

Thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho nhân viên của Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo

1. Quy định pháp luật Việt Nam

Trong những năm gần đây , Công ty đã chú trọng hơn trong việc tuân thủ các quy định của Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 và các Nghị định của Chính phủ (Nghị định số 03/2019/NĐ-CP ngày 16/01/2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động vềvi ệc làm; Nghị định số 44/2018/NĐ- CP ngày 10/05/2018 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động; Nghị định số 182/2018-NĐ-CP ngày 14/11/2018 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng ...); Luật việc làm số 38/2018/QH13 ngày 16/11/2018; Luật doanh nghiệp số 60/2005/QH11 ngày 29/11/2005; Thông tư của Bộ Lao động thương binh và xã hội vềnghĩa v ụ của người sử dụng lao động (Thông tư số 23/2019/TT-BLĐTBXH ngày 29/8/2019 hướng dẫn nghị định số 03/2019/NĐ-CP; Thông tư số 30/2018/TT-BLĐTBXH Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2018/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2018 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động vềhợp đ ồng lao động về thu nộp Bảo hiểm XH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho các hợp đồng lao động...):

Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thểvà thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoạivới tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước vềlao động ở địa phương;

Thực hiện các quy định khác của pháp luật vềlao đ ộng, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Quyền lợi của nhân viên cũng được thể chế trong quy định của Công ty rõ ràng hơn trước như: các chế độ về bảo hiểm bắt buộc; chế độ thai sản; tiền lương tối thiểu tăng lên

hàng năm . Tất cả những quy định này buộc Công ty phải cân đối và điều chỉnh theo quy định của pháp luật. Bởi nếu không đáp ứng quyền lợi cho nhân viên thỏa đáng thì sẽ tạo sự bất bình trong lao động.

2. Mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động

Công việc mang tính chất mùa vụ, thường xuyên phải đi công tác xa nhà. Áp lực công việc vào thời điểm mùa vụ là lớn vì vậy hàng năm một lượng lớn nhân viên không chịu được áp lực và không phù hợp với tính chất công việc đã chuyển đổi công việc khác. Vì vậy, các công ty trong lĩnh vực kiểm toán nói chung hàng năm đều phải tuyển dụng mới. Cầu lao động trong lĩnh vực này hàng năm là nhiều.

Tuy nhiên, tại Việt Nam cũng nhiều trường đại học tốt đào tạo ngành nghề này như (Đại học ngoại thương, Đại học Kinh tế, Bách Khoa, ...) và các sinh viên được đào tạo các trường đại học tại nước ngoài về Việt Nam làm việc, nên cung lao động

3. Chiến lược kinh doanh của Công ty

Chính sách sử dụng và phát triển nhân sự hiệu quả, phù hợp nhằm đáp ứng nhân lực cho Công ty. Việc tạo động lực làm việc và giữ chân nhân viên không chỉ đáp ứng được yêu cầu của hiện tại mà phục vụ cho nhu cầu trong tương lai . Xây dựng được đội ngũ cán bộ nguồn và lãnh đạo kế cận phù hợp.

4. Quan điểm của nhà quản trị doanh nghiệp

Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo là luôn chú trọng đến công tác đào tạo, tập huấn, nâng cao tri thức cũng như kỹ năng nghề nghiệp cho nhân viên trong Công ty, luôn ủng hộ và tạo điều kiện thuận lợi về vật chất cũng như tinh thần nhằm khuyến khích, động viên nhân viên phấn đấu vươn lên, đặc biệt là những cán bộ trẻ kế cận. Ngoài ra, Ban lãnh đạo công ty cũng chú trọng đến các hoạt động sinh hoạt tập thể như : Các hoạt động thể thao, bóng đá, bóng bàn, cầu lông, team building... nhằm khơi dậy nguồn cảm hứng cho các thành viên trong Công ty và tạo cơ hội giao lưu gặp gỡ giữa các thành viên Công ty. Tổ chức liên hoan, gặp mặt vào những dịp lễ tết, tổ chức cho nhân viên trong Công ty nghỉ mát hàng năm , thăm hỏi, chia sẻ khi có hiếu, hỉ,... xây dựng một không khí hòa hợp, vui vẻ, thân tình và đoàn kết trong sinh hoạt cũng như trong công việc hàng ngày . Điều này không những có tác dụng trong việc tạo động lực làm việc cho nhân viên

trong Công ty mà còn góp phần xây dựng và phát triển hình ảnh của Công ty. Đó là một trong những điều kiện nhằm phát triển quảng bá thương hiệu để mọi người cùng biết đến. Điều này góp phần không nhỏ vào việc tạo động lực làm việc cho nhân viên tại Công ty.

5. Nguồn lực tài chính của Công ty

Năng lực tài chính của Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo là tương đối tốt. Việc có nguồn lực tài chính dồi dào, Công ty cũng sẽ có nguồn lực để tạo động lực nhân viên thông qua việc kích thích vật chất như lương, thưởng, phúc lợi ... tạo sự hứng phấn, kích thích và tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên làm việc. Ngoài ra, Do có nguồn lực tài chính dồi dào nên Công ty cũng thường xuyên tổ chức được các hoạt động sinh hoạt tập thể, team building, liên hoan,

3. Đánh giá chung công tác tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo

1. Những kết quả đạt được

Chính sách và cách tính lương của công nhân viên bốc xếp được trình bày cụ thể, chi tiết và đơn giản giúp công nhân viên bốc xếp hiểu rõ cách tính lương của mình một cách tốt nhất. Công nhân viên bốc xếp luôn yên tâm làm việc bởi Công ty luôn trả lương đúng hạn và đúng công sức họ đã bỏ ra.

