

HOẠT ĐỘNG TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THIẾT BỊ VẬT TƯ Y TẾ THANH HOÁ

Nguyễn Thị Loan¹, Nguyễn Xuân Sang²

TÓM TẮT

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, tạo động lực cho người lao động là một trong những nội dung vô cùng quan trọng trong công tác quản trị nhân lực giúp nâng cao năng suất, hiệu quả và sự sáng tạo của người lao động, từ đó góp phần vào sự thành công của mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung phân tích thực tiễn cách thức thực hiện hoạt động tạo động lực lao động tại Công ty cổ phần Thiết bị vật tư y tế Thanh Hoá thông qua các dữ liệu được thu thập từ báo cáo, văn bản và khảo sát người lao động. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đánh giá được thực trạng và đề xuất các giải pháp góp phần hoàn thiện hoạt động tạo động lực cho người lao động tại Công ty trong thời gian tới.

Từ khoá: Hoạt động, tạo động lực, người lao động, doanh nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong công tác quản trị nhân sự thì hoạt động tạo động lực lao động (TĐLLĐ) được đánh giá có vai trò rất quan trọng giúp NLĐ nâng cao năng suất, hiệu quả và sự sáng tạo từ đó góp phần vào sự thành công của mỗi tổ chức. TĐLLĐ là chủ đề rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, vì vậy thu hút được sự quan tâm của rất nhiều các nhà khoa học trong nước và quốc tế. Tạ Ngọc Ái (2009) đã khẳng định, TĐLLĐ là một trong những chiến lược quan trọng giúp bồi dưỡng và phát triển nguồn lực tối quan trọng trong doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả hoạt động của DN [1]. Daniel H.Pink (2013) lại cho rằng nếu NLĐ được tạo động lực (TĐL) thì sẽ tích cực làm việc và nâng cao hiệu quả. Ông nêu ra ba yếu tố tạo ra động lực thực sự đó là sự tự chủ; sự thành thạo và lý tưởng (là khao khát được cống hiến không vì bản thân) [6]. Vì vậy, hoạt động TĐLLĐ phải làm thế nào để đủ sức mạnh tác động làm thay đổi hành vi của NLĐ từ đó họ tự nguyện hành động và tự nguyện cống hiến. Trong bối cảnh biến động mạnh mẽ của môi trường kinh doanh, tính chất khốc liệt của cạnh tranh và yêu cầu về đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân viên trong nền kinh tế thị trường cho thấy, để tạo ra động lực cho NLĐ đòi hỏi DN phải áp dụng đồng thời nhiều biện pháp khác nhau từ đó tạo ra động cơ thúc đẩy một cách hiệu quả và tốt nhất (Trần Kim Dung, 2018) [7]. Võ Thị Hà Quyên (2013) đã phân tích thực trạng về TĐL tại DN ngành may cho rằng, nhu cầu NLĐ đa dạng nhưng hoạt động nghiên cứu nhu cầu thì chưa thực sự được quan tâm lắng nghe, biện pháp và thời gian thực hiện các biện pháp TĐL là mấu

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; Email: nguyenthiloankt@hdu.edu.vn

² Học viên cao học Lớp K14 chuyên ngành QTKD, Khoa Kinh tế - QTKD, Trường Đại học Hồng Đức

chốt, nếu phương pháp và nội dung tốt nhưng chưa đúng thời điểm thì sẽ không có hiệu quả TĐL [8]. Đi sâu phân tích nhân tố ảnh hưởng đến TĐL, Trần Thị Huyền Trang (2015), Nguyễn Trường Minh (2018) đã đánh giá và đưa ra được những giải pháp quan trọng như cần có sự phân loại về nhu cầu của từng nhóm đối tượng theo chức vụ, chức danh hoặc theo đặc thù công việc. Đối với NLĐ trực tiếp cần quan tâm nhiều đến chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc, còn lao động quản lý thì cần quan tâm đến quy hoạch và cơ hội thăng tiến cùng với sự hoàn thiện công tác lương và phúc lợi [13]. Lê Đình Lý (2015) và Nguyễn Thị Phương Lan (2015) đều cho rằng, do bị ràng buộc bởi các quy định về lương, phúc lợi theo quy định hành chính, các biện pháp TĐL thông qua các yếu tố phi tài chính sẽ phát huy tác dụng và hiệu quả cao hơn cho NLĐ tại các công ty này cụ thể, sự công nhận, cơ hội phát triển bản thân, xây dựng môi trường làm việc và văn hoá DN tiêu biểu là những cách thức giúp NLĐ cảm thấy yêu tổ chức và sẵn sàng cống hiến [9], [10], [11].

