

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THÉP TVP

Creating work motivation for employees at TVP steel Joint Stock Company

Đỗ Đình Thịnh¹ và Võ Đăng Khoa²

¹Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam

²Phó trưởng Khoa Kinh tế và Kinh doanh quốc tế, Trường Đại học KTCN Long An
dinhthinh2292@gmail.com
vo.khoa@daihoclongan.edu.vn

Tóm tắt — Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, thống kê mô tả thông qua các kết quả khảo sát động lực làm việc của 259 nhân viên nhằm đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc của nhân viên tại Công ty cổ phần Thép TVP. Đây là cơ sở để tác giả đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tại công ty như: Hoàn thiện công tác tiền lương, tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi, đánh giá thực hiện công việc chính xác, công bằng, thường xuyên.

Abstract — The study uses qualitative methods, descriptive statistics through the work motivation survey results of 259 employees in order to assess the current situation of motivating employees at TVP Steel Joint Stock Company. This is the basis for the author to propose solutions to motivate employees at the company such as: Perfecting salary work, creating favorable working conditions and environment, evaluating job performance, accurate, fair, regular.

Từ khóa — Động lực làm việc, đánh giá, work motivation, evaluation.

1. Giới thiệu

Công ty cổ phần Thép TVP đang xây dựng cho mình văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, môi trường làm việc chuyên nghiệp và thân thiện tạo nên giá trị cốt lõi. Việc tạo động lực làm việc cho nhân viên luôn được ban lãnh đạo công ty quan tâm chú trọng, để từ đó nâng cao hiệu quả và năng suất làm việc của nhân viên. Hiện nay công ty đã xây dựng được đội ngũ lao động có chuyên môn, kỹ năng, tay nghề và kinh nghiệm tốt tuy nhiên hiệu quả làm việc vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Nhiều lao động còn cảm thấy chưa có sự công bằng, minh bạch trong đánh giá thực hiện công việc giữa các phòng ban, bộ phận khác nhau, nhiều lao động chưa thật sự yên tâm công tác, tâm lý muốn thay đổi công việc vẫn còn tồn tại.

Chính vì thế việc phân tích, đánh giá thực trạng tạo động lực làm việc của nhân viên tại Công ty cổ phần Thép TVP trong giai đoạn hiện nay là hết sức cần thiết, giúp ban lãnh đạo công ty kịp thời có một số giải pháp khắc phục những hạn chế còn tồn tại và tạo động lực làm việc tốt hơn cho người lao động trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm về động lực

Động lực là sự thúc đẩy từ bên trong mỗi cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa thỏa mãn, là yếu tố giúp con người đi đến hành động hay lựa chọn, là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay kết quả cụ thể, là niềm hy vọng hay một sức mạnh khác giúp khởi đầu một hành động với nỗ lực tạo ra một kết quả cụ thể nào đó. Như vậy động lực bao gồm tất cả những gì nhằm thôi thúc, khuyến khích động viên con người thực hiện những hành vi theo mục tiêu (Parasuraman và cộng sự, 1988).

Động lực thúc đẩy người lao động là cái kích thích người lao động làm việc và cống hiến, động lực được hình thành chủ yếu bởi nhu cầu và lợi ích. Nhu cầu là những đòi hỏi của con người muốn đạt được một số điều kiện nhất định để sống và phát triển. Lợi ích là những nhu cầu được thỏa mãn.

2.2. Khái niệm về tạo động lực làm việc cho người lao động

Bản chất của động lực xuất phát từ nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu của con người. Khi con người có động lực thì con người sẽ hăng hái làm việc, gắn bó và sẵn sàng cống hiến. Trong giai đoạn hiện nay nguồn nhân lực của tổ chức đóng vai trò hết sức quan trọng, nguồn nhân lực là nhân tố quyết định nên sự thành công trong kinh doanh của tổ chức. Vấn đề tạo động lực làm việc cho người lao động là một trong những nội dung quan trọng của quản trị nhân sự trong các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp, nó thúc đẩy người lao động hăng say làm việc nâng cao năng suất lao động (Nguyễn Thị Minh An, 2019).

Tạo động lực làm việc cho người lao động là tổng thể các chính sách, biện pháp nhằm thúc đẩy con người phấn khởi, hăng say, tự nguyện hơn khi làm việc để thực hiện mục tiêu của tổ chức và người lao động một cách có hiệu quả. Tạo động lực làm việc cho người lao động nhằm để kích thích người lao động làm việc một cách nhiệt tình, tích cực và hăng say hơn nhằm mang lại hiệu quả cao trong công việc.

