

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

.....❧❧❧.....



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

CÁC YẾU TỐ NHẬP NGÀNH LÃNH
LÀM VIỆC CÁN BỘ LAO ĐỘNG TỰ CÔNG TY
CÔNG PHÁP NGÀNH

Sinh viên thực hiện

Đỗ Thị Kim Nguyên

Lớp: K51A-QTKD

Niên khóa: 2017 - 2021

Giáo viên hướng dẫn

TS. Hoàng Quang Thành

Huế,
tháng
g 1
năm
2021

Lời cảm ơn

Trước tiên với tình cảm sâu sắc và chân thành nhất, tôi xin được bày tỏ lòng biết ơn đến tất cả các cá nhân và tổ chức đã tạo điều kiện hỗ trợ, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành bài báo cáo thực tập này.

Được có kiến thức và kinh nghiệm thực tế như ngày hôm nay, tôi xin chân thành gửi lời cảm ơn sâu sắc đến các Thầy Cô giáo bộ môn khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Kinh tế Huế đã giảng dạy và trang bị những kiến thức cần thiết cũng như tạo điều kiện để tôi phát triển các kỹ năng của bản thân. Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn đến thầy Hoàng Quang Thành đã tận tình giúp đỡ, hướng dẫn để tôi có thể hoàn thành tốt khóa luận tốt nghiệp này.

Bên cạnh đó, tôi chân thành cảm ơn các anh chị và ban lãnh đạo của Công ty Cổ phần Phát quang Minh không ngừng tạo điều kiện cho tôi thực tập mà còn hỗ trợ và giúp đỡ tôi trong quá trình thu thập thông tin và số liệu, tài liệu nhằm hỗ trợ cho quá trình làm bài. Chính vì thế, không những tôi đã học được rất nhiều kiến thức mới và kinh nghiệm làm việc trong môi trường thực tế. Là sinh viên năm 4, đang trong giai đoạn thực tập, tôi gặp khá nhiều khó khăn trong việc tiếp cận môi trường thực tế, nhờ vậy chính nhờ sự tận tình giúp đỡ từ các anh, chị trong công ty mà tôi có thể giải quyết được nhiều bài học học.

Do thời gian có hạn cũng như những hạn chế nhất định về kiến thức của bản thân nên khóa luận tốt nghiệp sẽ không tránh khỏi những sai sót. Rất mong sự thông cảm và đóng góp ý kiến của quý thầy cô để khóa luận này có thể hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 1 năm 2021

Sinh viên thực hiện

Đỗ Thị Kim Nguyễn

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	i
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC BẢNG	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ VÀ HÌNH ẢNH	vi
PHẦN I. ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
2.1 Mục tiêu chung	2
2.2 Mục tiêu cụ thể	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
3.1 Đối tượng nghiên cứu	2
3.2 Phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	3
4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu	3
4.1.1 Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp	3
4.1.2 Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp	3
4.2 Phương pháp phân tích và xử lý số liệu	4
5. Bảng câu hỏi khảo sát	6
PHẦN II. NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	8
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI LỰCH VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỀ TÀI LỰCH LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	8
1.1 Các số lý luận chung về đề tài làm việc của người lao động	8
1.1.1 Khái niệm lao động và người lao động	8
1.1.2 Khái niệm về đề tài làm việc	8
1.1.3 Khái niệm tổ chức đề tài	10
1.1.4 Lợi ích của việc tổ chức đề tài	11
1.1.5 Các phương pháp tổ chức đề tài	12
1.1.6 Các học thuyết về tổ chức đề tài	18

