

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN ĐÌNH BẢO

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI
CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN
MỘT THÀNH VIÊN CẢNG ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số : 60.34.05

TÓM TẮT
LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2014

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học : **PGS.TS. VÕ XUÂN TIẾN**

Phản biện 1: **PGS.TS Bùi Quang Bình**

Phản biện 2: **TS. Trần Trung Vinh**

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh hợp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 13/01/2014.

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

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp, là một yếu tố vật chất quan trọng trong việc kích thích NLD tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, động viên NLD nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải tiến kỹ thuật, tiết kiệm nguyên vật liệu, gắn trách nhiệm của NLD với công việc... Trong những năm qua, Công ty TNHH MTV Cảng Đà Nẵng đã có sự quan tâm chú trọng đến việc hoàn thiện công tác trả lương, sử dụng tiền lương như là công cụ đòn bẩy nhằm kích thích thái độ làm việc của NLD nhằm nâng cao năng suất lao động, thu hút những người có tài đến với công ty. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn mang tính chủ quan, bao cấp, bình quân chủ nghĩa, chưa đánh giá đúng mức vai trò của tiền lương dẫn đến việc không khai thác hết khả năng làm việc, trí tuệ của NLD, ở một khía cạnh nào đó còn làm giảm động lực làm việc của NLD, kết quả là năng suất lao động còn thấp. Vì vậy, vấn đề về công tác trả lương cho NLD tại Công ty TNHH MTV Cảng Đà Nẵng cần phải được nghiên cứu có hệ thống và toàn diện. Với ý nghĩa đó, tác giả đã chọn đề tài: *"Hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty TNHH MTV Cảng Đà Nẵng"* làm đề tài nghiên cứu cho mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận liên quan đến công tác trả lương cho NLD trong các doanh nghiệp.
- Phân tích thực trạng công tác trả lương tại Cảng Đà Nẵng.
- Đề xuất giải pháp để hoàn thiện hơn nữa công tác trả lương cho NLD.

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 Cảng Đà Nẵng.

b. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Luận văn chỉ nghiên cứu một số vấn đề cơ bản

liên quan đến công tác trả lương cho người lao động.

- *Về không gian*: Luận văn chỉ nghiên cứu nội dung trên tại Cảng Đà Nẵng.

- *Thời gian*: Các giải pháp đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích thực chứng;
- Phương pháp phân tích chuẩn tắc;
- Phương pháp điều tra, khảo sát;
- Phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp, khái quát hóa;
- Các phương pháp khác...

5. Bố cục luận văn : Luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản về công tác trả lương cho NLD trong các doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác trả lương cho người lao động tại Cảng Đà Nẵng.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Cảng Đà Nẵng.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. TIỀN LƯƠNG VÀ Ý NGHĨA CỦA CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG

1.1.1. Một số khái niệm

a. Tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho NLD (*hoặc NLD nhận được từ người sử dụng lao động*) theo một hợp đồng lao động bằng văn bản hay bằng miệng cho một công việc hay 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 và chịu sự tác động của quy luật cung cầu trên thị trường lao động.

b. Công tác trả lương

Công tác trả lương là toàn bộ các hoạt động liên quan đến việc người sử dụng lao động trả lương cho NLD trên cơ sở khả năng chuyên môn, năng lực, thái độ làm việc của họ trong tổ chức.

1.1.2. Ý nghĩa của công tác trả lương cho NLD trong doanh nghiệp

- Giúp thực hiện chủ trương của nhà nước về lao động xã hội.
- Giúp điều chỉnh quan hệ cung cầu sức lao động.
- Giúp doanh nghiệp phát triển sản xuất, giảm chi phí.
- Kích thích người lao động làm việc tốt, cải tiến công cụ, phát huy sáng kiến.

1.2. NỘI DUNG CỦA CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.2.1. Xây dựng chính sách trả lương cho người lao động

- Chính sách trả lương cho NLD là cách thức, biện pháp trả lương của doanh nghiệp đối với NLD nhằm khuyến khích NLD thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

- Phải có chính sách trả lương vì doanh nghiệp luôn có nhu cầu khuyến khích đối với các loại lao động khác nhau, thúc đẩy NLD hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

- Căn cứ để xây dựng chính sách trả lương cho NLD là nhu cầu bức xúc của doanh nghiệp về việc cần phải khuyến khích, động viên loại lao động này hay loại lao động khác trong từng thời gian nhất định.

- Mỗi doanh nghiệp có những mục tiêu khác nhau trong việc xây dựng một chính sách trả lương nhưng nhìn chung các mục tiêu cần phải đạt được bao gồm:

- + Thu hút NLD có trình độ chuyên môn cao.
- + Duy trì được đội ngũ nhân viên giỏi.
- + Kích thích động viên nhân viên nâng cao năng suất lao động.

- + Kiểm soát chi phí.
- + Đáp ứng các yêu cầu luật pháp.
- Khi xây dựng chính sách tiền lương cho NLĐ cần lưu ý những vấn đề sau:

+ *Đối với môi trường bên ngoài:* Có 3 sự lựa chọn cơ bản khi tiến hành trả lương cho NLĐ đó là trả lương tương đương, cao hơn hay thấp hơn mức tiền lương trên thị trường

+ *Đối với môi trường bên trong:* Tùy theo quan điểm về chính sách trả lương mà công ty xác định đối tượng cần được ưu tiên.

1.2.2. Xác định mức lương

- Xác định mức lương là việc doanh nghiệp xác định các mức tiền lương khác nhau để trả cho từng loại đối tượng lao động khác nhau trong doanh nghiệp tùy theo yêu cầu của công việc thực hiện. Để xác định mức lương cần thực hiện các nội dung sau:

a. Phân tích công việc

Phân tích công việc giúp ta thu thập thông tin chính xác về công việc, xác định và rút ra các đặc tính của mỗi công việc đồng thời thấy được toàn bộ các công việc trong tổ chức.

b. Định giá công việc

Định giá công việc là đo lường giá trị và tầm quan trọng của công việc dựa trên nhiều yếu tố. Có các phương pháp định giá công việc như sau:

- Phương pháp xếp hạng công việc.
- Phương pháp phân loại công việc.
- Phương pháp so sánh các yếu tố.
- Phương pháp tính điểm.

c. Tổng hợp điểm

- Là sự đánh giá mà trong đó đơn vị phân tích là các mặt của công việc.

