

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

**NGUYỄN THỊ VĨNH HIỀN**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG  
TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC 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: GS.TS. Trương Bá Thanh**

**Phản biện 1: TS.Đoàn Gia Dũng**

**Phản biện 2: TS. Nguyễn Duy Thục**

Luận văn đã được bảo vệ trước 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. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Sức mạnh của một doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào các nguồn lực của doanh nghiệp, đặc biệt là nguồn lực về lao động.

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, tiền lương cao sẽ giúp cho cuộc sống của người lao động và gia đình sung túc, đầy đủ hơn. Chính sách tiền lương đúng đắn và phù hợp có thể phát huy được tính sáng tạo, năng lực quản lý, tinh thần trách nhiệm, ý thức và sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp. Từ đó mới có thể phát huy nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Xuất phát từ nhận thức về tầm quan trọng của công tác tiền lương nên trong nhiều năm qua Công ty Điện lực Bình Định luôn có các biện pháp cải thiện công tác tiền lương nhằm phát huy tối đa vai trò của công tác tiền lương. Tuy nhiên, công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định cần phải nghiên cứu điều chỉnh cho hợp lý.

Vi vậy, tiếp tục hoàn thiện công tác tiền lương tại Công ty Điện lực Bình Định là việc cần thiết để phát huy năng lực chuyên môn, tính năng động, nâng cao năng suất lao động góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh. Từ ý nghĩ đó, em chọn đề tài: “ **Hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định**” làm đề tài cho luận văn này.

### 2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận, khái niệm, nội dung và các yếu tố liên quan đến công tác trả lương cho người lao động.

- Phân tích thực trạng công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định. Đưa ra những nhược điểm và những nguyên nhân ảnh hưởng đến công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định.

- Đề xuất các giải pháp để hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định.

### 3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU:

#### a. Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định.

#### b. Phạm vi nghiên cứu

**Về nội dung:** Luận văn đề cập đến một số nội dung cơ bản nhất của công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định. Phương hướng và giải pháp nhằm phục vụ Công ty áp dụng trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

**Về không gian:** Luận văn nghiên cứu công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định.

**Về thời gian:** Các giải pháp hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định trong thời gian đến.

### 4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp được sử dụng trong luận văn là phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Để nghiên cứu các nội dung, luận văn sử dụng phương pháp thống kê, phương pháp phân tích thực chứng và một số phương pháp khác để phân tích, so sánh, định lượng để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định.

### 5. BỐ CỤC ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn được trình bày gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về công tác trả lương cho người lao động

Chương 2: Thực trạng công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty Điện lực Bình Định.

## 6. TỔNG QUAN TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU

- Lý luận về tiền lương đã được các nhà kinh tế nghiên cứu từ rất lâu, bắt đầu là W.Petty. Chính William Petty là người đầu tiên trong lịch sử đặt nền móng cho lý thuyết "quy luật sắt về tiền lương". Điều này, trong *Mac & P.Ang-ghen toàn tập, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật năm 1995*, Mac đã viết “Đó là mầm mống của sự bóc lột”.

- Hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh phụ thuộc rất lớn vào các nguồn lực của doanh nghiệp. Theo giáo sư Phạm Minh Hạc viết trong *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá – 2001*, “nguồn nhân lực cần phải hiểu là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc nào đó”. Tuy nhiên, theo PGS.TS Võ Xuân Tiến, trong *Tạp chí khoa học và công nghệ - Đại học Đà Nẵng số 5(40)-2010*: “*Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết & cơ bản nhất là tiềm năng lao động), gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định*”.

- TS.Nguyễn Thanh Liêm đã viết trong *Quản trị sản xuất và tác nghiệp, NXB Giáo dục, 1999*: “Sản xuất là quá trình biến đổi những yếu tố đầu vào thành đầu ra. Mục đích của quá trình chuyển hoá này là tạo giá trị gia tăng để cung cấp cho khách hàng. Đầu vào của quá trình chuyển đổi bao gồm nguồn nhân lực, vốn, kỹ thuật, nguyên vật liệu, đất, năng lượng, thông tin. Đầu ra của quá trình chuyển đổi là sản phẩm, dịch vụ, tiền lương, những ảnh hưởng đối với môi trường”, như vậy tiền lương là một trong những đầu ra của quá trình sản xuất trong một doanh nghiệp. PGS,TS Võ Xuân Tiến đã viết trong *Tạp chí khoa học và công nghệ - Đại học Đà Nẵng số 5(40)-2010*: “Con người sống và làm việc có những nhu cầu khác nhau. Đó là nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần, nhu cầu xã hội và cũng có thể là nhu cầu hoạt động, làm việc. Đây là đòi hỏi khách quan của mọi con người để đảm bảo sự

tồn tại và phát triển của họ trong những điều kiện nhất định. Động cơ là cái có tác dụng chi phối, thúc đẩy người ta suy nghĩ và hành động...” Trong giáo trình *Phân tích hiệu quả hoạt động kinh doanh II- NXB Giáo dục, Năm 2001* của GS.TS. Trương Bá Thanh cũng đã đề cập đến việc đánh giá hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, chỉ tiêu lợi nhuận thu được, chỉ tiêu chi phí tiền lương của doanh nghiệp...

Với chủ đề về hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động cũng có nhiều đề tài nghiên cứu như: *Hoàn thiện công tác trả công lao động ở các công ty điện chiếu sáng của tác giả Võ Văn Đào (Luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh - Đại học kinh tế Đà Nẵng năm 2001); ...* Các công trình này đã đề cập đến những vấn đề cơ bản của công tác trả lương, phương pháp nghiên cứu cụ thể và những giải pháp dựa trên nhưng lý luận tương đối logic.