Công ty cổ phần (CTCP) Thiết bị vật tư y tế Thanh Hoá là đơn vị kinh doanh trong lĩnh vực thiết bị y tế, vật tư tiêu hao, sinh phẩm chẩn đoán, hoá chất xét nghiệm, thuốc chữa bệnh. Những năm gần đây, Công ty đã chú ý hơn tới các hoạt động TĐLLĐ như tạo điều kiện cho NLĐ được học tập, bồi dưỡng nâng cao kiến thức kỹ thuật, nghiệp vụ quản lý, tay nghề cho NLĐ, cải thiện chế độ đãi ngộ NLĐ góp phần nâng cao tinh thần và hiệu quả làm việc từ đó góp phần vào quá trình tăng trưởng của công ty năm sau luôn cao hơn năm trước. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới, điều kiện mới, để phát huy hơn nữa vai trò, sự cống hiến của NLĐ trong Công ty, góp phần tạo ra sự phát triển mạnh mẽ hơn nữa trong thời gian tới, việc TĐLLĐ cần phải được quan tâm nhiều hơn với đa dạng cách thức hơn. Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu và kế thừa lý thuyết đã được phát triển, trong nghiên cứu này tác giả tập trung phân tích hai nhóm công cụ TĐLLĐ gồm nhóm các yếu tố tài chính và nhóm các yếu tố phi tài chính; nghiên cứu cũng tập trung phân nhóm đối tượng nhà quản lý và NLĐ để xác định sâu hơn nhu cầu của các nhóm đối tượng này cũng như phân tích chi tiết các giải pháp theo từng nhóm và từng thời điểm khác nhau trong doanh nghiệp. Số liệu sơ cấp và thứ cấp được sử dụng đồng thời trong nghiên cứu nhằm đánh giá khách quan thực trạng và làm căn cứ đề xuất giải pháp cụ thể.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp như tư duy hệ thống, phương pháp logic và lịch sử, phương pháp thu thập dữ liệu, thống kê, phân tích và tổng hợp, phương pháp đối chiếu và so sánh.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Trong nghiên cứu có sử dụng cả nguồn dữ liệu sơ cấp và thứ cấp, trong đó số liệu thứ cấp được thu thập và tổng hợp từ các tài liệu báo cáo, công trình nghiên cứu đã công bố chính thức. Số liệu sơ cấp được khảo sát tổng thể NLĐ trong doanh nghiệp (DN) từ tháng 8-12/2022 qua bảng hỏi khảo sát được thiết kế dựa trên các nội dung của công tác TĐL lao động nhằm thu thập ý kiến về mức độ hài lòng của NLĐ với công tác TĐL làm việc tại đây.

Phương pháp phân tích, so sánh và tổng hợp: Phân tích các dữ liệu nghiên cứu từ đó đối sánh số liệu năm trước với năm sau, thời kỳ trước với thời kỳ sau để đưa ra các nhận định về xu hướng và đề xuất các giải pháp phù hợp.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Giới thiệu khái quát về CTCP thiết bị vật tư y tế Thanh Hóa

