

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIAO THÔNG VẬN TẢI TP.HCM
VIỆN KINH TẾ VÀ PHÁT TRIỂN GIAO THÔNG VẬN TẢI



TIỂU LUẬN QUẢN TRỊ NHÂN SỰ
TÊN ĐỀ TÀI:
TÌM HIỂU VÀ VIẾT BÁO CÁO VỀ QUY CHẾ
LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO
NHẬN TOÀN CẦU DHL

NGÀNH: LOGISTICS VÀ QUẢN LÝ CHUỖI CUNG ỨNG

Giảng viên hướng dẫn : Đoàn Thị Hường
Sinh viên thực hiện : Nhóm
Lớp : QC22E
Khóa : 2022-2026

Thành Phố Hồ Chí Minh, Ngày 8 Tháng 2 Năm 2025

Danh sách thành viên

Tên	MSSV	Nhiệm vụ	Mức độ hoàn thành
Trần Lâm Phát	2254030224	Word	100%
Nguyễn Thị Thúy An	2254030187	Word	100%
Lưu Tuyết Như	2254060569	Nội dung	100%
Lục Thị Thư	2254060572	Nội dung	100%
Võ Đại Minh	2254030214	Nội dung	100%

LỜI MỞ ĐẦU

Trong nền kinh tế toàn cầu hóa hiện nay, ngành logistics đóng một vai trò quan trọng trong việc kết nối chuỗi cung ứng, vận chuyển hàng hóa, và đảm bảo sự lưu thông của hàng hóa giữa các quốc gia, các khu vực và thị trường. Với tính chất công việc đòi hỏi sự chuyên nghiệp, linh hoạt và sẵn sàng làm việc với khối lượng công việc lớn, ngành logistics cần một lực lượng lao động có trình độ cao và có động lực làm việc tốt. Một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc, sự hài lòng của nhân viên và hiệu quả công việc chính là chính sách lương.

Chính sách lương không chỉ đơn thuần là việc trả lương cho nhân viên mà còn là công cụ để các công ty logistics duy trì, thu hút và phát triển nguồn nhân lực, từ đó góp phần nâng cao năng suất và sự bền vững trong hoạt động kinh doanh. Lương thưởng hợp lý và công bằng là yếu tố cơ bản giúp giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc, nâng cao tinh thần làm việc và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Trong ngành logistics, nơi có tính cạnh tranh cao và yêu cầu nguồn nhân lực ổn định, chính sách lương có vai trò quan trọng trong việc giữ chân nhân viên tài năng và giảm thiểu chi phí tuyển dụng, đào tạo. Vì vậy, việc nghiên cứu và hiểu rõ về chính sách lương trong ngành logistics sẽ giúp các công ty không chỉ tối ưu hóa nguồn lực mà còn xây dựng được một môi trường làm việc hiệu quả.

Đặc biệt, việc lựa chọn nghiên cứu chính sách lương tại các công ty logistics lớn như DHL là vì công ty này được biết đến là một trong những tập đoàn toàn cầu hàng đầu trong ngành vận chuyển và logistics, và cách mà họ thiết lập và triển khai chính sách lương có thể mang lại những bài học quý giá cho các công ty trong ngành.

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU.....	3
DANH MỤC BẢNG.....	6
CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ ĐỀ TÀI.....	7
1.1. Phân tích quy chế lương tại DHL và tác động đến nhân viên.....	7
<i>1.1.1. Giới thiệu về quy chế lương tại DHL.....</i>	<i>7</i>
<i>1.1.2. Các mục tiêu cụ thể của nghiên cứu.....</i>	<i>7</i>
1.2. Phương pháp nghiên cứu:.....	8
<i>1.2.1. Thu thập dữ liệu từ báo cáo tài chính và báo cáo thường niên.....</i>	<i>8</i>
<i>1.2.2. Thu thập dữ liệu từ trang web chính thức của DHL.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2.3. Thu thập tài liệu nhân sự từ các nghiên cứu ngành và bài viết học thuật....</i>	<i>9</i>
<i>1.2.4. Khảo sát và phỏng vấn nhân viên DHL.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2.5. Thu thập thông tin từ các tổ chức nghiên cứu ngành và khảo sát.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.6. Phân tích dữ liệu và tổng hợp kết quả.....</i>	<i>10</i>
1.3. Giới thiệu tổng quan về DHL.....	10
<i>1.3.1. Lịch sử hình thành và phát triển của DHL.....</i>	<i>11</i>
<i>1.3.2. Lĩnh vực hoạt động chính.....</i>	<i>13</i>
CHƯƠNG 2: QUY CHẾ LƯƠNG TẠI DHL.....	16
2.1 Tổng quan về quy chế lương tại DHL.....	16
2.2 Cấu trúc quy chế lương.....	16
<i>2.2.1 Lương cơ bản tại DHL.....</i>	<i>16</i>
<i>2.2.2 Thưởng.....</i>	<i>17</i>
<i>2.2.3 Phúc lợi tại DHL.....</i>	<i>18</i>
<i>2.2.4 Tăng lương định kỳ tại DHL.....</i>	<i>21</i>
<i>2.2.5 Nhận xét chung.....</i>	<i>22</i>

2.3. Ảnh hưởng của quy chế lương đến nhân viên tại DHL.....	23
2.3.1. Động lực làm việc & sự hài lòng của nhân viên.....	23
2.3.2. So sánh với chính sách lương của các công ty logistics khác.....	23
2.3.3. Những ưu điểm và hạn chế trong chính sách lương của DHL:.....	25
CHƯƠNG 3: ĐÁNH GIÁ VÀ ĐỀ XUẤT.....	26
KẾT LUẬN.....	29
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	31
KẾT QUẢ KIỂM TRA TRÙNG LẬP TIỂU LUẬN.....	32

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: So sánh chính sách lương của các công ty Logistics

24

CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ ĐỀ TÀI

1.1. Phân tích quy chế lương tại DHL và tác động đến nhân viên

1.1.1. Giới thiệu về quy chế lương tại DHL

Chính sách lương của DHL, một trong những công ty logistics hàng đầu thế giới, không chỉ ảnh hưởng đến đời sống vật chất của nhân viên mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực làm việc, sự hài lòng và gắn bó của nhân viên với công ty. Mục tiêu nghiên cứu là phân tích quy chế lương tại DHL, hiểu cách công ty xây dựng và triển khai các chính sách này, và sau đó, đánh giá tác động của chính sách lương đến nhân viên trong công ty.

1.1.2. Các mục tiêu cụ thể của nghiên cứu

1.1.2.1. Khảo sát và phân tích cấu trúc lương của DHL

Cấu trúc lương cơ bản: Nghiên cứu về mức lương cơ bản mà DHL trả cho các nhóm nhân viên ở các vị trí khác nhau trong công ty. Điều này bao gồm việc tìm hiểu mức lương theo cấp bậc (nhân viên mới, quản lý, cấp cao) và khu vực (tùy vào thị trường quốc gia).

Chế độ thưởng và phúc lợi: Phân tích các hình thức thưởng (thưởng theo hiệu quả công việc, thưởng lễ Tết, các khoản thưởng khác) và phúc lợi (bảo hiểm, nghỉ phép, chế độ hưu trí, các ưu đãi về chăm sóc sức khỏe).

Chế độ đãi ngộ đặc biệt: Tìm hiểu về các ưu đãi, phúc lợi đặc biệt mà DHL cung cấp cho nhân viên có thâm niên cao hoặc các vị trí quản lý cấp cao, như các chương trình phát triển nghề nghiệp, đào tạo chuyên sâu, các quyền lợi dành cho nhân viên quốc tế.