Tạp chí Hội Điện lực với bài viết *Nghiên cứu lộ trình hình thành và phát triển thị trường điện lực Việt Nam, 2004* đã đề cập đến sự thay đổi cơ cấu ngành điện và xu hướng phát triển của ngành.

## **CHƯƠNG 1**

### **NHỮNG LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

#### **1.1. TỔNG QUAN VỀ TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

##### **1.1.1. Một số khái niệm**

*a. Nhân lực và nguồn nhân lực*

*b. Tiền lương*

##### **1.1.2. Nguyên tắc trả lương cho người lao động**

- Trả lương ngang bằng nhau cho những lao động như nhau.
- Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương
- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa người lao động làm các nghề khác nhau.

### **1.1.3. Ý nghĩa của công tác trả lương**

Tiền lương có ý nghĩa khác nhau đối với góc độ của xã hội, của doanh nghiệp và người lao động.

*a. Đối với xã hội*

*b. Đối với doanh nghiệp*

*c. Đối với người lao động*

## **1.2. QUI TRÌNH XÂY DỰNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG**

Xây dựng công tác trả lương thông thường trải qua năm bước căn bản: Phân tích, định giá công việc; Xây dựng hệ thống thang bảng lương; Lựa chọn phương pháp trả lương; Duy trì và quản trị hệ thống lương; Nghiên cứu, điều chỉnh chính sách trả lương.

### **1.2.1. Phân tích, định giá công việc**

Bốn phương pháp định giá công việc thường được phổ biến hiện nay:

- Phương pháp xếp hạng công việc
- Phương pháp phân loại công việc
- Phương pháp tính điểm
- Phương pháp so sánh nhân tố

### **1.2.2. Xây dựng hệ thống thang bậc lương**

Khi hoàn tất việc định giá công việc nội bộ và thu thập thông tin khảo sát lương, cần chuyển dịch thông tin này sang tỉ lệ lương cho từng công việc.

### **1.2.3. Lựa chọn phương pháp trả lương**

Nhà quản trị cần chọn phương pháp trả lương nào để kích thích lao động và kích thích đến mức nào.

Cần xác định quỹ tiền lương, cơ cấu tiền lương và hình thức trả lương trong doanh nghiệp.

#### **a. Quỹ tiền lương**

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

Có thể phân loại quỹ tiền lương bằng nhiều tiêu thức khác nhau, có thể phân loại quỹ tiền lương theo hai tiêu thức chủ yếu sau:

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

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

Có nhiều phương pháp xác định quỹ tiền lương, trong khuôn khổ Luận văn này chỉ trình bày hai phương pháp sau:

- Phương pháp xác định quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương và số lượng sản phẩm, sản xuất trong năm.

- Phương pháp xác định quỹ lương dựa vào đơn giá sản phẩm

### ***b. Cơ cấu tiền lương***

Cơ cấu tiền lương thể hiện quan điểm trả lương của doanh nghiệp thông qua việc xác định các bộ phận cấu thành và tỷ trọng của từng bộ phận so với tổng số tiền lương. Cơ cấu tiền lương hợp lý, thỏa đáng giúp doanh nghiệp có thể hoạch định các hình thức trả lương một cách thuận lợi, đảm bảo tính công bằng.

Các bộ phận của cơ cấu tiền lương

#### *Tiền lương cơ bản*

Tiền lương cơ bản là tiền lương được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu cơ bản về sinh học, xã hội học, về trình độ phức tạp và mức độ tiêu hao lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc.

#### *Phụ cấp*

Phụ cấp là phần tiền lương trả thêm cho người lao động ngoài tiền lương cơ bản, nó bù đắp thêm một phần cho người lao động khi phải làm việc trong một môi trường không thuận lợi, không ổn định, môi trường nguy hiểm độc hại.



### *Tiền thưởng*

Tiền thưởng là tổng số tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động ngoài tiền lương, phụ cấp, nhằm mục đích nâng cao năng suất lao động. Tiền thưởng có ý nghĩa rất quan trọng trong cơ cấu tiền lương.

#### *Phúc lợi*

Có thể hiểu phúc lợi là các khoản tiền mà người lao động nhận được ngoài tiền lương cơ bản, phụ cấp lương và tiền thưởng được thể hiện dưới dạng như là bảo hiểm y tế...

### ***c. Các hình thức trả lương***

Các hình thức cơ bản về tiền lương mà người sử dụng lao động có thể lựa chọn để trả lương cho người lao động: lương thời gian và lương sản phẩm với nhiều hình thức cụ thể. Trong phạm vi luận văn chỉ trình bày một số hình thức cụ thể sau:

#### *Lương thời gian giản đơn*

Hình thức tiền lương này phụ thuộc lương cấp bậc và thời gian làm việc thực tế của nhân viên. Tiền lương thời gian giản đơn có thể tính theo lương giờ, lương ngày hoặc lương tháng.

#### *Lương thời gian có thưởng*

Thực chất đây là hình thức tiền lương giản đơn và cộng thêm tiền thưởng khi nhân viên đạt được số lượng và chất lượng công việc đã quy định.

#### *Lương sản phẩm cá nhân trực tiếp*

Tiền lương được trả trực tiếp cho từng người lao động căn cứ vào đơn giá tiền lương sản phẩm tính cho từng loại dao động và số lượng sản phẩm mà họ đã làm ra đúng quy định.

#### *Lương sản phẩm theo nhóm*

Hình thức tiền lương này thường được áp dụng cho những công việc mà kết quả có thể đo lường cụ thể và chính xác được, nhưng để hoàn thành công việc đó cần phải có nhiều người cùng hợp tác.