CTCP thiết bị vật tư y tế Thanh Hóa tên giao dịch là THEMCO được thành lập năm 1976 với tên gọi “Trạm vật tư và sửa chữa thiết bị y tế Thanh Hóa”, đến năm 1986 được đổi tên là Công ty Thiết bị vật tư y tế Thanh Hóa. Năm 2000 được cổ phần hóa theo Quyết định số 3136 UB/ĐMDN, ngày 08/12/2000 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa. THEMCO là một trong những đơn vị hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh thiết bị vật tư y tế và được phẩm lớn nhất tại Việt Nam. Công ty hiện có gần 150 thạc sĩ, kỹ sư, bác sĩ, dược sĩ, cử nhân... có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo chuyên sâu trong và ngoài nước, đáp ứng kịp thời nhu cầu về chất lượng của quý khách hàng trong và ngoài tỉnh. Toàn bộ quá trình hoạt động của THEMCO đều được kiểm soát chặt chẽ bởi Hệ thống Quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2015 do tổ chức WQA của Vương quốc Anh giám sát, đánh giá và cấp chứng chỉ. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả về mọi mặt, ngoài việc liên kết với các đối tác trong nước, THEMCO còn hợp tác với gần một trăm công ty, hãng sản xuất trên toàn thế giới cũng như tiến hành nhiều dự án đầu tư thiết bị y tế công nghệ cao liên doanh với các bệnh viện đa khoa để nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân.

3.4. Công tác nghiên cứu, đánh giá nhu cầu của người lao động

Công tác nghiên cứu, đánh giá nhu cầu của NLD tại Công ty được thực hiện thường xuyên theo chu kỳ mỗi quý một lần thông qua các cuộc họp giao ban quý hoặc các cuộc họp tổng kết năm. Tại buổi gặp mặt này lãnh đạo và công đoàn sẽ trực tiếp lấy ý kiến, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của NLD từ đó làm phương hướng cho các hoạt động sản xuất kinh doanh, cũng như xây dựng các chương trình đãi ngộ cho NLD nhằm thúc đẩy tinh thần làm việc của NLD.

Kết quả nhận thấy cần nâng cao thu nhập cho NLD bằng cách cải tiến các chế độ tiền lương, thưởng là các nhu cầu nổi bật nhất. Bên cạnh đó nhu cầu về đào tạo và thăng tiến cũng được nhóm các nhà quản lý quan tâm cùng với nhu cầu an toàn và điều kiện làm việc.

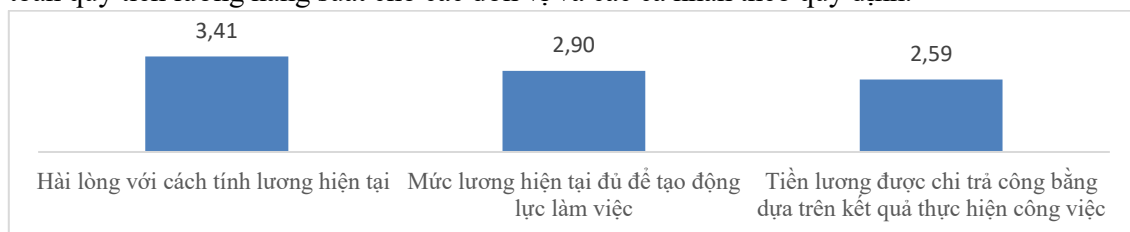
Đánh giá về công tác nắm bắt nhu cầu nhận thấy, đa số NLD hài lòng với tiêu chí “khảo sát nắm bắt nhu cầu và nguyện vọng của NLD” đạt 3,39 điểm. Một bộ phận NLD chỉ đánh giá việc “Lãnh đạo công ty thường xuyên lắng nghe nhu cầu và nguyện vọng của NLD” ở mức độ bình thường là 3,20 điểm. Riêng đối với tiêu chí “NLD chủ động đề xuất nhu cầu nguyện vọng trong công việc lên cấp trên” được NLD đánh giá ở mức không hài lòng. Nguyên nhân chính của vấn đề này là do suy nghĩ chủ quan của NLD. Họ nghĩ rằng việc ý kiến cá nhân không thể thay đổi được cả một tập thể, vì vậy họ thường không nêu ý kiến cá nhân của mình.

