

TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN OLAM AGRI VIỆT NAM

Motivating employees at Olam Agri Vietnam Co., Ltd

Nguyễn Ngọc Thạch¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Việt Nam
nnthach1812@gmail.com

Tóm tắt — Bài báo nghiên cứu về thực trạng tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Olam Agri Việt Nam (Olam Agri) và đưa ra các giải pháp để Công tác này đạt hiệu quả hơn. Kết quả khảo sát cho thấy công ty đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể như tăng sản lượng chế biến gạo, duy trì tỷ lệ nghỉ việc thấp, đạt các chứng nhận tiêu chuẩn quốc tế như Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) và British Retail Consortium (BRC) loại A+, và giành giải thưởng "Best Companies to Work for in Asia." Những thành tựu này phản ánh sự nỗ lực của công ty trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, đáp ứng các nhu cầu của người lao động về lương thưởng, bố trí công việc. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục như cơ hội thăng tiến và luân chuyển công việc chưa rõ ràng, và điều kiện làm việc cần được cải thiện thêm.

Abstract — The article researches the current situation of motivating employees at Olam Agri Vietnam Co., Ltd. and offers solutions to make this work more effective. Survey results show that the company has achieved many significant achievements such as increasing rice processing output, maintaining a low unemployment rate, achieving international standard certifications such as SMETA and BRC A+, and winning awards. "Best Companies to Work for in Asia." These achievements reflect the company's efforts in creating a positive working environment, meeting the needs of employees in terms of compensation and work arrangements. However, there are still some limitations that need to be overcome such as unclear promotion and job rotation opportunities, and working conditions need to be further improved.

Từ khóa — Động lực làm việc, quản trị nhân sự, work motivation, human resource management.

1. Đặt vấn đề

Theo Thời báo Tài chính, năm 2023 Việt Nam đạt kỷ lục xuất khẩu gạo với gần 8,3 triệu tấn và 4,78 tỷ USD, thể hiện sự phát triển của ngành nông nghiệp lúa gạo. Để đáp ứng yêu cầu mới, Công ty Olam Agri Việt Nam cần nâng cấp và đổi mới để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường. Trong quá trình này có nhiều yếu tố ảnh hưởng, trong đó động lực làm việc của nhân viên là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến sự phát triển của tổ chức.

Công ty đang xây dựng văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, môi trường làm việc tích cực, lắng nghe, đáp ứng nhu cầu của nhân viên nhưng chưa có nghiên cứu cụ thể về động lực làm việc. Do đó, nghiên cứu này cần thiết và đóng vai trò quan trọng trong quá trình hoạt động và phát triển của Olam Agri Việt Nam.

2. Thực trạng tạo động lực làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam

2.1. Tổng quan cơ sở lý luận

Động lực làm việc tập trung vào việc hiểu và thúc đẩy hành vi của người lao động nhằm nâng cao hiệu suất công việc. Các học thuyết về động lực làm việc bao gồm nhiều cách tiếp cận khác nhau. Học thuyết nhu cầu của Maslow (1954) nhấn mạnh rằng con người có các nhu cầu từ cơ bản đến cao cấp, và khi các nhu cầu cơ bản được đáp ứng, họ sẽ tìm kiếm những nhu cầu cao hơn. Học thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959) phân biệt giữa các yếu tố tạo động lực (như sự công nhận và trách nhiệm) và các yếu tố duy trì (như điều kiện làm việc và lương bổng).

Học thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) cho rằng động lực làm việc phụ thuộc vào kỳ vọng của người lao động về khả năng hoàn thành công việc và phần thưởng nhận được. Cuối cùng, học thuyết công bằng của Adams nhấn mạnh tầm quan trọng của sự công bằng trong phân phối phần thưởng và công việc. Những thuyết về tạo động lực làm việc trên (Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương, 2009)

là cơ sở để công ty thực hiện và tạo ra môi trường làm việc tích cực, đáp ứng nhu cầu của nhân viên.

2.2. Thực trạng tạo động lực làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam

Olam Agri Việt Nam là một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực nông sản, đặc biệt là gạo, thức ăn thủy sản, và cao su. Công ty có hơn 20 năm kinh nghiệm hoạt động tại Việt Nam, với nhà máy tại Long An và các cơ sở sản xuất tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Văn hóa doanh nghiệp của Olam Agri Việt Nam được xây dựng dựa trên các giá trị cốt lõi như sự chuyên nghiệp, thân thiện và bền vững. Công ty luôn chú trọng tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mà nhân viên cảm thấy được tôn trọng và có cơ hội phát triển bản thân. Olam Agri Việt Nam cũng đặc

biệt quan tâm đến việc tạo động lực cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng và các chính sách phúc lợi hấp dẫn.