#### *Trả lương khoán*

Áp dụng trong trường hợp :

- Công việc đòi hỏi phải làm theo nhóm mới mang lại kết quả tốt và hoàn thành được đúng tiến độ.

- Các doanh nghiệp mà quy trình sản xuất trải qua nhiều giai đoạn công nghệ nhằm khuyến khích người lao động quan tâm đến sản phẩm cuối cùng.

- Trong xây dựng cơ bản, sửa chữa cơ khí và trong nông nghiệp.

#### **1.2.4. Duy trì và quản trị hệ thống lương**

Khi đã thiết lập được hệ thống tiền lương, nó phải được văn phòng quản trị tiền lương duy trì. Mặc dù cơ cấu tiền lương có thể thay đổi và điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện mới, nhưng hệ thống tiền lương không được thay đổi.

#### **1.2.5. Nghiên cứu, điều chỉnh chính sách trả lương**

Khi công ty đã ấn định mức thang bảng lương, xác định mức phụ cấp và đối chiếu với mức lương đang thịnh hành cơ cấu lương không thể giữ ở mức độ đứng yên được. Cơ cấu lương cần phải điều chỉnh theo mức độ kinh doanh, mức tăng trầm và xu hướng kinh tế, và nhất là khi các sự thay đổi, biến chuyển này mạnh và đột ngột.

### **1.3. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG**

#### **1.3.1. Những nhân tố thuộc môi trường bên ngoài**

- Thị trường lao động
- Theo vùng địa lý, văn hóa, phong tục, tập quán.
- Theo luật pháp và các qui định của Nhà nước
- Tình trạng của nền kinh tế

#### **1.3.2. Những nhân tố thuộc môi trường Công ty**

- Ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh, kỹ thuật công nghệ và trình độ tổ chức.

- Qui mô, hiệu quả kinh doanh và trình độ tổ chức quản trị.

### **1.3.3. Những nhân tố thuộc về công việc**

Công ty cần xem xét đặc trưng, nội dung của công việc để đánh giá đúng nhất công việc theo: kỹ năng, trách nhiệm, sự cố gắng và điều kiện làm việc.

- Kỹ năng bao gồm
- Trách nhiệm bao quát các phạm vi như vật tư, tiền bạc, hồ sơ...
- Sự cố gắng bao gồm
- Điều kiện làm việc phản ánh môi trường làm việc như ảnh hưởng của tiếng ồn, ánh sáng, nồng độ bụi, ... đến sức khỏe người lao động.

### **1.3.4. Những nhân tố thuộc cá nhân người lao động**

Bản thân người lao động là nhân tố tác động lớn đến việc trả lương và mức tiền lương như thế nào tùy thuộc vào:

- Mức độ hoàn thành công việc của người lao động;
- Kinh nghiệm của người lao động;
- Sự trung thành của người lao động;
- Tiềm năng của người lao động.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH ĐỊNH**

#### **2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH ĐỊNH**

##### **2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển**

Công ty Điện lực Bình Định có trụ sở giao dịch tại 506 Trần Hưng Đạo, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định. Cơ quan cấp trên trực tiếp là Tổng Công ty Điện lực Miền Trung.

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Bình Định có 10 trạm biến áp 110kV - nhiều nhất trong các tỉnh Miền Trung và Tây nguyên – tạo sự thuận lợi và linh hoạt trong việc tiếp nhận nguồn điện quốc gia. Có 2.241 trạm

biến áp phân phối với tổng dung lượng trên 450.000kVA. Chiều dài đường dây 35kV là 208 km; đường dây 22kV là 1.628,7 km; lưới điện 0,4 kV dài 667 km đưa điện về đến 154/155 xã. Xã đảo Nhơn Châu thuộc thành phố Quy Nhơn đang được cấp điện bằng diesel tại chỗ, 3 xã vùng sâu thuộc huyện Vân Canh và An Lão thực hiện dự án REII đã đưa điện quốc gia về cuối năm 2010.

Chức năng nhiệm vụ của Công ty Điện lực Bình Định là sản xuất và kinh doanh điện năng; Quản lý vận hành lưới điện phân phối; Tư vấn lập dự án đầu tư, khảo sát, thiết kế đường dây và trạm biến áp; Xây dựng và cải tạo lưới điện; Sửa chữa, thí nghiệm các thiết bị điện; Đại lý dịch vụ viễn thông công cộng; Mua bán các thiết bị viễn thông; Xây lắp các công trình viễn thông.

Đảm bảo cung cấp điện an toàn, ổn định và liên tục cho các hoạt động kinh tế xã hội, an ninh quốc phòng của tỉnh Bình Định.

### **2.1.2. Tổ chức quản lý**

Có 20 đơn vị trực thuộc, trong đó có 8 Điện lực khu vực gồm: Điện lực Quy Nhơn, Điện lực Phú Tài, Điện lực An Nhơn, Điện lực Tuy Phước, Điện lực Phù Cát, Điện lực Phù Mỹ, Điện lực Phú Phong và Điện lực Bồng Sơn; Xí nghiệp Cơ điện, Trung tâm Viễn thông - Công nghệ thông tin cùng 10 phòng ban nghiệp vụ.

Giám đốc Công ty Điện lực Bình Định là có quyền điều hành cao nhất trong Công ty, sau đó là các Phó Giám đốc Công ty. Các Điện lực trực thuộc có Giám đốc Điện lực, Phó Giám đốc Điện lực. Các Phòng ban Công ty có Trưởng phòng Công ty và các Phó phòng Công ty.

