

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**VÕ VĂN MINH**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**  
**TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Mã số: 60.34.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Đà Nẵng - Năm 2012**

**Công trình được hoàn thành tại  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. ĐOÀN GIA DŨNG**

Phản biện 1: PGS.TS. **VÕ XUÂN TIẾN**

Phản biện 2: TS. **ĐỖ NGỌC MỸ**

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 23 tháng 12 năm 2012

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng

Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là một trong những yếu tố đóng vai trò quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, doanh nghiệp nào sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực thì sẽ có hiệu quả sản xuất kinh doanh cao. Có rất nhiều cách để sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả, trong đó có một nội dung mà chúng ta không thể bỏ qua đó là nâng cao động lực của người lao động. Đây là một vấn đề đáng quan tâm của mỗi doanh nghiệp và cần phải làm như thế nào để tạo động lực cho người lao động, giúp họ hăng say làm việc, phát huy hết khả năng của bản thân để đem lại lợi ích cho cả bản thân và cho cả doanh nghiệp. Tuy vậy trong việc nâng cao động lực thúc đẩy người lao động thì có một vấn đề không thể thiếu và không thể không nhắc đến đó là: *Hoàn thiện công tác trả công cho người lao động*.

Nhận thức được vấn đề quan trọng này, trong những năm qua Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định đã không ngừng hoàn thiện công tác trả công cho người lao động, nhờ vậy đã tạo ra được động lực phát triển của đơn vị và đã đạt được một số kết quả nhất định. Tuy nhiên công tác trả công lao động ở công ty vẫn còn một số tồn tại như việc xây dựng chính sách trả công, việc xác định mức trả công, việc xác định các yếu tố cấu thành tiền công như tiền thưởng và phúc lợi hay quỹ lương còn chưa hợp lý. Do vậy công tác trả công lao động tại Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định trong những năm qua chưa thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh phát triển, chưa thu hút và duy trì lực lượng lao động và giữ chân người tài. Xuất phát từ thực tế đó, tôi quyết định chọn đề tài làm luận văn thạc sĩ cho mình là: *“Hoàn thiện công tác trả công lao động tại Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định”*.

### 2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến việc trả công cho người lao động.

- Phân tích thực trạng việc trả công cho người lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định thời gian qua.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả công lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- *Đối tượng*: Những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc trả công cho người lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định.

- *Phạm vi nghiên cứu*:

+ Về mặt nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu một số nội dung của việc trả công cho người lao động.

+ Về không gian: Đề tài chỉ nghiên cứu nội dung trên ở công ty Cổ phần Constrexim Bình Định.

+ Thời gian: Các giải pháp đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm đến.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phân tích chuẩn tắc, phương pháp phân tích thực chứng.

- Các phương pháp so sánh, phân tích, điều tra, chuyên khảo và các phương pháp khác.....

### **5. Bố cục của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục, tài liệu tham khảo... đề tài trình bày các chương sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về việc trả công cho người lao động.

Chương 2: Thực trạng công tác trả công lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả công lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định trong thời gian tới.

## CHƯƠNG 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC TRẢ CÔNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

#### 1.1. TỔNG QUAN VỀ TRẢ CÔNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

##### 1.1.1. Một số khái niệm

*Lao động* là quá trình con người sử dụng sức lao động kết hợp với công cụ lao động, tác động vào đối tượng lao động nhằm tạo ra của cải vật chất cho xã hội.

*Trả công lao động*: Ở các nước phát triển người ta dùng khái niệm trả công lao động (hay thù lao lao động) để chỉ các giá trị vật chất và phi vật chất mà người sử dụng lao động trả cho người lao động trong quá trình lao động.

*Tiền công* là một phạm trù kinh tế thuộc lĩnh vực quan hệ sản xuất. Tiền công được hiểu là giá trị mà người sử dụng lao động trả cho người lao động, có thể biểu hiện bằng tiền, hàng hoá... được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động bằng luật pháp, quy pháp quốc gia, theo một hợp đồng lao động; bằng văn bản hay bằng miệng cho một công việc, một dịch vụ đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện với những yêu cầu nhất định về số lượng và chất lượng công việc, dịch vụ đó.

##### 1.1.2. Nguyên tắc của việc trả công cho người lao động

Việc trả công cho người lao động phải dựa trên các nguyên tắc sau:

- Phải tuân thủ theo quy định pháp luật nhà nước.
- Trả công phải căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh
- Trả công bằng nhau cho lao động như nhau.
- Đảm bảo thu nhập tiền công hợp lý giữa các ngành nghề khác nhau.

##### 1.1.3. Ý nghĩa của việc trả công cho người lao động

- Tiền công là bộ phận cực kỳ quan trọng để tái sản xuất sức lao động, là sự bù đắp những hao phí lao động mà người lao động đã

bỏ ra, kích thích nhiệt tình lao động của nhân viên nhờ đó tạo điều kiện tăng năng suất, chất lượng dẫn đến tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp và qua đó gián tiếp làm tăng phúc lợi cho người lao động.

- Việc trả công lao động hợp lý có tác dụng thu hút nhân viên, duy trì những nhân viên giỏi, hạn chế hiện tượng chảy máu chất xám.