- Người đánh giá không cần phải suy nghĩ toàn bộ công việc khi đánh giá, thay vào đó họ quyết định các yếu tố riêng biệt của từng công việc.

d. Xác định quỹ lương

- Quỹ tiền lương là tổng số tiền mà doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức dùng để trả lương cho NLD trong một thời kỳ nhất định.

- Xác định quỹ lương là xác định tổng số tiền doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức dùng để trả lương cho NLD trong một thời kỳ nhất định.

- Xác định quỹ lương chính xác, hợp lý giúp cho doanh nghiệp chủ động và đảm bảo việc chi trả lương cho NLD một cách hợp lý và thỏa đáng. Thông qua quỹ tiền lương, doanh nghiệp có thể thực hiện được các biện pháp nhằm thúc đẩy nâng cao năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương, góp phần tái sản xuất mở rộng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả kinh doanh cho doanh nghiệp.

e. Xác định mức lương

Sau khi đã tiến hành định giá công việc, tổng hợp điểm và xác định quỹ lương, ta tiến hành xác định mức lương theo công thức:

$$\text{Mức lương} = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Tổng số điểm}}$$

1.2.3. Xác định cơ cấu tiền lương

- Cơ cấu tiền lương là thành phần, tỷ lệ vai trò của từng yếu tố tiền lương trong tổng số.

- Xác định cơ cấu tiền lương là xác định tỷ lệ của từng loại thành tố trong tổng số tiền lương sao cho các bộ phận này phát huy vai trò của nó một cách tốt nhất trong việc nâng cao tính tích cực của NLD.

- Phải xác định cơ cấu tiền lương vì mỗi thành tố của tiền lương có một vai trò nhất định trong việc kích thích động viên NLD hăng hái, tích cực, sáng tạo trong công việc và trung thành với doanh nghiệp, các thành tố của tiền lương bao gồm: tiền lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng và các khoản phúc lợi.

a. Tiền lương cơ bản

Tiền lương cơ bản là một yếu tố cấu thành tiền lương chiếm tỷ

trọng chủ yếu so với các yếu tố khác, thường được trả theo định kỳ dưới dạng tiền lương (*giờ, tuần, tháng hay sản phẩm*) dựa trên cơ sở của từng loại công việc cụ thể, mức độ thực hiện công việc.

b. Phụ cấp: Là tiền lương trả cho NLD ngoài tiền lương cơ bản, bổ sung cho tiền lương cơ bản để bù đắp cho NLD khi phải làm việc trong điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa được tính đến trong tiền lương cơ bản.

c. Tiền thưởng: Tiền thưởng là số tiền mà người sử dụng lao động trả thêm cho NLD khi họ hoàn thành xuất sắc một công việc nào đó do người sử dụng lao động giao cho. Tiền thưởng là một loại kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với NLD trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn.

d. Phúc lợi: Là phần tiền lương đãi ngộ gián tiếp về mặt tài chính, là tất cả các khoản thù lao tài chính mà NLD nhận được ngoài tiền lương cơ bản, phụ cấp và tiền thưởng, được thể hiện dưới dạng các loại bảo hiểm, các chương trình khác liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và các lợi ích khác của NLD.

1.2.4. Các hình thức trả lương

Hình thức trả lương là cách thức trả lương cho NLD dựa vào những căn cứ nhất định và được tính toán một cách cụ thể.

Hình thức trả lương có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả công tác trả lương của doanh nghiệp. Bởi vì, mỗi hình thức trả lương đều dựa trên những yêu cầu và điều kiện áp dụng riêng. Ngoài ra, mỗi hình thức trả lương có một vai trò nhất định và phù hợp với mỗi loại công việc nhất định, có các hình thức trả lương chủ yếu như sau:

a. Hình thức trả lương theo thời gian

Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian làm việc thực tế của NLD. Hình thức trả lương này thường được áp dụng cho các viên chức quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ và các đối tượng khác mà không thể trả lương theo sản phẩm hoặc trả

lượng khoán.

b. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm là hình thức mà tiền lương của NLĐ được căn cứ vào đơn giá tiền lương 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. Hình thức trả lương khoán

Trả lương khoán là hình thức trả lương cho NLĐ theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành. NLĐ được trả lương trực tiếp đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến công tác trả lương cho NLĐ và có thể chia ra làm ba nhóm cơ bản sau:

- Nhóm yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài.
- Nhóm yếu tố thuộc về doanh nghiệp.
- Nhóm yếu tố thuộc về bản thân nhân viên.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CẢNG ĐÀ NẴNG

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CẢNG ĐÀ NẴNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.1.1. Đặc điểm về công tác tổ chức của Cảng Đà Nẵng

a. Lịch sử hình thành và phát triển

b. Chức năng, nhiệm vụ của Cảng Đà Nẵng

* *Chức năng*: Bốc xếp, giao nhận và bảo quản hàng hoá, kinh doanh vận tải, đại lý vận tải hàng hoá và kho bãi cảng, sửa chữa phương tiện thiết bị, cung cấp lương thực, nhiên liệu, nước ngọt cho tàu, dịch vụ hàng hải và dịch vụ khác

* *Nhiệm vụ:* Kinh doanh có lãi, bảo toàn và phát triển vốn chủ sở hữu nhà nước đầu tư tại công ty, hoàn thành các nhiệm vụ do chủ sở hữu nhà nước giao.