### **2.1.3. Các nguồn lực cơ bản**

#### **a. Nguồn nhân lực**

Công ty Điện lực Bình Định hiện có 872 lao động, trong đó lao động trong biên chế được duyệt là 765 lao động và lao động tự tuyển là 107 lao động. Lao động trong biên chế được duyệt của Tổng Công ty Điện lực Miền Trung - cơ quan cấp trên trực tiếp của Công ty Điện lực Bình

Định, được thực hiện theo qui định chung trong Tổng Công ty. Lao động tự tuyển được thực hiện khi có nhu cầu cho các công việc thời vụ dưới 2 tháng. Số lao động nữ là 126 lao động chiếm tỷ lệ 14,4%. Tỷ lệ này là khá thấp so với lao động là nam và chủ yếu làm ở bộ phận kinh doanh điện năng và thu ngân.

### ***b. Cơ sở vật chất***

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Bình Định có 11 trạm biến áp 110kV - nhiều nhất trong các tỉnh Miền Trung và Tây nguyên – tạo sự thuận lợi và linh hoạt trong việc tiếp nhận nguồn điện quốc gia. Có 2.241 trạm biến áp phân phối với tổng dung lượng trên 450.000kVA. Chiều dài đường dây 35kV là 208 km; đường dây 22kV là 1.628,7 km; lưới điện 0,4 kV dài 667 km đưa điện về đến 155/155 xã.

### ***c. Nguồn vốn***

Công ty Điện lực Bình Định là đơn vị trực thuộc Tổng Công ty là đơn vị hạch toán phụ thuộc Tổng Công ty Điện lực Miền Trung do Tổng Công ty Điện lực Miền Trung thành lập theo sự chấp thuận của Tập đoàn Điện lực Việt Nam. Nguồn vốn sử dụng được Tổng Công ty Điện lực Miền Trung cấp theo quy định do Tổng Công ty Điện lực Miền Trung ban hành.

Quan hệ cấp vốn giữa Tổng Công ty Điện lực Miền Trung và Công ty Điện lực Bình Định là quan hệ vãng lai nội bộ. Công ty Điện lực Bình Định nhận vốn được cấp có trách nhiệm quản lý sử dụng theo đúng chế độ quy định hiện hành.

#### **2.1.4. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh**

Thực hiện các chỉ tiêu năm 2011 về thương phẩm đạt 1084,96 triệu kWh tăng so kế hoạch 0,18% và so cùng kỳ tăng 10,5%, về tỉ lệ thu tiền điện là 99,49% so với KH tăng +1,49% và so cùng kỳ tăng 0,16%, giá bán điện bình quân đạt được 1180,94đ/kWh tăng 24,94đ/kWh so KH nhờ tăng cường công tác tiếp nhận lưới điện hạ áp nông thôn và công

tác áp giá đúng đối tượng tiếp tục phát huy hiệu quả. Thực hiện thay thế, kiểm định định kỳ với khối lượng 24.555 công tơ 1 pha đạt 109,95% so với kế hoạch; 2.335 3 pha đạt 111,62% so kế hoạch, công tơ 3 pha 3 giá 657 công tơ đạt 109,14% so kế hoạch và 580 bộ TI, TU đạt 109,2% kế hoạch. Số lượng phát triển khách hàng đạt 42.843 khách hàng, nâng tổng số đang quản lý là 251.226 khách hàng.

Trong năm 2011, Công ty Điện lực Bình Định thực hiện nghiêm túc việc tiếp nhận lưới điện nông thôn do Tổng Công ty Điện lực Miền Trung giao, đồng thời thực hiện điều chỉnh giá điện hai đợt, đợt 1 từ 1/3/2011 và đợt 2 ngày 20/12/2011 nên khối lượng công việc tương đối nhiều nhưng Công ty đã cố gắng tập trung mọi nguồn lực để hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao và góp phần ổn định tình hình kinh tế xã hội.

Công tác chăm sóc khách hàng ngày càng tốt hơn, đồng thời việc thực hiện chế độ chính sách đối với người lao động được thực hiện kịp thời và đầy đủ nên đã tạo được niềm tin với khách hàng cũng như người lao động trong Công ty.

## **2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH ĐỊNH**

### **2.2.1. Tình hình trả lương lao động tại Công ty**

Công ty trả lương cho người lao động theo phân cấp quản lý quỹ tiền lương và chi trả tiền lương: Quản lý quỹ tiền lương và trực tiếp tính toán chi trả cho người lao động tập trung tại trụ sở chính Công ty. Các đơn vị có nhiệm vụ phát lương và gửi bảng ký nhận lương về lại Công ty.

- Tính toán ra bảng lương (Phòng Tổ chức & Nhân sự) → Chuyển cho các đơn vị (Phòng Tổ chức & Nhân sự) → Chuyển tiền cho các Điện lực qua ngân hàng (Phòng tài chính kế toán) → Các đơn vị nhận tiền (Tại Ngân hàng hoặc tại Phòng Tài chính kế toán) → Chi cho người lao động (Đơn vị)

Chuyển các bảng ký nhận của người lao động về Phòng tài chính kế toán (Các đơn vị).

- Riêng tiền lương chi trả đợt 1 hàng tháng (lương cơ bản hàng tháng) của các Điện lực do các Điện lực tính toán, gửi bảng tính về Phòng Tổ chức & Nhân sự, được Lãnh đạo xét duyệt, ứng chi lương và quyết toán vào tuần đầu của tháng sau tại Phòng tài chính kế toán.

Hàng tháng các đơn vị chấm công và gửi Bảng chấm công có chữ ký của Đơn vị trưởng về Phòng Tổ chức và Nhân sự để tính lương.

Lương thời gian được Công ty trả bằng tiền mặt, chia làm hai kỳ: kỳ 1 gọi là lương ứng chi trả vào ngày 15 hàng tháng; kỳ 2 gọi là lương cuối kỳ chi trả vào ngày 30 hoặc 31 hàng tháng.