1.1.2.2 Đánh giá tác động của chính sách lương đối với động lực làm việc và hiệu quả công việc

Tác động đến động lực làm việc: Nghiên cứu xem mức lương và các chế độ đãi ngộ có thúc đẩy nhân viên làm việc hiệu quả hơn không. Phân tích sự hài lòng của nhân viên đối với lương bổng, từ đó đánh giá xem điều này có tác động tích cực đến sự hăng say làm việc và năng suất hay không.

Tác động đến sự gắn bó với công ty: Xem xét chính sách lương có giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc hay không. Nếu lương và các phúc lợi của DHL hấp dẫn và hợp lý, liệu nhân viên có gắn bó lâu dài với công ty hơn so với các công ty khác trong ngành.

Tác động đến sự sáng tạo và hiệu quả công việc: Xem xét mối liên hệ giữa chính sách lương và mức độ sáng tạo của nhân viên. Một chính sách lương hợp lý và công bằng có thể khuyến khích nhân viên đóng góp ý tưởng sáng tạo và cải tiến quy trình làm việc.

1.1.2.3. So sánh chính sách lương của DHL với các công ty logistics khác

Đánh giá tính cạnh tranh: Phân tích và so sánh mức lương, phúc lợi và các ưu đãi mà DHL cung cấp với các đối thủ cạnh tranh như FedEx, UPS, hoặc Maersk trong cùng ngành logistics. Điều này sẽ giúp đánh giá xem DHL có tạo ra môi trường làm việc hấp dẫn hơn so với các công ty khác không.

Chính sách lương và thương hiệu tuyển dụng: So sánh cách DHL sử dụng chính sách lương để xây dựng thương hiệu tuyển dụng và thu hút nhân tài trong ngành logistics.

1.1.2.4 Đề xuất cải tiến chính sách lương tại DHL

Đề xuất nâng cao tính công bằng và minh bạch trong chính sách lương: Nếu có sự chênh lệch trong lương giữa các nhóm nhân viên (ví dụ giữa các quốc gia hoặc các bộ phận), nghiên cứu sẽ đưa ra đề xuất về cách cải thiện tính công bằng trong việc thiết lập mức lương.

Đề xuất các phương án để nâng cao sự hài lòng của nhân viên: Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề xuất các phương án để DHL tối ưu hóa chính sách lương, chẳng hạn như cải thiện phúc lợi, nâng cao chế độ thưởng, hay bổ sung các chương trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên.

1.2. Phương pháp nghiên cứu:

1.2.1. Thu thập dữ liệu từ báo cáo tài chính và báo cáo thường niên

Các báo cáo tài chính và báo cáo thường niên là nguồn thông tin quan trọng để hiểu về chiến lược nhân sự, các khoản chi tiêu cho lương và phúc lợi tại DHL. Các báo cáo này thường cung cấp thông tin chi tiết về các khoản chi tiêu của công ty, bao gồm:

- Chi phí nhân sự: Các khoản chi trả cho nhân viên, mức độ chi cho lương, thưởng, và các chế độ phúc lợi khác.
- Tính cạnh tranh trong việc trả lương: Những thông tin về cách DHL so sánh chi tiêu về nhân sự với các đối thủ trong ngành.
- Thông tin về chính sách phát triển nhân sự: Các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên, khuyến khích họ nâng cao năng lực và đóng góp cho công ty.

1.2.2. Thu thập dữ liệu từ trang web chính thức của DHL

Trang web chính thức của DHL là nguồn tài liệu quan trọng, vì nó cung cấp thông tin chính thức về các chính sách nhân sự, bao gồm chính sách lương, phúc lợi, và các chiến lược phát triển nhân sự. Các mục cần nghiên cứu trên trang web của DHL có thể bao gồm:

- **Chính sách tuyển dụng và phúc lợi:** DHL thường công bố thông tin về các chương trình đãi ngộ cho nhân viên của mình, bao gồm các lợi ích về bảo hiểm, lương thưởng, các chương trình chăm sóc sức khỏe, và nghỉ phép.
- **Chế độ đãi ngộ nhân viên:** Thông tin về các chế độ đãi ngộ cho nhân viên, các mức lương cơ bản, thưởng, phúc lợi, chế độ hưu trí, và các ưu đãi khác.
- **Thông tin về văn hóa công ty và môi trường làm việc:** Các yếu tố này có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng và động lực làm việc của nhân viên.

1.2.3. Thu thập tài liệu nhân sự từ các nghiên cứu ngành và bài viết học thuật

Các nghiên cứu ngành, bài viết học thuật và các tài liệu nghiên cứu từ các chuyên gia trong ngành logistics và quản trị nhân sự có thể cung cấp cái nhìn sâu sắc về các chính sách lương trong ngành. Những nghiên cứu này có thể giúp bạn so sánh chính sách lương của DHL với các công ty logistics khác, và hiểu về những yếu tố tác động đến động lực và hiệu quả công việc của nhân viên.

1.2.4. Khảo sát và phỏng vấn nhân viên DHL

Việc phỏng vấn trực tiếp hoặc khảo sát nhân viên là một phương pháp thu thập dữ liệu định tính và định lượng giúp hiểu rõ hơn về tác động của chính sách lương đến động lực làm việc của nhân viên. Các câu hỏi khảo sát có thể bao gồm:

- Mức độ hài lòng của nhân viên với chính sách lương và các phúc lợi của công ty.
- Chính sách lương có tạo động lực làm việc và tăng hiệu suất công việc không?
- Chính sách lương có ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên với công ty không?
- Các chính sách lương có công bằng và minh bạch không?

1.2.5. Thu thập thông tin từ các tổ chức nghiên cứu ngành và khảo sát

Ngoài các nguồn tài liệu từ DHL, bạn cũng có thể tham khảo các tổ chức nghiên cứu ngành và các khảo sát ngành logistics để hiểu rõ hơn về xu hướng chính sách lương trong ngành này. Các tổ chức và báo cáo nghiên cứu này sẽ giúp bạn có cái nhìn tổng quan về những yếu tố đang ảnh hưởng đến chính sách lương trong các công ty logistics toàn cầu.

1.2.6. Phân tích dữ liệu và tổng hợp kết quả

Sau khi thu thập thông tin từ các nguồn trên, bạn cần phải phân tích và tổng hợp dữ liệu để rút ra kết luận về chính sách lương tại DHL và tác động của nó đối với nhân viên. Các phương pháp phân tích có thể bao gồm:

- Phân tích định tính: Phân tích nội dung từ các cuộc phỏng vấn, khảo sát và tài liệu thu thập được.
- Phân tích định lượng: Nếu khảo sát có các câu hỏi định lượng (ví dụ: mức độ hài lòng, động lực làm việc), bạn có thể sử dụng các công cụ phân tích thống kê để đánh giá dữ liệu (ví dụ: sử dụng phần mềm Excel hoặc SPSS).

1.3. Giới thiệu tổng quan về DHL

DHL là một trong những công ty dẫn đầu toàn cầu trong lĩnh vực vận chuyển và logistics. Thành lập vào năm 1969, DHL đã phát triển thành một thương hiệu toàn cầu có

mặt tại hơn 220 quốc gia và vùng lãnh thổ, cung cấp các dịch vụ vận chuyển nhanh chóng, bảo đảm chất lượng và tối ưu hóa chuỗi cung ứng toàn cầu. DHL chuyên cung cấp các giải pháp vận chuyển, kho bãi, dịch vụ hậu cần và quản lý chuỗi cung ứng cho các doanh nghiệp và khách hàng cá nhân.

