

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN NICOTEX

● **NGÔ VĂN THẮNG**

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu tìm hiểu và đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc (ĐLLV) cho người lao động (NLĐ) gián tiếp của Công ty Cổ phần Nicotex. Nghiên cứu đã xác định các khó khăn và thách thức đối mặt với NLĐ gián tiếp và phân tích nguyên nhân gây ra sự thiếu động lực trong công việc của họ. Dựa trên việc phân tích, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện ĐLLV của NLĐ gián tiếp, bao gồm: cải thiện giao tiếp nội bộ, tạo ra môi trường làm việc tích cực và đáng tin cậy, cung cấp đào tạo và phát triển nghề nghiệp, công nhận thành tích của NLĐ gián tiếp.

Từ khóa: Công ty Cổ phần Nicotex, động lực làm việc, người lao động gián tiếp.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng trong một doanh nghiệp, tạo nên sự thành công và lợi nhuận (Bùi Anh Tuấn, 2003; Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân, 2007). ĐLLV đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy NLĐ hăng say, nỗ lực và cống hiến hơn cho sự phát triển của đơn vị. Việc quản lý và tạo ĐLLV cho nguồn nhân lực gián tiếp của Công ty Cổ phần Nicotex là một yếu tố quan trọng được Ban lãnh đạo Công ty quan tâm hàng năm.

Công ty Nicotex hoạt động trong nhiều ngành nghề như sản xuất và kinh doanh thuốc bảo vệ thực vật, phân bón, y dược, thiết bị bay không người lái phục vụ ngành nông nghiệp, bất động sản, du lịch lữ hành. Công ty áp dụng hệ thống quản lý hiện đại và công nghệ tiên tiến nhất, với sự tự động hóa trong hệ thống máy móc chủ yếu, qua đó giảm số lượng NLĐ trực tiếp và tập trung vào nguồn nhân lực gián tiếp, chủ yếu làm việc

tại khối văn phòng của Công ty Nicotex và các công ty thành viên.

Tuy nhiên, Công ty Nicotex đang gặp khó khăn trong hoạt động quản lý nhân sự. Những khó khăn đó là có sự biến động thường xuyên trong lực lượng lao động gián tiếp, sự thiếu nhiệt huyết và đam mê làm việc, thiếu sự sáng tạo tích cực trong công việc, dẫn đến năng suất và hiệu quả công việc chưa đạt cao. Đội ngũ quản lý có kinh nghiệm và thâm niên trong Công ty cũng có xu hướng xin nghỉ việc, gây tăng chi phí tuyển dụng và đào tạo, ảnh hưởng đến mô hình tổ chức nhân sự và hoạt động kinh doanh của Công ty. Mục tiêu của bài báo nhằm phân tích các yếu tố tác động lớn nhất đến ĐLLV để đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả lao động cho Công ty.

2. Phương pháp nghiên cứu

Số liệu thứ cấp được thu thập thông qua các báo cáo, chứng từ, hồ sơ tài liệu liên quan đến quản lý lao động tại Công ty Nicotex. Ngoài ra,

nghiên cứu còn thu thập các nguồn tài liệu nghiên cứu tham khảo, như bài báo khoa học, luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ, có liên quan trực tiếp đến vấn đề lao động, việc làm và ĐLLV cho NLĐ. Số liệu sơ cấp được thu thập bằng 2 phương pháp chính là: (i) điều tra bằng bảng hỏi bán cấu trúc với 80 NLĐ tại Công ty và (ii) phỏng vấn sâu với nhóm đối tượng quản lý của Công ty. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp phân tích số liệu truyền thống như phương pháp thống kê mô tả, phân tổ thống kê và thống kê so sánh, nhằm làm rõ nội dung nghiên cứu giải pháp tạo ĐLLV cho NLĐ của Công ty Nicotex.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng thực hiện giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động gián tiếp của Công ty cổ phần Nicotex

3.1.1. Thực hiện giải pháp tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, định mức khoán phù hợp với từng loại hình công việc, ngành nghề

Trong những năm qua, Ban Tổng giám đốc Công ty luôn thực hiện nghiêm túc chế độ, chính sách tiền lương, cơ chế và quy chế trả lương đối với nhân viên theo đúng quy định hiện hành thông qua nhiều giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo sự công bằng trong trả lương cho cán bộ công nhân viên, tạo động lực cho NLĐ.