1.1.7 Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động:.....	20
1.2 Các nghiên cứu liên quan đến tài liệu nghiên cứu	24
1.2.1. Một số nghiên cứu của nước ngoài	24
1.2.2 Các nghiên cứu trong nước	25
1.3 Một số kinh nghiệm thực tiễn về tạo năng lực làm việc cho người lao động và bài học đối với Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh	26
1.3.1 Một số kinh nghiệm thực tiễn	26
1.3.2 Các bài học đối với Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh	28
1.4 Mô hình nghiên cứu đề xuất và xây dựng thang đo	28
1.4.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất	28
1.4.2 Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động	29
1.4.3 Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu:.....	30
CHƯƠNG 2. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHẤN NGỌC MINH...	31
2.1 Tổng quan về Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh	31
2.1.1 Thông tin chung	31
2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển.....	32
2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh	33
2.1.4. Thị trường bán máy quần lý.....	34
2.1.5. Tình hình nguồn nhân lực của công ty qua 3 năm 2017-2019	36
2.1.6. Tình hình tài sản và nguồn vốn.....	40
2.1.7 Tình hình kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty qua 3 năm 2017-2019.....	43
2.2 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh	46
2.2.1 Đặc điểm mẫu điều tra	46
2.2.2 Đánh giá độ tin cậy thang đo	48
2.2.3 Phân tích nhân tố khám phá (EFA).....	53

2.2.4 Phân tích hời quy tuyến tính	57
2.2.5 Đánh giá của người lao động về các yếu tố ảnh hưởng đến đồng lòng làm việc tại Công ty Cổ phần Phát ng Minh.....	63
CHƯƠNG 3. GIỚI PHÁP NHỮNG NÂNG CAO ĐỒNG LÒNG LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT NG MINH....	77
3.1 Giới pháp cho Điểm điểm công việc	77
3.2 Hoàn thiện công tác đào tạo thăng tiến	77
3.3 Giới pháp về Điều kiện làm việc	78
3.4 Giới pháp cho Lương thưởng và phúc lợi	78
3.5 Giới pháp cho Quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên.....	80
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	81
1. Kết luận	81
2. Kiến nghị.....	82
2.1 Đối với Cơ quan quản lý Nhà nước	82
2.2 Đối với Công ty Cổ phần Phát ng Minh	82
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	83
PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT	84
PHỤ LỤC 2: MÃ HÓA THANG ĐO	88
PHỤ LỤC 3: KẾT QUẢ XỬ LÝ, PHÂN TÍCH SPSS	91

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

NLĐ	: Người lao động
CBNV	: Cán bộ nhân viên
TSCĐ	: Tài sản cố định
CNH	: Công nghiệp hóa
HĐH	: Hiện đại hóa

Tailieu.vn

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Thang đo các biến độc lập	29
Bảng 1.2. Thang đo biến phụ thuộc.....	30
Bảng 1.3. Giả thuyết cho mô hình nghiên cứu.....	30
Bảng 2.1 Tình hình cơ cấu lao động của Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh	38
Bảng 2.2. Tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty qua 3 năm 2017-2019 .	41
Bảng 2.3. Tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty qua 3 năm 2017-2019 .	44
Bảng 2.4 Đo lường mức độ đầu tư	46
Bảng 2.5. Kiểm định Cronbach's Alpha các khái niệm nghiên cứu	49
Bảng 2.6 Kiểm định hệ số KMO cho các biến độc lập	53
Bảng 2.7 Phân tích nhân tố các biến độc lập.....	54
Bảng 2.8 Kiểm định KMO cho biến phụ thuộc.....	56
Bảng 2.9 Rút trích nhân tố biến phụ thuộc.....	56
Bảng 2.10 Ma trận tương quan giữa các biến	58
Bảng 2.11 Tóm tắt mô hình.....	59
Bảng 2.12 Phân tích ANOVA và phù hợp của mô hình hồi quy	60
Bảng 2.13 Kết quả hồi quy số dòng phương pháp Enter	61
Bảng 2.14 Kiểm định giả thuyết.....	62
Bảng 2.15 Mức độ đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố Đầu tư kiến làm việc	64
Bảng 2.16 Mức độ đánh giá của người lao động đối với nhóm nhân tố	66
Đo lường công việc	66
Bảng 2.17 Mức độ đánh giá của người lao động đối với nhóm nhân tố	68
Lợi ích tinh thần và phúc lợi.....	68
Bảng 2.18 Mức độ đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố Quan hệ đồng nghiệp cấp trên.....	71
Bảng 2.19 Mức độ đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố	73
Đào tạo thăng tiến.....	73