DHL không chỉ nổi bật về mạng lưới dịch vụ rộng lớn mà còn rất chú trọng đến công nghệ hiện đại và tính bền vững trong các hoạt động logistics của mình. Công ty không ngừng cải tiến các quy trình vận hành, tích hợp các công nghệ mới như tự động hóa kho bãi, sử dụng xe điện và các giải pháp thông minh để giảm thiểu tác động đến môi trường.

DHL là một phần của Deutsche Post DHL Group, tập đoàn vận chuyển và logistics lớn nhất thế giới, cung cấp các dịch vụ toàn cầu từ chuyển phát nhanh quốc tế, vận chuyển hàng hóa, kho bãi và dịch vụ logistics đến các giải pháp chuỗi cung ứng toàn diện cho các ngành công nghiệp khác nhau, bao gồm thương mại điện tử, sản xuất, hàng tiêu dùng và y tế.

1.3.1. Lịch sử hình thành và phát triển của DHL

1.3.1.1. Giai đoạn đầu (1969 - 1980)

- **Thành lập DHL:** DHL được sáng lập vào năm 1969 tại San Francisco, Hoa Kỳ bởi Adrian Dalsey, Larry Hillblom, và Robert Lynn. Ban đầu, DHL chuyên cung cấp dịch vụ chuyển phát nhanh quốc tế từ Hoa Kỳ sang Hồng Kông và các nước trong khu vực châu Á. Công ty này nhanh chóng nhận thấy cơ hội phát triển từ nhu cầu vận chuyển tài liệu quan trọng và các sản phẩm cần giao hàng nhanh chóng giữa các quốc gia.
- **Tên gọi DHL:** Tên của công ty được lấy từ các chữ cái đầu của các sáng lập viên: Dalsey, Hillblom và Lynn.
- **Mở rộng quốc tế:** Vào những năm 1970, DHL bắt đầu mở rộng các dịch vụ vận chuyển toàn cầu, đầu tiên là đến các quốc gia khu vực châu Á, và sau đó lan rộng sang châu Âu và các khu vực khác trên thế giới.

1.3.1.2. Giai đoạn phát triển (1980 – 2000)

- **Mua lại bởi Deutsche Post:** Vào năm 1998, Deutsche Post, một trong những tập đoàn vận chuyển lớn nhất của Đức, đã mua lại DHL và tích hợp công ty này vào trong hoạt động của mình. Đây là bước ngoặt lớn giúp DHL phát triển mạnh mẽ, trở thành một phần quan trọng của Deutsche Post.
- **Mở rộng dịch vụ:** DHL không chỉ cung cấp dịch vụ chuyển phát nhanh mà còn mở rộng thêm các dịch vụ như kho bãi, vận chuyển hàng hóa và các giải pháp logistics toàn diện cho các công ty lớn và nhỏ trên toàn thế giới.
- **Công nghệ tiên tiến:** Vào những năm 1990, DHL đã bắt đầu áp dụng các công nghệ tiên tiến để tối ưu hóa quy trình vận chuyển, bao gồm việc sử dụng hệ thống máy tính để theo dõi các lô hàng và sử dụng phần mềm quản lý kho bãi.

1.3.1.3. Giai đoạn hiện đại (2000 - nay)

- **Tăng cường mạng lưới toàn cầu:** DHL hiện nay là một trong những công ty logistics lớn nhất thế giới với hơn 220 quốc gia và vùng lãnh thổ hoạt động. Công ty cung cấp dịch vụ vận chuyển hàng hóa, kho bãi, quản lý chuỗi cung ứng và các giải pháp công nghệ cho các doanh nghiệp và khách hàng cá nhân.
- **Đổi mới công nghệ và bền vững:** DHL tiếp tục áp dụng các công nghệ mới để nâng cao hiệu quả công việc, từ tự động hóa các kho bãi đến phát triển các giải pháp vận chuyển bằng xe điện và các công nghệ tiết kiệm năng lượng. Công ty đặt mục tiêu trở thành một công ty carbon trung tính vào năm 2050, cam kết giảm lượng khí thải CO2 trong các hoạt động vận hành.
- **DHL và thương mại điện tử:** Với sự phát triển mạnh mẽ của thương mại điện tử, DHL đã tăng cường đầu tư vào các giải pháp vận chuyển cho các công ty thương mại điện tử, giúp họ tối ưu hóa chuỗi cung ứng và giao hàng nhanh chóng cho khách hàng.

1.3.1.4. Tầm nhìn và chiến lược hiện tại

- **Hướng đến tính bền vững:** DHL không ngừng đổi mới để giảm thiểu tác động của mình đến môi trường. Công ty cam kết sử dụng năng lượng tái tạo, đầu tư vào phương tiện vận chuyển ít khí thải, và áp dụng các công nghệ thân thiện với môi trường trong các quy trình logistics.

- **Đổi mới công nghệ:** DHL tiếp tục phát triển các sáng kiến công nghệ như sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), tự động hóa, và blockchain để cải thiện các quy trình logistics và nâng cao hiệu quả trong chuỗi cung ứng.
- **Tăng trưởng bền vững:** Tập trung vào việc phát triển các dịch vụ logistics toàn diện, từ vận chuyển, kho bãi, đến các giải pháp chuỗi cung ứng cho các ngành công nghiệp khác nhau, DHL hướng tới mục tiêu là một công ty cung cấp dịch vụ logistics bền vững, nhanh chóng và hiệu quả cho các đối tác và khách hàng toàn cầu.

1.3.1.5. DHL trong số liệu

- **220 quốc gia và vùng lãnh thổ:** DHL có mặt ở hơn 220 quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn thế giới, cung cấp các dịch vụ vận chuyển, kho bãi và quản lý chuỗi cung ứng.
- **Hơn 500,000 nhân viên:** DHL có đội ngũ nhân viên lớn, làm việc tại các trung tâm logistics, văn phòng và cơ sở vận chuyển của công ty trên toàn cầu.
- **Cam kết phát triển bền vững:** DHL đặt mục tiêu trở thành công ty logistics đầu tiên đạt được mục tiêu carbon trung tính vào năm 2050.

1.3.2. Lĩnh vực hoạt động chính

1.3.2.1. Chuyển phát nhanh (Express)

- Đây là dịch vụ cốt lõi và làm nên tên tuổi của DHL trên toàn cầu.
- DHL Express cung cấp dịch vụ chuyển phát nhanh các loại hàng hóa, tài liệu, bưu kiện đến hơn 220 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới.
- Đặc trưng của dịch vụ này là tốc độ giao hàng nhanh chóng, thường chỉ trong vòng 1-2 ngày làm việc đối với các tuyến quốc tế.
- DHL Express cung cấp đa dạng các gói dịch vụ để đáp ứng nhu cầu khác nhau của khách hàng, bao gồm:
 - **Chuyển phát hẹn giờ:** Giao hàng đúng thời gian yêu cầu.
 - **Chuyển phát hàng nặng:** Vận chuyển các lô hàng lớn, quá khổ.

- **Chuyển phát hàng nguy hiểm:** Vận chuyển hàng hóa đặc biệt, yêu cầu quy trình xử lý nghiêm ngặt.