- Chính sách trả công thể hiện quan điểm của nhà nước đối với người lao động ở các doanh nghiệp, phản ánh cung cầu về sức lao động trên thị trường, điều kiện kinh tế và tỷ lệ lao động thất nghiệp trên thị trường, chế độ ưu đãi khuyến khích khác nhau theo vùng và địa lý. Tiền công là một trong những hình thức kích thích lợi ích vật chất đối với người lao động.

## **1.2. NỘI DUNG CỦA VIỆC TRẢ CÔNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

### **1.2.1. Xây dựng chính sách trả công cho người lao động**

\* Mục tiêu:

- Thu hút được các nhân viên tài năng;
- Duy trì được đội ngũ nhân viên giỏi;
- Kích thích động viên nhân viên nâng cao năng suất lao động;
- Kiểm soát được chi phí;
- Đáp ứng các yêu cầu luật pháp.

\* Khi xây dựng chính sách trả công cho người lao động cần cân nhắc đối với từng vấn đề cụ thể sau:

- Đối với môi trường bên trong:
  - + Trả công cho các loại lao động;
  - + Trả công cho các loại trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ;
  - + Trả công cho các loại ngành nghề;
  - + Trả công phân tán hay tập trung;
  - + Trả công theo các thời kỳ trong năm;

- Đối với môi trường bên ngoài: Có ba sự lựa chọn cơ bản khi trả công cho người lao động đó là: trả công tương đương, cao hơn và

thấp hơn mức tiền công trên thị trường.

### ***Xác định quỹ tiền công***

Quỹ tiền công là tổng số tiền dùng để trả công cho người lao động ở cơ quan, doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định.

- Theo mức độ ổn định của các bộ phận trong quỹ tiền công có: quỹ tiền công cố định và quỹ tiền công biến đổi.

- Theo đối tượng trả công, quỹ tiền công gồm có: quỹ tiền công của lao động trực tiếp và quỹ tiền công của lao động gián tiếp.

### **1.2.2. Xác định mức trả công**

**Bước 1:** Xem xét mức tiền công tối thiểu mà nhà nước quy định.

**Bước 2:** Khảo sát các mức tiền công thịnh hành trên thị trường.

**Bước 3:** Định giá công việc.

**Bước 4:** Xác định các ngạch tiền công.

**Bước 5:** Xác định mức tiền công cho từng ngạch.

**Bước 6:** Phân chia ngạch thành các bậc lương.

### **1.2.3. Cơ cấu tiền công**

Cơ cấu tiền công bao gồm: tiền công cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng và phúc lợi.

#### ***a. Tiền công cơ bản***

Tiền công cơ bản là tiền công được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu cơ bản về sinh học, xã hội học, độ phức tạp và độ tiêu hao lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc tạo động lực chủ yếu kích thích nhân viên làm việc hiệu quả.

#### ***b. Phụ cấp***

Phụ cấp là tiền công trả cho người lao động ngoài tiền công cơ bản, nó bổ sung cho tiền công cơ bản, bù đắp thêm cho người lao động khi phải làm việc trong điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa được tính trong tiền công cơ bản.

### ***c. Tiền thưởng***

Tiền thưởng là số tiền mà người sử dụng lao động trả thêm cho người lao động khi người lao động thực hiện xuất sắc một công việc nào đó do người sử dụng lao động giao.

### ***d. Phúc lợi***

Phúc lợi là phần tiền công đãi ngộ gián tiếp về mặt tài chính, phúc lợi thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống của người lao động. Phúc lợi bao gồm hai phần chính: Phúc lợi do pháp luật quy định và phúc lợi do các công ty tự nguyện áp dụng nhằm kích thích động viên nhân viên làm việc đồng thời lôi cuốn người có tài về làm việc cho công ty.

#### **1.2.4. Các hình thức trả công cho người lao động**

**a. Trả công theo thời gian:** là hình thức trả công cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế của nhân viên. Hình thức trả công theo thời gian áp dụng cho các viên chức quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ và các đối tượng khác mà không thể thực hiện trả công theo sản phẩm hoặc công khoán.

**b. Trả công theo sản phẩm:** là hình thức trả công mà tiền công của công nhân phụ thuộc vào đơn giá tiền công (đơn giá tiền lương / 1 đơn vị sản phẩm) để hoàn thành một đơn vị sản phẩm (hay công việc) và số lượng sản phẩm (hay công việc) thực tế được sản xuất ra đảm bảo đúng chất lượng quy định.

**c. Trả công khoán:** Là hình thức trả công cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành. Người lao động được trả công trực tiếp đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

**d. Trả công khoán có thưởng:** Chế độ trả công khoán có thưởng về thực chất là trả công khoán kết hợp với các hình thức tiền thưởng.

**e. Trả công lũy tiến:** Chế độ tiền công này thì đơn giá tiền công cho một đơn vị sản phẩm sẽ được tăng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt quy định.



### **1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC TRẢ CÔNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**1.3.1. Nhân tố thuộc về bản thân công việc:** Công việc là một yếu tố quyết định và ảnh hưởng đến tiền lương. Những nhân tố thuộc về bản thân công việc gồm: Kỹ năng, sự cố gắng nỗ lực, trách nhiệm và điều kiện làm việc.