DANH MỤC SƠ ĐỒ VÀ HÌNH ẢNH

Sơ đồ:

Sơ đồ 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất	28
Sơ đồ 2.1 Sơ đồ tổ chức Công ty Cổ phần Phông Minh	34

Hình:

Hình 1.1 Tháp nhu cầu của Maslow	19
Hình 2.1 Công ty Cổ phần Phông Minh	31

PHẦN I. ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài

Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức thì các nhân tố công nghệ, vốn, nguyên vật liệu đang giữ vai trò của nó. Bên cạnh đó, nhân tố tri thức của con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng, đó là nhân tố quyết định nên sự thành bại trong kinh doanh của tổ chức. Đồng thời, đây còn là nhân tố quyết định và chi phối đến các nguồn lực khác trong doanh nghiệp. Vì vậy, cần phát huy nguồn lực này một cách có cơ sở để quản lý và phát triển doanh nghiệp ngày càng vững mạnh. Để làm được điều đó, quá trình nghiên cứu và tìm ra những yếu tố tác động đến những lực làm việc của người lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng trong công tác tổ chức những lực.

Động lực làm việc là một trong những vấn đề các doanh nghiệp quan tâm hàng đầu bởi đây chính là nguồn gốc thúc đẩy tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng nguồn lực con người. Do đó vấn đề tổ chức những lực làm việc cho người lao động là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp, nó thúc đẩy người lao động hăng say làm việc nâng cao năng suất lao động.

Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh là công ty kinh doanh vải ngành nghề đa dạng, sản xuất và xây dựng công trình xây dựng. Công ty đã tận dụng được lợi thế về mặt lao động cũng như tạo công ăn việc làm cho không ít người dân. Thế nhưng cho thấy, công tác tổ chức những lực làm việc cho người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh đã và đang được lãnh đạo công ty hết sức quan tâm và ngày càng hoàn thiện. Nhưng bên cạnh đó, mặt khác những hạn chế của các yếu tố này đến những lực làm việc của người lao động tại công ty như thế nào thì vẫn chưa có một nghiên cứu nào được tiến hành. Làm thế nào để thu hút nhiều lao động có tay nghề cao, làm việc với năng suất tốt và trung thành với công ty. Làm thế nào để tổ chức những lực làm việc cho người lao động, duy trì một nguồn nhân lực nhiệt tình, có tâm huyết với công ty. Xuất phát từ lý do đó, trong quá trình thực tập tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh tôi đã quyết định thực hiện đề tài nghiên cứu: **“Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh”** cho khóa luận tốt nghiệp của mình để từ đó đưa ra những giải pháp thiết thực giúp người lao động có động lực làm việc cao hơn và mang lại hiệu quả kinh doanh cho công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu chung

Trên cơ sở tìm hiểu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm thúc đẩy năng lực làm việc của người lao động tại công ty trong thời gian tới.

2.2 Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa những lý luận và thực tiễn về năng lực và tạo năng lực làm việc của người lao động trong doanh nghiệp.

- Phân tích, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

- Đề xuất các giải pháp để nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Đối tượng khảo sát: Những người lao động hiện đang làm việc tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung

Đề tài tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về năng lực và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Phạm vi không gian

Đề tài được nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Phạm vi thời gian

Số liệu thực tế được thu thập trong khoảng thời gian 2017-2019 và số liệu số liệu được thu thập từ tháng 10 năm 2020 đến tháng 1 năm 2021.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

4.1.1 Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Tiến hành thu thập các dữ liệu thứ cấp để sử dụng cho đề tài nghiên cứu bao gồm các báo cáo tài chính, tài liệu lưu trữ nội công ty, các số liệu từ các báo phân Kinh doanh, báo phân Kế toán, Hành chính - Nhân sự trong 3 năm 2017-2019. Các giáo trình, tài liệu, đề tài nghiên cứu khoa học, sách báo, tạp chí và các phương tiện Internet.

