

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO BỘ PHẬN
KINH DOANH TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN THƯƠNG
MẠI KHÁNH LINH-CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: NGUYỄN THỊ THÚY

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030050

KHÓA HỌC: 2021 - 2025

Đà Nẵng, tháng 05/2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG
BỘ MÔN QUẢN TRỊ KINH DOANH**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO BỘ
PHẬN KINH DOANH TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN
THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH - CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG**

Giảng viên hướng dẫn : ThS. Mai Thị Thảo Chi
Sinh viên thực hiện : Nguyễn Thị Thúy
Mã số sinh viên : 2154030050
Khóa học : 2021 – 2025

Đà Nẵng, tháng 5 năm 2025

Đà Nẵng, ngày 26 tháng 02 năm 2025

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2024 – 2025

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên: Nguyễn Thị Thúy
- Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo: Đại học
- Khóa học: 2021 - 2025

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“ HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO BỘ PHẬN KINH DOANH TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH - CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG ”

3. Các số liệu ban đầu thực hiện Khóa luận tốt nghiệp

- Tài liệu của công ty

4. Các bảng biểu

Bảng 1.1. Thang lương 7 bậc

Bảng 1.2. Thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn

Bảng 1.3. Thang lương có hệ số tăng tương đối lũy tiến

Bảng 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty Khánh Linh

Bảng 2.2: Phân tích khách hàng

Bảng 2.3: Phân tích đối thủ cạnh tranh

Bảng 2.4: Bảng thống kê một số máy móc thiết bị

Bảng 2.5: Phân loại nguồn nhân lực theo giới tính

Bảng 2.6: Phân loại nguồn nhân lực theo trình độ học vấn

Bảng 2.7: Phân loại nguồn nhân lực theo độ tuổi

Bảng 2.8: Bảng cân đối kế toán thống kê một vài số liệu

Bảng 2.9: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng cân đối kế toán

Bảng 2.10: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

Bảng 2.11: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Mai Thị Thảo Chi

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 17/2/2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 19/5/2025

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Chính sách tiền lương đóng vai trò then chốt trong công tác quản trị nhân sự của mỗi doanh nghiệp, không chỉ là công cụ chi trả công sức lao động mà còn là yếu tố quyết định đến sự hài lòng, tinh thần làm việc và mức độ gắn bó của nhân viên.

Trong quá trình thực tập tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh, em đánh giá cao những điểm tích cực như việc trả lương đúng quy định, hình thức trả lương minh bạch và rõ ràng. Tuy nhiên, em cũng nhận thấy một số điểm cần cải thiện, đặc biệt là việc chưa có chính sách phụ cấp cho điện thoại, xăng xe – những chi phí thiết yếu đối với bộ phận kinh doanh. Bên cạnh đó, việc giữ lương đến ngày 25 của tháng kế tiếp khiến nhân viên phải chờ đợi khá lâu sau khi hoàn thành công việc, có thể ảnh hưởng đến khả năng chi tiêu cá nhân.

Từ những quan sát thực tế và trải nghiệm trong quá trình thực tập, em nhận thấy rằng việc hoàn thiện chính sách tiền lương cho bộ phận kinh doanh là một vấn đề cấp thiết và có ý nghĩa thiết thực đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Từ đó em chọn Đề tài "Hoàn thiện chính sách tiền lương cho bộ phận kinh doanh tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh - Chi nhánh Đà Nẵng " được lựa chọn với mục tiêu đánh giá hiện trạng chính sách lương hiện tại, phân tích những điểm còn hạn chế, đồng thời đề xuất các giải pháp cải thiện cụ thể và phù hợp.

Nếu công ty từng bước điều chỉnh các vấn đề này, chính sách lương sẽ trở nên toàn diện và hiệu quả hơn, qua đó nâng cao sự hài lòng và động lực làm việc của người lao động.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Làm rõ những thực trạng đang diễn ra về tiền lương tại doanh nghiệp nhằm đưa ra các giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương cho bộ phận kinh doanh tại Công ty TNHH tư vấn thương mại Khánh Linh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng: Toàn bộ phận kinh doanh tại Công ty TNHH tư vấn thương mại Khánh Linh.

- Phạm vi: Nghiên cứu bộ phận kinh doanh trong 3 năm từ năm 2022 - 2024 tại Công ty TNHH tư vấn thương mại Khánh Linh.

4. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng để lựa chọn lý thuyết thích hợp.
- Phương pháp phân tích tổng hợp được sử dụng để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến lương của bộ phận kinh doanh.
- Phương pháp điều tra được sử dụng để đánh giá mức độ hài lòng.

5. Bố cục đề tài

Luận văn gồm có 3 chương

- Chương 1 Cơ sở lý luận cơ bản về tiền lương trong Công ty Khánh Linh- chi nhánh Đà Nẵng
- Chương 2 Thực trạng chính sách tiền lương cho bộ phận kinh doanh tại Công ty Khánh Linh- chi nhánh Đà Nẵng
- Chương 3 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách tiền lương cho bộ phận kinh doanh tại Công ty Khánh Linh- chi nhánh Đà Nẵng

Ngoài ra còn có phần mở đầu, kết luận, và phụ lục, tài liệu tham khảo

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin gửi lời tri ân sâu sắc đến cô Mai Thị Thảo Chi vì sự tận tình hướng dẫn, luôn sẵn sàng giải đáp mọi thắc mắc của tôi và tạo điều kiện thuận lợi để tôi hoàn thành khóa luận tốt nghiệp. Sự hỗ trợ của cô đã đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình nghiên cứu của tôi.

Tôi cũng muốn gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu cùng các thầy cô trong khoa Kinh tế, trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng. Nhờ vào sự dạy dỗ tận tâm của các thầy cô trong suốt những năm học, tôi đã tích lũy được nhiều kiến thức và kỹ năng quý báu, không chỉ hữu ích cho việc hoàn thành khóa luận mà còn cho sự nghiệp trong tương lai.

Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn đối với Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh và chị Lê Thị Kiều Vũ, người đã tạo cơ hội cho tôi tiếp cận thực tiễn, từ đó bổ sung những kinh nghiệm quý giá cho bài nghiên cứu.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến gia đình và bạn bè đã luôn bên cạnh, động viên và hỗ trợ tôi trong suốt quá trình hoàn thành khóa luận này. Mặc dù tôi đã cố gắng hết mình, nhưng do hạn chế về thời gian và kinh nghiệm, bài nghiên cứu vẫn có thể còn thiếu sót. Tôi rất mong nhận được những góp ý quý báu từ các thầy cô để hoàn thiện nghiên cứu của mình hơn nữa.

Một lần nữa, tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài:	1
2. Mục tiêu nghiên cứu:	1
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:	1
4. Phương pháp nghiên cứu:	2
5. Bố cục đề tài	2
LỜI CẢM ƠN	3
DANH MỤC BẢNG BIỂU	7
DANH MỤC HÌNH ẢNH	8
DANH TỪ CÁC TỪ VIẾT TẮT	9
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG CÔNG TY	10
1.1. Tiền lương	10
1.1.1. Khái niệm về tiền lương	10
1.1.2. Tiền lương tối thiểu	10
1.1.3. Tiền lương danh nghĩa và Tiền lương thực tế	10
1.2. Mục tiêu của hệ thống tiền lương	11
1.2.1. Thu hút nhân viên	11
1.2.2. Duy trì những nhân viên giỏi	11
1.2.3. Kích thích động viên nhân viên	12
1.2.4. Hiệu quả về mặt chi phí	12
1.2.5. Đáp ứng các yêu cầu của Pháp luật	12
1.3. Các hình thức tiền lương	13
1.3.1. Hình thức trả lương thời gian	13
1.3.2. Hình thức trả lương theo nhân viên	13
1.3.3. Hình thức trả lương theo kết quả thực hiện công việc	14
1.4. Tiền lương kích thích trong doanh nghiệp	14
1.4.1. Kích thích cá nhân	14
1.4.1.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm (hợp đồng)	14
1.4.1.2. Trả lương theo giờ chuẩn	15
1.4.1.3. Tiền hoa hồng	15

1.4.2. Kích thích dựa vào nhóm (trả lương khoán theo nhóm)	15
1.4.3. Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	16
1.4.3.1. Các hình thức thưởng năng suất, chất lượng	16
1.4.3.2. Kế hoạch chia lời	17
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến trả lương	18
1.5.1. Yếu tố từ bên ngoài	18
1.5.2. Các yếu tố thuộc về tổ chức	18
1.5.3. Các yếu tố thuộc về công việc	18
1.5.4. Các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động	19
1.6. Trình tự xây dựng bảng lương trong doanh nghiệp	19
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH LƯƠNG TẠI CÔNG TY TƯ VẤN	
THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH	25
2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Tư Vấn Thương Mại Khánh Linh:	25
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển:	25
2.1.2. Cơ cấu tổ chức	26
2.1.2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức:	26
2.1.2.2. Lĩnh vực sản phẩm kinh doanh	30
2.1.3. Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi:	32
2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp:	3
2.2.1. Các yếu tố vi mô:	33
2.2.1.1. Nhà cung cấp	33
2.2.1.2. Khách hàng:	33
2.2.1.3. Đối thủ cạnh tranh:	35
2.2.2. Các yếu tố vĩ mô:	37
2.2.2.1. Môi trường kinh tế:	37
2.2.2.2. Môi trường nhân khẩu học:	38
2.2.2.3. Môi trường pháp luật:	38
2.2.2.4. Môi trường văn hóa – xã hội:	39
2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh:	39
2.3.1. Cơ sở vật chất:	39
2.3.1.1. Mặt bằng:	39
2.3.1.2. Máy móc thiết bị:	40

2.3.2. Nguồn nhân lực:	41
2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh:	43
2.4. Thực trạng chính sách lương tại công ty TNHH Tư vấn thương mại Khánh	
Linh - chi nhánh Đà Nẵng	46
2.4.1. Chính sách hoa hồng	46
2.4.2. Phương pháp tính lương	48
2.4.3. Tiền lương thực lãnh	49
2.4.4. Thời gian và cách thức trả lương	51
2.4.5. Khảo sát nhân viên trong doanh nghiệp	51
2.4.5.1. Mô tả khảo sát	51
2.4.5.2. Kết quả khảo sát	51
2.5. Đánh giá chung về chính sách Lương tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại	
Khánh Linh	59
2.5.1. Những kết quả đạt được	59
2.5.2. Những tồn tại cần khắc phục	60
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH	
LƯƠNG CHO BỘ PHẬN KINH DOANH TẠI CÔNG TY TƯ VẤN THƯƠNG	
MẠI KHÁNH LINH	61
3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp	61
3.1.1. Định hướng phát triển của công ty Tư vấn Thương mại Khánh Linh	61
3.1.2. Định hướng của công ty về công tác lương	61
3.2. Các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách lương cho bộ phận kinh doanh tại	
Công ty Tư vấn Thương mại Khánh Linh	62
3.2.1. Bổ sung thêm các khoản trợ cấp	62
3.2.2. Khắc phục việc giữ lương nhân viên đến ngày 25 tháng sau mới trả	65

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1. Thang lương 7 bậc	21
Bảng 1.2. Thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn	21
Bảng 1.3. Thang lương có hệ số tăng tương đối lũy tiến	22
Bảng 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty Khánh Linh	26
Bảng 2.2: Phân tích khách hàng	34
Bảng 2.3: Phân tích đối thủ cạnh tranh	35
Bảng 2.4: Bảng thống kê một số máy móc thiết bị	40
Bảng 2.5: Phân loại nguồn nhân lực theo giới tính	41
Bảng 2.6: Phân loại nguồn nhân lực theo trình độ học vấn	41
Bảng 2.7: Phân loại nguồn nhân lực theo độ tuổi	42
Bảng 2.8: Bảng cân đối kế toán thống kê một vài số liệu	43
Bảng 2.9: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng cân đối kế toán	43
Bảng 2.10: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh	44
Bảng 2.11: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh	45

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1. Chính sách hoa hồng cho từng bộ phận kinh doanh	47
Hình 2.2: Lương cứng cho từng bộ phận kinh doanh	49
Hình 2.3. Biểu đồ giới tính	54
Hình 2.4. Biểu đồ Độ tuổi	55
Hình 2.5. Biểu đồ kinh nghiệm làm việc	55
Hình 2.6. Biểu đồ công việc hiện tại	56
Hình 2.7. Biểu đồ mức lương hiện tại	56
Hình 2.8. Biểu đồ những khoản lợi ích	57
Hình 2.9. Biểu đồ mức độ hài lòng	57

DANH TỪ CÁC TỪ VIẾT TẮT

Tên viết tắt	Tên đầy đủ
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
Doanh thu bán hàng và CCDV	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ
Doanh thu thuần và BH&CCDV	Doanh thu thuần và bán hàng & cung cấp dịch vụ
Tổng LN kế toán trước thuế	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế
Lợi nhuận thuần từ hoạt động KD	Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh
Chi phí thuế TNDN	Chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp
Thuế TNDN hiện hành	Thuế thu nhập doanh nghiệp hiện hành
HHCN	Hoa hồng cá nhân
HHKL	Hoa hồng khối lượng
NVKD	Nhân viên kinh doanh
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BH thất nghiệp	Bảo hiểm thất nghiệp

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG CÔNG TY

1.1. Tiền lương

1.1.1. Khái niệm về tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để đổi lấy công sức, thời gian và kỹ năng mà người lao động đóng góp cho công việc.

Chính sách tiền lương đối với nhân viên kinh doanh cần thiết sao cho vừa hấp dẫn, thu hút và giữ chân nhân tài, vừa thúc đẩy hiệu quả công việc. Không chỉ đơn giản là khoản thanh toán công việc cho thời gian làm việc, tiền lương dành cho bộ phận này cần phản ánh tinh thần đóng góp chính xác của từng cá nhân vào doanh thu và thu lợi nhuận công ty. Quan trọng hơn cả, chính sách tiền lương cần được xem xét thường xuyên và điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thị trường lao động và hiệu quả kinh doanh của công ty, đảm bảo tính công bằng và cạnh tranh để thu hút và chân nhân tài xuất sắc.

Theo định nghĩa của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “ Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc theo quy định của pháp luật, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng lao động được viết ra hay bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm” .

1.1.2. Tiền lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu là một định chế quang trọng bậc nhất của Luật Lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động nhất là trong nền kinh tế thị trường và trong điều kiện cung sức lao động lớn hơn cầu.

“Mức lương tối thiểu là mức lương của người lao động làm công việc đơn giản nhất, (không qua đào tạo, còn gọi là lao động phổ thông), với điều kiện lao động và môi trường bình thường”.

1.1.3. Tiền lương danh nghĩa và Tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa là mức lương mà người lao động nhận được trước khi điều chỉnh theo các yếu tố như lạm phát hay thuế. Đây là số tiền thực tế được ghi nhận trong hợp đồng lao động hoặc bảng lương.

Tiền lương thực tế là mức lương mà người lao động thực sự nhận được sau khi đã điều chỉnh theo lạm phát. Nó phản ánh sức mua của số tiền mà họ nhận được, cho

phép so sánh khả năng chi tiêu theo thời gian.

Mối quan hệ giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế thể hiện theo công thức:

$$w_r = \frac{w_m}{CPI}$$

1.2. Mục tiêu của hệ thống tiền lương

Trả công lao động luôn luôn là một trong những vấn đề thách thức nhất là do các nhà quản trị của doanh nghiệp. Theo Carell Elbert và Hatfield các doanh nghiệp thường có nhiều quan điểm mục tiêu khác nhau khi xếp đặt hệ thống trả công.

Mức độ đóng vai trò quan trọng trong công việc định hình sự lựa chọn nghề nghiệp, năng suất lao động và chất lượng sản phẩm, dịch vụ, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động chung của doanh nghiệp. Mục tiêu cốt lõi của chính sách lương thưởng là thu hút, duy trì và khuyến khích tài năng đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, việc quyết định trình độ cần cân nhắc nhiều yếu tố khác nhau là một cách tổng thể.

1.2.1. Thu hút nhân viên

Ứng viên tìm việc thường gặp khó khăn trong việc xác định mức lương cho các vị trí tương tự tại các doanh nghiệp khác nhau. Họ cũng khó so sánh tất cả các lợi ích từ công việc như phúc lợi, khen thưởng, cơ hội thăng tiến và mức độ thách thức của từng vị trí. Tuy nhiên, mức lương mà doanh nghiệp đề xuất thường là yếu tố quan trọng nhất khi ứng viên quyết định có nhận việc hay không. Những doanh nghiệp trả lương cao thường có khả năng thu hút các ứng viên tài năng trong thị trường lao động địa phương. Việc tiến hành khảo sát mức lương trên thị trường sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng chính sách trả lương hợp lý và thu hút nhân tài.

1.2.2. Duy trì những nhân viên giỏi

Để giữ chân những nhân viên kinh doanh xuất sắc, việc trả lương cao là không đủ doanh nghiệp cần thể hiện tính công bằng trong nội bộ. Khi nhân viên cảm thấy mức lương của họ không công bằng, họ dễ dàng rơi vào trạng thái khó chịu và chán nản, thậm chí có thể quyết định rời bỏ công ty. Tính công bằng trong trả lương không chỉ liên quan đến việc so sánh giữa những nhân viên thực hiện cùng một công việc với kết quả tương đương, mà còn bao gồm cả việc không phân biệt giới tính, dân tộc hay nguồn gốc. Điều này cũng áp dụng cho sự công bằng giữa các vị trí có mức độ phức tạp và yêu cầu kỹ năng tương đương, cũng như giữa các bộ phận khác nhau trong

doanh nghiệp. Mặc dù không có hệ thống nào có thể làm hài lòng tất cả nhân viên, việc định giá công việc và nghiên cứu mức lương trên thị trường sẽ giúp doanh nghiệp đảm bảo tính công bằng cả nội bộ lẫn bên ngoài.

1.2.3. Kích thích động viên nhân viên

Mỗi nhân viên cần được trả công một cách công bằng tương xứng với nỗ lực khả năng và đóng góp của người đó.

Tất cả các yếu tố cấu thành thu nhập của nhân viên kinh doanh, bao gồm lương cơ bản, thưởng, phúc lợi và trợ cấp, cần được sử dụng một cách hiệu quả và cân đối để tạo ra động lực tối đa cho họ. Nhân viên thường kỳ vọng rằng những nỗ lực và kết quả công việc của họ sẽ được đánh giá và khen thưởng một cách xứng đáng. Những kỳ vọng này sẽ định hình mục tiêu và mức độ hoàn thành công việc mà họ cần đạt được trong tương lai. Chính sách lương cần khuyến khích hiệu suất làm việc cao và năng suất. Nếu các chính sách quản lý trong doanh nghiệp khiến nhân viên cảm thấy nỗ lực của họ không được đền bù thỏa đáng, họ có thể dần trở nên thiếu động lực, thậm chí hình thành tính thụ động. Do đó, một hệ thống trả công hiệu quả không chỉ thúc đẩy văn hóa quan tâm đến kết quả mà còn giúp xây dựng mối quan hệ lao động tích cực trong doanh nghiệp.

1.2.4. Hiệu quả về mặt chi phí

Đối với nhân viên kinh doanh, công việc quản lý chi phí cũng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của tổ chức. Lương và hoa hồng cần được thiết lập sao cho phản ánh giá trị đúng mà nhân viên mang lại, đồng thời khuyến khích đạt được mục tiêu doanh số.