3.5. Công tác tạo động lực lao động thông qua các yếu tố tài chính

Tạo động lực lao động thông qua yếu tố tiền lương

Công ty hiện đang áp dụng đồng thời nhiều hình thức trả thù lao cho NLD như áp dụng tính lương theo thời gian, lương theo sản phẩm, lương khoán và lương trách nhiệm. Từng bộ phận sẽ được tính lương theo những hình thức phù hợp với đặc thù công việc như bộ phận hành chính sẽ áp dụng lương theo thời gian và doanh số toàn bộ nhưng bộ phận bán hàng lại

áp dụng theo lương doanh số trực tiếp và dự án. Mức thu nhập tại công ty cũng tương đối cao và ổn định, dao động bình quân năm 2021 là trên 10 triệu đồng/người/tháng. Đặc biệt phòng TM&XNK có mức lương trung bình 18.302.000 đồng/người/tháng. Ngoài lương chính công ty còn có thêm các khoản thu nhập khác như tiền lương ngoài đơn giá sẽ được thanh toán vào cuối năm sau khi quyết toán gồm: (1) Tiền lương bổ sung chung: tiền lương tính cho những ngày nghỉ lễ tết, nghỉ phép theo quy định Nhà nước; (2) Quỹ tiền lương làm thêm giờ trả ngoài đơn giá tiền lương, chi theo thực tế công việc; (3) Tiền lương năng suất V2 điều chỉnh theo kết quả sản xuất kinh doanh. Bên cạnh hình thức tiền lương hàng tháng, sau mỗi quý, căn cứ vào điểm thành tích trong sản xuất và công tác của đơn vị, Tổng Giám đốc xét duyệt và thanh toán quỹ tiền lương năng suất cho các đơn vị và các cá nhân theo quy định.

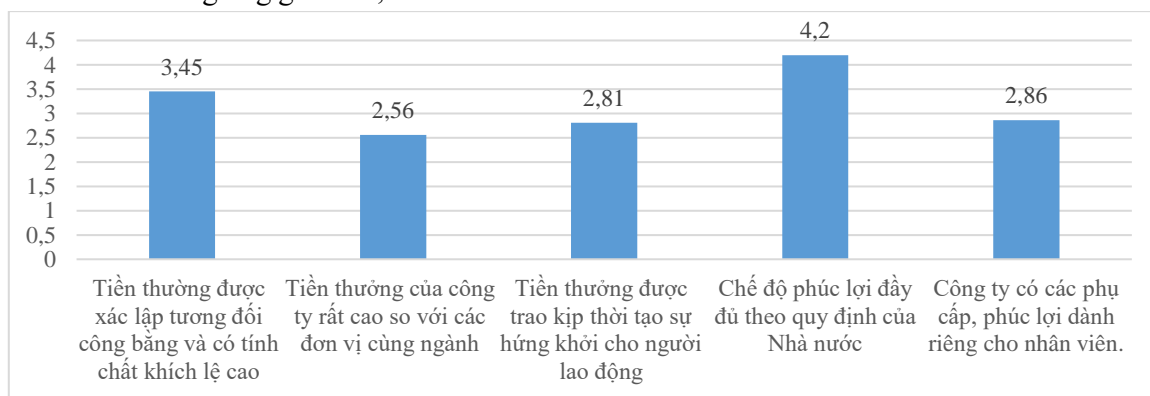


Biểu đồ 1. Mức độ hài lòng của người lao động về tiền lương

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ hài lòng của NLD đối với mức lương công ty trả là tương đối cao (chiếm 37,3%). Tuy nhiên, vẫn còn 20,8% NLD chưa thực sự hài lòng về cách trả lương hiện tại. Mặc dù NLD đồng tình với cách tính lương hiện tại theo hình thức khoán và lương thời gian với mean = 3,41, tuy nhiên vẫn cảm thấy chưa thực sự công bằng trong tính lương với mean = 2,59. Chính vì vậy đánh giá chung của NLD cảm thấy mức lương hiện tại mới đủ trang bị cuộc sống chứ chưa tạo được động lực với mean = 2,90 (Biểu đồ 2).