4.1.2 Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Số liệu sơ cấp phục vụ nghiên cứu đề tài được thu thập qua điều tra khảo sát đối với đối tượng là nhân viên lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Phân bón Minh.

❖ Xác định kích thước mẫu

Theo Hair và ctg (1998), để có thể phân tích nhân tố khám phá cần thu thập dữ liệu với kích thước mẫu ít nhất 5 lần số biến quan sát. Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có số đề nghị phân tích nhân tố:

$$n = 5 * m$$

Trong đó:

n: Cỡ mẫu cần nghiên cứu

m: Tổng số biến quan sát sử dụng trong nghiên cứu

Như vậy, với 20 biến quan sát trong phiếu điều tra thì kích thước mẫu yêu cầu sẽ là $n = 5 * 20 = 100$ đối tượng điều tra.

Theo Tabachnick và Fidell (2001), để phân tích hồi quy để kiểm tra mô hình thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức là:

$$n > 8m + 50$$

Trong đó:

n là kích thước mẫu

m là số biến độc lập của mô hình

Vậy với 5 biến độc lập của mô hình thì kích thước mẫu sẽ là $n > 8 * 5 + 50 = 90$ đối tượng điều tra.

Từ những phương pháp xác định kích thước mẫu trên, tác giả quyết định chọn kích thước mẫu phù hợp sẽ là 150 để tiến hành điều tra để đảm bảo độ tin cậy cao nhất cũng như để phòng trong quá trình điều tra có những sai sót nhất định.

❖ Xác định phương pháp chọn mẫu điều tra

Phương pháp chọn mẫu để áp dụng là phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Việc chọn mẫu để điều tra thông kê sẽ điều tra những người lao động làm việc tại công ty, các phòng ban, các quản lý.

Các biến quan sát trong các thành phần sẽ dùng thang đo Likert 5 cấp để với 5 lựa chọn từ 1-5 bao gồm: “rất không đồng ý”, “không đồng ý”, “trung lập”, “đồng ý”, “rất đồng ý”.

4.2 Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Với dữ liệu số cấp thu thập qua bảng câu hỏi, sau khi điều tra bảng câu hỏi hoàn tất, chọn lọc bảng hỏi hợp lệ, mã hóa dữ liệu, nhập dữ liệu, tiến hành phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS 20 với các phương pháp sau:

Thống kê tần số

Phương pháp thống kê mô tả sẽ dùng biểu đồ để đánh giá những đặc điểm của biến của mẫu điều tra. Sử dụng thống kê và mô tả nghiên cứu theo các chỉ tiêu khác nhau nhằm cho thấy đặc điểm của mẫu điều tra với giới tính, độ tuổi, thời gian làm việc, trình độ học vấn, thu nhập hàng tháng và loại lao động của mẫu nghiên cứu.

Phương pháp phân tích độ tin cậy (Cronbach's Alpha)

Cronbach's Alpha sẽ kiểm tra độ tin cậy của các biến dùng để đánh giá các nhân tố cấu thành nên các làm việc của người lao động. Phép kiểm định này phản ánh mức độ tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố. Nó cho biết trong các biến quan sát của một nhân tố, biến quan sát nào phù hợp, biến quan sát nào không phù hợp để đưa vào thang đo.

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), nếu hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 thì thang đo được cho là không đáng tin cậy, nếu nằm trong khoảng từ 0,6 đến 0,8 là có thể chấp nhận được và nếu hệ số này từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì được xem là tốt.