Tổ chức nên định hình trình độ cạnh tranh, nhưng không cao hơn khả năng chung trên thị trường, nỗ lực duy trì tính hấp dẫn mà vẫn kiểm soát được ngân sách. Phân tích cấu trúc chi phí liên quan đến nhân viên kinh doanh, bao gồm lương, thưởng và phúc lợi khác sẽ giúp tổ chức tối ưu hóa nguồn lực.

Ngoài ra, đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên cũng là một tài khoản chi phí quan trọng, giúp nâng cao năng lực làm việc và khả năng cạnh tranh của đội ngũ bán hàng. Từ đó, tổ chức có thể chắc chắn rằng chi phí đầu tư vào nhân viên là hợp lý và có lợi cho cả hai bên.

1.2.5. Đáp ứng các yêu cầu của Pháp luật

Những vấn đề cơ bản của luật pháp liên quan đến trả công lao động trong các

doanh nghiệp thường chú trọng đến các vấn đề sau đây:

- Quy định về lương tối thiểu
- Quy định về thời gian và điều kiện lao động
- Quy định về lao động trẻ em
- Các khoản phụ cấp trong lương
- Các quy định về phúc lợi xã hội như bảo hiểm xã hội, ốm đau, thai sản,....

1.3. Các hình thức tiền lương

Việc chọn hình thức trả lương phù hợp là một yếu tố quan trọng trong quản lý lao động và tiền lương của tổ chức. Hình thức trả lương hợp lý giúp phân phối công bằng dựa trên hiệu suất lao động, đồng thời là công cụ hỗ trợ trong việc thực thi các chính sách phân phối. Nó cũng đóng vai trò như một đòn bẩy để khai thác tối đa tiềm năng và động lực làm việc của nhân viên, góp phần vào sự phát triển chung của tổ chức.

1.3.1. Hình thức trả lương thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian cho nhân viên kinh doanh là một phương pháp phổ biến, đặc biệt trong những môi trường mà việc đánh giá hiệu quả công việc dựa trên số lượng giao dịch hoặc doanh thu bán hàng công cụ có thể gặp khó khăn. Thay vì chỉ dựa vào kết quả bán hàng, lương theo thời gian giúp đảm bảo rằng nhân viên được bồi thường công việc cho thời gian và công sức họ bỏ ra.

Mức lương thường được xác định dựa trên số giờ làm việc, ngày làm việc hoặc thậm chí theo tuần hoặc tháng, tùy thuộc vào chính sách của tổ chức. Việc áp dụng công thức này không chỉ giúp đảm bảo rằng nhân viên được trả lương ổn định mà còn tạo điều kiện để họ tập trung vào việc xây dựng mối quan hệ với khách hàng và phát triển kỹ năng, thay vì chỉ chạy theo số chỉ tiêu doanh nghiệp.

1.3.2. Hình thức trả lương theo nhân viên

Nhiều doanh nghiệp mong muốn khuyến khích nhân viên kinh doanh nâng cao trình độ và tính linh hoạt trong năng lực lao động, thường áp dụng hình thức trả lương theo kỹ năng.

Theo đó, trình độ của nhân viên sẽ dựa trên các kỹ năng và chứng chỉ mà họ đã đạt được qua đào tạo. Khi nhân viên hoàn thành khóa học hoặc nhận chứng chỉ mới, họ sẽ được điều chỉnh lương tương ứng. Các doanh nghiệp tin rằng việc phát triển kỹ năng và kiến thức không chỉ nâng cao năng lực lao động mà còn mang lại sự sáng tạo,

từ đó tăng giá trị cho công ty.

Một cuộc khảo sát từ Fortune® đã tìm thấy 51% trong số 1.000 công ty áp dụng phương pháp này. Hệ thống trả lương theo kỹ năng khuyến khích nhân viên nâng cao trình độ, đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhiều công nghệ áp dụng mô hình này cũng có mức lương cao hơn mức độ trung bình trên thị trường.

1.3.3. Hình thức trả lương theo kết quả thực hiện công việc

Với hình thức trả lương theo kết quả thực hiện công việc nhân viên được trả lương căn cứ vào kết quả thực hiện công việc của họ. Hình thức trả lương này có tác dụng kích thích, động viên nhân viên rất tốt. Năm cuộc điều tra tại 4700 công ty ở Mỹ cho thấy, khi chuyển từ hình thức trả lương theo thời gian sang trả lương theo kết quả thực hiện công việc, năng suất lao động tăng lên trung bình từ 29 đến 63%. Công ty IBM đã tăng năng suất lao động lên xấp xỉ 200% trong thời khoảng thời gian là mười năm, nguyên nhân chủ yếu là đã sử dụng hai chính sách: (1) trả công theo năng suất, chỉ theo năng suất; và (2) thăng chức do năng suất và chỉ do năng suất. Hãng Anderson, tại Minesota, nhà sản xuất lớn nhất thế giới về cửa sổ, thực hiện chương trình ba điểm: sản xuất sản phẩm có chất lượng tốt nhất; thuê lao động tốt nhất và trả lương cao nhất trong ngành công nghiệp.

1.4. Tiền lương kích thích trong doanh nghiệp

1.4.1. Kích thích cá nhân

1.4.1.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm (hợp đồng)

Lương sản phẩm là hình thức trả lương trong đó thu nhập của người lao động được xác định dựa trên số lượng hợp đồng mà họ hoàn thành đúng quy cách, cùng với đơn giá tương ứng cho mỗi hợp đồng.

- Trả lương theo sản phẩm (hợp đồng) thực hiện theo nguyên tắc trả lương dựa trên công việc, đồng thời thể hiện rõ hơn nguyên tắc trả lương dựa trên số lượng và chất lượng lao động. Hình thức này đảm bảo rằng thu nhập của người lao động phản ánh chính xác hiệu suất và giá trị công việc mà họ đã hoàn thành.

- Tiền lương của người lao động được gắn trực tiếp với kết quả tạo ra nhiều hợp đồng từ đó tạo ra động lực thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất sản phẩm chất lượng.

- Tiền lương của nhân viên kinh doanh cần được chi trả một cách rõ ràng và

minh bạch, đảm bảo tính công khai trong các tài khoản thanh toán, qua đó tạo ra niềm tin và năng lực cho nhân viên.

1.4.1.2. Trả lương theo giờ chuẩn

Cách trả lương cũng giống như hệ thống trả lương theo sản phẩm (hợp đồng), ngoại trừ một điều là sử dụng yếu tố thời gian chuẩn quy định cho công nhân để thực hiện một khối lượng công việc nhất định. Theo Halsey, khi công nhân thực hiện công việc nhanh hơn mức quy định, họ sẽ được thưởng thêm một số tiền công bằng một nửa đơn giá thời gian tiết kiệm được.

1.4.1.3. Tiền hoa hồng

Tiền bán hàng thường áp dụng để trả cho nhân viên bán hàng

- Tiền lương hoàn toàn tính bằng tỷ lệ phần trăm trên doanh số bán.
- Tiền lương được tính bằng lương thời gian theo tháng hoặc ngày và tỷ lệ phần trăm trên doanh số bán được trong tháng.

1.4.2. Kích thích dựa vào nhóm (trả lương khoán theo nhóm)

Lương khoán áp dụng cho những công việc nếu giao từng chi tiết, từng bộ phận sẽ không có lợi mà phải giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định. Hình thức này kích thích tất cả nhân viên quan tâm đến kết quả cuối cùng của nhóm. Để kích thích các nhân viên trong nhóm làm việc tích cực việc phân phối tiền công giữa các thành viên trong nhóm thường căn cứ theo:

- Trình độ của nhân viên (thông qua hệ số mức lương Hsi của mỗi người)
- Thời gian thực tế làm việc của mỗi người (Tti)
- Mức độ tham gia tích cực nhiệt tình của mỗi người vào kết quả thực hiện công việc của nhóm (Ki)

Thời gian làm việc quy chuẩn của công nhân i sẽ được tính theo công thức

$$T_{ci} = H_{si} \times T_{ti} \times K_i$$

Tổng thời gian làm việc quy chuẩn của tất cả công nhân trong nhóm sẽ được tính theo công thức:

$$\text{Tổng thời gian chuẩn} = \sum_{i=1}^n T_{ci}$$

Trong đó: n là số công nhân trong nhóm

Tiền công của mỗi công nhân sẽ được xác định trên cơ sở số tiền khoán chung cho cả nhóm và thời gian làm việc chuẩn của mỗi người theo công thức:

$$\text{Tổng thời gian chuẩn } W_i = \frac{\text{Số tiền khoán cho cả nhóm} \times T_{ci}}{\text{Tổng thời gian chuẩn}}$$

1.4.3. Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp

Kích thích chung theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được áp dụng cho tất cả mọi nhân viên trong doanh nghiệp. Hình thức này được áp dụng do những người sử dụng lao động muốn nhân viên hiểu được mối quan hệ giữa phần thù lao cho các cá nhân, cho nhóm của họ với kết quả sản xuất cuối cùng của doanh nghiệp. Hệ thống kích thích theo doanh nghiệp gồm hai loại: thưởng theo năng suất, hiệu quả nhằm gắn chặt tiền công cho nhân viên với các yếu tố năng suất, hiệu quả cụ thể như tiết kiệm thời gian, vật liệu, giảm chi phí, v.v.. và chia lời (nhằm gắn chặt phần trả công cho nhân viên với lợi nhuận của doanh nghiệp).

1.4.3.1. Các hình thức thưởng năng suất, chất lượng

Thưởng năng suất, chất lượng chú trọng lên đóng góp của nhân viên nhằm đạt được các mục tiêu sản xuất cụ thể trong khoảng thời gian ngắn và được áp dụng theo mô hình Scanlon, mô hình của Rucker và mô hình tiết kiệm thời gian.

➤ Mô hình của Scanlon

Công đoàn bộ phận kinh doanh sẽ hợp với lãnh đạo để xác định các chi phí liên quan đến hoạt động bán hàng trong tháng, đồng thời đối chiếu kết quả thực tế với tiêu chuẩn chi phí đã đặt ra. Sau khi loại bỏ một tỷ lệ phần trăm nhất định để dự phòng cho những tháng tiếp theo, phần tiết kiệm sẽ được phân chia theo tỷ lệ cụ thể giữa doanh nghiệp và nhân viên. Tỷ lệ này có thể là 1:1, 1:2 hoặc 1:3, tùy thuộc vào quan hệ giữa quản lý và nhân viên trong công ty. Cuối năm, phần dự phòng này sẽ được chia lại cho nhân viên dưới hình thức khen thưởng, tạo động lực cho họ trong công việc.

➤ Mô hình Rucker

Mô hình Rucker cũng tương tự như mô hình Scanlon nhưng thay thế yếu tố doanh thu bằng giá trị gia tăng. Công thức tính:

$$\text{Chi phí lao động / Giá trị gia tăng}$$

Điều này kích thích nhân viên giảm chi phí tiết kiệm nguyên vật liệu và các yếu tố vật chất khác trong quá trình kinh doanh.

➤ **Mô hình thưởng do tiết kiệm thời gian**

Mô hình này dựa trên quan điểm rằng tất cả nhân viên, dù làm việc trực tiếp hay gián đoạn, đều góp phần vào kết quả cuối cùng của doanh nghiệp. Vì vậy, họ xứng đáng được khuyến khích và khen thưởng khi công ty đạt được thành công. Tương tự như hệ thống trả lương theo sản phẩm, nhưng mô hình này áp dụng cho toàn bộ nhân viên trong công ty, bao gồm cả bộ phận kinh doanh và bộ phận hỗ trợ.

Cơ sở tính toán tiêu chuẩn thời gian cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ, phần tiết kiệm thời gian sẽ được chia đều giữa nhân viên và doanh nghiệp. Điều này không chỉ khuyến khích sự nỗ lực của nhân viên mà còn mang lại hiệu quả hoạt động chung của tổ chức.

1.4.3.2. Kế hoạch chia lời

Để khuyến khích nhân viên nâng cao hiệu suất làm việc và quan tâm đến kết quả kinh doanh của công ty, nhiều doanh nghiệp đã phát triển kế hoạch chia lợi nhuận cho nhân viên. Như vậy, ngoài lương và thưởng, vào cuối năm, nhân viên còn nhận được một khoản lợi nhuận từ doanh nghiệp.

Thực tế có ba công thức chia lợi nhuận:

- Chia lợi nhuận bằng tiền mặt : Đây là công thức phổ biến nhất, nhân viên được nhận khoản lợi nhuận hàng năm hoặc hàng quý sau khi quyết định theo quy tắc định nghĩa.

- Chia lợi nhuận dưới dạng phiếu tín dụng : Nhân viên sẽ nhận phiếu tín dụng và chỉ nhận tiền khi họ không còn làm việc cho công ty, như trong trường hợp nghỉ hưu, mất khả năng lao động hoặc qua đời.

- Hình thức chia lợi nhuận mẫn hợp : Nhân viên nhận được một khoản tiền bằng tiền mặt lợi nhuận như kiểu a, trong khi phần còn lại được chuyển vào phiếu tín dụng theo kiểu b. Hương vị, tại công ty Publix Grocery ở Florida, nhân viên nhận 20% tiền thưởng và 10% lợi nhuận qua phiếu tín dụng từ doanh thu doanh nghiệp.

Lợi ích của lợi nhuận chia sẻ kế hoạch

- Doanh nghiệp chỉ chia lợi nhuận khi đạt được kết quả khả thi, giúp đảm bảo tình hình tài chính ổn định.

- Nhân viên sẽ ít yêu cầu tăng lương trong bối cảnh xảy ra, điều này giúp doanh

nghiệp duy trì sự ổn định, đặc biệt trong giai đoạn khó khăn.

- Nhân viên được khuyến khích tạo ra lợi nhuận tốt hơn, vì phần chia nhuận gắn liền mang lại lợi ích cho họ. Nhân viên cảm thấy có sự gắn kết hơn doanh nghiệp, từ đó nâng cao tinh thần làm việc và trách nhiệm.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến trả lương

1.5.1. Yếu tố từ bên ngoài

Mức lương cho nhân viên kinh doanh chịu ảnh hưởng đáng kể từ các yếu tố bên ngoài. Khi tỷ lệ thất nghiệp cao, trình lương thường có xu hướng giảm, trong khi đó, nếu nền kinh tế phát triển mạnh mẽ, lương sẽ cao hơn. Sự hoạt động mạnh mẽ của các tổ chức công đoàn cũng dẫn đến việc nâng cao trình độ tối thiểu.

Ngoài ra, các khu vực có sinh hoạt và chi số giá cao thường đi kèm với mức lương cao hơn để đáp ứng nhu cầu sinh hoạt. Các quy định pháp lý từ chính phủ, chẳng hạn như tăng mức lương tối thiểu hoặc yêu cầu tăng các loại bảo hiểm, cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến mức lương. Cuối cùng, trong các xã hội có tư tưởng trọng nam khinh nữ, lương của nam nhân viên thường cao hơn so với nữ nhân viên khi họ đảm nhận cùng một công việc.

1.5.2. Các yếu tố thuộc về tổ chức

Mức lương của nhân viên kinh doanh cũng được chi phối bởi các yếu tố nội bộ của tổ chức. Các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực như ngân hàng, dược phẩm và xuất khẩu thường có trình độ lương cao hơn so với các công ty trong ngành dệt may.

Doanh nghiệp có quy mô lớn, khả năng tài chính vững chắc, và công nghệ tiên tiến thường có xu hướng trả lương cao hơn cho nhân viên. Khi ban lãnh đạo công ty xem công việc trả lương là một khoản đầu tư vào nguồn nhân lực, họ sẽ có xu hướng cung cấp năng lượng cao hơn. Ngược lại, nếu lãnh đạo không đánh giá được tầm quan trọng của tiền lương, thì trình độ lương sẽ thường thấp hơn.

1.5.3. Các yếu tố thuộc về công việc

Trong cùng một doanh nghiệp, trình độ lương cho nhân viên kinh doanh tăng cường đối với các công việc có mức độ phức tạp cao, yêu cầu kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm lớn. Ngoài ra, những vị trí tương tự nhưng phải làm việc trong điều kiện khắc nghiệt hoặc tàn khốc cũng sẽ nhận được mức lương cao hơn. Điều này phản ánh giá trị của doanh nghiệp đối với công sức và năng lực cần thiết

1.5.4. Các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động

Mức lương của nhân viên kinh doanh cũng phụ thuộc vào yếu tố cá nhân. Trong cùng một công việc, những cá nhân có trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm phong phú thường được nhận mức lương cao hơn. Bên cạnh đó, các sản phẩm chất cá nhân và hiệu quả công việc cũng đóng vai trò quan trọng, với những nhân viên thể hiện năng lực tốt hơn sẽ được trả lương cao hơn.

1.6. Trình tự xây dựng bảng lương trong doanh nghiệp

Bước 1: Xem xét mức lương tối thiểu mà nhà nước quy định

Bước này có ý nghĩa nhắc nhở để các doanh nghiệp kiểm tra lại mức lương vì thiếu mà doanh nghiệp phải tuân thủ, nhằm bảo đảm tính hợp pháp của hệ thống tiền công.

Bước 2: Khảo sát các mức lương thịnh hành trên thị trường

Để đưa ra quyết định về mức trả công của doanh nghiệp, cần phải nghiên cứu thị trường để biết được các mức lương trung bình cho từng công việc. Thông tin về tiền công và các phúc lợi của những người lao động khác trong các ngành tương tự hoặc trong cùng một địa phương có thể được thu thập một cách không chính thức qua kinh nghiệm và hiểu biết của người quản lý nhưng tốt hơn cả là qua các cuộc điều tra chính thức thường được tổ chức bởi các hãng tư vấn.

Bước 3: Đánh giá công việc

Sử dụng hội đồng đánh giá và phương pháp đánh giá phù hợp để đánh giá chung của các công việc, để sắp xếp các công việc theo một hệ thống thứ bậc về giá trị từ thấp đến cao hoặc ngược lại.

Bước 4: Xác định các ngạch tiền công (ngạch lương/ hạng lương) việc trả công. Hầu hết các doanh nghiệp đều xây dựng các ngạch tiền công để đơn giản hóa Ngạch tiền công (hay ngạch lương) là một nhóm các công việc xếp theo hệ thống thứ bậc về giá trị của các công việc và cùng trả cùng một mức tiền lương. Trong một công ty có thể có 6.8 hay 10.12 thậm chí tới 15.20 ngạch lương.

Trong phương pháp phân hạng các ngạch lương đã được hình thành ngay từ khi đánh giá công việc.

Trong phương pháp cho điểm, cần đưa các công việc then chốt lên đồ thị để xác định tiền công để từ đó xác định các ngạch tiền công. Có hai cách để xác định đường tiền công: (a) kẻ bàn tay một đường thẳng sát tới mức có thể nhất với các công

việc then chốt; (b) dùng đường hồi quy bình phương bỏ nhất.

Tiền công Số điểm Các ngạch tiền công có thể được phân chia đều đặn thành các nhóm hoặc hình thành các nhóm công việc một cách tự nhiên (không đều đặn). Các công việc không then chốt sẽ được đưa vào các ngạch phù hợp tùy số điểm đánh giá của chúng.