Lương bổ sung do Tổng Công ty cấp thường được tính chi trả ngay khi có nguồn về.

Tiền lương khoán sản phẩm cho một số đơn vị: Thi công xây lắp, Mặc dây đặt đèn, Gia công cơ khí... thanh toán theo tháng hoặc khi công trình hoàn công.

Công ty trả lương theo cách thức trực tiếp và công khai. Mức lương tương đối đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho người lao động. Năm 2011, mức lương cao nhất đạt 11 triệu đồng/tháng, mức lương thấp nhất đạt 2,5 triệu đồng/tháng.

Tình hình quỹ tiền lương, thu nhập bình quân của Công ty Điện lực Bình Định giai đoạn 2009 – 2011 thể hiện tại Bảng 2.6.

**Bảng 2.6. Tiền lương bình quân của Công ty giai đoạn 2009-2011**

Chỉ tiêu	ĐVT	2009	2010	2011
Quỹ tiền lương	Tr.đồng	57.024	65.669	80.143
Tổng số lao động	Người	775	822	872
Tiền lương bình quân 1 lao động	Tr.đồng/người	6,13	6,65	7,65

*Nguồn: Báo cáo của Công ty*

## 2.2.2. Phân tích công tác trả lương hiện tại của Công ty

### a. Xác định quỹ tiền lương và thang bậc lương

#### Xác định quỹ lương tại Công ty

Tổng quỹ tiền lương của Công ty bao gồm: Quỹ lương theo đơn giá, Quỹ lương do Tổng Công ty phân bổ, Quỹ lương sản xuất khác.

#### Cơ cấu tiền lương của Công ty

Cơ cấu tiền lương của Công ty Điện lực Bình Định bao gồm:

- Lương đợt 1; Lương bổ sung; Tiền thưởng; Quỹ phúc lợi.

Cơ cấu tiền lương tại Công ty Điện lực Bình Định giai đoạn 2009-2011 được thể hiện tại Bảng 2.8.

**Bảng 2.8. Cơ cấu tiền lương của Công ty giai đoạn 2009-2011**

Chỉ tiêu	Năm 2009 (Tr.đồng)	Tỷ lệ %	Năm 2010 (Tr.đồng)	Tỷ lệ %	Năm 2011 (Tr.đồng)	Tỷ lệ %
<b>1. Lương đợt 1</b>	<b>20.349</b>	<b>33,2</b>	<b>27.623</b>	<b>39,5</b>	<b>30.348</b>	<b>35,8</b>
- Lương cơ bản	19.740	32,2	26.959	38,5	29.707	35,0
- Phụ cấp	609	1,0	664	1,0	641	0,8
<b>2. Lương bổ sung</b>	<b>32.258</b>	<b>52,6</b>	<b>32.484</b>	<b>46,3</b>	<b>44.049</b>	<b>51,9</b>
- Lương đợt 2 hàng tháng	6.580	10,7	6.740	9,6	6.934	8,2
- Lương Tổng Công ty phân bổ	18.144	29,6	15.861	22,6	16.916	19,9
- Tiền lương khác	7.534	12,3	9.880	14,1	20.199	23,8
+ Lương sản xuất phụ	9.412		7.145		18.365	
+ Lương bổ sung chung	468		389		1.834	
<b>3. Tiền thưởng</b>	<b>4.417</b>	<b>7,2</b>	<b>5.565</b>	<b>7,9</b>	<b>5.746</b>	<b>6,7</b>
<b>4. Phúc lợi</b>	<b>4.280</b>	<b>7,0</b>	<b>4.443</b>	<b>6,3</b>	<b>4.784</b>	<b>5,6</b>
<b>Tổng cộng</b>	<b>61.304</b>	<b>100</b>	<b>70.112</b>	<b>100</b>	<b>84.927</b>	<b>100</b>

Nguồn: Báo cáo của Công ty



Qua bảng trên ta thấy:

Tiền lương đợt 1 và tiền lương bổ sung chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong tổng quỹ tiền lương. Tiền lương bổ sung chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng quỹ tiền lương, như vậy hình thức chi trả lương từ nguồn lương này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tổng tiền lương riêng từng người lao động.

Tổng quỹ lương qua các năm tăng đáng kể, năm 2010 tăng 14,3% so với năm 2009, năm 2011 tăng 21,1% so với năm 2010. Tuy nhiên các mức tăng của tổng quỹ lương từ năm 2009 đến năm 2011 là do mức tăng của lương đợt 1 (năm 2010), lương bổ sung (năm 2011), tiền lương khác (năm 2010, năm 2011), còn tiền thưởng và phúc lợi lại giảm dần từ năm 2009 đến năm 2011.

### ***Thang bậc lương***

Thực hiện theo chỉ đạo của Tổng Công ty Điện lực Miền Trung, Công ty áp dụng thang bảng lương theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về việc quy định hệ thống thang, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty Nhà nước.

Áp dụng mức lương tối thiểu theo quy định hàng năm của Nhà nước về mức lương tối thiểu vùng cho người lao động tại doanh nghiệp.

### ***b. Phương pháp trả lương tại Công ty***

**Phương pháp trả lương theo thời gian cho người lao động thuộc khối sản xuất điện:**

Trả lương cho người lao động thuộc khối này được chia làm hai phần: Phần 1: Lương cơ bản và Phần 2: Lương theo mức độ hoàn thành công việc.

Nguồn quỹ tiền lương: Nguồn quỹ lương để chi trả được lấy từ nguồn quỹ lương theo đơn giá.