Tại Công ty Nicotex, chế độ tiền lương luôn được thực hiện một cách nghiêm túc và minh bạch. Công ty đã xây dựng quỹ lương hàng năm làm cơ sở lập kế hoạch tổng chi về tiền lương (Bảng 1).

* Đánh giá của người lao động đối với giải pháp tiền lương: Số liệu khảo sát 80 NLĐ làm việc gián tiếp tại Công ty, bao gồm: nhóm lao động quản lý cấp cao (10 người), lao động quản lý cấp trung (12 người), lao động quản lý cấp cơ sở (8 người), lao động gián tiếp cấp nhân viên (50 người) cho thấy đa số NLĐ đánh giá mức độ đáp ứng của thu nhập là từ mức vừa đủ sống (33,75%) cho đến có tích lũy (66,25%).

Tuy nhiên, có sự khác biệt giữa nhóm lao động gián tiếp quản lý cấp trung, cấp cao với nhóm nhân viên và quản lý cấp cơ sở. Có 100% nhóm lao động quản lý cấp cao và nhóm lao động quản lý cấp trung được phỏng vấn trả lời cho rằng có tích lũy từ thu nhập. Trong khi đó, có 33,75% NLĐ nhóm quản lý cấp cơ sở và 48% nhóm lao động nhân viên được khảo sát cho rằng thu nhập của họ chỉ vừa đủ sống. Bình quân của số lượng người khảo sát phỏng vấn cho thấy có 27 người chiếm 33,75% cho rằng thu nhập vừa đủ sống và 53 người chiếm 66,25% cho rằng thu nhập có tích lũy.

Điều đó cho thấy, Công ty đang rất quan tâm tới nhóm đối tượng NLĐ quản lý cấp trung và cấp cao, thu nhập của nhóm đối tượng này chủ yếu là những người có trình độ cao, có thâm niên trong công tác tại Công ty. Nhóm NLĐ là nhân viên được phỏng vấn cho rằng thu nhập chỉ vừa đủ sống, đại đa số là NLĐ có thời gian làm việc tại Công ty dưới 5 năm và đang làm việc ở các vị trí chuyên môn ở các phòng ban, đơn vị.

Bảng 1. Quy mô quỹ tiền lương tại Công ty cổ phần Nicotex giai đoạn 2020 - 2022

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2021	2022	So sánh (%)		
						21/20	22/21	BQ
1	Tổng quỹ lương	Tr.đ	35.342	45.543	56.780	128,86	124,67	126,77
2	Số lao động	Người	393	396	409	100,76	103,28	102,02
3	Tiền lương/tháng	000 đ	7.494	9.584	11.569	127,89	120,71	124,30
4	Tiền thưởng/tháng	000 đ	1.644	2.491	3.152	151,52	126,54	139,03
5	Phúc lợi/tháng	000 đ	790	1.067	1.123	135,06	105,25	120,16
6	Tổng thu nhập/tháng	000 đ	9.928	13.142	15.844	132,37	120,56	126,47

Nguồn: Phòng Tài chính Kế toán Công ty CP Nicotex (2023)

3.1.2. Thực hiện giải pháp khen thưởng và kỷ luật đối với người lao động

Công ty ban hành quy chế thi đua khen thưởng kỷ luật, hội đồng khen thưởng kỷ luật sẽ họp định kỳ hàng năm để đánh giá và trình Ban Tổng giám đốc quyết định khen thưởng cho những tập thể và cá nhân có thành tích cao trong năm, đồng thời cũng xem xét kỷ luật cán bộ nhân viên vi phạm quy định quy chế của công ty.

- Về hình thức khen thưởng:

Công ty ban hành các chính sách khen thưởng tháng, quý, năm. Căn cứ vào kết quả đạt được trong sản xuất - kinh doanh của từng cá nhân, tập thể phòng ban, Công ty mà ban thi đua khen thưởng Công ty họp bình xét và trao thưởng với các danh hiệu từ thấp đến cao gồm hình thức ghi công, giấy khen, bằng khen, chiến sĩ thi đua, đơn vị quyết thắng. Đối với các giải thưởng nhỏ như thưởng nóng, thưởng động viên kịp thời, Công ty tổ chức khen thưởng vào các dịp tổng kết tháng, tổng kết quý; đối với các chính sách thưởng lớn, Công ty tổ chức khen thưởng, vinh danh, tri ân vào dịp tổng kết cuối năm.