#### **1.3.2. Nhân tố thuộc về bản thân nhân viên gồm:**

- *Trình độ lành nghề của người lao động.*
- *Kinh nghiệm của bản thân người lao động.*
- *Mức hoàn thành công việc.*
- *Thâm niên công tác.*
- *Sự trung thành.*
- *Tiềm năng của nhân viên*

**1.3.3. Nhân tố thuộc về môi trường công ty và thị trường lao động gồm:** Chính sách của công ty, bầu văn hoá, cơ cấu tổ chức của công ty; Các quy định của pháp luật về tiền lương và tiền công, ký kết hợp đồng lao động, thời điểm trả lương, nợ lương, bảo hiểm, Mức sống của dân cư địa phương nơi doanh nghiệp có trụ sở; Tập quán sinh hoạt, giá cả sinh hoạt và tiêu dùng của dân cư; Mức lương trung bình trên thị trường lao động của các công việc tương tự; Tình hình cung cấp sức lao động trên thị trường;

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH**

#### **2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC TRẢ CÔNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

##### **2.1.1. Đặc điểm tổ chức**

Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định được thành lập từ

việc cổ phần hóa Công ty sản xuất vật liệu xây dựng và xây lắp Bình Định Constrexim thuộc Công ty đầu tư xây dựng và Xuất nhập khẩu Việt Nam theo quyết định số 105/QĐ-BXD. Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định là doanh nghiệp chuyên sản xuất, kinh doanh vật liệu xây dựng và xây lắp các công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, thủy điện.

Địa chỉ: Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định, đường 505 Trần Phú – Thị trấn Diêu Trì – Huyện Tuy Phước – Tỉnh Bình Định

### **2.1.2. Đặc điểm các nguồn lực của công ty**

#### ***a. Nguồn nhân lực***

Hiện nay Công ty có 324 lao động, trong đó lao động nữ: 45 người và trình độ của người lao động như sau: Trên đại học: 01; Đại học: 104; Cao đẳng: 06; Trung cấp: 139; Sơ cấp: 73 và Lao động phổ thông: 01 người.

#### ***b. Nguồn lực tài chính***

Tổng giá trị tài sản của công ty tại ngày 31/12/2011 là: 148.395 tỷ đồng.

#### ***c. Nguồn lực về cơ sở vật chất***

Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định là doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực xi măng nên cơ sở vật chất tại công ty chủ yếu phục vụ công tác sản xuất và có vai trò rất lớn đến việc nâng cao năng suất lao động, tăng hiệu quả kinh doanh. Hiện công ty có thuận lợi cơ bản là có mặt bằng sản xuất kinh doanh rộng với 14.750 m<sup>2</sup>, công ty dành 5000 m<sup>2</sup> cho 02 phân xưởng, tỷ trọng 35%; diện tích kho hàng là 1500m<sup>2</sup>, tỷ trọng 11%; Máy móc thiết bị được đầu tư hiện đại đảm bảo được nhu cầu sản xuất của công ty trong hiện tại và mở rộng quy mô sản xuất trong tương lai.

### **2.1.3. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty**

Trong những năm qua Công ty đã có nhiều cố gắng trong việc đẩy mạnh sản xuất kinh doanh đã đạt được tốc độ tăng doanh thu

năm sau cao hơn năm trước. Ngoài việc tăng doanh thu, lợi nhuận cũng là một trong những tiêu chí mà Công ty luôn quan tâm, bởi lợi nhuận tăng năm sau cao hơn năm trước 5% là một trong những điều kiện để Công ty xác định quỹ lương cũng như việc xếp loại doanh nghiệp hằng năm theo quy định hiện hành của Nhà nước.

**Bảng 2.1. Tình hình hoạt động của Công ty từ năm 2009-2011**

(Đơn vị tính: triệu đồng)

TT	Chỉ tiêu	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Tổng doanh thu	38,776	40,732	43,992
2	Lợi nhuận sau thuế	278	293	308
3	Nộp ngân sách	820	620	670

(Nguồn: Số liệu thống kê của Công ty CP Constrexim Bình Định)

## **2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH THỜI GIAN QUA**

### **2.2.1. Chính sách trả công lao động**

Hiện nay công ty chưa có chính sách trả công khuyến khích cho lao động trẻ và giỏi, chưa khuyến khích lao động kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao. Công ty đang áp dụng chính sách trả công cho người lao động là: Làm công việc gì thì hưởng tiền công theo công việc đó, đồng thời phân ra 03 nhóm đối tượng lao động để tính tiền lương đó là:

- Nhóm lao động theo chức danh quản lý
- Nhóm lao động chuyên môn, nghiệp vụ
- Nhóm lao động trực tiếp sản xuất.