Tạo động lực lao động thông qua tiền thưởng

Công ty đang chi một khoản chi tiền thưởng khá cao cho NLD và có xu hướng tăng dần qua các năm. Đối với tiền thưởng cuối năm và thưởng lễ tết lần lượt tăng là 7,63% và 21,34%. Tuy nhiên, đối với tiền thưởng đột xuất thì chưa cao và có xu hướng giảm dần, qua giai đoạn 2019-2021 tương ứng giảm 11,97%.



Biểu đồ 2. Mức độ hài lòng của người lao động về tiền thưởng và phúc lợi

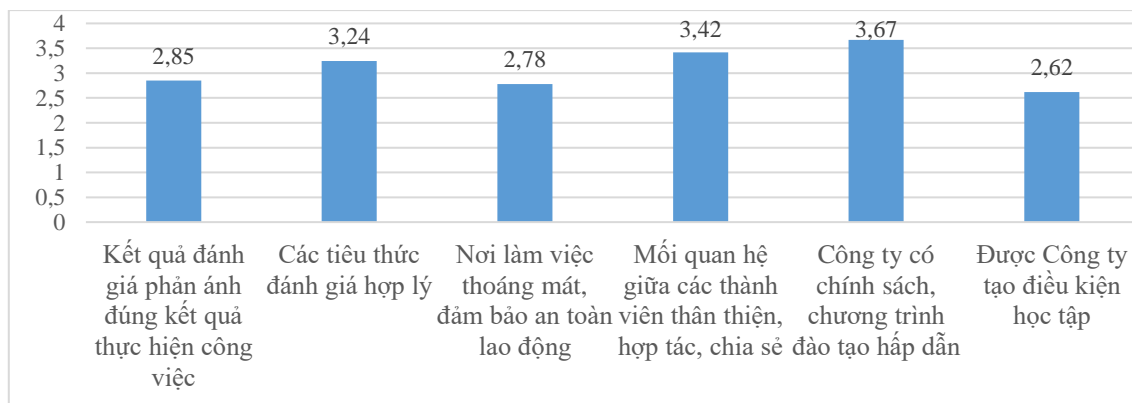
Qua biểu đồ 2 ta thấy, NLD hài lòng cao với việc “Tiền thưởng được xác lập tương đối công bằng và có tính chất khích lệ cao” với mean = 3,45. Tuy nhiên, hiện nay mức thưởng của NLD trong Công ty thấp hơn nhiều so với các công ty cùng ngành khác vì vậy phần lớn NLD không đồng ý với ý kiến cho rằng “Tiền thưởng của công ty rất cao so với các đơn vị cùng ngành” với mean = 2,56. Với ý kiến cho rằng Tiền thưởng được trao kịp thời tạo sự hứng khởi cho NLD được đánh giá ở mức trung bình với Mean = 2,81 cho thấy việc thưởng đáp ứng kịp thời một phần NLD trong Công ty.

Tạo động lực lao động thông qua phúc lợi

Về cơ bản, phúc lợi luôn đóng vai trò quan trọng đối với công tác TĐLLĐ, vì vậy Công ty luôn đảm bảo thực hiện các khoản phúc lợi bắt buộc như BHXH, BHYT, các chế độ ốm đau, thai sản theo đúng quy định của nhà nước, pháp luật. Hàng năm, Công ty dành khoảng 400 triệu đồng cho hoạt động phúc lợi hiếu hỉ và tặng quà cho các cháu là con em cán bộ, nhân viên có thành tích tốt trong học tập tốt. Bên cạnh đó Công ty cũng tổ chức cho NLD đi nghỉ mát, tổ chức thăm hỏi khi gia đình NLD có hiếu hỷ, quà tặng nhân ngày lễ, tết, kỷ niệm. Công ty đều đặn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLD nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực. Công đoàn cũng thường xuyên tổ chức các câu lạc bộ bóng bàn, bóng đá, cầu lông nhằm nâng cao đời sống văn hoá tinh thần. Nhìn chung NLD rất hài lòng với các chế độ phúc lợi theo quy định hiện hành với mean = 4,206. Tuy nhiên, những khoản phụ cấp của công ty chưa cao dẫn đến NLD cảm thấy chưa tạo được động lực với mean = 2,866 (biểu đồ 2).