- Về hình thức kỷ luật:

Đối với cán bộ nhân viên vi phạm kỷ luật, Công ty triển khai họp ban thi đua khen thưởng và tiến hành tổ chức kiểm điểm, kỷ luật người vi phạm với các mức độ từ khiển trách, cảnh cáo đến kỷ luật sa thải buộc thôi việc, đề nghị khai trừ khỏi Đảng.

** Kết quả đạt được:*

Hàng năm, Công ty luôn quan tâm rất lớn đến nguồn quỹ khen thưởng tập thể và cá nhân cán bộ nhân viên, đặc biệt trong 3 năm 2020 - 2022, nguồn quỹ khen thưởng cuối năm luôn được Ban lãnh đạo Công ty chú trọng và nâng cao. Năm 2020, tổng nguồn quỹ khen thưởng cuối năm dành cho các đơn vị, các phòng ban, cá nhân là 787.000.000 đồng, năm 2021 tăng lên 1.626.000.000 đồng, tăng 60,3% và năm 2022 là 1.256.000.000 đồng đạt 99,52% so với năm 2021, bình quân trong 3 năm quỹ khen thưởng cuối năm tăng 29,9%.

Đối với nguồn kinh phí khen thưởng như trên là rất lớn, tuy nhiên hiện nay Công ty mới đang tập trung vào việc khen thưởng tập thể và NLĐ quản lý cấp trung, cấp cao. Việc khen thưởng NLĐ cấp cơ sở và nhân viên hiện nay được ủy quyền cho

Ban giám đốc các phòng chức năng, Ban giám đốc các công ty thành viên xét khen thưởng và nguồn kinh phí khen thưởng đang bị hạn chế nên Công ty cần có những điều chỉnh và rà soát lại để động viên và khích lệ tinh thần đối với nhóm NLĐ này.

* Đánh giá của người lao động đối với giải pháp khen thưởng và kỷ luật:

Kết quả khảo sát của tác giả cho thấy 67,5% người lao động cho rằng Công ty đã ghi nhận thành tích và đóng góp của họ vào hoạt động kinh doanh; có 32,5% NLĐ cho rằng chưa ghi nhận thành tích và đóng góp của họ, nhóm này chủ yếu là nhóm NLĐ là nhân viên. Có 70% NLĐ cho rằng Công ty thường xuyên khen thưởng cho những NLĐ, tập thể xuất sắc trong lao động. Mức độ hài lòng của NLĐ nói chung với các chính sách khen thưởng hiện nay của Công ty chiếm đa số. Tuy nhiên, mức độ hài lòng có sự khác biệt giữa các nhóm đối tượng NLĐ. NLĐ quản lý cấp trung và cấp cao hài lòng cao hơn về đánh giá sự ghi nhận và khen thưởng của lãnh đạo Công ty, trong khi đó tỷ lệ hài lòng của nhóm NLĐ là nhân viên và NLĐ quản lý cấp cơ sở thấp hơn, 30% cho rằng ban lãnh đạo thỉnh thoảng có khen thưởng.

3.1.3. Thực hiện giải pháp đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ, trình độ tay nghề cho đội ngũ cán bộ quản lý và người lao động

*Nội dung: Công tác đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn hàng năm luôn được Công ty chú trọng đầu tư. Ban lãnh đạo Công ty luôn xác định công tác đào tạo là việc làm cần thiết. NLĐ ngày càng phải đáp ứng nhu cầu công việc cao hơn, áp lực công việc cao hơn, vì vậy trình độ ngày càng phải được nâng cao hơn. Do đó, hàng năm, Công ty luôn mở các lớp đào tạo ngắn ngày (1-3 ngày), dài ngày (4-10 ngày) và miễn phí cho tất cả các đối tượng NLĐ. Công ty mời giảng viên các học viện, trường đại học, các đồng chí nguyên là cán bộ có kinh nghiệm của Công ty lên lớp giảng dạy cho NLĐ. Các nội dung đào tạo cũng phong phú và đa dạng từ văn hóa doanh nghiệp, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng bán hàng cho đến nghiệp vụ chuyên môn và kỹ năng trình độ quản lý. Cuối mỗi khóa học đều có bài thi kiểm tra đánh giá kết quả học tập của mỗi học viên.