Bước 5: Xác định mức tiền công (mức lương) cho từng ngạch

Trong phương pháp xếp hạng hoặc phân loại công việc, ở mỗi ngạch cần chọn ! công việc then chốt và lấy mức tiền công của công việc đó làm mức tiền công chung cho cả ngạch. Trong phương pháp so sánh yếu tố, mức tiền công trung bình của cực công việc trong ngạch sẽ là mức tiền công chung cho cả ngạch. Trong phương pháp cho điểm, mức tiền công cho từng ngạch sẽ được xấp xỉ chèn vào đường tiền công đã được xây dựng. Đường tiền công sẽ đi qua điểm giữa của các ngạch lương. Tuy nhiên, trước khi xác định mức tiền công cho từng ngạch phải xác định đường chính sách tiền công hay còn gọi là đường xu hướng tiền công.

Để khuyến khích cá nhân người lao động, thay vì sử dụng một mức tiền công duy nhất cho các công việc trong ngạch, nhiều doanh nghiệp thiết kế một khoảng tiền công để trả công cho những người lao động khác nhau cùng thực hiện các công việc trong ngạch.

Khoảng tiền công là khoảng dao động của tiền công được trả trong từng hạng (ngạch) tiền công, cho thấy mức độ khuyến khích cá nhân đối với từng công việc.

Các khoảng tiền công trong các ngạch có thể được xác định đồng đều hoặc không đồng đều. Giữa các khoảng có thể không có độ gồ gề đầu, cũng có thể có một độ gồ gề đầu nhất định.

Ngạch tiền công có thể được phân chia thành các bậc cố định tạo thành thang lương hoặc có thể không được phân chia (không có thang lương).

Trong trường hợp phân chia ngạch thành các bậc lương thì tiến trình thực hiện như ở bước 6.

Bước 6: Phân chia ngạch thành các bậc lương

Tương tự như cách thiết kế các thang lương trong hệ thống thang bảng lương của nhà nước, ngạch tiền công có thể được chia thành bậc theo ba cách sau:

- Tăng đều đặn (tỷ lệ tăng ở các bậc bằng nhau)
- Tăng lũy tiến (tỷ lệ tăng ở bậc sau cao hơn tỷ lệ tăng ở bậc trước)

- Tăng lũy thoái (tỷ lệ tăng ở bậc sau thấp hơn tỷ lệ tăng ở bậc trước).

Để thiết kế một thang lương cần định nghĩa một số khái niệm sau:

Bội số của thang lương: là sự gấp bội giữa mức lương cao nhất và mức lương thấp nhất của ngạch lương (phụ thuộc vào độ lớn của ngạch lương)

Hệ số lương là hệ số cho thấy mức lương ở bậc nào đổ trong ngạch bằng bao nhiêu lần so với mức lương thấp nhất (khởi điểm) của ngạch.

Mức lương: số tiền trả cho người lao động ở từng bậc trong một đơn vị thời gian (giờ, tuần, tháng) phù hợp với các bậc trong thang lương.

Hệ số tăng tuyệt đối: là hiệu số các hệ thống lương giữa hai bậc liên tiếp nhau. Ví dụ: hệ số tăng tuyệt đối của bậc 2 so với bậc 1 của thang lương sau (xem Bảng) là, 65 (1,165 - 1,0).

Hệ số tăng tương đối: là thương số của hệ số tăng tuyệt đối với hệ số lương của bậc đứng trước. Ví dụ: hệ số tăng tương đối của bậc 2 so với bậc 1 của thang lương sau là 16,5% (0,165/1,0 x 100).

Bảng 1.1. Thang lương 7 bậc

Chỉ tiêu	Bậc lương						
	1	2	3	4	5	6	7
Hệ số lương	1,00	1,65	1,375	1,580	1,841	2,144	2,500
Hệ số tăng tuyệt đối	—	0,165	0,192	0,223	0,261	0,303	0,356
Hệ số tăng tương đối (%)	—	16,5	16,48	16,43	16,51	16,55	16,60

Tùy theo từng loại thang lương, hệ số tăng tương đối có thể là đều đặn, có thể là lũy tiến hoặc giảm dần.

Trong thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn, hệ số tăng tương đối về cơ bản luôn bằng nhau, như Bảng 1-2 dưới đây

Bảng 1.2. Thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn

Chỉ tiêu	Bậc lương					
	1	2	3	4	5	6
Hệ số lương	1,00	1,15	1,32	1,51	1,74	2,00
Hệ số tăng tuyệt đối	—	0,15	0,17	0,19	0,23	0,27
Hệ số tăng tương đối (%)	—	15,0	14,80	14,80	14,80	14,80

Trong thang lương có hệ số tăng tương đối lũy tiến, hệ số tăng tương đối của các bậc sau về cơ bản luôn luôn lớn hơn bậc trước nó (xem Bảng 1-3)

Bảng 1.3. Thang lương có hệ số tăng tương đối lũy tiến

Chỉ tiêu	Bậc lương					
	1	2	3	4	5	6
Hệ số lương	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,00
Hệ số tăng tuyệt đối	—	0,13	0,16	0,19	0,24	0,28
Hệ số tăng tương đối (%)	—	13,0	14,00	14,70	16,20	16,30

Trong thang lương có hệ số tăng tương đối lũy thoái (giảm dần) hệ số tăng tương đối của các bậc sau về cơ bản luôn luôn nhỏ hơn các bậc ở trước (xem Bảng XI-4)

Bảng 1.4. Thang lương có hệ số tăng tương đối lũy thoái

Chỉ tiêu	Bậc lương						
	1	2	3	4	5	6	7
Hệ số lương	1,00	1,20	1,45	1,70	1,95	2,20	2,50
Hệ số tăng tuyệt đối	—	0,20	0,25	0,25	0,25	0,25	0,30
Hệ số tăng tương đối (%)	—	20,0	20,8	17,3	14,7	12,8	13,6

Trình tự thiết kế thang lương như sau:

Xác định bội số của thang lương:

$$B = \frac{S_{\max}}{S_{\min}}$$

B: là bội số của thang lương

S_{max}: mức lương cao nhất của ngạch

S_{min}: mức lương thấp nhất của ngạch

Xác định số bậc của thang lương: tùy thuộc vào độ dài phục vụ trong một ngạch, độ lớn của tăng lương và trong tương quan với độ lớn của khoảng tiền công

Xác định hệ số bậc lương: để xác định hệ số lương ở từng bậc trước hết phải xác định hệ số khoảng cách giữa hai bậc liền kề. Nếu hệ số khoảng cách lên đều đặn thì hệ số bậc lên đều đặn. Nếu hệ số khoảng cách lũy tiến hoặc lũy thoái thì hệ số bậc lên cũng lũy tiến hoặc lũy thoái tương ứng. Dù hệ số khoảng cách đều đặn lũy tiến hoặc lũy thoái thì hệ số bậc 1 (bậc khởi điểm của ngạch) và bậc cao nhất cũng không thay đổi. Hệ số khoảng cách lên đều đặn được tính như sau:

$$h_{kc} = \sqrt[n-1]{B}$$

h_{kc} : Hệ số khoảng cách lên đều đặn

n : số bậc trong thang lương

Sau đó xác định hệ số của bậc lương nào đó bằng cách lấy hệ số lương của bậc liền kề đứng trước nó nhân với hệ số khoảng cách (hệ số lương của bậc 1 thì bằng 1):

$$K_i = K_{i-1} \times h_{kc}$$

K_i : Hệ số lương bậc i

K_{i-1} : Hệ số lương bậc liền kề đứng trước.

Xác định mức lương ở từng bậc: được tính bằng cách nhân mức lương bậc 1 (mức lương thấp nhất trong ngạch) với hệ số lương của bậc tương ứng. Công thức tính như sau:

$$S_i = S_1 \times K_i$$

S_i : mức lương bậc i

S_1 : mức lương bậc 1 (thấp nhất) của ngạch

K_i hệ số lương bậc i

Với thang lương đã được xây dựng, tùy vào quan điểm trả lương, người Lao động sẽ được xếp vào bậc lương phù hợp hoặc xem xét để được tăng lương theo định kỳ. Ngày nay, ở các nước, các thang lương với mức tăng cố định ít được phổ biến, chúng chỉ còn được dùng ở một số lĩnh vực công và các lĩnh vực làm việc tự nguyện. Ở nước ta, thang lương cố định với các bậc tăng theo thâm niên hoặc tăng theo trình độ lành nghề của người lao động được sử dụng trong lĩnh vực công chức, viên chức

và một số doanh nghiệp, thường là các doanh nghiệp nhà nước. Trong trường hợp sử dụng thang lương cố định với các bậc thang theo trình độ lành nghề, cần phải xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật để quy định trình độ lành nghề của công nhân / nhân viên ở từng bậc phải hiểu biết và làm được những gì.

Một công ty có thể xây dựng một cấu trúc tiền công cho cả tổ chức (hệ thống một cơ cấu), nhưng cũng có thể và có lúc cần phải xây dựng nhiều cơ cấu tiền công (hệ thống đa cơ cấu). Ví dụ: một công ty có thể xây dựng 4 cơ cấu tiền công cho bốn nhóm công việc: các công việc quản lý; các công việc văn phòng, thư ký; các công việc sản xuất; các công việc bán hàng.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH LƯƠNG TẠI CÔNG TY TƯ VẤN THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH

2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Tư Vấn Thương Mại Khánh Linh:

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển:

- Công ty TNHH Tư Vấn Thương Mại Khánh Linh được thành lập vào ngày 13/04/2015.

- Mã số thuế: 0307633556-004.

- Người đại diện pháp luật của công ty là bà Nguyễn Thị Tính.

- Địa chỉ: 35 Lê Thanh Nghị, Hòa Cường Bắc, Hải Châu, Đà Nẵng.



- Ngành nghề kinh doanh: Hoạt động dịch vụ liên quan đến kế toán, kiểm toán, thuế. Là chi nhánh thứ 4 của công ty Khánh Linh có trụ sở chính tại Sài Gòn.

Hoạt động từ 13/04/2015 và đến nay đã hoạt động được 10 năm. Là một trong số ít đơn vị đi đầu trong lĩnh vực kế toán thuế, xử lý, gỡ rối sổ sách kế toán: cung cấp dịch vụ doanh nghiệp nhanh chóng và chuyên nghiệp hàng đầu thành phố (thành lập doanh nghiệp, thay đổi thông tin doanh nghiệp, thủ tục giải thể doanh nghiệp...).

Hiện nay công ty Khánh Linh nói riêng và tập đoàn WinGroup nói chung bao gồm các công ty: Khánh Linh, Khánh Minh, Đảng Cấp Việt, WinTech Solutions – đã, đang và tiếp tục trở thành đại lý cấp 1, lớn nhất toàn quốc cho những đơn vị cung cấp chữ ký số như: VIETTEL, FPT, ICA, VINA, VIN-CA...

Đến nay Công ty Khánh Linh với 10 năm kinh nghiệm cùng với nhiều giá trị và được công nhận bởi nhiều cá nhân, công ty cụ thể với hơn 300+ dự án hợp tác đã hoàn thành, trên 400 nhân viên trên toàn quốc và trên 50.000 khách hàng thường xuyên. Công ty vẫn không ngừng cố gắng và phát triển dưới tầm nhìn của chủ tịch lập đoàn là Đào Cao Bích Ngọc và chồng Hứa Anh Chương, nửa đầu năm 2022 công ty đã tiếp tục phát triển thêm 3 chi nhánh mới tại Đồng Nai, Nghệ An, Cần Thơ và mục tiêu cuối năm mở thêm 1 chi nhánh mới tại Thanh Hóa và 1 chi nhánh mới tại Hà Nội.

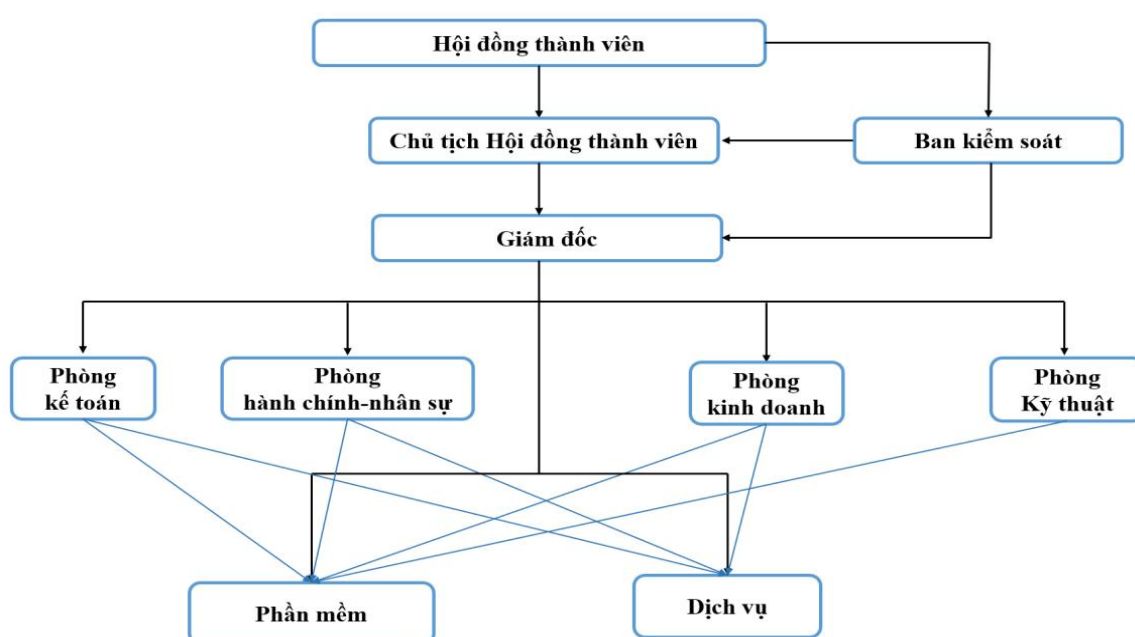
Chi nhánh ở Đà Nẵng được thành lập vào ngày 13/04/2015 đã tạo nhiều cơ hội cho nhiều người trẻ tìm kiếm việc làm, cũng như môi trường đầy cơ hội và hứa hẹn dành cho các sinh viên năm cuối hoặc đã tốt nghiệp tại trường Đại học Kinh tế - Đại

học Đã Năng chuyên ngành Quản Trị Kinh Doanh, Kế Toán, Tài chính, Kiểm toán, Thương mại... Môi trường đào tạo và làm việc chuyên nghiệp tạo cơ hội tốt cho tất cả các sinh viên. Với khả năng đào tạo không cần kinh nghiệm, nhiều sinh viên trái ngành vẫn có cơ hội thử sức mình trong công việc tại công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh với nhiều vị trí như kế toán, sales, hành chính, giao nhận, marketing, kỹ thuật, trợ lý giám đốc và nhân sự.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

2.1.2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức:

Bảng 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty Khánh Linh



(Nguồn: Công ty TNHH Tư vấn thương mại Khánh Linh - Chi nhánh Đà Nẵng)

Chức năng, nhiệm vụ của từng phòng ban, bộ phận trong công ty như sau:

➤ **Hội đồng thành viên**

- Chức năng: Hội đồng thành viên của công ty là cơ quan tối cao của công ty Tư vấn – Thương mại Khánh Linh. Các công việc liên quan đến các cấp quản lý, đến vốn, thay đổi nhà đầu tư, các thông tin đăng ký doanh nghiệp, quy mô và phạm vi kinh doanh đều được Hội đồng thành viên thông qua và quyết định.

- Quyền hạn và nghĩa vụ: Hội đồng thành viên của công ty TNHH Tư vấn – Thương mại Khánh Linh có quyền và nghĩa vụ như sau:

+ Quyền bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch Hội đồng thành viên; quyết định

bỏ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty;

- + Quyết định tăng hoặc giảm vốn điều lệ, quyết định thời điểm và phương thức huy động thêm vốn.

- + Quyết định cơ cấu tổ chức quản lý công ty; thành lập công ty con, chi nhánh, văn phòng đại diện; Sửa đổi, bổ sung Điều lệ công ty; tổ chức lại công ty; giải thể hoặc yêu cầu phá sản công ty;

- Trách nhiệm: Thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp tối đa của công ty; Hội đồng thành viên trung thành với lợi ích của công ty; không sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của công ty, không lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng tài sản của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác;

➤ **Ban kiểm sát**

- Chức năng: Ban kiểm soát kiểm soát mọi hoạt động quản trị và điều hành công ty Tư vấn – Thương mại Khánh Linh.

- Quyền hạn và nghĩa vụ:

- + Ban kiểm soát kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp, tính trung thực và mức độ cẩn trọng trong quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh;

- + Ban kiểm soát rà soát, kiểm tra và đánh giá hiệu lực và hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ, kiểm toán nội bộ, quản lý rủi ro và cảnh báo sớm của công ty.

- + Ban kiểm soát tham dự và tham gia thảo luận tại các cuộc họp Đại hội đồng cổ đông; Hội đồng quản trị và các cuộc họp khác của công ty.

- Trách nhiệm:

- + Ban kiểm soát phải tuân thủ pháp luật, điều lệ công ty, quyết định của cơ quan đại diện chủ sở hữu và đạo đức nghề nghiệp trong thực hiện các quyền và nghĩa vụ.

- + Ban kiểm soát phải trung thành với lợi ích của Nhà nước và công ty; không được sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh, lạm dụng địa vị, chức vụ và tài sản của công ty để tư lợi cá nhân hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác.

➤ **Chủ tịch hội đồng thành viên**

- Chủ tịch Hội đồng thành viên là người có quyết định quan trọng với các công việc điều hành và quản lý công ty dựa theo điều lệ đã được đề ra khi thành lập công ty; là bộ phận quyết định cao nhất của công ty.

- Chuẩn bị chương trình, kế hoạch hoạt động của Hội đồng thành viên. Chuẩn bị nội dung, tài liệu họp Hội đồng thành viên hoặc để lấy ý kiến các thành viên.

- Triệu tập, chủ trì và làm chủ tọa cuộc họp Hội đồng thành viên hoặc tổ chức việc lấy ý kiến các thành viên. Giám sát hoặc tổ chức giám sát việc thực hiện nghị quyết, quyết định và thay mặt Hội đồng thành viên ký nghị quyết, quyết định.

- Thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất. Thông báo kịp thời, đầy đủ, chính xác cho công ty về doanh nghiệp mà họ và người có liên quan của họ làm chủ sở hữu hoặc có cổ phần, phần vốn góp chi phối nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp tối đa của công ty.

- Trung thành với lợi ích của công ty, không sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của công ty, không lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng tài sản của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác.

➤ **Giám đốc**

- Chức năng của giám đốc công ty: Giám đốc công ty là người điều hành hoạt động kinh doanh hằng ngày, điều hành các phòng ban trong công ty. Giám đốc chịu trách nhiệm Hội đồng thành viên về việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình.

- Quyền hạn và trách nhiệm của giám đốc công ty:

+ Tổ chức thực hiện nghị quyết, quyết định của Hội đồng thành viên; Quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty;

+ Tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh và phương án đầu tư của công ty; Ban hành quy chế quản lý nội bộ của công ty, trừ trường hợp Điều lệ công ty có quy định khác;

+ Bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm người quản lý trong công ty, trừ chức danh thuộc thẩm quyền của Hội đồng thành viên;

+ Ký kết hợp đồng nhân danh công ty, trừ trường hợp thuộc thẩm quyền của Chủ tịch Hội đồng thành viên.