Olam Agri Việt Nam hiểu rằng động lực làm việc của nhân viên là yếu tố then chốt để đạt được hiệu suất cao và sự phát triển bền vững. Olam Agri Việt Nam không ngừng cải thiện môi trường làm việc và xây dựng văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, nhằm đảm bảo nhân viên luôn cảm thấy hứng thú và gắn bó lâu dài với công ty. Một vài hoạt động tiêu biểu như sau:

Thứ nhất, công tác bố trí công việc, đánh giá hiệu quả lao động được xây dựng, thực hiện nghiêm túc và hiệu quả. Theo đó, người lao động được bố trí công việc phù hợp với năng lực, trình độ và được đánh giá khen thưởng thường xuyên mỗi quý.



Hình 1. Đánh giá khen thưởng nhân viên mỗi quý

Thứ 2, Olam Agri Việt Nam chú trọng đến việc phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình đào tạo bài bản, từ các khóa học kỹ năng chuyên môn, quản lý, đến các chương trình nâng cao kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, và lãnh đạo.

Olam Agri Việt Nam cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động ngoại khóa như thể thao, văn nghệ, và du lịch nhằm tăng cường sự gắn kết giữa các nhân viên, tạo nên một môi trường

làm việc thoải mái, thân thiện và đầy tính hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc.

Olam Agri Việt Nam còn áp dụng các chính sách linh hoạt như làm việc từ xa, giờ làm việc linh động, và các chương trình hỗ trợ sức khỏe tinh thần cho nhân viên. Những chính sách này không chỉ giúp nhân viên giảm bớt áp lực mà còn tạo điều kiện để họ chăm sóc bản thân và gia đình tốt hơn.

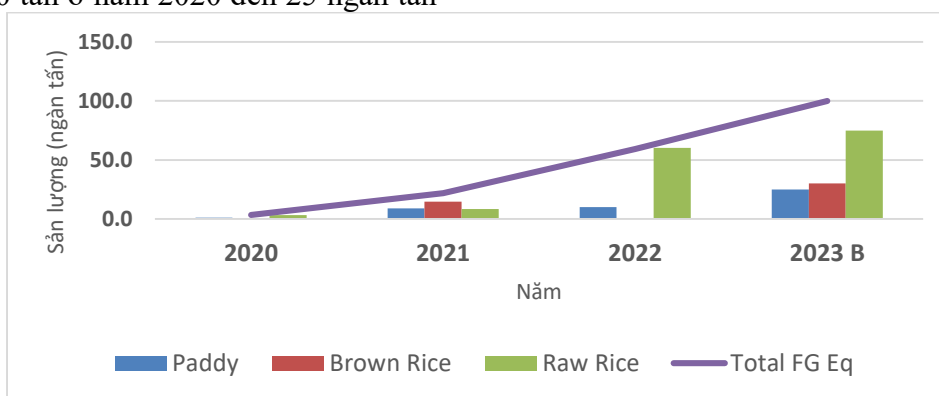


Hình 2. Hoạt động tập thể, chăm sóc tinh thần người lao động

Những nỗ lực trên trong việc tạo động lực làm việc đã giúp công ty hoạt động ổn định và phát triển với những thành tựu cụ thể như sau:

Thứ nhất, sản lượng (Total FG Eq) liên tục tăng từ 0 tấn ở năm 2020 đến 25 ngàn tấn

trong năm 2021. Sau đó sản lượng tiếp tục tăng mạnh lên 50 ngàn tấn và đặc biệt đạt gần 100 ngàn tấn ở năm 2023. Đó là thành quả rất tích cực, cho thấy sự phát triển liên tục trong những năm qua của Olam Agri Việt Nam.



Hình 3. Sản lượng gạo hàng năm

Thứ 2, Olam Agri Việt Nam được vinh danh là một trong những nơi làm việc tốt nhất châu Á năm 2024, ghi nhận nỗ lực của công ty trong việc xây dựng môi trường làm việc lý tưởng, nơi nhân viên cảm thấy gắn bó và phát triển. Các tiêu chí đánh giá của giải thưởng bao gồm chính sách nhân sự vượt trội, các doanh

nh nghiệp phải có các chính sách và chiến lược nhân sự xuất sắc, tạo điều kiện phát triển cho nhân viên, chế độ đãi ngộ hấp dẫn, đảm bảo các chế độ phúc lợi và đãi ngộ tốt cho nhân viên, môi trường làm việc hàng đầu, tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp, công bằng, và khuyến khích sự sáng tạo.