* Kết quả đạt được: Trong 3 năm 2020-2022, Công ty đã liên tục tổ chức các lớp đào tạo dưới hình thức trực tiếp và trực tuyến (do dịch bệnh Covid-19). Năm 2020, Công ty đã tổ chức được 4 khóa đào tạo cho 438 lượt người với kinh phí 855 triệu đồng. Năm 2021, Công ty đã tổ chức được 3 khóa đào tạo cho 184 lượt người với kinh phí 224 triệu đồng. Năm 2022, Công ty đã tổ chức được 3 khóa đào tạo cho 206 lượt người với kinh phí là 440 triệu đồng.

3.1.4. Thực hiện giải pháp bổ nhiệm các vị trí quản lý chủ chốt cho người lao động

* Nội dung: Căn cứ vào định hướng phát triển ngành nghề và năng lực chỉ huy điều hành của cán bộ quản lý các cấp. Ban Tổng giám đốc Công ty chỉ đạo phòng Tổ chức hành chính hàng năm đều tiến hành đánh giá kiểm điểm cán bộ quản lý các cấp và NLĐ, từ đó xây dựng kế hoạch bổ nhiệm và sắp xếp vị trí làm việc cho phù hợp với năng lực.

Căn cứ quan điểm chỉ đạo của HĐQT, Ban Tổng giám đốc Công ty về việc tập trung nguồn lực của Công ty để phát triển 3 ngành nghề chính của Nicotex là ngành sản xuất kinh doanh thuốc bảo vệ thực vật, ngành sản xuất - kinh doanh phân bón và ngành nghề máy bay không người lái. Từ đó, phòng Tổ chức hành chính tham mưu cho Ban Tổng giám đốc Công ty trong việc xây dựng lực lượng, công tác bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp hàng năm để phục vụ cho sự phát triển của công ty.

* Kết quả đạt được: Giai đoạn từ năm 2020 đến nay, Ban Tổng giám đốc Công ty đã chỉ đạo quyết liệt công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ của khối văn phòng và các công ty thành viên. Các phòng chức năng, các công ty thành viên đều đảm bảo bổ nhiệm đủ nhân sự chuyên trách cho Ban giám đốc, Kế toán trưởng, bổ nhiệm đầy đủ nhân sự trưởng phó phòng, trưởng phó các ban, tổ ở các công ty thành viên.

3.1.5. Thực hiện giải pháp các điều kiện làm việc cho người lao động

* Nội dung: Để đáp ứng tốt tình hình hoạt động kinh doanh, hàng năm, Công ty không ngừng cải thiện các điều kiện làm việc cho NLĐ như sau:

- Đầu năm phòng Tổ chức hành chính tiến hành rà soát, kiểm đếm trang thiết bị làm việc của tất cả

các phòng ban, các công ty thành viên, từ đó xây dựng kế hoạch đầu tư mới cho cả năm.

- Định kỳ sau 2 năm, Công ty tiến hành triển khai may mới đồng phục cho NLĐ và cấp mới đồng phục, bảo hộ lao động cho nhân viên mới theo từng vị trí làm việc.

- Hàng năm, Công ty đều phát động phong trào “văn phòng xanh sạch đẹp” và được ban thi đua theo dõi chấm điểm hàng tháng, xét trao giải thưởng vào cuối năm.

* Kết quả đạt được: Công ty trang bị cho mỗi cán bộ nhân viên 1 bộ bàn ghế làm việc, 1 máy tính xách tay, điện thoại bàn và điện thoại di động tùy theo tính chất và vị trí làm việc của cán bộ nhân viên; Cán bộ nhân viên Công ty đều được bố trí phòng làm việc đầy đủ ánh sáng, điều hòa 2 chiều; Văn phòng làm việc luôn đảm bảo xanh sạch đẹp; Đối với cán bộ, nhân viên đi công tác hoặc gặp gỡ đối tác khách hàng Công ty đều bố trí xe ô tô đưa đón. Hàng năm, Công ty đều may cấp đồng phục theo mùa Đông và mùa Hè, đồng phục được thiết kế riêng phù hợp với từng vị trí làm việc của cán bộ nhân viên và NLĐ.