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố EFA (Exploratory Factor Analysis) nhằm rút gọn tập hợp nhiều biến thành một số biến tổng quát quan trọng ít hơn, loại bỏ những biến không hợp lệ giúp cho nghiên cứu có được một bộ biến số có ý nghĩa hơn. Công cụ này dùng để đưa vào mối quan hệ tuyến tính của các nhân tố với biến quan sát. Để đánh giá, kiểm tra độ tin cậy của các biến trong cùng một thang đo.

Theo Hair & ctg (1998), Factor loading (hệ số tải nhân tố hay trọng số nhân tố) là chỉ tiêu để đo lường mức ý nghĩa thống kê của EFA:

- Factor loading > 0,3 được xem là mức tối thiểu.
- Factor loading > 0,4 được xem là quan trọng.
- Factor loading > = 0,5 được xem là có ý nghĩa thống kê.

Hair & ctg cũng khuyến nghị, nếu chỉ tiêu chí Factor loading > 0,3 thì cỡ mẫu ít nhất phải là 350; nếu cỡ mẫu khoảng 100 thì nên chọn Factor loading > 0,55; nếu cỡ mẫu khoảng 50 thì Factor loading > 0,75.

Khi phân tích nhân tố khám phá phải thỏa mãn các điều kiện sau:

- Trọng số KMO phải có giá trị 0,5 đến 1, trọng số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp.

- Hệ số tổng quát quan trọng giữa các biến và các nhân tố (factor loading) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 trong một nhân tố (Tabachnick & Fidell, 1989).

- Điều kiện Bartlett's test of sphericity là một điều kiện thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến có tổng quát quan trọng thống kê. Nếu Sig. kiểm định này < = 0,05 thì kiểm định có ý nghĩa thống kê, có thể sử dụng kết quả phân tích EFA. (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mạnh Ngọc, 2008).

- Thang đo được chấp nhận khi tổng bình phương sai trích lớn hơn 50% và giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 (Gerbing & Anderson, 1988).

Phân tích hồi quy tuyến tính

Phân tích hồi quy được thực hiện bằng phương pháp hồi quy với phần mềm SPSS 20.0

Mô hình hồi quy tuyến tính quát được viết như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_i X_i$$

Trong đó: Y: Biến phụ thuộc

X_i : Các biến độc lập

β_i : Các hệ số hồi quy ứng với các biến độc lập $X_i (i > 0)$

β_0 : Hằng số

Mục đích phù hợp của mô hình hồi quy được đánh giá thông qua hệ số R^2 để đo lường. Kiểm định ANOVA được sử dụng để kiểm định mô hình phù hợp của mô hình hồi quy tổng quát, tức là có hay không mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Cặp giả thuyết nghiên cứu:

H_0 : Không có mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

H_1 : Tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

Độ tin cậy: 95%.

Nguyên tắc chấp nhận giả thuyết:

Nếu $\text{Sig.} < 0,05$: Bác bỏ giả thuyết H_0 , chấp nhận giả thuyết H_1

Nếu $\text{Sig.} > 0,05$: Chưa có cơ sở để bác bỏ giả thuyết H_0

Kiểm định giá trị trung bình tổng thể One-Sample T Test

Kiểm định cho tất cả các phần tử của các yếu tố ảnh hưởng đến doanh lợi làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phân phối Minh

Giả thuyết kiểm định: H_0 : Giá trị trung bình của tổng thể bằng giá trị kiểm định

H_1 : Giá trị trung bình của tổng thể khác giá trị kiểm định

Với độ tin cậy = 95%, mức ý nghĩa $\alpha = 0,05$ (α : xác suất bác bỏ H_0 khi H_0 đúng)

Nguyên tắc chấp nhận giả thuyết:

➤ Nếu $\text{Sig.} < 0,05$: Bác bỏ giả thuyết H_0 , chấp nhận giả thuyết H_1

➤ Nếu $\text{Sig.} \geq 0,05$: Chưa có cơ sở để bác bỏ giả thuyết H_0

5. Bối cảnh của đề tài

Ngoài các phần Đặt vấn đề và Phần Kết luận kiến nghị, nội dung chính của đề tài được chia thành 3 chương:

Chương 1. Tổng quan về doanh nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến doanh nghiệp làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Chương 2. Các yếu tố ảnh hưởng đến doanh nghiệp làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Chương 3. Giải pháp nhằm nâng cao doanh nghiệp làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Phấn Ngọc Minh.

