

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



KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

**HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI CÔNG
NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: VÕ HOÀNG NHI

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030071

KHOÁ HỌC: 2021-2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

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



KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

**HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI CÔNG
NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Lê Thị Kim Ngân

Sinh viên thực hiện: Võ Hoàng Nhi

Mã số sinh viên: 2154030071

Khóa học: 2021 - 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

Đà Nẵng, ngày 06 tháng 05 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 : Võ Hoàng Nhi
- 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 ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN SẢN XUẤT
TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG”

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

4. Các bảng biểu

5. Ngày giao nhiệm vụ Khóa luận tốt nghiệp

- 10/02/2025

6. Ngày sinh viên phải hoàn thành Khóa luận

- 06/05/2025

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nhân sự là lực lượng sáng tạo to lớn quyết định đến sự thành công của doanh nghiệp. Bởi mọi hoạt động của doanh nghiệp đều do con người thực hiện, có thành công hay không, đạt hiệu quả cao như thế nào là do chính con người tạo ra. Nó chính là nguồn tài nguyên chính có giá trị lâu dài, là tiềm năng phát triển của mỗi doanh nghiệp. Do đó một doanh nghiệp muốn tăng lợi thế cạnh tranh của mình bằng cách sử dụng lao động của mình một cách hiệu quả, tận dụng kinh nghiệm của họ nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Quản trị nhân lực nhằm mục đích tuyển chọn những người có năng lực, cống hiến cho doanh nghiệp, quản lý hoạt động khen thưởng cũng như phát triển năng lực của họ.

Đãi ngộ là một công cụ đắc lực giúp nhà quản trị thu hút và gắn bó với doanh nghiệp, giúp nhà quản trị đạt được những mục tiêu của mình. Mỗi doanh nghiệp có một chế độ đãi ngộ khác nhau nhưng có cùng mục đích là tạo động lực làm việc cho NLĐ. Chính sách đãi ngộ dành cho NLĐ không chỉ là vấn đề về mặt vật chất như lương, thưởng,... mà nó còn bao gồm những vấn đề về mặt tinh thần như quản lý cấp cao cần tôn trọng, quan tâm, thăm hỏi nhân viên cấp dưới, trong cùng một môi trường làm việc thì cần phải có sự đoàn kết, tạo ra môi trường làm việc vui vẻ, năng động. Có như vậy thì NLĐ mới có động lực để làm việc hiệu quả và đặc biệt là sự trung thành của họ đối với Công ty. Vì thế, muốn giữ chân NLĐ, giúp họ có động lực và sẵn sàng cống hiến thì chính sách đãi ngộ là yếu tố cần thiết cho doanh nghiệp. Đầu ra chính của Công ty TNHH Đông Phương là xuất khẩu mặt hàng thủy sản đông lạnh. Vì vậy, công nhân tạo ra sản phẩm ở xưởng sản xuất là rất quan trọng bởi vì tạo ra sản phẩm đầu ra cho Công ty.

Qua thời gian thực tập tại Công ty TNHH Đông Phương, em nhận thấy đãi ngộ lao động của công ty cũng đã phát huy được ưu điểm của chính sách đãi ngộ nhưng vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Vì vậy, em nhận thức được tầm quan trọng của đãi ngộ lao động đối với sự tồn tại và phát triển của công ty nên em chọn đề tài: **“Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với công nhân sản xuất tại Công ty TNHH Đông Phương”**.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Tìm hiểu những cơ sở lý luận về chế độ đãi ngộ công nhân.
- Tìm hiểu chế độ đãi ngộ công nhân tại Công ty TNHH Đông Phương, từ đó đánh

giá những ưu điểm và hạn chế trong thực trạng này.

- Đề ra những giải pháp hoàn thiện chế độ đãi ngộ tài chính, phi tài chính giúp nhà lãnh đạo nhìn ra được vấn đề đang gặp phải và có chiến lược khắc phục phù hợp với Công ty.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với công nhân sản xuất tại nhà máy của Công ty TNHH Đông Phương

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi thời gian: Nghiên cứu đãi ngộ lao động trong 3 năm từ năm 2022 đến năm 2024.
- Phạm vi không gian: Công ty TNHH Đông Phương
- Nhân lực được nghiên cứu ở công ty bao gồm:
 - + Lao động gián tiếp: Nhân viên văn phòng
 - + Lao động trực tiếp: Công nhân lao động

4. Phương pháp nghiên cứu

Thông tin và số liệu thứ cấp: Số liệu thứ cấp được tập hợp từ các báo cáo hoạt động kinh doanh và báo cáo tài chính giai đoạn 2022 - 2024 dùng cho việc phân tích, đánh giá tình hình cơ bản của Công ty và liên quan đến nội dung nghiên cứu.

Đối với mục tiêu nghiên cứu các vấn đề có tính lý luận: Phương pháp tổng hợp được sử dụng để lựa chọn lý thuyết thích hợp về vấn đề nghiên cứu. Các cơ sở lý luận được tập hợp, lựa chọn từ các tài liệu tham khảo, giáo trình, sách, ...

Phương pháp phân tích tổng hợp được sử dụng để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến đãi ngộ lao động.

5. Kết cấu khóa luận

Ngoài phần mở đầu, danh mục bảng biểu, kết luận và tài liệu tham khảo thì bài luận được chia làm 3 phần:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp

- Chương 2: Thực trạng đãi ngộ nhân sự đối với công nhân sản xuất tại Công ty TNHH Đông Phương

- Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân sự đối với công nhân sản xuất tại Công ty TNHH Đông Phương

LỜI CẢM ƠN

Qua 4 năm là sinh viên chuyên ngành Quản trị kinh doanh của trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng, bản thân em đã học hỏi được nhiều kiến thức và kinh nghiệm để bước tiếp trong tương lai. Em xin cảm ơn các thầy (cô) khoa Kinh tế trong thời gian qua đã hỗ trợ và trau dồi những kiến thức bổ ích về chuyên ngành cũng như các kỹ năng, kinh nghiệm, từ đó em đúc kết và hoàn thiện cho bản thân.

Em xin chân thành cảm ơn cô Lê Thị Kim Ngân luôn nhiệt tình theo sát chỉ dẫn để em có thể hoàn thành bài khóa luận của mình.

Em xin chân thành cảm ơn ban lãnh đạo, các anh (chị) nhân viên của Công ty TNHH Đông Phương đã luôn hỗ trợ chia sẻ những thông tin hữu ích trong ngành và trong quá trình hoàn thành bài luận.

Dù đã cố gắng hoàn thiện bài nhưng bản thân còn hạn chế về kinh nghiệm thực tế nên không tránh khỏi những sai sót, mong được sự góp ý từ các thầy (cô) trong Hội đồng để bài luận này tốt hơn.

Cuối cùng em xin chúc các thầy (cô) và các anh (chị) trong Công ty luôn dồi dào sức khỏe và đạt thành công trong công việc.

Em xin chân thành cảm ơn !

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU

LỜI CẢM ƠN

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ TRONG DOANH

NGHIỆP1

1.1. Những vấn đề cơ bản về đãi ngộ nhân sự1

1.1.1. Khái niệm đãi ngộ1

1.1.2. Khái niệm quản trị nhân sự và đãi ngộ nhân sự.....1

1.1.3. Vai trò đãi ngộ người lao động6

1.2. Nội dung các hình thức đãi ngộ8

1.2.1. Đãi ngộ tài chính8

1.2.1.1. Đãi ngộ trực tiếp.....9

1.2.1.2. Đãi ngộ gián tiếp12

1.2.2. Đãi ngộ phi tài chính15

1.3. Các yêu cầu về chính sách đãi ngộ.....19

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách đãi ngộ nhân sự.....20

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN SẢN

XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG23

2.1. Tổng quan về công ty TNHH Đông Phương23

2.1.1. Thông tin chung về công ty TNHH Đông Phương23

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.....23

2.1.3. Tầm nhìn và sứ mệnh24

2.1.4. Cơ cấu tổ chức.....25

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương28

2.2.1. Môi trường vi mô28

2.2.2. Môi trường vĩ mô34

2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương.....	39
2.3.1. Cơ sở vật chất.....	39
2.3.2. Nguồn nhân lực	40
2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh.....	44
2.4. Thực trạng chính sách đãi ngộ nhân sự đối với công nhân sản xuất tại công ty TNHH Đông Phương.....	52
2.4.1. Thực trạng đãi ngộ tài chính	52
2.4.1.1. Đãi ngộ trực tiếp.....	52
2.4.1.2. Đãi ngộ gián tiếp	56
2.4.2. Thực trạng đãi ngộ phi tài chính	60
2.5. Đánh giá về thực trạng công tác đãi ngộ tại công ty TNHH Đông Phương.....	62
2.5.1. Ưu điểm	62
2.5.2. Hạn chế	63
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ THỰC TRẠNG ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG	65
3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp.....	65
3.1.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển chung của công ty trong thời gian tới..	65
3.1.2. Bài học kinh nghiệm từ một số doanh nghiệp khác	66
3.2. Các giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với công nhân sản xuất tại Công ty TNHH Đông Phương	67
3.2.1 Giải pháp liên quan đến đãi ngộ tài chính	67
3.2.2. Giải pháp liên quan đến đãi ngộ phi tài chính	73
3.3. Kiến nghị.....	76
3.3.1. Kiến nghị với Công ty	76
3.3.2. Kiến nghị với nhà nước	77
KẾT LUẬN	79

TÀI LIỆU THAM KHẢO.....80

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. 1 Cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Đông Phương	26
---	----

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG

Bảng 2. 1 So sánh đối thủ cạnh tranh	29
Bảng 2. 2 Tóm tắt một vài tiêu chí so sánh đối thủ cạnh tranh.....	32
Bảng 2. 3 Thông kê máy móc, thiết bị tại phân xưởng	39
Bảng 2. 4 Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo qua 3 năm từ 2022 - 2024	40
Bảng 2. 5 Cơ cấu lao động theo giới tính qua 3 năm từ 2022 - 2024	41
Bảng 2. 6 Cơ cấu lao động theo độ tuổi qua 3 năm từ 2022 – 2024	42
Bảng 2. 7 Cơ cấu lao động theo tính chất công việc qua 3 năm từ 2022 – 2024.....	42
Bảng 2. 8 Bảng cân đối kế toán của công ty TNHH Đông Phương giai đoạn năm 2022 - 2024	44
Bảng 2. 9 So sánh chênh lệch 3 năm bảng cân đối kế toán	45
Bảng 2. 10 Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương giai đoạn năm 2022 -2024.....	47
Bảng 2. 11 So sánh chênh lệch qua 3 năm báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh.....	49
Bảng 2. 12 Tình hình về lương của công ty giai đoạn 2022 – 2024	53
Bảng 2. 13 Tình hình lương của các tổ giai đoạn 2022 – 2024	54
Bảng 2. 14 Các loại bảo hiểm	57

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Tên	Viết tắt
Người lao động	NLĐ
Bảo hiểm xã hội	BHXH
Bảo hiểm tai nạn lao động	BH TNLĐ
Bảo hiểm Y tế	BHYT
Bảo hiểm thất nghiệp	BHTN

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÃI NGỘ NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Những vấn đề cơ bản về đãi ngộ nhân sự

1.1.1. Khái niệm đãi ngộ

Theo từ điển Tiếng Việt, "đãi ngộ là cho hưởng các quyền lợi tương xứng với đóng góp". Với cách tiếp cận này, trong quan hệ lao động giữa NLD và người sử dụng lao động đó chính là việc người sử dụng lao động thực hiện các chính sách đảm bảo quyền lợi cho NLD dựa trên mức độ đóng góp của NLD đối với doanh nghiệp. Các quyền lợi mà NLD được hưởng bao gồm có các quyền lợi về mặt vật chất và các quyền lợi về mặt tinh thần hay đó chính là các lợi ích vật chất và các lợi ích tinh thần. Các lợi ích vật chất và các lợi ích tinh thần mà NLD được hưởng phải phù hợp và tương xứng với mức độ đóng góp của họ cho doanh nghiệp. Nó thể hiện được lợi ích của cả hai bên trong mối quan hệ lao động.

Bên cạnh thuật ngữ đãi ngộ, trong quản trị nhân lực còn sử dụng thuật ngữ "thù lao". Thù lao là trả công cho NLD (thường bằng tiền) để bù đắp lại công sức lao động đã bỏ ra. Như vậy, trong quan hệ mua bán sức lao động giữa NLD và người sử dụng lao động, hai thuật ngữ "đãi ngộ" và "thù lao" đôi khi được sử dụng như nhau. Tuy nhiên trong từng nghiên cứu, theo các cách tiếp cận có thể có sự khác nhau của hai thuật ngữ này.

1.1.2. Khái niệm quản trị nhân sự và đãi ngộ nhân sự

Trên thế giới, có rất nhiều cách định nghĩa khác nhau về quản trị nhân sự:

Theo giáo sư Felix Migro: "Quản trị nhân sự là một nghệ thuật chọn lựa nhân viên mới và sử dụng các nhân viên cũ sao cho năng suất và chất lượng công việc của mỗi người đều đạt mức tối đa có thể".

Còn với giáo sư người Mỹ Dimock: "Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ các biện pháp và thủ tục áp dụng cho nhân viên của một tổ chức và giải quyết tất cả các trường hợp xảy ra có liên quan tới một loại công việc nào đó".

Vậy quản trị nhân sự được hiểu là một trong các chức năng cơ bản của quá trình quản trị. Quản trị nhân sự là một hoạt động vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật vì đây là một lĩnh vực gắn bó nhiều đến văn hóa tổ chức và chứa đựng nhiều giá trị nhân văn hơn bất cứ một lĩnh vực quản trị nào khác.

a. Khái niệm quản trị nhân sự:

Là sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tài nguyên nhân sự thông qua tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức. (QTNS - Nguyễn Hữu Thân).

Tầm quan trọng của quản trị nhân sự trong doanh nghiệp thì không phải ai cũng nắm được. Trong một doanh nghiệp yếu kém và làm ăn thua lỗ, người ta sẽ chỉ rõ ra sự yếu kém trong kỹ năng quản trị nhân sự của nhà quản trị. Nhà quản trị không có sức mạnh sẽ gây ra sự lãng phí nguồn nhân lực và vật lực.

Mặt khác, việc quản trị nhân sự giúp tạo ra các bản sắc văn hóa riêng của mỗi Công ty, doanh nghiệp. Về mặt cơ bản, quản trị bao gồm các chức năng chính sau:

- + Chức năng hoạch định
- + Chức năng tổ chức
- + Chức năng lãnh đạo
- + Chức năng kiểm tra

Việc hoạch định giúp thiết lập các mục tiêu và đối tượng của tổ chức doanh nghiệp. Từ đó đưa các biểu đồ công việc phát triển, dựa vào đó có thể thấy đối tượng phát triển như thế nào. Vấn đề tổ chức doanh nghiệp sẽ trở nên quan trọng hơn khi đã có kế hoạch. Trong chức năng hoạch định của quản trị, việc cần làm là kết hợp con người, nguồn vốn và các trang thiết bị sao cho hiệu quả.

Các công việc chính trong quản trị nhân sự bao gồm:

1. Phân tích công việc
2. Hoạch định nhân sự
3. Tuyển dụng nhân viên
4. Training chuyên môn cho nhân viên nhằm nâng cao năng lực
5. Đánh giá thành tích
6. Đãi ngộ nhân sự
7. Quan hệ nhân sự

8. Nâng hiệu quả sử dụng lao động...

b. Khái niệm đãi ngộ nhân sự

Mỗi người làm việc vì một động cơ riêng. Động cơ tạo ra những nhu cầu, mong muốn của con người và chi phối đến trạng thái tâm lý cũng như hành động của họ. Khi nhu cầu được thoả mãn thì những tình cảm tích cực sẽ xuất hiện và tạo ra những hành động tích cực của chủ thể đó. Muốn duy trì, phát triển tinh thần làm việc hăng say của NLĐ nhất thiết nhà quản trị phải đáp ứng được nhu cầu của họ thông qua việc tìm hiểu động cơ thúc đẩy NLĐ.

Để cho bộ máy quản lý nhân sự ở các doanh nghiệp làm việc có hiệu quả thì việc tuyển dụng nhân viên, đào tạo và nâng cao tay nghề mới là yếu tố quan trọng ban đầu. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để phát huy được khả năng tiềm tàng trong mỗi nhân viên, tạo thành sức mạnh tập thể, làm thế nào để nhân viên luôn đạt năng suất hiệu quả làm việc cao hơn, làm thế nào để họ trung thành với doanh nghiệp, cống hiến hết mình cho doanh nghiệp. Câu trả lời là doanh nghiệp phải có chính sách tiền lương, tiền thưởng hợp lý, thoả đáng. Song trong điều kiện mức sống xã hội ngày càng cao, người nhân viên cống hiến hết sức lao động của mình đôi khi không chỉ vì " cơm, áo, gạo, tiền ". Để khuyến khích NLĐ, doanh nghiệp cần tạo ra một môi trường làm việc tốt, có những chương trình chăm sóc, quan tâm đến nhân viên hơn nữa. Tất cả những yếu tố đó gọi chung là đãi ngộ nhân sự.

Đãi ngộ nhân sự là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ để NLĐ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, qua đó góp phần thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Hay có thể hiểu: Đãi ngộ nhân sự là quá trình bù đắp lao động về vật chất lẫn tinh thần thông qua các công cụ đòn bẩy nhằm duy trì, củng cố, phát triển lực lượng lao động cũng như nâng cao đời sống cho NLĐ

Vào thời điểm hiện tại, đối tượng lao động khi làm việc cho các doanh nghiệp có mối quan tâm lớn tới các chế độ đãi ngộ của tổ chức đó ra sao. Nhiều người chưa có kinh nghiệm thì sẽ không hiểu kỹ về các chế độ đãi ngộ.

"Chế độ đãi ngộ hay còn được gọi đầy đủ là chế độ đãi ngộ trong doanh nghiệp hay chế độ đãi ngộ nhân viên chính là hành trình mà doanh nghiệp chăm lo cho NLĐ về đời sống vật chất lẫn tinh thần, cam kết cho NLĐ có tinh thần làm việc tốt, giúp họ hoàn thiện được vai trò mà công ty giao phó, từ đây mà NLĐ cùng với doanh nghiệp có thể

hoàn thiện được mục tiêu chung của doanh nghiệp".

c. Khái niệm đãi ngộ người lao động

Đãi ngộ người lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân lực bởi nó ảnh hưởng đến động lực làm việc của NLD. Do vậy, có nhiều quan điểm khác nhau về đãi ngộ lao động.

Theo Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải "*Đãi ngộ nhân lực là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần NLD để NLD có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của doanh nghiệp*". Ở đây hai tác giả đã không sử dụng thuật ngữ đãi ngộ lao động mà sử dụng thuật ngữ đãi ngộ nhân lực. Và đưa ra hai nội dung của đãi ngộ nhân lực gồm đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính, hai loại đãi ngộ này cần được kết hợp một cách hài hòa để có được một chính sách đãi ngộ hiệu quả. Đây là quá trình, mà trong đó thể hiện những quan hệ nhân lực cơ bản nhất của doanh nghiệp: quan hệ giữa người sử dụng lao động và NLD, quan hệ giữa nhà quản trị và nhân viên dưới quyền.

Với cách tiếp cận theo hai nội dung trên, giáo trình Tiền lương - Tiền công Trường Đại học Lao động xã hội (2011), lại đưa ra khái niệm thù lao. Thù lao bao gồm mọi hình thức lợi ích về tài chính, phi tài chính và những dịch vụ đích thực mà NLD được hưởng trong quá trình làm thuê.

Thù lao được chia thành thù lao trực tiếp (được trả trực tiếp bằng tiền) và thù lao gián tiếp (trả bằng các dịch vụ hay tiền thưởng).

Theo Giáo trình Quản trị nhân lực do PGS.TS Lê Thanh Hà chủ biên thì "*Thù lao lao động là tất cả các khoản mà người lao động nhận được từ phía người sử dụng lao động thông qua việc bán sức lao động của họ với tổ chức*". và có hai cách tiếp cận. Cách tiếp cận thứ nhất, thù lao lao động bao gồm ba thành phần cơ bản là thù lao cơ bản, các khuyến khích tài chính và các khoản phúc lợi. Thù lao cơ bản là phần thù lao mà NLD động nhận được theo định kỳ dưới dạng tiền lương (theo tuần, tháng), hoặc là tiền công theo giờ, theo vụ việc. Các khuyến khích tài chính là những khoản tiền ngoài lương mà NLD nhận được từ các chương trình khuyến khích nâng cao năng suất, chất lượng lao động như tiền thưởng, tiền chia cho NLD từ lợi nhuận,... Các khoản phúc lợi là phần thù lao gián tiếp NLD nhận được dưới dạng hỗ trợ cuộc sống như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; lương hưu; tiền trả cho các ngày nghỉ theo quy định của pháp luật lao động; các

chương trình giải trí, nghỉ mát; nhà ở; phương tiện đi lại; tiền ăn trưa, sinh nhật; các phúc lợi khác (nếu có). Cách tiếp cận thứ hai, thù lao lao động gồm các khoản thù lao tài chính và thù lao phi tài chính. Thù lao tài chính là hình thức thù lao của doanh nghiệp được thực hiện thông qua các công cụ bằng tiền bạc, giúp NLD tái sản xuất sức lao động (Lương cơ bản, tiền thưởng cố định hàng năm, hoa hồng, phân chia năng suất, phân chia lợi nhuận, bảo hiểm, trợ cấp xã hội, phúc lợi, an sinh xã hội...). Thù lao phi tài chính được hiểu là những lợi ích mà NLD nhận được từ nội dung công việc (nhiệm vụ thích thú, trách nhiệm công việc, đánh giá kết quả thực hiện công việc, cảm giác hoàn thành công việc, cơ hội thăng tiến, cơ hội đào tạo...) và môi trường làm việc (đồng nghiệp, lãnh đạo, chính sách ...).

Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, "*Đãi ngộ nhân lực là các thù lao và phúc lợi cho người lao động. Phúc lợi xã hội là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ cuộc sống của người lao động như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm xã hội, các chương trình giải trí, nghỉ mát, ...*". Các khái niệm trên đều tiếp cận theo quan điểm quản trị nhân lực trong một tổ chức nói chung nên các tác giả đã sử dụng thuật ngữ nhân lực để chỉ những NLD đang làm việc trong tổ chức đó. Đối với một doanh nghiệp cụ thể, theo em thuật ngữ đãi ngộ nhân lực cũng chính là đãi ngộ lao động. Đãi ngộ lao động là một quá trình gồm hai hoạt động có liên quan là nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần. Đãi ngộ lao động trong doanh nghiệp luôn là biện pháp lâu dài mang tính chiến lược cho sự phát triển của mỗi doanh nghiệp. Để tạo ra và khai thác đầy đủ động cơ thúc đẩy NLD làm việc thì cần phải có các chính sách đãi ngộ tài chính kết hợp với đãi ngộ phi tài chính nhằm tạo ra sự đồng bộ trong công tác đãi ngộ lao động của doanh nghiệp, tạo động lực lao động và góp phần tạo nên sức mạnh tập thể của doanh nghiệp.

Ngoài ra, đãi ngộ lao động liên quan chặt chẽ với các nội dung khác của quản trị nhân sự như tuyển dụng, bố trí và sử dụng nhân sự, đào tạo và phát triển nhân sự. Đãi ngộ tốt là cơ sở quan trọng để thúc đẩy các khâu còn lại của quản trị nhân sự trong doanh nghiệp.