3.1.6. Thực hiện giải pháp các phong trào và chế độ phúc lợi cho người lao động

* Nội dung: Công ty Nicotex nguyên là Công ty Nicotex trực thuộc Bộ Quốc phòng. Do vậy, Công ty luôn duy trì tốt các hoạt động phong trào như giao lưu văn hóa, văn nghệ định kỳ hằng năm tại hai miền Nam, Bắc thông qua chỉ định các công ty thành viên đăng cai tổ chức.

Về chế độ phúc lợi, Ban lãnh đạo Công ty luôn quan tâm và thực hiện đảm bảo đầy đủ các chế độ phúc lợi cho NLĐ như các chế độ nghỉ phép năm, nghỉ ốm, thai sản, nghỉ chế độ ngày lễ, tết và các chế độ BHXH, BHYT, BHTN,...

* Kết quả đạt được:

Năm 2020, 2021, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, nên Công ty không tổ chức giao lưu văn hóa thể thao.

Năm 2022, Công ty tổ chức giao lưu văn hóa thể thao tại 2 miền Nam, Bắc. Khu vực phía Nam tổ chức từ ngày 20 - 22/12/2022 tại TP. Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk với kinh phí gần 700 triệu đồng. Khu vực phía Bắc tổ chức tại Hà Nội từ ngày 11 - 13/10/2022 với kinh phí 900 triệu đồng.

Từ năm 2021, Công ty đã triển khai tổ chức cho cán bộ, nhân viên tập luyện Yoga 60 phút vào giờ hành chính chiều thứ Năm hàng tuần. Công ty xây dựng nhà ăn đại đoàn kết, tổ chức nấu ăn bữa trưa cho cán bộ nhân viên để đảm bảo an toàn thực phẩm và đảm bảo sức khỏe cho NLĐ. Bên cạnh đó, Công ty duy trì buổi sinh hoạt chính trị tư tưởng vào chiều thứ Tư hàng tuần.

3.2. Giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động gián tiếp của Công ty cổ phần Nicotex

3.2.1. Hoàn thiện chính sách tiền lương

Cải cách mạnh mẽ cơ chế trả lương, chính sách thưởng theo nguyên tắc sử dụng đòn bẩy kinh tế và đãi ngộ xứng đáng cho những cán bộ lãnh đạo, chỉ huy, những cá nhân hết mình đóng góp cho sự phát triển của Nicotex cũng như đối với những NLĐ sẵn sàng xung phong sang lĩnh vực ngành nghề mới của Công ty.

3.2.2. Hoàn thiện công tác thi đua khen thưởng

Hiện tại, Công ty vẫn còn tồn tại tình trạng người làm nhiều, làm tốt, nhưng việc khen thưởng động viên vẫn chưa được kịp thời, đặc biệt đội ngũ NLĐ là nhân viên cũng cần được Ban Tổng giám đốc khen thưởng trực tiếp, từ đó tạo sự quan tâm, gần gũi của cấp lãnh đạo cao nhất Công ty với NLĐ. Các hình thức khen thưởng của Công ty cũng chưa đa dạng, phong phú, căn cứ xét thưởng còn có những hạn chế, vẫn có một số NLĐ cho rằng chỉ tiêu thưởng trong Công ty đưa ra chưa hợp lý. Vì vậy, Công ty cần tiếp tục hoàn thiện công tác thi đua khen thưởng. Một hệ thống khen thưởng và kỷ luật phù hợp sẽ khuyến khích nhân viên làm việc chăm chỉ hơn và hiệu quả hơn.