c. Cơ cấu bộ máy tổ chức quản lý

2.1.2. Các nguồn lực của Cảng Đà Nẵng ảnh hưởng đến công tác trả lương cho NLĐ

a. Nguồn nhân lực

b. Nguồn lực tài chính

c. Nguồn lực cơ sở vật chất

2.1.3. Tình hình hoạt động kinh doanh của Cảng Đà Nẵng trong những năm gần đây

Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Cảng Đà Nẵng được thể hiện qua bảng 2.1 như sau :

Bảng 2.1: Tình hình hoạt động kinh doanh của Cảng Đà Nẵng từ năm 2010 - 2012

ĐVT: Triệu đồng

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1. Tổng doanh thu	205.337	233.336	299.919
2. Doanh thu thuần	205.036	232.655	298.943
3. Chi phí	39.311	46.842	84.558
4. Lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh	3.968	7.628	12.152
5. Lợi nhuận khác	4.077	1.003	0
6. Tổng lợi nhuận trước thuế	8.046	8.632	8.625
7. Thuế thu nhập doanh nghiệp	1.920	1.830	2.576
8. Tổng lợi nhuận sau thuế	6.125	6.801	8.632

(Nguồn: Số liệu thống kê của Công ty quan các năm)

Qua bảng 2.1 nhận thấy tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Cảng Đà Nẵng qua các năm là rất khả quan: Doanh thu năm 2011 tăng 13,47%, lợi nhuận sau thuế tăng 11,03% so với năm 2010; doanh thu năm 2012 tăng 28,49%, lợi nhuận sau thuế tăng 26,92% so với năm 2011.

Đây thực sự là tín hiệu khả quan đối với hoạt động kinh doanh của công ty trong những năm đến. Với điều kiện thuận lợi nêu trên có thể đảm bảo cho Cảng Đà Nẵng thực hiện tốt công tác trả lương cho NLĐ trong thời gian tới.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CẢNG ĐÀ NẴNG

2.2.1. Thực trạng về chính sách tiền lương tại Cảng Đà Nẵng

- Chính sách trả lương cho NLĐ của Cảng Đà Nẵng trong thời gian qua là khá hợp lý và phù hợp với điều kiện thực tế tại đơn vị, cụ thể Cảng Đà Nẵng xây dựng chính sách trả lương trên cơ sở tính đặc thù của công việc và đơn giản hóa trong công tác quản lý, trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của từng nhóm, Cảng Đà Nẵng phân ra ba nhóm đối tượng lao động để trả lương đó là: Khối quản lý, khối phục vụ và khối trực tiếp.

- Tiến hành nghiên cứu chính sách tiền lương của Cảng Đà Nẵng, tác giả đã thực hiện khảo sát 150 lao động ở cả 3 khối với các vị trí công tác khác nhau về các vấn đề có liên quan, kết quả như sau:

+ *Về chính sách tiền lương đối với NLĐ trong thời gian qua:* Kết quả cho thấy Cảng Đà Nẵng đã thiếu năng động trong việc xây dựng chính sách tiền lương.

+ *Về tính hợp lý của chính sách tiền lương:* Kết quả cho thấy chính sách tiền lương hiện nay là hợp lý, cần tiếp tục được duy trì.

+ *Về tính linh hoạt của chính sách tiền lương:* Kết quả cho thấy chính sách tiền lương hiện nay của Cảng Đà Nẵng là chưa linh hoạt.

+ *Về tính minh bạch rõ ràng của hệ thống tiền lương:* Kết quả cho thấy Cảng Đà Nẵng đã xây dựng được một hệ thống tiền lương rất minh bạch, rõ ràng.

2.2.2. Thực trạng về mức lương tại Cảng Đà Nẵng

a. Phân tích công việc

Cảng Đà Nẵng chưa thực hiện việc phân tích công việc khi tiến hành trả lương cho NLĐ. Cụ thể là bảng mô tả công việc chưa được công

ty xây dựng đối với từng loại công việc khác nhau, trong khi đó bảng tiêu chuẩn công việc mặc dù đã được xây dựng nhưng chỉ mang tính hình thức, chưa được thực hiện một cách triệt để. Đây là một trong những hạn chế trong việc xác định mức lương mà Cảng Đà Nẵng cần phải khắc phục khi tiến hành trả lương cho NLĐ.

b. Định giá công việc

Cảng Đà Nẵng đã có tiến hành việc định giá công việc khi trả lương cho NLĐ. Trên cơ sở định giá công việc đối với từng loại công việc khác nhau công ty đã xây dựng hệ số lương cho mỗi chức danh công việc. Tuy nhiên việc định giá cũng chỉ ở mức độ chung chung, cảm tính, chưa đi sâu vào từng công việc cụ thể ở từng bộ phận khác nhau, chưa bao quát hết các yếu tố cần định giá. Đây là vấn đề mà Cảng Đà Nẵng cần quan tâm hơn nữa để công tác định giá công việc mang tính hiệu quả cao.

c. Xác định quỹ tiền lương

- Việc xác định quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương của Cảng Đà Nẵng nhìn chung là hợp lý. Được xác định theo công thức:

$$\Sigma V_{kh} = [L_{db} \times TL_{mindn} \times K_{dc} \times (H_{cb} + H_{pc})] \times 12 \text{ tháng}$$

Bảng 2.2: Tình hình quỹ tiền lương của Cảng Đà Nẵng qua các năm

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1. Doanh thu thuần	Tr. đồng	205.036	232.655	298.943
2. Quỹ tiền lương	Tr. đồng	67.233	72.641	89.243
3. Tổng số lao động (người)	Người	610	590	514
4. Tiền lương bình quân 1 lao động	Tr. đ/người /năm	110,21	123,12	173,62
5. Năng suất lao động bình quân	Tr. đồng	336,12	394,33	581,60

(Nguồn: Báo cáo của Phòng Tài Chính – Kế Toán)