Trong doanh nghiệp đãi ngộ lao động thể hiện dưới hai hình thức cơ bản là: Đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính.

*** Đãi ngộ tài chính:** Là đãi ngộ được thực hiện bằng các công cụ tài chính thông qua tiền lương, tiền thưởng trả cho NLD, bao gồm bảo hiểm xã hội,.... Điều này có ý nghĩa rất lớn, giúp doanh nghiệp đạt hiệu quả kinh doanh cao nhờ sự tích cực, sáng tạo,

tận tụy và trung thành của NLD với sự nghiệp kinh doanh của doanh nghiệp.

* **Đãi ngộ phi tài chính:** Thông qua các hình thức đảm bảo quyền lợi cho các nhu cầu của NLD, các chế độ nghỉ mát tham quan, đào tạo chuyên môn văn hóa, tặng quà nhân ngày lễ... với các hình thức khác sẽ giúp cho NLD có tinh thần thoải mái, an tâm công tác.

Đôi khi đãi ngộ phi tài chính còn có ý nghĩa lớn hơn cả đãi ngộ tài chính. Chính vì vậy, khi thực hiện đãi ngộ lao động doanh nghiệp cần chú ý phối hợp hài hòa cả đãi ngộ phi tài chính và đãi ngộ tài chính để mang lại hiệu quả cao.

1.1.3. Vai trò đãi ngộ người lao động

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, đãi ngộ lao động đóng vai trò rất quan trọng, nó tác động trực tiếp đến lợi ích đạt được của NLD và cả doanh nghiệp. Xét trên khía cạnh rộng lớn hơn đãi ngộ lao động còn tác động tới nguồn lực lao động, con người của một quốc gia. Vì vậy, khi đánh giá vai trò của đãi ngộ lao động, chúng ta cần xem xét trên ba lĩnh vực là: Đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, đối với việc thỏa mãn nhu cầu NLD đối với việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho xã hội.

a. Đối với doanh nghiệp

Đãi ngộ người lao động là điều kiện đủ để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Trong bất kỳ doanh nghiệp nào, NLD có trình độ chuyên môn tay nghề cao không có nghĩa là họ sẽ làm việc tốt, gắn bó với công việc, không có nghĩa là hoạt động của doanh nghiệp chắc chắn sẽ tốt, vì những vấn đề này còn phụ thuộc vào việc NLD có muốn làm việc hay không? suy nghĩ và hành động như thế nào trong khi tiến hành công việc?... nghĩa là phụ thuộc vào nhu cầu và hành động động cơ thúc đẩy cá nhân của họ. Để phát huy mọi năng lực và tiềm năng của mỗi cá nhân thì việc đãi ngộ kể cả vật chất và tinh thần là cách giải quyết tốt nhất để khai thác động lực cá nhân và góp phần tạo nên sức mạnh tổng hợp của cả doanh nghiệp.

Đãi ngộ người lao động góp phần duy trì nguồn nhân lực ổn định của doanh nghiệp vì nó cung cấp điều kiện vật chất và quá trình tái sản xuất giản đơn và mở rộng "sức lao động". Con người nói chung và NLD nói riêng được hiện hữu bởi hai yếu tố, đó là thể lực (hay dạng vật chất) và trí lực (hay trí tuệ) cũng như tinh thần của họ. Các yếu tố này có thể bị "hao mòn" trong quá trình làm việc, sự mệt mỏi cả về vật chất và tinh thần của

cá nhân sẽ làm giảm sức mạnh nguồn nhân lực của doanh nghiệp, vì vậy chúng cần được bù đắp thông qua các hình thức đãi ngộ khác nhau. Ngoài ra đãi ngộ lao động còn làm NLD gắn bó với doanh nghiệp, không đi tìm công việc ở chỗ khác.

Đãi ngộ người lao động góp phần mang lại tác dụng tích cực đối với các hoạt động quản trị nhân sự khác trong doanh nghiệp. Trong công tác quản trị nhân sự, đãi ngộ lao động là một hoạt động luôn đi cùng với hoạt động khác như tuyển dụng, sử dụng nhân sự... Nó hỗ trợ cho các hoạt động trên đạt kết quả và hiệu quả cao. Các chính sách đãi ngộ nhân sự như chính sách tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi,... các biện pháp đãi ngộ tinh thần thông qua công việc và môi trường làm việc sẽ tạo điều kiện thu hút nhân viên và nâng cao tuyển chọn nhân viên có chất lượng cao cho doanh nghiệp, đồng thời tăng cường khả năng phát triển nhân sự thông qua việc tạo động lực cho mọi thành viên, nhất là các nhà quản trị trong doanh nghiệp. Mặt khác, việc đãi ngộ lao động đúng đắn chuẩn mực, công bằng, hợp lý của quá trình đánh giá nhân sự sẽ có tác động ngược lại tích cực tới các hoạt động trên.

Đãi ngộ người lao động hợp lý góp phần tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp. Nếu xem xét trên phương diện hiệu quả, đãi ngộ lao động là hoạt động gắn liền với vấn đề chi phí của doanh nghiệp thông qua việc trang trải các khoản tiền công lao động, đầu tư các hoạt động để đáp ứng nhu cầu vật chất và tinh thần cho NLD... sẽ tác động đến yếu tố chi phí lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Đãi ngộ lao động còn nhằm tạo lập môi trường văn hóa - nhân văn trong doanh nghiệp thể hiện rõ ràng triết lý quản trị và kinh doanh, và do vậy giúp cho tinh thần doanh nghiệp được củng cố, phát triển.

b. Đối với việc thỏa mãn lao động nhu cầu

Đãi ngộ người lao động tạo động lực kích thích NLD làm việc. Người lao động làm việc với động cơ thúc đẩy nhằm thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của họ. Hơn thế nữa, nhu cầu của con người nói chung và lao động nói riêng luôn biến động và không ngừng thỏa mãn nhu cầu. Trong quá trình làm việc, NLD được thừa hưởng những thành quả thông qua việc đãi ngộ lao động, được thỏa mãn nhu cầu, điều đó thúc đẩy họ làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả hơn.

Đãi ngộ người lao động tạo điều kiện để NLD không ngừng nâng cao đời sống vật chất, giúp họ hòa đồng với đời sống xã hội ngày càng văn minh hiện đại. Về mặt vật

chất của hình thức đãi ngộ tài chính như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp... sẽ giúp NLD nuôi sống bản thân và gia đình họ. Hơn thế nữa, trong một chừng mực nhất định tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp trợ cấp... làm tăng quyền tự hào của NLD khi có thu nhập cao, là bằng chứng rõ ràng thể hiện giá trị, địa vị, uy tín của họ đối với gia đình, đồng nghiệp và người thân.

Đãi ngộ người lao động mang lại niềm tin cho NLD đối với doanh nghiệp, công việc và những người xung quanh, đó là "sức mạnh tinh thần" để họ làm việc tốt hơn, cống hiến nhiều hơn và trung thành với doanh nghiệp hơn. Với các hình thức đãi ngộ phi tài chính thông qua công việc và môi trường làm việc, NLD sẽ có được niềm vui và say mê trong công việc là tự nguyện, tự giác và nhiệt tình, phát huy được tính chủ động và sáng tạo... Điều này là vô cùng quan trọng đối với NLD vì ngoài tiền bạc và địa vị, con người cần có những giá trị khác để theo đuổi, việc kiếm tiền chỉ là một trong những động cơ thúc đẩy con người làm việc.

c. Đối với xã hội

Đãi ngộ người lao động góp phần quan trọng vào việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và lớn hơn là nền kinh tế có được lực lượng lao động hùng hậu, đáp ứng nhu cầu về "sức lao động" cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, theo quan điểm và mục tiêu "dân giàu, nước mạnh". Thông qua đãi ngộ lao động, NLD sẽ có điều kiện chăm lo gia đình, nuôi dạy và chăm sóc con cái ngày càng tốt hơn, tạo ra những thế hệ nhân lực được đào tạo căn bản hơn.

Đãi ngộ người lao động cũng tạo điều kiện thuận lợi và góp phần trực tiếp vào việc thực hiện chiến lược phát triển con người của quốc gia. Vì đãi ngộ lao động trong doanh nghiệp luôn là biện pháp lâu dài mang tính chiến lược của mỗi doanh nghiệp - một tế bào của nền kinh tế cũng như của đất nước.

1.2. Nội dung các hình thức đãi ngộ

1.2.1. Đãi ngộ tài chính

Là hình thức đãi ngộ được thực hiện bằng các công cụ tài chính thông qua: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi,...cho NLD. Điều này có ý nghĩa rất lớn, giúp doanh nghiệp đạt được kết quả kinh doanh cao nhờ sự tích cực, sáng tạo, tận tụy và trung thành của người lao động đối với sự nghiệp kinh doanh của doanh nghiệp.

Đãi ngộ tài chính tạo động lực kích thích NLD làm việc tốt hơn. Khi được đãi ngộ tài chính người lao động sẽ có điều kiện thoả mãn những nhu cầu tinh thần bậc cao của chính họ. Nhờ vậy mà họ sẽ làm việc với tinh thần, trách nhiệm cao, nâng cao hiệu suất công việc.

Đãi ngộ tài chính có tác dụng kích thích tinh thần, ý thức làm việc của người lao động vì nó ảnh hưởng trực tiếp tới lợi ích của họ, đặc biệt là với Việt Nam - một nước đang phát triển, thu nhập bình quân của người lao động chưa cao. Đãi ngộ tài chính tạo điều kiện để NLD không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần, giúp họ hoà động với đời sống xã hội ngày càng văn minh hiện đại và thêm yêu công việc.

1.2.1.1. Đãi ngộ trực tiếp

Đãi ngộ trực tiếp chính là hình thức đãi ngộ thực hiện các công cụ tài chính: tiền lương, tiền thưởng,... Đây là khoản tiền liên quan trực tiếp đến năng suất lao động cũng như hiệu quả lao động của nhân viên và chiếm tỷ lệ lớn trong thu nhập của họ.

a. Tiền lương

Là một công cụ tài chính quan trọng nhất, là số tiền trả cho NLD một cách cố định và thường xuyên theo một đơn vị thời gian (tuần, tháng), tương ứng với số lượng và chất lượng lao động đã bỏ ra trong quá trình thực hiện những công việc được giao. Tiền lương cơ bản được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu cơ bản về độ phức tạp và mức tiêu hao sức lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc. Tiền lương giúp NLD có phương tiện thoả mãn tất cả các nhu cầu sinh hoạt của bản thân cũng như gia đình họ, do vậy tiền lương trở thành động lực lớn nhất trong việc thúc đẩy người lao động hoàn thành các chức trách được giao. Con người khi làm việc luôn muốn nhận được một mức lương nào đó tương xứng với năng lực của bản thân. Tuy vậy, các nhà quản trị cần biết rằng, nếu NLD chưa đạt được mức lương mong muốn thì khó có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Chính vì vậy, cần trả lương đầy đủ cho NLD bằng cách tăng lương khi thấy tương xứng chứ không cần đợi NLD có những dấu hiệu đòi hỏi. Nếu mong muốn được trả lương cao hơn của người công nhân không được thoả mãn, thì họ có thể có những phản ứng tiêu cực gây bất lợi cho doanh nghiệp. Để tiền lương có thể trở thành công cụ đãi ngộ hữu hiệu, các doanh nghiệp cần tìm cách gắn tiền lương với thành tích công tác của người lao động.

Trong thực tiễn hiện nay các doanh nghiệp thường áp dụng một hoặc hai hình thức

trả lương theo thời gian và theo sản phẩm.

*** Các hình thức trả lương:**

- Hình thức trả lương theo thời gian:

Tiền lương theo thời gian là tiền lương thanh toán cho NLD căn cứ vào thời gian làm việc và trình độ chuyên môn của họ. Nhược điểm chính của hình thức trả lương này là không gắn giữa chất lượng và số lượng lao động đã tiêu hao trong quá trình thực hiện công việc. Điều này thể hiện khi trả lương, người sử dụng lao động không quan tâm nhiều lắm đến kết quả của NLD tạo ra. Chính vì thế hình thức trả lương này không kích thích người lao động thi đua sáng tạo để có thể đạt được kết quả cao hơn, tốt hơn. Hiện nay trong doanh nghiệp người sử dụng hình thức trả lương theo thời gian cho những công việc chưa hoặc không thể xây dựng được định mức lao động, những công việc mà khối lượng hoàn thành không xác định được, những công việc cần thiết phải trả lương theo thời gian để nhằm đảm bảo chất lượng sản phẩm.

Thực tế trong doanh nghiệp vẫn tồn tại 2 cách tính lương như sau:

Hình thức 1:

$$\text{Lương tháng} = \text{Lương} + \text{Phụ cấp (nếu có)} / \text{ngày công chuẩn của tháng} \times \text{số ngày làm việc thực tế.}$$

Theo cách này lương tháng thường là con số cố định, chỉ giảm xuống khi người lao động nghỉ không hưởng lương. Cách tính thường là lương tháng - lương tháng/ ngày công chuẩn của tháng x số ngày nghỉ không lương. Với hình thức này NLD không hề băn khoăn về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng bởi số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định, nghỉ bao nhiêu ngày thì họ bị trừ bấy nhiêu tiền trong trường hợp không có biến động về lương và ngược lại tháng nào đi làm đủ ngày theo quy định thì hưởng đủ mức tiền thưởng (ngày công chuẩn của tháng là ngày làm việc trong tháng, không bao gồm các ngày nghỉ ví dụ như công ty quy định được nghỉ chủ nhật).

Hình thức 2

$$\text{Lương tháng} = \text{Lương} + \text{Phụ cấp (nếu có)} / 26 \times \text{ngày công thực tế làm việc}$$

(Doanh nghiệp tự quy định 26 hay 24 ngày)

Theo cách này lương tháng không là con số cố định vì ngày công chuẩn hàng tháng

khác nhau. Vì có tháng 28, 30, 31 ngày => có tháng công chuẩn là 24 ngày, có tháng là 26 và cũng có tháng là 27 ngày. Với hình thức trả lương này khi nghỉ không hưởng lương người lao động cần cân nhắc nên nghỉ tháng nào để làm sao thu nhập của họ ít ảnh hưởng nhất, điều này có thể ảnh hưởng tới tình hình sản xuất của doanh nghiệp khi nhiều nhân viên cùng chọn nghỉ vào những tháng có ngày công chuẩn lớn nhằm giảm thiểu tiền công bị trừ.

(Con số 26 kia tưởng chừng như là cố định, nhưng thực tế lại làm lương của người lao động biến động).

Lưu ý: Luật quy định kỷ luật đi trễ về sớm bằng các hình thức như sau: Khiển trách, nhắc nhở (miệng hoặc văn bản). Công ty không được dùng phương pháp trừ lương hoặc phạt về mặt vật chất của NLĐ.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm:

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức tính trả lương cho NLĐ căn cứ vào số lượng và chất lượng sản phẩm mà họ tạo ra. Đây là hình thức trả lương gắn chặt năng suất lao động với thù lao lao động, có tác dụng khuyến khích NLĐ nâng cao năng suất lao động góp phần tăng sản phẩm.

$$\text{Lương sản phẩm} = \text{Sản lượng sản phẩm} \times \text{Đơn giá sản phẩm}$$

Trả lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm sau:

- Làm cho NLĐ vì có lợi ích vật chất mà quan tâm đến số lượng và chất lượng sản phẩm, tiết kiệm thời gian cho từng công việc.
- Khuyến khích mọi người học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, hợp lý hóa quy trình làm việc, tích cực sáng tạo để có thể tạo ra nhiều sản phẩm hơn với mong muốn được nhận nhiều tiền lương hơn.
- Tạo ra sự công bằng trong công việc đánh giá thành tích và đãi ngộ NLĐ.

Trong doanh nghiệp hiện nay, hình thức trả lương theo sản phẩm đã được đa dạng hóa thành nhiều hình thức cụ thể khác nhau như: Trả lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế, trả lương sản phẩm gián tiếp, trả lương khoán sản phẩm, trả lương sản phẩm có thưởng và khoán có thưởng.

b. Tiền thưởng

Đây là những khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho NLD do họ có những thành tích và đóng góp vượt lên mức độ mà chức trách quy định.

Tiền thưởng cùng với tiền lương tạo nên khoản thu nhập bằng tiền chủ yếu của NLD. Vì vậy, tiền thưởng cũng góp phần giúp NLD có thể thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần của bản thân và gia đình ở mức độ cao hơn. Từ đó có thể thấy, tiền thưởng là công cụ khuyến khích vật chất có hiệu quả nhất đối với NLD, nhất là những người còn tiềm ẩn nhiều năng lực làm việc. Tiền thưởng có nhiều loại, bao gồm:

- Thưởng năng suất, chất lượng tốt
- Thưởng do tiết kiệm vật tư, nguyên liệu
- Thưởng do sáng kiến, cải tiến kỹ thuật
- Thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh
- Thưởng do hoàn thành tiến độ sớm so với quy định

Tiền thưởng có thể được trả theo định kỳ hoặc đột xuất.

1.2.1.2. Đãi ngộ gián tiếp

Đãi ngộ tài chính gián tiếp là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính ngoài tiền lương, tiền thưởng như phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi... Đây là khoản tiền mà NLD thường được nhận một cách gián tiếp và không liên quan trực tiếp đến năng suất lao động cũng như hiệu quả làm việc của nhân viên. Nó chiếm tỷ trọng tương đối trong thu nhập của NLD.

a. Phụ cấp

*** Khái niệm:**

Phụ cấp là khoản tiền doanh nghiệp trả thêm cho NLD do họ đảm nhận thêm trách nhiệm hoặc làm việc trong điều kiện không bình thường. Phụ cấp có tác dụng tạo ra sự công bằng về đãi ngộ thực tế. Doanh nghiệp có thể có các loại phụ cấp sau:

- + Phụ cấp trách nhiệm công việc: Áp dụng đối với người lao động vừa trực tiếp sản xuất vừa kiêm nhiệm công việc quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo hoặc làm công việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa được xác định trong mức lương.
- + Phụ cấp độc hại nguy hiểm: Áp dụng đối với người lao động làm những việc trong điều kiện lao động độc hại nguy hiểm chưa được xác định trong mức lương.

- + Phụ cấp khu vực: Áp dụng đối với người làm việc ở vùng xa xôi, hẻo lánh và khí hậu xấu.

- + Phụ cấp làm đêm: Áp dụng với những người làm việc từ 22h đêm đến 6h sáng.

- + Phụ trội: Áp dụng khi làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn quy định. Có 3 mức phụ cấp bằng 150% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày thường; 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần; 300% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương. Nếu làm thêm vào ban đêm thì còn được trả thêm ít nhất 30% tiền lương.

b. Trợ cấp

- * **Khái niệm:** Là khoản tiền NLD được nhận nhằm khắc phục những khó khăn phát sinh. Vì vậy, nếu có nhu cầu trợ cấp thì doanh nghiệp mới chi trả. Trợ cấp có nhiều loại như bảo hiểm xã hội, trợ cấp y tế, trợ cấp đi lại,... Những trợ cấp bắt buộc bao gồm:

- * **Những trợ cấp bắt buộc bao gồm:**

- Bảo hiểm xã hội:

- + Là chế độ sử dụng nguồn tiền đóng góp của NLD, người sử dụng lao động và được sự tài trợ, bảo hộ của Nhà Nước nhằm đảm bảo vật chất chăm sóc phục hồi sức khỏe cho người lao động khi ốm đau, thai sản, tai nạn, hưu trí, mất sức,...góp phần ổn định đời sống của người lao động và gia đình họ. Nguồn hình thành của quỹ bảo hiểm xã hội là do người sử dụng lao động đóng 18% so với tổng quỹ lương của những người tham gia bảo hiểm xã hội, NLD đóng 8% mức lương chính, tiền sinh lời của quỹ, sự hỗ trợ của Nhà Nước và các nguồn khác.

- Bảo hiểm y tế:

- + Theo quy định thì mức đóng bảo hiểm y tế bắt buộc là 4,5% tiền lương hàng tháng, trong đó người sử dụng lao động đóng 3% tổng quỹ tiền lương tháng, người lao động đóng 1,5% tiền lương tháng đối với NLD thường xuyên hay NLD hợp đồng từ 3 tháng trở lên.

- Kinh phí công đoàn:

- + Là kinh phí do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động (Theo Điều 26, Luật Công đoàn).

c. Phúc lợi

* **Khái niệm:** Là khoản tiền mà doanh nghiệp dành cho NLD để họ có thêm điều kiện nâng cao chất lượng cuộc sống. Cung cấp các phúc lợi có ý nghĩa sau: Phúc lợi đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cuộc sống cho người lao động; Phúc lợi làm tăng uy tín cho doanh nghiệp trên thị trường, làm NLD thấy phần chần, từ đó tuyển mộ và giữ gìn lực lượng lao động có trình độ cao; Góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NLD sẽ thúc đẩy và nâng cao năng suất lao động; Đặc biệt, còn giúp giảm bớt gánh nặng của xã hội trong việc chăm lo con người như: BHXH, BHYT, BH thất nghiệp.

Phúc lợi có 2 loại: Phúc lợi theo quy định của pháp luật và phúc lợi do doanh nghiệp tự nguyện áp dụng.

* Phúc lợi theo quy định của pháp luật: Là các khoản phúc lợi mà doanh nghiệp phải đưa ra theo yêu cầu của pháp luật, nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLD ở mức tối thiểu. Hiện nay theo quy định của pháp luật Việt Nam thì các doanh nghiệp phải áp dụng 5 chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động: Trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, thai sản, hưu trí, tử suất.

- Trả lương trong thời gian không làm việc: Trả lương trong những ngày nghỉ lễ hay nghỉ phép thường niên...

* Phúc lợi tự nguyện: Là các khoản phúc lợi do doanh nghiệp tự đưa ra, tùy thuộc vào khả năng của doanh nghiệp, sự quan tâm đến NLD và ban lãnh đạo. Phúc lợi tự nguyện mà doanh nghiệp đưa ra nhằm kích thích NLD gắn bó với doanh nghiệp, cũng như thu hút những lao động có tay nghề về làm việc.

- Phúc lợi tự nguyện bao gồm các loại:

+ Các phúc lợi bảo hiểm:

- Bảo hiểm sức khỏe: Như các chương trình sinh hoạt thể thao để giảm áp lực tinh thần cho người lao động, các chương trình khám chữa bệnh để ngăn chặn bệnh tật có thể xảy ra với NLD.

- Bảo hiểm nhân thọ: Đó là việc chi trả một khoản tiền cho người nhà người lao động khi NLD qua đời.

- Bảo hiểm mất khả năng lao động: Khi người lao động gặp phải rủi ro mất khả năng

lao động ngay kể cả không phải trong các công việc họ đảm nhận, thì NLĐ vẫn được hưởng trợ cấp.

+ Các phúc lợi bảo đảm:

- Bảo đảm thu nhập: Người lao động sẽ nhận được một khoản trợ cấp khi bị thôi việc vì một lý do nào đó từ phía doanh nghiệp như: doanh nghiệp thu hẹp quy mô sản xuất...

- + Tiền hay quà nhân dịp lễ tết: Vào các dịp lễ tết của năm: 30/4 - 1/5, 2/9, tết âm lịch,... doanh nghiệp thường có những khoản tiền hay những phần quà tặng cho nhân viên để khuyến khích, động viên họ, tạo điều kiện để NLĐ thực sự được nghỉ ngơi trong những ngày này.

