

THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ SAPO

● BÙI THỊ NHUNG

TÓM TẮT:

Mỗi doanh nghiệp (DN) có thành công hay thất bại đều do yếu tố nguồn nhân lực đóng vai trò rất lớn. Việc thu hút nguồn nhân lực đã khó, việc giữ chân họ gắn bó, trung thành với DN cũng không phải dễ dàng. Bởi vậy, các DN ngày càng quan tâm hơn tới việc giữ chân người lao động, thông qua việc tạo động lực làm việc cho họ, Công ty Cổ phần Công nghệ Sapo cũng không phải ngoại lệ. Bài viết đề cập đến thực trạng tạo động lực lao động tại Công ty, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện hơn nữa về công tác tạo động lực lao động trong Công ty.

Từ khóa: động lực làm việc, người lao động, nhân lực, Công ty Cổ phần Công nghệ Sapo.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu tiếp tục có nhiều biến động phức tạp và bất ổn, tình hình kinh doanh trong nước cũng chịu ảnh hưởng lớn và có sự cạnh tranh ngày càng gay gắt. Với các DN hiện nay, ngoài việc thu hút khách hàng, một vấn đề đặt ra là cần thu hút và giữ chân người lao động. Bởi chất lượng và năng suất lao động của người lao động ảnh hưởng lớn tới hiệu quả kinh doanh của DN. Do vậy, việc tạo động lực cho người lao động cả về tinh thần và vật chất rất cần thiết và quan trọng, là động lực để họ luôn cố gắng hết mình và sáng tạo trong công việc, gắn bó trung thành với DN.

Dựa trên học Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (1959), bài viết nghiên cứu về thực tế tạo động lực lao động tại Công ty Cổ phần Công nghệ Sapo - một DN công nghệ được thành lập từ ngày 20/08/2008 cung cấp nền tảng quản lý và bán hàng đa kênh được sử dụng rộng rãi tại Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nhằm nghiên cứu thực trạng tạo động lực làm việc cho đội ngũ nhân viên, quản lý tại Công ty, từ tháng 5-6/2023, tác giả đã tiến hành khảo sát 116 người đang làm việc tại Công ty, gồm đội ngũ nhân viên đến cấp quản lý. Thông tin thu thập được xử lý

qua Excel và thống kê kết quả trên google forms. Ngoài ra, tác giả còn thu thập các dữ liệu thứ cấp từ các văn bản, sổ tay văn phòng của Công ty.

3. Thực trạng tạo động lực lao động tại Công ty Cổ phần Công nghệ Sapo

3.1. Về tầm quan trọng của các tiêu chí tạo động lực lao động

Kết quả ở Bảng 1 cho thấy, phần lớn nhân viên cho rằng, các tiêu chí trên đều quan trọng, chiếm từ 75% (87 phiếu trở lên), trong đó được đánh giá quan trọng nhất là thu nhập và chế độ phúc lợi để đảm bảo cuộc sống cho nhân viên. Do vậy, dựa vào đánh giá mức độ quan trọng trên của người lao động để Công ty có thể đưa ra những giải pháp phù hợp với điều kiện thực tế, đặc biệt là 2 tiêu chí thu nhập và chế độ phúc lợi.

3.2. Về thời gian làm việc và các chế độ phúc lợi

Công ty có chế độ làm việc hành chính là 8 tiếng/ngày, sáng từ 8h-12h, chiều từ 13h30-17h30, làm từ thứ 2 đến sáng thứ 7 hàng tuần. Song song với đó, Công ty có quy định rõ việc đi làm muộn, về sớm sẽ bị phạt theo giờ, khung phạt cụ thể: phạt từ 0,25 đến 1,0 công phạt, hay hình thức phạt tiền từ 30.000 đồng đến 200.000 đồng tùy chức vụ.