1.3.2.2. Vận chuyển hàng hóa (Freight)

- DHL Global Forwarding là bộ phận chuyên trách về vận chuyển hàng hóa của DHL.
- DHL Freight cung cấp các giải pháp vận chuyển hàng hóa bằng đường biển, đường hàng không, đường bộ và đường sắt.
- DHL sở hữu mạng lưới đối tác rộng khắp trên toàn cầu, cho phép vận chuyển hàng hóa đến mọi góc ngách thế giới.
- DHL Freight cung cấp các dịch vụ vận chuyển hàng hóa đa dạng, bao gồm:
 - **Vận chuyển hàng hóa thông thường:** Hàng hóa không yêu cầu điều kiện đặc biệt.
 - **Vận chuyển hàng hóa đặc biệt:** Hàng hóa cần điều kiện bảo quản, vận chuyển riêng (ví dụ: hàng tươi sống, hàng dễ vỡ).
 - **Vận chuyển hàng hóa dự án:** Vận chuyển các lô hàng lớn, phức tạp, đòi hỏi kế hoạch và sự phối hợp chặt chẽ.

1.3.2.3. Quản lý chuỗi cung ứng (Supply Chain)

- DHL Supply Chain cung cấp các giải pháp quản lý chuỗi cung ứng tích hợp cho các doanh nghiệp.
- DHL giúp các doanh nghiệp tối ưu hóa quy trình quản lý kho bãi, vận chuyển, phân phối và các hoạt động khác trong chuỗi cung ứng.
- DHL Supply Chain có kinh nghiệm hoạt động trong nhiều ngành khác nhau, bao gồm bán lẻ, sản xuất, ô tô, y tế,...

1.3.2.4. Giải pháp logistics thương mại điện tử (E-commerce Logistics)

- DHL eCommerce cung cấp các giải pháp logistics chuyên biệt cho ngành thương mại điện tử.

- DHL hỗ trợ các doanh nghiệp thương mại điện tử quản lý đơn hàng, vận chuyển hàng hóa, xử lý trả hàng và các hoạt động khác.
- DHL eCommerce có các dịch vụ như:
 - Giao hàng tận nhà
 - Giao hàng tại điểm nhận hàng
 - Chuyển phát nhanh
 - Vận chuyển hàng hóa quốc tế

1.3.2.5. Các dịch vụ khác

- Ngoài các lĩnh vực hoạt động chính, DHL còn cung cấp nhiều dịch vụ khác như:
 - **Dịch vụ bưu chính (Mail):** Chuyển phát thư tín, bưu phẩm.
 - **Dịch vụ chuyển phát thư tín:** Dành cho các doanh nghiệp có nhu cầu gửi thư số lượng lớn.
 - **Dịch vụ logistics sự kiện:** Hỗ trợ vận chuyển, sắp xếp hàng hóa cho các sự kiện, hội chợ.
 - **Dịch vụ tư vấn logistics:** Cung cấp các giải pháp tối ưu hóa quy trình logistics cho doanh nghiệp.

CHƯƠNG 2: QUY CHẾ LƯƠNG TẠI DHL

2.1 Tổng quan về quy chế lương tại DHL

DHL là một tập đoàn toàn cầu, vì vậy quy chế lương của công ty thường được xây dựng dựa trên các yếu tố sau:

Thứ nhất là khung lương theo thị trường địa phương: DHL duy trì mức lương cạnh tranh dựa trên tiêu chuẩn ngành tại từng quốc gia và khu vực.

Thứ hai là chế độ lương theo vị trí công việc: Mức lương tại DHL có thể khác biệt rõ ràng giữa các cấp bậc (nhân viên vận chuyển, điều hành, quản lý, chuyên gia logistics, v.v.).

Thứ ba là chính sách công bằng: DHL đề cao sự công bằng trong lương thưởng, đảm bảo không có sự phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc hay quốc tịch.

2.2 Cấu trúc quy chế lương

2.2.1 Lương cơ bản tại DHL

Lương cơ bản là khoản thu nhập cố định mà nhân viên nhận được hàng tháng, không bao gồm các khoản thưởng hoặc phụ cấp. Mức lương cơ bản tại DHL được xác định dựa trên:

a. Vị trí công việc

Nhân viên giao nhận (Courier/Driver): Đây là những vị trí phổ biến tại DHL. Lương cơ bản thường dao động từ 8-12 triệu đồng/tháng ở Việt Nam, tùy thuộc vào khu vực làm việc (nơi có mức sống cao như TP.HCM hoặc Hà Nội sẽ cao hơn các tỉnh khác) và kinh nghiệm làm việc (nhân viên mới sẽ thường nhận mức lương khởi điểm thấp hơn).

Nhân viên văn phòng (Customer Service, Sales, Admin, v.v.): Các nhân viên văn phòng như chăm sóc khách hàng hay hỗ trợ bán hàng thường nhận lương cơ bản từ 10-20 triệu đồng/tháng, tùy vào chức danh và kinh nghiệm. Ví dụ: Một nhân viên chăm sóc khách hàng mới vào làm có thể nhận lương cơ bản là 10 triệu đồng/tháng, trong khi người có kinh nghiệm 3-5 năm có thể nhận được 15-18 triệu đồng/tháng.

Quản lý cấp trung và cấp cao: Quản lý tại DHL (ví dụ: Trưởng nhóm, Trưởng bộ phận vận chuyển hoặc logistics) thường có mức lương cơ bản từ 25-50 triệu đồng/tháng. Quản lý cấp cao hơn (như Giám đốc chi nhánh hoặc Khu vực) có thể nhận lương cơ bản từ 70 triệu đồng/tháng trở lên.

b. Yếu tố ảnh hưởng đến lương cơ bản

Kinh nghiệm và trình độ chuyên môn: Nhân viên có bằng cấp chuyên môn liên quan (như Logistics, Quản trị kinh doanh) hoặc kinh nghiệm trước đó trong ngành thường nhận mức lương cao hơn.

Địa điểm làm việc: Tại các thành phố lớn (Hà Nội, TP.HCM), mức lương cơ bản thường cao hơn 10-20% so với các khu vực khác, để phù hợp với chi phí sinh hoạt. Ví dụ Một nhân viên giao nhận tại TP.HCM có thể nhận lương cơ bản 10 triệu đồng/tháng, trong khi nhân viên cùng vị trí ở Đà Nẵng chỉ nhận 8 triệu đồng/tháng. Một nhân viên văn phòng tại Hà Nội với 2 năm kinh nghiệm có thể nhận lương cơ bản 12 triệu đồng, trong khi người mới vào làm chỉ nhận khoảng 10 triệu đồng.

2.2.2 Thưởng

DHL có chính sách thưởng tương đối hấp dẫn, nhằm khuyến khích hiệu suất làm việc của nhân viên. Các khoản thưởng được chia thành nhiều loại, bao gồm:

a. Thưởng theo hiệu suất cá nhân (Performance Bonus):

Thưởng KPI: Nhân viên được thưởng dựa trên việc hoàn thành các chỉ số hiệu suất công việc (Key Performance Indicators). Ví dụ: Một nhân viên giao nhận có thể được thưởng nếu đạt chỉ tiêu giao hàng đúng thời hạn hoặc số lượng đơn hàng giao thành công. Mức thưởng KPI thường dao động từ 1-3 triệu đồng/tháng, tùy vị trí.