Phúc lợi là một công cụ có tác dụng rất lớn trong việc thu hút, giữ gìn NLĐ làm việc cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, nó lại có ảnh hưởng trực tiếp tới lợi nhuận đạt được của doanh nghiệp. Do đó khi thực hiện đãi ngộ bằng phúc lợi các nhà quản trị cần chú ý tới vấn đề quan trọng là: căn cứ vào khả năng tài chính của doanh nghiệp mà đề ra các mức phúc lợi phù hợp sao cho dung hòa lợi ích cả về phía NLĐ và cả về phía doanh nghiệp.

1.2.2. Đãi ngộ phi tài chính

Người lao động trong doanh nghiệp không phải chỉ có động lực duy nhất làm việc là kiếm tiền mà còn có những yêu cầu không thể thỏa mãn bằng vật chất nói chung và tiền bạc nói riêng, nói cách khác là họ còn có các giá trị khác để theo đuổi. Chính vì vậy, để khai thác đầy đủ động cơ thúc đẩy cá nhân làm việc thì cần có những đãi ngộ phi tài chính kết hợp với đãi ngộ tài chính để tạo ra sự đồng bộ trong công tác đãi ngộ doanh nghiệp.

Đãi ngộ phi tài chính thực chất là quá trình chăm lo cuộc sống tinh thần của người lao động thông qua các công cụ không phải là tiền bạc. Những nhu cầu đời sống tinh thần của NLĐ rất đa dạng và ngày càng đòi hỏi được nâng cao như: niềm tin trong công việc, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người, với đồng nghiệp.

Trong doanh nghiệp, đãi ngộ phi tài chính thực hiện thông qua ba hình thức: đãi ngộ về tinh thần, đãi ngộ thông qua công việc; đãi ngộ thông qua môi trường làm việc và đãi ngộ thông qua điều kiện làm việc.

a. Đãi ngộ về tinh thần

Trong doanh nghiệp, người lãnh đạo phải quan tâm chú ý tới công nhân viên và công việc của họ. Thực tế, sự khen thưởng hay danh hiệu thi đua đối với một công việc hoàn thành tốt có tác dụng lớn hơn so với khoản tiền thưởng truyền thống hay tiền hoa hồng trả cho việc đạt được những chỉ tiêu đó. Sự khen thưởng của lãnh đạo đối với nhân viên cảm giác có cơ hội được cấp trên nhận biết, từ đó họ sẽ cố gắng phấn đấu để có thể được đề bạt cao hơn trong quá trình làm việc. Người lao động rất dễ nhạy cảm, dễ bị chấn động về tinh thần mỗi khi có lời phê bình từ cấp trên. Nhân viên sẽ đạt hiệu quả cao nhất khi họ cảm thấy hứng thú và yên tâm trong khi làm việc.

- Các hình thức khen thưởng hiệu quả:

- + Lời cảm ơn viết tay: Trong thời đại số hóa, một lá thư cảm ơn viết tay từ người quản lý sẽ là món quà tinh thần ý nghĩa, thể hiện sự chân thành và quan tâm đến nhân viên.

- + Tuyên dương trước tập thể: Việc khen thưởng công khai giúp nhân viên cảm thấy tự hào và được công nhận, đồng thời tạo động lực cho các nhân viên khác.

- + Quà tặng: Những món quà nhỏ nhưng ý nghĩa có thể thể hiện sự quan tâm và đánh giá cao từ phía lãnh đạo.

- + Cơ hội phát triển: Cung cấp cơ hội tham gia các khóa đào tạo, thăng tiến trong công việc là hình thức khen thưởng mang tính lâu dài, giúp nhân viên phát triển bản thân và gắn bó với doanh nghiệp.

b. Đãi ngộ qua công việc

Đối với người lao động trong doanh nghiệp, công việc được hiểu là những hoạt động cần thiết mà họ được tổ chức giao cho mà họ có nghĩa vụ phải hoàn thành đó là nhiệm vụ và trách nhiệm của NLĐ. Công việc mà người lao động phải thực hiện có ý nghĩa rất quan trọng vì nó gắn liền với mục đích và động cơ làm việc của họ. Tính chất, đặc điểm, nội dung và tiêu chuẩn công việc... là những yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến kết quả thực hiện công việc của người lao động. Nếu người lao động phân công thực hiện việc quan trọng, phù hợp với trình độ chuyên môn, tay nghề, phẩm chất cá nhân và sở thích của họ sẽ làm cho họ có những hứng thú trong công việc, có trách nhiệm đối với kết quả công việc. Mặt khác, nếu họ được giao cho những công việc quan trọng hơn, đòi hỏi

trình độ chuyên môn cao hơn, đòi hỏi nhiều kinh nghiệm hơn, lương thưởng cao hơn... So với công việc họ đang làm, hay một công việc mà hàm chứa nhiều cơ hội thăng tiến sẽ làm cho NLD cảm thấy hài lòng và thoả mãn, các nhu cầu cơ bản không những được đáp ứng tốt hơn mà các nhu cầu cấp cao (nhu cầu được thể hiện, được kính trọng...) cũng được thoả mãn đầy đủ. Khi đó người lao động sẽ cảm thấy gắn bó và có trách nhiệm hơn trong thực hiện công việc. Nói cách khác, họ sẽ làm việc tự nguyện, nhiệt tình và mang lại năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc cao hơn.

Theo quan điểm của người lao động, một công việc có tác dụng đãi ngộ với họ phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- Mang lại thu nhập (lương, thưởng, trợ cấp...) xứng đáng với công sức mà họ bỏ ra để thực hiện.
- Có một vị trí và vai trò nhất định trong hệ thống công việc của NLD.
- Có cơ hội thăng tiến.
- Không nhàm chán, trung lập không gây ức chế về mặt tâm lý, kích thích lòng say mê sáng tạo.
- Không làm ảnh hưởng đến sức khỏe, đảm bảo an toàn tính mạng trong khi thực hiện công việc.
- Kết quả công việc phải được xem xét đánh giá theo các tiêu chuẩn rõ ràng, mang tính thực tiễn.

Tuy nhiên, trên thực tiễn doanh nghiệp không thể mang lại cho tất cả mọi thành viên công việc mà họ yêu thích, song trên quan điểm nâng cao chất lượng đãi ngộ lao động, kết hợp với công việc tổ chức lao động khoa học, bố trí sức lao động hợp lý, doanh nghiệp có thể đáp ứng những nhu cầu cơ bản về công việc cho NLD một cách tối ưu nhất. Chính vì vậy, các nhà quản trị cần áp dụng các biện pháp sáng tạo nhằm tạo động lực cho NLD, chẳng hạn như làm phong phú công việc.

c. Đãi ngộ môi trường làm việc

Đãi ngộ thông qua môi trường làm việc được thực hiện dưới hình thức như:

- Tạo dựng không khí làm việc.
- Quy định và tạo dựng các quan hệ ứng xử giữa các thành viên trong nhóm làm

việc.

- Đảm bảo điều kiện vệ sinh và an toàn lao động.
- Tổ chức các phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao.
- Hỗ trợ các hoạt động đoàn thể.
- Quy định thời gian và giờ giấc làm việc linh hoạt.
- Tạo cơ hội để phát triển nghề nghiệp.

Bằng cách áp dụng các hình thức đãi ngộ nói trên các thành viên trong doanh nghiệp thông cảm, hiểu biết và chấp nhận lẫn nhau, đoàn kết thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau sẽ góp phần quan trọng tạo ra tinh thần làm việc tự giác thoải mái cho NLĐ, giúp cho NLĐ sẵn sàng mang hết khả năng và công sức để làm việc và cống hiến.

Ngoài các hình thức nói trên, thái độ ứng xử của nhà quản trị đối với nhân viên thuộc cấp là một trong những nội dung quan trọng của đãi ngộ phi tài chính và có tác động rất mạnh đến tinh thần làm việc của nhân viên và tập thể lao động. Cách hành xử của các nhà quản trị trong các tình huống nhạy cảm như: hiếu, hỷ hoặc thái độ đối với người tốt, lập thành tích, người sai lầm, có hành vi tiêu cực... luôn được NLĐ để tâm chú ý và có sự "liên hệ" rất nhanh. Cũng cần phải nhấn mạnh đến sự quan tâm của nhà quản trị đối với đời sống tinh thần của NLĐ như một hình thức đãi ngộ phi tài chính: biểu dương khen ngợi, thăng chức, quan tâm thông cảm, phê bình giúp đỡ. Một lời khen đúng lúc, một món quà nhỏ hay đơn thuần chỉ là một lời chúc mừng nhân dịp sinh nhật, lễ tết, một sự chia buồn thông cảm khi nhân viên gặp khó khăn... sẽ được nhân viên đón nhận như là sự trả công thực sự.

Để tạo ra môi trường làm việc tích cực, có tác dụng đãi ngộ lao động như trên, doanh nghiệp nói chung và nhà quản trị nói riêng phải thực sự quan tâm đến NLĐ, phải coi họ và gia đình họ như là một bộ phận không thể tách rời của doanh nghiệp, lo lắng đến đời sống vật chất tinh thần của họ, gắn kết các thành viên trong nhóm làm việc thành một khối thống nhất, tôn trọng lợi ích cá nhân và lấy mục tiêu chung làm đường hướng và đích phấn đấu cho họ. Muốn vậy, phải xây dựng và triển khai thực hiện các chính sách đãi ngộ lao động hợp lý trên cơ sở tôn trọng luật pháp và thông lệ xã hội, coi trọng tình cảm, đạo lý, truyền thống và văn hóa văn nghệ.

d. Điều kiện làm việc

- Điều kiện làm việc: Trang thiết bị bảo hộ, an toàn lao động giúp tạo sự tin tưởng, độ an toàn và trách nhiệm của doanh nghiệp dành cho NLD; tránh được những rủi ro, thiệt hại ảnh hưởng đến NLD và cả doanh nghiệp.

- Giờ làm và san sẻ việc: Người lao động có thể linh động trong thời gian, sắp xếp thời gian phù hợp và tạo một tâm trạng thoải mái khi làm việc; khối lượng công việc có thể được san sẻ cho những nhân viên khác, tạo sự gắn bó giữa các thành viên trong tổ chức.

1.3. Các yêu cầu về chính sách đãi ngộ

Đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc:

- + Tập trung dân chủ: Quá trình xây dựng các chính sách đãi ngộ phải có sự tham gia của NLD và các đối tượng liên quan như công đoàn....

- + Kết cấu khoa học - thực tiễn: Cần vận dụng các kiến thức khoa học và quy luật khách quan vào quá trình xây dựng chính sách để đảm bảo tính khả thi khi áp dụng chính sách.

- + Cân đối, hài hòa: Chính sách phải đảm bảo quyền lợi cho tất cả các đối tượng có liên quan.

- Các yêu cầu đối với chính sách đãi ngộ nhân sự:

- + Công bằng: Các chính sách phải đảm bảo công bằng giữa nhân viên này với nhân viên khác, giữa bộ phận này với bộ phận khác. Để nhân viên có thể thấy sự đánh giá, đối xử công bằng, từ đó tin tưởng, gắn bó với doanh nghiệp.

- + Công khai: Chính sách đãi ngộ liên quan đến mọi thành viên trong doanh nghiệp và là động lực thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên phải được công khai tới mọi nhân viên trong doanh nghiệp, cho từng bộ phận. Từ đó họ sẽ biết mình nhận được những gì và làm việc tốt hơn.

- + Kịp thời: Hàng tháng, hàng quý, hàng năm các chính sách cần được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với tình hình thực tế do các nhân tố ảnh hưởng tới doanh nghiệp không ngừng thay đổi.

- + Có lý, có tình: Các chính sách đãi ngộ được xây dựng phải phù hợp với điều kiện hiện tại của doanh nghiệp cũng như phù hợp với khả năng tài chính, với trình độ của

nhà quản trị, trình độ năng lực của nhân viên... nếu các chính sách đưa ra quá xa với điều kiện hiện tại sẽ không thực hiện được mà có thể sẽ làm cho nhân viên không muốn phấn đấu vì không phù hợp với mình.

+ Rõ ràng, dễ hiểu: Các hình thức đưa ra phải cụ thể, rõ ràng giúp mọi nhân viên trong doanh nghiệp có thể theo dõi, thông hiểu. Từ đó họ sẽ có định hướng để phát triển bản thân, đáp ứng yêu cầu, đảm bảo quyền lợi của mình.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách đãi ngộ nhân sự

Các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống đãi ngộ rất đa dạng, phong phú và có thể phân thành bốn nhóm: các yếu tố bên ngoài, các yếu tố thuộc về tổ chức, các yếu tố thuộc về công việc và các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động. Tất cả những yếu tố này có tác động khác nhau tùy theo điều kiện cụ thể và cần được cân nhắc, xem xét một cách tổng thể.

a. Yếu tố thuộc môi trường bên ngoài:

+ Thị trường lao động: Tình hình cung và cầu lao động, thất nghiệp trên thị trường lao động, sự thay đổi cơ cấu đội ngũ lao động, các định chế về giáo dục và đào tạo là yếu tố bên ngoài quan trọng ảnh hưởng đến việc doanh nghiệp phải thiết lập một hệ thống đãi ngộ như thế nào để có thể thu hút và duy trì lao động.

+ Sự khác biệt về tiền lương, thưởng, phúc lợi theo vùng địa lý mà doanh nghiệp đang cư trú; các mong đợi của xã hội, văn hóa, phong tục, tập quán: đây là những yếu tố cũng cần phải xem xét vì tiền lương, đãi ngộ cũng phải phù hợp với chi phí sinh hoạt của từng vùng địa lý.

+ Các tổ chức công đoàn: Công đoàn là một tổ chức có thế mạnh mà các cấp quản trị phải thảo luận với họ về các tiêu chuẩn được sử dụng để xếp lương; các mức chênh lệch về tiền lương; các hình thức trả lương... Nếu doanh nghiệp được công đoàn ủng hộ thì kế hoạch đề ra rất dễ giành được thắng lợi.

+ Luật pháp và các quy định của Chính phủ: Các điều khoản về tiền lương và các phúc lợi xã hội được quy định trong Bộ luật Lao động đòi hỏi các doanh nghiệp phải tuân thủ khi xác định và đưa ra các mức tiền lương.

+ Tình trạng của nền kinh tế: Tình trạng của nền kinh tế đang suy thoái hay đang tăng trưởng sẽ tạo cho doanh nghiệp có khuynh hướng hạ thấp hoặc tăng lương, thưởng cho

NLĐ vì trong điều kiện nền kinh tế suy thoái nguồn cung lao động tăng lên, còn trong điều kiện nền kinh tế tăng trưởng thì việc làm được tạo ra và cầu về lao động lại tăng lên.

b. Yếu tố thuộc về tổ chức:

Hệ thống đãi ngộ phụ thuộc:

- + Doanh nghiệp thuộc ngành nghề kinh doanh nào? Quy mô doanh nghiệp? Có tổ chức công đoàn hay không?

- + Lợi nhuận và khả năng chi trả thù lao lao động của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp kinh doanh thành công thường có khuynh hướng trả lương và đãi ngộ cao hơn mức trung bình của thị trường lao động bên ngoài và ngược lại.

- + Trình độ trang thiết bị kỹ thuật của doanh nghiệp?

- + Quan điểm, triết lý của doanh nghiệp đối với vấn đề đãi ngộ: Đãi ngộ cao để thu hút và duy trì nhân viên, đãi ngộ bằng trung bình ngành để duy trì lợi thế cạnh tranh hay đãi ngộ thấp để giảm chi phí.

c. Yếu tố thuộc về công việc:

Công việc là một yếu tố quyết định và ảnh hưởng đến việc đãi ngộ trong doanh nghiệp. Những đặc trưng chung nhất cần được phân tích và đánh giá cho mỗi công việc cụ thể gồm: kỹ năng, trách nhiệm, sự cố gắng và điều kiện làm việc.

- Kỹ năng: Mức độ phức tạp của công việc, yêu cầu kỹ năng lao động trí óc và lao động chân tay; yêu cầu về kiến thức giáo dục, đào tạo cần thiết cho công việc; khả năng ra quyết định, đánh giá; sự khéo léo tay chân, khả năng sáng tạo, tính linh hoạt... công việc đòi hỏi; khả năng quản lý, khả năng hội nhập mà công việc đòi hỏi.

- Trách nhiệm: Công việc đòi hỏi trách nhiệm đối với những vấn đề sau: tiền, tài sản, sự cam kết trung thành; ra quyết định; giám sát công việc của người khác hoặc người dưới quyền; kết quả tài chính; quan hệ với cộng đồng, với khách hàng và với các đối tượng khác bên trong và ngoài doanh nghiệp; vật tư, trang bị và tài sản, máy móc thiết bị; ra quyết định các chính sách của doanh nghiệp; thông tin có độ tin cậy cao; mức độ phụ thuộc và độ chính xác, chất lượng của công việc.

- Cố gắng: Yêu cầu về thể lực và trí tuệ; sự căng thẳng của công việc; quan tâm đến

những điều cụ thể, chi tiết; những mối quan hệ khác được yêu cầu khác khi thực hiện công việc.

- Điều kiện làm việc như ánh sáng, tiếng ồn, độ rung chuyển, nồng độ bụi... và độ độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ.

d. Yếu tố thuộc về cá nhân người lao động:

Cá nhân người lao động là yếu tố có tác động rất lớn đến việc đãi ngộ, phụ thuộc:

- + Sự hoàn thành công việc: Người lao động giỏi, có thành tích xuất sắc năng suất cao hơn phải được đãi ngộ cao hơn.
- + Thâm niên công tác: Người lao động có thâm niên lâu năm trong nghề thường cũng được đãi ngộ cao hơn do những đóng góp của họ đối với doanh nghiệp.
- + Kinh nghiệm tiềm năng: Kinh nghiệm là một yếu tố quan trọng trong việc trả lương, tuy nhiên doanh nghiệp cũng cần xem xét đến tiềm năng phát triển của NLĐ để đãi ngộ một cách xứng đáng.
- + Thành viên trung thành: Người làm việc lâu năm hơn những người trong tổ chức, đặc biệt trong giai đoạn khó khăn và thăng trầm của tổ chức, NLĐ đó vẫn luôn đồng cam cộng khổ để vượt khó và giành được thắng lợi.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÃ NGỘ NHÂN SỰ ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG

2.1. Tổng quan về công ty TNHH Đông Phương

2.1.1. Thông tin chung về công ty TNHH Đông Phương

Tên công ty: Công ty TNHH Đông Phương

Tên quốc tế: Dong Phuong Company Limited

Địa chỉ: Lô 3 – khu công nghiệp Điện Nam – Điện Ngọc, huyện Điện Bàn, Tỉnh Quảng Nam

Mã số thuế: 4000329680

Điện thoại: 84 235 3843459

Email: dpseafoods@dng.vnn.vn

Website: dongphuongseafoods.com

Vốn đầu tư ban đầu: 15.000.000.000 đồng

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty TNHH Đông Phương trước đây có tên gọi là Công ty TNHH Minh Quang được thành lập theo giấy phép kinh doanh số 3302080008 do Sở Kế Hoạch và Đầu Tư Phát Triển tỉnh Quảng Nam cấp.

Để tăng cường khả năng cạnh tranh trong cơ chế thị trường, cũng như đổi mới công tác kinh doanh cho phù hợp với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đất nước trên con đường công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, năm 2001 công ty được đổi tên thành Công ty TNHH Đông Phương. Tên giao dịch của Công ty là DP Company Limited. Văn phòng và nhà máy của công ty được đặt tại lô 3 khu công nghiệp Điện Nam - Điện Ngọc - Quảng Nam. Công ty có cơ sở hạ tầng được xây dựng khang trang trên 17.000 m².

Công ty TNHH Đông Phương có đội ngũ cán bộ quản lý trẻ trung, năng động, có năng lực và đội ngũ công nhân đã được đào tạo, có kinh nghiệm. Hơn thế nữa, công ty luôn có đội ngũ chuyên gia và các kỹ thuật viên nước ngoài cố vấn.

Tất cả sản phẩm của công ty được xuất khẩu sang thị trường Nhật và Châu Âu. Với khả năng về vật chất và kỹ thuật không ngừng được nâng cao của mình, Công ty TNHH

Đông Phương không ngừng mở rộng địa bàn hoạt động và lĩnh vực sản xuất kinh doanh của mình. Các sản phẩm của công ty cung cấp trên thị trường luôn được khách hàng tin tưởng và tín nhiệm. Hơn 10 năm tồn tại và phát triển công ty luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ với Nhà Nước, tích lũy và bổ sung nguồn vốn được giao, thực hiện chế độ thanh toán độc lập tự chủ về tài chính công ty chủ động giao dịch và ký kết hợp đồng để mua bán liên doanh với các nước trên thế giới.

Công ty xác định: Đáp ứng các yêu cầu của khách hàng là yếu tố quyết định cho sự tồn tại và phát triển, vì vậy công ty cam kết:

1. Liên tục cải tiến các hệ thống quản lý.
2. Coi vai trò con người là quyết định, vì thế tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người phát huy sáng kiến cải tiến công việc.
3. Lấy chất lượng sản phẩm làm tôn chỉ hoạt động.
4. Lấy sự thỏa mãn các yêu cầu của khách hàng làm mục tiêu kinh doanh.
5. Lấy đa dạng hóa sản phẩm và lòng tin yêu của khách hàng làm nền tảng để phát triển bền vững.

Nhận thức rằng việc đáp ứng nhu cầu của khách hàng về chất lượng và sản phẩm do mình cung cấp sẽ quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của công ty, nhưng phát triển phải gắn liền với đảm bảo giữ gìn vệ sinh môi trường là hình ảnh của công ty trong cái nhìn của cộng đồng, công ty đã và đang xây dựng, áp dụng các hệ thống quản lý theo các tiêu chuẩn Quốc tế tiên tiến nhất như: hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2000, hệ thống quản lý môi trường theo tiêu chuẩn ISO 14001: 2004, hệ thống phân tích mối nguy và các điểm kiểm soát tới hạn trong vệ sinh an toàn thực phẩm – HACCP.