Chính sách phụ cấp, phúc lợi được Công ty thực hiện khá hiệu quả. Nhờ những chính sách này mà người lao động cảm thấy được quan tâm hơn, muốn gắn bó với Công ty nhiều hơn.

Điều kiện, môi trường làm việc tốt, đảm bảo sự an toàn, thoải mái cho nhân viên làm việc và hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Công ty thường xuyên củng cố, xây dựng, nâng cao tinh thần đoàn kết của tập thể cán bộ công nhân viên, quan tâm tới đời sống vật chất của họ, giúp họ yên tâm và ổn định, phát huy được sự tận tụy và say mê trong công việc.

Mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau và giữa nhân viên với cấp quản lý trực tiếp đều tốt đẹp. Không khí làm việc luôn vui vẻ, thoải mái.

Các chính sách xã hội đều được thực hiện rất tốt, đảm bảo quyền lợi khi công tác cho người lao động.

2.Những tồn tại cần khắc phục

Bên cạnh những thành quả đã đạt được trong công tác tạo động lực làm việc cho nhân viên thì Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Điều này đã ít nhiều ảnh hưởng không nhỏ đến động lực làm việc của người lao động. Cụ thể như sau:

Công ty chưa xây dựng được hệ thống các bản mô tả công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng lao động mà chỉ mới có bản phân công trách nhiệm và quyền hạn của mỗi người trong phòng tổ chức lao động. Tuy nhiên việc phân công các nhân viên làm các công việc còn chưa rõ ràng về trách nhiệm và quyền hạn đối với nội dung công việc mà mỗi người đảm nhận. Mặc dù người lao động đã hiểu rõ công việc, nhiệm vụ của mình nhưng lại không có tiêu chuẩn về kết quả thực hiện công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện vì thế họ không có phương hướng phấn đấu, làm việc nhằm thực hiện công việc một cách tốt nhất.

Hoạt động đánh giá thực hiện công việc ở Công ty cổ phần phát triển Côn Đảo vẫn chưa đạt được hiệu quả cao, Công ty áp dụng phương pháp bình bầu và phương pháp phê bình, tự phê bình vẫn còn mang tính chủ quan, cảm tính. Chính điều này, phần nào đã gây sự mất đoàn kết trong nội bộ đơn vị, làm giảm sút năng suất làm việc và ảnh hưởng xấu đến việc thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên. Một nguyên nhân quan trọng dẫn đến công tác đánh giá thực hiện công việc ở Công ty chưa được tốt cũng là do chưa xây dựng được hệ thống các bản mô tả công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng lao động. Khi hệ thống này được xây dựng, việc đánh giá thực hiện công việc của người lao động sẽ chính xác và hiệu quả hơn.

Chính sách tiền lương cho công nhân viên bốc xếp khá tốt và rõ ràng, nhưng chính sách tiền lương cho công nhân viên văn phòng thì lại chưa hiệu quả. Công ty vẫn chưa có cách tính lương cụ thể, mà chỉ dựa vào quyết định của ban Giám Đốc để trả lương, điều này sẽ khiến nhân viên cảm thấy nghi ngờ về mức độ công bằng, ảnh hưởng đến công tác tạo động lực cho nhân viên thông qua tiền lương.

Các hình thức khen thưởng vẫn còn hạn chế, chưa phong phú, chưa đáp ứng được nhu cầu và mong muốn của người lao động. Công ty mới chỉ chú trọng việc khen thưởng

bằng tiền cho cán bộ công nhân viên trong Công ty. Mức thưởng chưa cụ thể, rõ ràng là bao nhiêu mà phụ thuộc nhiều vào lợi nhuận của Công ty, cán bộ công nhân viên không biết mức thưởng cụ thể của mình là bao nhiêu, điều này gây ra tâm lý mơ hồ về sự công bằng trong cách thức thưởng của Công ty.

XEM THÊM:

LƯU Ý Trong quá trình làm bài Chuyên đề tốt nghiệp ngành Quản trị kinh doanh, Các bạn gặp khó khăn về thời gian hay tìm kiếm công ty thực tập, **không thể hoàn thành bài làm** hãy liên hệ với mình qua [**https://zalo.me/0909232620**](https://zalo.me/0909232620)

TÀI 5 BÀI MẪU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/bai-mau-bao-cau-thuc-tap-tao-dong-luc/>

TÀI 5 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/co-so-ly-luan-ve-tao-dong-luc/>

TÀI 5 LỜI MỞ ĐẦU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/loi-mo-dau-tao-dong-luc-lam-viec/>

TÀI 5 ĐỀ CƯƠNG MẪU VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/de-cuong-tao-dong-luc-lam-viec/>

đề cương

TÀI 5 KẾT LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC

<https://baocaothuctap.net/ket-luan-bao-cau-thuc-tap-tao-dong-luc/>