Thưởng năng suất: Đối với các bộ phận vận hành (như kho, giao nhận), nếu đạt hoặc vượt chỉ tiêu sản lượng, nhân viên có thể nhận thêm tiền thưởng. Ví dụ: Nếu số lượng đơn hàng xử lý trong tháng vượt chỉ tiêu, mỗi nhân viên kho có thể nhận thêm 500.000 - 2.000.000 đồng/tháng.

b. Thưởng định kỳ (Regular Bonuses):

Thưởng lễ, Tết: Nhân viên thường được nhận thêm từ 1-2 tháng lương cơ bản vào dịp Tết Nguyên Đán. Ví dụ cụ thể về tổng thu nhập tại DHL Ví dụ 1: Nhân viên giao nhận có Lương cơ bản: 10 triệu đồng/tháng. Thưởng KPI: 2 triệu đồng/tháng (nếu đạt chỉ tiêu giao hàng). Phụ cấp (xăng xe, điện thoại): 1 triệu đồng/tháng. Thưởng Tết: 1 tháng lương cơ bản (10 triệu đồng). Tổng thu nhập cả năm lúc này sẽ là $(10 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + (2 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + (1 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + 10 \text{ triệu} = 154 \text{ triệu đồng/năm}$

Thưởng các dịp đặc biệt: DHL thường có chính sách thưởng vào các ngày lễ lớn (Giáng sinh, Quốc tế Lao động, v.v.). Các khoản thưởng này thường là cố định (khoảng 1-2 triệu đồng/lần).

c. Thưởng theo doanh thu hoặc kết quả kinh doanh:

Nếu công ty đạt được mục tiêu kinh doanh trong năm, toàn bộ nhân viên sẽ được chia thưởng.

Ví dụ: Nếu DHL Việt Nam đạt mục tiêu doanh thu, mỗi nhân viên có thể nhận thêm khoản thưởng từ 5-10 triệu đồng vào cuối năm.

d. Thưởng sáng kiến và đổi mới:

Nhân viên có ý tưởng cải tiến công việc hoặc sáng kiến trong vận hành có thể nhận thưởng.

Ví dụ 1: Một nhân viên logistics đề xuất cách tối ưu hóa tuyến đường giao hàng hiệu quả hơn có thể nhận thưởng từ 5-10 triệu đồng.

Ví dụ 2: Nhân viên văn phòng (Chăm sóc khách hàng). Lương cơ bản: 15 triệu đồng/tháng. Thưởng hiệu suất: 3 triệu đồng/tháng. Thưởng Tết: 2 tháng lương cơ bản (30 triệu đồng). Phụ cấp: 1,5 triệu đồng/tháng. Tổng thu nhập cả năm: $(15 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + (3 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + (1,5 \text{ triệu} \times 12 \text{ tháng}) + 30 \text{ triệu} = 246 \text{ triệu đồng/năm}$.

2.2.3 Phúc lợi tại DHL

Phúc lợi là một trong những điểm mạnh nổi bật của DHL, bởi công ty không chỉ tuân thủ các quy định pháp luật, mà còn cung cấp nhiều chính sách phúc lợi bổ sung để *đảm bảo nhân viên cảm thấy hài lòng và gắn bó lâu dài.*

a. Phúc lợi cơ bản (theo quy định pháp luật)

DHL nghiêm túc thực hiện đầy đủ các quyền lợi về bảo hiểm và chế độ lao động theo quy định của pháp luật tại Việt Nam như:

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: DHL đóng bảo hiểm đầy đủ cho nhân viên dựa trên mức lương cơ bản. Ví dụ: Nếu lương cơ bản của nhân viên là 15 triệu đồng/tháng, mức đóng bảo hiểm được tính dựa trên con số này.

Nghỉ phép năm: Nhân viên được hưởng 12 ngày nghỉ phép/năm theo quy định pháp luật. Ngoài ra, nhân viên làm việc lâu dài tại DHL còn được cộng thêm ngày nghỉ theo thâm niên (1-2 ngày/năm, tùy mức độ thâm niên).

Chế độ thai sản (cho cả nam và nữ): Nhân viên nữ được nghỉ thai sản theo quy định, trong khi nhân viên nam cũng được nghỉ khi vợ sinh con (5-7 ngày làm việc).

b. Phúc lợi bổ sung (ưu đãi riêng của DHL)

Bên cạnh các phúc lợi cơ bản, DHL còn cung cấp thêm nhiều chính sách phúc lợi khác để tăng cường sự hài lòng của nhân viên.

1. Bảo hiểm sức khỏe mở rộng

DHL thường cung cấp gói bảo hiểm sức khỏe bổ sung cho nhân viên (và đôi khi cả gia đình). Gói bảo hiểm này giúp nhân viên khám chữa bệnh miễn phí hoặc chi phí thấp tại các bệnh viện tư nhân hoặc quốc tế. Bảo hiểm bổ sung cho răng miệng, mắt, và các vấn đề sức khỏe chuyên biệt. Ví dụ: Một nhân viên tại DHL có thể được chi trả toàn bộ chi phí khám sức khỏe tổng quát hàng năm tại bệnh viện quốc tế.

2. Phụ cấp

Phụ cấp ăn trưa: Nhân viên có thể được hỗ trợ chi phí ăn uống (thường khoảng 500.000 - 1.000.000 đồng/tháng).

Phụ cấp đi lại: Đối với nhân viên giao nhận hoặc di chuyển xa, công ty hỗ trợ thêm tiền xăng xe hoặc vé tàu xe.

Phụ cấp làm ca đêm: Nếu nhân viên làm ca đêm, họ sẽ nhận thêm khoản phụ cấp (thường là 1,5-2 lần lương giờ làm việc bình thường).

3. Chính sách nghỉ phép linh hoạt

Ngoài các ngày nghỉ phép năm, DHL thường cho phép nhân viên nghỉ thêm trong các dịp lễ lớn hoặc nghỉ không lương linh hoạt (nếu có lý do chính đáng).

4. Đào tạo và phát triển

DHL đầu tư lớn vào việc đào tạo, giúp nhân viên nâng cao kỹ năng. Công ty thường tổ chức các khóa đào tạo nội bộ hoặc gửi nhân viên tham gia các chương trình đào tạo quốc tế. Ví dụ: Một nhân viên văn phòng tại DHL có thể được công ty tài trợ tham dự khóa học về quản lý logistics hoặc chăm sóc khách hàng chuyên nghiệp.

5. Phúc lợi xã hội và tinh thần

Hoạt động đội nhóm (team building): DHL thường tổ chức các chuyến du lịch, dã ngoại để tăng cường tinh thần đội nhóm.

Quà tặng và hỗ trợ dịp đặc biệt: Nhân viên được nhận quà tặng vào các dịp lễ, sinh nhật, hoặc khi gia đình có các sự kiện đặc biệt. Ví dụ: Nhân viên có thể nhận một khoản hỗ trợ tài chính khi tổ chức đám cưới hoặc khi gia đình gặp khó khăn.

Ví dụ về phúc lợi tại DHL như sau: Một nhân viên giao nhận tại DHL có thể được hưởng các phúc lợi sau:

- Bảo hiểm mở rộng (khám chữa bệnh tại bệnh viện quốc tế).
- Phụ cấp xăng xe: 1 triệu đồng/tháng.
- Phụ cấp ăn trưa: 500.000 đồng/tháng.
- Tham gia chuyến du lịch team building hàng năm (miễn phí toàn bộ chi phí).

Một nhân viên văn phòng tại DHL:

- Được đào tạo kỹ năng nâng cao (miễn phí).
- Hỗ trợ chi phí học tập (ví dụ: khóa học logistics quốc tế).
- Nhận quà tặng vào dịp lễ (trị giá 500.000 - 1.000.000 đồng).

2.2.4 Tăng lương định kỳ tại DHL

DHL có chính sách tăng lương định kỳ để đảm bảo nhân viên được trả lương xứng đáng với công sức và hiệu quả công việc. Chính sách này thường dựa trên các yếu tố: thâm niên, hiệu suất làm việc, và tình hình kinh doanh.

a. Chính sách tăng lương định kỳ

Tăng lương hàng năm (Annual Salary Review): DHL thường tiến hành đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên vào cuối năm và điều chỉnh lương tương ứng. Mức tăng lương phổ biến thường từ 5-10% lương cơ bản, tùy thuộc vào kết quả đánh giá hiệu suất (Performance Review) và tình hình tài chính của công ty.