2.1.3. Tầm nhìn và sứ mệnh

a. Tầm nhìn

Trở thành đơn vị cung ứng dịch vụ xuất khẩu hàng đầu về mặt hàng thủy sản đông lạnh đối với các đối tác nước ngoài.

b. Sứ mệnh

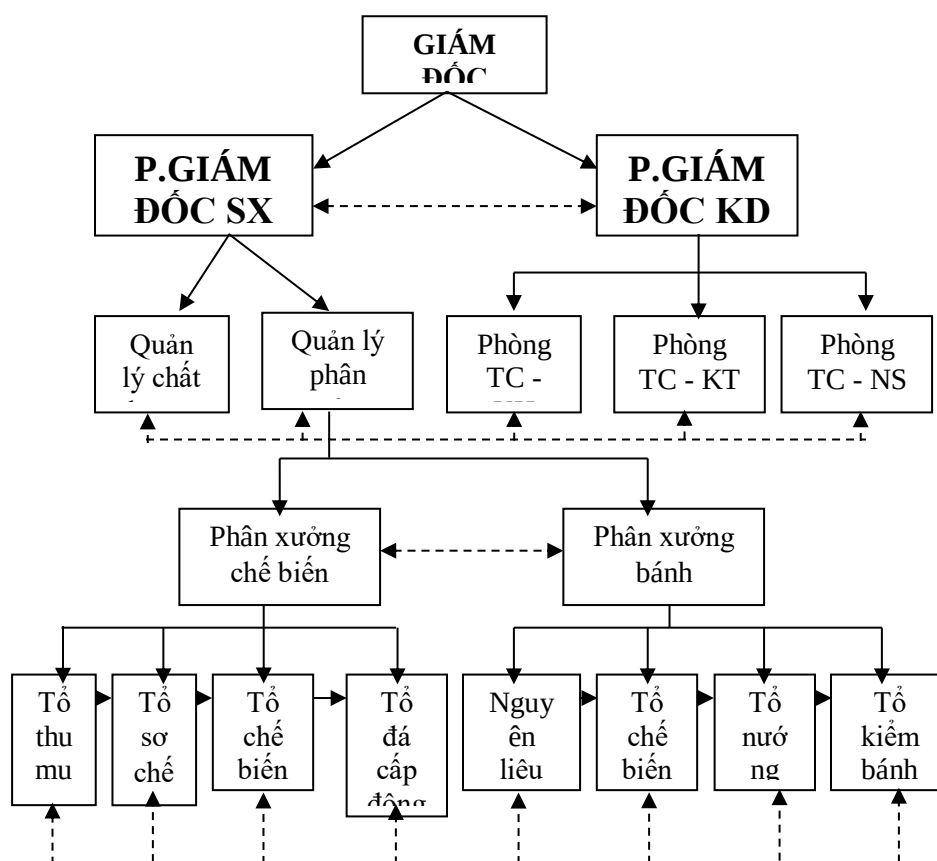
- Đối với khách hàng: Tôn trọng và cam kết mang đến cho khách hàng những sản

phẩm và dịch vụ tốt nhất.

- Đối với đối tác: Xây dựng mối quan hệ tin cậy, uy tín, hợp tác cùng phát triển bền vững.
- Đối với nhân viên: Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo để mọi người có thể phát huy hết khả năng của mình
- Đối với xã hội: Luôn ý thức lợi ích của Đông Phương gắn liền với lợi ích xã hội và những hoạt động đóng góp cho xã hội là một phần trách nhiệm của Đông Phương đối với cộng đồng.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức

Bộ máy quản lý của công ty được tổ chức theo cơ cấu trực tuyến chức năng, đó là sự điều hành có kế hoạch bằng các mối quan hệ qua lại giữa các chủ thể quản lý nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp của thông tin, xử lý kịp thời nảy sinh trong quá trình kinh doanh. Mỗi bộ phận đều có trách nhiệm quyền hạn riêng. Đảm bảo hoạt động của công ty được cân đối nhịp nhàng, thông suốt giữa các khâu công đoạn của từng bộ phận quản lý, chế biến. Điều này đem lại hiệu quả sản xuất, kinh doanh và đảm bảo uy tín của công ty.



Ghi chú:

—————> Quan hệ trực tuyến

- - - - -> Quan hệ chức năng

Hình 1. 1 Cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Đông Phương

- Chức năng

Các tổ chức doanh nghiệp phát triển bởi sự liên kết mật thiết giữa các phòng ban, công ty TNHH Đông Phương cũng không ngoài trường hợp đó. Giữa 5 phòng ban: phòng quản lý chất lượng, phòng quản lý phân xưởng, phòng tài chính - kế toán, phòng tổ chức - kế hoạch và phòng tổ chức - nhân sự luôn có sự trao đổi qua lại với nhau. Hoạt động nhân sự của công ty TNHH Đông Phương gồm:

* Ban giám đốc:

- Giám đốc
- Phó giám đốc
- + Giám đốc công ty: chịu trách nhiệm về tất cả các hoạt động của công ty trước nhà nước, cơ quan nhà nước, cơ quan cấp trên, người lao động.
- + Phó giám đốc kinh doanh: chịu trách nhiệm về các công tác kinh doanh của công ty, nghiệm thu thanh toán về các vấn đề trong kinh doanh hàng hóa mua bán.
- + Phó giám đốc sản xuất: chịu trách nhiệm về các hoạt động sản xuất của công xưởng.
- * Giúp việc cho phó giám đốc kinh doanh là Phòng tổ chức - kế hoạch, Phòng tài chính - kế toán và Phòng tổ chức - nhân sự.
 - Phòng tổ chức - kế hoạch: thực hiện các chức năng tổ chức thực hiện công tác kinh doanh của công ty. Định kỳ báo cáo các hoạt động kinh doanh, phân tích các yếu tố và nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của công ty và đề xuất với giám đốc về các biện pháp khắc phục.
 - Phòng tài chính – kế toán: thực hiện chức năng tổ chức thực hiện công tác tài chính kế toán của công ty. Tổng hợp các báo cáo về tình hình tài chính, tiền tệ, báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh, báo cáo tổng hợp về tình hình thu, chi và các tài sản, hàng hóa của công ty.
 - Phòng tổ chức - nhân sự: tổ chức thực hiện công tác tuyển dụng nhân sự, sắp xếp, bố trí nhân sự đúng, phù hợp với năng lực, nguyện vọng của người lao động.
- * Phó giám đốc sản xuất quản lý phòng quản lý chất lượng và quản lý phân xưởng
 - Phòng quản lý chất lượng: đảm nhiệm việc tổ chức thực hiện công tác kiểm tra quản lý và đảm bảo chất lượng sản phẩm trong toàn công ty. Thiết lập các kế hoạch và tổ chức thực hiện các kế hoạch, kiểm tra đánh giá chất lượng sản phẩm sau khi được lãnh đạo công ty phê duyệt.
 - Phòng quản lý phân xưởng: đảm nhiệm việc tổ chức thực hiện công việc ở phân xưởng chế biến hải sản và phân xưởng bánh.
- > Giữa các phòng ban có mối quan hệ mật thiết với nhau, là mối quan hệ giữa các phòng chức năng với nhau, giữa các phòng chức năng với các đơn vị, để thực hiện tốt

nhiệm vụ được giao đồng thời đáp ứng nhu cầu ngày càng phát triển của xã hội, từng bước bắt kịp với tốc độ phát triển của các ngành, các lĩnh vực.

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương

2.2.1. Môi trường vi mô

a. Khách hàng

* Khách hàng bên trong doanh nghiệp: Là những người làm việc trong doanh nghiệp, các phòng ban. Nhân viên công ty là khách hàng trung thành và dễ dàng quảng cáo cho sản phẩm nhất. Từ đó cần xây dựng hệ thống phân phối cũng như bao bì tốt để tiếp cận đến nhiều người tiêu dùng hơn.

- Vai trò của khách hàng bên trong:

+ Hiểu rõ sản phẩm: Nhân viên là những người trực tiếp tiếp xúc và hiểu sâu về sản phẩm, từ đó có thể cung cấp thông tin chính xác và chi tiết cho khách hàng bên ngoài.

+ Quảng bá thương hiệu: Sự hài lòng và gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp giúp họ trở thành những người quảng bá tích cực cho sản phẩm và dịch vụ của công ty.

+ Cầu nối với khách hàng bên ngoài: Nhân viên có thể giới thiệu sản phẩm đến bạn bè, người thân, mở rộng mạng lưới khách hàng tiềm năng.

* Khách hàng bên ngoài doanh nghiệp: Là những doanh nghiệp trong nước và nước ngoài có nhu cầu về sản phẩm thủy sản tươi sạch đảm bảo chất lượng sản phẩm về vệ sinh an toàn thực phẩm và với một giá cả cạnh tranh. Hiện nay, công ty xuất khẩu sản phẩm đến nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có ba thị trường lớn:

- Nhật Bản: Chiếm khoảng 65% thị phần xuất khẩu. Nhật Bản là thị trường tiêu thụ hải sản lớn nhất của Việt Nam, đặc biệt là các mặt hàng như mực, cá nục, cá minh thái, cá ngừ, cá song.

+ Liên minh châu Âu (EU): Chiếm từ 15 - 30% thị phần. EU là thị trường yêu cầu cao về chất lượng và tiêu chuẩn an toàn thực phẩm, đòi hỏi doanh nghiệp phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định và tiêu chuẩn quốc tế.

+ Hoa Kỳ và các thị trường khác: Chiếm từ 5 - 15% tùy năm. Mỹ từng là thị trường xuất khẩu thủy sản lớn nhất của Việt Nam, nhưng gần đây đã bị Nhật Bản vượt qua do

nhiều yếu tố kinh tế và thay đổi trong thói quen tiêu dùng.

b. Đối thủ cạnh tranh

- Đối thủ cạnh tranh hiện tại: Trên thị trường hiện nay, có rất nhiều doanh nghiệp hoạt động trong ngành thủy sản với sự dẫn đầu như: Công ty Bắc Đầu Seafood, Công ty cổ phần xuất nhập khẩu miền Trung, Công ty Cổ phần thủy sản Bắc Trung Nam...có sản phẩm chủ lực là chế biến và xuất nhập khẩu thủy sản nên cũng không tránh khỏi sự cạnh tranh mạnh mẽ từ các doanh nghiệp lớn cùng ngành, trong đó Công ty Bắc Đầu Seafood là đối thủ cạnh tranh lớn vì là tập đoàn thủy sản số 1 Việt Nam và có doanh thu và lợi nhuận lớn.

Bảng 2. 1 So sánh đối thủ cạnh tranh

	Công ty TNHH Đông Phương	Đối thủ cạnh tranh		
		Công ty Bắc Đầu Seafood	Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Thủy sản Miền Trung	Công ty Cổ phần Bắc Trung Nam
Lĩnh vực	Chế biến, xuất nhập khẩu thủy sản đông lạnh.	Sản xuất Surimi (nguyên liệu chế biến chả cá).	Xuất khẩu thủy sản đông lạnh thô và sơ chế.	Bột cá, cá ngừ đóng hộp, thức ăn thủy sản, thức ăn cho thú cưng.
Thị trường	Nhật, Mỹ, EU, Hàn Quốc, Úc.	Nhật, Hàn Quốc, Trung Quốc.	Nhật, EU, Mỹ, Trung Đông, Châu Úc.	
Điểm mạnh	- Kinh nghiệm hơn 20 năm, xuất khẩu sang thị trường cao cấp.	- Sản xuất Surimi (nguyên liệu chế biến chả cá) - nguồn nguyên liệu	- Có kinh nghiệm lâu năm trong ngành thủy sản	- Chuyên sản xuất cá ngừ đóng hộp và cá đóng hộp cho thú cưng.

	- Chuyên sản xuất các mặt hàng thủy sản đông lạnh, đáp ứng nhu cầu thị trường nội địa và xuất khẩu. - Quy mô phù hợp, sản xuất linh hoạt, thích ứng nhanh với đơn hàng nhỏ và vừa.	- chủ lực cho nhiều nhà máy chế biến, có nhà máy riêng tại Đà Nẵng. - Có cửa hàng bán lẻ, dễ tiếp cận khách hàng trong nước. - Có thị trường xuất khẩu nhất định tại Nhật, Hàn, Trung Quốc. - Có chỗ đứng trong thị trường nguyên liệu tại châu Á.	- nhất miền Trung. - Sở hữu nhiều chứng nhận chất lượng quốc tế, phù hợp các thị trường khắt khe - Mạng lưới xuất khẩu rộng: Nhật Bản, EU, Mỹ, Trung Đông... - Chứng nhận: HACCP, BRC, ISO 22000, ASC, BSCI.	- Có chứng nhận HACCP, ISO.
Điểm yếu	- Thông tin chứng nhận chất lượng và thị trường xuất khẩu hạn chế, chưa được công khai rộng rãi. - Tập trung nhiều vào sản phẩm chế biến sâu (bánh nhân thủy sản), có	- Quy mô sản xuất và mạng lưới phân phối chưa rõ ràng, có thể ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. - Không đa dạng hóa sản phẩm (chỉ tập trung vào	- Thông tin chi tiết về sản phẩm và công nghệ sản xuất còn hạn chế, chưa được công bố rộng rãi. - Ít tập trung vào chế biến, chủ yếu xuất	- Tập trung vào sản xuất bột cá, chưa đa dạng hóa sản phẩm thủy sản đông lạnh. - Thông tin về xuất khẩu và thị trường quốc tế còn hạn chế, ít chứng chỉ quốc tế.

	thể hạn chế trong các sản phẩm thô hoặc đóng hộp - Quy mô vừa, độ phủ thương hiệu ở nội địa chưa mạnh.	Surimi), không sản xuất sản phẩm chế biến. - Thông tin về chứng nhận chất lượng quốc tế và thị trường xuất khẩu còn hạn chế.	khẩu sản phẩm đông lạnh thô. - Cơ cấu doanh nghiệp lớn, ít linh hoạt trong đơn hàng nhỏ hay thay đổi sản phẩm.	
--	--	--	--	--

(Nguồn: tác giả tự tổng hợp)

Bảng 2. 2 Tóm tắt một vài tiêu chí so sánh đối thủ cạnh tranh

Tiêu chí	Công ty TNHH Đông Phương	Công ty Bắc Đẩu Seafood	Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Thủy sản Miền Trung	Công ty Cổ phần Bắc Trung Nam
Sản phẩm chính	Bánh nhân hải sản, ...	Surimi	Thủy sản đông lạnh đa dạng	Cá hộp, thức ăn thú cưng
Định hướng sản phẩm	Chế biến sâu – giá trị cao	Nguyên liệu	Xuất khẩu số lượng lớn	Ngành đặc thù – thú cưng
Thị trường xuất khẩu	Nhật, Mỹ, EU,...	Châu Á	Toàn cầu	Chưa công khai
Chứng nhận quốc tế	HACCP, EU	Ít công khai	HACCP, BRC, ISO, ASC, BSCI	HACCP, ISO
Linh hoạt sản phẩm	Cao	Trung bình	Thấp	Trung bình

(Nguồn: tác giả tự tổng hợp)

- Đối thủ cạnh tranh tiềm năng: Việt Nam sau khi gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO) thì có thêm nhiều nhà đầu tư từ nhiều nước trên thế giới đầu tư cho ngành sản xuất và chế biến thủy sản ở Việt Nam. Vì vậy cũng như đối thủ cạnh tranh hiện tại, đối thủ cạnh tranh tiềm ẩn được đầu tư khi tham gia hoạt động kinh doanh ngành sẽ làm giảm yếu tố lợi nhuận của công ty, bởi vì các doanh nghiệp này được thành lập sau có thể kế thừa và học hỏi kinh nghiệm của các doanh nghiệp đi trước. Để tồn tại được thì Công ty TNHH Đông Phương phải nâng cao khả năng trong ngành nhằm tạo một rào cản lớn làm giảm khả năng xâm nhập ngành của các doanh nghiệp mới.

- Bên cạnh đó, theo Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp Liên Hiệp Quốc (FAO), thặng dư thủy sản toàn cầu là rất lớn. Các quốc gia như Ấn Độ, Ecuador, Banglades, Indonesia... đều hướng đến sản xuất và chế biến xuất khẩu thủy sản vào các thị trường lớn như Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc, EU... Điều này sẽ xảy ra hiện tượng dư cung do

nhu cầu tiêu thụ tại các thị trường này có giới hạn, dẫn đến tình trạng cạnh tranh gay gắt giữa các nước xuất khẩu thủy sản nhằm chiếm được “miếng bánh” thị phần nhiều hơn. Trong khi đó, nuôi trồng nhỏ lẻ, nguyên liệu được gom từ nhiều nguồn... nên chi phí cao dẫn đến giá bán thủy sản Việt Nam còn khá cao so với các nước. Sự cạnh tranh này đang khiến doanh nghiệp thủy sản Việt Nam nói chung và Seadanang nói riêng gặp khó khăn trong việc giữ vững và gia tăng thị phần tại các thị trường lớn. Để nâng cao năng lực cạnh tranh trong thời gian tới, Công ty tập trung đẩy mạnh kiểm soát chất lượng nguyên vật liệu đầu vào nhằm đáp ứng yêu cầu vệ sinh an toàn thực phẩm, tiến hành công tác xúc tiến thương mại, chiến lược marketing nhằm duy trì mối quan hệ với khách hàng cũ và tiếp cận các phân khúc khách đến giá bán thủy sản Việt Nam còn khá cao so với các nước. Sự cạnh tranh này đang khiến doanh nghiệp thủy sản Việt Nam nói chung và Công ty TNHH Đông Phương nói riêng gặp khó khăn trong việc giữ vững và gia tăng thị phần tại các thị trường lớn.

Để nâng cao năng lực cạnh tranh trong thời gian tới, công ty tập trung đẩy mạnh kiểm soát chất lượng nguyên vật liệu đầu vào nhằm đáp ứng yêu cầu vệ sinh an toàn thực phẩm, tiến hành công tác xúc tiến thương mại, chiến lược marketing nhằm duy trì mối quan hệ với khách hàng cũ và tiếp cận các phân khúc khách hàng tiềm năng mới. Đồng thời, Công ty cũng tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp tại nước phát triển, các tổ chức quốc tế nhằm nâng cao năng lực, đào tạo nhân lực và hỗ trợ kỹ thuật cho công ty.

c. Nhà cung cấp

Sản phẩm chủ đạo của công ty ngoài cá hồi, mực còn có các mặt hàng thủy sản giá trị gia tăng truyền thống khác như sashimi, ... các nguyên liệu đầu vào này của công ty luôn được đáp ứng kịp thời, đa dạng và đặc biệt là giữ được chất lượng tốt nhất sau khi đánh bắt, thu hoạch bởi các hộ nuôi trồng thủy sản do có được những lợi thế địa lý, các tàu thuyền đánh bắt xa bờ. Do đó, để nguồn nguyên liệu được đảm bảo chất lượng, Công ty TNHH Đông Phương đã kiểm soát đầu vào, lên kế hoạch nâng cao hệ thống bảo quản.

Công ty TNHH Đông Phương hợp tác với nhiều nhà cung cấp nguyên vật liệu hỗ trợ cho việc xuất khẩu trong nước và nước ngoài. Lựa chọn các nhà cung cấp nhằm đảm bảo chất lượng sản phẩm và đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng. Đối tác chủ yếu là JUN CO., LTD (phụ gia thực phẩm), NIPPON FOODS CORPORATION (THAILAND) LTD (Bột mix dùng làm bánh), YAMAGEN CO., LTD (sốt), GLOBAL

GREEN FIELD CO., LTD (Bột Karaage dùng cho bạch tuộc), UNIFOOD CORPORATION (Phụ gia thực phẩm), Công TNHH Nhựa ABC (bao bì túi), Công ty Cổ phần In rồng Á Châu (tem nhãn dán)

2.2.2. Môi trường vĩ mô

a. Môi trường kinh tế

Theo thống kê mới nhất từ Tổng cục Hải quan Việt Nam, năm 2024 tiếp tục ghi nhận những tín hiệu khởi sắc rõ rệt của ngành thủy sản. Kim ngạch xuất khẩu toàn ngành đạt 3,3 tỷ USD; tăng 2,5% so với năm 2023. Sản lượng thủy sản xuất khẩu đạt 2,15 triệu tấn - minh chứng cho sự phục hồi mạnh mẽ và ổn định của lĩnh vực này sau những giai đoạn khó khăn kéo dài do ảnh hưởng của dịch bệnh, biến đổi khí hậu và căng thẳng thương mại toàn cầu.

Đặc biệt, trong 6 tháng đầu năm 2024, giá thủy sản quốc tế có xu hướng tăng cao, tạo đòn bẩy tích cực thúc đẩy hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp trong ngành. Đây được xem là yếu tố quan trọng góp phần đưa ngành thủy sản Việt Nam trở thành một trong những lĩnh vực có đóng góp lớn vào tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước, đồng thời nâng cao vị thế và hình ảnh của ngành trên thị trường quốc tế.

Trong bối cảnh đó, Công ty TNHH Đông Phương - một trong những doanh nghiệp chế biến và xuất khẩu thủy sản có tiếng tại Việt Nam - cũng ghi nhận sự tăng trưởng vượt bậc. Theo báo cáo nội bộ, tốc độ tăng trưởng GDP nội bộ của công ty trong năm 2024 đạt 10% so với cùng kỳ năm trước. Đây là con số rất tích cực, thể hiện sự hồi phục mạnh mẽ và sự nỗ lực không ngừng nghỉ của tập thể cán bộ, nhân viên trong toàn công ty.

Trong giai đoạn trước, Công ty TNHH Đông Phương đã từng trải qua thời kỳ khó khăn do nhiều yếu tố khách quan và chủ quan: từ áp lực cạnh tranh gay gắt trong ngành, chi phí nguyên vật liệu đầu vào tăng cao, đến những biến động tiêu cực của nền kinh tế toàn cầu và những rào cản thương mại tại các thị trường lớn. Tuy nhiên, nhờ chiến lược tái cấu trúc đúng đắn, đầu tư nâng cấp dây chuyền sản xuất hiện đại, áp dụng công nghệ bảo quản sau chế biến tiên tiến và mở rộng thị trường xuất khẩu, công ty đã nhanh chóng phục hồi và đạt được những thành tựu đáng ghi nhận.

Hiện nay, Công ty TNHH Đông Phương đã và đang khẳng định vị thế vững chắc là

một trong những doanh nghiệp chế biến, xuất khẩu thủy sản hàng đầu, đồng thời sở hữu thế mạnh nổi bật trong lĩnh vực logistics và vận chuyển hàng hóa ra thị trường quốc tế. Sản phẩm của công ty đã có mặt tại nhiều thị trường khó tính như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản và Hàn Quốc, đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe về chất lượng và an toàn thực phẩm như HACCP, ISO, và chứng nhận BRC.

Bên cạnh đó, công ty cũng chú trọng xây dựng hệ sinh thái phát triển bền vững, từ việc thiết lập vùng nguyên liệu liên kết với nông dân, hộ nuôi trồng trong nước, đến các chính sách hỗ trợ nhân sự, phát triển nguồn lực, đào tạo tay nghề và cải thiện điều kiện lao động. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng sản phẩm mà còn góp phần phát triển kinh tế địa phương và bảo vệ môi trường sinh thái.

Bước sang năm 2025, với đà tăng trưởng hiện tại cùng nền tảng vững chắc đã được xây dựng, Công ty TNHH Đông Phương đặt mục tiêu mở rộng quy mô sản xuất, đẩy mạnh chiến lược số hóa trong vận hành doanh nghiệp, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế và tiếp tục khẳng định vị thế là một trong những đầu tàu xuất khẩu thủy sản của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập sâu rộng với nền kinh tế toàn cầu.

b. Môi trường nhân khẩu

Tỉnh Quảng Nam hiện là một trong những địa phương có dân số khá đông tại khu vực miền Trung - Tây Nguyên, với cơ cấu dân số trẻ và lực lượng lao động dồi dào. Theo số liệu thống kê gần nhất, lao động chiếm đến 55,56% tổng dân số toàn tỉnh, cho thấy tiềm năng to lớn trong việc phát triển công nghiệp, đặc biệt là các ngành chế biến nông - thủy sản và dịch vụ hậu cần liên quan. Sự dồi dào về nguồn nhân lực mang lại nhiều thuận lợi cho các doanh nghiệp đang và sẽ đầu tư, sản xuất tại địa phương, trong đó có Công ty TNHH Đông Phương - một đơn vị tiêu biểu trong lĩnh vực chế biến và xuất khẩu thủy sản tại khu vực miền Trung.

