Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

1. Năng suất lao động

1.1. Khái niệm

Năng suất là một thước đo quan trọng phản ánh hiệu quả của nền kinh tế. Năng suất có thể được đo lường ở các cấp độ khác nhau: cấp độ cả nền kinh tế, cấp độ ngành, cấp độ tổ chức, doanh nghiệp hay cho từng cá nhân riêng biệt.

Syverson (2010) năng suất là hiệu quả trong sản xuất thể hiện qua có bao nhiêu sản lượng thu được từ một loại đầu vào nhất định. Do đó, nó thường được biểu thị dưới dạng tỷ lệ đầu vào của đầu ra. Có nhiều phương pháp đo lường năng suất, trong đó NSLĐ là một trong những tiêu chí được sử dụng nhiều nhất. Theo đó, năng suất lao động khai thác mức độ mà vốn nhân lực mang lại giá trị cho nền kinh tế hay doanh nghiệp (Koch và McGrath, 1996).

Ngoài chỉ tiêu NSLĐ thì năng suất còn được đo lường thông qua năng suất vốn và năng suất tổng hợp (TFP). Tùy vào từng trường hợp và điều kiện dữ liệu, việc lựa chọn sử dụng chỉ tiêu năng suất sẽ khác nhau. Sargent và Rodriguer (2001) cho rằng chỉ tiêu năng suất tổng hợp TFP thích hợp để xem xét năng suất trong xu hướng dài hạn của nền kinh tế. Ngược lại, theo Nguyễn và Kenichi (2018), khi xem xét trong trung và ngắn hạn, đặc biệt khi có sự nghi ngờ về quá trình tăng trưởng hoặc dữ liệu về trữ lượng vốn không đáng tin cậy thì NSLĐ là một chỉ tiêu thích hợp để sử dụng.

Theo Greenlaw và cộng sự (2018), năng suất lao động là giá trị mà mỗi người lao động tạo ra trên mỗi đơn vị đầu vào của mình. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2015), định nghĩa NSLĐ là tổng số lượng đầu ra sản xuất được trên một đơn vị đầu vào lao động (đo bằng tổng số lao động) trong một thời gian tham chiếu nhất định.

Mặc dù năng suất được cho là tương đối đơn giản trong khái niệm, tuy nhiên vẫn có một số tranh cãi về việc đo lường đầu vào và đầu ra phát sinh khi tính toán

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

năng suất từ dữ liệu thực tế (Syverson, 2010).

Hai thước đo cơ bản để đo lường đầu ra đó là tổng sản lượng và giá trị gia tăng (Cobbold, 2003). Nếu như đối với dữ liệu ở cấp độ quốc gia việc sử dụng 2 thước đo này để đại diện cho mức độ đầu ra không có sự khác biệt rõ rệt thì đối với cấp độ vi mô sự khác biệt tăng lên vì xu hướng sử dụng đầu vào trung gian tăng lên (Cobbold, 2003). Theo OECD (2001) thì việc lựa chọn phương pháp đo lường đầu ra nào phụ thuộc vào mục đích sử dụng năng suất.

Đầu ra được tính bằng giá trị gia tăng sẽ ít bị ảnh hưởng trong việc tính toán thực nghiệm hơn so với sử dụng doanh thu hay tổng sản lượng trong trường hợp doanh nghiệp có thuê gia công bên ngoài hoặc xuất khẩu (Tomiura, 2007; Cobbold, 2003; OECD, 2001). Nếu chỉ tiêu NSLĐ phụ thuộc vào tổng doanh số trên mỗi lao động, các doanh nghiệp tích hợp theo chiều dọc (nhà xuất khẩu hoặc nhà đầu tư) dường như kém năng suất hơn so với những doanh nghiệp có thuê bên ngoài gia công cho mình ngay cả với doanh số và NSLĐ giống hệt nhau vì các doanh nghiệp thuê ngoài sử dụng ít nhân công hơn. Lúc này thước đo tổng sản lượng không được phản ánh hết sự thay đổi đo lường trong năng suất lao động. Ngoài ra theo Van der Wiel (1999), trong điều kiện tối đa hóa lợi nhuận của doanh nghiệp, chỉ tiêu giá trị gia tăng tỏ ra phù hợp với mục tiêu của doanh nghiệp hơn so với chỉ tiêu tổng sản lượng (doanh thu).