Cách tính tiền lương cơ bản theo thời gian:

$$L_i = \left( t \times h_i \times \frac{n_i}{N} \right)$$

*Trong đó:*

- $L_i$  : Lương cơ bản chi trả cho người lao động thứ  $i$
- $t$  : Mức lương tối thiểu theo qui định của Nhà nước
- $h_i$  : Hệ số lương cơ bản của người lao động thứ  $i$
- $n_i$  : Ngày công lao động thực tế của người lao động thứ  $i$
- $N$  : Ngày công chế độ trong tháng

Ngoài ra, người lao động còn được thanh toán cùng với lương đợt này các khoản phụ cấp căn cứ vào ngày công làm việc thực tế có chế độ hưởng phụ cấp như phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực... , theo qui định hiện hành của Nhà nước.

Phần 2: Lương theo mức độ hoàn thành công việc:

Tiền lương này Tổng Công ty cho phép Công ty lựa chọn và quyết định phương pháp tính lương cho người lao động cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh tại Công ty. Hiện tại, Công ty căn cứ vào hệ số lương cơ bản của người lao động và hệ số thành tích cá nhân để tính lương cho người lao động.

Cách tính tiền lương:

$$L_i = t \times h_i \times \frac{n_i}{N} \times h_{cni} \times H_{đvj}$$

*Trong đó:*

- $L_i$ : Lương thời gian theo mức độ hoàn thành công việc
- $t, n_i, N$ : Theo giải thích ở công thức trên
- $h_i$ : Hệ số lương cơ bản kể cả phụ cấp của người lao động thứ  $i$ .
- $h_{cni}$ : Hệ số thành tích cá nhân người lao động  $i$  do đơn vị  $j$  bình xét.
- $H_{đvj}$ : Hệ số phân bổ riêng của đơn vị  $j$  tính toán tại Phụ lục 2.1

\* Hệ số thành tích cá nhân của người lao động  $i$  do đơn vị  $j$  bình xét theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong tháng, trong quý, hoặc 6 tháng, 7 tháng, ..., 12 tháng và được qui định theo các mức sau đây:

- + Mức 1: Hoàn thành tốt nhiệm vụ  $h_{cni} = 1,1$
- + Mức 2: Hoàn thành nhiệm vụ  $h_{cni} = 1,0$
- + Mức 3: Không hoàn thành nhiệm vụ  $h_{cni} = 0,9$

Để bình xét hệ số thành tích cá nhân, các đơn vị dựa vào các tiêu chuẩn chính về chuyên môn, về việc chấp hành kỷ luật, nội qui lao động, về văn hóa ứng xử trong mối quan hệ làm việc trong cơ quan với khách hàng bên ngoài.

Như vậy, mức lương người lao động nhận được trong tháng sẽ là: Tổng mức tiền lương cơ bản (phần 1) và tiền lương theo mức độ hoàn thành công việc (phần 2).

### **Trả lương khoán sản phẩm cho Bộ phận Xây lắp, Bộ phận Lắp đặt điện:**

- Các bộ phận này được trả lương khi hoàn tất hồ sơ quyết toán công trình hoặc sản phẩm hoàn thành đưa vào sử dụng, vì vậy thời gian trả lương phụ thuộc vào thời gian hoàn thành sản phẩm.

- Mức lương của từng người lao động thuộc các bộ phận này do bộ phận tự quyết định và chi trả.

- Nếu bộ phận này trong năm không có đơn đặt hàng hoặc quá ít đơn đặt hàng, không đảm bảo tiền lương cho người lao động thì Công ty sẽ cân đối hỗ trợ từ quỹ lương sản xuất kinh doanh điện năng với mức hỗ trợ 100% mức tiền lương bình quân 3 tháng gần nhất của người lao động tại bộ phận này.

Tiền lương khoán của các bộ phận này được tính thành 02 phần:

- Phần 1: Chi phí nhân công khảo sát thiết kế và lập dự toán các công trình được tính như sau:

$$\text{Chi phí nhân công} = T_{cp} \times \text{ĐG}_{tk} \times 0,910$$

*Trong đó:* -  $T_{cp}$ : Tổng giá trị chi phí thiết kế

- ĐG<sub>tk</sub>: Đơn giá khảo sát thiết kế do Tổng Công ty giao

- Phần 2: Chi phí nhân công thi công công trình được tính như sau:

$$\text{Chi phí nhân công} = B \times 0,910$$

*Trong đó:*

- B: Chi phí nhân công theo quyết định hiện hành của Bộ Công nghiệp

- Kết cấu hệ số 0,910 được tính dựa vào lương cơ bản, chi phí khoán trực tiếp, phụ cấp không ổn định và các ngày nghỉ chế độ.

- Phần chi phí nhân công còn lại =  $B \times (1 - 0,910)$  được đưa vào quỹ lương sản xuất khác để phân bổ chung cho người lao động toàn Công ty.

**Trả lương khoán sản phẩm cho bộ phận bộ phận Gia công cơ khí thuộc khối ngoài sản xuất kinh doanh điện năng:**

- Bộ phận này được trả lương khoán sản phẩm hàng tháng dựa trên số thành phẩm hoàn thành trong tháng.

- Mức lương của từng người lao động thuộc bộ phận này do bộ phận tự quyết định và chi trả.

- Nếu bộ phận này trong năm không có đơn đặt hàng hoặc quá ít đơn đặt hàng, không đảm bảo tiền lương cho người lao động thì Công ty sẽ cân đối hỗ trợ từ quỹ lương sản xuất kinh doanh điện năng với mức hỗ trợ 100% mức tiền lương bình quân 3 tháng gần nhất của người lao động tại bộ phận này.

Hàng năm Tổng Công ty giao đơn giá tiền lương riêng cho bộ phận gia công cơ khí với mức đồng/1000đồng chi phí.