Với đặc điểm cơ cấu dân số trẻ, hầu hết người dân trong độ tuổi lao động (18–45 tuổi), tỉnh Quảng Nam hoàn toàn có thể đáp ứng nhu cầu nhân lực lớn của các doanh nghiệp trong giai đoạn mở rộng quy mô sản xuất. Đặc biệt, người lao động địa phương có tính cần cù, chịu khó, có kinh nghiệm trong các ngành nghề liên quan đến nông nghiệp, nuôi trồng và khai thác thủy sản, cũng như trong các công đoạn sơ chế, đóng gói, bảo quản sản phẩm. Đây là những yếu tố nền tảng quan trọng để các doanh nghiệp

như Đông Phương tiếp tục đẩy mạnh đầu tư mở rộng nhà máy, dây chuyền chế biến và mạng lưới phân phối sản phẩm ra thị trường quốc tế.

Tuy nhiên, thực tế cũng cho thấy một số thách thức liên quan đến chất lượng nguồn lao động địa phương. Mặc dù số lượng lao động lớn, nhưng trình độ học vấn, tay nghề và kỹ năng chuyên môn của một bộ phận lao động vẫn còn hạn chế. Phần lớn người lao động chưa qua đào tạo bài bản, dẫn đến năng suất lao động chưa cao, khả năng tiếp cận công nghệ mới và quy trình sản xuất hiện đại còn chậm. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải đầu tư vào đào tạo nội bộ, phối hợp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để nâng cao trình độ cho người lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất trong thời kỳ hội nhập và cạnh tranh toàn cầu.

Song song với đó, ngành thủy sản trong những năm gần đây đang khẳng định giá trị và vị thế ngày càng cao trên thị trường trong và ngoài nước. Các sản phẩm thủy sản chế biến từ Việt Nam - đặc biệt là cá, tôm, mực, bạch tuộc đã được thị trường quốc tế đánh giá cao về chất lượng, độ an toàn và nguồn gốc xuất xứ. Giá trị xuất khẩu ngày càng tăng, thị trường ngày càng mở rộng, từ Hoa Kỳ, châu Âu, Nhật Bản đến Hàn Quốc và Trung Đông. Điều này tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp như Công ty TNHH Đông Phương tiếp tục đầu tư mạnh mẽ vào phát triển sản phẩm, mở rộng quy mô, đa dạng hóa thị trường xuất khẩu và nâng cao chuỗi giá trị trong ngành.

Với nền tảng dân số trẻ, lực lượng lao động lớn và sự khởi sắc rõ rệt của ngành thủy sản, Quảng Nam đang hội tụ đầy đủ điều kiện để trở thành trung tâm chế biến và xuất khẩu thủy sản tầm khu vực. Nếu được khai thác đúng tiềm năng và có sự đầu tư bài bản từ cả phía doanh nghiệp và chính quyền địa phương, tỉnh hoàn toàn có thể vươn lên trở thành điểm sáng trong bản đồ phát triển kinh tế biển và công nghiệp chế biến của Việt Nam trong những năm tới.

c. Môi trường chính trị - pháp luật

Sự ổn định của hệ thống chính trị luôn được xem là một trong những yếu tố then chốt ảnh hưởng sâu rộng đến sự phát triển của nền kinh tế quốc gia cũng như chiến lược kinh doanh lâu dài của các doanh nghiệp. Tại Việt Nam, trong nhiều năm qua, tình hình chính trị tiếp tục duy trì ổn định, tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động đầu tư, sản xuất và kinh doanh. Dưới sự chỉ đạo quyết liệt, sát sao và kịp thời của Chính phủ cùng Thủ tướng Chính phủ, nhiều chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đã được ban hành và triển khai

có hiệu quả, đặc biệt trong lĩnh vực nông - lâm - thủy sản. Điều này đã góp phần thúc đẩy ngành thủy sản Việt Nam phát triển mạnh mẽ, bền vững, tiến gần hơn đến các mục tiêu về kim ngạch xuất khẩu, chất lượng sản phẩm và giá trị gia tăng.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh toàn cầu có nhiều biến động, Việt Nam vẫn là điểm đến hấp dẫn đối với các nhà đầu tư nước ngoài. Tính đến ngày 25/10/2024, tổng vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đăng ký vào Việt Nam đạt 22,15 tỷ USD, tăng 4,4% so với cùng kỳ năm 2023. Điều này không chỉ thể hiện niềm tin của nhà đầu tư vào môi trường đầu tư - kinh doanh tại Việt Nam mà còn mở ra cơ hội lớn cho các doanh nghiệp trong nước, trong đó có Công ty TNHH Đông Phương, tận dụng dòng vốn FDI để mở rộng sản xuất, hiện đại hóa công nghệ, phát triển thị trường và tăng trưởng doanh thu, lợi nhuận một cách ổn định và bền vững.

Trong bối cảnh cuộc chiến thương mại giữa hai nền kinh tế lớn là Trung Quốc và Hoa Kỳ vẫn còn nhiều diễn biến phức tạp, Việt Nam lựa chọn chính sách đối ngoại trung lập, không đứng về phía nào để bảo đảm lợi ích kinh tế quốc gia, đồng thời duy trì vị thế độc lập trong quan hệ thương mại quốc tế. Chính sách này không chỉ giúp Việt Nam tránh khỏi các rủi ro từ việc bị cuốn vào cuộc chiến áp thuế và phá giá, mà còn mở ra nhiều “khoảng trống chiến lược” để doanh nghiệp trong nước, trong đó có Công ty TNHH Đông Phương, đẩy mạnh xuất khẩu thủy sản sang cả hai thị trường lớn là Mỹ và Trung Quốc. Việc giữ vững được mối quan hệ thương mại với cả hai quốc gia này giúp công ty có thể đàm phán thuận lợi hơn về giá, giảm nguy cơ bị áp các mức thuế cao hoặc bị ép giá, từ đó bảo vệ được lợi nhuận và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế.

Không những thế, tình hình pháp luật tại tỉnh Quảng Nam - nơi Công ty TNHH Đông Phương đặt trụ sở - cũng duy trì sự ổn định cao. Hệ thống pháp luật, đặc biệt là pháp luật về kinh tế, đang ngày càng được hoàn thiện theo hướng minh bạch, đồng bộ và dễ tiếp cận hơn đối với doanh nghiệp. Đây là điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp yên tâm đầu tư dài hạn, mở rộng quy mô sản xuất và phát triển thị trường cả trong và ngoài nước. Đồng thời, sự quan tâm và hỗ trợ từ phía chính quyền địa phương trong quá trình hoạt động cũng giúp công ty tháo gỡ nhiều vướng mắc thực tiễn, tạo điều kiện thuận lợi trong việc triển khai các dự án sản xuất - kinh doanh, xúc tiến thương mại và mở rộng xuất khẩu.

d. Môi trường công nghệ

Trong thời đại công nghiệp hóa - hiện đại hóa, công nghệ và máy móc đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao năng suất lao động, tối ưu hóa quy trình sản xuất và đảm bảo chất lượng sản phẩm đầu ra. Đối với ngành thủy sản nói chung và Công ty TNHH Đông Phương nói riêng, việc ứng dụng các thiết bị, công nghệ tiên tiến vào dây chuyền sản xuất không chỉ giúp tiết kiệm nhân công, rút ngắn thời gian chế biến mà còn mang lại nhiều giá trị gia tăng trong hoạt động kinh doanh.

Hiện nay, nhiều công nghệ hiện đại đang được áp dụng rộng rãi trong ngành chế biến thủy sản, như: máy tách xương tự động, máy định hình sản phẩm, hệ thống cấp đông IQF (Individual Quick Freezing), công nghệ đóng gói chân không và tự động hóa toàn bộ dây chuyền đóng gói. Đặc biệt, hệ thống cấp đông hiện đại giúp giữ được độ tươi ngon, màu sắc và hàm lượng dinh dưỡng của sản phẩm ở mức tối ưu, đồng thời kéo dài thời gian bảo quản sản phẩm khi vận chuyển đến các thị trường quốc tế xa xôi.

Việc đưa vào sử dụng các thiết bị tiên tiến như máy hấp tiệt trùng, máy trộn nguyên liệu tự động, máy tạo hình sản phẩm dạng viên, dạng thanh, v.v... cũng góp phần quan trọng trong việc đa dạng hóa mẫu mã sản phẩm, nâng cao tính đồng nhất, giảm thiểu sai sót thủ công, từ đó đáp ứng được các tiêu chuẩn khắt khe của thị trường Nhật Bản, châu Âu và Hoa Kỳ. Những thiết bị này không chỉ hỗ trợ tăng năng suất mà còn giúp công ty tiết kiệm chi phí nguyên liệu, tối ưu hóa quy trình kiểm soát chất lượng theo chuẩn HACCP và truy xuất nguồn gốc.

Không dừng lại ở đó, các phần mềm quản trị sản xuất (ERP), quản lý kho bãi, kiểm soát chất lượng (QC) và truy xuất nguồn gốc cũng đang được ứng dụng ngày càng phổ biến, giúp doanh nghiệp như Đông Phương nâng cao năng lực quản lý nội bộ, kiểm soát rủi ro và đảm bảo tính minh bạch trong toàn bộ chuỗi cung ứng. Đây là điều kiện quan trọng giúp công ty đáp ứng tốt yêu cầu từ đối tác nhập khẩu, đặc biệt là tại các thị trường có yêu cầu cao về an toàn thực phẩm và truy xuất minh bạch như Nhật Bản, EU và Mỹ.

Việc đầu tư máy móc hiện đại không chỉ tạo lợi thế cạnh tranh trước các đối thủ trong nước mà còn thể hiện tầm nhìn chiến lược của doanh nghiệp trong **việc theo kịp xu thế** công nghệ toàn cầu. Nhờ đó, Công ty TNHH Đông Phương từng bước khẳng định được vị thế trong ngành chế biến thủy sản, nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh, gia tăng lợi nhuận và mở rộng thị trường xuất khẩu.

2.3. Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương

2.3.1. Cơ sở vật chất

Công ty TNHH Đông Phương đặt nhà máy chế biến thủy sản và bánh nướng nhân thủy sản đông lạnh xuất khẩu tại Khu Công Nghiệp Điện Nam - Điện Ngọc, huyện Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

Công ty hiện sở hữu hệ thống gồm 3 nhà xưởng sản xuất với tổng công suất đạt khoảng 6.000 tấn/năm, được trang bị các thiết bị kiểm soát chất lượng hiện đại và áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế như HACCP, ISO, BRC, HALAL, ...

* Tại phân xưởng:

Bảng 2. 3 Thông kê máy móc, thiết bị tại phân xưởng

DVT: cái

Máy móc, thiết bị	Số lượng
Tủ cấp đông	5
Tủ đông gió	2
Máy đá câ.y	3
Kho lạnh	3
Máy trộn bột	4
Máy đóng gói chân không	5
Máy ép bánh	7
Lò nướng	6
Khuôn làm bánh	10
Lò hấp	5

(Nguồn: Phòng tài chính – kế toán)

Và nhiều máy móc thiết bị khác...

Công ty TNHH Đông Phương tuy sở hữu cơ sở vật chất đã qua nhiều năm sử dụng, nhưng luôn chú trọng đến việc bảo trì, cải tạo và nâng cấp để đảm bảo chất lượng hoạt

động sản xuất cũng như môi trường làm việc của cán bộ công nhân viên. Hệ thống máy móc, thiết bị tại công ty được kiểm tra, bảo trì định kỳ hai tháng một lần nhằm đảm bảo vận hành ổn định, giảm thiểu tối đa tình trạng hỏng hóc, gián đoạn trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, cứ mỗi ba năm một lần, toàn bộ cơ sở hạ tầng của công ty - bao gồm nhà xưởng, hệ thống điện nước, văn phòng làm việc và khu vực sinh hoạt chung - đều được trùng tu, làm mới để đáp ứng nhu cầu phát triển sản xuất, đồng thời nâng cao tính an toàn và tiện nghi cho người lao động.

Đối với những máy móc, thiết bị đã quá cũ kỹ, không còn đảm bảo hiệu suất làm việc, hoặc chi phí sửa chữa vượt quá ngưỡng hợp lý, công ty sẽ tiến hành thanh lý theo đúng quy trình quản lý tài sản và đầu tư trang bị máy móc, thiết bị mới hiện đại hơn, phù hợp với xu hướng công nghệ. Điều này không những giúp duy trì năng suất sản xuất ổn định, mà còn góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng tính cạnh tranh trên thị trường.

Nhờ vào sự đầu tư đều đặn và hợp lý vào cơ sở vật chất như vậy, không gian làm việc tại công ty TNHH Đông Phương luôn duy trì được sự thông thoáng, sạch sẽ và gọn gàng. Điều này không chỉ mang lại cảm giác thoải mái, dễ chịu cho người lao động trong quá trình làm việc, mà còn tạo động lực tinh thần tích cực, giúp tăng hiệu quả công việc và góp phần xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện. Nhân viên trong công ty có thể yên tâm tập trung vào nhiệm vụ của mình, từ đó nâng cao chất lượng công việc và đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của công ty.

2.3.2. Nguồn nhân lực

Chất lượng của lực lượng lao động là một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự phát triển của công ty, vì vậy công ty luôn đặt mục tiêu xây dựng đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp lên hàng đầu trong chiến lược phát triển của mình.

Bảng 2. 4 Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo qua 3 năm từ 2022 - 2024

ĐVT: người

Trình độ đào tạo	Năm 2022	Tỷ lệ	Năm 2023	Tỷ lệ	Năm 2024	Tỷ lệ
Đại học	70	21,87%	80	23,52%	70	20%

Cao đẳng	90	28,12%	120	32,29%	130	37,14%
Trung cấp	160	50,01%	140	44,19%	150	42,86%
Tổng	320	100%	340	100%	350	100%

(Nguồn: Phòng tổ chức - nhân sự)

Nhận xét: Nhìn vào bảng phân loại trình độ đào tạo ta thấy: Trình độ Trung cấp cao nhất trong ba trình độ, cụ thể năm 2022 có 160 người chiếm tỷ lệ 50,01%; năm 2023 giảm 20 người, tổng có 140 người chiếm tỷ lệ 44,19%; năm 2024 tăng 10 người chiếm tỷ lệ 42,86%. Cao thứ hai là trình độ Cao đẳng, cụ thể năm 2022 có 90 người chiếm tỷ lệ 28,12%; năm 2023 tăng 30 người, tổng có 120 người chiếm tỷ lệ 32,29%; năm 2024 tăng 10 người, tổng có 130 người chiếm tỷ lệ 37,14%. Thấp nhất là trình độ Đại học, chiếm dưới 25% qua ba năm vì chủ yếu trình độ Đại học làm việc tại văn phòng.

Bảng 2. 5 Cơ cấu lao động theo giới tính qua 3 năm từ 2022 - 2024

ĐVT: người

Giới tính	Năm 2022	Tỷ lệ	Năm 2023	Tỷ lệ	Năm 2024	Tỷ lệ
Nam	150	46,87%	160	47,05%	160	45,71%
Nữ	170	53,13%	180	52,95%	190	54,29%
Tổng	320	100%	340	100%	350	100%

(Nguồn: Phòng tổ chức - nhân sự)

Nhận xét: Nhìn vào bảng phân loại ta thấy: Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty TNHH Đông Phương chiếm tỷ lệ về nữ giới cao hơn từ năm 2022 - 2024, lượng nữ giới luôn cao lượng nam giới. Điều này hoàn toàn phù hợp với nghề chế biến cần các tay nghề nữ nhanh nhẹn và tỉ mỉ. Số lượng nam và nữ đều tăng và giảm qua 3 năm:

+ Năm 2022, lượng nam giới là 150 người, chiếm tỷ lệ 46,87%; còn lượng nữ giới là 170 người chiếm tỷ lệ 53,13%.

+ Năm 2023, lượng nam giới là 160 người, chiếm tỷ lệ 47,05%; còn lượng nữ giới là 180 người chiếm tỷ lệ 52,95%.

+ Năm 2024, lượng nam giới là 160 người, chiếm tỷ lệ 45,71%; còn lượng nữ giới

là 190 người, chiếm tỷ lệ 54,29%.

Bảng 2. 6 Cơ cấu lao động theo độ tuổi qua 3 năm từ 2022 – 2024

ĐVT: người

Độ tuổi	Năm 2022	Tỷ lệ	Năm 2023	Tỷ lệ	Năm 2024	Tỷ lệ
<28	150	46,87%	150	44,11%	170	48,57%
28 -35	120	37,5%	140	41,17%	130	37,14%
>35	50	15,63%	50	14,72%	50	14,29%
Tổng	320	100%	340	100%	350	100%

(Nguồn: Phòng tổ chức - nhân sự)

Nhận xét: Nhìn vào bảng phân loại ta thấy: Lực lượng lao động của công ty đa số có độ tuổi từ dưới 28 tuổi chiếm tỷ lệ cao vì đây là độ tuổi trẻ, khả năng học hỏi nhanh, nhiệt huyết với công việc. Độ tuổi trên 35 tuổi chiếm tỉ lệ thấp, chưa tới 20% qua ba năm vì độ tuổi này ít người xin tuyển dụng, hoặc ở văn phòng thì thuộc những người dày kinh nghiệm làm việc.

Bảng 2. 7 Cơ cấu lao động theo tính chất công việc qua 3 năm từ 2022 – 2024

ĐVT: người

Tính chất công việc	Năm 2022	Tỷ lệ	Năm 2023	Tỷ lệ	Năm 2024	Tỷ lệ
Lao động trực tiếp	200	62,5%	210	61,76%	220	62,85%
Lao động gián tiếp	120	37,5%	130	38,24%	130	37,15%
Tổng	320	100%	340	100%	350	100%

(Nguồn: Phòng tổ chức – nhân sự)

Nhận xét: Nhìn vào bảng phân loại ta thấy: Cơ cấu theo tính chất công việc của công ty TNHH Đông Phương, lao động trực tiếp chiếm số lượng lớn hơn lao động gián tiếp và lượng lao động trực tiếp tăng dần qua 3 năm, điều này chứng tỏ đây là nguồn lực rất quan trọng của công ty.

+ Năm 2022, lượng lao động trực tiếp là 200 người, chiếm tỷ lệ 62,5%; còn lượng lao động gián tiếp là 120 người, chiếm tỷ lệ 37,5%.

+ Năm 2023, lượng lao động trực tiếp là 210 người, chiếm tỷ lệ 61,76%; còn lượng lao động gián tiếp là 130 người, chiếm tỷ lệ 38,24%.

+ Năm 2024, lượng lao động trực tiếp là 220 người, chiếm tỷ lệ 62,85%; còn lượng lao động gián tiếp là 130 người, chiếm tỷ lệ 37,15%.

Qua bảng số liệu cơ cấu về tình hình lao động trong 3 năm gần đây ta thấy được lượng lao động của Công ty đang có xu hướng ổn. Năm 2023 giảm 30 người so với năm 2022, năm 2024 tăng 20 người. Tình hình này cho thấy nhu cầu về lao động của công ty ngày không đều do công ty đang thực hiện việc mở rộng quy mô kinh doanh nên tuyển thêm lao động và công ty cũng cần chú ý đến việc xây dựng đội ngũ lao động vững mạnh đủ sức đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh và số lao động để đảm bảo đúng tiến độ công việc của các đơn hàng.

Do đặc thù của công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất chế biến thủy sản, các sản phẩm bánh nướng nên lao động nữ chiếm tỉ lệ cao trong tổng số lao động của toàn Công ty, tuy nhiên chênh lệch không nhiều. Với số lượng và cơ cấu lao động của Công ty nhìn chung cũng đã đáp ứng được nhu cầu sản xuất. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty trong tương lai và theo kế hoạch đã đề ra, công ty đã tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề của lao động trong công ty.

Qua bảng cơ cấu lao động theo trình độ có thể thấy nguồn lao động của công ty có xu hướng ổn định về số lượng và chất lượng. Trình độ Đại học năm 2023 với số lượng 10 người (3,12%), Cao đẳng và trung cấp cũng tăng nhanh qua từng năm. Điều này cho thấy rằng công ty đã chú trọng và tập trung nhiều vào công tác đào tạo và phát triển khả năng của nguồn nhân lực và chuẩn bị cho sự phát triển của công ty trong tương lai. Đây cũng chính là điểm mạnh của Công ty khi có được đội ngũ lao động với kiến thức và trình độ chuyên môn cao, nhưng cũng là bất lợi trong việc thực hiện chính sách thù lao cho người lao động.

Trong các chính sách đối với người lao động, Công ty áp dụng các luật, quy chế và các thông lệ trong công tác quản lý lao động, đảm bảo các chính sách cơ bản, ký kết hợp đồng lao động, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thôi việc, thâm

niên... và các chính sách khác theo chế độ dành cho người lao động theo quy định của nhà nước và theo quy chế phân phối thu nhập của công ty ban hành.

2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh

Sau đây là bảng cân đối kế toán và báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của công ty từ năm 2022-2024 như sau:

Bảng 2. 8 Bảng cân đối kế toán của công ty TNHH Đông Phương giai đoạn năm 2022 - 2024

ĐVT: vnd

Chi tiêu	2021	2022	2023
A.T ải sản	215,861,770,447	260,347,031,801	376,103,025,905
Tiền và các khoản tương đương	7,955,739,964	10,440,476,785	15,237,453,478
Đầu tư tài chính ngắn hạn	37,060,145,739	43,631,660,026	47,303,502,481
Các khoản phải thu ngắn hạn	10,463,875,794	20,191,916,885	25,136,439,996
Hàng tồn kho	120.400.648.926	142.470.000.000	150.487.406.261
Tài sản ngắn hạn khác	854,621,973	1,310,841,622	2,510,663,421
Tài sản ngắn hạn	176,735,032,396	218.044.895.318	240,675,465,637
Các khoản phải thu dài hạn	1,311,127,500	1,311,127,500	2,135,435,777
Tài sản cố định	28,830,495,946	29,461,133,055	30,357,879,272
Bất động sản đầu tư	0	0	0
Tài sản dang dở dài hạn	6,207,711,733	8,718,707,059	98,929,377,501

Đầu tư tài chính dài hạn	0	0	0
Tài sản dài hạn khác	2,777,402,872	2,811,168,869	4,004,867,718
Tài sản dài hạn	39,126,738,051	42,302,136,483	135,427,560,268
B. Nguồn vốn	214.861.305.196	242,346,730,765	277,586,563,801
Vốn chủ sở hữu	24,101,227,696	24,708,378,265	36,419,239,379
Nợ phải trả	190.760.077.500	217,638,352,500	241,167,324,422

Bảng 2. 9 So sánh chênh lệch 3 năm bảng cân đối kế toán

ĐVT: vnd

	2022 - 2023		2023 - 2024	
	Giá trị	Chỉ số	Giá trị	Chỉ số
A. Tài sản	44,485,261,354	120.61%	115,755,994,104	174.23%
Tiền và các khoản tương đương	2,484,736,821	2778.48%	4,796,976,693	191.53%
Đầu tư tài chính ngắn hạn	6,571,514,287	117.73%	3,671,842,455	127.64%
Các khoản phải thu ngắn hạn	9,728,041,091	192.97%	4,944,523,111	240.22%
Hàng tồn kho	22,069,351,074	118.33%	8.017.406.261	124.99%
Tài sản ngắn hạn khác	456,219,649	153.38%	1,199,821,799	293.77%
Tài sản ngắn hạn	41,309,862,922	123.37%	22,630,570,319	136.18%

Các khoản phải thu dài hạn	0	100.00%	824,308,277	162.87%
Tài sản cố định	630,637,109	102.19%	896,746,217	105.30%
Bất động sản đầu tư	0	0	0	0
Tài sản đang dở dài hạn	2,510,995,326	140.45%	90,210,670,442	1593.65%
Đầu tư tài chính dài hạn	0	0	0	0
Tài sản dài hạn khác	33,765,997	101.22%	1,193,698,849	144.19%
Tài sản dài hạn	44,175,398,432	108.12%	93,125,423,785	346.13%
B. Nguồn vốn	27,485,425,569	112.79%	35,239,833,036	114.54%
Nợ phải trả	26,878,275,000	903.02%	23,528,971,922	110.81%
Vốn chủ sở hữu	607,150,569	102.52%	11,710,861,114	147.40%

(Nguồn: Phòng tài chính – kế toán)

Nhận xét: Qua bảng cân đối kế toán của công ty TNHH Đông Phương năm 2022 - 2024 ta thấy:

- Tổng tài sản của công ty có xu hướng tăng, trong đó:
 - + Tài sản ngắn hạn tăng chậm, năm 2023 tăng 41,309,862,922 đồng tương ứng tỷ lệ 123.37% so với năm 2022 và năm 2024 tăng 22,630,570,319 đồng ứng với tỷ lệ 136.18%.
 - Tài sản dài hạn cũng có sự thay đổi, năm 2023 tăng hơn so với năm 2022 là 44,175,398,432 đồng tương ứng tỷ lệ 108.12% và năm 2024 tăng so với năm 2023 là 93,125,423,785 đồng ứng với tỷ lệ 346.13%

- Tổng nguồn vốn công ty có sự thay đổi qua 3 năm cụ thể là:
- + Nợ phải trả năm 2023 tăng so với năm 2022 là 26,878,275,000 đồng ứng với tỷ lệ 903.02% nhưng năm 2024 lại giảm 23,528,971,922 đồng tương ứng tỷ lệ 110.81% so với năm 2023.
- + Vốn chủ sở hữu qua 3 năm tăng, năm 2023 giảm 607,150,569 đồng ứng với tỷ lệ 102.52% so với năm 2022 và năm 2024 tăng mạnh so với năm 2023 là 11,710,861,114 đồng tương ứng tỷ lệ 147.40%.