Theo Cobbold (2003) ngoài những ưu điểm nêu trên thì việc sử dụng giá trị gia tăng làm thước đo của đầu ra cũng gặp phải những hạn chế bao gồm: thiếu sót về mặt khái niệm, cung cấp các ước tính sai lệch về tốc độ tăng trưởng của ngành; và cung cấp các ước tính sai lệch về các đóng góp cho tăng trưởng.

Đối với đầu vào để đo lường năng suất lao động theo Syverson (2011) có thể lựa chọn sử dụng số lượng nhân viên, số giờ làm việc hay một số tiêu chí phản ánh điều chỉnh chất lượng lao động (tiền lương thường được sử dụng trong vai trò cuối cùng này, dựa trên quan niệm rằng tiền lương phản ánh số lượng sản phẩm cận

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

biên của người lao động khi không đồng nhất các đơn vị).

Theo OECD (2001), NSLĐ được tính bằng lượng sản phẩm hàng hóa và dịch vụ cuối cùng được tạo ra trên một đơn vị lao động tham gia vào hoạt động sản xuất. Hàng hóa và dịch vụ cuối cùng được tạo ra của nền kinh tế là tổng sản phẩm trong nước (GDP). Lao động tham gia vào hoạt động sản xuất tạo ra GDP phản ánh thời gian, công sức và kỹ năng của lực lượng lao động và thường được tính bằng lao động đang làm việc, giờ công lao động hay lực lượng lao động được điều chỉnh theo chất lượng.

Ở Việt Nam, theo Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia, NSLĐ xã hội là chỉ tiêu phản ánh hiệu suất làm việc của lao động, được đo bằng GDP tính bình quân một lao động trong thời kỳ tham chiếu, thường là một năm, NSLĐ xã hội được tính theo công thức au: NSLĐ xã hội = Tổng sản phẩm trong nước (GDP)/ Tổng số người làm việc bình quân.

NSLĐ thường được phân tổ theo ngành kinh tế và loại hình kinh tế. Trong luận văn này đối tượng được nhắm đến là năng suất lao động của doanh nghiệp ở ngành dịch vụ với các đầu ra khác nhau, có và không có gia công ở cả hai mục tiêu đồng thời về tính khả dụng của bộ dữ liệu không đáp ứng được những yêu cầu đối với thước đo tổng sản lượng. Do vậy luận văn quyết định sử dụng tiêu chí giá trị gia tăng làm thước đo cho đầu ra và số lượng lao động là thước đo đầu vào để tính năng suất lao động:

$$\text{Năng suất lao động của doanh nghiệp} = \frac{Giá\ trị\ gia\ tăng_t}{Số\ lượng\ lao\ động_t}$$

Trong đó:

Giá trị gia tăng$_t$: Giá trị gia tăng của doanh nghiệp giai đoạn t.

Số lượng lao động$_t$: Số lượng lao động của doanh nghiệp giai đoạn t.

1.2. Phân loại

Thông thường năng suất lao động sẽ được chia ra thành nhiều tiêu thức khác

nhau, tuy nhiên để nhận biết dễ nhất thì người ta chia chúng ra thành 02 loại. Đó là năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội.

Năng suất lao động cá nhân

Năng suất lao động cá nhân chính là hiệu quả sản xuất của cá nhân người lao động xét trong một đơn vị thời gian. Chúng có vai trò rất quan trọng trong quá trình sản xuất vì thường được biểu hiện bằng đầu ra tính trên một giờ lao động. Do vậy việc tăng hay giảm năng suất lao động cá nhân phần lớn quyết định đến sự tồn tại và phát triển của mọi doanh nghiệp.

Tăng năng suất lao động cá nhân có nghĩa là giảm chi phí lao động và từ đó dẫn đến việc giảm giá trị của một đơn vị sản phẩm, giảm giá thành sản xuất và tăng lợi nhuận cho công ty. Đáng chú ý năng suất lao động cá nhân lại phụ thuộc chủ yếu vào bản thân người lao động như sức khỏe, tay nghề, trình độ, sự thành thạo trong công việc, tuổi tác, công cụ lao động và người đó sử dụng là thủ công, thô sơ, cơ khí hay là hiện đại.