Tailieu.vn

PHẦN II. NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ ĐỒNG LƯƠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỒNG LƯƠNG LÀM VIỆC CỦA ANGGI LAO ĐỘNG

1.1 Các số lý luận chung về đồng lương làm việc của anggi lao động

1.1.1 Khái niệm lao động và anggi lao động

1.1.1.1 Khái niệm lao động

Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với nhu cầu của con người. Thực chất là sự vận động của sức lao động trong quá trình tạo ra của cải vật chất cho xã hội, lao động cũng chính là quá trình kết hợp của sức lao động và tài liệu sản xuất để sản xuất ra sản phẩm phục vụ nhu cầu con người. Có thể nói lao động là yếu tố quyết định cho mọi hoạt động kinh tế.

1.1.1.2 Khái niệm anggi lao động

Anggi lao động là danh từ chỉ những người bỏ sức lao động của mình để thu lợi nhuận từ việc thuê tở chính sức lao động đó. Họ là những người làm công ăn lương, đóng góp sức lao động của mình, bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động bằng cách thuê họ làm những việc, công việc cần thiết mà người sử dụng lao động đưa ra và hoàn thành nó.

1.1.2 Khái niệm về đồng lương làm việc

Đồng lương làm việc là vấn đề được khá nhiều nhà nghiên cứu đề cập tới các phương diện khác nhau. Theo Kleinginna & Kleinginna (1981), đã có ít nhất 140 định nghĩa khác nhau về đồng lương làm việc.

Thực tế có rất nhiều định nghĩa khác nhau về đồng lương làm việc nhưng nội hàm của chúng đều hướng tới sự khao khát và tự nguyện của người làm việc của anggi lao động. Đồng lương là trạng thái nội tại của con người để hướng dẫn và chi phối hành vi của con người hướng tới sự thỏa mãn, đó là một chuỗi các nhu cầu, khuynh hướng, ham muốn, kích thích và khi người đó thực hiện một hành vi nào đó một cách tích cực nhất.

Theo Vroom (1964) đồng lương là trạng thái hình thành khi người lao động kỳ vọng rằng họ sẽ nhận được kết quả, phần thưởng như mong muốn nếu họ thực hiện công việc.

Theo Mitchell (1982) ông cho rằng: Động lực là một mặt để mà một cá nhân muốn đạt tới và là ảnh hưởng đến các hành vi của mình.

Theo Robbins (1993): Động lực là sự sẵn sàng để phát huy nỗ lực để đạt một tiêu chuẩn cao nhất của tổ chức, với điều kiện là tổ chức phải có khả năng đáp ứng một số nhu cầu cá nhân.

Theo Mullins (2007): Động lực có thể được định nghĩa như là một động lực bên trong có thể kích thích cá nhân nhằm đạt một tiêu chuẩn hoặc hiện một số nhu cầu hoặc mong đợi.

Vậy động lực lao động là gì?

Theo giáo trình QTNL của ThS. Nguyễn Văn Điềm – PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân “Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó”.

Theo giáo trình hành vi tổ chức của TS Bùi Anh Tuấn “Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động”.

Suy cho cùng động lực trong lao động là sự nỗ lực, cố gắng từ chính bản thân mỗi người lao động mà ra. Như vậy mục tiêu của các nhà quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực để người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức.