➤ **Phòng kế toán**

- Chức năng: Phòng kế toán của công ty – chi nhánh Đà Nẵng là bộ phận trực tuyến, có chức năng thực hiện dịch vụ, sử dụng phần mềm để hỗ trợ khách hàng; hỗ trợ Hội đồng Thành viên, Giám đốc công ty trong các lĩnh vực về công tác tài chính, kế toán; công tác quản lý vốn, tài sản; công tác kiểm tra, kiểm soát nội bộ.

- Quyền hạn và trách nhiệm:

+ Thực hiện dịch vụ, sử dụng phần mềm để hỗ trợ, cung cấp lợi ích cho khách hàng.

+ Xây dựng kế hoạch tài chính hàng năm, ngắn hạn và dài hạn phù hợp với kế hoạch hoạt động của công ty.

+ Xây dựng, quản lý tài sản, nguồn vốn và các nguồn lực tài chính của công ty, tổ chức kiểm kê định kỳ, phản ánh chính xác, kịp thời tình trạng tài sản và đề xuất các giải pháp xử lý, sử dụng tài sản, nguồn vốn một cách hiệu quả.

+ Xử lý kê khai, báo cáo thuế, báo cáo tài chính, khai quý cho khách hàng.

+ Tư vấn, hỗ trợ thông tin kiến thức cho phòng kinh doanh để tư vấn cho khách hàng.

➤ **Phòng Hành chính - Nhân sự**

- Chức năng: Phòng hành chính là bộ phận trực tuyến, có chức năng cung cấp dịch vụ cho khách hàng, lưu trữ, văn thư hành chính và quản lý tài sản cho công ty; giao nhận các hồ sơ, hợp đồng đến khách hàng; quản lý tất cả các vấn đề liên quan đến xây dựng, quản lý và phát triển nguồn nhân lực chất lượng và bền vững, nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp ngày càng phát triển.

- Quyền hạn và trách nhiệm:

+ Bộ phận luật sư thực hiện các dịch vụ hỗ trợ pháp lý doanh nghiệp.

+ Soạn hồ sơ theo yêu cầu của khách hàng phù hợp với quy định của luật pháp ban hành

+ Sắp xếp, lưu trữ thông tin, tài liệu một cách khoa học và hợp lý.

+ Thông báo tin tức đến các nhân viên trong công ty.

+ Giao nhận hồ sơ, hợp đồng đến khách hàng.

+ Tuyển dụng, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ở các phòng ban để đảm bảo hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp luôn diễn ra liên tục, hiệu quả.

➤ **Phòng kinh doanh**

- Chức năng: Phòng kinh doanh có chức năng quan trọng trong việc thúc đẩy, quảng bá và phân phối các sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp đến tay khách hàng bằng cách áp dụng nhiều phương thức sáng tạo khác nhau. Đồng thời, giữ chức năng tham mưu cho Ban Giám đốc và phối hợp với các phòng ban khác trong công ty nhằm gia tăng doanh số, lợi nhuận, giúp công ty tăng trưởng và phát triển ngày càng vững mạnh.

- Quyền hạn và trách nhiệm:

+ Tham mưu, đưa ra ý kiến, đề xuất cho ban Giám đốc của công ty về các vấn đề liên quan đến hoạt động phân phối sản phẩm/dịch vụ của công ty ra thị trường sao cho hiệu quả và đạt hiệu suất.

+ Tìm kiếm khách hàng.

+ Thực hiện hoạt động tư vấn, hỗ trợ khách hàng tìm hiểu về các sản phẩm/dịch vụ của công ty, chăm sóc khách hàng.

+ Quảng bá tên tuổi công ty, đưa sản phẩm/dịch vụ công ty đến với nhiều khách hàng.

➤ **Phòng kỹ thuật**

- Chức năng: Phòng kỹ thuật có chức năng tham mưu, hỗ trợ Hội đồng thành viên, Giám đốc công ty trong các lĩnh vực về kỹ thuật phần mềm cung cấp cho khách hàng, xây dựng, duy trì các máy móc, thiết bị, hệ thống, chương trình hoạt động của phần mềm cung cấp cho khách hàng.

- Quyền hạn và trách nhiệm:

+ Thường xuyên kiểm tra, theo dõi, bảo trì định kỳ, giám sát, đảm bảo hệ thống máy móc, thiết bị, phần mềm hoạt động ổn định, chính xác và an toàn.

+ Giải quyết các vấn đề, sự cố liên quan đến hệ thống kỹ thuật, máy móc, thiết bị, phần mềm trong công ty.

2.1.2.2. Lĩnh vực sản phẩm kinh doanh

Sau hơn 10 năm hoạt động kể từ khi mới thành lập chi nhánh từ năm 2015 đến nay, công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh đã đạt được một số thành công nhất định, công ty đã không ngừng nỗ lực phát triển với những sản phẩm/ dịch vụ chính:

Sản phẩm:

- Phần mềm hóa đơn điện tử
- Phần mềm hợp đồng điện tử
- Phần mềm kế toán
- Phần mềm Quản lý tổng thể ERP
- Phần mềm Quản lý doanh nghiệp
- Phần mềm Quản lý nhân sự
- Phần mềm Quản lý kho hàng
- Phần mềm Quản lý siêu thị

Dịch vụ:

- Dịch vụ tư vấn thành lập doanh nghiệp
- Dịch vụ đại lý thuế, kế toán
- Dịch vụ cho thuê văn phòng
- Dịch vụ đào tạo
- Dịch vụ truyền thông trực tuyến
- Dịch vụ chữ ký số

Qua tìm hiểu về những sản phẩm/dịch vụ kinh doanh trên, có thể thấy rằng sản phẩm mang lại cho công ty nguồn lợi nhuận cao, mang lại ý nghĩa to lớn cho công ty đó là sản phẩm phần mềm hóa đơn điện tử: Việc công ty liên kết với công ty phát hành hóa đơn điện tử WinTech Solution (năm 2016) đã giúp thúc đẩy sự hoạt động của thị trường, mang lại hiệu quả hoạt động cho công ty, giúp công ty nâng cao hiệu suất hoạt động của mình.

Để có được sự thành công đó, hóa đơn điện tử WinInvoice đã mang tới rất nhiều lợi ích cho các doanh nghiệp:

- Tiết kiệm chi phí đầu tư: Hóa đơn điện tử giúp tiết kiệm 90% chi phí in ấn, vận chuyển, lưu trữ và bảo quản hóa đơn. Không cần đầu tư cơ sở hạ tầng.
- Mang lại sự uy tín: Thương hiệu WinInvoice đã có nhiều năm kinh nghiệm hỗ trợ doanh nghiệp trên toàn quốc.
- An toàn: Hóa đơn điện tử sẽ giúp tránh những trường hợp hóa đơn bị cháy, hỏng, mất hóa đơn. Tăng độ tin cậy cho hóa đơn của doanh nghiệp.
- Đồng bộ: WinInvoice là nhà cung cấp đa dịch vụ, doanh nghiệp có thể tích hợp sử dụng dữ liệu.

- **Tính Nhanh chóng:** Người mua có thể nhận được hóa đơn ngay, rút ngắn thời gian thu nợ.

- **Bảo vệ môi trường:** Việc sử dụng hóa đơn điện tử giúp giảm bớt việc sử dụng giấy, góp phần bảo vệ môi trường.

Trong tương lai, việc sử dụng hóa đơn điện tử WinInvoice sẽ tiếp tục mở rộng và dự kiến sẽ thu hút thêm nhiều đối tác lớn, tiêu biểu như: Tiki, King Food, The Coffee House, Juno...

2.1.3. Tầm nhìn, sứ mệnh và các giá trị cốt lõi:

- Tầm nhìn:

Tầm nhìn của công ty là một tuyên bố mô tả nơi mà công ty mong muốn đạt được trong tương lai. Chính vì vậy mà người ta gọi tầm nhìn là mục tiêu dài hạn của công ty/doanh nghiệp.

“Ngay từ ngày đầu hoạt động, Công ty Khánh Linh đã xác định tầm nhìn là trở thành Công ty cung cấp các sản phẩm dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình thành lập và phát triển, ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành, sản xuất hàng đầu tại Việt Nam với khách hàng mục tiêu là các cơ quan, tổ chức, đơn vị hành chính nhà nước và các cơ quan doanh nghiệp. Công ty Khánh Linh phấn đấu đóng góp cho sự phát triển của đất nước trong quá trình số hóa điện tử các giao dịch kinh tế..”

- Sứ mệnh:

Sứ mệnh là một bản tóm tắt về các giá trị của một tổ chức. Sứ mệnh nói về hiện tại. Nó tuyên bố những ai mà bạn phục vụ, những gì mà bạn phục vụ và cách bạn làm điều đó mỗi ngày.

“Luôn luôn học hỏi, xây dựng và hoàn thiện tổ chức để trở thành đối tác tin cậy, chuyên nghiệp và hiệu quả nhất tại thị trường Việt Nam. Có trách nhiệm hỗ trợ và bảo vệ khách hàng cho tất cả các sản phẩm và dịch vụ mà chúng tôi cung cấp. Tham gia tích cực vào các hoạt động xã hội”

- Giá trị cốt lõi:

Giá trị cốt lõi của công ty được coi là nguyên tắc nền tảng, điều hướng mọi hoạt động và cá nhân trong tổ chức. Qua đây, khách hàng và đối tác có thể đánh giá được phương thức làm việc hay cách thức tạo ra sản phẩm/dịch vụ của doanh nghiệp.

- Đối với công ty:

+ *Nhân viên là tài sản quý giá nhất.*

- + *Luôn bán sự hài lòng chứ không chỉ bán sản phẩm đơn thuần.*
- + *“Văn hóa phục vụ” là nền tảng cốt lõi tạo nên sự chuyên nghiệp.*
- *Đối với nhân viên:*
 - + *Trong công việc cần trung thực, tận tụy, nhiệt huyết.*
 - + *Đoàn kết, thân ái, giúp đỡ đồng nghiệp.*

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp:

2.2.1. Các yếu tố vi mô:

2.2.1.1. Nhà cung cấp

- Nhà cung cấp phần mềm: Cung cấp các phần mềm quản lý, kế toán, và các công cụ hỗ trợ khác để giúp công ty hoạt động hiệu quả hơn.
- Nhà cung cấp dịch vụ tài chính: Các ngân hàng hoặc tổ chức tài chính hỗ trợ trong việc xử lý thanh toán, giao dịch tài chính cho khách hàng.
- Nhà cung cấp dịch vụ quảng cáo và truyền thông: Hỗ trợ công ty trong việc phát triển thương hiệu, marketing, và truyền thông để tiếp cận khách hàng hiệu quả hơn.
- Cơ quan quản lý (Chi Cục Thuế, Sở, UBND địa phương): cập nhật các chính sách, quy trình và hướng dẫn về thuế cũng như các vấn đề pháp lý khác, có trách nhiệm giám sát và đảm bảo rằng công ty hoạt động theo đúng các quy định và luật lệ hiện hành.

*** Nhận xét:**

Để đảm bảo tính chính xác và kịp thời trong các thủ tục hành chính, giấy tờ và chứng nhận từ các cơ quan chức năng, Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh cần tăng cường xây dựng mối quan hệ hợp tác tích cực với các đơn vị liên quan. Việc này không chỉ hỗ trợ doanh nghiệp vận hành trơn tru mà còn góp phần nâng cao uy tín và vị thế trên thị trường. Bên cạnh đó, công ty cũng nên ưu tiên lựa chọn các đối tác có cùng định hướng phát triển nhằm thúc đẩy sự gắn kết lâu dài và tạo nền tảng vững chắc cho sự tăng trưởng ổn định trong tương lai.

2.2.1.2. Khách hàng:

Công ty TNHH tư vấn thương mại Khánh Linh có các nhóm khách hàng như dưới bảng sau:

Bảng 2.2: Phân tích khách hàng

Nhóm Khách Hàng	Đặc điểm	Nhu Cầu Chính	Thách Thức
Doanh nghiệp vừa và nhỏ	- Chiếm tỷ lệ lớn trong danh sách khách hàng. - Giới hạn về tài chính và nhân lực. - Kiến thức hạn chế về thuế, pháp luật, kế toán. - Ưu tiên tiết kiệm chi phí, tăng hiệu quả hoạt động. - Dễ bị ảnh hưởng khi chính sách thay đổi.	- Hướng dẫn các thủ tục pháp lý khi khởi nghiệp hoặc thay đổi giấy phép. - Hỗ trợ dịch vụ kế toán, báo cáo tài chính và khai báo thuế. - Tư vấn pháp lý cho hoạt động kinh doanh. - Gợi ý chiến lược phát triển và kiểm soát rủi ro. - Cập nhật nhanh các thay đổi từ cơ quan chức năng.	- Sự cạnh tranh lớn từ nhiều đơn vị cung cấp dịch vụ tương tự. - Yêu cầu về tính chuyên nghiệp ngày càng cao. - Khó thích nghi với các yêu cầu thay đổi liên tục từ khách hàng. - Thách thức trong việc chứng minh giá trị thực tế của dịch vụ tư vấn.
Doanh nghiệp mới thành lập	- Có tiềm năng nhưng thiếu kinh nghiệm. - Thường lúng túng trong giai đoạn đầu hoạt động. - Ít hiểu biết về vận hành doanh nghiệp. - Cần sự hỗ trợ toàn diện từ bên ngoài.	- Tư vấn mô hình tổ chức phù hợp. - Hỗ trợ hoàn tất các thủ tục đăng ký doanh nghiệp. - Cung cấp dịch vụ kế toán, thuế và quản lý rủi ro. - Xây dựng hình ảnh doanh nghiệp và truyền thông.	- Cạnh tranh từ các đối thủ trong ngành. - Thách thức trong việc xây dựng uy tín và sự tin tưởng của khách hàng. - Đòi hỏi nhân sự có kiến thức chuyên môn sâu và luôn cập nhật.
Tổ chức, hiệp hội	- Thường có nhu cầu tư vấn chuyên biệt, bài bản. - Quan tâm đến luật pháp, chính sách ảnh hưởng tới lĩnh vực hoạt động. - Hay tổ chức sự kiện, kết nối kinh doanh.	- Cung cấp thông tin về quy định, chính sách liên quan ngành. - Hỗ trợ xây dựng định hướng phát triển chuyên sâu. - Tư vấn pháp lý chuyên ngành.	- Bất đồng ngôn ngữ nếu làm việc với tổ chức quốc tế. - Cần dịch vụ chất lượng cao và chuyên sâu. - Đòi hỏi kỹ năng xây dựng mối quan hệ với giới lãnh đạo và các bên liên quan.

*** Nhận xét:**

Công ty đang phục vụ một tập khách hàng đa dạng, bao gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp mới thành lập và các tổ chức, hiệp hội. Mỗi nhóm khách hàng đều có những đặc điểm riêng biệt, phản ánh nhu cầu và kỳ vọng cụ thể. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường gặp hạn chế về tài chính, nhân sự và kinh nghiệm quản lý, nên họ cần được hỗ trợ về pháp lý, kế toán cũng như tư vấn để nâng cao hiệu quả hoạt động. Trong khi đó, các doanh nghiệp mới thành lập lại cần sự đồng hành toàn diện từ khâu lựa chọn loại hình doanh nghiệp, hoàn thiện thủ tục pháp lý đến xây dựng thương hiệu và phát triển kế hoạch kinh doanh. Còn các tổ chức và hiệp hội lại ưu tiên dịch vụ tư vấn chuyên sâu, liên quan đến pháp luật ngành nghề, chính sách vĩ mô và tổ chức sự kiện, xúc tiến thương mại.

Công ty cũng đối mặt với nhiều thách thức, đặc biệt là sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường tư vấn, cùng với áp lực từ khách hàng về chất lượng dịch vụ và tính chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, yêu cầu ngày càng cao và thay đổi nhanh chóng của khách hàng cũng buộc công ty phải không ngừng cải tiến để duy trì uy tín. Nhìn chung, đây là cơ hội để công ty phát triển các dịch vụ đặc thù và khẳng định vị thế trong lĩnh vực tư vấn nếu biết nắm bắt nhu cầu thực tiễn và đầu tư đúng hướng.

2.2.1.3. Đối thủ cạnh tranh:

Bảng 2.3: Phân tích đối thủ cạnh tranh

Đối thủ cạnh tranh	Lĩnh vực hoạt động chính	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty Luật TNHH MTV Việt An	- Tư vấn giải pháp trong lĩnh vực luật doanh nghiệp. - Tư vấn đầu tư cho nhà tư trong và ngoài nước. - Tư vấn thương mại quốc tế.	- Thương Hiệu Mạnh Uy tín lâu dài trong ngành. - Đội Ngũ Chuyên Môn Luật sư dày kinh nghiệm, chuyên môn. - Mạng Lưới Khách Hàng Lưới Đa dạng khách hàng. - Chi Nhánh Phủ Sóng Nhiều chi nhánh tại các tỉnh thành.	- Chi Phí Dịch Vụ Cao Rào cản đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ. - Thủ Tục Phức Tạp, Thời gian xử lý kéo dài. - Thiếu Linh Hoạt, Khó khăn trong công việc đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng.

Công ty Dịch vụ Kế toán và Tư vấn Thuế Tùng Linh Quân	- Cung cấp dịch vụ kế toán cho doanh nghiệp. - Tư vấn thuế và kê khai thuế. - Dịch vụ kiểm tra và tư vấn tài chính. - Hỗ trợ cài đặt tài liệu báo cáo chính.	- Đội Ngũ Chuyên nghiệp Nhân viên có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn cao trong lĩnh vực kế toán và thuế. - Dịch vụ đa dạng Cung cấp nhiều dịch vụ liên quan đến kế toán và thuế, đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng. - Khách Hàng Trung Thành Có mối quan hệ tốt với khách hàng, tạo sự tin tưởng và trung thành. - Chi phí hợp lý Mức giá dịch vụ cạnh tranh, phù hợp với nhiều khách hàng.	- Thương Hiệu Chưa Nổi Bật Chưa có thương hiệu mạnh so với các công ty lớn trong ngành. - Chưa Có Nhiều Chi Nhánh : Hàm chế về mặt địa lý, khó tiếp cận khách hàng ở các khu vực xa. - Giới thiệu Về Công Nghệ : Thiếu trang thiết bị và phần mềm hiện đại để tối ưu hóa quy trình làm việc. - Khả năng cạnh tranh thấp : Đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ các công ty lớn hơn.
Công ty TNHH Tư vấn Đầu tư và Dịch vụ Kế toán Thuế Đà Nẵng (DATC)	- Tư vấn đầu tư cho doanh nghiệp. - Cung cấp dịch vụ kế toán và kiểm toán. - Tư vấn thuế và kê khai thuế. - Hỗ trợ lập báo cáo tài chính chính và phân tích tài chính.	- Nhân viên có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm phong phú trong lĩnh vực tư vấn và kế toán. - Dịch Vụ Đáng Tin Cung cấp dịch vụ chất lượng, tạo sự tin tưởng cho khách hàng. - Mạng Lưới Khách Hàng Hàng Rộng : Có mối quan hệ tốt với nhiều doanh nghiệp địa phương. - Hỗ Trợ Khách Hàng Nhanh Chóng	- Vẫn chưa có thương hiệu mạnh trong ngành như đối thủ lớn - Chỉ hoạt động chủ yếu ở khu vực Đà Nẵng, mở rộng hạn chế khả năng. - Thiếu phần mềm và công nghệ hiện đại để tối ưu hóa quy trình làm việc. - Đối mặt với cạnh tranh của các công ty lớn và có thương hiệu hơn.