2.3. Ý nghĩa của việc tạo động lực cho người lao động

Không chỉ trong lao động mới thực sự cần động lực mà ngay cả trong cuộc sống hàng ngày con người rất cần có động lực sống. Một người không có động lực sống sẽ không thể tồn tại. Sự chọn lọc tự nhiên chính là động lực sống lớn nhất đối với mỗi con người. Không chỉ riêng con người mà cả những loài động thực vật cũng vậy, để duy trì sự tồn tại của mình chúng phải thay đổi hình dáng, màu sắc,... của mình để dễ thích nghi khi điều kiện sống thay đổi.

Trong doanh nghiệp việc tạo động lực xuất phát từ mục tiêu nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động. Tạo động lực để người lao động làm việc chăm chỉ hơn, cống hiến hết mình và gắn bó với công ty lâu dài. Sự tồn tại và phát triển của công ty phụ thuộc rất lớn đến nỗ lực làm việc của các thành viên, những đóng góp công sức, trí tuệ của những con người tâm huyết, hết lòng vì công ty. Chính vì thế bất cứ công ty nào cũng cần phải tạo động lực cho người lao động. Tạo động lực không những kích thích tâm lý làm việc cho người lao động mà còn giúp tăng hiệu quả lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh tại công ty, xây dựng đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp, làm tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp: Đây là phương pháp được sử dụng tương đối phổ biến hiện nay. Tác giả thu thập dữ liệu thứ cấp thông qua các tài liệu liên quan trực tiếp, gián tiếp đến động lực và tạo động lực làm việc bao gồm: Báo cáo theo tuần, theo tháng, theo quý, theo năm; quy chế trả lương, thưởng tại Công ty cổ phần Thép TVP.

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp: Dữ liệu sơ cấp được tác giả thu thập thông qua phỏng vấn sâu và điều tra bảng câu hỏi với đối tượng khảo sát là người lao động đang làm việc tại Công ty cổ phần Thép TVP.

4. Thực trạng tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần Thép TVP

4.1. kết quả hoạt động kinh doanh

Công ty Cổ phần Thép TVP được biết đến là một trong những công ty hàng đầu về lĩnh vực sản xuất và kinh doanh các sản phẩm tôn mạ kẽm, tôn mạ màu chất lượng cao, thép tấm, thép lá và các sản phẩm ống thép đa dạng. Bảng 1 thống kê về kết quả hoạt động của công ty trong thời gian 5 năm.

Bảng 1 cho thấy, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty khá tốt. Doanh thu của công ty ngày càng tăng, năm 2017 doanh thu đạt 120 tỷ đồng, sang năm 2018 đạt 162 tỷ đồng, năm 2019 đạt 173 tỷ đồng, năm 2020 đạt 206 tỷ đồng, sang năm 2021 thì doanh thu tăng lên rất nhiều đạt 404,5 tỷ đồng gần gấp đôi năm 2020.

Hầu như tất cả các chỉ tiêu trong 5 năm đều tăng, chỉ riêng giá trị sản xuất kinh doanh năm 2019 thấp hơn năm 2018 do chịu ảnh hưởng của lạm phát. Nhìn chung, công ty đang hoạt động ngày một tốt hơn, ngày càng khẳng định được xu hướng phát triển của công ty trên thị trường sản xuất thép.

Bảng 1. Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty từ 2017 - 2021

Đơn vị tính: Triệu đồng

Các chỉ tiêu	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Giá trị sản xuất kinh doanh	102.000	215.000	155.000	265.000	412.000
Doanh thu	120.000	162.000	173.000	206.000	404.500
Lợi nhuận trước thuế	2.200	7.900	8.649	11.788	19.195
Tiền lương trung bình (người/tháng)	5,6	5,8	6,3	6,6	7,3

Nguồn: Báo cáo thường niên của Công ty cổ phần Thép TVP giai đoạn 2017 - 2021

4.2. Đặc điểm nguồn nhân lực

Tại Công ty cổ phần Thép TVP, số cán bộ chuyên trách về công tác quản trị nguồn nhân lực còn tương đối ít về số lượng, chỉ có 1 nhân sự năm 2019 và tăng lên 2 nhân sự vào năm 2020. Trong năm 2021, có 2 nhân sự quản lý nguồn nhân lực nên nhìn chung các hoạt động về công tác tạo động lực cho người lao động chưa thể đem lại hiệu quả tích cực.

Số lượng cán bộ, nhân viên, người lao động tại công ty năm 2021 là 439 người trong đó nhân viên kinh doanh chiếm phần lớn với 312 người, còn lại là cán bộ quản lý, kế toán, nhân viên phục trách công nghệ thông tin.