- Tình hình quỹ tiền lương của Cảng Đà Nẵng trong thời gian qua có sự tăng trưởng cao qua các năm thể hiện ở bảng 2.2. Qua bảng 2.2 cho thấy: năm 2011 tăng 8,04% so với năm 2010, năm 2012 tăng 22,85% so với năm 2011. Tiền lương bình quân trên đầu người năm 2011 tăng 11,71% so với năm 2010, năm 2012 tăng 41,01% so với năm 2011.

d. Tổng hợp điểm

Trong quá trình xác định hệ số lương công việc cho NLĐ, Cảng Đà Nẵng có tiến hành thực hiện việc tổng hợp điểm. Tuy nhiên việc tổng hợp điểm này chưa được thực hiện một cách có căn cứ khoa học, mang nhiều cảm tính, vì vậy công ty cần quan tâm hơn đến vấn đề này.

e. Xác định mức lương

- Việc xây dựng đơn giá tiền lương để trả cho NLĐ được công ty thực hiện khá hợp lý. Tiền lương tối thiểu (TL_{\min}) mà doanh nghiệp áp dụng để xây dựng đơn giá tiền lương có giới hạn dưới là mức tiền lương tối thiểu do nhà nước quy định là 1.050.000 đồng/tháng và giới hạn trên là $TL_{\min dc}$ được tính như sau:

$$TL_{\min dc} = TL_{\min dn} \times (1 + K_{dc})$$

- Việc xây dựng và ban hành bảng hệ số lương công việc theo chức danh được thực hiện tương đối hợp lý, thể hiện được trách nhiệm và tính chất phức tạp của mỗi loại công việc khác nhau.

- Công ty chưa quan tâm nhiều đến việc so sánh mức lương với các DNNN khác trên cùng địa bàn, cùng ngành.

2.2.3. Thực trạng về cơ cấu tiền lương tại Cảng Đà Nẵng

Qua bảng 2.3 cho thấy cơ cấu tiền lương của Cảng Đà Nẵng trong thời gian qua là chưa hợp lý: Tiền lương cơ bản luôn chiếm tỷ lệ khá cao (*trên 70%*) trong khi đó tiền thưởng lại tương đối thấp (*dưới 20%*) và nhất là các khoản phúc lợi thì lại quá thấp (*dưới 2%*)

Bảng 2.3: Tình hình cơ cấu tiền lương Cảng Đà Nẵng qua các năm

Chỉ tiêu	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số tiền (Tr. đồng)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tr. đồng)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tr. đồng)	Tỷ lệ (%)
1. Tiền lương	47.678	70,91	54.065	74,42	65.087	72,93
2. Phụ cấp	6.472	9,63	6.318	8,70	5.843	6,55
3. Tiền thưởng	12.532	18,64	13.276	18,27	17.149	19,21
4. Phúc lợi	551	0,82	918	1,27	1.164	1,31
Tổng quỹ lương	67.233	100	72.641	100	89.243	100

(Nguồn báo cáo của Phòng Tài Chính – Kế Toán)

a. Tiền lương cơ bản

Tiến hành nghiên cứu một số vấn đề có liên quan thông qua việc khảo sát ý kiến người lao động, kết quả như sau:

+ *Về việc duy trì mức lương hiện tại:* Kết quả cho thấy phần lớn NLD mong muốn Cảng Đà Nẵng duy trì mức lương hiện tại.

+ *Về việc được trả lương tương xứng với công việc được giao:* Kết quả cho thấy đa số NLD thuộc hai khối quản lý và phục vụ không đồng ý với vấn đề nêu trên, còn ở khối trực tiếp thì ngược lại.

+ *Về việc được trả lương công bằng so với lao động khác:* Kết quả cho thấy tỷ lệ giữa các ý kiến chênh lệch không lớn, tùy thuộc vào nhận định của mỗi người về công việc của bộ phận mình so với bộ phận khác.

+ *Về việc được tăng lương theo nỗ lực hoàn thành công việc:* Kết quả cho thấy công ty đã không thực hiện vấn đề tăng lương cho NLD theo nỗ lực hoàn thành công việc của họ.

b. Các khoản phụ cấp

Tiến hành khảo sát ý kiến người lao động về những vấn đề có liên quan, kết quả như sau:

+ *Về việc thực hiện đầy đủ các khoản phụ cấp:* Kết quả cho thấy NLD chưa hoàn toàn hài lòng về các khoản phụ cấp hiện tại mà Cảng Đà Nẵng đang thực hiện.

+ *Về tính hợp lý của mức phụ cấp:* Kết quả cho thấy mức phụ cấp

hiện nay của Cảng Đà Nẵng đối với NLD là tương đối hợp lý. Tuy nhiên nếu có điều kiện công ty nên tăng dần mức phụ cấp cho NLD lên cao hơn.

c. Tiền thưởng

- Cách thức phân phối quỹ tiền thưởng chưa hợp lý, mức thưởng cho NLD còn mang tính bình quân chủ nghĩa.

- Tiền hành khảo sát ý kiến NLD về những vấn đề có liên quan, kết quả như sau:

+ *Về vấn đề công tác khen thưởng được quan tâm nhiều:* Kết quả cho thấy NLD đánh giá cao việc Cảng Đà Nẵng quan tâm nhiều đến công tác khen thưởng đối với họ trong thời gian qua.

+ *Về việc tiền thưởng tương xứng với thành tích:* Kết quả cho thấy phần lớn NLD không đồng ý rằng tiền thưởng tương xứng với thành tích.

+ *Về hình thức thưởng đa dạng:* Kết quả này cho thấy đa số NLD cho rằng các hình thức thưởng cho NLD hiện nay chưa đa dạng.

