và tinh thần làm việc hăng say,
- Tạo sự phong phú trong nội dung công việc, thiết kế lại công việc cho người lao động, tạo thêm sự hứng thú, hăng say hơn trong làm việc.
- Hoàn thiện các biện pháp đánh giá thành tích công việc để ghi nhận đầy đủ và kịp thời kết quả công việc cho người lao động.

- Có các chính sách khen thưởng, hoan nghênh kịp thời những người lao động có thành tích tốt.

3.2.8. Giải pháp cho yếu tố thủ tục hoạt động

Nhân tố “thủ tục hoạt động” có giá trị trung bình là 3.74, một con số thống kê khá thấp. Điều này cho thấy những thủ tục hoạt động hiện nay của các doanh nghiệp vẫn đang ở mức độ trung bình, chưa cao. Để cải thiện nhân tố “thủ tục hoạt động”, doanh nghiệp cần thực hiện những giải pháp sau:

- Thứ nhất, thông tin về chính sách bảo hiểm tới người lao động phải rõ ràng, hiệu quả.

- Thứ hai, cần hạn chế tối đa những thủ tục rườm rà, không cần thiết khi tiến hành thực hiện những chính sách về bảo hiểm cho người lao động.

- Thứ ba, một vấn đề cũng quan trọng không kém đó là cải thiện thái độ, cách ứng xử nhân viên hành chính tại doanh nghiệp

- Thứ tư, “lời hứa đáng giá ngàn vàng”, doanh nghiệp cam kết tối đa chi trả tiền bảo hiểm cho người lao động đúng như quy định ban đầu nhằm tạo được sự tin tưởng cho người lao động.

3.2.9. Giải pháp cho nhân tố sự ghi nhận đóng góp cá nhân

- Thứ nhất, việc sự ghi nhận đóng góp cá nhân cần được thực hiện một cách rõ ràng dựa trên kết quả mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp.

- Thứ hai, tăng mức thưởng cho người lao động vào các dịp lễ, tết nhằm tăng động lực làm việc cho người lao động.

- Thứ ba, cần thiết kế mức thưởng mức thưởng cần phải công bằng, xứng đáng với kết quả làm việc của người lao động.

- Thứ tư, việc thưởng bằng tiền mặt luôn có tác dụng khích lệ, cổ vũ người lao động nhưng không phải lúc nào doanh nghiệp cũng chỉ áp dụng cứng nhắc một kiểu như vậy.

Ngoài tiền mặt thì sự khen thưởng bằng hiện vật và ghi nhận đóng góp kịp thời sẽ kích thích người lao động hơn như một chuyến du lịch tùy theo kết quả làm việc của họ

KẾT LUẬN

“Nguồn nhân lực - chìa khoá của sự thành công”, điều đó thực sự đúng trong giai đoạn hiện nay và trở nên quan trọng hơn bao giờ hết trước cánh cửa hội nhập kinh tế quốc tế. Trước xu thế hội nhập, mở cửa nền kinh tế, ngày càng có nhiều công ty đua nhau mở rộng quy mô hoạt động với nhiều chi nhánh trên khắp các địa bàn. Vấn đề nguồn nhân lực càng trở nên “nóng” hơn bao giờ hết. Từ thực tế tình hình nhân sự trong ngành xây dựng và xây lắp có sự biến động cũng như hiện thực hóa các chiến lược kinh doanh trong thời gian đến là hướng đến điểm mạnh là yếu tố con người, đề tài xác định vấn đề nghiên cứu là: Sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai. Nghiên cứu sẽ giúp người đọc có được cái nhìn tổng quan về lĩnh vực thi công, xây lắp, xây dựng các công trình đường dây trạm biến áp lên đến 500kV trên thị trường hiện nay. Để đạt được mục tiêu chung đó, nghiên cứu đề ra những mục tiêu: Xác định các thành phần ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên công ty và khảo sát đánh giá về sự hài lòng của nhân viên đối với công ty. Tiếp đó xây dựng mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng của nhân viên và các yếu tố để đưa ra những đề xuất cải thiện sự hài lòng của nhân viên tại công ty. Bên cạnh đó là hoàn thiện hơn nữa quá trình vận hành, từ những thực trạng đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sự hài trong công việc của người lao động tại Công ty.

Kết quả nghiên cứu ngày đã cho thấy hiện tại người lao động khá hài lòng với công việc họ đang làm, vì vậy tối thiểu công ty phải duy trì được mức hài lòng hiện tại và nâng cao hơn nữa sự hài lòng của nhân viên và là cơ sở cho việc ra các chính sách về lao động tại đơn vị, đồng thời nó cũng là một tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu sau này khi nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của người lao động trong các điều kiện tương tự

Với riêng học viên, luận văn này sẽ là một dấu mốc quan trọng đánh dấu sự trưởng thành của bản thân cả về mặt học thuật và con người. Học viên cũng mong rằng đề tài này sẽ đóng góp một phần giải quyết những vướng mắc, tồn tại trong vấn đề sự hài lòng của nhân viên của Công ty TNHH MTV Xây lắp điện 1 - Hoàng Mai, để trong thời gian tới Công ty sẽ có những khởi sắc, và nâng cao được hiệu quả trong quá trình lao động và sản xuất.