Nhìn chung nguồn vốn kinh doanh của công ty tăng do kết quả hoạt động kinh doanh của công ty qua 3 năm hoạt động khá tốt trên thị trường.

Bảng 2. 10 Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương giai đoạn năm 2022 -2024

ĐVT: vnd

Chỉ tiêu	2022	2023	2024
Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	255,270,000,000	257,492,000,000	260,355,000,000
Các khoản giảm trừ doanh thu	0	0	0
Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	0	0	0
Giá vốn hàng bán và dịch vụ cung cấp	208,367,000,000	209,822,000,000	210,015,000,000
Lợi nhuận gộp	0	0	0
Doanh thu hoạt động tài chính	2,953,947,273	4,835,15,492	5,173,086,404

Chi phí tài chính	7,014,062,507	9.989,328,316	10,191,51,844
Chi phí bán hàng	19,689,264,969	13,620,241,838	15,961,362,129
Chi phí quản lý doanh nghiệp	22,412,054,437	25,381,495,371	27,307,290,336
Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	0	0	0
Thu nhập khác	53,052,157	55,449,750	60,973,465
Chi phí khác	74,196,579	407,299,649	450,007,511
Kết quả từ hoạt động khác	0	0	0
Lợi nhuận kế toán trước thuế	0	0	0
Chi phí thuế TNDN hiện hành	195,392,686	390,451,918	451,888.059
Chi phí thuế TNDN hoãn lại	0	0	0
Lợi nhuận sau thuế TNDN	0	0	0

Bảng 2. 11 So sánh chênh lệch qua 3 năm báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

ĐVT: VNĐ

Chỉ tiêu	2022 - 2023		2023 - 2024	
	Giá trị	Chỉ số	Giá trị	Chỉ số
Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	2,222,000,000	100.87%	2,863,000,000	101.11%
Các khoản giảm trừ doanh thu	0	0	0	0
Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	0	0	0	0
Giá vốn hàng bán và dịch vụ cung cấp	1,455,000,000	100.70%	193,000,000	100.09%
Lợi nhuận gộp	0	0	0	0
Doanh thu hoạt động tài chính	1,881,203,219	163.68%	337,935,912	106.99%
Chi phí tài chính	2,975,265,809	142.42%	202,183,528	102.02%
Chi phí bán hàng	- 6,069,023,131	69.18%	2,341,120,291	117.19%

Chi phí quản lý doanh nghiệp	2,969,440,934	113.25%	1,925,794,965	107.59%
Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	0	0	0	0
Thu nhập khác	2,397,593	104.52%	5,523,715	109.96%
Chi phí khác	333,103,070	548.95%	42,707,862	110.49%
Kết quả từ hoạt động khác	0	0	0	0
Lợi nhuận kế toán trước thuế	0	0	0	0
Chi phí thuế TNDN hiện hành	195,059,232	199.83%	61,436,141	115.73%
Chi phí thuế TNDN hoãn lại	0	0	0	0
Lợi nhuận sau thuế TNDN	0	0	0	0

Nhận xét: Qua bảng kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH TNHH Đông

Phương trong 3 năm từ 2022 - 2024 ta thấy:

- Doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ qua 3 năm tăng nhanh, cụ thể là năm 2023 tăng 2,222,000,000 đồng tương ứng 100.87% so với năm 2022, năm 2024 tăng 2,863,000,000 đồng tương ứng 101.11% so với năm 2023.

- Doanh thu hoạt động tài chính lại có sự biến động, năm 2023 tăng so với năm 2022 là 1,881,203,219 đồng tương ứng 163.68%, còn năm 2024 lại tăng nhanh so với năm 2023 là 337,935,912 đồng tương ứng với tỉ lệ 106.99%.

- Giá vốn hàng bán năm 2023 tăng nhanh so với năm 2022 là 1,455,000,000 đồng ứng với 100.70% và năm 2024 tăng so với năm 2023 là 193,000,000 đồng ứng với tỷ lệ 100.09%. Giá vốn hàng bán tăng trong 3 năm nhìn chung là do hoạt động kinh doanh của công ty tăng.

- Chi phí bán hàng năm 2023 tăng so với năm 2022 là 6,069,023,131 đồng ứng với 69.18% và năm 2024 tăng so với năm 2023 là 2,341,120,291 đồng ứng với tỷ lệ 117.19%. Giá vốn hàng bán tăng trong 3 năm nhìn chung là do hoạt động kinh doanh của công ty tăng.

- Chi phí tài chính qua 3 năm có sự thay đổi lớn, năm 2023 tăng 2,975,265,809 đồng tương ứng tỉ lệ 142.42% so với năm 2022 và năm 2024 tăng 202,183,528 triệu đồng tương ứng 102.02% so với năm 2023.

- Chi phí quản lý doanh nghiệp tăng qua 3 năm, cụ thể năm 2023 tăng 2,969,440,934 đồng ứng với 113.25% so với năm 2022, năm 2024 tăng 1,925,794,965 đồng tương ứng 107.59% so với năm 2023.

- Chi phí khác trong 3 năm tăng nhanh, năm 2023 tăng 333,103,070 đồng tương ứng tỷ lệ 548.95% so với năm 2022 và năm 2024 tăng so với năm 2023 là 42,707,862 đồng tương ứng với 110.49%.

- > Đánh giá chung:

Công ty TNHH Đông Phương luôn hướng đến một sự phát triển mới trong nền kinh tế thị trường, nhằm mở ra con đường phát triển mạnh nhất để đưa sản phẩm của mình đến tất cả các quốc gia trên thế giới.

Trên thực tế cho thấy công ty TNHH Đông Phương đang trên đà phát triển mạnh mẽ. Để nâng cao và phát triển công ty Đông Phương đã không ngừng nỗ lực. Cụ thể có nhiều

sự thay đổi về nguồn nhân lực của mình, chất lượng và số lượng lao động ngày càng tăng. Điều đó cho thấy công ngày càng vững mạnh và vững mạnh hơn nữa, bởi một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự phát triển công ty là chất lượng của lực lượng lao động. Và về mặt thủy sản là thế mạnh của công ty - mảng kinh doanh luôn luôn đem về cho công ty mức doanh thu cao nhất. Có được thế mạnh đó, giúp công ty có nền tảng vững để mở rộng và phát triển lớn mạnh hơn không những chỉ riêng thủy sản mà có thể lấn sang được các lĩnh vực khác. Nhưng công ty cũng cần nên xem lại chiến lược kinh doanh và định hướng hướng phát triển trong tương lai của mình để đem về mức lợi nhuận ngày càng tăng qua từng năm.

2.4. Thực trạng chính sách đãi ngộ nhân sự đối với công nhân sản xuất tại công ty TNHH Đông Phương

2.4.1. Thực trạng đãi ngộ tài chính

2.4.1.1. Đãi ngộ trực tiếp

a. Thực trạng đãi ngộ tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, là yếu tố quan trọng hàng đầu thúc đẩy nhân viên làm việc. Tiền lương của người lao động được trả 2 bên (người lao động và người sử dụng lao động) thỏa thuận cụ thể trong hợp đồng lao động. Công ty TNHH Đông Phương đã áp dụng hình thức trả lương theo thời gian để trả lương cho người lao động.

Tiền lương công nhân sản xuất tại công ty phụ thuộc vào tính chất công việc và trình độ chuyên môn của người lao động. Người giữ trọng trách lớn trong các khâu sản xuất và đóng góp nhiều và hiệu quả kính doanh của công ty thì được trả lương cao và ngược lại. Hiện công ty đang áp dụng hình thức trả lương theo thời gian đối với tất cả công nhân sản tại phân xưởng.

Hình thức trả lương theo thời gian: Là việc tính trả lương cho nhân viên theo thời gian làm việc, tiền lương làm việc của nhân viên được quyết định dựa trên mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc ít hay nhiều.

Hàng tháng công ty chi trả lương một lần cho nhân viên vào ngay đầu tháng kế tiếp.

* Hình thức trả lương này được tính như sau:

- Lương cơ bản = [lương + phụ cấp (nếu có)]/ ngày công chuẩn của tháng x số ngày làm việc thực tế.

Trong đó: Ngày công chuẩn của tháng là ngày làm việc trong tháng, không bao gồm các ngày nghỉ.

- Tiền lương thực chi - lương cơ bản - khoản thu/chi của công ty
- Tiền lương nhân viên được nhận = tiền lương thực chi - Các khoản khấu trừ

Trong đó: Các khoản khấu trừ gồm BHXH, BHYT, BHTN, phí công đoàn.

Với hình thức trả lương này nhân viên tại công ty sẽ không phải lo lắng về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng, bởi vì số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định, nghỉ bao nhiêu ngày thì họ bị trừ bấy nhiêu tiền.

Bảng 2. 12 Tình hình về lương của công ty giai đoạn 2022 – 2024

ĐVT: triệu đồng

Chỉ tiêu	2022	2023	2024	So sánh	
				2023/2022	2024/2023
Tổng lương/năm	3085,5	3315,2	4062,3	7.4%	22.5%
Lương cơ bản/năm	2182,2	2541,3	3132,4	16.4%	19,3%
Lương BQ lao động/tháng	7	7,5	8,5	7.1%	13.3%

Về lương bình quân lao động trên 1 tháng khá ổn định và đi theo chiều hướng tích cực, từ năm 2022 lương bình quân mỗi lao động là 7 triệu đồng lên 7,5 triệu đồng vào năm 2023 (tăng 7,1%) và tăng nhanh lên 8 triệu đồng vào năm 2024 (tăng 13.3%).

Quỹ lương tăng thể hiện được mức độ quan tâm về các chính sách đãi ngộ tài chính của công ty đối với người lao động là khá quan trọng. Bên cạnh đó, muốn hiểu và đi sâu vào chính sách đãi ngộ tài chính thì phải tìm hiểu về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi.

Dựa vào bảng trên, ta thấy rằng 3 năm qua công ty liên tục tăng lương cơ bản cho người lao động. Năm 2022 tổng tiền lương cơ bản là 1982,2 triệu đồng tăng lên 2242,3

triệu đồng (chiếm 16.4%) vào năm 2023 và tăng lên 3132,4 (chiếm 19.3%) vào năm 2024.

Bảng 2. 13 Tình hình lương của các tổ giai đoạn 2022 – 2024

ĐVT: triệu đồng

Nhóm	Năm			So sánh	
	2022	2023	2024	2023/2022	2024/2023
Tổ sơ chế	10,5	11,3	10,7	7.6%	4.6%
Tổ chế biến	10,7	12,5	11,2	6.8%	9,6%
Tổ vệ sinh	8,5	7,4	8,5	7%	4.8%
Tổ kho lạnh	7,3	7,6	7,4	4.1%	7.3%
Tổ đóng gói	7,7	5,5	6,1	1.4%	0.9%
Tổ kiểm tra	5,5	6,3	5,6	4.5%	8.8%

Trên đây là bảng so sánh giai đoạn 3 năm 2022 - 2024 thông qua 6 tổ lao động khác nhau:

Ta thấy mức lương ở 6 tổ khác biệt rõ rệt, cao nhất là tổ sơ chế có mức lương là 10,5 triệu đồng cho mỗi người vào năm 2018, tăng lên 11,3 triệu đồng vào năm 2023 (chiếm 7.6%), giảm xuống 10,7 triệu đồng vào năm 2024 (chiếm 4.6%). Tổ kiểm tra có mức lương cho mỗi người là 5,5 triệu đồng tăng lên 6,3 triệu đồng vào năm 2023 và giảm xuống 5,6 triệu đồng vào năm 2024.

Về việc tính lương cho người lao động dựa vào thời gian làm việc thể hiện trên máy chấm công đối với toàn thể công nhân và CBCN.

Tiền lương được trả cho người lao động hàng tháng, vào ngày 10 của tháng kế tiếp.

Công thức: Tiền lương tháng = ((Tiền lương cơ bản + phụ cấp – các khoản bảo hiểm) x số ngày làm việc thực tế)/số ngày công chuẩn) + tăng ca (nếu có)

Vd: Chị Nguyễn Thị Khánh Ly làm tổ trong tổ chế biến

- Mức lương cơ bản: 8.000.000 VNĐ

- Tiền ăn trưa: 750.000 VNĐ

- Phụ cấp trách nhiệm + Tiền thưởng: 7.500.000 + 150.000 VNĐ

* Các khoản khấu trừ:

- Bảo hiểm xã hội: $8\% \times 8.000.000 = 640.000$ VNĐ

- Bảo hiểm y tế: $1.5\% \times 8.000.000 = 120.000$ VNĐ

- Bảo hiểm thất nghiệp: $1\% \times 8.000.000 = 80.000$ VNĐ

- Kinh phí công đoàn: $1\% \times 8.000.000 = 80.000$ VNĐ

- Thuế TNDN = 596.000 VNĐ

* Tổng các khoản khấu trừ = 640.000 + 120.000 + 80.000 + 80.000 + 596.000 = 1.516.000 VNĐ

* Tiền lương thực nhận = $((8.000.000 + 750.000 + 7.500.000 + 150.000) - 1.516.000) \times 26 / 25 + 15.479.360$ VNĐ

b. Thực trạng đãi ngộ tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Tại công ty TNHH Đông Phương không áp dụng chính sách đãi ngộ tiền thưởng theo tháng. Công ty sử dụng hình thức thưởng sau:

- Cuối năm nhân viên được thưởng khoản tiền bằng một tháng lương gọi là lương tháng 13.

- Thưởng thi đua: Căn cứ vào kết quả làm việc và xét chọn của các bộ phận công ty sẽ tặng thưởng cho các cá nhân, đơn vị đạt tiêu chuẩn một khoản tiền và bằng khen nhằm khích lệ nhân viên làm việc.

*** Tiêu chí đánh giá và tiền thưởng theo danh hiệu thi đua:**

- Đối với cá nhân:

+ Lao động xuất sắc: Xếp loại A cả năm, chủ động xử lý công việc, hoàn thành xuất sắc và vượt mức kế hoạch công việc được giao.

- + Lao động giỏi: Xếp loại A cả năm, chủ động xử lý công việc, hoàn thành vượt mức kế hoạch công việc được giao.

- Đối với đơn vị tập thể:

- + Tập thể lao động xuất sắc: Là đơn vị tập thể luôn đi đầu, tiên phong trong việc hoàn thành nhiệm vụ công việc được giao. Chấp hành tốt nội quy của công ty, nội bộ đoàn kết, sáng tạo vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch nhiệm vụ được giao. Có 100% lao động đạt loại A trở lên và có ít nhất một cá nhân đạt danh hiệu Lao động xuất sắc.

- + Tập thể lao động tiên tiến: Nội bộ đoàn kết, chấp hành tốt nội quy định của công ty. Hoàn thành các chỉ tiêu, kế hoạch công việc được giao. Có 80% lao động đạt loại A trở lên, có ít nhất một cá nhân đạt danh hiệu Lao động giỏi, không có lao động nào bị kỷ luật từ mức khiển trách trở lên.

- Đối với danh hiệu lao động tập thể:

- + Một tập thể lao động đạt danh hiệu tập thể lao động xuất sắc sẽ được thưởng mức 20.000.000 VND

- + Một tập thể lao động đạt danh hiệu tập thể lao động tiên tiến sẽ được thưởng mức 10.000.000 VNĐ.

- Đối với danh hiệu cá nhân:

- + Đối với cá nhân người lao động nếu đạt được danh hiệu lao động xuất sắc sẽ được thưởng 20.000.000 VNĐ.

2.4.1.2. Đãi ngộ gián tiếp

a. Thực trạng đãi ngộ phụ cấp

Hiện công ty đang áp dụng một số loại phụ cấp nhằm bổ sung cho lương cơ bản, bù đắp cho người lao động khi họ làm việc trong những điều kiện không ổn định, thuận lợi nhưng lại chưa được tính vào trong khoản tiền lương cơ bản.

Một số loại phụ cấp mà công ty áp dụng:

- Phụ cấp chức vụ: là phụ cấp những tổ trưởng có thể hoàn thành nhiệm vụ mà mình đang nắm giữ.

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: là phụ cấp này được áp dụng với công nhân làm việc tại môi trường độc hại, nguy hiểm như khâu vệ sinh sẽ sử dụng tới hoá chất làm sạch,...

Hiện nay công ty thực hiện các chế độ phụ cấp cho công nhân sản xuất sau:

- Phụ cấp độc hại:

Công ty phụ cấp độc hại cho công nhân tại phân xưởng bằng hình thức vào ngày nhận lương sẽ kèm theo mỗi công nhân 3 thùng sữa.

- Phụ cấp ăn trưa: Công ty phụ cấp ăn trưa cho mỗi công nhân làm việc với mức phụ cấp 30.000đ/bữa

b. Thực trạng đãi ngộ trợ cấp

Bảng 2. 14 Các loại bảo hiểm

Các loại bảo hiểm	Doanh nghiệp	Người lao động
Bảo hiểm xã hội	18%	8%
BH TNLĐ	0.5%	0
BHYT	3%	1.5%
Bảo hiểm thất nghiệp	1%	1%
Kinh phí công đoàn	2%	0
Tổng	23.5%	10.5%

*** Bảo hiểm xã hội**

Công ty thực hiện theo đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm cho người lao động. Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho 100% người lao động thuộc biên chế chính thức và người lao động hợp đồng đã ký hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên.

Hàng tháng công ty nộp đủ 26% tiền BHXH cho Nhà nước, 100% các đơn vị trực thuộc công ty đều được duyệt và cấp sổ lao động, sổ BHXH. Việc quyết toán nộp BHXH được công ty thực hiện theo đúng quy định của Luật BHXH 2006. Dựa vào mức tiền lương kế toán trích 26% trên tổng tiền lương của NLĐ trong công ty trong đó: 8% trích từ tiền lương cơ bản của NLĐ và 18% hạch toán vào chi phí kinh doanh của công ty để nộp cho BHXH.

Mỗi năm công ty trích từ BHXH để chi trả cho các trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất của nhân viên.

Chế độ hỗ trợ ốm đau

- Người lao động không may gặp tai nạn trong lao động, mắc bệnh thời gian điều trị nhận được % tiền lương tùy thuộc vào mức độ, công ty còn chia sẻ phần nào tiền thuốc, tiền nằm viện đối với trường hợp bệnh nặng.
- Về bộ phận làm việc trong khâu vệ sinh sử dụng hoá chất làm sạch đồ dùng có tính chất độc hại đến sức khỏe người lao động, cho nên người lao động nghỉ ốm đau trong thời gian dài sẽ nhận được 75% lương và nghỉ không quá 3 tháng.

Chế độ thai sản

- Đối tượng: Lao động nữ có thai khi nghỉ việc được hưởng chế độ trợ cấp thai sản
- Thời gian hưởng chế độ thai sản: Thời gian nghỉ trước và sau khi sinh 6 tháng. Nếu sinh đôi trở lên thì từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Khi sinh con nếu con dưới 60 ngày tuổi bị mất thì mẹ được nghỉ 90 ngày kể từ ngày sinh; nghỉ 30 ngày từ ngày con mất nếu con trên 60 ngày tuổi bị mất. Nếu người mẹ qua đời sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi.
- Mức độ trợ cấp thai sản: Mức trợ cấp thai sản trong thời gian nghỉ theo quy định bằng 100% mức tiền lương đóng BHXH trước khi nghỉ. Ngoài ra khi sinh con hoặc nhận nuôi con dưới 6 tháng tuổi được hưởng trợ cấp 1 lần bằng 2 tháng tiền lương tối thiểu chung cho mỗi con.
- Trợ cấp khi nghỉ đi khám thai, sảy thai = Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH/24 ngày x 100% x số ngày

*** Bảo hiểm y tế**

- Theo quy định của Nhà nước, mức BHYT phải nộp là 4,5% trích từ lương cơ bản, Công ty mua sổ BHYT cho toàn bộ NLĐ với tỉ lệ đóng góp phía Công ty là 3% và phía NLĐ là 1,5% tổng tiền lương.
- NLĐ trong công ty được hưởng các chế độ y tế như: cấp phát thuốc khi ốm đau, được chi trả 80% chi phí khám chữa bệnh khi có xác nhận của cơ sở y tế.

*** Bảo hiểm thất nghiệp**

- Theo quy định của Nhà nước, mức bảo hiểm thất nghiệp Công ty phải nộp là 2%,

trích từ lương thoả thuận trong hợp đồng lao động của NLĐ là 1% và 1% trích từ chi phí của Công ty.

- Hằng năm, công ty trích BHXH để chi trả các chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, tử tuất.

*** Kinh phí công đoàn**

Hằng năm theo quy định của Nhà nước, hằng năm công ty trích 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho NLĐ để hình thành kinh phí công đoàn và chi phí này được doanh nghiệp hoạch định từ chi phí kinh doanh của doanh nghiệp. Toàn bộ kinh phí công đoàn được trích 1% nộp lên cơ quan cấp trên, 1% được giữ lại để chi trả các hoạt động đại hội công đoàn của công ty, mua quà hỏi thăm khi NLĐ bị ốm đau, ... nhằm chăm lo quyền lợi cho NLĐ.

c. Phúc lợi

Phúc lợi là khoản tiền NLĐ được hưởng nhằm thể hiện sự quan tâm của công đoàn, của Ban lãnh đạo tới đời sống công nhân tại Công ty.