Các chế độ ngày nghỉ lễ tết, nghỉ thai sản, ốm đau, hiếu hỷ, nghỉ phép đều có quy định ngày rõ

Bảng 1. Đánh giá tầm quan trọng về các tiêu chí tạo động lực của người lao động

Tiêu chí	Không quan trọng	Trung bình	Quan trọng
I. Nhóm yếu tố duy trì			
1. Thu nhập	0	5	111
2. Chế độ phúc lợi	0	7	109
3. Công việc ổn định	3	15	98
4. Điều kiện làm việc	1	24	91
5. Quan hệ giữa các cá nhân (đồng nghiệp)	1	24	91
6. Sự giám sát công việc	5	21	90
II. Nhóm yếu tố thúc đẩy			
1. Sự thừa nhận thành tích	2	21	93
2. Sự thử thách công việc	6	23	87
3. Cơ hội thăng tiến	2	18	96
4. Sự hứng thú, trách nhiệm trong công việc	0	20	96

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả (2023)

Bảng 2. Mức độ hài lòng về các chính sách tạo động lực của Công ty

Tiêu chí	1	2	3	4	5	Trung bình
1. Thu nhập	0	3	9	47	57	4,36
2. Trả lương đúng thời hạn và đúng kết quả thực hiện công việc	0	1	8	41	66	4,48
3. Chế độ phúc lợi	0	1	17	39	59	4,34
4. Các hình thức thưởng tài chính kịp thời và đúng với mức độ đóng góp	0	2	16	40	58	4,33
5. Công việc ổn định	0	0	23	34	59	4,31
6. Môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ, thoáng mát	0	1	15	38	62	4,39
7. Không khí làm việc thoải mái	0	1	7	47	61	4,45
8. Cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ	0	0	11	48	57	4,40
9. Được khám sức khỏe định kỳ	0	5	12	39	60	4,33
10. Được đóng bảo hiểm đầy đủ và hưởng chế độ thai sản, ốm đau đầy đủ	0	0	8	45	63	4,47
11. Được gặp ban lãnh đạo để lắng nghe và được đưa ra các ý kiến đóng góp, thảo luận	1	1	12	47	55	4,33
12. Quan hệ giữa nhân viên với nhân viên	0	0	12	46	58	4,40
13. Được đối xử và đánh giá công bằng	0	1	9	47	59	4,41
14. Được tạo điều kiện làm việc tốt nhất	0	1	11	44	60	4,41
15. Sự thử thách và được sáng tạo trong công việc	0	2	12	46	56	4,34
16. Cơ hội thăng tiến	0	2	19	36	59	4,31
17. Mô tả công việc, nội dung công việc rõ ràng	0	0	14	46	56	4,36
18. Sự hứng thú, trách nhiệm trong công việc của bản thân	0	0	14	43	59	4,39

(Các mức độ đánh giá: 1. Rất không hài lòng; 2. Không hài lòng; 3. Phân vân; 4. Hài lòng; 5. Rất hài lòng)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả (2023)

ràng về số ngày, quy trình giấy phép xin nghỉ. Chế độ bảo hiểm xã hội cũng được Công ty thực hiện và áp dụng đúng quy định của Nhà nước. Ngoài ra, hằng năm Công ty đều có chế độ cho nhân viên đi nghỉ mát, tham gia các hoạt động đội nhóm nhằm tăng cường tính đoàn kết, sự gắn gũi giữa lãnh đạo với nhân viên và sự gắn bó giữa các đồng nghiệp...

3.3. Về mức độ hài lòng về các chính sách tạo động lực của Công ty

Bảng 2 cho thấy, các tiêu chí đều được đánh giá Hài lòng khá cao. Với 15 năm hoạt động kinh doanh trên thị trường và với xu hướng công nghệ 4.0 ngày càng phát triển, Công ty đã phát huy

lợi thế sản phẩm dịch vụ của mình, đứng vững trên thị trường, từ đó có các chính sách chế độ tạo động lực phù hợp cho cán bộ công nhân viên. Ngoài mức lương cố định, Công ty có mức thưởng theo doanh số, điều này tạo cho nhân viên cơ hội tăng thêm thu nhập và giúp họ ngày càng phát huy tính năng động, sáng tạo trong công việc.