+ *Về tính rõ ràng của công tác khen thưởng:* Kết quả cho thấy NLD đánh giá rất cao tính rõ ràng minh bạch trong công tác khen thưởng của Cảng Đà Nẵng.

d. Phúc lợi

Tiến hành điều tra khảo sát ý kiến NLD về một số vấn đề có liên quan, kết quả như sau:

+ *Về tính hợp lý của phúc lợi:* Kết quả cho thấy chính sách về phúc lợi của Cảng Đà Nẵng được NLD đánh giá là khá hợp lý, điều này thể hiện sự quan tâm của Cảng Đà Nẵng đến mọi mặt đời sống vật chất và tinh thần cho NLD. Tuy nhiên công ty cần tăng tỷ trọng của quỹ này lên vì đây là một trong những nhân tố giúp NLD thấy được sự quan tâm của công ty đối với họ, tạo cho họ động lực để làm việc.

+ *Về việc quỹ phúc lợi được sử dụng minh bạch, rõ ràng:* Kết quả cho thấy tỷ lệ giữa các ý kiến khác nhau chênh lệch không đáng kể, điều này là do quan điểm của mỗi người về cách nhìn nhận vấn đề có khác nhau. Tuy nhiên kết quả cũng đã phần nào phản ánh việc sử dụng quỹ

phúc lợi của công ty là chưa hoàn toàn minh bạch, rõ ràng.

+ *Về việc đảm bảo mọi NLD đều được hưởng quyền lợi*: Kết quả cho thấy đa số NLD cho rằng mọi người đều được hưởng quyền lợi từ quỹ phúc lợi, nhưng cũng có không ít người không cho như vậy.

2.2.4. Thực trạng về hình thức trả lương cho NLD tại Cảng Đà Nẵng

Đối với các hình thức trả lương cho NLD, Cảng Đà Nẵng đã thực hiện khá hợp lý, căn cứ vào chức năng nhiệm vụ và đặc thù riêng của mỗi khối chức năng mà Cảng Đà Nẵng đã xây dựng hình thức trả lương phù hợp với mỗi đối tượng, cụ thể như sau:

a. Hình thức trả lương khoán công việc kết hợp với thời gian

Cảng Đà Nẵng áp dụng hình thức trả lương khoán công việc kết hợp với thời gian làm việc của NLD đối với hai khối chức năng là khối quản lý và khối phục vụ, tiền lương hàng tháng của mỗi người được tính như sau:

$$Lk_i = \frac{V_t - V_{cd}}{\sum_{i=1}^n n_i h_i k_i} \times n_i h_i k_i$$

b. Hình thức trả lương sản phẩm

Cảng Đà Nẵng áp dụng hình thức trả lương sản phẩm trên cơ sở đơn giá tiền lương sản phẩm (*hoặc đơn giá một ngày công khoán*) và số sản phẩm thực hiện được. Hình thức trả lương này được áp dụng để tính lương cho khối trực tiếp bao gồm: Công nhân trực tiếp sản xuất và Công nhân viên phục vụ đã có định mức - đơn giá trả lương sản phẩm. Cụ thể:

- Lương sản phẩm trực tiếp cá nhân: Đối tượng áp dụng là công nhân cơ giới và nhân viên giao nhận

- Lương sản phẩm tập thể: Đối tượng áp dụng là công nhân xếp dỡ thủ công, đóng gói và hàng rời.

- Lương khoán sản phẩm: Đối tượng áp dụng là Công nhân sửa chữa thường xuyên gồm: công nhân tổ điện, tổng hợp, bảo dưỡng...

- Lương sản phẩm lũy tiến: Tiền lương sản phẩm được tính theo

đơn giá lũy tiến cho phần sản lượng vượt năng suất so với định mức của từng máng-ca.

c. Các khoản lương khác

Bao gồm: lương trả cho những ngày nghỉ theo chế độ, lương chờ việc, ngừng việc tạm thời, lương công nhật, lương làm thêm giờ, ương bảo dưỡng phương tiện.

Tiến hành khảo sát ý kiến NLD về mức độ quan trọng của các yếu tố, kết quả cho thấy vấn đề mà họ quan tâm nhất hiện nay chính là tiền lương và các khoản phúc lợi, tiếp theo là cơ hội thăng tiến, tiếp đến là cơ hội học hỏi và nâng cao trình độ,....

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CẢNG ĐÀ NẴNG THỜI GIAN QUA

2.3.1. Thành công và hạn chế

a. Thành công

- Cảng Đà Nẵng đã ban hành được quy chế về tiền lương, tiền thưởng làm cơ sở để thực hiện công tác trả lương cho NLD.

- Chính sách trả lương cho NLD của Cảng Đà Nẵng được xây dựng khá hợp lý và phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị, được NLD đánh giá cao về tính minh bạch, rõ ràng.

- Công tác trả lương cho NLD được Cảng Đà Nẵng tổ chức có khoa học và được thực hiện một cách có hệ thống.

- Việc xác định mức lương tối thiểu cho doanh nghiệp có giới hạn dưới và giới hạn trên luôn đảm bảo tiền lương đầy đủ cho NLD theo quy định của pháp luật và hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.

- Tiền lương cơ bản trả cho NLD luôn ở mức khá cao so với các doanh nghiệp khác trên địa bàn, qua đó đảm bảo ổn định được đời sống của NLD, giúp họ yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với công ty.

- Công tác khen thưởng cho NLD luôn được Cảng Đà Nẵng quan tâm và được thực hiện minh bạch bạch rõ ràng.

- Các khoản phụ cấp đối với NLD luôn đảm bảo ở mức hợp lý và

được thực hiện tương đối đầy đủ.

- Quỹ phúc lợi được sử dụng đúng mục đích, chính sách phúc lợi đối với NLĐ hợp lý.

- Hình thức trả lương cho NLĐ của Cảng Đà Nẵng rất đa dạng, phù hợp với tính chất công việc của mỗi khối chức năng, mỗi bộ phận trong công ty.

b. Hạn chế

- Chính sách trả lương cho NLĐ chưa linh hoạt và ít có sự đổi mới để có thể kích thích NLĐ làm việc tích cực hơn, hiệu quả hơn, đem lại năng suất lao động cao hơn.