3.6. Công tác tạo động lực lao động thông qua các yếu tố phi tài chính

TĐLLĐ thông qua công tác đánh giá hoàn thành công việc: Việc đánh giá thực hiện công việc nếu được tiến hành nghiêm túc, chính xác sẽ giúp NLD: (1) Có được định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng; (2) Làm căn cứ để đào tạo NLD một cách hợp lý; (3) Biết rõ hiệu quả làm việc của mình từ đó xác định được những điểm cần cải tiến để nâng cao hiệu quả; (4) Nhận được sự hỗ trợ kịp thời của người quản lý khi gặp khó khăn, được đề đạt ý kiến để cải thiện điều kiện lao động... Ý thức được điều này, Công ty đã nỗ lực xây dựng hệ thống đánh giá với các loại, mức khác nhau tương ứng từ chưa hoàn thành đến hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và được NLD trong đơn vị tương đối hài lòng.



Biểu đồ 3. Mức độ hài lòng của NLD về công tác TĐL bằng yếu tố phi tài chính

Qua biểu đồ 3 nhận thấy NLD cho rằng kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng kết quả thực hiện công việc của NLD vì vậy NLD không đồng ý với nhận định trên với mean = 2,85. Đối với các tiêu thức đánh giá công việc được NLD đánh giá ở mức trung bình với mean = 3,24.

TDL thông qua phân công và bố trí công việc: Hiện nay tỷ lệ NLD được phân công đúng công việc tại Công ty đạt tỷ lệ 80% và việc bố trí công việc đúng theo nguyện vọng đáp ứng được 70% nhu cầu lao động. Qua đánh giá của NLD về việc phân công và bố trí công việc trong công ty cho thấy hiện nay công ty khá chú trọng tới khả năng và nguyện vọng của NLD vì vậy có tới 20,3%-48,8% lao động hài lòng và rất hài lòng với tiêu chí trên. Tuy nhiên việc bố trí này chưa được khoa học do việc phân công lao động chưa đồng đều giữa các bộ phận gây tình trạng bộ phận làm không hết việc còn một số bộ phận thì nhàn rỗi.

TDL bằng yếu tố môi trường làm việc: Hiện tại, các phòng, ban, bộ phận trong Công ty đều được trang bị điều hòa, máy tính, điện thoại bàn, máy in, cũng như nối mạng Internet phục vụ cho quá trình cập nhật thông tin và trao đổi công việc qua thư điện tử của người lao động. Bên cạnh đó, Công ty cũng tổ chức các buổi giao lưu, liên hoan để giúp NLD có cơ hội giao lưu, chia sẻ, tăng tính đoàn kết trong Công ty. Xét môi trường làm việc, đội ngũ nhân viên hài lòng về điều kiện, môi trường làm việc tuy nhiên vẫn còn gần 40% NLD chưa hài lòng về môi trường làm việc với giá trị trung bình mean = 2,78. Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa các thành viên trong Công ty là thân thiện, hợp tác và chia sẻ được đánh giá khá tốt tỷ lệ đánh giá đạt 56,8% tương ứng với mean = 3,42.