Tăng lương theo thâm niên (Seniority Raise): Nhân viên làm việc lâu dài tại DHL thường được tăng lương dựa trên số năm gắn bó.

Ví dụ: Sau mỗi 3 năm làm việc, nhân viên có thể được tăng lương từ 5-8% lương cơ bản.

Tăng lương theo vị trí/thăng chức:

Khi nhân viên được thăng chức hoặc chuyển sang vị trí cao hơn, mức lương sẽ được điều chỉnh đáng kể.

Ví dụ: Một nhân viên giao nhận khi được thăng chức lên Trưởng nhóm vận hành có thể nhận mức lương cao hơn từ 20-30%.

b. Yếu tố ảnh hưởng đến việc tăng lương

Hiệu suất làm việc (Performance): Những nhân viên xuất sắc, thường xuyên vượt KPI có cơ hội được tăng lương cao hơn so với đồng nghiệp. Ví dụ: Một nhân viên giao nhận hoàn thành 110% chỉ tiêu giao hàng có thể được tăng lương cao hơn so với người chỉ đạt 90%.

Tình hình tài chính của công ty: Trong những năm công ty đạt doanh thu cao, mức tăng lương có thể lớn hơn so với những năm khó khăn.

Thâm niên và đóng góp: Những nhân viên gắn bó lâu dài và có đóng góp lớn thường được ưu tiên trong các đợt tăng lương. Ví dụ về tăng lương tại DHL: Ví dụ Nhân

viên giao nhận. Lương cơ bản (năm 1) là 10 triệu đồng/tháng. Sau 1 năm làm việc, nếu đạt hiệu suất công việc tốt, nhân viên được tăng lương 8%. Lương cơ bản (năm 2) là 10,8 triệu đồng/tháng. Sau 3 năm, nếu nhân viên được thăng chức lên Trưởng nhóm, lương có thể tăng thêm 20%. Lương cơ bản (năm 3) là 13 triệu đồng/tháng.

2.2.5 Nhận xét chung

- ***Lương cơ bản và thưởng***

Ưu điểm: Lương cơ bản tại DHL khá cạnh tranh so với mặt bằng chung ngành logistics. Chính sách thưởng đa dạng, bao gồm thưởng hiệu suất, thưởng định kỳ, và thưởng sáng kiến. DHL đảm bảo các tiêu chí công bằng và minh bạch trong việc trả lương và thưởng.

Hạn chế: Các vị trí vận hành (giao nhận, kho bãi) thường có lương cơ bản thấp hơn so với cường độ công việc. Thưởng hiệu suất phụ thuộc vào KPI, nên nếu không đạt chỉ tiêu, nhân viên có thể bỏ lỡ khoản thưởng đáng kể.

- ***Phúc lợi***

Ưu điểm: DHL cung cấp các phúc lợi vượt trội so với mặt bằng chung ngành logistics. Các khoản hỗ trợ phụ cấp, bảo hiểm sức khỏe mở rộng, và đào tạo giúp nhân viên an tâm làm việc lâu dài.

Hạn chế: Một số phúc lợi (như bảo hiểm mở rộng) có thể chỉ áp dụng cho nhân viên chính thức hoặc có thâm niên cao.

- ***Tăng lương định kỳ***

Ưu điểm: Chính sách tăng lương rõ ràng, minh bạch, và thường xuyên. Hiệu suất làm việc được đánh giá công bằng và gắn liền với mức tăng lương.

Hạn chế: Mức tăng lương có thể không đồng đều giữa các vị trí (nhân viên vận hành thường có mức tăng thấp hơn so với nhân viên văn phòng).

2.3. Ảnh hưởng của quy chế lương đến nhân viên tại DHL

2.3.1. Động lực làm việc & sự hài lòng của nhân viên

Chính sách lương thưởng đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy động lực làm việc và mức độ hài lòng của nhân viên tại DHL. Khi mức lương được thiết kế hợp lý và phản ánh đúng giá trị công việc, nhân viên cảm thấy được công nhận và đánh giá cao, từ đó tăng cường tinh thần làm việc và hiệu suất công việc.

DHL cung cấp mức lương cạnh tranh, kết hợp với các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp, tạo điều kiện cho nhân viên nâng cao kỹ năng và thăng tiến trong sự nghiệp. Theo thông tin từ trang tuyển dụng của DHL, công ty cung cấp "lương tháng/lương giờ cạnh tranh cao" và "cơ hội đào tạo vượt trội".

Điều này không chỉ giúp nhân viên cảm thấy được đầu tư mà còn tạo động lực để họ cống hiến và gắn bó lâu dài với công ty.

Sự hài lòng của nhân viên không chỉ đến từ mức lương mà còn từ các chính sách phúc lợi đi kèm. DHL cung cấp các gói bảo hiểm sức khỏe, thưởng theo kết quả làm việc, và cơ hội thăng tiến, giúp nhân viên có cảm giác an toàn và gắn bó lâu dài với công ty. Tuy nhiên, một số nhân viên trong bộ phận vận hành cho rằng mức lương chưa thực sự phản ánh đầy đủ công sức và áp lực công việc, dẫn đến tình trạng nghỉ việc để tìm kiếm cơ hội tốt hơn.

Tuy nhiên, một số nhân viên trong các bộ phận vận hành, như giao nhận và kho bãi, cho rằng mức lương hiện tại chưa phản ánh đầy đủ áp lực và khối lượng công việc họ đảm nhận. Theo một báo cáo, mức lương trung bình cho nhân viên logistics dao động từ 8 – 10 triệu đồng/tháng.

Điều này có thể dẫn đến sự không hài lòng và tăng nguy cơ nghỉ việc, đặc biệt khi họ nhận thấy cơ hội tốt hơn ở các công ty khác trong ngành.

2.3.2. So sánh với chính sách lương của các công ty logistics khác

Trong ngành logistics, mức lương và phúc lợi có sự khác biệt đáng kể giữa các công ty. So với các đối thủ như FedEx, UPS hay Nippon Express, chính sách lương của DHL có những điểm mạnh và hạn chế riêng.

- **FedEx:** Được biết đến với mức lương cao hơn ở một số vị trí, đặc biệt là nhân viên giao nhận. Tuy nhiên, thông tin cụ thể về mức lương không được công khai rộng rãi.
- **UPS:** Có cơ chế tăng lương định kỳ, nhưng mức độ linh hoạt có thể không bằng DHL. Theo một số nguồn tin, mức lương tại UPS có thể cao hơn, nhưng chính sách phúc lợi có thể không đa dạng bằng DHL.
- **Nippon Express:** Mức lương có thể thấp hơn so với DHL, nhưng công ty này nổi bật với các chương trình đào tạo quốc tế, tạo cơ hội cho nhân viên trải nghiệm và học hỏi trong môi trường toàn cầu.