*** Quà nhân dịp lễ, tết**

Hằng năm vào các dịp lễ tết, NLĐ đều được nghỉ theo thời gian quy định và được tặng quà, tiền thưởng:

- Tết dương lịch được nghỉ 1 ngày (1/1 dương lịch) và 5000.000đ.
- Tết âm lịch được nghỉ 7 ngày (ngày 29 -> mùng 5), tặng quà cuối năm, tổ chức tiệc và được thưởng 4.000.000đ
- Ngày lễ quan trọng trong năm như lễ quốc khánh (2/9), ngày giải phóng miền Nam (30/4), ngày quốc tế lao động (1/5) sẽ được nghỉ làm và được tặng một khoản tiền thưởng 300.000đ.
- Các ngày lễ như 8/3, 20/10, NLĐ nữ trong công ty sẽ được thưởng một khoản tiền mặt là 100.000đ và được công đoàn tổ chức tiệc chúc mừng.

*** Ngày nghỉ được trả lương**

Quy định thời gian nghỉ phép hằng năm của NLĐ tại Công ty là 12 ngày (đối với người làm việc trong điều kiện bình thường), 14 ngày (đối với người làm việc trong môi trường độc hại). Cứ 5 năm làm việc thì NLĐ được hưởng thêm 1 ngày nghỉ.

Đối với NLD dưới một năm làm việc hoặc nghỉ việc khi chưa hết năm thì số ngày nghỉ hằng năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với thời gian làm việc.

Số ngày nghỉ hằng năm được tính như sau:

$(\text{Số ngày nghỉ hằng năm} + \text{số ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên tại Công ty}/12 \text{ tháng}) * \text{số tháng làm việc thực tế trong năm}$

Trong đó:

- Số ngày nghỉ hằng năm: 12 ngày
- Số ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên: 5 năm tăng thêm 1 ngày nghỉ
- Phần dư lớn hơn hoặc bằng 0,5 được làm tròn thành 1 ngày.

2.4.2. Thực trạng đãi ngộ phi tài chính

Trước đây, các doanh nghiệp thường chỉ quan tâm đến công tác đãi ngộ tài chính là nhiều, nhu cầu cao nhất trước mắt của NLD là tiền đáp ứng mọi nhu cầu cá nhân, đời sống vật chất, nhưng khi các nhu cầu đã đạt được và đầy đủ thì họ lại quan tâm đến các vấn đề khác, chẳng hạn như môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, ... Chế độ đãi ngộ phi tài chính lúc này sẽ là một vấn đề cấp bách đáng được công ty quan tâm nhiều. Đáp ứng tốt về mặt này thì NLD sẽ có được sự say mê trong công việc, tạo cho họ cảm giác thích làm việc và sẽ gắn bó lâu dài hơn với Công ty

*** Về môi trường làm việc**

Môi trường làm việc thoải mái giúp cho nhân viên cảm thấy yên tâm và nhiệt tình trong công việc. Ngoài ra, nó còn ảnh hưởng đến năng suất, hiệu quả và sự hài lòng của nhân viên.

Tạo dựng bầu không khí thân thiện cho công ty là việc quan trọng đầu tiên mà công ty chú ý đến khi thực hiện chế độ đãi ngộ phi tài chính. Công ty cần phải tạo ra một bầu không khí làm việc tối ưu có sự kết nối của tất cả các thành viên trong công ty, xây dựng một nền văn hóa lành mạnh để người lao động tự giác chấp hành nội quy, và làm việc với sự tự giác chấp hành cao nhất, khi đó họ thấy mình được tin tưởng họ sẽ cống hiến hết mình cho công ty.

Tạo mối quan hệ bình đẳng giữa mọi người, làm cho họ thấy được mối quan hệ giữa họ không chỉ là tình đồng nghiệp mà còn là tình bạn, tình anh em..., quan tâm đến đời

sống cá nhân tâm tư tình cảm của họ để kịp thời an ủi động viên giúp họ vượt qua những lúc khó khăn hoàn thành tốt công việc.

Các nhà quản lý cấp trên ở công ty Đông Phương rất được lòng từ nhân viên, bởi họ hết lòng với NLD của mình luôn gần gũi quan tâm hỏi han đến nhân viên cấp dưới của mình. Hầu hết, người lao động trong công ty đều rất là hài lòng đối với lãnh đạo của công ty, họ quan tâm đến hoàn cảnh gia đình đời sống tinh thần của người lao động biết được những khó khăn hay khúc mắc mà nhân viên của mình đang gặp phải. Nhờ đó, mà cấp trên ở công ty luôn luôn hiểu nhân viên của mình đang yêu cầu gì cần gì.

Vì mong muốn xây dựng cho công ty một môi trường làm việc vui vẻ thoải mái không chịu áp lực, nên ban quản lý luôn quan tâm đến những xung đột cá nhân giữa các thành viên trong công ty, mỗi lần có xung đột xảy ra thì công ty sẽ luôn lắng nghe từ các phía từ đó định hướng giải quyết trọn vẹn nhất đôi bên. Họ luôn tạo ra cho nhân viên có cơ hội trao đổi, bày tỏ thẳng thắn quan điểm cá nhân của mình trước tất cả mọi và điều đặc biệt là mọi cá nhân ai ai cũng bình đẳng công bằng như nhau.

*** Thời gian làm việc:**

Công ty luôn bố trí giờ giấc sao cho đảm bảo sức khỏe và trạng thái làm việc hiệu quả nhất. Thời gian làm việc hành chính, sáng từ 7h30h đến 11h30 trưa nghỉ 1 tiếng 30 phút, chiều làm việc từ 13h đến 17h.

Đãi ngộ về công việc sẽ là động lực chính tạo ra sự yêu mến công việc của NLD mà không phải sử dụng đến tiền bạc.

Yếu tố công việc được coi là quan trọng, nó gắn với quá trình làm việc của người lao động trong suốt quá trình và thời gian làm việc

*** Về đảm bảo công việc không nhàm chán, trùng lặp, gây ức chế**

Trong Công ty, người lao động ở các vị trí khác nhau thì sự tác động của công việc tới họ cũng khác nhau. Tuy nhiên, tất cả các công nhân khối văn phòng hay khối sản xuất luôn phải lặp lại các công việc nhàm chán.

*** Về công việc**

Là động lực chính tạo ra sự yêu mến công việc của nhân viên mà không phải sử dụng đến tiền bạc.

Yếu tố công việc được coi là quan trọng, nó gắn với quá trình làm việc của người lao động trong suốt quá trình và thời gian làm việc.

Những công nhân mới phải trải qua thời gian thử việc với vị trí mà người đó đảm nhận. Đây là khoảng thời gian cho NLĐ làm quen với công việc và môi trường làm việc mới, học hỏi thêm kinh nghiệm, công ty luôn tạo điều kiện để cho nhân viên phấn đấu tạo ra những thành quả nhất định.

2.5. Đánh giá về thực trạng công tác đãi ngộ tại công ty TNHH Đông Phương

2.5.1. Ưu điểm

* Những mặt đạt được trong công tác đãi ngộ tài chính:

a. Tiền lương

Công ty đã thành công trong việc tạo ra hệ thống tiền lương cho NLĐ hiệu quả, chính xác và rõ ràng. Việc trả lương cho nhân viên gắn kết với số ngày công thực tế và rõ ràng chính xác tuân thủ quy định xã hội, khuyến khích người lao động thích thú hăng say hơn trong công việc. Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng vừa phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc của người lao động, vừa gắn chặt thành tích công tác của từng người thông qua các chỉ tiêu xét thưởng đã đạt được.

b. Tiền thưởng

Công ty đưa ra nhiều hình thức thưởng khác nhau đa dạng, không những đáp ứng được nhu cầu vật chất và tinh thần của người lao động mà còn kích thích và tạo ra động lực làm việc cống hiến hết mình, và có trách nhiệm với công việc và công ty. Công ty thường xuyên đề ra các mục tiêu, và có treo thưởng để các phòng ban có cơ hội thi đua đạt được thành tích tập thể, đồng thời người lao động có cơ hội phấn đấu dành được danh hiệu cá nhân.

c. Về phụ cấp, trợ cấp

Công ty đã thực hiện đóng BHXH và BHYT cho người lao động đúng quy định là để người lao động có thể hưởng quyền lợi từ các quỹ BHXH và quỹ BHYT khi gặp ốm đau, tai nạn, hay về hưu.... Công tác này giúp cho người lao động yên tâm làm việc mà không phải khó khăn khi ốm đau, khi về già, khi gặp tai nạn rủi ro.

Việc trích lập 2% số tiền lương cho người lao động để hình thành quỹ công đoàn, quà thăm hỏi khi nhân viên ốm đau ...Tuy là những lời thăm hỏi, động viên, những món quà nhỏ nhỏ nhưng nhân viên cũng thấy được sự quan tâm, tình cảm ấm cúng của tập thể, của công ty dành cho họ.

Với đặc thù là sản xuất các mặt hàng thủy sản đông lạnh xuất khẩu với nhiều công đoạn phức tạp và nguy hiểm, chế biến sản phẩm trong nhiệt độ cao và hoá chất độc hại nên công ty đã áp dụng khoản phụ cấp độc hại cho công nhân để khuyến khích công nhân làm việc.

d. Về phúc lợi

Công ty đảm bảo trả đầy đủ lương cho người lao động vào các ngày nghỉ theo quy định của nhà nước, quà tặng các dịp lễ tết. Ngoài ra công ty còn hỗ trợ kinh phí để mua sắm trang thiết bị bảo hộ lao động cho công nhân.

* Những mặt đạt được về công tác đãi ngộ phi tài chính

Qua thực trạng đãi ngộ phi tài chính của công ty ta thấy: công ty đã quan tâm đến đời sống tinh thần của người lao động, tạo ra môi trường làm việc rộng rãi, thoải mái cho những công nhân trong xưởng. Máy móc thiết bị hiện đại, trang bị đồ bảo hộ chất lượng giúp công nhân thuận lợi và an tâm trong quá trình sản xuất.

2.5.2. Hạn chế

*** Đãi ngộ tài chính**

a. Về lương

Việc trả lương theo thời gian mang tính bình quân không gắn liền giữa chất lượng và số lượng lao động nên không mang lại cho nhân viên sự quan tâm đầy đủ đến thành quả lao động của mình, không khuyến khích họ thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian. Người lao động đi làm chỉ để đủ ngày công, không quan tâm đến kết quả công việc, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc. Từ đó làm giảm năng suất và hiệu quả lao động. Công ty cũng chưa xây dựng được hệ thống chỉ tiêu đánh giá cụ thể và khoa học để xác định hệ số lương một cách chính xác nhất. Công ty chưa xây dựng được cho mình bản mô tả công việc chính thức, đầy đủ và chi tiết. Theo hình thức trả lương này Công ty đã lãng phí một nguồn nhân lực chưa được sử dụng với đúng năng lực của từng người để phục vụ cho quá trình kinh doanh.

b. Về tiền thưởng

Công ty chỉ chú trọng vào các phần thưởng vật chất, chưa chú trọng về khen thưởng, về các giá trị tinh thần và cơ hội thăng tiến cho người lao động. Mặc dù có nhiều hình thức thưởng nhưng mức thưởng thì chưa cao, chưa thực sự phát huy được hết tác dụng, kích thích người lao động tích cực làm việc.

c. Về phụ cấp

Hiện nay nền kinh tế nước ta có rất nhiều biến động, giá cả tất cả các mặt hàng tăng cao, nguy cơ gặp các rủi ro trong cuộc sống đối với người lao động càng gặp nhiều khó khăn. Do đó, trong các hình thức công tác về trợ cấp, phụ cấp và phúc lợi của Công ty hiện nay còn nhiều hạn chế. Nguồn tài chính và các hình thức đó còn quá ít chưa tạo động lực, sự an tâm thực sự cho người lao động làm việc. Nó đã là một phần nào kìm hãm năng lực và sáng tạo của người lao động.

*** Đãi ngộ phi tài chính**

Ban lãnh đạo Công ty chưa thực hiện tốt việc động viên nhân viên khi họ hoàn thành tốt công việc được giao. Ngoài ra, Công ty cần phải quan tâm hơn nữa đến đời sống nhân viên, để họ cảm nhận được công ty như ngôi nhà thứ hai của họ. Sự quản lý khắt khe dẫn đến sự ngột ngạt trong quá trình làm việc, gây mất thoải mái và đây cũng là một trong những nguyên nhân làm giảm giảm hiệu quả và năng xuất làm việc của nhân viên tại các bộ phận trong công ty.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ THỰC TRẠNG ĐỐI NGỘ NHÂN SỰ ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÔNG TY TNHH ĐÔNG PHƯƠNG

3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

3.1.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển chung của công ty trong thời gian tới

a. Căn cứ chiến lược của công ty

Chiến lược kinh doanh có ý nghĩa quan trọng đối với hoạt động kinh doanh của công ty. Chiến lược kinh doanh định hướng cho toàn bộ hoạt động kinh doanh, làm cho hoạt động kinh doanh của công ty diễn ra thống nhất, hợp lý và hiệu quả. Từ hoạt động nghiên cứu thị trường, công ty đưa ra các chiến lược kinh doanh cụ thể cho từng đối tượng trong từng giai đoạn từng thời kì tùy theo mục tiêu của mỗi công ty. Hiện nay việc đề ra chiến lược kinh doanh của công ty gặp nhiều khó khăn do:

Công tác nghiên cứu thị trường chưa đạt hiệu quả, không thể xây dựng được chiến lược kinh doanh lớn, cần đầu tư nhiều vốn dẫn đến ý tưởng về chiến lược kinh doanh còn hạn hẹp.

Nguồn nhân lực là một yếu tố không thể thiếu và vô cùng quan trọng của công ty. Công tác quản lý nhân sự của công ty chưa thực sự hiệu quả, nên trong thời gian tới công ty có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực bằng cách tuyển dụng đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn kỹ năng cao, và bố trí đúng với vị trí mà họ ứng tuyển

b. Mục tiêu

- Tìm kiếm thêm nguồn khách mới để tăng thêm doanh thu cho công ty, đồng thời giữ vững doanh thu khách hàng cũ.
- Tìm kiếm nguồn nguyên liệu mới, chất lượng tốt hơn, phù hợp hơn để giảm thiểu tối đa các chi phí phát sinh, giảm thế bị động hiện nay của công ty trong mối quan hệ đối tác với các nhà cung cấp.
- Nâng cao tay nghề và tuyển thêm nhiều công nhân có trình độ và đặc biệt có thể làm việc lâu dài với công ty, tạo được nhiều cơ hội việc làm cho NLD.
- Thực hiện tốt công tác tổ chức quản lý, nâng cao tối đa hiệu quả hoạt động của bộ

máy quản lý và đặc biệt hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự trong công ty.

- Nâng cấp trang thiết bị và mở rộng hoạt động kinh doanh trong những năm tới, đem lại hiệu quả kinh doanh của công ty, thu hút nhiều khách trong nước và nước ngoài.

b. Phương hướng

- Khẳng định vị thế, nâng cao uy tín trên thị trường, trở thành một trong những công ty hàng đầu về xuất nhập khẩu mặt hàng đông lạnh.

- Đảm bảo cơ sở vật chất, thiết bị máy móc công nghệ hiện đại để phục vụ tốt nhất nhu cầu của khách hàng.

- Công ty tiếp tục phát huy những chính sách đãi ngộ cho công nhân, tạo môi trường làm việc tốt để đạt hiệu quả cao trong công việc

- Trong thời gian tới công ty tiếp tục mở rộng thị trường, tìm kiếm nhiều khách hàng, ổn định đầu tư và định hướng phát triển bền vững.

- Duy trì, phát triển tốt nhất quan hệ với đối tác, bạn hàng thân quen, mở rộng hơn nữa quan hệ bên ngoài, đặc biệt phải giữ vững niềm tin và sự tín nhiệm của khách hàng đối với công ty.

3.1.2. Bài học kinh nghiệm từ một số doanh nghiệp khác

Công ty TNHH BAO BÌ Tiến Đạt (KCN Điện Nam, Điện Bàn, Quảng Nam)

Cải tiến về lương, thưởng

- Xây dựng quy chế trả lương theo số lượng nhằm kích thích năng lực làm việc của người lao động

Cải tiến chính sách trợ cấp

- Ngoài những mức trợ cấp theo quy định của nhà nước công ty còn trợ cấp thêm các khoản như giáo dục, y tế...

- Hỗ trợ người lao động một phần khó khăn và tạo được sự an tâm cho người lao động và làm cho người lao động cảm thấy muốn gắn bó lâu dài với công ty.

Cải tiến chính sách phụ cấp

- Công ty đã có thêm nhiều mức phụ cấp hấp dẫn cho công nhân trong công ty như phụ cấp thêm giờ, phụ cấp làm đêm...

- Việc cải tiến mức phụ cấp vừa mang lại thêm lợi nhuận cho công ty vừa giúp cho công nhân có thêm một khoản thu nhập.

Đổi mới các chế độ phúc lợi khác

- Công ty có đội ngũ nhân viên khảo sát về sự hài lòng của chính sách đãi ngộ lao động trong công ty (1 năm/ lần), nhằm mục đích hiểu được mong muốn công nhân viên trong công ty mình từ đó đề ra, đổi mới các chính sách đãi ngộ phù hợp.

Công ty Cổ phần nhựa Đồng Nai – Miền Trung (KCN Điện Nam, Điện Bàn, Quảng Nam)

Về lương, thưởng

Công ty đã áp dụng nhiều hình thức trả lương khác nhau sao cho phù hợp với từng bộ phận trong công ty, tạo cho người lao động cảm giác được trả lương xứng đáng với khả năng, công sức mình bỏ ra.

Chính sách trợ cấp, phụ cấp

Công ty không ngừng hoàn thiện các chính sách về trợ cấp, phụ cấp cho công nhân của mình. Công nhân sẽ được hưởng 100% lương chính trong thời gian ốm đau điều trị tại bệnh viện.

Cải tiến chính sách đãi ngộ phi tài chính

Công ty áp dụng một số chính sách cải tiến mới cho công nhân viên, kết hợp giữa đãi ngộ truyền thống và hiện đại để tạo sự đổi mới, thú vị cho công nhân.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với công nhân sản xuất tại Công ty TNHH Đông Phương

3.2.1 Giải pháp liên quan đến đãi ngộ tài chính

Đãi ngộ tài chính đóng góp một phần quan trọng vào việc tăng thêm thu nhập cho người lao động ngoài việc nhận được các khoản tiền lương, tiền thưởng các khoản phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi đầy đủ. Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người lao động, ban quản lý công ty cần phải chú trọng đến công tác đãi ngộ tài chính.

Hiệu quả công tác lãnh đạo phụ thuộc cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý. Để quản lý hiệu quả, công ty nên đổi mới bộ máy quản lý, tổ chức lại cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của công ty. Tạo bầu không khí làm việc thoải mái luôn sẵn lòng chia sẻ công việc,

cũng nh những khó khăn trong cuộc sống.

Bên cạnh những khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp phúc lợi mà người lao động nhận được theo quy định của nhà nước thì công ty nên dành nhiều những khoản lương thưởng, phụ cấp lương, phúc lợi tự nguyện, không ngừng nâng cao và đổi mới chúng. Phát triển quỹ phúc lợi, khen thưởng áp dụng chính sách trợ cấp linh hoạt tạo điều kiện cho người lao động tăng thêm thu nhập đáp ứng nhu cầu cá nhân và đời sống của họ.

a. Giải pháp về tiền lương

Đối với người lao động, tiền lương luôn là vấn đề quan trọng và rất có ý nghĩa. Tiền lương có khả năng tái sản xuất sức lao động, có chức năng kích thích, chức năng bảo hiểm... đối với người lao động. Vì vậy muốn duy trì khả năng làm việc, duy trì lâu dài cho người lao động, Công ty phải bù đắp lại sức hao phí, tức là tái tạo lại sức lao động mất đi. Đồng thời, các yếu tố cấu thành tiền lương phải đảm bảo không ngừng nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả lao động, tiền lương phải khuyến khích lao động.

Do điều kiện ngày càng khó khăn của người lao động, do giá cả thị trường ngày càng tăng cao, Công ty cũng nên có giải pháp cho người lao động tăng thêm mức thu nhập nhằm giảm bớt được gánh nặng của cuộc sống.

Trong điều kiện khó khăn chung hiện nay, việc tăng lương cho người lao động là rất khó và gần như không khả thi với Công ty TNHH Đông Phương mà còn hầu hết với các Công ty khác. Do đó, Công ty có thể làm tăng thêm thu nhập cho người lao động bằng cách hoàn thiện định mức lao động và phân tích công việc để đưa ra các bảng lương mang tính chất khuyến khích người lao động.

Công ty TNHH Đông Phương cần phải thực hiện trả lương tương xứng với vị trí làm việc và kết quả thực hiện của người lao động. Để làm được điều này, Công ty cần phải:

- Hoàn thiện định mức lao động:

Công việc được xác định định mức lao động hợp lý và hiệu quả là hết sức quan trọng cần phải xác định theo nguyên tắc sau:

- + Mức lao động phải phù hợp với cường độ trung bình của người lao động.
- + Khuyến khích những sáng tạo, phát minh trong công việc.

- + Đảm bảo thống nhất lợi ích của người lao động với lợi ích Công ty.

Để xây dựng định mức lao động có hiệu quả cao thì đòi hỏi đội ngũ xây dựng định mức phải có trình độ nhất định, phải linh động đặc biệt phải có sự am hiểu kỹ thuật, óc sáng tạo và trình độ quản lý. Để đảm bảo chất lượng định mức lao động, trước khi đăng ký với cơ quan có thẩm quyền, Công ty phải áp dụng thử định mức lao động mới, xây dựng, điều chỉnh ở một số đơn vị, bộ phận người lao động trong thời gian thích hợp trước khi phổ biến toàn Công ty.

Trong quá trình xây dựng và áp dụng thử định mức lao động phải có tổ chức công đoàn tham gia để đảm bảo việc xây dựng định mức khách quan.

Hàng năm, Công ty cần tổ chức đánh giá tình hình thực hiện hệ thống định mức để tiếp tục hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác định mức cho hoạt động sản xuất.

- Hoàn thiện bảng phân tích công việc:

Công tác phân tích công việc của Công ty vẫn chưa được sự quan tâm đầu tư, tài chính và con người để thực hiện tốt một cách đúng mức. Nếu công tác này được thực hiện tốt, thì đây sẽ là cơ sở để trả lương cho người lao động một cách chính xác, công bằng, tạo điều kiện cho công tác tiền lương đi đúng hướng.

Để thực hiện tốt công tác công việc, Công ty phải thành lập ban xây dựng bảng phân tích công việc với những thành viên là những người có trình độ tay nghề trong công việc đó để thực hiện phân tích. Quá trình phân tích được thực hiện theo kế hoạch, tiến hành từng bước cẩn thận có khoa học, đánh giá có hệ thống toàn bộ yếu tố liên quan, ghi chép đầy đủ thông tin ...Cụ thể như: làm rõ yêu cầu kỹ thuật, cụ thể từng công việc, xây dựng bảng mô tả công việc, xây dựng bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc đó, bảng tiêu chuẩn thực hiện công việc.

- Đối với hình thức trả lương:

Đối với hình thức trả lương theo thời gian đơn giản, công ty nên áp dụng hình thức trả lương gắn với chất lượng, hiệu quả việc làm của nhân viên, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất làm việc. Tiền lương phải trả đúng với sức lao động trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí lao động. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động.