Hình 4. Olam Agri nhận giải thưởng những nơi làm việc tốt nhất Châu Á

Kết quả khảo sát thực tế theo thang điểm 5 (Liker) chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến

hiệu quả tạo động lực như đặc điểm công việc (A), đánh giá kết quả thực hiện công việc (B),

lương thưởng phúc lợi (C), đào tạo thăng tiến (D), phong cách lãnh đạo (E), môi trường điều kiện làm việc (F) đều có mức điểm cao hơn 3, phù hợp với những nỗ lực trong công tác tạo động lực làm việc tại công ty và những thành tựu mà công ty đã đạt được.

Kết quả khảo sát hiệu quả tạo động lực làm việc của công ty theo 4 nội dung như bảng

sau cho thấy người lao động sẵn sàng chấp hành tốt giờ giấc quy định làm việc và hài lòng với công việc hiện tại với số điểm cao là 3.86 và 3.95. Ngoài ra, ở nội dung số 1 và 3, số điểm trung bình thấp hơn ở 2.81 và 2.73 cho thấy cần có giải pháp để người lao động luôn nỗ lực hết sức mình và chủ động trong công việc, suy nghĩ tìm giải pháp tốt nhất để hoàn thành công việc.

Bảng 1. Hiệu quả tạo động lực lao động

STT	Nội dung	Điểm trung bình
1	Luôn nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao	2.81
2	Luôn chấp hành nghiêm chỉnh giờ giấc, quy định làm việc của đơn vị	3.86
3	Luôn chủ động trong công việc, suy nghĩ tìm ra giải pháp tốt nhất để hoàn thành công việc	2.73
4	Hài lòng với công việc hiện tại	3.95

(Nguồn: Tác giả khảo sát)

Cũng theo kết quả khảo sát, mức điểm thấp nhất là ở nhân tố điều kiện, cơ hội thăng tiến trong công việc (D3), nơi làm việc sạch sẽ thoải mái (F1) và cơ sở vật chất, thiết bị cần thiết để làm việc (F2).

2.3. Đánh giá chung thực trạng tạo động lực làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam

Với những thực tế quan sát được và kết quả khảo sát tác giả đã tìm ra được những điểm tương đồng và hạn chế trong công tác tạo động lực cho người lao động.

Các điểm tương đồng bao gồm đặc điểm công việc, đánh giá kết quả thực hiện công việc, lương thưởng phúc lợi, phong cách lãnh đạo có điểm khảo sát cao và thực tế công ty có kết quả kinh doanh tốt, tỉ lệ nhân viên nghỉ việc ở mức thấp, sản lượng tăng đạt được nhiều chứng nhận, giải thưởng có giá trị. Những nghiên cứu trên cũng cho thấy công ty đã áp dụng có hiệu quả những lý thuyết tạo động lực làm việc của Maslow, Herzberg, Vroom, Adams.

Tuy nhiên, điểm hạn chế ở cơ hội được đào tạo phát triển và thăng tiến tại công ty chưa thực sự tạo ra hiệu quả. Ngoài ra, môi trường điều kiện làm việc chưa hoàn toàn thỏa mãn người lao động. Cuối cùng, cơ sở vật chất, thiết bị cần thiết để thực hiện công việc cần được cải thiện thêm để việc tạo động lực cho người lao động có hiệu quả hơn. Những hạn

chế trên sẽ là cơ sở để tác giả đề xuất giải pháp nhằm tạo thêm động lực cho người lao động làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam.

3. Giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty Olam Agri Việt Nam

3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp

Olam Agri Việt Nam đang tập trung vào việc phát triển bền vững và tạo ra giá trị gia tăng trong lĩnh vực nông nghiệp. Olam Agri chú trọng nâng cao năng lực chế biến và xuất khẩu gạo, nâng cao giá trị của sản phẩm gạo Việt Nam trên thị trường quốc tế thông qua việc chế biến và xuất khẩu gạo chất lượng cao. Chiến lược của họ là đầu tư vào cơ sở hạ tầng chế biến gạo và mở rộng thị trường xuất khẩu. Trong đó, trong năm 2026 sẽ mở thêm một cơ sở chế biến lúa gạo với công suất sấy khoảng 600 tấn/ngày cho ra gạo thành phẩm khoảng 360 tấn/ngày.