TDL thông qua các đào tạo và phát triển: Do đặc thù công việc, hàng năm nhu cầu NLD được đào tạo tương đối cao, tuy nhiên số lượng được đi đào tạo chưa tương xứng kỳ vọng. Hiện nay công ty đã tạo điều kiện cho NLD có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ qua các lớp đào tạo do công ty tổ chức và NLD tự nâng cao trình độ bên ngoài. Đối với những lớp đào tạo do công ty tổ chức NLD sẽ được hỗ trợ 100% chi phí. Đối với những lớp đào tạo bên ngoài thì Công ty sẽ hỗ trợ 1 phần chi phí đào tạo. Tuy nhiên hiện nay công ty chỉ tạo điều kiện cho NLD về thời gian đối với các lớp đào tạo do Công ty tổ chức, nếu muốn đào tạo bên ngoài thì cần chủ động bố trí thời gian nghỉ trong tuần. Kết quả khảo sát cho thấy có 10,4% NLD chưa hài lòng với chương trình và chính sách đào tạo của Công ty tuy nhiên trên bình diện chung thì đa số NLD đã hài lòng với mean = 3,67. Về điều kiện học tập thì chưa thực số tốt, chưa tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho các khóa đào tạo ngoài doanh nghiệp. Đây có lẽ là một trong những nội dung cần được Công ty khắc phục trong thời gian tới (biểu đồ 3).

3.7. Đánh giá chung về công tác tạo động lực lao động tại THEMCO

Những kết quả đạt được: Công ty đã xây dựng được một hệ thống quy chế làm việc, đãi ngộ và thăng tiến cho đội ngũ cán bộ công nhân viên tương đối khoa học. Cụ thể, đã xây dựng hệ thống thang bảng lương với các tiêu chuẩn phù hợp với xu hướng thị trường; xây dựng lộ trình nâng lương đảm bảo theo quy định của pháp luật và xu thế; xây dựng quy chế thi đua khen thưởng cũng như quan tâm, chăm sóc đời sống vật chất và tinh thần của NLD. Bên cạnh đó, Công ty đã xây dựng được các kế hoạch tuyển dụng phù hợp với yêu cầu; xây dựng và thực hiện tốt chế độ đào tạo và đào tạo lại các nguồn nhân lực như thường xuyên bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho đội ngũ công nhân và phối hợp làm nhóm đối với những công việc cần thiết để tạo ra năng suất và hiệu quả cao. Môi trường và văn hoá làm việc tương đối thân thiện, đoàn kết và ổn định cũng được công ty quan tâm từ đó tạo sự thoải mái và gắn bó và yên tâm cống hiến hết mình cho công việc của NLD.

Hạn chế và nguyên nhân: Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác TĐL của Công ty vẫn còn một số hạn chế sau: Công tác phân tích, thiết kế công việc còn sơ sài, hoạt động đánh giá thực hiện công việc chưa sâu sát. Công tác bố trí nhân sự còn chưa thật sự phù hợp với năng lực sở trường của từng lao động. Mức thưởng thấp và chưa đa so với mặt bằng chung của xã hội, thu nhập tại một số bộ phận còn thấp và chưa tương xứng với đóng góp của NLD... Do đó cần phải có giải pháp hoàn thiện chính các chính sách nhân sự này từ đó thu hút và giữ chân NLD giỏi. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn chưa được chú trọng xây dựng trong thời gian vừa qua. Một số nguyên nhân được xác định như sau: *Một là*, đánh giá chất lượng NLD còn dựa nhiều vào tiêu chí trình độ chuyên môn của ngành đào tạo, chưa chú ý các yếu tố như động cơ, thái độ của NLD. *Hai là*, công tác phân tích và thiết kế công việc chưa được tốt, chưa thấy được tầm quan trọng của công tác phân tích công việc. Do vậy, các bản mô tả công việc hiện nay tại Công ty còn chưa rõ ràng, chưa phát huy được tác dụng trong các hoạt động quản trị nhân lực và chưa có tiêu chí đánh giá cụ thể mức độ thực hiện công việc. *Ba là*, mức lương, thưởng còn chưa phản ánh được đúng công sức NLD; thời gian xét tăng lương còn chưa có quy định cụ thể, điều đó làm giảm tác dụng của việc kích thích động lực làm việc của NLD thông qua tiền lương.