3.2.3. Hoàn thiện công tác đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, tạo điều kiện cho người lao động được đi học các lớp đào tạo dài hạn

Công tác đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn luôn được Ban lãnh đạo Công ty thực hiện tốt hàng năm. Tuy nhiên, Công ty vẫn đang triển khai đào tạo dần trải, một cán bộ nhân viên có thể phải tham gia hết tất cả các nội dung của kỳ đào tạo kỳ tập huấn, phải học tập cả nội dung đào tạo của cả các bộ phận khác, NLĐ vừa mất nhiều

thời gian ảnh hưởng đến công việc chuyên môn. Chính vì vậy, hàng năm, Công ty cần xác định nhu cầu đào tạo cho mỗi cán bộ nhân viên, cán bộ quản lý trực tiếp từng phòng ban, bộ phận, Công ty thành viên xây dựng nhu cầu đào tạo cho đội ngũ nhân viên của mình. Phòng Tổ chức hành chính Công ty sẽ tổng hợp và xây dựng kế hoạch đào tạo chung cho cả Công ty và trình lãnh đạo phê duyệt thực hiện.

3.2.4. Đổi mới việc quy hoạch bổ nhiệm và sử dụng nguồn nhân sự

Thực hiện tốt công tác xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ cán bộ nguồn Công ty nên bỏ tư tưởng mang nặng tính Nhà nước là các vị trí, chức danh trong Công ty đều do cấp trên chỉ định. Công ty cần xác định cụ thể số lượng các chức danh cần quy hoạch, số lượng người dự bị cho từng vị trí, thời gian cần thay thế. Sau đó, tiến hành bổ nhiệm, đề bạt để thay thế những người không đáp ứng được nhu cầu công việc. Theo đó, ưu tiên những NLĐ đang làm việc trong Công ty.

Cải tiến công tác đánh giá nhân viên, các tiêu chí đánh giá cần rõ ràng và quan trọng nhất là phải đo lường được và phải gắn liền với nhiệm vụ, khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc của nhân viên.

4. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy ĐLLV của NLĐ gián tiếp có một số khó khăn và thách thức cần được giải quyết. Dựa trên nghiên cứu và phân tích, chúng tôi đề xuất một số giải pháp nhằm tạo ĐLLV cho NLĐ gián tiếp. Việc thực hiện các giải pháp đề xuất sẽ cải thiện đáng kể ĐLLV của NLĐ gián tiếp tại Công ty Nicotex. Điều này sẽ góp phần nâng cao hiệu suất làm việc và sự hài lòng của NLĐ gián tiếp, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc tích cực và đáng tin cậy. Trong tương lai, chúng tôi khuyến nghị tiếp tục nghiên cứu và thực hiện các giải pháp này để đảm bảo sự bền vững và thành công trong việc tạo ĐLLV cho NLĐ gián tiếp. Đây là một lĩnh vực đáng quan tâm và cần được chú trọng để nâng cao hiệu suất làm việc của người lao động và sự phát triển của Công ty ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bùi Anh Tuấn (2003). Giáo trình Hành vi tổ chức. NXB Thống kê, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Diễm & Nguyễn Ngọc Quân (2007). Giáo trình Quản trị nhân lực. NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Phòng Tài chính Kế toán - Công ty Cổ phần Nicotex (2023). Các báo cáo về công quản lý tiền lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi xã hội của Công ty cổ phần Nicotex trong giai đoạn 2020 - 2022.
4. Phòng Tổ chức hành chính - Công ty Cổ phần Nicotex (2023). Các báo cáo về công tác quản lý nhân sự, các chế độ phúc lợi xã hội của Công ty cổ phần Nicotex trong 3 năm 2020 - 2022.

Ngày nhận bài: 12/5/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/5/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/6/2023

Thông tin tác giả:

NGÔ VĂN THẮNG

Công ty Cổ phần Nicotex,

Học viên Cao học Học viện Nông nghiệp Việt Nam

**SOLUTIONS FOR CREATING WORK MOTIVATION
OF NICOTEX JOINT STOCK COMPANY'S INDIRECT EMPLOYEES**

● **NGO VAN THANG**

Master's student, Vietnam National University of Agriculture,
Nicotex Joint Stock Company

ABSTRACT:

This study explores and proposes solutions to enhance the work motivation of indirect employees working for Nicotex Joint Stock Company. The study identifies the difficulties and challenges faced by the company's indirect employees and analyzes the causes of their work demotivation. Based on the study's findings, some solutions are proposed to improve the employees' work motivation, including: enhancing internal communication, creating a positive and reliable work environment, providing training and career development opportunities, and recognizing the achievements of indirect employees.

Keywords: Nicotex Joint Stock Company, work motivation, indirect worker.