Năng suất lao động xã hội

Năng suất lao động xã hội chính là mức năng suất chung của một nhóm người hoặc là của tất cả các cá nhân trong xã hội. Có thể năng định năng suất lao động xã hội chính là chỉ tiêu hoàn hảo nhất để giúp mọi người đánh giá chính xác thực trạng công việc sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và của phạm vi toàn xã hội. Trong điều kiện xã hội hiện năng, năng suất lao động xã hội ở phạm vi vĩ mô sẽ được hiểu là năng suất lao động của quốc gia. Phản ánh tổng thể giá trị sản xuất trên một người lao động cụ thể. Đặc biệt nó còn là chỉ tiêu để đánh giá sức mạnh của nền kinh tế một quốc gia và có thể so sánh giữa các nước.

Năng suất lao động xã hội chỉ tăng lên khi chi phí lao động và lao động quá khứ cùng giảm. Hiểu đơn giản là đã có sự gia tăng lên của năng suất lao động cá nhân, tiết kiệm vật tư, nguyên liệu ở trong sản xuất. Ngoài ra năng suất lao động xã hội còn phụ thuộc vào công cụ lao động, trình độ của người lao động và còn phụ

thuộc rất nhiều vào ý thức lao động sản xuất, điều kiện lao động, điều kiện tự nhiên,...

Mối quan hệ của năng suất lao động cá nhân và xã hội:



Năng suất lao động cá nhân và xã hội

Năng suất lao động cá nhân và xã hội sẽ có mối quan hệ mật thiết với nhau. Việc tăng năng suất cá nhân sẽ tăng được năng suất xã hội và việc tăng năng suất lao động xã hội là hiểu hiện của tăng năng suất cá nhân. Tuy nhiên không phải lúc nào cũng có thể nói tăng năng suất lao động cá nhân dẫn đến tăng năng suất lao động xã hội vì việc hạ thấp chi phí lao động sống nếu rõ đặc điểm của tăng năng suất lao động cá nhân.

Còn việc hạ thấp chi phí lao động sống và lao động quá khứ nêu rõ đặc điểm tăng năng suất lao động xã hội, trong điều kiện làm việc với các công cụ hiện đại, không thể tách rời lao động của hàng loạt ngành đã tham gia vào sáng tạo ra những công cụ hiện đại đó. Tóm lại để tăng NSLĐ xã hội thì NSLĐ cá nhân phải tăng lên, tiết kiệm lao động sống giảm nhanh hơn sự tăng lên của lao động quá khứ.

Trên thị trường hàng hóa được trao đổi không phải theo giá trị cá biệt mà là giá trị xã hội. Chính vì vậy, năng suất lao động có ảnh hưởng đến giá trị xã hội của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hàng hóa là năng suất lao động xã hội.

1.3. Các hình thức biểu hiện

Thông thường, khi nói đến năng suất (NS), người ta thường nói đến mức năng suất, được xác định bằng cách lấy đầu ra chia cho đầu vào. Thực tế, đây là một hình thức biểu hiện và là hình thức biểu hiện cơ bản nhất của năng suất. Song nếu chỉ xem xét mức năng suất thì chưa phản ánh hết nội dung của năng suất. Để hiểu một cách đầy đủ về năng suất, khi ứng dụng các phương pháp thống kê phải dùng đầy đủ các hình thức biểu hiện của năng suất. Luận văn đã trình bày công thức tính phản ánh nội dung cụ thể của một số hình thức biểu hiện bao gồm: Mức năng suất, mức tăng NS, tốc độ phát triển NS, tốc độ tăng NS.

Công thức chung để tính NSLĐ: NSLĐ= Đầu ra/ Đầu vào lao động

Một số thước đo NSLĐ cơ bản bao gồm:

NSLĐ dựa trên Tổng đầu ra: NSLĐ = Chỉ số tổng đầu ra/ Chỉ số tổng đầu vào lao động. Cách đo năng suất này cho biết cách sử dụng NSLĐ để tạo ra tổng sản lượng. Thay đổi NSLĐ phản ánh ảnh hưởng chung của thay đổi vốn, đầu vào trung gian, cũng như thay đổi về kỹ thuật, tổ chức và hiệu quả trong mỗi doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp, ảnh hưởng của quy mô kinh tế, mức độ sử dụng năng lực và sai số đo lường khác nhau.