Bảng 2. Trình độ và chuyên môn của người lao động

Đơn vị tính: Người, %

Trình độ đào tạo và chuyên môn của nhân viên		2019		2020		2021	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Trình độ	Lao động phổ thông	347	88.43	380	89.82	439	91.01
	Trung cấp, cao đẳng	25	5.86	22	5.19	20	4.25
	Đại học, trên đại học	23	5.82	22	5.19	27	5.78
Chuyên môn	Quản trị kinh doanh	3	0.007	4	0.009	4	0.009
	Quản trị nguồn nhân lực	1	0.005	2	0.005	2	0.005
	Tài chính kế toán	6	0.014	7	0.017	7	0.015
	Công nghệ hóa chất	12	0.028	15	3.54	13	0.028
	Công nghệ thông tin	9	0.035	11	2.59	10	0.021
	Chưa qua các khóa đào tạo về chuyên môn	364	99.91	385	93.839	431	99.922

Nguồn: Phòng Hành chính - Công ty cổ phần Thép TVP

Trong những năm gần đây, công ty liên tục có xu hướng mở rộng các hoạt động kinh doanh. Chính vì thế nguồn nhân lực tại công ty nói chung và đội ngũ nhân viên kinh doanh nói riêng có xu hướng tăng lên. Số lượng nhân viên kinh doanh tại công ty tăng liên tục từ 243 nhân sự năm 2018 lên 269 nhân sự năm 2019, tiếp tục tăng lên 288 nhân sự năm 2020 và 312 nhân sự năm 2021. Đội ngũ nhân sự bộ phận kinh doanh bao gồm: Tổ lái xe, nhân viên phòng kinh doanh và cán bộ quản lý nhóm kinh doanh.

4.3. Hệ thống lương thưởng tại công ty

Hàng tháng công ty trả lương cho nhân viên chính thức dưới hai hình thức là lương cơ bản và lương công việc. Cuối tháng mỗi nhân viên sẽ được đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc, hoàn thành nhiệm vụ, kế hoạch đã được giao và việc tuân thủ nội quy lao động, quy trình làm việc tại công ty.

Kết quả khảo sát về thu nhập của nhân viên kinh doanh tại Công ty cổ phần Thép TVP được mô tả trong bảng 3.

Bảng 3. Thu nhập của nhân viên kinh doanh

Đơn vị tính: %

STT	Nội dung	Nhân viên kinh doanh (%)
1	Mức thu nhập < 4 (triệu đồng)	1,16
2	Mức thu nhập từ 4 - 9 (triệu đồng)	38,22
3	Mức thu nhập trên 9 - 13 (triệu đồng)	45,94
4	Mức thu nhập trên 13 - 20 (triệu đồng)	12,36
5	Mức thu nhập trên 20 (triệu đồng)	2,32
	Tổng	100

Nguồn: Tổng hợp từ Phòng kiểm soát - Công ty cổ phần Thép TVP

Từ bảng 3 cho thấy thu nhập của cán bộ, nhân viên, người lao động tại công ty chiếm tỷ lệ cao nhất ở nhóm từ 9 - 13 triệu đồng (45,94%). Sau đó là nhóm có thu nhập từ 4 - 9 triệu đồng chiếm 38,22%. Nhóm có thu nhập trên 20 triệu đồng chiếm tỷ lệ rất nhỏ (2,32%).

4.4. Các hoạt động thể chất và tinh thần

Chế độ phúc lợi về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội được thực hiện như luật định, về chế độ nghỉ phép đối với phép thường niên thì mỗi tháng được nghỉ một ngày phép, và cứ mỗi 5 năm thì có thêm một ngày phép. Đối với ngày nghỉ khi có việc riêng với số ngày theo quy định thì công ty còn cho phép nhân viên nghỉ thêm 3 ngày không hưởng lương được duyệt nhằm giúp cho người lao động có thêm thời gian thu xếp công việc gia đình.

Ngoài ra, khi người lao động có vợ sinh con thì được nghỉ 2 ngày theo chế độ mà quy định này có một số đơn vị chưa áp dụng. Về số ngày nghỉ do bệnh, người lao động phải có giấy tờ của cơ quan y tế có thẩm quyền, ngoài ra các trường hợp nghỉ việc riêng khi có nhu cầu thì việc xét duyệt tương đối hạn chế, bộ phận hành chính chỉ chấp nhận các trường hợp có giấy tờ chứng minh ví dụ đưa cha, mẹ đi khám bệnh,...