*** Nhận xét:**

Thị trường tư vấn thương mại mà Công ty Khánh Linh hoạt động rất cạnh tranh, cùng nhiều đối thủ khác nhau sở hữu những thế mạnh riêng biệt. Công ty Luật TNHH MTV Việt An nổi bật với thương hiệu và uy tín lâu dài. Chuyên cung cấp các giải pháp pháp luật về doanh nghiệp, tư vấn đầu tư cho cả nhà tư vấn trong và ngoài nước, cùng với dịch vụ tư vấn thương mại quốc tế. Công ty Dịch vụ Kế toán và Tư vấn thuế Tùng Linh Quân lại tập trung vào công việc cung cấp dịch vụ kế toán và tư vấn thuế. Đội ngũ nhân viên tại đây có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn cao, cùng với khả năng dịch vụ cạnh tranh, tạo thuận lợi cho nhiều khách hàng. Cuối cùng, Công ty TNHH Tư vấn Đầu tư và Dịch vụ Kế toán Thuế Đà Nẵng (DATC) cũng có đội ngũ chuyên môn cao và cung cấp dịch vụ chất lượng. Công ty này có mối quan hệ tốt với nhiều doanh nghiệp địa phương và hỗ trợ khách hàng nhanh chóng. Để đạt được hiệu quả cạnh tranh, Khánh Linh cần tập trung vào xây dựng thương hiệu Firmware, nâng cao chất lượng dịch vụ, thiết kế các gói dịch vụ đa dạng và linh hoạt, khai thác tối đa hiểu biết về thị trường phương tiện, đồng thời đầu tư vào công nghệ địa phương và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.2.2. Các yếu tố vĩ mô:

2.2.2.1. Môi trường kinh tế:

Sự mạnh mẽ của nền kinh tế Việt Nam và sự mở rộng chiều sâu của hệ thống tài chính quốc tế đã thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của thị trường dịch vụ kế toán và kiểm toán. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng giữa hai lĩnh vực này có độ chênh lệch. Dữ liệu từ Bộ Tài chính chính xác cho thấy, trong khi số lượng doanh nghiệp kế toán tăng đáng kể (từ 135 lên 154 doanh nghiệp từ cuối năm 2020 đến tháng 5/2022), thì sự tăng cường của doanh nghiệp kiểm tra lại Mức độ rẻ hơn (từ 204 lên 211 doanh nghiệp trong cùng kỳ). Dù vậy, cả hai lĩnh vực đều chứng tỏ tiềm năng tăng trưởng rất lớn. Sự tăng trưởng mạnh mẽ của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN), là động lực chính cho sự phát triển này. Trong 6 tháng đầu năm 2022, gần 80.000 doanh nghiệp đã được đăng ký thành lập mới hoặc hoạt động trở lại (tăng 13,6% so với cùng kỳ năm trước và tăng 55,6% về số lượng doanh nghiệp quay trở lại). Trung bình mỗi tháng có hơn 19.500 doanh nghiệp gia nhập thị trường, tạo ra nhu cầu để phục vụ các dịch vụ kế toán, kiểm toán, tư vấn thuế và các dịch vụ liên quan đến thuế kế toán trưởng. Thêm vào đó, chính sách mở rộng doanh nghiệp doanh nghiệp bất

buộc kiểm tra báo cáo tài chính chính (ước tính tăng khoảng 16%/năm theo Bộ tài chính) đã đưa ra phần đáng kể vào sự tăng trưởng của kỳ kiểm tra trường.

Sự kết hợp giữa phát triển kinh tế vững chắc và phân mềm kiểm tra mở rộng chính sách đã tạo ra một môi trường tiềm năng cho dịch vụ kế toán và kiểm tra toán chuyên ngành tại Việt Nam.

2.2.2.2. Môi trường nhân khẩu học:

Sự phát triển nhanh chóng của thị trường tài chính Việt Nam và hội nhập quốc tế đã dẫn đến sự gia tăng về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kế toán và kiểm toán. Hiện nay, các chuyên gia kế toán và kiểm toán viên đều phải đáp ứng tiêu chuẩn cao, bao gồm các hạng mục bằng cử nhân chuyên ngành liên quan (tài chính, kế toán, kiểm toán, ngân hàng,...), ít nhất 3 năm kinh nghiệm thực tế, và phải vượt qua bất kỳ cấp độ quốc gia nào để được cấp chứng chỉ hành nghề. Tính đến ngày 20/5/2022, đã có gần 2.300 nhân viên kiểm tra được phép hoạt động.

Tuy nhiên, số lượng công cụ tính toán được phép hoạt động vẫn khiêm tốn hơn nhiều. Theo số liệu ngày 27/5/2022, chỉ có 339 kế toán viên hành nghề được cấp giấy chứng nhận bởi Bộ Tài chính để hoạt động độc lập tại các doanh nghiệp hoặc hộ kinh doanh dịch vụ kế toán, cùng với 19 kế toán viên hành nghề tại các công ty kiểm toán. Mặc dù công ty kiểm tra chủ sở hữu số lượng lớn nhân viên có chứng chỉ quốc tế, và số lượng nhà nghiên cứu các chứng chỉ kế toán, kiểm toán trong và ngoài nước đang tăng lên, đều đạt được mục tiêu 15.000 kiểm toán viên được cung cấp chứng chỉ vào năm 2030 (theo Chiến lược kế toán - kiểm tra đến năm 2030) vẫn là một công thức lớn. Thành công của mục tiêu này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các Hiệp hội nghề nghiệp và các cơ sở đào tạo trên toàn quốc.

2.2.2.3. Môi trường pháp luật:

Hệ thống pháp luật về kế toán và kiểm toán ở Việt Nam đã được cải thiện đáng kể, với các sửa đổi và bổ sung của Luật Kế toán (2003, 2015) và Luật Kiểm toán độc lập. Những điều chỉnh này tập trung vào việc điều chỉnh hoạt động dịch vụ kế toán và kiểm toán, tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho sự phát triển của thị trường. Kết quả là một môi trường pháp lý minh bạch và phù hợp, hỗ trợ phát triển các ngành kế toán và kiểm toán.

Về quản lý nhà nước, năng lực giám sát và quản lý hoạt động kế toán và kiểm toán đã được tăng cường. Cơ quan quản lý nhà nước đã được củng cố, giúp thực hiện

hiệu quả chức năng giám sát và quản lý. Việc kiểm tra, giám sát việc làm luật pháp được tiến hành thường xuyên và hiệu quả, đảm bảo sự cân bằng giữa quản lý nhà nước và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2.2.2.4. Môi trường văn hóa – xã hội:

Việt Nam, sau khi gia nhập WTO, đang tích cực hội nhập kinh tế quốc tế. Sự gia tăng đầu tư nước ngoài và cạnh tranh ngày càng khốc liệt đòi hỏi một hệ thống kế toán - kiểm toán chuyên nghiệp, hiện đại và minh bạch, đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế. Để đạt được điều này, cần xây dựng một thị trường dịch vụ kế toán - kiểm toán năng động, cạnh tranh, đóng góp vào sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

- Nâng cao vai trò và năng lực quản lý nhà nước về kế toán, kiểm toán, đẩy mạnh quản lý, giám sát hoạt động kế toán, kiểm toán; kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật về kế toán, kiểm toán cũng như hoạt động hành nghề kế toán, kiểm toán; đồng thời với việc đẩy mạnh hoạt động của các tổ chức nghề nghiệp về kế toán, kiểm toán nhằm thúc đẩy quản lý nghề nghiệp, hỗ trợ phát triển thị trường dịch vụ kế toán, kiểm toán.

- Tạo lập một hệ thống kế toán, kiểm toán hoàn chỉnh, phù hợp với cơ chế quản lý của Nhà nước Việt Nam và phát triển nghề nghiệp kế toán, kiểm toán khu vực và thế giới nhằm thỏa mãn yêu cầu thông tin cho quản lý, điều hành và kiểm kê, kiểm soát các nguồn lực của nền kinh tế, các hoạt động kinh tế - tài chính của đất nước.

- Xây dựng và phát triển một hệ thống khuôn khổ pháp lý về kế toán, kiểm toán trên cơ sở nghiên cứu, tiếp thu về cơ bản các thông lệ quốc tế vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, tạo môi trường pháp lý đầy đủ, chặt chẽ, phù hợp để thúc đẩy hoạt động kế toán, kiểm toán phát triển, đồng thời để quản lý chặt chẽ, nâng cao chất lượng, đạo đức nghề nghiệp.

- Phát triển mạnh nguồn nhân lực trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán ngang tầm với các nước phát triển trong khu vực cả về số lượng và chất lượng.

- Tăng cường quan hệ, hợp tác với các tổ chức quốc tế về kế toán, kiểm toán, tạo lập mối liên hệ chặt chẽ, thừa nhận lẫn nhau giữa Việt Nam và các nước trong khu vực, trên thế giới.

2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh:

2.3.1. Cơ sở vật chất:

2.3.1.1. Mặt bằng:

- Địa điểm kinh doanh: 35 Lê Thanh Nghị, Hòa Cường Bắc, Hải Châu, TP Đà Nẵng.

- Diện tích: Diện tích 200m², ngang 7m với quy mô 3 tầng.

2.3.1.2. Máy móc thiết bị:

Dưới đây là bảng thống kê của công ty Khánh Linh qua 3 năm:

Bảng 2.4: Bảng thống kê một số máy móc thiết bị

Sản phẩm	2022	2023	2024
Bàn làm việc	51 cái	51 cái	53 cái
Ghế văn phòng	58 cái	66 cái	66 cái
Tủ tài liệu	3 cái	5 cái	5 cái
Bàn họp	1 cái	1 cái	2 cái
Đèn LED	24 bóng	24 bóng	24 bóng
Máy lạnh	8 cái	8 cái	8 cái
Sofa	1 bộ	1 bộ	1 bộ
Bàn tiếp khách	1 cái	1 cái	1 cái
Máy tính	11 cái	11 cái	12 cái
Máy in	5 cái	5 cái	5 cái
Bộ Wifi	5 cái	5 cái	5 cái
Camera	2 cái	3 cái	3 cái
Điện thoại di động	9 cái	12 cái	16 cái
Quạt	15 cái	15 cái	17 cái

* Nhận xét:

Từ dữ liệu trên cho ta thấy sự đầu tư đáng kể vào cơ sở vật chất của công ty để đáp ứng nhu cầu hoạt động ngày càng tăng. Số lượng bàn làm việc, ghế văn phòng, tủ tài liệu, bàn trưng bày, máy tính, camera, điện thoại di động và quạt đều tăng lên, minh chứng rõ ràng cho việc mở rộng mô hình nhân sự và nâng cấp trang thiết bị. Sự gia tăng đáng kể số lượng điện thoại di động (từ 9 đến 16 chỉ trong hai năm) đã tìm thấy tầm quan trọng ngày càng cao của kết nối trong hoạt động công ty.

Việc bổ sung máy tính, bàn làm việc và camera cho thấy kết quả của công ty trong ứng dụng công nghệ và tạo môi trường làm việc hiện đại. Ngược lại, số lượng đèn LED, máy lạnh, sofa, bàn tiếp khách, máy in và bộ Wifi vẫn ổn định, các thiết bị này đã đáp ứng đủ nhu cầu. Nhìn tổng thể, điều chỉnh cơ sở vật chất này Phản ánh sự

phát triển bền vững và tối ưu hóa công việc của công ty.

2.3.2. Nguồn nhân lực:

Dưới đây là bảng thống kê số lượng nhân sự phân loại theo giới tính, trình độ học vấn, độ tuổi qua 3 năm của công ty Khánh Linh:

Bảng 2.5: Phân loại nguồn nhân lực theo giới tính

Năm	Tổng số nhân viên	Nam	Nữ	Tỷ lệ Nam (%)	Tỷ lệ Nữ (%)
2022	33	3	30	9,09%	90,91%
2023	38	4	34	10,53%	89,41%
2024	46	6	40	13,04%	86,96%

*** Nhận xét:**

Phân tích số nhân giai đoạn 2022-2024 cho thấy công ty đang mở rộng nhanh chóng, với tổng số nhân viên tăng từ 33 lên 46 người. Mặc dù số lượng nhân viên tăng nhẹ (từ 3 lên 6 người), phụ nữ vẫn sử dụng tối đa áp dụng trong sức mạnh lao động, tỷ lệ này ở mức giảm nhẹ nhưng vẫn duy trì mức cao (từ 90,91% xuống 86,96%). Sự gia tăng nhân viên nam, dù không đáng kể, đã tìm thấy một xu hướng đa dạng hóa lực lượng lao động, có thể phản ánh ảnh xạ tuyển dụng hoặc đặc điểm công việc đang tăng dần thay đổi. Tóm lại, sự tăng trưởng nhanh chóng về quy mô công ty chủ yếu nhờ tuyển dụng thêm nhân viên nữ, nhưng với sự tăng nhẹ của nhân viên nam, hãy tìm ra một điều chỉnh nhẹ nhàng về cơ cấu giới tính trong lực lượng lao.

Bảng 2.6: Phân loại nguồn nhân lực theo trình độ học vấn

Năm	Tổng số nhân viên	Cử nhân (Đại học)	Cao đẳng
2022	33	29 (87,87%)	4 (12,13%)
2023	38	34 (89,47%)	4 (10,53%)
2024	46	42 (91,30%)	4 (8,70%)

*** Nhận xét:**

Dựa trên số liệu về nguồn nhân lực của công ty trong ba năm (2022-2024), có thể tìm thấy một xu hướng tích cực trong công việc nâng cao trình độ học vấn của đội ngũ nhân viên. Tổng số nhân viên đã tăng từ 33 người vào năm 2022 lên 46 người vào năm 2024, cho thấy sự mở rộng không ngừng của công ty. Cụ thể, số lượng nhân viên có trình độ cử nhân đại học đã tăng đáng kể, từ 29 người (chiếm 87,87%) năm 2022

lên 42 người (91,30%) vào năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang chú ý vào công việc thu và giữ chân những nhân viên có trình độ cao hơn, nâng cao chất lượng đội ngũ lao động.

Ngược lại, số nhân có trình độ cao vẫn được xác định ở mức 4 người, nhưng tỷ lệ của họ trong tổng số nhân viên đã giảm từ 12,13% xuống 8,70%. Sự việc này giảm có thể lựa chọn một chiến lược tuyển dụng ưu tiên hơn cho những vị trí yêu cầu sử dụng cấp cao hơn, đồng thời phản ánh ánh sáng nhu cầu ngày càng tăng về nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao để đáp ứng nhu cầu phát triển của công ty yêu cầu phát triển.

Nhìn chung, công ty đang có những bước tiến lớn trong việc cải thiện cấu trúc cấu trúc nguồn nhân lực, với mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu suất làm việc, từ đó tạo ra nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

Bảng 2.7: Phân loại nguồn nhân lực theo độ tuổi

Năm	Tổng số nhân viên	18 – 40 tuổi	40 tuổi trở lên
2022	33	30 (90,91%)	3 (9,09%)
2023	38	35 (92,11%)	3 (7,89%)
2024	46	42 (91,30%)	4 (8,70%)

*** Nhận xét:**

Dựa trên số liệu về tuổi của nguồn nhân lực trong công ty từ năm 2022 đến năm 2024, có thể thấy sự thay đổi trong cấu trúc tuổi của nhân viên. Tổng số nhân viên đã tăng từ 33 người vào năm 2022 lên 46 người vào năm 2024, cho thấy sự mở rộng của công ty.

Trong giai đoạn này, số nhân viên trong độ tuổi từ 18 đến 40 đã tăng từ 30 người (90,91%) năm 2022 lên 42 người (91,30%) năm 2024. Tỷ lệ này cho thấy công ty đang duy trì một đội ngũ trẻ và năng động, điều này có thể mang lại nhiều lợi ích trong công việc thích ứng với sự thay đổi và đổi mới trong môi trường làm việc.

Ngược lại, số nhân viên từ 40 tuổi trở lên vẫn giữ ở mức thấp, chỉ có 3 người vào năm 2022 và 2023, và tăng lên 4 người vào năm 2024. Tỷ lệ nhóm này giảm từ 9,09% xuống còn 8,70%. Sự gia tăng này có thể đã tìm thấy nhiều sự kết hợp giữa kinh nghiệm và năng lực trẻ tuổi trong đội ngũ ngũ sắc, nhưng vẫn thấy rằng công ty chủ yếu tập trung vào việc tuyển dụng nhân viên trẻ tuổi hơn.

Tóm lại, công ty đang hướng dẫn xây dựng đội ngũ nhân lực trẻ, điều này

không chỉ giúp tăng cường tính hoạt động và sáng tạo mà còn tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh:

Bảng 2.8: Bảng cân đối kế toán thống kê một vài số liệu

Đơn vị tính: VND

Chỉ tiêu	2022	2023	2024
Tổng tài sản	5.654.116.163	6.089.342.215	6.578.214.789
Tài sản ngắn hạn	5.552.650.341	5.987.563.427	6.487.125.603
Tài sản dài hạn	101.465.822	101.778.788	91.089.186
Tổng nguồn vốn	5.654.116.163	6.089.342.215	6.578.214.789
Nợ phải trả	2.528.096.445	2.402.874.563	2.315.689.427
Vốn chủ sở hữu	3.126.019.718	3.686.467.652	4.262.525.362

Bảng 2.9: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng cân đối kế toán

Chỉ tiêu	2023 so với 2022		2024 so với 2023	
	VND	Tỷ lệ	VND	Tỷ lệ
Tổng tài sản	435.226.052	7,70%	488.872.574	8,03%
Tài sản ngắn hạn	434.913.086	7,83%	499.562.176	8,34%
Tài sản dài hạn	312.966	0,31%	(10.689.602)	(10,50)%
Tổng nguồn vốn	435.226.052	7,70%	488.872.574	8,03%
Nợ phải trả	(125.221.882)	(4,95)%	(87.185.136)	(3,63)%
Vốn chủ sở hữu	560.447.934	17,92%	576.057.710	15,63%

*** Nhận xét:**

- **Tổng tài sản** : Tổng tài sản đã tăng từ 404.032.115 VNĐ năm 2022 lên 435.226.052 VNĐ năm 2023, tương ứng với tỷ lệ tăng 7,70%. Đến năm 2024, tổng tài sản tiếp tục tăng lên 488.872.574 VNĐ, với tỷ lệ tăng 8,03%. Điều này cho thấy công ty đang phát triển và mở rộng quy mô hoạt động.

- **Tài sản ngắn hạn** : Tài sản ngắn hạn cũng ghi nhận mức tăng trưởng từ 404.113.086 VNĐ năm 2022 lên 434.913.086 VNĐ năm 2023 (+7,83%) và tiếp tục tăng lên 499.562.176 VNĐ năm 2024 (+8,34%). Sự gia tăng này cho thấy công ty đang cải thiện khả năng thanh toán và quản lý tài sản nhanh chóng.