Với phương hướng, mục tiêu phát triển như trên, cùng với thực trạng động lực làm việc đã khảo sát ở phần trên, là căn cứ để đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam.

3.2. Giải pháp tạo động lực

Theo thực trạng đã khảo sát, các điểm hạn chế trong công tác tạo động lực làm việc tại Công ty Olam Agri Việt Nam ở nhân tố điều

kiện, cơ hội thăng tiến trong công việc (D3), nơi làm việc sạch sẽ thoải mái (F1) và cơ sở vật chất, thiết bị cần thiết để làm việc (F2). Những điểm hạn chế này tương ứng với nhân tố động lực trong thuyết 2 nhân tố của Herzberg. Các giải pháp sau sẽ giải quyết những hạn chế này và nâng cao hiệu quả tạo động lực làm việc của người lao động.

3.2.1. Đào tạo và phát triển

Xây dựng chương trình đào tạo và phát triển nhân viên toàn diện, bao gồm các khóa học kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm và quản lý nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững và tăng cường năng lực sản xuất. Những bước tiến hành bao gồm tổ chức các khóa đào tạo định kỳ và các buổi đào tạo chuyên sâu.

Cung cấp lộ trình thăng tiến rõ ràng và minh bạch, với các tiêu chuẩn cụ thể để được chọn lựa. Khuyến khích nhân viên tham gia các chương trình đào tạo quốc tế và các khóa học trực tuyến. Để nâng cao năng lực và động lực làm việc của nhân viên, Công ty Olam Agri Việt Nam cần xây dựng một kế hoạch đào tạo và phát triển toàn diện, tập trung vào các kiến thức và kỹ năng phù hợp với ngành nghề kinh doanh của công ty.

3.2.2. Lộ trình thăng tiến và luân chuyển công việc

Để đảm bảo sự phát triển bền vững và nâng cao động lực làm việc của nhân viên, Công ty Olam Agri Việt Nam cần xây dựng một lộ trình thăng tiến và luân chuyển công việc rõ ràng và minh bạch. Dưới đây là kế hoạch cụ thể và yêu cầu cho từng cấp bậc.

Nhân viên mới (Entry Level) cần hoàn thành chương trình đào tạo định hướng và kỹ năng cơ bản từ 6 tháng - 1 năm. Người lao động chính thức (Junior Level) cần đạt hiệu suất công việc tốt, hoàn thành các khóa đào tạo chuyên môn và kỹ năng mềm trong 1 - 2 năm.

Chuyên viên (Senior Level) cần có kinh nghiệm làm việc từ 2 - 3 năm, đạt thành tích xuất sắc trong công việc, hoàn thành các khóa đào tạo nâng cao.

Trưởng nhóm (Team Leader) cần có kinh nghiệm quản lý nhóm, hoàn thành các khóa đào tạo lãnh đạo, đạt hiệu suất công việc cao.

Quản lý (Manager) cần có kinh nghiệm quản lý từ 5 - 7 năm, hoàn thành các chương trình đào tạo quản lý cấp cao, đạt thành tích xuất sắc trong vai trò trưởng nhóm.

Luân chuyển công việc giúp nhân viên phát triển toàn diện các kỹ năng và kiến thức, đồng thời tạo cơ hội trải nghiệm và thử thách mới.

3.2.3. Cải thiện điều kiện môi trường làm việc

Để nâng cao động lực làm việc và nâng cao hiệu suất của nhân viên, Olam Agri Việt Nam cần xây dựng một môi trường làm việc lý tưởng và điều kiện làm việc tốt. Cải thiện không gian làm việc nhằm tạo ra một không gian làm việc thoải mái, hiện đại và thân thiện với môi trường, nhấn mạnh những nội dung như: Thiết kế văn phòng mở, tạo không gian mở để khuyến khích sự giao tiếp và hợp tác giữa các nhân viên, ánh sáng tự nhiên, tận dụng ánh sáng tự nhiên để giảm thiểu sử dụng điện và tạo cảm giác thoải mái, khu vực nghỉ ngơi, thiết lập các khu vực nghỉ ngơi, phòng ăn và khu vực giải trí để nhân viên có thể thư giãn và tái tạo năng lượng, cây xanh và trang trí, sử dụng cây xanh và trang trí nội thất để tạo không gian làm việc xanh, sạch và đẹp.