3.8. Khuyến nghị giải pháp

Tiếp tục phát huy hơn nữa các kết quả đã đạt được nhằm nâng cao động lực cho NLD thông qua các tiêu chí về lương, môi trường và các quy tắc làm việc. Cần có chính sách nâng cao thu nhập cho NLD đặc biệt là nguồn thu nhập tăng thêm lương ngoài như doanh số, khoản hay lương ngoài ngân sách. Lắng nghe tâm tư nguyện vọng và tạo điều kiện cho NLD được học tập, phát triển nâng cao trình độ, đặc biệt là đào tạo ngoài doanh nghiệp. Xây dựng văn hoá và môi trường làm việc thân thiện, an toàn là động lực để NLD yên tâm gắn bó và sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

4. KẾT LUẬN

Tạo động lực làm việc là một trong những việc làm cần thiết đối cho cả NLD, DN và xã hội bởi tạo động lực chính là hướng đến sự tự nguyện, sự gắn kết và từ đó tạo nên năng suất, hiệu quả và sự sáng tạo trong công việc. Tại CTCP dược vật tư y tế Thanh Hoá hoạt động TĐLLĐ đã được quan tâm chú ý trong nhiều năm qua và đã đem lại rất nhiều những kết quả đáng tự hào, tỷ lệ NLD hài lòng, gắn bó và năng suất lao động không ngừng tăng lên. Tuy nhiên cũng còn vài điểm cần được cải thiện như chính sách tiền lương, thưởng, điều kiện học tập và công tác đánh giá công việc. Từ kết quả phân tích nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp giúp công ty từng bước hoàn thiện hoạt động tạo động lực góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản trị nhân sự trong DN đáp ứng nhu cầu phát triển trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Tạ Ngọc Ái (2009), *Chiến lược cạnh tranh trong thời đại mới*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
- [2] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [3] CTCP BHYT Thanh Hóa (2020), *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh*, năm 2019.
- [4] CTCP BHYT Thanh Hóa (2021), *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh*, năm 2020.

- [5] CTCP BHYT Thanh Hóa (2022), *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh*, năm 2021.
- [6] Daniel H.Pink (2013), *Động lực chèo lái hành vi*, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [7] Trần Kim Dung (2018), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb. Tổng hợp TP.HCM.
- [8] Võ Thị Hà Quyên (2013), *Tạo động lực làm việc cho người lao động tại CTCP dệt may 29/3*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Đà Nẵng.
- [9] Nguyễn Thị Phương Lan (2015), *Hoàn thiện hệ thống công cụ TĐL cho công chức ở các cơ quan HCNN*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
- [10] Lê Thị Mỹ Linh (2010), *Phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [11] Lê Đình Lý (2010), *Chính sách TĐL cho cán bộ công chức cấp xã (nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An)*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [12] Vương Minh Kiệt (2005), *Giữ chân nhân viên bằng cách nào*, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [13] Nguyễn Xuân Minh Trường (2018), *Tạo động lực lao động tại CTCP Dệt may Hòa Thọ*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Đà Nẵng.

COMPLETE EMPLOYEE MOTIVATION ACTIVITIES AT THANH HOA MEDICAL EQUIPMENT JOINT STOCK COMPANY

Nguyen Thi Loan, Nguyen Xuan Sang

ABSTRACT

Many studies show that employee motivation is one of the essential contents in human resource management to help improve employees' productivity, efficiency, and creativity. That contributes to the success of each organization or business. In this study, the author analyzes how to implement labor union activities in a multi-industry commercial service enterprise through data collected from reports, documents, and surveys of the entire employees. Based on the collected data, the study assesses the current situation and proposes solutions to improve employee motivational activities for the company in the coming time.

Keywords: *Activities, motivation, employees, enterprises.*

* Ngày nộp bài: 16/12/2023; Ngày gửi phản biện: 27/12/2023; Ngày duyệt đăng: 28/8/2023