- **Tài sản dài hạn** : Ngược lại, tài sản dài hạn ghi nhận mức suy giảm từ 312.966 VNĐ năm 2023 xuống (10.689.602 VNĐ) năm 2024, với tỷ lệ giảm (10,50)%. Điều này có thể chỉ ra rằng công ty đang điều chỉnh lại giới hạn thời gian đầu tư của các tài khoản hoặc có thể gặp khó khăn trong việc duy trì giá trị tài sản dài hạn có giá trị.

- **Tổng nguồn vốn** : Tổng nguồn vốn cũng tăng từ 435.226.052 VNĐ năm 2022 lên 488.872.574 VNĐ năm 2023 (+7,70%) và tiếp tục tăng lên 488.872.574 VNĐ năm 2024 (+8,03%). Điều này cho thấy sự ổn định và tăng trưởng trong cấu trúc vốn của công ty.

- **Nợ phải trả** : Nợ phải trả giảm từ (125.221.882 VNĐ) năm 2022 xuống (87.185.136 VNĐ) năm 2024, với tỷ lệ giảm lần lượt là (4,95)% và (3,63)%. Sự giảm bớt này cho thấy công ty đang cải thiện khả năng tài chính và giảm bớt gánh nặng nợ nần.

- **Vốn chủ sở hữu** : Vốn chủ sở hữu ghi nhận sự tăng trưởng từ 560.447.934 VNĐ năm 2023 lên 576.057.710 VNĐ năm 2024 (+15,63%). Điều này cho thấy sự tăng giá trị tài sản của cổ đông và củng cố niềm tin vào khả năng sinh lợi của công ty.

Công ty đang có những dấu tích tích cực trong công việc tăng tài sản trường và cải thiện cấu trúc vốn, mặc dù tài sản dài hạn có xu hướng giảm. Điều này có thể chỉ ra rằng công ty đang tập trung vào các chiến lược ngắn hạn để phát triển vững chắc.

Bảng 2.10: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

Đơn vị tính: VND

Chỉ tiêu	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1. Doanh thu bán hàng và CCDV	825.953.600	908.316.880	1.007.469.000
3. Doanh thu thuần và BH&CCDV	825.953.600	908.316.880	1.007.469.000
4. Giá vốn hàng bán	328.119.300	360.069.560	406.018.934
5. Lợi nhuận gộp	497.834.300	548.247.320	601.450.066
9. Chi phí quản lý kinh doanh	84.286.306	89.380.985	94.561.168
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động KD	413.547.994	458.886.335	506.888.898
14. Tổng LN kế toán trước thuế	413.547.994	458.866.335	506.888.898
15. Chi phí thuế TNDN	82.709.599	91.773.267	101.377.708

17. Lợi nhuận sau thuế	330.838.395	367.093.068	405.511.118
-------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

(Nguồn: Công ty TNHH Tư vấn - Thương mại Khánh Linh- CN Đà Nẵng)

Bảng 2.11: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

Chỉ tiêu	Chênh lệch 2022 / 2023	Tỷ lệ	Chênh lệch 2023 / 2024	Tỷ lệ
1. Doanh thu bán hàng và CCDV	82.363.280	9,97%	99.152.120	10,91%
3. Doanh thu thuần và BH&CCDV	82.363.280	9,97%	99.152.120	10,91%
4. Giá vốn hàng bán	31.950.260	9,74%	45.949.374	12,76%
5. Lợi nhuận gộp	50.413.020	10,13%	53.202.746	9,71%
9. Chi phí quản lý kinh doanh	5.094.679	6,04%	5.180.183	5,80%
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động KD	45.338.341	10,96%	48.002.563	10,46%
14. Tổng LN kế toán trước thuế	45.338.341	10,96%	48.002.563	10,46%
15. Thuế TNDN hiện hành	9.063.668	10,96%	9.604.441	10,47%
17. Lợi nhuận sau thuế	36.274.673	10,96%	38.398.122	10,47%

*** Nhận xét:**

Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ: Qua hai năm liên tiếp, doanh thu tăng trưởng ổn định với mức tăng 9,97% trong năm 2023 và 10,91% vào năm 2024. Điều này cho thấy công ty đang mở rộng thị trường hiệu quả và duy trì được đà tăng trưởng doanh số.

Giá vốn hàng bán: Giá vốn tăng tương đối nhanh, lần lượt là 9,74% năm 2023 và lên đến 12,76% năm 2024. Mức tăng này cao hơn tốc độ tăng doanh thu trong năm 2024, cho thấy chi phí sản xuất hoặc mua hàng đang gia tăng, có thể ảnh hưởng đến lợi nhuận nếu không được kiểm soát tốt.

Lợi nhuận gộp: Lợi nhuận gộp vẫn tăng theo đà doanh thu nhưng có dấu hiệu chậm lại – tăng 10,13% năm 2023 và 9,71% năm 2024. Điều này phản ánh khả năng sinh lời vẫn tích cực, tuy nhiên biên lợi nhuận gộp có thể đang giảm do chi phí đầu vào tăng nhanh hơn giá bán.

Chi phí quản lý kinh doanh: Chi phí quản lý chỉ tăng nhẹ, ở mức 6,04% và 5,80% trong hai năm, thấp hơn nhiều so với tốc độ tăng doanh thu và lợi nhuận. Đây là điểm tích cực, cho thấy công ty đang kiểm soát tốt bộ máy hoạt động và chi phí vận hành.

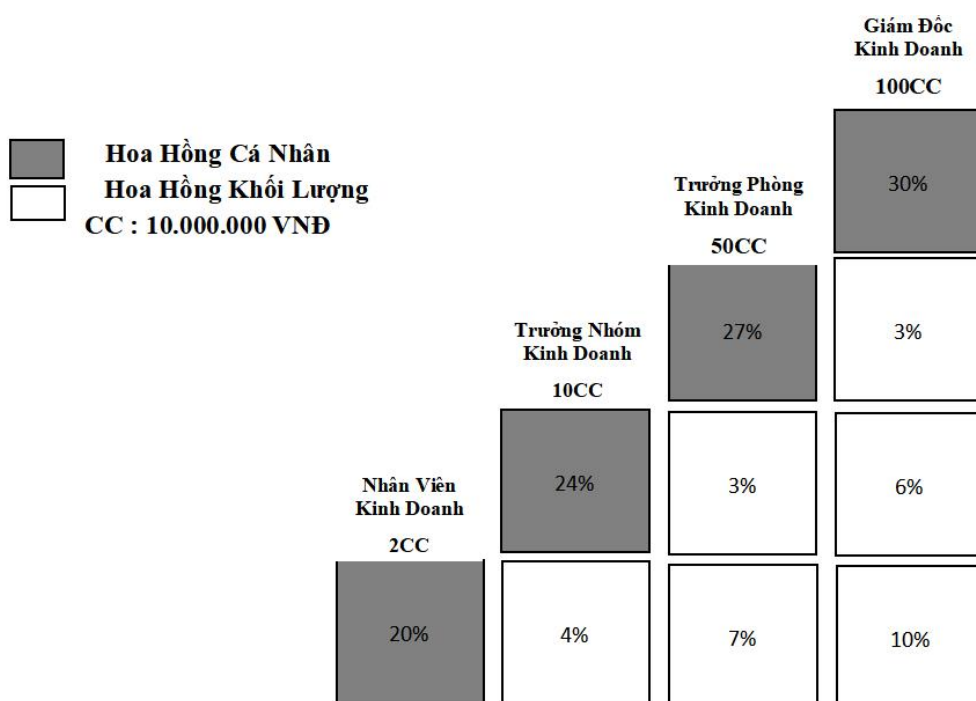
Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh: Chỉ tiêu này tăng trưởng khá ổn định với mức 10,96% năm 2023 và 10,46% năm 2024. Điều này chứng minh hiệu quả kinh doanh được duy trì tốt, không bị ảnh hưởng nhiều bởi các yếu tố chi phí.

Lợi nhuận trước và sau thuế: Cả lợi nhuận kế toán trước thuế và sau thuế đều tăng xấp xỉ 11% trong cả hai năm, thể hiện năng lực tạo ra lợi nhuận ròng vững chắc, cũng như khả năng duy trì hiệu quả kinh doanh lâu dài.

➡ Công ty đang có xu hướng phát triển tích cực với doanh thu và lợi nhuận đều tăng ổn định. Tuy nhiên, tốc độ tăng của giá vốn cao hơn so với doanh thu trong năm 2024 là điểm cần lưu ý. Để giữ vững hiệu quả tài chính trong tương lai, doanh nghiệp cần tiếp tục kiểm soát chi phí đầu vào, đồng thời tối ưu hóa các nguồn lực và nâng cao hiệu suất hoạt động.

2.4. Thực trạng chính sách lương tại công ty TNHH Tư vấn thương mại Khánh Linh - chi nhánh Đà Nẵng

2.4.1. Chính sách hoa hồng



Hình 2.1. Chính sách hoa hồng cho từng bộ phận kinh doanh

(Nguồn: Công ty TNHH Tư vấn - Thương mại Khánh Linh- CN Đà Nẵng)

Hoa hồng cá nhân (hhcn) là một khoản tiền hoa hồng cho Thành tích bán Cá nhân của Nhân viên kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh, Trưởng phòng kinh doanh, Giám đốc kinh doanh.

Hoa hồng khối lượng (hhkl) là một khoản tiền hoa hồng được thanh toán trên tất cả các thành tích bán theo nhóm của các Nhân viên kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh, Trưởng phòng kinh doanh được cá nhân này quản lý.

a) Nhân Viên Kinh Doanh

+ 20% HHCN trên toàn bộ thành tích bán của Cá nhân.

+ Không được hưởng HHKL ở cấp bậc này.

b) Trưởng Nhóm Kinh Doanh

+ 24% HHCN trên toàn bộ thành tích bán của Cá nhân.

+ 4% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các nhân viên kinh doanh được cá nhân này quản lý.

c) Trưởng Phòng Kinh Doanh

+ 27% HHCN trên toàn bộ thành tích bán của Cá nhân.

+ 3% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Nhóm Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này.

+ 7% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các NVKD được cá nhân này quản lý.

d) Giám Đốc Kinh Doanh

+ 30% HHCN trên toàn bộ thành tích bán của Cá nhân.

+ 3% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Phòng Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này.

+ 6% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Nhóm Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này.

+ 10% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các NVKD được cá nhân này quản lý.

2.4.2. Phương pháp tính lương

Phòng kinh doanh được áp dụng tính lương theo doanh số

Cc : Chỉ tiêu

Phòng kinh doanh có 4 vị trí: gồm Giám đốc kinh doanh, Trưởng phòng kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh và nhân viên kinh doanh.

a) Nhân viên kinh doanh

Lương nhân viên kinh doanh = Tiền lương cứng : 24 ngày công * số ngày làm việc thực tế + hoa hồng bán hàng

Lương cứng : 5.000.000 đồng

+ Nếu trong 1 tháng không đạt Cc nào thì sẽ nhận được lương cứng và không nhận được tiền hoa hồng

+ Nếu đạt được 2Cc - 10Cc thì sẽ nhận được 20% hoa hồng trên tổng doanh thu

Nếu đạt được 10Cc trở lên thì vẫn nhận được 20% hoa hồng trên tổng doanh thu và sẽ được công ty thưởng thêm.

b) Trưởng nhóm kinh doanh

Lương trưởng nhóm kinh doanh = Tiền lương cứng : 24 ngày công * số ngày làm thực tế + hoa hồng bán hàng cá nhân (24%) + hoa hồng trên toàn bộ thành tích của nhóm (4%)

- Lương cứng của trưởng nhóm là 7.000.000

- Hoa hồng cá nhân sẽ tính 24% trên tổng doanh thu của tháng và nhận được 4% hoa hồng trên tổng doanh thu của nhóm mình quản lý.

+ Nếu trong tháng Trưởng nhóm không đạt Cc nào thì không nhận được hoa hồng cá nhân nhưng vẫn nhận được hoa hồng khối lượng.

c) Trưởng phòng kinh doanh

Lương Trưởng phòng kinh doanh = Tiền lương cứng : 24 ngày công * số ngày

làm thực tế + hoa hồng bán hàng cá nhân (27%) + 3% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Nhóm Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này + 7% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các NVKD được cá nhân này quản lý.

- Lương cứng của trưởng phòng kinh doanh : 10.000.000 đồng
- Hoa hồng cá nhân sẽ tính 27% doanh thu của tháng
- Trường hợp trưởng phòng kinh doanh trong 1 tháng không đạt được chỉ tiêu nào thì không nhận được hoa hồng cá nhân còn lại thì vẫn nhận được hoa hồng khối lượng.
- Hoa hồng khối lượng sẽ nhận 3% toàn bộ thành tích của trưởng nhóm kinh doanh và 7% toàn bộ thành tích của nhân viên kinh doanh do cá nhân này quản lý

d) Giám đốc kinh doanh

Lương Giám đốc kinh doanh = Tiền lương cứng : 24 ngày công * số ngày làm thực tế + hoa hồng bán hàng cá nhân (30%)+ 3% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Phòng Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này + 6% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các Trưởng Nhóm Kinh doanh được cá nhân này quản lý và thành tích bán của nhóm này + 10% HHKL Trên toàn bộ thành tích bán của các NVKD được cá nhân này quản lý.

- Lương cứng giám đốc kinh doanh là 15.000.000 đồng
 - Hoa hồng cá nhân sẽ nhận 30% doanh thu tháng
- Trường hợp giám đốc trong tháng không được chỉ tiêu nào thì không nhận hoa hồng cá nhân còn lại nhận được tất cả hoa hồng khối lượng mà cá nhân quản lý.

2.4.3. Tiền lương thực lãnh

Lương cứng:

Cấp bậc	Lương cứng (VNĐ)
NVKD	5.000.000
Trưởng Nhóm KD	7.000.000
Trưởng Phòng KD	10.000.000
Giám Đốc KD	15.000.000

Hình 2.2: Lương cứng cho từng bộ phận kinh doanh

(Nguồn: Công ty TNHH Tư vấn - Thương mại Khánh Linh- CN Đà Nẵng)

- Mức lương: Là tiền theo quy tắc được ký trong Hợp đồng lao động
- * Các khoản trích theo lương

- + Tiền bảo hiểm xã hội trích từ lương của nhân viên = Mức lương cứng * 8%
- + Tiền bảo hiểm y tế trích từ lương nhân viên = Mức lương cứng * 1.5%
- + Tiền bảo hiểm thất nghiệp trích từ lương của nhân viên = Mức lương cứng * 1%

Tiền lương còn được lãnh = Tiền lương tháng - Các khoản khấu trừ

***Ví dụ:** Tiền lương của trưởng nhóm kinh doanh (Chị Vũ) được tính trong tháng 9 năm 2024 như sau:*

Tiền lương cứng = 7.000.000 đồng

Các khoản tính theo lương là:

BHYT= 1.5%* 7.000.000=105.000 đồng

BHXH= 8%*7.000.000= 560.000 đồng

BHThất nghiệp=1%*7.000.000=70.000 đồng

Tổng thu nhập cá nhân = 54.166.700 x 24% =13.000.008 đồng

(Là tất cả các hợp đồng trong tháng 9 chị Vũ đã kí kết được)

Tổng doanh thu = 207.951.000 x 4% (hoa hồng)= 8.318.068 đồng

(207.951.000 là tổng doanh thu của 6 nhân viên kinh doanh do chị Vũ quản lý)

Như vậy tổng tiền lương thực tế chị Vũ nhận được là:

Lương chưa khấu trừ = (7.000.000 x 24) : 24 + (13.000.008 + 8.318.068)
= 28.318.076 đồng

Lương đã khấu trừ = 28.318.076 - (105.000 + 560.000 + 70.000)
= 27.583.076 đồng

***Ví dụ:** Tiền lương của nhân viên kinh doanh (Chị Trúc) được tính trong tháng 9 năm 2024 như sau:*

Tiền lương cứng = 5.000.000 đồng

Các khoản tính theo lương là:

BHYT= 1.5%* 5.000.000=75.000đồng

BHXH= 8%*5.000.000= 400.000 đồng

BHThất nghiệp=1%*5.000.000=50.000 đồng

Tổng thu nhập cá nhân = 39.857.000 * 20% (hoa hồng)= 7.971.400 đồng

(Là tất cả các hợp đồng trong tháng 9 Chị Trúc kí kết được)

Như vậy tổng tiền lương thực tế chị Trúc nhận được là:

Lương chưa khấu trừ =(5.000.000 x 24) : 24 + (7.971.400) = 12.971.400 đồng

Lương đã khấu trừ = 12.971.400 - (75.000 + 400.000 + 50.000) = 12.446.400

đồng

2.4.4. Thời gian và cách thức trả lương

Công ty hiện đang áp dụng chính sách chi trả lương với chu kỳ cố định vào ngày 25 của tháng kế tiếp, nghĩa là tiền lương của nhân viên trong tháng này sẽ được thanh toán vào ngày 25 của tháng sau.

Nếu ngày trả lương (ngày 25 hàng tháng) rơi vào các ngày nghỉ lễ, Tết theo quy định của Nhà nước, công ty sẽ tiến hành chi trả lương sớm hơn, vào ngày làm việc gần nhất trước kỳ nghỉ. Chính sách này nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, giúp nhân viên có thể chủ động tài chính để chuẩn bị cho các hoạt động cá nhân, gia đình trong dịp lễ.

Hình thức thanh toán được thực hiện thông qua chuyển khoản ngân hàng, mỗi nhân viên sẽ đăng ký một tài khoản tại ngân hàng ACB để công ty thực hiện việc chuyển lương một cách nhanh chóng và an toàn. Việc chi trả qua ngân hàng không chỉ đảm bảo tính minh bạch, chuyên nghiệp mà còn giảm thiểu rủi ro trong quá trình thanh toán.

2.4.5. Khảo sát nhân viên trong doanh nghiệp

Đã tiến hành khảo sát các nhân viên trong bộ phận kinh doanh của công ty (Giám đốc kinh doanh, Trưởng phòng kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh và nhân viên kinh doanh) với mục đích nghiên cứu là tìm hiểu về mức độ đánh giá sự hài lòng và mong muốn của họ về chính sách lương tại công ty để kịp thời hoàn thiện hơn và đề ra giải pháp

2.4.5.1. Mô tả khảo sát

- Đối tượng: Toàn bộ nhân viên phòng kinh doanh gồm Giám đốc kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh, Trưởng nhóm kinh doanh, Nhân viên kinh doanh
- Phương pháp khảo sát: qua google form
- Nội dung: Mức độ hài lòng về hình thức tính lương, thời gian trả lương và cách thức trả lương

Link khảo sát:

https://docs.google.com/forms/d/1SCSutPLNOVjGBDfvSUG__F0CFx0PIAntnRAOMTMduoA/edit#responses

2.4.5.2. Kết quả khảo sát

- Mọi người có tham gia đầy đủ, đã khảo sát và đưa ra ý kiến. Vì đây là các anh

chị em quen trong quá trình thực tập tại công ty.