Điều này thể hiện qua bảng sau:

**Bảng 2.2. Bảng hệ số công của Công ty CP Constrexim Bình Định**

T T	Chức danh quản lý, công việc	Hệ số chức danh, công việc K <sub>CV</sub>	Hệ số phụ cấp chức vụ K <sub>ChV</sub>	Hệ số phụ cấp trách nhiệm K <sub>TrN</sub>
<b>I</b>	<b>Chức danh Quản lý</b>			
1	Giám đốc Công ty	6,97		
2	Phó Giám đốc Công ty	5,98		
3	Kế toán trưởng Công ty	5,98		
4	Trưởng phòng Công ty	4,20	0,5	
5	Giám đốc Xí nghiệp	4,20	0,5	
6	Phó Trưởng Phòng Công ty	3,58	0,4	
7	Phó Giám đốc Xí nghiệp	3,58	0,4	
8	Trưởng phòng Xí nghiệp	2,96		0,3
9	Phụ trách Kế toán Xí nghiệp	2,96		0,3
	...			
<b>II</b>	<b>Chuyên môn, nghiệp vụ</b>			
1	Chuyên viên, kỹ sư			
	- Văn phòng Công ty	2,96		
	- Xí nghiệp	2,75		
2	Văn thư (kiêm thủ quỹ)			
	- Văn phòng Công ty	2,61		0,1
	...			
<b>III</b>	<b>CN trực tiếp sản xuất</b>	2,65		

Qua phân tích có thể nhận thấy hạn chế trong chính sách trả công của công ty là công ty chưa căn cứ vào trình độ chuyên môn của người lao động để làm căn cứ trả công. Mức tiền công trung bình còn thấp hơn so với các doanh nghiệp cùng loại hình trên địa bàn.

- Hiện tại việc xác lập quỹ công của công ty được xây dựng như sau:

$$\Sigma V_{KH} = [L_{db} \times TL_{\min DN} \times (H_{cb} + H_{pc})] \times 12$$

Trong đó:

$\Sigma V_{KH}$  Tổng quỹ tiền công năm kế hoạch

$L_{db}$  Lao động định biên

$TL_{\min DN}$  Mức công tối thiểu của doanh nghiệp lựa chọn

$H_{cb}$  Hệ số công cấp bậc công việc bình quân

$H_{pc}$  Hệ số công phụ cấp cấp bậc công việc bình quân

Nhìn chung việc xác lập quỹ công của công ty khá đơn giản, dễ xây dựng, an toàn vì đảm bảo công tối thiểu cho mọi người. Tuy nhiên, hạn chế của phương pháp này là quỹ tiền công được xây dựng không gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

- Tình hình doanh thu và tiền công của công ty trong thời gian qua được phản ánh qua bảng sau:

**Bảng 2.3. Bảng quy mô tiền công tại công ty CP Constrexim  
Bình Định**

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
Tổng doanh thu	Triệu đồng	38.776	40.732	43.992
Tổng quỹ công	Triệu đồng	12.173	13.176	14.308
Tỷ lệ công/doanh thu	%	31,4	32,3	32,5
Tổng số lao động	Người	317	322	324
Tiền công bình quân	Triệu đồng /người/tháng	3,20	3,41	3,68

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

### 2.2.2. Thực trạng mức trả công của công ty

Trong thời gian vừa qua, việc xác định mức trả công của công ty được xác định khá đơn giản, không theo các bước quy trình như đã trình bày trong phần cơ sở lý luận mà chủ yếu trên cơ sở mức tiền

công tối thiểu theo quy định hiện hành của nhà nước, công ty tiến hành các bước sau để xác định mức trả công:

**a. Định giá công việc**

Căn cứ vào bảng tiêu chuẩn đánh giá chất lượng hoàn thành nhiệm vụ để xếp loại A, B, C, D.

Hệ số phân loại A, B, C, D trên được dùng làm căn cứ để trả tiền lương hoàn thành tốt nhiệm vụ trong tháng, cụ thể như sau:

Loại A	Hệ số	: 1,00
Loại B		: 0,90
Loại C		: 0,70
Loại D		: 0,00

**b. Xác định ngạch tiền công và mức tiền công**

Hiện tại công ty chưa tự xây dựng được hệ thống ngạch bậc để làm căn cứ trả công cho người lao động trong công ty mà chủ yếu dựa vào hệ thống thang bảng lương theo quy định của nhà nước. Kết quả của việc định giá công không được áp dụng vào công tác xác định ngạch bậc lương của công ty mà chỉ nhằm mục đích đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Đây là vấn đề mà trong thời gian tới công ty cần có hướng khắc phục bởi mục đích cuối cùng của việc định giá công việc là để xây dựng ngạch bậc lương đồng thời xác định được mức trả công của công ty. Việc xác định ngạch tiền công và mức tiền công không căn cứ vào kết quả định giá công việc.