Hiện tại Công ty Điện lực Bình Định tính toán chi phí nhân công riêng cho từng khoản mục.

- Cách tính chi phí nhân công:

$$\text{Chi phí nhân công} = \text{ĐG}_{\text{tlsp}} \times Q_{\text{tt}}$$

*Trong đó:* -  $\text{ĐG}_{\text{tlsp}}$ : Đơn giá tiền lương sản phẩm

-  $Q_{\text{tt}}$ : Khối lượng sản phẩm thực tế hoàn thành

### ***Tiền thưởng***

Tiền thưởng phân bổ cho người lao động:

**Tiền thưởng = Hệ số lương x Lương tối thiểu x Hệ số thành tích cá nhân**

*Trong đó:*

Hệ số lương theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP

Lương tối thiểu do Nhà nước qui định

Hệ số thành tích của người lao động như sau :

+ Mức 1: Hoàn thành tốt nhiệm vụ  $h_{\text{cni}} = 1,1$

+ Mức 2: Hoàn thành nhiệm vụ  $h_{\text{cni}} = 1,0$

+ Mức 3: Không hoàn thành nhiệm vụ  $h_{\text{cni}} = 0,9$

### ***c. Duy trì và quản trị chính sách trả lương***

- Quản lý và duy trì hoạt động trả lương được lãnh đạo giao cho Phòng Tổ chức Nhân sự chủ trì phối hợp với các đơn vị.

- Sự phối hợp giữa chính quyền và công đoàn trong Công ty.

### ***d. Nghiên cứu, điều chỉnh chính sách trả lương***

- Điều chỉnh chính sách tiền lương cho phù hợp với tình hình tại từng thời điểm.

- Điều chỉnh đơn giá gia công cơ khí và hệ số trong trả lương theo khoán sản phẩm cho phù hợp với từng năm.

## **2.3. NHỮNG HẠN CHẾ TRONG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY**

- Hạn chế về việc trả lương tập trung.

- Hạn chế về hình thức chi trả tiền lương.

### CHƯƠNG 3

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH ĐỊNH

### 3.1. CÁC CƠ SỞ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

#### 3.1.1. Sự thay đổi của các yếu tố môi trường

#### 3.1.2. Sự thay đổi cơ cấu ngành điện và xu hướng phát triển của ngành

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

- Thực hiện việc chi trả tiền lương phải đúng qui định của pháp luật về mức lương tối thiểu, các qui định về lao động và tiền lương qui định trong Bộ luật lao động và quy định của cơ quan quản lý cấp trên là Tổng Công ty Điện lực miền Trung.

- Thực hiện việc chi trả lương phải gắn với việc bố trí lao động hợp lý, đáp ứng được đòi hỏi của công việc về mặt thời gian, tiến độ và tránh những chi phí không cần thiết.

- Thực hiện việc chi trả tiền lương phải hợp lý gắn liền với hiệu quả công việc.

- Thực hiện việc chi trả tiền lương phải theo hướng kích thích người lao động làm việc, tránh tình trạng cầu an trong công việc.

- Thực hiện việc chi trả tiền lương phải gắn với thu hút, phát triển nhân tài và lao động làm việc trình độ cao, khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với Công ty.

- Thực hiện việc chi trả tiền lương phải gắn với trách nhiệm, sự năng động, sáng tạo trong việc tìm kiếm cơ hội trong công việc, để đạt được công suất và hiệu quả cao nhất.

### 3.2. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH ĐỊNH

#### 3.2.1. Hoàn thiện chính sách trả lương

##### *a. Cơ sở hoàn thiện chính sách trả lương*

- Xác định mức lương cần trả cho người lao động tùy thuộc vào công việc, năng suất lao động, tính phù hợp để đạt được hiệu quả trong công việc.

- Công ty cần xác định quỹ tiền lương cụ thể cho từng đơn vị và giao cho các đơn vị quản lý.

***b. Phương pháp hoàn thiện chính sách trả lương***

- Phương pháp xác định quỹ tiền lương giao cho các đơn vị trực thuộc Quỹ lương được xác định dựa trên hệ số lương cơ bản và năng suất lao động bình quân của đơn vị.

Đơn giá tính cho các đơn vị căn cứ vào quỹ lương đơn giá và sản lượng điện thương phẩm:

**$D_{gt} = \text{Quỹ lương đơn giá/Sản lượng điện thương phẩm (1.000 kWh)}$**

**3.2.2. Hoàn thiện cơ cấu tiền lương**

***a. Cơ sở hoàn thiện cơ cấu tiền lương***

Công tác xác định cơ cấu tiền lương chưa được Công ty thực sự chú trọng, một phần do Công ty là đơn vị trực thuộc Tổng Công ty Điện lực Miền Trung, hạch toán phụ thuộc, các nguồn quỹ tiền lương Tổng Công ty phân bổ có biến động lớn.

***b. Phương pháp hoàn thiện cơ cấu tiền lương***

Triển khai phương án xác định cơ cấu tiền lương một cách cụ thể ngay từ đầu năm, dự kiến thực hiện như Bảng 3.4

**Bảng 3.4. Xác định cơ cấu tiền lương của Công ty thời gian sắp đến**

Chỉ tiêu	Tỷ trọng
Tiền lương cơ bản	65 %
Phụ cấp	12 %
Tiền thưởng	15 %
Phúc lợi	8 %

**3.2.3. Hoàn thiện hình thức trả lương**

***a. Hoàn thiện hình thức trả lương theo mức độ hoàn thành công việc cho cán bộ công nhân viên khối sản xuất điện năng***

- Xây dựng hệ số lương riêng cho mỗi người lao động theo chức danh công việc, đồng thời dựa vào thành tích cá nhân mà người lao động đã hoàn thành công việc.