- Số người tham gia: 20 người

Bảng câu hỏi

KHẢO SÁT CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CỦA NHÂN VIÊN KINH DOANH TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH - CHI NHÁNH ĐÀ NẴNG

Kính chào Anh/chị, Tôi tên là Nguyễn Thị Thúy. Sinh viên Khoa Kinh Tế, Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng. Hiện tại tôi đang nghiên cứu về chính sách tiền lương của nhân viên kinh doanh tại công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh.

Kính mong Anh/chị dành thời gian đánh giá chính sách bằng cách trả lời các câu hỏi trong bảng khảo sát dưới đây. Thông tin thu thập được chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ của quý Anh/chị!

Mọi thông tin xin liên hệ: Nguyễn Thị Thúy

Email: thuy_2154030050@dau.edu.vn

Biểu thị câu hỏi bắt buộc

A. Thông tin cá nhân

1. Giới tính *

- Nam

- Nữ

2. Độ tuổi *

- Dưới 25

- Từ 25 - 35 tuổi

- Từ 36 - 45 tuổi

- Trên 45 tuổi

3. Kinh nghiệm làm việc *

- Dưới 1 năm

- Từ 1 năm đến 3 năm

- Trên 3 năm

4. Vị trí công việc hiện tại *

- Giám đốc kinh doanh

- Trưởng phòng kinh doanh

- Trưởng nhóm kinh doanh

- Nhân viên kinh doanh

B. Mức lương

1. Mức lương hiện tại của bạn là bao nhiêu? *

- Dưới 5 triệu
- Từ 5 triệu - 10 triệu
- Từ 11 triệu - 15 triệu
- Trên 15 triệu

2. Bạn đã nhận được những khoản lợi ích nào? *

- Thưởng doanh số
- Phụ cấp xăng xe
- Phụ cấp điện thoại
- Bảo hiểm sức khỏe
- Bảo hiểm xã hội

Mục khác:

C. Sự hài lòng về chính sách lương

Anh/Chị vui lòng đánh giá mức độ hài lòng của mình theo thang điểm từ 1 đến 5 như sau:

1 - Rất không hài lòng 2 - Không hài lòng 3 - Bình thường 4 - Hài lòng 5 - Rất hài lòng

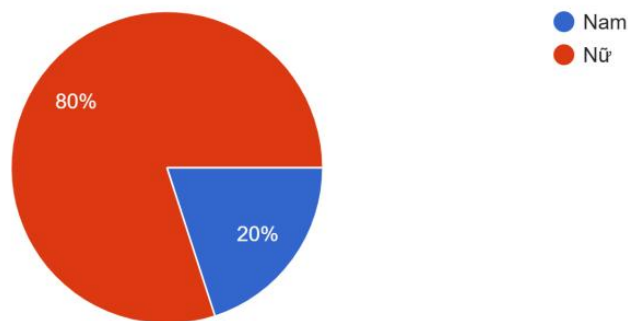
	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
Bạn có hài lòng về mức lương cơ bản của mình không?					
Bạn có hài lòng về cách tính lương kinh doanh của công ty không?					
Bạn có hài lòng về thời gian trả lương					

không					
Bạn có hài lòng về hình thức trả lương không?					
Bạn đánh giá mức độ hài lòng về tổng thu nhập của mình như thế nào?					

a) Thông tin nhân khẩu

1. Giới tính

20 câu trả lời



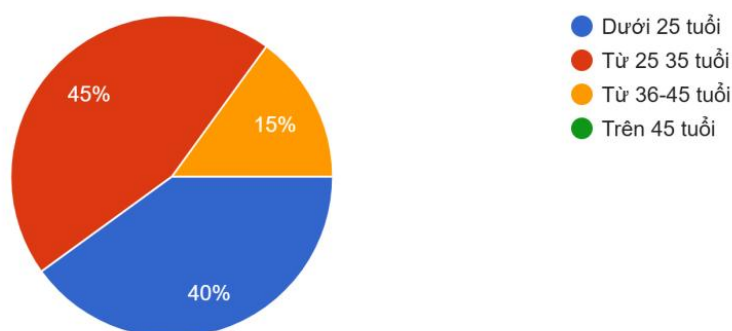
Hình 2.3. Biểu đồ giới tính

* Nhận xét

Lực lượng lao động tại công ty hiện nay chủ yếu là nữ giới, chiếm tới 80% trong tổng số người khảo sát. Nam giới chỉ chiếm 20%. Điều này cho thấy cơ cấu nhân sự nghiêng mạnh về lao động nữ, có thể phản ánh tính chất công việc phù hợp với nữ hoặc văn hóa doanh nghiệp thân thiện với lao động nữ.

2. Độ tuổi

20 câu trả lời



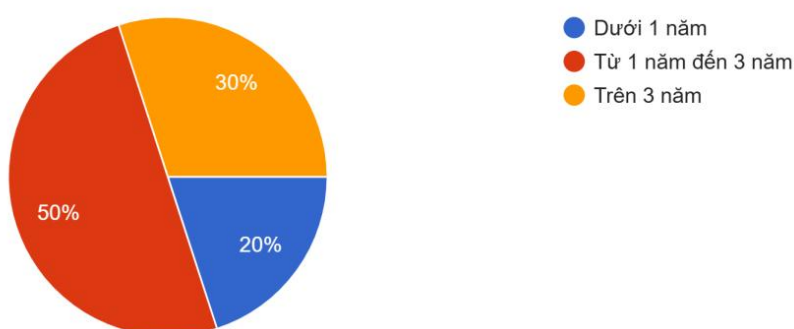
Hình 2.4. Biểu đồ Độ tuổi

* Nhận xét

Nhóm tuổi phổ biến nhất là từ 25 đến 35 tuổi (chiếm 45%), tiếp theo là nhóm dưới 25 tuổi (40%). Điều này cho thấy lực lượng lao động tại công ty còn khá trẻ. Chỉ có 15% nhân viên trong độ tuổi từ 36 đến 45, và không có ai trên 45 tuổi. Môi trường làm việc vì thế có thể năng động, dễ thích nghi với cái mới, nhưng cũng có thể thiếu kinh nghiệm quản lý lâu năm.

3. Kinh nghiệm làm việc

20 câu trả lời

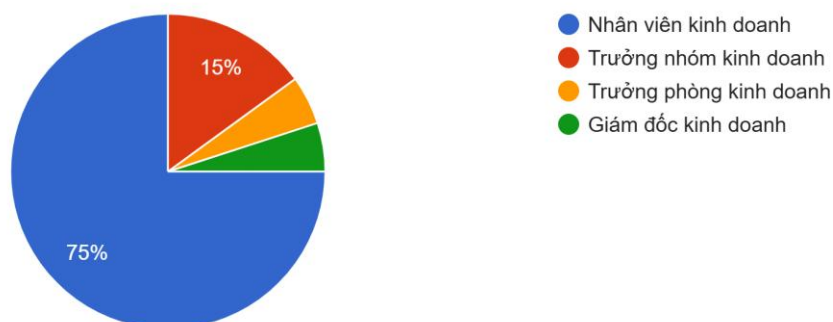


Hình 2.5.. Biểu đồ kinh nghiệm làm việc

* Nhận xét

50% người khảo sát có từ 1 đến 3 năm kinh nghiệm, 30% có trên 3 năm và chỉ 20% có dưới 1 năm. Như vậy, đội ngũ nhân sự có trình độ và kinh nghiệm ở mức trung bình, phần lớn đã có thời gian làm việc ổn định và có thể đảm nhận công việc độc lập.

4. Vị trí công việc hiện tại
20 câu trả lời

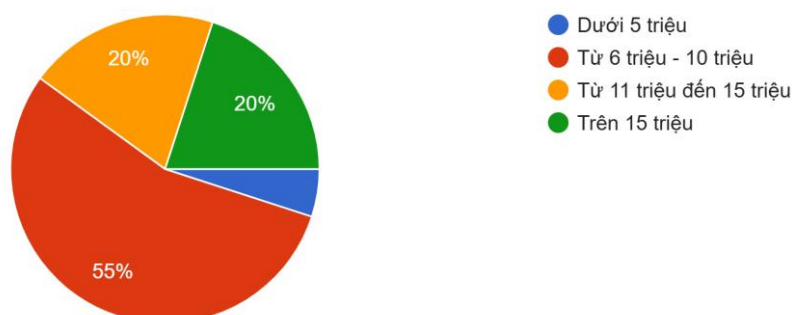


Hình 2.6. Biểu đồ công việc hiện tại

*** Nhận xét**

Đại đa số người tham gia khảo sát đang giữ vị trí Nhân viên kinh doanh (75%), còn lại là các vị trí quản lý cấp nhóm trở lên như Trưởng nhóm (15%), Trưởng phòng và Giám đốc chiếm tỷ lệ rất nhỏ (mỗi nhóm chỉ khoảng 5%). Điều này phản ánh mô hình tổ chức của công ty có cấu trúc tháp khá rõ, với số lượng cấp dưới nhiều hơn rất nhiều so với cấp quản lý.

5. Mức lương hiện tại của bạn là bao nhiêu?
20 câu trả lời



Hình 2.7. Biểu đồ mức lương hiện tại

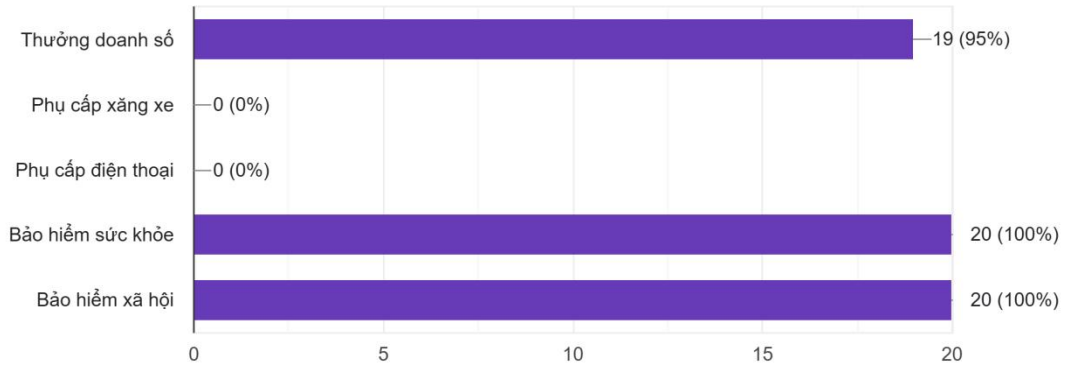
*** Nhận xét**

Mức lương phổ biến nhất nằm trong khoảng từ 6 đến 10 triệu đồng (chiếm 55%). Các mức lương cao hơn từ 11 đến 15 triệu và trên 15 triệu đều chiếm 20%. Chỉ 5% nhân sự nhận dưới 5 triệu. Điều này cho thấy mức thu nhập của nhân viên chủ yếu nằm ở mức trung bình, phù hợp với độ tuổi và kinh nghiệm đã nêu.

b) Các khoản lợi ích nhận được

6. Bạn đã nhận được những khoản lợi ích nào?

20 câu trả lời



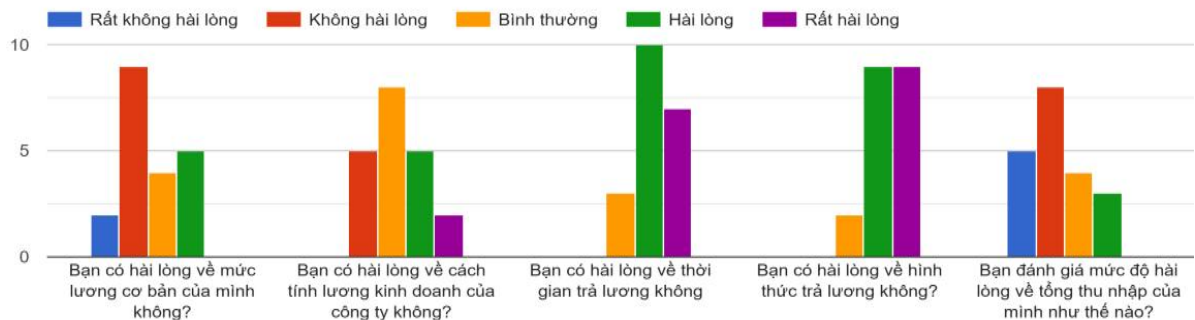
Hình 2.8. Biểu đồ những khoản lợi ích

* Nhận xét

Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh hiện đang thực hiện tốt các chính sách phúc lợi bắt buộc như bảo hiểm xã hội và bảo hiểm sức khỏe, với 100% nhân viên xác nhận được hưởng. Ngoài ra, 95% nhân viên cho biết có nhận thưởng doanh số, cho thấy công ty có cơ chế khuyến khích hiệu quả công việc. Tuy nhiên, chưa có nhân viên nào nhận được phụ cấp xăng xe hay điện thoại – những hỗ trợ thiết thực cho vị trí kinh doanh. Điều này cho thấy công ty cần bổ sung thêm các khoản phụ cấp để nâng cao sự hài lòng và gắn bó của nhân viên.

c) Sự hài lòng về chính sách lương

C. Sự hài lòng với công việc và động lực: Anh/Chị vui lòng đánh giá mức độ hài lòng của mình theo thang điểm từ 1 đến 5 như sau: 1 - Rất không hài lòng 2 - Không hài lòng 3 - Bình thường 4 - Hài lòng 5 - Rất hài lòng



Hình 2.9. Biểu đồ mức độ hài lòng

Bảng thống kê

Đvt: câu trả lời

		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
Câu 1 Bạn có hài lòng về mức lương cơ bản của mình không?	Giám Đốc				1	
	Trưởng phòng				1	
	Trưởng nhóm		1		2	
	Nhân viên	2	8	4	1	
Câu 2 Bạn có hài lòng về cách tính lương kinh doanh của công ty không?	Giám Đốc					1
	Trưởng phòng				1	
	Trưởng nhóm			1	2	
	Nhân viên		5	8	1	1
Câu 3 Bạn có hài lòng về thời gian trả lương không ?	Giám Đốc					1
	Trưởng phòng					1
	Trưởng nhóm			1		2
	Nhân viên			2	10	3
Câu 4 Bạn có hài lòng về hình thức trả lương không?	Giám Đốc					1
	Trưởng phòng					1
	Trưởng nhóm					3
	Nhân viên			2	9	4
Câu 5 Bạn đánh giá mức độ hài lòng về tổng thu nhập của mình như thế nào?	Giám Đốc				1	
	Trưởng phòng				1	
	Trưởng nhóm		1	1	1	
	Nhân viên	5	7	3		

Qua khảo sát mức độ hài lòng tại bộ phận kinh doanh của Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh, kết quả cho thấy phần lớn nhân viên chưa hài lòng với mức lương cơ bản hiện tại, tỷ lệ đánh giá "không hài lòng" và "rất không hài lòng" chiếm tỷ lệ cao.

Đối với cách tính lương kinh doanh, đa số nhân viên cho rằng mức không hài lòng và bình thường, phản ánh mong muốn được cải thiện tính minh bạch và công bằng trong phương pháp tính lương.

Về thời gian trả lương, phần lớn nhân viên đánh giá cao sự đúng hạn, cho thấy công ty đã thực hiện tốt việc đảm bảo tài chính ổn định cho người lao động. Hình thức trả lương qua tài khoản ngân hàng cũng được đánh giá là thuận tiện, dễ dàng, mặc dù vẫn có một số ít mong muốn có thêm sự linh hoạt hơn trong lựa chọn ngân hàng.

Đối với tổng thu nhập, nhiều nhân viên vẫn chưa hài lòng, cho thấy ngoài lương cơ bản, các khoản thưởng và phụ cấp hiện tại chưa thực sự tạo động lực mạnh mẽ.

Qua kết quả khảo sát, có thể thấy rằng Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh có thể nhận định rằng bộ phận kinh doanh mong muốn có sự cải thiện về mặt lương cứng, minh bạch trong cách tính lương, đồng thời công ty cần xem xét rút ngắn thời gian trả lương và xây dựng chính sách đảm bảo thu nhập tối thiểu để tạo sự ổn định và gắn bó lâu dài cho nhân viên.

2.5.Đánh giá chung về chính sách Lương tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh

2.5.1. Những kết quả đạt được

- Cơ chế trả hoa hồng theo chỉ tiêu (Cc) tại Công ty được xây dựng một cách bài bản, đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy tinh thần thi đua và nâng cao năng suất làm việc của toàn bộ đội ngũ nhân viên. Việc gắn kết quyền lợi thu nhập với hiệu suất cá nhân thông qua các mốc chỉ tiêu cụ thể như 2Cc, 10Cc, 15Cc... đã tạo động lực rõ ràng, giúp mỗi nhân viên xác định được mục tiêu phấn đấu và có định hướng phát triển nghề nghiệp lâu dài trong công ty.

- Tỷ lệ hoa hồng được phân chia theo từng cấp bậc từ nhân viên đến giám đốc một cách minh bạch và công bằng, thể hiện sự ghi nhận đúng mức vai trò, trách nhiệm cũng như đóng góp của từng vị trí trong hệ thống tổ chức. Cách phân chia này không chỉ phản ánh sự công bằng trong thu nhập mà còn khuyến khích tinh thần lãnh đạo và phát triển đội nhóm.

- Phương thức tính lương dựa trên số ngày công thực tế làm việc trong tháng giúp phản ánh sát thực hiệu quả làm việc của mỗi cá nhân, từ đó đảm bảo sự công bằng trong việc trả lương. Qua đó, việc chi trả lương qua tài khoản ngân hàng – cụ thể là ngân hàng ACB – vào ngày 25 hàng tháng góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp, giảm thiểu sai sót và tăng độ tin cậy trong quá trình thanh toán thu nhập.

- Cách tính các khoản trích từ lương và các khoản khấu trừ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... giúp nhân viên dễ dàng theo dõi, kiểm soát và tự tính thu nhập của mình mỗi tháng. Nhờ đó, nhân viên không chỉ yên tâm về quyền lợi mà còn chủ động hơn trong việc lập kế hoạch tài chính cá nhân cũng như định hướng phát triển nghề nghiệp trong công ty.

2.5.2. Những tồn tại cần khắc phục

Qua quá trình tìm hiểu thực tế tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh, em nhận thấy chính sách lương hiện nay còn thiếu một số yếu tố hỗ trợ thiết thực đối với bộ phận kinh doanh. Nhân viên kinh doanh thường xuyên phải đi lại gặp khách hàng, sử dụng điện thoại để liên hệ và duy trì các mối quan hệ công việc, nhưng hiện tại công ty chưa có chính sách trợ cấp cụ thể cho những chi phí này. Điều này khiến người lao động phải tự chi trả, làm giảm thu nhập thực nhận so với công sức bỏ ra. Bên cạnh đó, việc chưa có khoản hỗ trợ như tiền xăng xe, điện thoại hoặc công tác phí có thể khiến nhân viên cảm thấy chưa được quan tâm đúng mức. Do đó, việc xem xét bổ sung các khoản trợ cấp phù hợp là cần thiết để tạo điều kiện làm việc tốt hơn cho nhân viên, đồng thời nâng cao hiệu suất và chất lượng công việc.