Để đảm bảo cho người lao động có đủ sức khỏe làm việc, công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ 1 lần/năm, việc khám sức khỏe định kỳ giúp người lao động phát hiện sớm bệnh và tiến hành điều trị, nghỉ dưỡng kịp thời. Ngoài ra, để đảm bảo sức khỏe cho người lao động, công ty có tổ chức bếp ăn tập thể buổi trưa nhằm đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm. Đồng thời, trang thiết bị tại bếp ăn cũng thường xuyên được cải thiện như trang thiết bị về âm thanh phục vụ giải trí, lắp đặt hệ thống máy lạnh tại nhà ăn.

5. Giải pháp tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần Thép TVP

5.1. Hoàn thiện các biện pháp tạo động lực lao động thông qua kích thích vật chất

Thu nhập và đãi ngộ là một trong những động lực kích thích người lao động làm việc hăng hái, nhưng đồng thời cũng là một trong những nguyên nhân gây ra trì trệ hoặc từ bỏ doanh nghiệp. Ngược lại đối với những người lao động làm việc hiệu quả kém, ý lại cũng cần có biện pháp đánh giá, xếp loại phù hợp để người lao động cố gắng hơn, nhìn nhận lại tinh thần, thái độ và trách nhiệm của mình trong công việc.

Tiền lương và các khoản thu nhập phải được trả đúng theo kết quả, hiệu quả thực hiện của tập thể, các cá nhân làm cho người lao động hiểu được đầy đủ sự gắn kết giữa tiền lương, thu nhập họ nhận được và kết quả công việc thực hiện để họ yên tâm phấn đấu vươn lên và đây cũng là cách thăng tiến cho người lao động. Tiền lương là khoản thu nhập chính và quyết định đời sống vật chất của người lao động và cũng là công cụ tạo động lực mạnh mẽ nhất.

Một cơ chế trả lương phù hợp có tác dụng nâng cao năng suất và chất lượng nhân viên, giúp công ty thu hút và duy trì những cán bộ, nhân viên giỏi. Để đảm bảo tiền lương thật sự phát huy được vai trò của mình, chế độ trả lương tại công ty phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản như sau:

Đảm bảo trả lương ngang nhau cho những nhân viên như nhau, sự công bằng sẽ khuyến khích rất lớn đối với người lao động, làm họ hăng say làm việc góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả công việc.

5.2. Hoàn thiện các biện pháp tạo động lực lao động thông qua kích thích tinh thần

Công ty cổ phần Thép TVP cần tạo ra môi trường làm việc thoải mái, thân thiện và xây dựng tinh thần đoàn kết phấn đấu cho cán bộ, nhân viên toàn đơn vị phấn đấu hoàn thành các mục tiêu chung. Cán bộ, nhân viên sẽ cảm thấy thoải mái hơn nếu họ có được mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp của mình và tôn trọng nhau trong công việc. Bởi vậy công ty cần:

Đối với cán bộ quản lý cần bố trí không gian làm việc riêng, cần tạo điều kiện để đội ngũ nhân viên phát huy được vai trò của mình thông qua xây dựng và hoàn thiện quy tắc ứng xử. Không nên để tình trạng chông chéo trong quản lý hoặc hiện tượng chỉ đạo chéo không đúng chức năng nhiệm vụ của mình. Điều này giúp nhân viên cảm thấy được tôn trọng và làm tốt hơn vai trò của mình trong công việc.

Đối với người lao động cần tạo môi trường làm việc thoải mái nhưng phải đặt trong sự kiểm soát của cấp quản lý trực tiếp. Có như vậy người lao động sẽ vui vẻ làm việc và chấp hành tốt quy định của công ty.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Dương Ngọc Duyên (2018). *Bài giảng quản trị nguồn nhân lực*. Trường Đại học kinh tế Công nghiệp Long An.
- [2] Nguyễn Thị Minh An (2019). *Quản trị nhân lực*. Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
- [3] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc Dân.
- [4] Nguyễn Hữu Lam (2019). *Hành vi tổ chức*. Nhà xuất bản Thống Kê.
- [5] Ngô Kim Thanh và Nguyễn Thị Hoài Dung (2019). *Kỹ năng quản trị*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [6] Trần Kim Dung (2018). *Quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tổng hợp.
- [7] Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1988). Servqual: A multiple item scale for measuring consumer perc of service quality. *Journal of retailing*, 64 (1), pp. 12-40.

Ngày nhận: 18/06/2022

Ngày duyệt đăng: 24/10/2022