NSLĐ dựa trên giá trị gia tăng: Phương pháp này cho biết cách sử dụng NSLĐ để tạo ra giá trị gia tăng. Thay đổi NSLĐ phản ánh ảnh hưởng chung của thay đổi về vốn, cũng như thay đổi về kỹ thuật, tổ chức và hiệu quả trong nội bộ doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp, ảnh hưởng của quy mô kinh tế, mức độ sử dụng năng lực và sai số đo lường khác nhau.

So với NSLĐ dựa trên tổng sản lượng, NSLĐ dựa trên giá trị gia tăng có xu hướng ít nhạy cảm hơn với các quá trình thay thế giữa nguyên liệu cộng với dịch vụ và lao động so với các thước đo dựa trên tổng sản lượng. Vì các thước đo NSLĐ phản ánh các tác động kết hợp của thay đổi đầu vào vốn, đầu vào trung gian

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

và năng suất tổng thể, nên nó không bỏ qua bất kỳ tác động trực tiếp nào của thay đổi kỹ thuật, cho dù được thể hiện hay bị bỏ qua.

2. Các chỉ số đo lường năng suất lao động

Năng suất lao động dựa trên giá trị gia tăng là một chỉ số gián tiếp tốt thể hiện mức độ phát triển của nền kinh tế của một quốc gia. Khi phân tích các thị trường lao động, chỉ số này thường được ưa chuộng hơn chỉ số về GDP trên đầu người (GDP trên đầu người được tính bằng tổng GDP chia cho tổng dân số, bao gồm cả trẻ em và người hưởng lương hưu). Năng suất lao động là một thông số quan trọng làm cơ sở để xác định mức lương. Báo cáo mới đây của ILO/ADB về Cộng đồng ASEAN cho thấy những quốc gia có năng suất lao động cao thường có mức lương cao hơn.

2.1. Năng suất lao động tính trên người

Chỉ tiêu này dùng sản lượng bằng tiền của tất cả sản phẩm thuộc doanh nhgiệp (ngành) sản xuất ra, để biểu hiện mức năng suất lao động của một lao động

$$\text{Công thức tính: } W = \frac{Q}{T}$$

Trong đó: - W là mức năng suất lao động của một lao động (tính bằng tiền)

- Q là tổng sản lượng (tính bằng tiền)
- T là tổng số lao động

Ưu điểm

- Phản ánh tổng hợp hiệu quả của lao động, cho phép tính cho các loại sản phẩm khác nhau, khắc phục được nhược điểm của chỉ tiêu tính bằng hiện vật.
- Tổng hợp chung được các kết quả mà doanh nghiệp đã tạo ra trong kỳ như thành phẩm, bán thành phẩm, các công việc và dịch vụ …

Nhược điểm

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Chỉ tiêu này ảnh hưởng bởi yếu tố giá cả

- Không khuyến khích tiết kiệm vật tư, và dùng vật tư rẻ. Nơi nào dùng nhiều vật tư hoặc vật tư đắt tiền sẽ đạt mức năng suất lao động cao.

- Chịu ảnh hưởng của cách tính tổng sản lượng theo phương pháp công xưởng. Nếu lượng sản phẩm hiệp tác với bên ngoài nhiều, cơ cấu sản phẩm thay đổi sẽ làm thay đổi mức năng suất lao động của doanh nghiệp.

- Chỉ dùng trong trường hợp cấu thành sản phẩm sản xuất không thay đổi hoặc ít thay đổi vì cấu thành sản xuất sản phẩm thay đổi sẽ làm thay đổi mức và tốc độ tăng năng suất lao động.