Ngoài ra, Công ty có thể áp dụng các hình thức trả lương sau:

+ Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng: Với hình thức trả lương này thì khi triển khai thực tế thì công ty cần phải thực hiện một số biện pháp phối hợp như: động viên khuyến khích vật chất, tinh thần dưới các hình thức tiền thưởng. Tiền thưởng này có thể được tính cho mức độ thực hiện công việc xuất sắc do công ty quy định.

- Thanh toán lương đúng thời điểm:

Công ty nên tính toán và trả lương cho nhân viên theo đúng thời gian quy định để tránh gây khó khăn cho nhân viên khi mà chi phí chủ yếu phụ thuộc vào thu nhập. Việc hạch toán tiền lương trả cho nhân viên phải được thực hiện trước một khoảng thời gian để đảm bảo tiền lương đến tay nhân viên đúng thời gian quy định. Nếu vì một lý do nào đó, Công ty buộc phải trả lương chậm hơn so với thời gian quy định thì Công ty phải đền bù cho nhân viên như sau:

+ Nếu trả lương chậm dưới 15 ngày thì không phải đền bù.

+ Nếu trả lương chậm trên 15 ngày thì Công ty phải trả cho nhân viên một khoản đền bù bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất tiết kiệm không kỳ hạn của công ty tại thời điểm trả lương.

Đồng thời, công ty cần có lộ trình điều chỉnh tăng lương cho người lao động nhằm mục tiêu đảm bảo mức thu nhập bình quân cho người lao động qua các năm và đảm bảo người lao động phải được sống bằng lương. Có như vậy, người lao động mới toàn tâm, toàn ý vào công việc của mình. Tiền lương phải đảm bảo cuộc sống của nhân viên và gia đình họ. Công ty cần xem xét mức lương tối thiểu để đảm bảo cuộc sống cho nhân viên và gia đình họ. Chỉ khi cuộc sống của họ được đảm bảo thì họ mới có thể yên tâm làm việc và phát huy khả năng sáng tạo của mình để đóng góp nhiều hơn cho Công ty.

Điều kiện để thực hiện giải pháp của công ty là: hoạt động sản xuất kinh doanh phải đảm bảo đạt hiệu quả. Như vậy, việc nâng cao sản xuất kinh doanh là yếu tố quyết định đến công tác tiền lương của công ty.

b. Giải pháp về tiền thưởng

Ngoài khoản tiền lương mà người lao động nhận được, Công ty cũng cần phải bổ sung thêm một số khoản tiền thưởng để người lao động có thêm thu nhập. Tiền thưởng bao gồm:

- Thưởng năng suất và chất lượng.
- Thưởng do tiết kiệm được vật tư và nguyên liệu, thưởng do sáng kiến - cải tiến kỹ thuật, thưởng theo thiết kế hoạt động kinh doanh.
- Thưởng do hoàn thành tiến độ sớm hơn so với quy định, tiền thưởng có thể được trả theo định kỳ hoặc đột xuất.

Tùy thành tích lao động của cán bộ, nhân viên là hết sức quan trọng nhưng ý thức chấp hành tốt quy định, nội quy của Công ty cũng đóng vai trò quan trọng không kém. Vì vậy Công ty nên có khoản tiền thưởng đảm bảo ngày công. Thưởng do chấp hành tốt những quy định của Công ty. Áp dụng hình thức = thưởng này sẽ khuyến khích nhân viên nâng cao tinh thần, trách nhiệm, ý thức doanh nghiệp. Chấp hành nội quy, quy chế của công ty, tạo tác phong làm việc công nghiệp, khoa học góp phần xây dựng văn hóa công ty. Tăng mức tiền thưởng để tiền thưởng thực sự phát huy tác dụng, là đòn bẩy kích thích tinh thần làm việc của người lao động, là công cụ hấp dẫn người lao động.

Để làm được điều này, hàng tháng công ty nên thực hiện doanh nghiệp bình bầu và phân loại các mức thưởng tương ứng với các chỉ tiêu cụ thể đối với cán bộ công nhân viên chức trong công ty. Các tiêu thức bình bầu xét thưởng được tiến hành cụ thể phù hợp đối với từng công việc, từng bộ phận lao động, cụ thể là các tiêu chuẩn được xếp hạng A, B, C để xét thưởng cho nhân viên. Công ty cần chú trọng hơn nữa trong việc khen thưởng về mặt tinh thần, đôi khi chỉ một lời động viên khích lệ của lãnh đạo trong việc làm lại tạo ra động lực tinh thần to lớn giúp nhân viên hoàn thành tốt công việc được giao.

Điều kiện thực hiện: Để có được nguồn kinh phí thực hiện cho công tác tiền thưởng thì phải đảm bảo doanh nghiệp làm ăn kinh doanh phát triển, mức doanh thu và lợi nhuận cao. Mức tiền thưởng sẽ phụ thuộc vào tình hình kinh doanh chung của doanh nghiệp trong từng thời kỳ.

c. Giải pháp về phụ cấp, trợ cấp

Mức phụ cấp của công ty còn thấp, vì vậy công ty cần có hình thức tăng mức phụ cấp cho nhân viên để đáp ứng tốt hơn nhu cầu tốt hơn nhu cầu của người lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty, thu hút được người lao động.

Công ty nên có thêm các khoản phụ cấp khác để người lao động ổn định cuộc sống hơn như phụ cấp đất đỏ, phụ cấp thu hút... Chính sách trợ cấp nhằm hỗ trợ cho nhân viên phần lớn về mặt tinh thần, sức khỏe và đời sống, tránh ảnh hưởng đến năng suất và kết quả công việc, nó còn là yếu tố dùng để cạnh tranh với các công ty trong ngành nhằm thu hút và giữ chân người lao động.

Nguồn trợ cấp của công ty đã phần nào đáp ứng nhu cầu của nhân viên, tuy vậy công ty cần có một số biện pháp để cải thiện mức trợ cấp và thành lập một số quỹ trợ cấp cho nhân viên có hoàn cảnh khó khăn, những trường hợp bất khả kháng hay bị mất việc nhằm giúp đỡ họ trong cuộc sống cũng như ổn định để làm việc tốt hơn. Đối với những trường hợp này theo định kỳ hàng năm tổ chức công đoàn sẽ trích từ quỹ ra một khoản tiền đến thăm hỏi gia đình, thể hiện sự quan tâm của công ty tới người lao động

d. Giải pháp về phúc lợi

*** Về bảo hiểm**

Căn cứ vào những mặt hạn chế trong công tác đãi ngộ lao động của công ty thì có thể rút ra kết luận rằng công ty cần quán triệt công tác giải quyết các chế độ cho người lao động, tránh dẫn đến tình trạng nợ bảo hiểm của họ. Điều này sẽ gây ra bức xúc không nhỏ, làm giảm hiệu quả lao động của người lao động. Do vậy các nhà lãnh đạo cần sớm khắc phục tình trạng này.

Hiện nay, Nhà nước cũng liên tục thay đổi các quy định về lương, thưởng, bảo hiểm, chính sách... cho phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường, do đó việc cập nhật thông tin là điều vô cùng cần thiết.

Điều kiện thực hiện: Phòng tổ chức nhân sự, phòng hành chính và phòng kế toán phải theo dõi sát sao việc thực hiện chế độ bảo hiểm cho người lao động, cập nhật các thông tin kịp thời để có điều chỉnh theo quy định của Nhà nước. Đồng thời, công tác trả lương, thanh toán bảo hiểm phải được thực hiện đúng thời điểm.

*** Về tổ chức khám sức khỏe định kỳ**

Như đã nói ở phần trên, hiện nay công ty đã triển khai được công tác tổ chức khám sức khỏe cho cán bộ công nhân viên, tuy nhiên việc chi trả cho hoạt động này là tương đối thấp, như vậy có thể thấy công tác này mới chỉ được thực hiện có tính chất “thực hiện cho có” chứ chưa có hiệu quả và chưa đáp ứng được mong muốn của người lao

động.

Nhiều cán bộ công nhân viên họ hy vọng rằng kỳ khám bệnh sẽ giúp họ biết được các nguy cơ về bệnh tật để có thể điều trị hoặc phòng tránh. Tuy nhiên với việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ như hiện nay không thể đảm bảo được điều đó. Đơn vị được công ty để ký kết về khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên cũng không phải là đơn vị khám bệnh chuẩn, hầu hết họ chỉ quan tâm tới vấn đề huyết áp, cân nặng, chiều cao, mắt, là những thứ dễ dàng nhận thấy được chứ không khám được tổng thể và tìm ra bệnh cho người lao động.

Hơn nữa, hiện nay công ty cũng mới chỉ thực hiện hoạt động khám sức khỏe mỗi năm một lần, do đó, không đảm bảo với tiêu chuẩn khám chữa bệnh do Nhà nước đề ra là 6 tháng một lần. Để tránh xảy ra những điều đáng tiếc, đồng thời đảm bảo cho người lao động có đủ sức khỏe để làm tốt công việc được giao thì công ty nên tiến hành 6 tháng một lần mời bác sĩ về khám bệnh cho người lao động tại công ty và các xí nghiệp

Ngoài ra công ty có thể tổ chức khám bệnh tại bệnh viện mà công ty mua bảo hiểm y tế để kịp thời chăm sóc sức khỏe cho người lao động, đặc biệt là những lao động làm việc trong môi trường độc hại, họ đều là những đối tượng dễ mắc các bệnh nghề nghiệp.

Công ty cần phải xem xét để lựa chọn ra cơ sở khám chữa bệnh định kỳ uy tín, đồng thời tăng mức phí khám bệnh lên từ 15.000.000 VNĐ đến 20.000.000VNĐ/ 1 năm cho việc khám sức khỏe cho người lao động.

3.2.2. Giải pháp liên quan đến đãi ngộ phi tài chính

Theo xu hướng tất yếu của thời đại, khi xã hội càng phát triển thì nhu cầu của con người ngày càng cao hơn nữa. Công nhân tại công ty TNHH Đông Phương cũng vậy, họ không chỉ có những nhu cầu vật chất mà nhu cầu tinh thần cũng rất lớn. Chính vì vậy, công ty sẽ phải nỗ lực hơn nữa trong việc đổi mới, hoàn thiện công tác đãi ngộ phi tài chính cũng góp phần nâng cao đời sống vật chất cũng như tinh thần lao động của họ tại công ty.

a. Đãi ngộ qua công việc

Công ty cần rà soát, bố trí lao động hợp lý; sửa chữa, bổ sung các văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của nhân viên một cách rõ ràng, chặt chẽ và phổ biến rộng rãi cho nhân viên.

Thường xuyên đánh giá năng lực, phẩm chất của cán bộ để bố trí, điều hành hợp lý, phát huy được khả năng của họ và nâng cao hiệu quả công việc cho công ty.

Phân công, bố trí công việc cụ thể cho từng nhân viên, tránh tình người làm quá nhiều việc, người thì ngồi không.

Tạo điều kiện cho nhân viên phát huy hết năng lực của mình, nâng cao tay nghề và thử sức với công việc mới.

Lãnh đạo cần nắm bắt hoàn cảnh của từng người lao động, động viên và hỏi thăm sức khỏe nhân viên thường xuyên. Quan tâm, chia sẻ công việc và tạo bầu không khí làm việc thoải mái nhằm giảm bớt khoảng cách giữa cấp trên và cấp dưới.

Đánh giá thành tích của nhân viên, tổ chức khen thưởng khi nhân viên có thành tích tốt, công ty nên tạo cơ hội cho nhân viên giỏi có cơ hội thăng tiến cho nhân viên.

Khích lệ tinh thần làm việc của nhân viên, ghi nhận sự cố gắng và nỗ lực của họ, trực tiếp khen thưởng khi nhân viên hoàn thành công việc, có thể khen thưởng trước tập thể nhân viên.

Khả năng đề bạt, thăng chức của nhân viên là như nhau, như vậy sẽ giúp nhân viên có thêm nỗ lực làm việc.

Để làm được điều này công ty cần đặt ra các tiêu chuẩn cụ thể để nhân viên có thể nắm rõ và nỗ lực thực hiện.

b. Đãi ngộ qua môi trường làm việc

Để xây dựng một môi trường trường làm việc lý tưởng, tạo cơ hội cho nhân viên phát triển công ty nên thực hiện:

Xây dựng một chế độ làm việc, nghỉ ngơi hợp lý: Công ty cần quy định thời gian làm việc rõ ràng, tránh việc để nhân viên làm việc quá sức hoặc nghỉ ngơi không đúng thời gian quy định, ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc. Sự luân phiên giữa làm việc và nghỉ ngơi sẽ nâng cao khả năng làm việc của nhân viên

- Xây dựng mối quan hệ giữa nhân viên và lãnh đạo: Trong doanh nghiệp quan giữa cấp trên và cấp dưới là hết sức quan trọng, đặc biệt ảnh hưởng lớn đến tinh thần làm việc của nhân viên. Vì vậy, lãnh đạo cần quan tâm, động viên nhân viên khi gia nhiệm vụ và khen thưởng khi hoàn thành nhiệm vụ. Đánh giá minh bạch và đối xử công bằng

với tất cả nhân viên, không thiên vị, công khai thưởng, phạt để nhân viên an tâm làm việc. Lãnh đạo cần quan tâm, hỏi thăm đời sống nhân viên, giúp đỡ nhân viên khi gặp khó khăn. Những điều trên sẽ giúp nhân viên tôn trọng lãnh đạo và gắn bó với công ty.

Xây dựng tinh đồng nghiệp đoàn kết: Để công việc hoàn thành nhanh chóng và hiệu quả cần sự hợp tác giữa các nhân viên với nhau. Giúp nhân viên hiểu và gắn bó với nhau thì công ty cần tổ chức nhiều hơn nữa các hoạt động tập thể như văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao; các buổi tham quan, dã ngoại để nhân viên có những trải nghiệm chung, chia sẻ cảm xúc và thu ngắn khoảng cách hơn

Tạo dựng bầu không khí công ty thoải mái, năng động hơn, từ đó giúp nhân viên thỏa sức làm việc.

- **Tuyên dương nhân viên hoàn thành tốt công việc**

Không phải bất kỳ người lao động nào cũng chăm chỉ làm việc vì lương, vì thưởng. Đôi khi một lời hỏi thăm, động viên kịp thời còn quý hơn cả những khoản thưởng. Điều này còn thiếu sót ở công ty. Nó cho thấy rằng nhà quản trị chưa quan tâm nhiệt tình đến người lao động. Với mỗi quan hệ đó giữa công nhân viên cùng các nhà lãnh đạo, kèm theo sự ghi nhận công lao của họ không kịp thời sẽ dẫn đến việc nhân viên kém nhiệt tình trong công việc, hoặc chỉ làm cho xong việc. Do đó ban lãnh đạo công ty cần xem xét lại công tác này.

Bên cạnh việc khen thưởng bằng tiền, có thể trích một phần tiền thưởng của họ làm giấy khen, giấy ghi nhận cống hiến của họ. Đó là việc làm vừa thiết thực lại có tác động khá lớn đến tâm lý công nhân.

- **Tuyên dương nhân viên hoàn thành tốt công việc**

Không phải bất kỳ người lao động nào cũng chăm chỉ làm việc vì lương, vì thưởng. Đôi khi 1 lời hỏi thăm, động viên kịp thời còn quý hơn cả những khoản thưởng. Điều này còn thiếu sót ở công ty. Nó cho thấy rằng nhà quản trị chưa quan tâm nhiệt tình đến người lao động. Với mỗi quan hệ đó giữa công nhân viên cùng các nhà lãnh đạo, kèm theo sự ghi nhận công lao của họ không kịp thời sẽ dẫn đến việc nhân viên kém nhiệt tình trong công việc, hoặc chỉ làm cho xong việc. Do đó ban lãnh đạo công ty cần xem xét lại công tác này.

Bên cạnh việc khen thưởng bằng tiền, có thể trích một phần tiền thưởng của họ làm

giấy khen, giấy ghi nhận cống hiến của họ. Đó là việc làm vừa thiết thực lại có tác động khá lớn đến tâm lý công nhân.

- **Luân chuyển công cho công nhân sản xuất**

Đối với công nhân sản xuất, công việc sản xuất một bộ phận chuyên môn hoá dẫn đến một công nhân chỉ làm đi làm lại một công việc sẽ gây ra sự nhàm chán, ức chế, dẫn đến giảm năng suất làm việc.

Do đó, doanh nghiệp có thể áp dụng việc luân chuyển lao động, đổi công việc của họ cho nhau, từ đó sẽ tạo ra sự mới mẻ và hứng thú hơn trong công việc.

- + Luân chuyển những vị trí cần thiết để tránh mất những công nhân có kinh nghiệm ở các vị trí đó.

- + Thời gian để luân chuyển lao động đối với công nhân sản xuất có thể là mỗi tháng một lần

- **Tổ chức các cuộc thi đua tại công ty.**

Tổ chức thi đua văn nghệ, các hội thể thao như bóng chuyền, bóng đá... giữa các bộ phận vào dịp sinh nhật của công ty, phần thưởng là những đồ dùng trong gia đình, cá nhân kèm theo tiền thưởng. Việc kết hợp thưởng và có thêm sản phẩm nhằm mục đích quan tâm, chăm sóc đến công nhân.

Cho họ thấy khi đến công ty ngoài làm ra còn có những giờ sinh hoạt tập thể chung, giúp công nhân nâng cao tinh thần sức khỏe... Để họ không còn thấy nhàm chán với công việc, và hết mình với công việc hơn.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị với Công ty

Để thực hiện chính sách đãi ngộ nhân sự theo đúng quy định của pháp luật công ty cần cập nhật thường xuyên các quy định, thông tư, văn bản pháp quy về vấn đề này để nhân viên nắm rõ và thực hiện được tốt hơn. của nhà nước

Công ty nên thường xuyên bổ sung, sửa đổi và hoàn thiện các quy định về chính sách đãi ngộ sao cho phù hợp với quy định của nhà nước và nhu cầu đời sống của nhân viên.

Xây dựng hội đồng đánh giá có trình độ, trung thực, khách quan, đánh giá đúng năng

lực và thành tích của nhân viên, các tiêu chí đánh giá phải rõ ràng, công khai, từ đó làm căn cứ để đưa ra các mức đãi ngộ thích hợp cho từng nhân viên trong công ty. Khuyến khích nhân viên tham gia vào công tác đánh giá qua các hoạt động bình bầu, xếp loại trong các tổ, các bộ phận.

Nâng cao chất lượng công tác đãi ngộ bằng cách tăng cường trao đổi thông tin để người lao động dễ nắm bắt và hiểu rõ nội dung cũng như cơ cấu đãi ngộ, gửi báo cáo phúc họ nhận thức đúng đắn về chính sách mà công ty dành cho hàng năm về kế hoạch, những thông tin liên quan đến lương, thưởng hay các khoản trợ cấp, phụ cấp.

Kết hợp công tác đãi ngộ tài chính và phi tài chính để kích thích người lao động làm việc hiệu quả hơn, phát huy tốt năng lực của họ.

Tăng cường đào tạo và nâng cao kiến thức, trình độ của nhân viên cũng như cán bộ quản lý để phục vụ tốt yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường và sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp.

3.3.2. Kiến nghị với nhà nước

Các chính sách đãi ngộ cho người lao động như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp trợ cấp, phúc lợi... của công ty TNHH Đông Phương nói riêng và các doanh nghiệp khác nói chung đều chịu ảnh hưởng từ các quy định của nhà nước. Vì vậy, để đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động công ty cần nghiêm chỉnh chấp hành.

Muốn tạo điều kiện tốt để công ty chấp hành các quy định, nhà nước cần:

- Đưa ra các quy định, văn bản, thông tư hướng dẫn cụ thể, chi tiết về vấn đề này một cách thống nhất, tránh gây khó khăn cho công ty trong việc xây dựng và thực thi chính sách.
- Chính sách đãi ngộ tài chính còn bị ảnh hưởng bởi mức lương của người lao động, trong khi đó mức lương tối thiểu do nhà nước quy định còn quá thấp, chưa đáp ứng đủ nhu cầu của người lao động. Vì vậy nhà nước cần tăng cường cải cách quy chế về tiền lương, thưởng thưởng hay các khoản phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi.
- Cập nhập, sửa đổi, bổ sung các các văn bản pháp quy về đãi ngộ tài chính để doanh nghiệp dễ dàng nắm bắt và thực thi.
- Thường xuyên tổ chức các hội thảo, hội nghị nhằm thu thập ý kiến của các công ty, người lao động để đưa ra một chính sách đãi ngộ hợp lý, đảm bảo được quyền lợi

của người lao động.

- Nhà nước cần đưa ra chính sách vay vốn hợp lý, tạo điều kiện cho các công ty làm ăn kinh doanh, từ đó công ty có thể nâng cao được mức đãi ngộ tài chính cho người lao động, giúp họ có thêm nguồn thu nhập ổn định cuộc sống.

- Cập nhật giá cả thị trường trước khi có quyết định tăng lương, vì hiện nay giá cả thị trường thường tăng cao hơn nhiều so với mức lương của người lao động.

KẾT LUẬN

Ngày nay, trong điều kiện khắc nghiệt của nền kinh tế thị trường, cạnh tranh về nguồn nhân lực luôn là vấn đề nóng bỏng tại các công ty trong và ngoài nước. Vì vậy, để thu hút nhân tài, các doanh nghiệp không ngừng hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực mà theo đó, mức lương thưởng cùng nhiều chế độ đãi ngộ khác luôn được lãnh đạo các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm.

Trên thực tế kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Đông Phương trong những năm gần đây khá tốt và tăng đều qua các năm, môi trường làm việc thân thiện, năng động, năng suất làm việc của nhân viên ngày càng tăng, đồng thời vừa đảm bảo được các điều kiện làm việc cho người lao động. Điều này chứng tỏ Ban lãnh đạo của Công ty đã có rất nhiều cố gắng và đóng góp tích trong việc điều hành và quản lý nhân sự tại Công ty.

Tuy nhiên, chính sách đãi ngộ nhân sự vẫn chưa được quan tâm đúng mức.

Từ việc đánh giá, phân tích thực trạng chính sách đãi ngộ nhân sự tại Công ty và những giải pháp được đưa ra. Em hy vọng trong những năm tới chính sách đãi ngộ nhân sự của Công ty sẽ được hoàn thiện hơn và đạt được những thành tựu nhất định, giúp việc kinh doanh, hoạt động của công ty ngày càng tốt hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Nguyễn Hữu Thân (2004), Giáo trình Quản trị nhân sk, NXB Thống kê, Hà Nội...
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân ((2012), “Giáo trình quản trị nhân lực”, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
3. TS. Trần Kim Dung (2006), Quản rừ nguồn nhân lực, NXB Thống kê, TP. Hồ Chí Minh
4. Vũ Thuỳ Dương, Hoàng Văn Hải (2010), "Giáo trình Quản trị nhân lực", NXB Đại học kinh tế quốc dân
5. TS Lê Thanh Hà (2011), "Giáo trình quản trị nhân lực 1", NXB Lao động xã hội
6. TS Lê Thanh Hà (2011), "Giáo trình quản trị nhân lực 2", NXB Lao động xã hội
7. Vũ Trọng Hùng (2002), Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê.
8. Tiền lương - Tiền công Trường Đại học Lao động xã hội (2011).
9. Cách thức trả lương trong doanh nghiệp - *mof.gov.vn*.