- Áp dụng công văn 4320/LĐT BXH-TL ngày 29/12/1998 của Bộ lao động Thương binh và Xã hội về việc Hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp Nhà nước để xây dựng hệ số chức danh riêng cho từng người lao động.

***b. Hoàn thiện hình thức trả lương cho các bộ phận Thi công xây lắp, bộ phận Mắc dây đặt điện và Gia công cơ khí***

- Căn đối trích từ quỹ lương sản xuất kinh doanh điện năng để trả lương cho người lao động thuộc bộ phận này bằng 80% mức tiền lương bình quân 3 tháng gần nhất của người lao động tại bộ phận này.

- Đồng thời áp dụng hình thức thưởng khi ký kết được hợp đồng thi công công trình, gia công cơ khí ...bằng 10% giá trị hợp đồng.

***c. Áp dụng hình thức tiền thưởng theo mức độ hoàn thành công việc và chức danh công việc***

Tiền thưởng phân bổ cho người lao động trên hệ số lương cơ bản, hệ số thành tích cá nhân được với mức 1,1; mức 1,0 và mức 0,9 ảnh hưởng không nhiều đến tiền lương vì vậy giải pháp đề ra trong thời gian tới là:

**Tiền thưởng = Hệ số lương theo chức danh x Lương tối thiểu x Hệ số thành tích cá nhân.**

Hệ số thành tích của người lao động để xét thưởng được bổ sung và hiệu chỉnh cho phù hợp với mức từ 1,0 đến 2,0 và không được thưởng nếu không hoàn thành nhiệm vụ.

**3.2.4. Duy trì và quản trị hệ thống lương**

- Cần xác định quỹ tiền lương từ đầu năm, Công ty đề nghị Tổng Công ty phân bổ tỷ lệ phần trăm của quỹ lương năm tới cho Công ty.

- Khi Công ty điều chuyển người lao động Công ty cần sắp xếp lại mức lương và hệ số chức danh công việc cho người lao động.

- Công ty cần có các bước kiểm tra việc thực hiện chi trả tiền lương tại các đơn vị.



### **3.2.5. Nghiên cứu, điều chỉnh chính sách lương**

Công ty cần tiến hành đánh giá tình hình thực hiện việc chi trả tiền lương. Việc điều chỉnh cần xét đến các yếu tố:

- Kết quả đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động.
- Tình hình kinh doanh chung của Công ty trong thời gian thực hiện chính sách mới.
- Quy định của Chính phủ về mức lương tối thiểu chung.
- Sự thay đổi cơ cấu ngành điện và xu hướng phát triển của ngành

### **3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

- Kiến nghị về công tác tổ chức.
- Kiến nghị công tác định mức lao động.
- Kiến nghị về các chế độ ưu đãi khác.

## **KẾT LUẬN**

Tiền lương là một vấn đề rất được sự quan tâm của xã hội, bởi tiền lương chính là nguồn thu nhập chính của người lao động. Mục đích chủ yếu của lao động chính là tiền lương, tiền lương cao sẽ giúp cho cuộc sống của họ và gia đình sung túc và đầy đủ hơn. Đứng trên giác độ của mỗi người khác nhau thì tiền lương lại có vai trò khác nhau. Nếu như đối với người lao động thì tiền lương là lợi ích của họ thì đối với người sử dụng lao động tiền lương lại là chi phí. Cần phải lựa chọn công tác tiền lương phù hợp với từng đối tượng lao động, không những trả đúng trả đủ mà còn tạo động lực cho người lao động. Do vậy để có một chính sách tiền lương hợp lý, có lợi cho cả người lao động và người sử dụng lao động luôn là vấn đề được quan tâm.

Tiền lương hợp lý sẽ tạo động lực mạnh mẽ, là đòn bẩy giúp người lao động làm việc hăng say, nâng cao năng suất và chất lượng công việc, giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu mong muốn. “Con người sống và làm việc có những nhu cầu khác nhau. Đó là nhu cầu vật

chất, nhu cầu tinh thần, nhu cầu xã hội và cũng có thể là nhu cầu hoạt động, làm việc. Đây là đòi hỏi khách quan của mọi con người để đảm bảo sự tồn tại và phát triển của họ trong những điều kiện nhất định. Động cơ là cái có tác dụng chi phối, thúc đẩy người ta suy nghĩ và hành động. Đó chính là sức mạnh bên trong thúc đẩy con người hoạt động, chỉ đạo hành vi và làm gia tăng lòng quyết tâm bền bỉ giành lấy mục tiêu. Như vậy, động cơ làm việc là sự sẵn sàng dồn tâm trí, sức lực theo đuổi mục tiêu của tổ chức để đáp ứng, thỏa mãn những nhu cầu cá nhân. Những động cơ làm việc cá nhân phục vụ mục tiêu chung, có lợi cho tổ chức, cho xã hội, đem lại những điều tốt đẹp cho mọi người được xem là những động cơ trong sáng, tốt đẹp.”

Luận văn làm rõ một số khái niệm liên quan đến công tác tiền lương, quy trình xây dựng hệ thống trả lương, các nhân tố tác động và các hình thức trả lương cho người lao động.

Luận văn phản ánh và đánh giá công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định dựa trên những số liệu cụ thể tại Công ty, từ đó có thể đưa ra một số giải pháp, kiến nghị để Công ty tham khảo, nghiên cứu trong thời gian tới.

Luận văn với những giải pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty Điện lực Bình Định dựa trên những ý kiến chủ quan của tác giả nên khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định, vì vậy rất mong được sự góp ý từ thầy cô và bạn bè để được hoàn thiện hơn.