2.2. Năng suất lao động tính trên giờ lao động bình quân/ người

Năng suất lao động có thể hiểu là thời gian hao phí để tạo ra mộtđợn vị sản phẩm, do đó nếu giảm chi phí thời gian lao động trong sản xuất một đơn vị sản phẩm sẽ dẫn đến tăng năng suất lao động.

$$\text{Công thức tính: } L = \frac{T}{Q}$$

Trong đó - L là lượng lao động hao phí cho một sản phẩm

- T là thời gian lao động hao phí

- Q là tổng sản lượng

L được tính toán bằng cách người ta phân chia thành :lượng lao động công nghệ (Lcn), lượng lao động chung (Lch), lượng lao động sản xuất (Lsx), lượng lao động đầy đủ (Lđđ)

Lđđ = Lsx + Lql

Lsx = Lch + Lpvs

Lch = Lcn + Lpvq

+ Lđđ: lượng lao động đầy đủ bao gồm hao phí thời gian lao động của việc sản xuất sản phẩm do công nhân viên sản xuất công nghiệp trong Công ty thực

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

hiện

+ Lsx : lượng lao động sản xuất gồn toàn bộ thời gian lao động của công nhân chính và công nhân phục vủtong Công ty

+ Lql: gồm lượng lao động của cán bộ kỹ thật,nhân viê nj quản lý trong Công ty công tạp vụ, bảo vệ

+ Lch: bao gồm hao phí thời gian lao động của công nhân chính hoàn thành quả trình công nghệ và lao động phục vụ quá trình công nghệ đó

+ Lpvs: lượng lao động phục vụ sản xuất

+Lcn: lượng lao động công nghệ bao gồm hao phí thời gian lao động cuae công nhân chính hoan thành các quá trình công nghệ chủ yếu

+ Lpvc: lượng lao động phục vụ quá trình công nghệ

Ưu điểm: phản ánh được cụ thể mức tiết kiệm về thời gian lao động để sản xuất ra một sản phẩm

Nhược điểm:Việc tính toán phức tạp nà không dùng để tính tổng hợp được năng suất lao động bình quân của một ngành hay một doanh nghiệp có nhiều loại sản phẩm khác nhau.

3. Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp

3.1. Các nhân tố bên ngoài

Sự phát triển khoa học - kỹ thuật: Có thể nói, khoa học kỹ thuật là yếu tố mạnh nhất giúp doanh nghiệp tăng năng suất lao động. Sự phát triển của khoa học - kỹ thuật bắt đầu từ sự phát triển của công cụ sản xuất, lấy máy móc thay thế cho lao động thủ công, lấy máy móc hiện đại thay thế cho máy móc cũ.

Con người và quản lý con người: Nâng cao trình độ văn hóa chuyên môn là một yếu tố không thể thiếu. Trong bối cảnh khoa học kỹ thuật phát triển nhanh chóng, đòi hỏi nguồn nhân lực cũng cần có sự phát triển tương ứng để bắt kịp với công nghệ hiện đại. Đồng thời cũng cần nâng cao trình độ quản lý con người và phân công lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Điều kiện tự nhiên: Điều kiện tự nhiên bao gồm các yếu tố khách quan như thời tiết, khí hậu, độ phì nhiêu của đất, rừng… Các yếu tố này phần nào sẽ gây ra những thuận lợi hoặc khó khăn đối với năng suất lao động. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải tính đến các yếu tố điều kiện tự nhiên, đặc biệt là đối với các ngành liên quan đến nông nghiệp, xây dựng, khai thác...

Cơ sở vật chất - kỹ thuật của xã hội: Cơ sở vật chất kỹ thuật của nền kinh tế quốc dân là các yếu tố gắn với sự phát triển các tư liệu sản xuất. Chính vì thế, bất kỳ một quốc gia nào muốn gia tăng năng suất lao động xã hội đều phải đặc biệt quan tâm.

Các yếu tố bên ngoài bao gồm các chính sách của chính phủ và cơ chế thể chế; điều kiện chính trị, xã hội và kinh tế; môi trường kinh doanh; sự sẵn có của tài chính, điện, nước, vận tải, thông tin liên lạc và nguyên liệu thô. Chúng ảnh hưởng đến NSLĐ của từng doanh nghiệp, nhưng các doanh nghiệp không thể chủ động kiểm soát chúng.

3.2. Các nhân tố bên trong

Bản thân người lao động: Đây được xem là các yếu tố có liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất của người lao động. Nó bao gồm các yếu tố như kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm, sự gắn bó đối với doanh nghiệp… Để có thể tăng NSLĐ, đây là một yếu tố quan trọng, cần được quan tâm hàng đầu.