- Chính sách trả lương cố định vào ngày 25 của tháng kế tiếp là nhân viên phải chờ tới 25 ngày sau khi kết thúc tháng làm việc mới nhận được thu nhập. Khoảng thời gian chờ gần một tháng này là khá dài và dễ gây khó khăn cho nhân viên trong việc chi tiêu, thanh toán các khoản cố định hàng tháng. Dẫn đến tâm lý không hài lòng, giảm động lực làm việc và có thể ảnh hưởng đến sự ổn định tài chính cá nhân của nhân viên. Nếu tình trạng này kéo dài, công ty có nguy cơ mất đi những nhân sự tốt do họ tìm kiếm môi trường làm việc có chính sách chi trả linh hoạt và kịp thời hơn.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH LƯƠNG CHO BỘ PHẬN KINH DOANH TẠI CÔNG TY TƯ VẤN THƯƠNG MẠI KHÁNH LINH

3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của công ty Tư vấn Thương mại Khánh Linh

Hiện tại, Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh đã có mặt tại hơn 16 tỉnh thành trên toàn quốc và đang tiếp tục mở rộng sự hiện diện tại nhiều khu vực tiềm năng khác. Việc phát triển mạng lưới chi nhánh không chỉ giúp công ty phục vụ khách hàng tốt hơn mà còn mở ra cơ hội khai thác thị trường mới, tăng độ phủ thương hiệu và tạo lợi thế cạnh tranh trong ngành.

Trong quá trình phát triển, công ty xác định nguồn nhân lực là yếu tố then chốt, đặc biệt là ở các bộ phận chủ lực như kinh doanh và kế toán. Do đó, Khánh Linh đang tập trung tuyển dụng, đào tạo và phát triển đội ngũ nhân sự có chuyên môn cao, tư duy hiện đại, góp phần nâng cao hiệu quả vận hành và khả năng đáp ứng nhanh nhạy trước nhu cầu của khách hàng.

Song song với đó, công ty chú trọng đầu tư vào việc cải tiến quy trình làm việc và nâng cao chất lượng dịch vụ. Việc chuẩn hóa và tối ưu hóa quy trình giúp tăng hiệu suất công việc, giảm thiểu sai sót, tạo điều kiện để nhân viên tập trung vào việc mang lại trải nghiệm tốt nhất cho khách hàng.

Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và đa dạng của thị trường, công ty đặt trọng tâm vào nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Điều này được thực hiện thông qua đầu tư vào công nghệ hiện đại, phát triển sản phẩm mới phù hợp với xu hướng tiêu dùng và đặc biệt là lắng nghe – phản hồi kịp thời các góp ý từ khách hàng nhằm không ngừng hoàn thiện.

3.1.2. Định hướng của công ty về công tác lương

Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh xác định chính sách tiền lương là một trong những công cụ quản trị nhân sự quan trọng, góp phần tạo động lực, giữ chân nhân viên và nâng cao hiệu quả làm việc.

Trong thời gian tới, công ty hướng đến xây dựng một hệ thống tiền lương minh bạch, công bằng và gắn chặt với hiệu suất làm việc thực tế. Cơ chế trả lương sẽ tiếp tục được cải tiến theo hướng linh hoạt hơn, phản ánh đúng năng lực, trách nhiệm và

mức độ đóng góp của từng vị trí.

Bên cạnh đó, công ty đang xem xét điều chỉnh cơ cấu tiền lương nhằm đảm bảo quyền lợi lâu dài cho người lao động, trong đó có việc từng bước nâng tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội theo thu nhập thực tế thay vì chỉ dựa trên mức lương cứng. Việc trả lương cũng sẽ được rút ngắn thời gian thanh toán, tiến tới chi trả sớm hơn trong tháng để hỗ trợ nhân viên quản lý tài chính cá nhân tốt hơn.

Công ty cũng chú trọng đến việc xây dựng các chính sách khen thưởng, phụ cấp và phúc lợi bổ sung, đảm bảo hệ thống đãi ngộ toàn diện và phù hợp với thực tế phát triển của công ty. Mục tiêu dài hạn là tạo ra một môi trường làm việc mà ở đó tiền lương và các quyền lợi tài chính trở thành yếu tố thúc đẩy sự gắn bó, sáng tạo và phát triển bền vững của đội ngũ nhân sự.

3.2. Các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách lương cho bộ phận kinh doanh tại Công ty Tư vấn Thương mại Khánh Linh

3.2.1. Bổ sung thêm các khoản trợ cấp

Việc bổ sung các khoản trợ cấp cho bộ phận kinh doanh tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh có thể dựa trên nhiều căn cứ thực tiễn và hợp pháp. Trước tiên, đặc thù công việc của nhân viên kinh doanh là phải thường xuyên gặp gỡ khách hàng, di chuyển nhiều và sử dụng điện thoại phục vụ công việc, từ đó phát sinh các chi phí cá nhân đáng kể. Vì vậy, việc hỗ trợ một phần chi phí qua các khoản trợ cấp như xăng xe, điện thoại, ăn trưa hay công tác phí là cần thiết để chia sẻ gánh nặng tài chính và tạo điều kiện cho nhân viên làm việc hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, việc bổ sung trợ cấp cũng là cách để công ty nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường lao động, thu hút và giữ chân nhân sự chất lượng. Đây cũng là hình thức gia tăng thu nhập cho người lao động một cách linh hoạt, không làm tăng gánh nặng đóng bảo hiểm cho doanh nghiệp.

Việc bổ sung các khoản trợ cấp như phụ cấp xăng xe, điện thoại hoặc hỗ trợ ăn trưa cho nhân viên kinh doanh là rất cần thiết. Theo khảo sát nội bộ, 0% nhân viên nhận được hỗ trợ xăng xe và điện thoại, trong khi 100% phải sử dụng các phương tiện và thiết bị cá nhân để phục vụ công việc.

Dưới đây là 2 công ty cùng ngành trên địa bàn TP Đà Nẵng có hỗ trợ các trợ cấp:

Công ty Cổ phần ISOQ

   Công ty Cổ phần ISOQ Việt Nam thông báo tuyển dụng:

***Nhân viên kinh doanh: Số lượng 05 nhân viên

 **Mô tả công việc**

- ✖ Tiếp nhận thông tin khách hàng từ Công ty (Data sẵn có);
- ✖ Tìm kiếm thông tin khách hàng bổ sung Data mới;
- ✖ Tìm hiểu, nghiên cứu về các dịch vụ của công ty để giới thiệu, tư vấn và giải đáp thắc mắc cho khách hàng
- ✖ Đàm phán, thương lượng với khách hàng về giá cả, nội dung hợp đồng và hỗ trợ khách hàng ký kết hợp đồng.
- ✖ Phối hợp với các phòng ban cung cấp dịch vụ đến khách hàng và chăm sóc khách hàng sau khi bán hàng.
- ✖ Thực hiện các công việc khác theo phân công của cấp trên
- ✖ Địa điểm làm việc: Hà Nội, Đà Nẵng, Hồ Chí Minh

 **Yêu cầu:**

- ✔ Tốt nghiệp cao đẳng trở lên
- ✔ Độ tuổi: 22 – 30 tuổi.
- ✔ Sử dụng thành thạo vi tính văn phòng như MS excel, MS words...
- ✔ Có kỹ năng giao tiếp tốt, nhanh nhẹn, hoạt bát
- ✔ Có tinh thần trách nhiệm, cẩn thận, tỉ mỉ trong công việc
- ✔ Có thái độ tích cực và vui vẻ với đồng nghiệp, có tinh thần cầu tiến trong công việc.

 **Quyền lợi:**

- ★ Mức thu nhập gồm:
- + Lương Cơ bản (theo quy định nhà nước và được xem xét tăng định kỳ
- + Thưởng hoa hồng kinh doanh theo tháng, quý, năm: 10 – 16%  h
- + Phụ cấp xăng xe, ăn uống, điện thoại
- + Thưởng theo kết quả công việc, thưởng ngày lễ tết,...
- ★ Mức thu nhập sau 3 tháng trở lên có thể đạt 7 – 20 triệu đồng
- ★ Hưởng phúc lợi ngày sinh nhật, các ngày lễ: 2/9, 30/04, 1/5, 1/6, 1/1... theo quy định của công ty, thưởng tháng lương thứ 13, được tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí, du lịch định kỳ của công ty.
- ★ Thời gian làm việc: từ thứ 2 – sáng thứ 7 (Được nghỉ Chiều thứ 7 và ngày Chủ nhật)
- ★ Được tham gia các khoá đào tạo về nghiệp vụ, kỹ năng chăm sóc khách hàng
- ★ Đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ theo quy định của Luật Lao động
- ★ Môi trường làm việc năng động, có đào tạo định hướng và hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhân viên phát huy năng lực cá nhân.

 **Hồ sơ xin việc:**

- ✔ Bản sao CCCD
- ✔ Sơ yếu lý lịch
- ✔ Bản sao bằng cấp, giấy tờ khác (nếu có).
- ✔ Bảng mô tả kinh nghiệm

 **Nộp hồ sơ:**

 Email: info@isoq.vn

 Hoặc nộp hồ sơ qua: 0348.752.445 (zalo)

 Hoặc trực tiếp nộp hồ sơ tại: 04 Đông Thanh 3, Phường Hoà Phát, Quận Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng.

Công ty TNHH Kiểm Toán và tư vấn Bình An

CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN VÀ TƯ VẤN BÌNH AN TUYỂN DỤNG VỊ TRÍ TUYỂN DỤNG: KẾ TOÁN DỊCH VỤ

Quyền lợi:

- Lương cơ bản+ trợ cấp + hoa hồng + thưởng: Thu nhập trên 8 triệu
- Được tham gia BHXH theo quy định hiện hành.
- Môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, nhiệt tình, hài hòa vui vẻ.
- Nghỉ lễ, tết theo quy định, Phụ cấp ăn trưa, xăng xe (nếu có)
- Thời gian làm việc: Từ thứ 2 đến trưa thứ 7 (Từ 8h-12h và chiều 13h30-17h30, nghỉ trưa 1,5 tiếng)

Mô tả công việc:

- Lập kế hoạch với khách hàng về việc cung cấp chứng từ, hồ sơ kế toán;
- Thu thập chứng từ, hồ sơ kế toán từ khách hàng. Kiểm tra để ra các báo cáo tư vấn về chứng từ, hồ sơ kế toán;
- Thực hiện nộp các loại thuế đã kê khai đúng hạn, các công việc liên quan mua hóa đơn GTGT, phát hành hóa đơn GTGT;

Việc bổ sung các khoản trợ cấp như phụ cấp xăng xe, điện thoại, công tác phí hoặc hỗ trợ ăn trưa mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho người lao động, đặc biệt là bộ phận kinh doanh – những người thường xuyên phải di chuyển, liên hệ với khách hàng và phát sinh nhiều chi phí phục vụ công việc.

Thứ nhất, các khoản hỗ trợ này giúp giảm bớt gánh nặng tài chính cá nhân, qua đó làm tăng thu nhập thực tế hàng tháng của nhân viên.

Thứ hai, việc chi trả trợ cấp thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến điều kiện làm việc và đời sống nhân viên, từ đó tạo ra động lực, tăng sự hài lòng và gắn bó lâu dài với công ty.

Ngoài ra, khi người lao động cảm thấy được hỗ trợ và an tâm hơn về mặt tài chính, họ sẽ tập trung tốt hơn vào công việc, nâng cao hiệu suất và hiệu quả kinh doanh. Do đó, việc triển khai các khoản phụ cấp thiết thực là một giải pháp hợp lý, vừa hỗ trợ nhân viên, vừa mang lại giá trị bền vững cho doanh nghiệp.

Việc bổ sung thêm các khoản trợ cấp như xăng xe, điện thoại cho bộ phận kinh doanh sẽ làm tăng chi phí hàng tháng của doanh nghiệp. Cụ thể, nếu mỗi nhân viên kinh doanh được hỗ trợ từ 300.000 đến 800.000 đồng/tháng cho các khoản này, thì với quy mô nhân sự lớn, tổng chi phí doanh nghiệp phải chi thêm có thể lên đến hàng chục triệu đồng mỗi tháng. Tuy nhiên, để quản lý hiệu quả và tối ưu chi phí, doanh nghiệp có thể áp dụng hình thức phụ cấp theo mức độ hoạt động thực tế (ví dụ: đi thị trường có báo cáo xác nhận, điện thoại sử dụng phục vụ công việc được kê khai hợp lý) thay vì chi cố định.

Cách làm này không chỉ giúp doanh nghiệp kiểm soát ngân sách tốt hơn mà còn tăng động lực cho nhân viên kinh doanh, góp phần nâng cao hiệu suất bán hàng, giữ chân người giỏi và cải thiện hình ảnh doanh nghiệp trên thị trường tuyển dụng.

3.2.2. Khắc phục việc giữ lương nhân viên đến ngày 25 tháng sau mới trả

Hiện nay, công ty đang áp dụng chính sách trả lương vào ngày 25 của tháng kế tiếp, dẫn đến khoảng thời gian chờ gần một tháng sau khi kết thúc tháng làm việc, gây không ít khó khăn cho nhân viên trong việc chi tiêu và thanh toán các khoản cố định hàng tháng. Do đó, công ty nên cân nhắc điều chỉnh thời gian trả lương sớm hơn, cụ thể là vào khoảng ngày 10 hàng tháng. Việc rút ngắn thời gian chi trả này sẽ giúp người lao động chủ động hơn trong việc quản lý tài chính cá nhân, giảm áp lực chi tiêu và từ đó tạo tâm lý ổn định, tăng sự hài lòng cũng như hiệu quả làm việc. Đồng thời, chính sách này cũng thể hiện sự linh hoạt và quan tâm của công ty đến đời sống thực tế của người lao động, góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực và gắn bó lâu dài.

Việc phải trì hoãn thu nhập tới gần cuối tháng khiến nhiều nhân viên gặp khó khăn trong việc chi trả các khoản chi tiêu cố định hàng tháng như tiền thuê nhà, tiền điện nước, học phí cho con, thực phẩm và các chi phí sinh hoạt thiết yếu khác. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng cuộc sống của nhân viên, đặc biệt là những người có hoàn cảnh tài chính eo hẹp hoặc mới vào làm, chưa có nguồn dự trữ ổn định. Áp lực tài chính kéo dài còn có thể dẫn đến tâm lý căng thẳng, giảm hiệu quả làm việc, thậm chí làm tăng nguy cơ nghỉ việc sớm do không đủ khả năng duy trì cuộc sống cá nhân trong thời gian chờ lương.

Việc công ty trả lương vào ngày 10 thay vì ngày 25 mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho người lao động. Trước hết, người lao động sẽ không phải chờ đợi quá lâu sau

khi kết thúc tháng làm việc để nhận thu nhập, từ đó giúp họ dễ dàng hơn trong việc lên kế hoạch chi tiêu, thanh toán các khoản cố định như tiền thuê nhà, học phí, điện nước... đúng hạn.

Thứ hai, việc nhận lương sớm giúp giảm bớt áp lực tài chính, nhất là trong thời kỳ vật giá tăng cao, từ đó tạo tâm lý ổn định và thoải mái hơn trong công việc. Cuối cùng, sự thay đổi này thể hiện sự quan tâm và linh hoạt của doanh nghiệp đối với đời sống người lao động, góp phần nâng cao sự hài lòng, gắn bó và năng suất làm việc.

Việc điều chỉnh thời điểm trả lương từ ngày 25 sang ngày 10 hàng tháng có thể giúp cải thiện đáng kể đời sống tài chính của người lao động, nhưng cũng đặt ra một số yêu cầu về thay đổi trong quản trị tài chính của doanh nghiệp. Chi phí phát sinh không nằm ở việc chi thêm tiền lương, mà chủ yếu là áp lực về dòng tiền khi doanh nghiệp phải tạm ứng hoặc xoay vòng vốn sớm hơn khoảng 15 ngày so với trước.

Để triển khai hiệu quả, doanh nghiệp có thể rút ngắn thời gian chốt công và xử lý bảng lương bằng cách ứng dụng phần mềm chấm công – tính lương tự động, đồng thời xây dựng kế hoạch dòng tiền cụ thể để đảm bảo đủ quỹ lương trước ngày 10 hàng tháng. Ngoài ra, có thể áp dụng thử nghiệm ở một số bộ phận trước khi triển khai toàn diện. Về lâu dài, chính sách trả lương sớm sẽ giúp tăng sự hài lòng, cải thiện tinh thần làm việc và khả năng giữ chân nhân sự, mang lại lợi ích ổn định và bền vững cho doanh nghiệp.

Việc điều chỉnh ngày trả lương từ 25 sang ngày 10 hàng tháng mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp. Thứ nhất, giúp cải thiện mức độ hài lòng và gắn bó của người lao động khi họ được nhận thu nhập sớm hơn, từ đó giảm áp lực tài chính cá nhân và tăng hiệu suất làm việc. Thứ hai, doanh nghiệp sẽ xây dựng được hình ảnh chuyên nghiệp, uy tín và quan tâm đến phúc lợi nhân viên – yếu tố quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân sự chất lượng cao. Thứ ba, quy trình quản lý tài chính – nhân sự sẽ trở nên khoa học hơn khi doanh nghiệp chủ động lên kế hoạch chi trả và kiểm soát dòng tiền một cách hiệu quả. Về lâu dài, đây là bước đi chiến lược giúp nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, chính sách tiền lương đóng vai trò thiết yếu trong việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh.

Qua quá trình nghiên cứu và khảo sát, em nhận thấy rằng mặc dù công ty đã xây dựng một cơ chế trả lương tương đối hợp lý và minh bạch, vẫn còn tồn tại một số vấn đề cần cải thiện.

Đầu tiên, việc thiếu các khoản phụ cấp thiết thực như xăng xe và điện thoại đã ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên, đặc biệt là trong bộ phận kinh doanh, nơi mà các chi phí này là không thể thiếu.

Thứ hai, thời gian trả lương vào ngày 25 hàng tháng gây khó khăn cho nhân viên trong việc quản lý tài chính cá nhân. Việc điều chỉnh thời gian này sớm hơn sẽ góp phần tạo điều kiện tốt hơn cho nhân viên và nâng cao tinh thần làm việc.

Các giải pháp đề xuất như bổ sung các khoản phụ cấp và rút ngắn thời gian trả lương không chỉ giúp cải thiện đời sống của nhân viên mà còn nâng cao sự gắn bó và hiệu suất làm việc. Để thực hiện hiệu quả các giải pháp này, công ty cần có sự điều chỉnh hợp lý trong quản lý tài chính và quy trình nhân sự.

Tóm lại, việc hoàn thiện chính sách tiền lương không chỉ là nhiệm vụ cấp bách mà còn là yếu tố quyết định đến sự phát triển bền vững của Công ty TNHH Tư vấn Thương mại Khánh Linh. Sự quan tâm đúng mức đến đời sống và nhu cầu của nhân viên sẽ góp phần xây dựng một môi trường làm việc tích cực, từ đó tạo ra động lực mạnh mẽ cho sự phát triển của công ty trong tương lai.

Em xin chân thành cảm ơn sự hỗ trợ và hướng dẫn từ các thầy cô, đặc biệt là cô Mai Thị Thảo Chi, cùng các anh chị tại công ty đã tạo điều kiện cho em trong suốt thời gian thực tập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ths. Nguyễn Văn Điềm - Pgs.Ts Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực, Hà Nội, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Pgs.Ts Trần Kim Dung (2018), Quản trị Nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Tài chính.
- Công ty TNHH tư vấn thương mại Khánh Linh, (2021), Chính sách kinh doanh.