- Chưa thực hiện việc phân tích công việc đối với từng nội dung công việc, từng bộ phận trong công ty

- Chưa tạo được sự khác biệt lớn trong việc xác định mức lương nhằm thu hút lao động giỏi, có tay nghề cao.

- Tiền lương cơ bản chiếm tỷ lệ khá cao nên chưa kích thích được tính hiệu quả trong công việc cũng như trong việc cải tiến công cụ, sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

- Việc khen thưởng chủ yếu mang tính hình thức, chưa đánh giá đúng bản chất của việc khen thưởng cho NLĐ, mức khen thưởng lại mang nặng tính bình quân chủ nghĩa, chưa đánh giá đúng những nỗ lực, cống hiến hay tính chất phức tạp công việc của từng cá nhân, từng bộ phận.

- Việc sử dụng quỹ phúc lợi chưa được NLĐ đánh giá cao về tính minh bạch, rõ ràng.

- Việc trả lương cho NLĐ dưới hình thức trả lương khoán công việc kết hợp với thời gian chủ yếu vẫn căn cứ vào hệ số lương chức danh công việc mà chưa đánh giá chính xác tính chất công việc, tính hiệu quả công việc của mỗi người, mỗi bộ phận.

- Việc trả lương theo sản phẩm tập thể cho tổ, nhóm chưa đánh giá đúng công sức đóng góp và mức độ trách nhiệm cũng như sức khỏe, ý thức lao động của mỗi cá nhân.

2.3.2. Nguyên nhân của các hạn chế

- Đối với việc xây dựng chính sách tiền lương

+ Đặc điểm bao cấp, những áp đặt chủ quan của cơ chế quản lý vẫn tồn tại và bao trùm lên các hoạt động quản lý lao động tiền lương của Cảng Đà Nẵng.

+ Xem nhẹ vai trò của công tác trả lương và thiếu một đội ngũ làm công tác quản lý lao động tiền lương có trình độ, hiểu biết về chuyên môn.

- Đối với việc xác định mức lương

+ Công tác xây dựng mức lương và so sánh mức lương với các doanh nghiệp khác ít được quan tâm.

- Đối với cơ cấu tiền lương

Chưa đánh giá đúng mức vai trò của tiền thưởng trong việc kích thích NLD làm việc có hiệu quả, tăng năng suất lao động, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

- Đối với các hình thức trả lương

+ Về hình thức trả lương khoán công việc kết hợp với thời gian: Việc xây dựng bảng mô tả công việc cho từng cá nhân và công tác đánh giá thành tích nhân viên chưa được chú trọng.

+ Về hình thức trả lương sản phẩm: Công tác giám sát hiện trường, kiểm tra, đánh giá thái độ làm việc của từng NLD chưa được quan tâm đúng mức và chưa có biện pháp thực hiện có hiệu quả.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CẢNG ĐÀ NẴNG

3.1. CĂN CỨ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Xu hướng về công tác trả lương

3.1.2. Căn cứ chiến lược phát triển của Cảng Đà Nẵng

- Tăng trưởng sản lượng hàng hóa thông qua Cảng hàng năm từ 10-12%, riêng hàng container tăng trưởng từ 20-25%. Tổng sản lượng

hàng khô qua Cảng Đà Nẵng đạt từ 5 - 6 triệu tấn, hàng container đạt từ 220.000 – 250.000 TEUs.

- Xây dựng Cảng Đà Nẵng thành một cảng biển nước sâu, có thể tiếp nhận tàu hàng khô đến 50.000 DWT, tàu Container 10.000 Teus và tàu khách 85.000 GRT.

3.1.3. Các quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

- Hoàn thiện công tác trả lương phải tuân thủ các quy định của ngành và pháp luật của nhà nước.

- Phải phù hợp với điều kiện thực tiễn của đơn vị.

- Việc điều chỉnh tiền lương hằng năm phải đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động cao hơn tốc độ tăng tiền lương.

- Công tác trả lương phải gắn với nhiệm vụ thu hút và phát triển nhân tài, khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, hết lòng vì sự phát triển của doanh nghiệp.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện về chính sách trả lương

- So với thị trường lao động thì mức lương của Cảng Đà Nẵng trả cho NLĐ ở mức khá cao. Điều này có nghĩa là Cảng Đà Nẵng tiếp tục đưa ra giải pháp xác định mức tiền lương cao hơn so với trước đây để trả cho NLĐ nhằm duy trì đội ngũ lao động ổn định, phương án xây dựng tiền lương tối thiểu như sau:

Nếu sử dụng mức lương tối thiểu đối với các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn vùng II trong đó có Tp. Đà Nẵng là 2.100.000 đồng. Như vậy tiền lương bình quân của công ty sẽ là: (*hệ số lương bình quân của công ty: 3,65*)

$$M_{bq} = 2.100.000 \times 3,65 = 7.665.000 \text{ đồng.}$$

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

$$M_{bq} = 2.100.000 \times 3,65 \times 2 = 15.330.000 \text{ đồng.}$$

Vậy mức lương bình quân trong thời gian tới Cảng Đà Nẵng được

phép lựa chọn phải nằm trong khoảng:

$$7.665.000 \text{ đồng} < M_{bq} < 15.330.000 \text{ đồng.}$$

Với những điều kiện cụ thể về thị trường lao động, điều kiện tài chính và chiến lược phát triển nguồn nhân lực, công ty nên chọn mức lương bình quân 9.000.000 đồng/tháng là hợp lý. Lúc này mức tiền lương tối thiểu mà công ty áp dụng được tính như sau:

$$TL_{\min} = 9.000.000/3,65 = 2.465.000 \text{ đồng/tháng}$$

- Tùy theo quan điểm về chính sách trả lương của mình mà Cảng Đà Nẵng xác định đối tượng cần được ưu tiên

3.2.2. Hoàn thiện về việc xác định mức lương

a. Phân tích công việc: Xây dựng bảng mô tả công việc: Trong bảng mô tả công việc phải liệt kê một cách cụ thể, tỷ mỉ nhưng ngắn gọn, xúc tích tất cả những nhiệm vụ, trách nhiệm, điều kiện làm việc của một công việc cụ thể.