Quản lý con người: Việc tổ chức, quản lý lao động một cách hợp lý, hiệu quả sẽ góp phần tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động và ngược lại.

Điều kiện lao động: Là các yếu tố có tác động gián tiếp tới NSLĐ. Tuy nhiên, việc cải thiện điều kiện lao động (ánh sáng, tiếng ồn, bụi bẩn, chất độc hại…) trở nên tốt hơn không những làm tăng năng suất mà còn tác động tích cực đến tâm lý, trạng thái của người lao động

-Trình độ văn hoá của người lao động: Là sự hiểu biết kiến thức phổ thông

về tự nhiên và xã hội của người lao động (thể hiện qua bằng cấp). Trình độ văn hoá càng cao thì khả năng tiếp thu và vận dụng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất cao, qua đó ảnh hưởng tích cực tới năng suất lao động

-Trình độ chuyên môn của người lao động: Thể hiện qua sự hiểu biết, kỹ năng, kỹ xảo thực hiện công việc nào đó, biểu hiện trình độ đào tạo tại các trường đào tạo nghề,các trường cao đẳng, đại học,trung cấp… Trình độ chuyên môn càng sâu, nắm bắt các kỹ năng, kỹ xảo càng thành thạo thì thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm càng được rút ngắn, góp phần nâng cao năng suất lao động.Trình độ chuyên môn của người lao động có ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động. Ngày nay, khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển với tốc độ cao, công cụ đưa vào sản xuất ngày càng hiện đại, đòi hỏi người lao động phải có một trình độ chuyên môn tương ứng để có khả năng sử dụng, điều khiển máy móc trong sản xuất. Nâng cao trình độ văn hoá chuyên môn của con người có ý nghĩa lớn đối với tăng năng suất lao động. Đây là một yếu tố không thể thiếu được, bởi vì dù khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển với tốc độ cao và đưa vào sản xuất các loại công cụ hiện đại, thì càng đòi hỏi người lao động có trình độ chuyên môn tương ứng. Nếu thiếu người lao động có trình độ chuyên môn tương ứng thì không thể điều khiển được máy móc, không thể nắm bắt đượcc các công nghệ hiện đại

- Kỷ luật lao động:Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của người lao động mà tổ chức xây dựng nên dựa trên cơ sở pháp lý hiện hành và các chuẩn mực đạo đức xã hội. Mục tiêu của kỷ luật nhằm làm cho người lao động làm việc dựa trên tinh thần hợp tác theo cách thức thông thường và có quy củ. Tuy nhiên việc sử dụng hình thức kỷ luật như thế nào để có tác dụng thúc đẩy năng sất lao động rất quan trọng, lựa chon hình thức kỷ luật tương ứng với mức độ sai phạm có tác dụng củng cố thái độ đạo đức và khuyến khích sự chủ động sáng tạo của người lao động heo hướng làm việc đúng đắn. Để việc thực hiện các biện pháp kỷ luật đã được lựa chọn mang lại kết quả mong muốn cho tổ chức

người quản lý cần giải thích để ngwif lao động có liên quan hiểu được lý do của biện pháp lý luận đưa ra và thi hành đối với anh ta, chú ý thuyết phục người lao động hiểu rằng thi hành kỷ luật là để chính họ sử chữa thiếu sót để làm việc ngày càng tốt hơn, cho người lao động thấy rằng anh ta không bị ác cảm về sau này nếu cố gắng sửa sai và không tái phạm, làm cho ngươì lao động hiểu tổ chức nhìn nhận cả những ưu và nhược điểm của anh ta để khơi gợi những phản ứng tốt, cần bày tỏ sự tin tưởng và lòng tin vào người lao động. Nếu như tổ chức đảm bảo việc thực hiện kỷ luật lao động theo những nguyên tắc trên thì sẽ thúc đẩy tăng năng suất lao động