Trang bị cơ sở vật chất hiện đại nhằm đảm bảo nhân viên có đầy đủ công cụ và thiết bị cần thiết để làm việc hiệu quả, tập trung vào những nội dung sau: Máy tính và thiết bị văn phòng nhằm cung cấp máy tính, máy in, máy photocopy và các thiết bị văn phòng, máy móc sản xuất. Cân bằng công việc và cuộc sống nhằm đảm bảo nhân viên có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, tập trung những yếu tố sau: Giờ làm việc linh hoạt giúp cung cấp tùy chọn làm việc linh hoạt hoặc từ xa để nhân viên có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân.

Việc xây dựng và triển khai kế hoạch cải thiện môi trường và điều kiện làm việc với các hoạt động đa dạng và ngân sách phân bổ hợp lý sẽ giúp Olam Agri Việt Nam tạo ra một môi trường làm việc lý tưởng, nâng cao động lực và hiệu suất làm việc của nhân viên. Đồng thời, điều này cũng góp phần tạo sự gắn bó lâu dài của nhân viên với Olam Agri Việt Nam.

4. Kết luận

Thông qua việc tìm hiểu, nghiên cứu và khảo sát thực trạng tại Công ty Olam Agri Việt Nam, tác giả đã cho thấy các yếu tố bố trí công việc, đào tạo thăng tiến, văn hóa doanh nghiệp, lương thưởng phúc lợi, phong cách lãnh đạo của cấp trên góp phần thỏa mãn sự hài lòng của người lao động và duy trì sự chấp hành nội quy, trách nhiệm trong công việc.

Nghiên cứu cũng cho thấy công ty đã ứng dụng tốt các lý thuyết về động viên như thuyết nhu cầu của Maslow thông qua việc thấu hiểu các cấp độ nhu cầu của nhân viên, tạo điều kiện làm việc tốt về vật chất và tinh thần, phân công công việc phù hợp trình độ, năng lực, tính cách, điều kiện, khen thưởng kịp thời công bằng, phần thưởng có ý nghĩa.

Tuy nhiên, dù các công tác trên được thực hiện rất tốt, đặc biệt công tác lương thưởng, phúc lợi đạt được hiệu quả rất cao khi tất cả người lao động đều được thưởng lễ tết và được đóng bảo hiểm xã hội, công ty vẫn chưa đạt hiệu quả cao trong việc đảm bảo nhân viên luôn nỗ lực hết sức mình, sẵn sàng làm thêm giờ, và chủ động suy nghĩ tìm ra giải pháp tốt nhất để hoàn thành công việc. Những yếu tố được cho là nguyên nhân của tình trạng trên là sự hạn chế trong công tác đào tạo thăng tiến và môi trường, điều kiện làm việc. Điều này cũng cổ thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg, khẳng định lương thưởng phúc lợi chỉ là nhân tố duy trì và các nhân tố động viên tại Công ty Olam Agri Việt Nam là đào tạo, phát triển, thăng tiến.

Trên cơ sở các phân tích nêu trên, dựa vào phương hướng, mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, và lý thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg, tác giả đã đề xuất các giải pháp để cải thiện nhân tố động lực là công tác đào tạo phát triển và cải thiện môi trường làm việc, nhằm tăng hiệu quả tạo động lực làm việc cho nhân viên, tăng cường sự chủ động, sáng tạo, tích cực nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc. Những giải pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng được mục tiêu phát triển Olam Agri Việt Nam đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2009). *Giáo trình hành vi tổ chức*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- [2]. Cầm Kim Dung (2019). *Tạo động lực lao động cho đội ngũ kỹ sư tại Công ty cổ phần xây dựng Flc Faros*.
- [3]. Lê Thanh Hà (2009). *Giáo trình Quản trị nhân lực tập II*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội. Hà Nội
- [4]. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Giáo trình Quản trị Nhân lực*. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [5]. Trần Kim Dung (2018). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tài chính Hà Nội.
- [6]. Olama Agri. (2024). *Olam Agri wins HR Asia Award in Vietnam for workplace excellence and DEI initiatives*.
- [7]. Nduka Obiekwe (2016). *Employee motivation and performance*. Centria University of Applied Sciences.

Ngày nhận: 12/12/2014

Ngày phản biện: 10/2/2025

Ngày duyệt đăng: 22/3/2025