b. Định giá công việc: Áp dụng phương pháp so sánh các yếu tố thực hiện công việc để định giá công việc. Phương pháp này được tiến hành dựa trên cơ sở phân chia quá trình thực hiện thành 05 yếu tố cơ bản: Các nỗ lực về trí óc, kiến thức và kỹ năng, các nỗ lực về thể lực, trách nhiệm và điều kiện làm việc, với thang điểm đánh giá và hệ số ưu tiên của mỗi yếu tố

- Tiến hành định giá công việc tại khối quản lý.
- Tiến hành định giá công việc tại khối phục vụ.

c. Xác định quỹ lương

Bước 1: Xác định doanh thu kế hoạch năm 2012 theo công thức :

$$DT_{kh} = DT_{bc} \times T_{dt}$$

Chọn mức tăng doanh thu 30% và doanh thu năm 2012 đạt 100% kế hoạch là 298,943 tỷ đồng.

Doanh thu kế hoạch năm 2013 được xác định:

$$DT_{kh2013} = 298,943 \text{ tỷ đồng} \times 130\% = 388,625 \text{ tỷ đồng}$$

Bước 2: Xác định tỷ lệ quỹ tiền lương bình quân so với doanh

thu trong giai đoạn 2010 - 2012 theo công thức:

$$t_{bq} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{n}$$

Bảng 3.1. Bảng tính tỷ lệ % quỹ tiền lương so với doanh thu

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1. Doanh thu thuần	Tỷ đồng	205,036	232,655	298,943
2. Quỹ tiền lương	Tỷ đồng	67,233	72,641	89,243
3. Tỷ lệ % quỹ tiền lương so với doanh thu	%	32,79	31,22	29,85
4. Tốc độ phát triển của tỷ lệ % quỹ tiền lương so với doanh thu			95,5%	95,6%

Từ bảng 3.1 tính tỷ lệ % quỹ tiền lương so với doanh thu giai đoạn 2010 - 2012 được xác định như sau:

$$T_{bq} = (32,79 \% + 31,22 \% + 29,85 \%) / 3 = 31,28 \%$$

Bước 3: Xác định tốc độ phát triển bình quân của tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu giai đoạn 2010 - 2012 theo công thức:

$$t_{bq} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n}$$

Từ bảng 3.1 cho thấy tốc độ phát triển bình quân của tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu giai đoạn 2010 -2012 được xác định:

$$t_{bq} = \sqrt{0,955 \times 0,956} = 0,955\%$$

Bước 4. Xác định tốc độ phát triển của tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu năm kế hoạch 2013 (t_{pt}).

Để xác định tốc độ phát triển của tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh thu năm kế hoạch, cần xem xét các yếu tố biến động của tiền lương so với những năm trước (t_{bd}), từ ngày 01/07/2013 mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định là 1.150.000 đồng và (tỷ lệ tăng khoảng $(1.150.000/1.050.000) \times 100\% = 110\%$)

$$t_{bd} = 100\% + 10\% = 110\%$$

$$t_{pt} = t_{bq} \times t_{bd} = 95,55\% \times 110\% = 105,1 \%$$

Bước 5: Xác định tỷ lệ phần trăm quỹ tiền lương so với doanh

thu năm kế hoạch theo công thức:

$$T_{kh} = T_{bq} \times t_{pt} = 31,28\% \times 105,1\% = 32,87\%$$

Bước 6: Xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2013 theo công thức:

$$QL_{kh} = DT_{kh} \times T_{kh}$$

Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2013 của công ty là:

$$QL_{kh2013} = 388,625 \times 32,87\% = 127,74 \text{ tỷ đồng.}$$

d. Tổng hợp điểm

Sau khi có kết quả định giá công việc ta tiến hành chuyển điểm đánh giá sang hệ thống thang bậc công việc, qua đó xác định hệ số cho mỗi công việc. Dựa vào hệ thống thang bậc này để chuyển điểm của các công việc đã được đánh giá sang hạng bậc tương ứng trong thang công việc đã xác định, phân bổ số điểm cho từng thứ bậc của các yếu tố tương ứng. Khoảng cách giữa các thứ bậc được xác định theo công thức sau:

$$K = \frac{M - m}{N - 1}$$

Trong đó:

- M : Số điểm tối đa
- m : Số điểm tối thiểu
- N : Số thứ bậc
- K : Khoảng cách điểm của mỗi bậc

e. Xác định mức lương

Việc xác định mức lương của từng NLD trong công ty được xác định trên cơ sở tổng quỹ lương của toàn công ty đã được xác định chia cho tổng hệ số lương của toàn công ty và nhân với hệ số lương công việc của từng cá nhân NLD.

3.2.3. Xác định lại cơ cấu tiền lương

Trên cơ sở phân tích thực trạng, căn cứ vào các quy định của pháp luật hiện hành về các khoản mà người sử dụng lao động phải đóng năm 2012 là: 23% (BHXH: 17%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, KPCĐ: 2%) tác giả đề nghị chuyển dần cơ cấu tiền lương theo hướng tăng tỷ trọng tiền thưởng, phúc lợi và các khoản phụ cấp trong cơ cấu tiền lương. Cụ

thể cơ cấu tiền lương của công ty thể hiện ở bảng 3.2

Bảng 3.2. Cơ cấu tiền lương công ty

STT	Chỉ tiêu	Tỷ trọng(%)	Số tiền (tỷ đồng)
1	Tiền lương cơ bản	63	80,48
2	Phụ cấp	5	6,39
3	Khen thưởng	25	31,94
4	Phúc lợi	7	8,94
Tổng cộng		100	127,74

Với hệ số lương cấp bậc bình quân của Cảng là 3,65 và mức lương tối thiểu được tính là 1.150.000 đồng, tổng số lao động hưởng lương của công ty là 509 thì mức trích nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo kế hoạch của công ty là:

$$3,65 \times 1.150.000 \times 23\% \times 12 \times 509 = 5.896.815.900 < 8.940.000.000$$