**2.2.3. Cơ cấu tiền công của công ty Cổ phần Constrexim Bình Định**

Tiền công của người lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định bao gồm: *Tiền công cơ bản, các khoản phụ cấp, tiền thưởng và các khoản phúc lợi*. Về thành phần, tiền công cơ bản hiện nay chiếm tỉ lệ lớn trong cơ cấu tiền công của người lao động, cụ thể ở bảng 2.4 sau:

**Bảng 2.4. Cơ cấu tiền công ở công ty Cổ phần Constrexim  
Bình Định**

Chỉ tiêu	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	Số tiền (triệu đồng)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (triệu đồng)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (triệu đồng)	Tỷ lệ (%)
Quỹ công cơ bản	11.200,4	92,01	12.087,7	91,74	13.044,6	91,17
Quỹ phụ cấp	949,5	7,80	1.067,3	8,10	1.240,5	8,67
Quỹ khen thưởng	12,2	0,10	11,9	0,09	11,4	0,08
Quỹ phúc lợi	11,0	0,09	9,2	0,07	11,4	0,08
$\Sigma$ Quỹ tiền công	12.173	100,00	13.176	100,00	14.308	100,00

*(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)*

#### **2.2.4. Các hình thức trả công lao động của công ty Cổ phần Constrexim Bình Định trong thời gian vừa qua**

Hiện nay tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định đang áp dụng các hình thức trả công cho người lao động như sau:

##### **a. Trả công theo thời gian**

*Đối tượng áp dụng:* Cán bộ khối văn phòng công ty. Cách tính như sau:

$$L_i = H_{cbi} \times N_i \times \frac{Q_g}{\sum_{j=1}^n H_{cbj} \times N_j}$$

Trong đó:

$L_i$  : Tiền công của nhân viên (i) thuộc khối gián tiếp

$H_{cbi}$  : Hệ số công cấp bậc của nhân viên (i) theo khung lương

$N_i$  : Ngày công lao động thực tế của nhân viên (i)

$Q_g$  : Quỹ công của khối văn phòng được tính cho từng tháng

$n$  : Số người hưởng lương thời gian của khối văn phòng

Tiền công được tính cho cán bộ công nhân viên văn phòng từng tháng dựa vào các thông tin sau đây:

*\* Hệ số lương theo cấp bậc của nhân viên:*

**Bảng 2.5. Hệ số cấp bậc công việc của các chức danh công tác tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định**

Số TT	Chức danh	Hệ số lương cấp bậc
1	Giám đốc	6,97
2	Phó giám đốc	5,98
3	Kế toán trưởng	5,98
4	Trưởng phòng	4,20
5	Phó phòng	3,58
6	Chuyên viên, kỹ sư	2,96
7	Văn thư (kiêm thủ quỹ)	2,61
8	Lái xe	2,57
9	Bảo vệ	2,40
10	Cấp dưỡng kiêm tạp vụ	2,26

*(Hệ số cấp bậc)*

*\* Ngày công lao động thực tế*

Hàng tháng các bộ phận quản lý nhân viên thuộc khối văn phòng có trách nhiệm cung cấp bảng chấm công theo mẫu chung có chữ ký xác nhận của trưởng bộ phận về số ngày công tham gia lao động thực tế trong bộ phận mình cho phòng Tổ chức - Hành chính để tính tiền công.

***b. Trả công theo sản phẩm gián tiếp***

Đối tượng áp dụng: Cán bộ quản lý, phục vụ, công nhân tại các xí nghiệp

Tại các bộ phận này, công ty áp dụng hình thức trả công theo sản phẩm gián tiếp, tiền công được trả căn cứ vào hệ số cấp bậc công



việc cụ thể của từng người, thời gian tham gia lao động thực tế và mức độ hoàn thành công việc của họ. Cụ thể tiền công được tính như sau:

\* *Tiền công cơ bản*: công cơ bản được áp dụng để trả công cố định cho nhân viên tham gia làm việc trong tháng với điều kiện thực hiện đầy đủ ngày công tối thiểu. Cách tính như sau:

Tiền công cơ bản cá nhân trong tháng	=	Hệ số lương theo cấp bậc công việc	x	Mức tiền công tối thiểu
--------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------

\* *Trả công theo kết quả hoàn thành công việc*

Tiền công hoàn thành nhiệm vụ hàng tháng được xét trên cơ sở người lao động được bình xếp loại A, B, C, D trong tháng.

Trên cơ sở xác định hệ số hoàn thành công việc, tiền công theo kết quả hoạt động kinh doanh của mỗi nhân viên sẽ được tính như sau:

$$D_j = \frac{Q_{th} - Q_{cb}}{\sum H_j \times T_j}$$

$$L_j = H_j \times T_j \times D_j$$

## **2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG HẠN CHẾ TRONG CÔNG TÁC TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH**

### **2.3.1. Do môi trường bên ngoài**

Việc xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu của nhà nước hiện nay còn nhiều khiếm khuyết..

### **2.3.2. Do môi trường bên trong công ty**

- Công ty lại chưa quan tâm nhiều đến công tác trả công lao động mà chỉ tập trung đầu tư cho lĩnh sản xuất, kinh doanh.

- Về cơ cấu tổ chức, Công ty chưa chú trọng nhiều đến vai trò của bộ phận làm công tác quản trị tiền lương. Đội ngũ nhân viên còn quá mỏng, thiếu được đào tạo về nghiệp vụ; Việc xem nhẹ vai trò của công tác tiền lương là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến những hạn chế tồn tại trong công tác trả cho người lao động tại công ty.

- Việc xác định cơ cấu tiền công tại công ty không hợp lý thể hiện ở tỷ trọng và mối quan hệ giữa tiền công cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng và phúc lợi có sự chênh lệch lớn.

- Trong cách xác định hình thức trả công: Mặc dù Công ty đã áp dụng hình thức trả công lao động khác nhau cho các loại lao động khác nhau. Tuy nhiên, trong mỗi hình thức trả công áp dụng trong thời gian qua vẫn có một số hạn chế.