Bảng 2.1: So sánh chính sách lương của các công ty Logistics

Công ty	Mức lương trung bình (VNĐ/tháng)	Chính sách thưởng & phúc lợi
DHL	8 - 50 triệu (tùy vị trí)	Thưởng hiệu suất, bảo hiểm mở rộng, cơ hội thăng tiến
FedEx	9 - 55 triệu	Lương cao hơn một chút, nhưng phúc lợi ít hơn
UPS	8 - 45 triệu	Chính sách lương tương đương DHL, nhưng ít cơ hội đào tạo hơn
Nippon Express	7 - 40 triệu	Lương thấp hơn DHL, nhưng có hỗ trợ đào tạo tại Nhật Bản

(Nguồn: Sinh viên tự tổng hợp)

DHL nổi bật với chính sách phúc lợi toàn diện, bao gồm các chương trình chăm sóc sức khỏe và thể chất đa dạng, cũng như cơ hội thăng tiến rõ ràng. Theo trang tuyển dụng của DHL, công ty cung cấp "chương trình chăm sóc sức khỏe và thể chất đa dạng" và "triển vọng phát triển sự nghiệp tuyệt vời".

Tuy nhiên, để duy trì lợi thế cạnh tranh, DHL cần xem xét điều chỉnh mức lương cho các vị trí có áp lực cao và đảm bảo rằng chính sách lương phản ánh đúng giá trị công việc của nhân viên.

2.3.3. Những ưu điểm và hạn chế trong chính sách lương của DHL:

Ưu điểm:

- Mức lương cạnh tranh: DHL cung cấp mức lương cạnh tranh trong ngành logistics, giúp thu hút và giữ chân nhân tài. Theo một báo cáo, mức lương trung bình tại DHL dao động từ 7 triệu đến 19 triệu đồng/tháng, tùy thuộc vào vị trí và kinh nghiệm.
- Chính sách thưởng linh hoạt: Công ty áp dụng chính sách thưởng dựa trên hiệu suất làm việc, khuyến khích nhân viên đạt được và vượt qua các mục tiêu đề ra.
- Phúc lợi toàn diện: DHL cung cấp các chương trình chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm và hỗ trợ gia đình, giúp nhân viên yên tâm công tác và cân bằng giữa công việc và cuộc sống.
- Cơ hội thăng tiến rõ ràng: Với lộ trình phát triển nghề nghiệp minh bạch, nhân viên có thể nhìn thấy con đường thăng tiến và phát triển trong tổ chức.

Hạn chế:

- Mức lương chưa phản ánh đầy đủ áp lực công việc: Một số vị trí, đặc biệt trong lĩnh vực vận hành, có mức lương chưa tương xứng với khối lượng và áp lực công việc, dẫn đến sự không hài lòng của nhân viên.
- Chính sách lương chưa đủ cạnh tranh ở một số khu vực: So với các đối thủ như FedEx hay UPS, mức lương của DHL có thể chưa đủ hấp dẫn để thu hút nhân tài ở một số thị trường cụ thể.
- Chế độ tăng lương định kỳ chưa mạnh mẽ: Việc thiếu một cơ chế tăng lương định kỳ rõ ràng có thể làm giảm động lực của nhân viên trong việc phấn đấu và cống hiến lâu dài.

CHƯƠNG 3: ĐÁNH GIÁ VÀ ĐỀ XUẤT

Chính sách lương tại DHL có ảnh hưởng sâu sắc đến động lực làm việc và mức độ hài lòng của nhân viên. Công ty đã xây dựng một hệ thống lương thưởng và phúc lợi toàn diện, nhằm thu hút và giữ chân nhân tài trong ngành logistics. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục để đảm bảo sự công bằng và cạnh tranh trong thị trường lao động.

Tác động tích cực:

- **Ổn định tài chính:** Mức lương cạnh tranh giúp nhân viên yên tâm về mặt tài chính, từ đó tập trung vào công việc và cống hiến cho công ty.
- **Động lực làm việc:** Chính sách thưởng dựa trên hiệu suất khuyến khích nhân viên nỗ lực đạt được và vượt qua các mục tiêu công việc.
- **Gắn kết lâu dài:** Các chương trình phúc lợi và cơ hội thăng tiến tạo điều kiện cho nhân viên phát triển sự nghiệp và gắn bó lâu dài với công ty.

Tác động tiêu cực:

- **Sự không hài lòng về mức lương:** Một số nhân viên cảm thấy mức lương chưa phản ánh đúng giá trị công việc và áp lực họ phải đối mặt, dẫn đến sự không hài lòng và tăng nguy cơ nghỉ việc.
- **Thiếu minh bạch trong cơ chế tăng lương:** Việc thiếu một lộ trình tăng lương rõ ràng có

Đề xuất cải thiện

Nâng cao chính sách lương để giữ chân nhân tài

Để giữ chân và thu hút nhân tài, chính sách lương của DHL cần được cải thiện một cách toàn diện. Việc nâng cao mức lương cơ bản và thiết lập các lộ trình thăng tiến rõ ràng sẽ giúp công ty không chỉ duy trì sự cạnh tranh trong ngành mà còn tạo ra một môi trường làm việc mà nhân viên cảm thấy động viên và có thể phát triển dài hạn.

1. Tăng mức lương cơ bản cho các vị trí có áp lực cao: Những công việc đòi hỏi áp lực cao và kỹ năng chuyên môn mạnh mẽ như quản lý chuỗi cung ứng, giám sát kho bãi, và các vị trí lãnh đạo cấp cao cần được trả mức lương cơ bản cao hơn. Việc này giúp DHL duy trì tính cạnh tranh trên thị trường lao động và thu hút các ứng viên tài năng từ các công ty khác. Mức lương này cũng sẽ phản ánh đúng mức độ khó khăn và tính quan trọng của công việc, qua đó làm giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên trong những bộ phận có tính chất công việc căng thẳng.

2. Thiết lập lộ trình tăng lương minh bạch: Nhân viên sẽ cảm thấy động lực làm việc cao hơn khi họ biết rằng sự nỗ lực của mình sẽ được công nhận thông qua một lộ trình tăng lương rõ ràng. Lộ trình này nên dựa trên các yếu tố như kết quả công việc, sự cống hiến cho công ty, và mức độ hoàn thành các mục tiêu cá nhân. Một lộ trình minh bạch không chỉ giúp nhân viên có thể đặt ra các mục tiêu phát triển nghề nghiệp mà còn giúp công ty duy trì sự trung thành và cam kết của nhân viên dài hạn.

3. Điều chỉnh lương theo hiệu suất: Mặc dù thâm niên là một yếu tố quan trọng, nhưng điều chỉnh lương chỉ dựa vào thời gian làm việc mà không xem xét hiệu suất công việc có thể làm giảm động lực của nhân viên. DHL cần xem xét một hệ thống điều chỉnh lương linh hoạt, trong đó lương được điều chỉnh dựa trên kết quả công việc thực tế. Việc này sẽ giúp nhân viên cảm thấy công bằng và động viên họ làm việc hiệu quả hơn để đạt được mức thu nhập xứng đáng với những gì họ đóng góp cho công ty.

Cải tiến chính sách thưởng và phúc lợi

Chính sách thưởng và phúc lợi là yếu tố quan trọng giúp tạo dựng sự gắn bó lâu dài với công ty. Bằng cách cải tiến các chính sách này, DHL có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực hơn, khuyến khích nhân viên làm việc hết mình và đóng góp cho sự phát triển chung của công ty.

1. Tăng cường thưởng theo kết quả làm việc: DHL có thể áp dụng các hình thức thưởng linh hoạt, chẳng hạn như thưởng từ 1-3 tháng lương cho nhân viên đạt thành tích xuất sắc hoặc hoàn thành các dự án quan trọng. Các khoản thưởng này sẽ khuyến khích nhân viên cống hiến nhiều hơn cho công ty và cảm nhận được sự công nhận từ phía lãnh đạo. Thưởng theo thành tích cũng giúp DHL tăng cường hiệu quả công việc, đồng thời giúp duy trì tinh thần làm việc tốt.