Về mức tiền lương của NLD: Xác định mức tiền lương bình quân của công ty năm 2013 là:

$$80.480.000.000 \text{ đồng} / 12 / 509 = 13.176.162 \text{ đồng} > \text{hơn mức lương tối thiểu theo quy định.}$$

Qua kiểm tra đối chiếu nhận thấy việc xác định quỹ tiền lương và cơ cấu tiền lương của công ty đảm bảo các yếu tố ràng buộc về mức lương tối thiểu và mức trích nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

3.2.4. Hoàn thiện về hình thức trả lương cho người lao động

a. Hoàn thiện hình thức trả lương khoán công việc kết hợp với thời gian cho khối quản lý và khối phục vụ

- Hoàn thiện việc chấm công cho NLD: Số ngày làm việc thực tế là một phần quan trọng, quyết định phần lớn tiền lương mà NLD nhận được. Để đánh giá chính xác số lượng và chất lượng thời gian làm việc thì ngoài việc thống kê số ngày công nên đưa ra các tiêu thức của việc theo dõi sát sao từng thời gian của NLD như: thời gian tác nghiệp, thời gian nghỉ ngơi, thời gian lãng phí...

- Hoàn thiện hệ số thành tích cá nhân: Sử dụng công cụ là bảng mô tả công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc làm cơ sở để đối

chiều đánh giá, có như vậy thì việc xác định hệ số thành tích cá nhân mới trở nên chính xác và công tác trả lương mới thực sự có hiệu quả.

b. Hoàn thiện hình thức trả lương sản phẩm cho khối trực tiếp

- *Thực hiện đánh giá thành tích cá nhân:* Áp dụng hệ số thành tích cá nhân đối với khối trực tiếp. Hệ số thành tích này được chia ra thành 3 mức và được đánh giá như sau: Hoàn thành tốt: $K_{tt} = 1,2$; Hoàn thành : $K_{tt} = 1,0$; Không hoàn thành : $K_{tt} = 0,8$

Để đánh giá hệ số thành tích chính xác Công ty cần dựa vào những tiêu chuẩn đánh giá thông qua các chỉ tiêu như:

+ Hoàn thành kế hoạch sản xuất được giao căn cứ vào phiếu xác nhận sản phẩm của từng tổ, nhóm, qua đó căn cứ vào số lượng sản phẩm hóa bốc xếp của mỗi công nhân trong cả tháng để đánh giá thành tích cho mỗi người .

+ Xác định số ngày làm việc của từng công nhân trong tổ thông qua phiếu theo dõi thời gian làm việc của họ do tổ trưởng trực tiếp chấm...

+ Việc chấp hành nội quy lao động và kỷ luật lao động của cá nhân, thái độ làm việc,....

- *Thực hiện đánh giá thành tích thi đua giữa đơn vị:* Áp dụng hệ số đánh giá thành tích thi đua giữa các đơn vị đối với 12 tổ công nhân bốc xếp thủ công, hệ số thành tích thi đua này được chia ra thành 03 mức và được đánh giá như sau: Mức 1: $K_{dv} = 1,10$; Mức 2: $K_{dv} = 1,05$; Mức 3: $K_{dv} = 1,00$

Tiêu chuẩn để đánh giá hệ số thành tích thi đua giữa các đơn vị của 12 Tổ công nhân bốc xếp thủ công căn cứ vào:

+ Sản lượng bốc xếp của mỗi tổ trong tháng

+ Việc chấp hành nội quy lao động và kỷ luật lao động của cá nhân, của tổ.

3.2.5. Các giải pháp bổ trợ khác

a. Hoàn thiện bố trí và sử dụng lao động

Hoàn thiện việc bố trí và sử dụng lao động sao cho tránh tình trạng chỗ thừa quá nhiều nhân lực chỗ lại thiếu, phân công đúng người, đúng việc phù hợp với khả năng chuyên môn.

b. Hoàn thiện tổ chức và phục vụ nơi làm việc

Nếu tổ chức và phục vụ nơi lao động không tốt dẫn đến tình trạng xuất hiện nhiều thời gian lãng phí không sản xuất, làm giảm năng suất lao động do đó ảnh hưởng đến tiền lương.

c. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phát triển nhân nguồn lực

Cần bồi dưỡng và nâng cao trình độ tay nghề cũng như chuyên môn cho NLĐ trong quá trình lao động để họ có cơ hội thăng tiến.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.3.1. Kiến nghị đối với cơ quan quản lý nhà nước và ngành

3.3.2. Kiến nghị đối với Cảng Đà Nẵng

KẾT LUẬN

Qua phân tích, đánh giá kết hợp với việc tiến hành điều tra khảo sát ý kiến của người lao động tại Cảng Đà Nẵng về những vấn đề liên quan đến công tác trả lương cho người lao động, tác giả nhận thấy rằng: Bên cạnh rất nhiều yếu tố tích cực, thành công mà công tác trả lương cho người lao động đã đạt được trong những năm qua, vẫn còn đó không ít những hạn chế, tồn tại cần khắc phục và hoàn thiện dần trong thời gian tới như: Chính sách tiền lương chưa linh hoạt; chưa tạo được sự khác biệt lớn trong việc xác định mức lương nhằm thu hút lao động giỏi, có tay nghề cao; cơ cấu tiền lương chưa thật sự hợp lý nên chưa phát huy được vai trò của mỗi thành tố trong tiền lương; các hình thức trả lương cho người lao động đã chưa phát huy hết năng lực chuyên môn và hiệu quả công việc mang lại của mỗi cá nhân,... Vì vậy, hoàn thiện công tác trả lương cho người lao động tại Công ty TNHH MTV Cảng Đà Nẵng là việc làm rất cần thiết nhằm giúp cho công tác quản trị nguồn nhân lực của công ty đạt được hiệu quả cao.