### **2.3.3. Do bản thân người lao động**

Hiện nay tại công ty đa phần là lao động phổ thông, không có trình độ chuyên môn, chưa qua đào tạo bài bản và thiếu ổn định. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc trả công cho người lao động tại công ty gặp không ít trở ngại, đặc biệt là trong công tác xác định mức trả công.

## **CHƯƠNG 3**

### **MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CONSTREXIM BÌNH ĐỊNH**

#### **3.1. CƠ SỞ CỦA VIỆC ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP**

**3.1.1. Căn cứ vào sự biến động của các yếu tố môi trường bên ngoài**

##### ***a. Yếu tố Pháp luật***

- Tiền công của người lao động phải do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

- Mức lương tối thiểu;

- Người sử dụng lao động phải xây dựng thang, bảng lương và định mức lao động. Mức lương của nghề, công việc độc hại, nguy hiểm và đặc biệt độc hại, đặc biệt nguy hiểm phải cao hơn mức lương của nghề hoặc công việc có điều kiện lao động bình thường.

- Người lao động làm việc không quá 8h/ngày và không quá 48h/tuần. Trong trường hợp làm thêm giờ, tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường ít nhất bằng 150% đơn giá tiền lương hoặc mức lương thực trả bình thường; Người sử dụng lao động được phép lựa chọn hình thức trả lương phù hợp với mình.

### ***b. Yếu tố kinh tế***

- Nền kinh tế phát triển hay suy thoái đều ảnh hưởng đến việc xây dựng chế độ trả công; Giá cả sinh hoạt; Mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp.

- Lợi ích về mặt vật chất; Lợi ích về mặt tinh thần.

### **3.1.2. Căn cứ vào chiến lược phát triển hoạt động kinh doanh của công ty thời gian đến**

#### ***a. Chiến lược phát triển của công ty trong thời gian đến***

- Công ty CP Constrexim Bình Định là doanh nghiệp chuyên sản xuất kinh doanh lĩnh vực mặt hàng xi măng là chủ yếu. Do vậy trong những năm đến, Công ty sẽ tập trung đầu tư đổi mới trang thiết bị, tăng cường nguồn vốn kinh doanh, mở rộng quy mô sản xuất, trong đó công ty sẽ mở rộng 01 dây chuyền nghiền xi măng.

Thời gian tới công ty tập trung chủ yếu vào hai mặt hàng chủ lực đó là mặt hàng xi măng PCB 40 Bình Định dành cho gói thầu Bê tông nông thôn giai đoạn 2012-2017 và gia công xi măng Hoàng Thạch tại miền Trung. Trong giai đoạn từ 2011-2015, Công ty sẽ tập trung nhiều biện pháp cho một mục tiêu là đẩy mạnh tốc độ tăng sản lượng hàng xi măng đảm bảo doanh thu hàng năm đạt từ 8-10 triệu USD/năm.

#### ***b. Yêu cầu của công tác tiền công***

- Tiền công và thu nhập được phân phối đảm bảo công bằng dân chủ, hợp lý và đoàn kết nội bộ, tạo động lực động viên tập thể và cá nhân người lao động

- Phân phối tiền công gắn với kết quả sản xuất kinh doanh,

năng suất, chất lượng, hiệu quả của đơn vị và của người lao động.

### **3.1.3. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi đề xuất giải pháp**

**a. Trả công phải theo hướng kích thích người lao động làm việc:** kích thích người lao động làm việc bằng cách: tiền công của mỗi người phải gắn với kết quả lao động mà mỗi người đóng góp cho đơn vị nhưng đồng thời cũng phải quan tâm đến các nhân tố khác như thái độ làm việc, tinh thần hợp tác, tiềm năng phát triển, sự gắn bó của họ đối với cơ quan.

**b. Trả công lao động phải tăng hiệu quả hoạt động kinh doanh:** Việc trả công cho người lao động phải làm tăng hiệu quả hoạt động kinh doanh bằng cách tăng năng suất lao động, kích thích nhân viên làm việc vượt mức kế hoạch doanh thu.

**c. Trả công lao động phải gắn với việc thu hút và phát triển nhân tài:** Việc trả công lao động phải gắn với việc thu hút và phát triển nhân tài, khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với cơ quan, hết lòng vì cơ quan công tác.

## **3.2. CÁC GIẢI PHÁP**

### **3.2.1. Hoàn thiện chính sách trả công**

#### **a. Căn cứ để hoàn thiện chính sách trả công:**

Chính sách trả công hiện tại của công ty là tương đương, cao hơn hay thấp hơn so với các doanh nghiệp trên thị trường.