2. Áp dụng thưởng thâm niên: Để khuyến khích nhân viên gắn bó lâu dài với công ty, DHL có thể triển khai chính sách thưởng thâm niên, dành cho những nhân viên có thời gian làm việc lâu dài và cống hiến đáng kể cho sự phát triển của công ty. Mức thưởng này sẽ giúp công ty giảm tỷ lệ nghỉ việc và giữ chân những nhân viên có kinh nghiệm, đóng góp nhiều vào thành công chung của công ty.

3. Phát triển các gói phúc lợi đa dạng: DHL có thể phát triển thêm các gói phúc lợi bao gồm hỗ trợ vay vốn, chi trả học phí cho con em nhân viên, hoặc các gói bảo hiểm toàn diện. Những phúc lợi này không chỉ giúp nâng cao chất lượng sống của nhân viên mà còn thể hiện sự quan tâm của công ty đối với đời sống cá nhân của nhân viên. Khi nhân viên cảm thấy họ được chăm sóc và quan tâm đầy đủ, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn và cống hiến nhiều hơn cho công ty.

Cải thiện chế độ tăng lương để nâng cao động lực làm việc

Ngoài việc cải tiến các chính sách thưởng và phúc lợi, DHL cần phải chú trọng đến việc cải thiện chế độ tăng lương, tạo ra động lực làm việc bền vững cho nhân viên.

1. Tăng cường đánh giá hiệu suất và phản hồi: Việc đánh giá hiệu suất một cách minh bạch và công bằng là yếu tố quan trọng để đảm bảo rằng nhân viên được tăng lương xứng đáng. Các buổi đánh giá hiệu suất nên được thực hiện định kỳ, và nhân viên cần nhận được phản hồi cụ thể về công việc của mình. Điều này không chỉ giúp nhân viên nhận ra điểm mạnh và yếu của bản thân mà còn giúp họ biết được những gì cần làm để cải thiện và thăng tiến trong công việc.

2. Áp dụng chính sách làm việc linh hoạt: Chính sách làm việc linh hoạt, chẳng hạn như làm việc từ xa hoặc giờ làm việc linh hoạt, sẽ giúp nhân viên cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Điều này không chỉ nâng cao sự hài lòng của nhân viên mà còn tạo ra một môi trường làm việc thoải mái, giúp họ duy trì hiệu suất công việc tốt nhất.

3. Cung cấp nhiều cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng: Để đảm bảo nhân viên có thể phát triển nghề nghiệp và thăng tiến nhanh hơn, DHL cần tạo cơ hội cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên môn và kỹ năng mềm. Các chương trình đào tạo này không

chỉ giúp nhân viên cải thiện năng lực mà còn tăng sự gắn bó của họ với công ty, khi họ cảm thấy công ty đầu tư vào sự nghiệp lâu dài của mình.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu và phân tích quy chế lương tại công ty logistics DHL, có thể nhận thấy rằng công ty đã xây dựng một hệ thống trả lương được thiết kế khoa học, công bằng và minh bạch, nhằm thúc đẩy hiệu quả công việc và tạo động lực cho nhân viên. Quy chế lương của DHL bao gồm nhiều yếu tố, từ mức lương cơ bản, các khoản thưởng theo hiệu quả công việc, đến các phúc lợi bổ sung, phản ánh đúng giá trị công sức của nhân viên và phù hợp với đặc thù của ngành logistics. Cụ thể, việc áp dụng các mức lương theo thâm niên, năng lực cá nhân, cũng như kết quả công việc giúp đảm bảo tính công bằng và khuyến khích sự cống hiến không ngừng của đội ngũ nhân viên.

Hệ thống lương tại DHL cũng phản ánh cam kết của công ty trong việc tạo ra một môi trường làm việc công bằng và minh bạch, nơi mà các nhân viên đều có thể nhìn thấy mối liên hệ rõ ràng giữa nỗ lực làm việc và phần thưởng nhận được. Điều này không chỉ giúp duy trì sự ổn định, mà còn tạo ra sự gắn kết chặt chẽ giữa nhân viên và công ty. Việc DHL xây dựng chính sách thưởng linh hoạt, dựa trên kết quả công việc và sự đóng góp cá nhân cũng là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân tài, giúp công ty duy trì lợi thế cạnh tranh trong một ngành công nghiệp đang phát triển nhanh chóng như logistics.

Tuy nhiên, trong bối cảnh môi trường kinh doanh và nhu cầu của người lao động ngày càng thay đổi, DHL cũng cần phải tiếp tục cải tiến và điều chỉnh quy chế lương sao cho phù hợp với các xu hướng mới. Điều này bao gồm việc xem xét và điều chỉnh mức lương theo sự biến động của thị trường lao động, cũng như phát triển các phúc lợi khác ngoài tiền lương như bảo hiểm, đào tạo nghề, cơ hội thăng tiến và các chế độ phúc lợi xã hội, nhằm nâng cao sự hài lòng và sự gắn bó lâu dài của nhân viên. Cùng với đó, công ty cũng cần tiếp tục duy trì một hệ thống phản hồi linh hoạt, tạo điều kiện cho nhân viên có thể đóng góp ý kiến về các chính sách lương, từ đó giúp DHL phát triển một hệ thống đãi ngộ phù hợp và hiệu quả hơn.

Tóm lại, quy chế lương tại công ty DHL không chỉ là một công cụ quan trọng trong việc đảm bảo quyền lợi của nhân viên mà còn đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển bền vững của công ty. Với một hệ thống lương rõ ràng và công bằng, DHL không chỉ củng cố sự tin nhiệm của nhân viên mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển lâu dài trong ngành logistics đầy cạnh tranh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <https://www.dhl.com/>
2. <https://www.dhl.com/vn-vi/home/gioi-thieu-ve-chung-toi.html>
3. <https://www.topcv.vn/viec-lam/nhan-vien-chung-tu-xuat-nhap-khau/40936.html>
4. [Tuyển dụng DHL Supply Chain mới nhất T2/2025 - VietnamWorks](#)
5. <https://www.topcv.vn/cong-ty/dhl-express-vietnam/7545.html>
6. <https://www.dhl.com/vn-vi/home.html?locale=true>
7. <https://careers.dhl.com/apac/vi>
8. <https://vinatrain.edu.vn/>

KẾT QUẢ KIỂM TRA TRÙNG LẬP TIỂU LUẬN

LUẬN VĂN QTNS.docx

ORIGINALITY REPORT

8%	8%	13%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Foreign Trade University Student Paper	3%
2	VNUA Publication	1%
3	ueh.edu.vn Internet Source	1%
4	Submitted to University of Finance – Marketing Student Paper	1%
5	www.thegioinghenghiep.com Internet Source	1%
6	Submitted to Ho Chi Minh City University of Transport Student Paper	1%
7	Submitted to Yersin University of Da Lat Student Paper	1%
8	Submitted to National Economics University Student Paper	1%
9	Submitted to Vietnam Maritime University Student Paper	1%

Sửa bài làm

Loại bỏ bài nộp

Trạng thái bài nộp

Trạng thái bài nộp	Đã nộp để chấm điểm
Trạng thái chấm điểm	Chưa chấm điểm
Chỉnh sửa lần cuối	Tuesday, 11 February 2025, 2:17 PM
Nộp tập tin	 LUẬN VĂN QTNS.docx 11 February 2025, 2:17 PM  ID Turnitin: 2585563575 8%
Đăng tải các bình luận.	 Nhận xét (0)