- Tinh thần trách nhiệm: tinh thần trách nhiệm của người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất cá nhân của người lao động, đồng thời giúp người lao động đạt hiệu quả trong công việc. Người có tinh thần trách nhiệm cao luôn cẩn thận, chu đáo và hoàn thành công việc đúng thời hạn một cách tự giác, không những vậy mà sản phẩm họ làm ra cũng đạt chất lượng cao, như vậy trong doanh nghiệp có nhiều người lao động có tinh thần trách nhiệm cao sẽ giúp doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh tốt, đồng thời nâng cao năng suất lao động của doanh nghiệp. Ngược lại, những người có tinh thần trách nhiệm thấp sẽ thì họ sẽ làm việc với một tinh thần không tự giác, thiếu trách nhiệm có thể gây ra những hậu quả xấu ảnh hưởng không chỉ đến kết quả lao động của họ mà còn ảnh hưởng tới tập thể, tới doanh nghiệp

- Sự gắn bó với doanh nghiệp: Về khách quan sự gắn bó với doanh nghiệp mang lại hiệu quả lâu dài cho cả doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp khi người lao động gắn bó với doanh nghiệp, thì doanh nghiệp sẽ thu được nhiều lợi ích như giảm thiểu chi phí cho việc tuyển dụng cũng như đào tạo nhân viên mới, mặt khác người lao động gắn bó với doanh nghiệp tức họ đã có một thời gian làm việc tương đối dài trong doanh nghiệp, do đó họ thông thạo hơn trong công việc cũng như nhiều kinh nghiệm làm việc, dẫn tới đem lại hiệu quả cao trong

công việc, thúc đẩy tăng năng suất lao động. Đối với người lao động khi họ xác định găn bó với một tổ chức nao đó thì họ sẽ tập trung hơn vào công việc và cố gắng làm tôt công việc của mình nhằm mục đích cá nhân như thăng tiến, tăng lương,...,nhưng điều đó lại góp phần làm tăng năng suất lao động của tổ chức.

-Tình trạng sức khoẻ : Sức khoẻ của người lao động thể hiện qua chiều cao, cân nặng, tinh thần, trạng thái thoaỉ mái về thể chất, tình trạng sức khoẻ ảnh hưởng tới năng xuất của người lao động. Người lao động có tình trạng sức khoẻ tốt sẽ hoàn thành công việc với chất lượng cao hơn. Ngược lại, nếu người lao động có trạng thái sức khoẻ không tốt sẽ dẫn đến sự mất tập trung trong quá trình lao động làm cho độ chính xác của các thao tác càng kém, là nguyên nhân dẫn tới hiệu quả thấp trong lao động.

-Thái độ lao động thể hiện qua tinh thần trách nhiệm trong công việc, kỷ luật lao động cao … một người có thái độ lao động tốt tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, thực hiện nghiêm túc các quy định trong lao động sẽ hoàn thành tốt công việc, đảm bảo an toàn trong lao động, đảm bảo chất lượng sản phẩm…Ngược lại một người có thái độ lao động không tốt, không nghiêm túc trong quá trình lao động, coi thường các quy định trong lao động, thường xuyên vi phạm kỷ luật lao động sẽ làm giảm hiệu quả lao động dẫn đến giảm năng suất lao động.

- Cường độ lao động: làmức độ khẩn trương về lao động. Trong cùng một thời gian, mức chi phí năng lượng cơ bắp, trí não, thần kinh của con người càng nhiều thì cường độ lao động càng cao. Tăng cường độ lao động có nghĩa là tăng thêm chi phí lao động trong một đơn vị thời gian, nâng cao độ khẩn trương của lao động làm cho của cải vật chất sản xuất ra trong một đơn vị thời gian tăng thêm, nhưng không làm thay đổi giá trị của mọt đơn vị sản phẩm vì chi phí lao động cũng đồng thời tăng lên tương ứng. Cường độ lao động tăng cũng làm tăng năng suất lao động. Tuy nhiên tăng cường độ lao động phải không vượt quá tiêu chuẩn, nếu cường độ lao động quá cao ảnh hưởng trực tiếp tới sức khoẻ của người lao động,

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

do sự hao phí lao động trong một đơn vị thời gian lớn làm cho người lao động cảm thấy mệt mỏi, qua đó ảnh hưởng tới chất lượng và số lượng sản phẩm, đồng thời ảnh hưởng tới năng suất lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com