Để hoàn thiện chính sách trả công, trước hết công ty cần xác định mức tiền công cần có để trả cho từng loại lao động. Theo đó việc xác định mức công tối thiểu có ý nghĩa quan trọng. Trên cơ sở những cân nhắc trên, ta đi đến phương án tính mức công tối thiểu như sau:

Nếu sử dụng mức lương tối thiểu theo luật định đã điều chỉnh theo Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22/8/2011 của Chính phủ thì tiền công bình quân của đơn vị sẽ là: (hệ số lương bình quân: 2,86)

$$M_{bq} = 1.550.000 \times 2,86 = 4.433.000 \text{ đồng}$$

Nếu sử dụng mức công tối đa mà doanh nghiệp được phép chọn thì khi đó tiền công bình quân của đơn vị sẽ là:

$$M_{bq} = 1.550.000 \times 2,86 \times 2 = 8.866.000 \text{ đồng}$$

Vậy mức công bình quân trong tương lai công ty Cổ phần Constrexim Bình Định được phép lựa chọn phải nằm trong khoảng:  $\{4,4 \text{ triệu đồng} < M_{bq} < 8,8 \text{ triệu đồng}\}$

Với những điều kiện cụ thể về thị trường lao động, điều kiện tài chính và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của công ty, thì nên chọn mức công bình quân 5.000.000 đồng/tháng là hợp lý. Lúc này mức công tối thiểu mà công ty áp dụng được như sau:

$$TL_{\min} = 5.000.000/2,86 = 1.748.000 \text{ đồng/tháng}$$

**b. Xác định tổng quỹ tiền công kế hoạch:**

Với mức trả công tối thiểu đã xác định ở trên thì tổng quỹ tiền công kế hoạch trong năm của công ty sẽ là:

$$QL = 1.748.000 \times 925,57 \times 12 \times 1,23 = 23.880.150.273 \text{ đồng}$$

Cụ thể, tổng quỹ công xác định cho từng khối công việc khác nhau được thể hiện qua bảng 3.1 sau:

**Bảng 3.1. Bảng xác định tổng quỹ công tối thiểu tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định**

TT	Cơ cấu lao động	Số lao động (người)	Tổng hệ số công	Công tối thiểu (triệu đồng)	Tổng quỹ công (triệu đồng)
1	Quỹ công văn phòng	38	135,47	1,748	3.495,19
2	Quỹ công các xí nghiệp	286	790,10	1,748	20.384,96
3	Quỹ công dự phòng	(10%)			2.388,02
<b>Tổng cộng</b>		<b>324</b>	<b>925,57</b>		<b>26.268,17</b>

**3.2.2. Hoàn thiện việc xác định mức trả công**

Trên cơ sở mức tiền công tối thiểu được pháp luật quy định, ta tiến hành các bước tiếp theo để thiết lập mức công một cách hoàn chỉnh hơn:

**\* So sánh mặt bằng lương chung trong ngành**

**\* Định giá công việc**

Do đặc điểm hoạt động của công ty Cổ phần Constrexim Bình Định chủ yếu là sản xuất nên ta áp dụng phương pháp “So sánh các yếu tố thực hiện công việc” để định giá công việc.

Để thuận tiện cho việc định giá công việc có thể chia toàn bộ công việc của công ty thành 2 khối cơ bản: các công việc tại khối văn phòng và các công việc tại xí nghiệp

**\* Xác định ngạch, bậc và mức tiền công**

Sau khi có kết quả định giá công việc người ta thường chuyển điểm đánh giá sang hệ thống thang bậc công việc và qua đó để xác định hệ số công cho mỗi công việc.

Theo kinh nghiệm của nhiều công ty, để tiện cho việc quản lý và tạo sự công bằng, hệ thống thang bậc công thường có từ 12 - 24 bậc được xếp vào 4 hạng công. Đối với Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định thì sử dụng hệ thống thang bậc công xếp hạng công việc có 24 bậc, khoảng cách điểm giữa mỗi bậc được tính như sau:

$$K = \frac{100 - 10}{24 - 1} = 3,9 \text{ điểm}$$

Trên cơ sở hệ thống thang bậc công đã được hoàn thiện, ta tính toán số lượng lao động được hưởng công ở mỗi bậc công.

**Bảng 3.2. Bảng số lượng lao động hưởng công ở các bậc công của khối văn phòng**

STT	Số lượng	Bậc	Hệ số công	Tổng hệ số công
1	1	21	8,82	8,82
2	1	19	8,04	8,04
3	1	18	7,65	7,65
4	5	10	4,52	22,60
5	4	8	3,74	14,96
6	21	6	2,96	62,16
7	1	5	2,56	2,56
8	4	4	2,17	8,68
<b>Σ</b>	<b>38</b>			<b>135,47</b>

Số lượng cán bộ nhân viên tương ứng với các bậc công và tổng hệ số công tại các xí nghiệp được xác định như sau:

**Bảng 3.3. Bảng số lượng lao động hưởng công ở các bậc công tại các xí nghiệp**

TT	Số lượng			Bậc công	Hệ số công	Tổng hệ số công
	Gián tiếp	Trực tiếp	Tổng			
1	7	0	7	10	4,52	31,64
2	9	0	9	8	3,74	33,66
3	14	28	42	7	3,35	140,70
4	14	28	42	6	2,96	124,32
5	28	137	165	5	2,56	422,40
6	21	0	21	3	1,78	37,38
<b>Σ</b>	<b>93</b>	<b>193</b>	<b>286</b>			<b>790,10</b>

Trên cơ sở số lượng lao động và hệ số công đã được xác định cho các bộ phận, ta tính tổng số lao động và tổng hệ số công cho toàn công ty theo hệ thống công cải tiến, kết quả tính như sau:

**Bảng 3.4. Tổng hợp số lao động và hệ số công của công ty Cổ phần Constrexim Bình Định theo số lao động hiện có**

TT	Cơ cấu lao động	Số lượng lao động		Hệ số công	
		SL (người)	Tỷ lệ (%)	Tổng hệ số	Tỷ lệ (%)
1	LĐ bộ phận văn phòng	38	11,73	135,47	14,64
2	LĐ tại các xí nghiệp	286	88,27	790,10	85,36
<b>Tổng</b>		<b>324</b>	<b>100,00</b>	<b>925,57</b>	<b>100,00</b>

### 3.2.3. Hoàn thiện cơ cấu tiền công

#### a. Căn cứ để hoàn thiện cơ cấu tiền công

Thông qua việc xác định tỷ lệ từng phần thu nhập trong tổng số: Tiền công cơ bản, phụ cấp, thưởng và các khoản phúc lợi.

#### b. Phương pháp hoàn thiện cơ cấu tiền công

Luận văn đề nghị chuyển dần cơ cấu tiền công theo hướng tăng tỷ trọng tiền thưởng và phúc lợi trong cơ cấu tiền công

**Bảng 3.5. Cơ cấu tiền công của công ty**

STT	Chỉ tiêu	Tỷ trọng (%)	Số tiền (triệu đồng)
1	Tiền công cơ bản	75	19.701,13
2	Phụ cấp	2	525,36
3	Phúc lợi	20	5.253,63
4	Khen thưởng	3	788,05
<b>Tổng cộng</b>		<b>100</b>	<b>26.268,17</b>

### 3.2.4. Hoàn thiện các hình thức trả công cho người lao động

#### a. Trả công theo thời gian

*Đối tượng: Áp dụng cho khối lao động quản lý ở các bộ phận và phục vụ.*

Để gắn trách nhiệm của cán bộ quản lý với kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị, trong thời gian đến công ty sẽ áp dụng hình thức trả công theo thời gian kết hợp với hiệu năng công tác.

#### b. Trả công sản phẩm theo nhóm

*Đối tượng: Áp dụng cho người lao động tại các xí nghiệp.*

*c. Áp dụng hình thức thưởng tiết kiệm vật tư và thưởng vượt doanh thu*



### **3.2.5. Một số giải pháp có tính hỗ trợ để hoàn thiện công tác trả công lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định**

- *Kiện toàn bộ máy làm công tác quản trị tiền lương*

- *Tăng thu nhập cho người lao động từ các nguồn:* Tận dụng phế phẩm, phế liệu trong quá trình sản xuất để tái chế hoặc bán lại; Tổ chức tăng ca trong các ngày nghỉ khi có yêu cầu.

- *Không ngừng củng cố, hoàn thiện hệ thống quy chế, nội quy của công ty* nhằm gắn quyền lợi của người lao động với lợi ích của doanh nghiệp, tăng cường trách nhiệm cá nhân, kỷ luật trong lao động sản xuất.

- *Tăng cường tổ chức các hội thi sát hạch nâng cao tay nghề, tổ trưởng quản lý sản xuất giỏi, giao tiếp khách hàng giỏi* với tiêu chí giảm nhẹ hình thức, tăng cường chất lượng chuyên môn, nhằm khuyến khích, động viên đồng đạo người lao động.

- *Hoàn thiện hệ thống quy chế khen thưởng của công ty;*

### **3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

- Lập kế hoạch sử dụng lao động, định biên lao động trong đó đặc biệt coi trọng việc ổn định đội ngũ lao động lành nghề.

- Tuyển dụng và sử dụng lao động trong phạm vi kế hoạch lao động đã được lập.

- Có phương án bố trí sắp xếp và giải quyết dứt điểm từng năm phù hợp với khả năng tài chính của doanh nghiệp.

- Thực hiện giao khoán sản phẩm, định giá công việc.

## KẾT LUẬN

Trong những năm qua, hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định đã có những chuyển biến tích cực, thành quả đó có sự đóng góp không nhỏ của công tác trả công lao động tại đơn vị. Tuy nhiên, công tác này trong thời gian qua vẫn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế nhất định, chưa đáp ứng kịp thời với sự phát triển của của công ty. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả công cho người lao động tại Công ty là việc làm hết sức cần thiết. Xuất phát từ thực tế đó đồng thời trên cơ sở vận dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu, Luận văn **“Hoàn thiện công tác trả công lao động tại Công ty Cổ phần Constrexim Bình Định”** đã đạt được những kết quả như sau:

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận về việc trả công cho người lao động. Qua đó, Luận văn đã xác định vấn đề trả công lao động là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự thành công của một doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

- Phân tích được thực trạng, đánh giá các nguồn lực, công tác trả công cho người lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định trong thời gian qua. Rút ra những nhận xét, đánh giá những thành công cũng như tồn tại trong công tác này và nguyên nhân của những hạn chế đó.

- Thông qua lý luận và thực trạng, luận văn đã đề xuất một số định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả công lao động tại công ty Cổ phần Constrexim Bình Định thời gian tới.