Động lực lao động xuất phát từ trong nội tại suy nghĩ của người lao động. Động lực lao động được thể hiện thông qua những công việc cụ thể mà mỗi người lao động đang đảm nhiệm và trong thái độ của họ đối với tổ chức. Mỗi người lao động đảm nhiệm một công việc khác nhau có thể có động lực lao động khác nhau để làm việc tích cực hơn.

Có thể hiểu chung nhất về động lực làm việc chính là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động.

1.1.3 Khái niệm tảo động lực

Vấn đề tảo động lực lao động cho nhân lực nói chung và cho người lao động trong tổ chức nói riêng đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Có thể hiểu rằng tảo động lực lao động chính là việc các nhà quản trị vận dụng một hệ thống các chính sách, biện pháp cách thức quản lý tác động tới người lao động nhằm làm cho người lao động có động lực trong công việc, thúc đẩy họ hài lòng hơn với công việc và mong muốn được đóng góp cho tổ chức, doanh nghiệp.

Có nhiều quan niệm khác nhau về tảo động lực trong lao động nhưng có những điểm chung cơ bản nhất, đó là “sợ sùng sàng, nể lực, say mê làm việc, khao khát, tự nguyện của người lao động để nỗ lực nhằm hoàn thành tốt nhất mục tiêu, kết quả nào đó của tổ chức cũng như bản thân người lao động”. Động lực làm việc là sự thúc đẩy con người làm việc hăng say, giúp họ phát huy được sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua được những thách thức, khó khăn, hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Động lực lý giải cho lý do tại sao một người lại hành động khi người đó bắt tay vào làm việc mà không cần có sự cưỡng ép buộc, khi đó, họ có thể làm được nhiều hơn nữa mà không mong chờ gì cả.

Động lực lao động mang tính tự nguyện phụ thuộc chính vào bản thân người lao động, người lao động thường chỉ động lực làm việc hăng say khi họ không cảm thấy có một sức ép hay áp lực nào trong công việc, khi được làm việc một cách chủ động tự nguyện thì họ có thể đạt được năng suất lao động tốt nhất. Tảo động lực làm việc cho người lao động sẽ khiến cho người lao động có động lực làm việc, họ sẽ dần hết khả năng dè dặt hiện công việc được giao, đạt được mục tiêu của doanh nghiệp, đáp ứng làm thỏa mãn nhu cầu, gia tăng sự thỏa mãn công việc của người lao động và đóng góp kết quả người lao động với doanh nghiệp.

Vì vậy mục tiêu của các nhà lãnh đạo, quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực giúp người lao động có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức.

Mục đích của tảo động lực: Tảo động lực cho người lao động là trách nhiệm và mục tiêu của người quản lý. Điều quan trọng nhất là thông qua các biện pháp chính sách có thể khai thác, sử dụng có hiệu quả và phát huy tiềm năng nguôn nhân lực của doanh nghiệp. Một khi người lao động có động lực làm việc thì sẽ tạo ra khả năng

nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công tác. Không những thế nó còn tạo ra sự gắn bó và thu hút lao động giỏi vào việc làm.

1.1.4 Lợi ích của việc tạo động lực

Theo bài giảng của PGS.TS Trần Xuân Cầu thì tạo động lực mang lại lợi ích cho người lao động, cho doanh nghiệp và gián tiếp mang lại lợi ích cho xã hội như sau:

❖ Đối với người lao động:

- Làm tăng năng suất lao động cá nhân: Khi có động lực lao động thì người lao động sẽ thấy yêu thích công việc và làm việc hăng say, kết quả là năng suất lao động cá nhân được nâng cao rõ rệt. Năng suất tăng lên đến thì tiền lương cũng được nâng cao hơn trong và nâng cao thu nhập cho người lao động

- Phát huy được tính sáng tạo: Tính sáng tạo thường được phát huy khi con người cảm thấy thoải mái, tự nguyện khi thực hiện một công việc nào đó.

- Tăng sự gắn bó với công việc và công ty hiện tại: Khi đã cảm thấy yêu thích và cảm nhận được sự thú vị trong công việc thì sẽ hình thành bên trong họ sự gắn bó với việc làm hiện tại của mình.

- Thêm một lợi ích nữa đối với người lao động đó là khi công việc được tiến hành thuận lợi thì họ sẽ thấy được công sức mình bỏ ra là có ích và đạt được hiệu quả cao. Điều đó tạo cho họ cảm thấy có ý nghĩa trong công việc, cảm thấy mình quan trọng và có ích và từ đó không ngừng hoàn thiện bản thân mình hơn nữa.

❖ Đối với tổ chức

- Nguồn nhân lực trong tổ chức sẽ được sử dụng hiệu quả nhất và có thể khai thác tối ưu các khả năng của người lao động và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

- Hình thành nên tài sản quý giá của tổ chức đó là đội ngũ lao động giỏi, có tâm huyết, gắn bó với tổ chức để thu hút được nhiều người tài vào làm việc cho tổ chức.

- Tạo ra bầu không khí làm việc hăng say, thoải mái, góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp, nâng cao uy tín, hình ảnh của công ty.

❖ Đối với xã hội

- Động lực lao động giúp các cá nhân có thể thực hiện được mục tiêu, mục đích của mình, đời sống tinh thần của mỗi người sẽ trở nên phong phú hơn, từ đó hình thành nên những giá trị mới cho xã hội.

- Các thành viên của xã hội được phát triển toàn diện và có cuộc sống hạnh phúc hơn khi các nhu cầu của họ được thoả mãn.

- Đời sống lao động gián tiếp xây dựng xã hội ngày càng phồn vinh hơn dựa trên sự phát triển của các doanh nghiệp.

1.1.5 Các phương pháp tạo đời sống

Để tạo được đời sống cho người lao động, người quản lý cần phải có những kế hoạch, phương pháp hay thức hiện một cách rõ ràng, chủ yếu tập trung vào một số nội dung chính sau:

❖ *Xây dựng định mức lao động, nhiệm vụ và tiêu chuẩn thức hiện công việc cho từng người lao động*

Để phát huy sức mạnh tập thể và tinh thần làm việc hăng say, nhà quản lý cũng nên xây dựng mức tiêu và nhiệm vụ cho đội ngũ nhân viên. Một trong những cách này là đưa ra mức tiêu sống còn, quan trọng mà công ty cần vượt qua, chúng hiện như tăng doanh số so với năm ngoái, hay vượt qua thị phần của một công ty cạnh tranh... Nếu nhà quản lý biết cách, chắc chắn nhân viên sẽ liên kết lại và "xí thân" vì màu cờ sắc áo của công ty mình. Những nhiệm vụ cần phải thức hiện đó là:

- Xác định rõ mức tiêu hoạt động của doanh nghiệp, phân bổ các mức tiêu đến từng lao động và làm cho người lao động hiểu rõ mức tiêu đó.

- Xác định mức tiêu cá thể và các định mức, tiêu chuẩn thức hiện công việc cho người lao động, nhân viên phải được giao quyền và được có trách nhiệm. Rõ ràng do những quy định của nhân viên được giao quyền sẽ rất nhỏ khi chúng ta đã có một chuỗi quy trình huấn luyện, kèm cặp tốt.

- Đánh giá thức xuyên và công bằng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động qua đó giúp người lao động điểu chỉnh những hành vi của mình cho phù hợp với yêu cầu của tổ chức để đó giúp họ làm việc tốt hơn.

❖ *Tạo điểu kiện cho người lao động hoàn thành nhiệm vụ*

Nhiệm vụ của người lãnh đạo là phải tạo điểu kiện thuận lợi trong công việc giúp cho nhân viên nhận thức rằng, công việc mà họ đang làm hợp với chuyên môn, khả năng của mình, cũng như có thể giúp họ phát triển và nghỉ ngơi và thức lại. Song song đó