Về mối quan hệ giữa các nhân viên, giữa cấp trên với cấp dưới, sự đánh giá công bằng cũng được nhân viên đánh giá hài lòng, chỉ có từ 10-14 người còn phân vân về các mối quan hệ với đồng nghiệp trong Công ty.

3.4. Một số đánh giá

Về ưu điểm: Nhìn chung, Công ty đã có nhiều chế độ, chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động, như: Mức thu nhập luôn đảm bảo và ổn định so với mặt bằng chung; Có chế độ phúc lợi, chính sách khen thưởng rõ ràng; Môi trường làm việc năng động, đảm bảo điều kiện đầy đủ, cán bộ nhân viên trẻ, hòa đồng thân thiện; Đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định và quan tâm đến sức khỏe tinh thần của cán bộ nhân viên...

Một số hạn chế: Mặc dù Công ty đã có nhiều chính sách tạo động lực làm việc, nhưng so với các DN khác chưa có nhiều khác biệt và nổi bật, nên việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên trong những năm gần đây gặp khó khăn trong việc cạnh tranh tuyển dụng nhân sự với các DN khác. Ngoài ra, về đào tạo nhân sự cũng chưa được chú trọng thường xuyên. Bên cạnh đó, văn hóa, môi trường không gian tại một số chi nhánh của Công ty chưa thực sự nổi bật và tạo dấu ấn riêng. Trong khi đó, mối quan hệ lao động giữa nhân viên với nhân viên, nhân viên với lãnh đạo chưa được chú trọng nhiều.

4. Một số giải pháp

Nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực lao động trong Công ty, theo tác giả, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cải thiện chính sách lương, thưởng và chế độ phúc lợi.

- Dựa vào kết quả hoạt động kinh doanh, Công ty cần xây dựng quỹ lương thưởng cho phù hợp theo từng giai đoạn, đảm bảo tính công bằng và năng lực của nhân viên; có lộ trình tăng lương theo quý, năm hợp lý, vì với mức lương hiện tại tuy vừa phải so với mặt bằng chung, nhưng theo khảo sát thì có tới 50,9% nhân viên vẫn muốn được tăng lương.

- Đa dạng hóa hình thức tuyên dương, khen thưởng hấp dẫn hơn nữa để tăng thu nhập và hỗ trợ

về mặt tinh thần cho nhân viên thông qua tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của nhân viên, lãnh đạo cần quan tâm, gần gũi đến nhân viên nhiều hơn nữa.

- Bổ sung các chế độ phúc lợi khác, như: tổ chức các buổi giao lưu học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm, xây dựng lòng tin và làm việc đội nhóm giữa các chi nhánh phòng ban của Công ty, để tăng tinh thần đoàn kết, hiểu biết nhau và cùng giúp nhau phát triển trong công việc, giúp hoạt động kinh doanh của Công ty hiệu quả hơn nữa.

Thứ hai, xây dựng lộ trình thăng tiến tại các vị trí.

Kết quả khảo sát cho thấy, 47,4% nhân viên muốn Công ty tạo cơ hội phát triển và thăng tiến; 45,7% nhân viên mong muốn Công ty tiếp tục mở các lớp đào tạo cho cả nhân viên mới và cũ. Vì vậy, đây là một trong những động lực thúc đẩy nhân viên làm việc và gắn bó với Công ty. Theo đó cần:

- Xây dựng lộ trình thăng tiến cần có quy trình bài bản, có tiêu chí rõ ràng để đảm bảo sự công bằng cho tất cả nhân viên. Tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên phát triển bản thân.

- Công tác đào tạo cần xây dựng theo từng bước và theo chương trình cụ thể, chuyên nghiệp. Có thể mở lớp đào tạo thường xuyên trong Công ty và cử cán bộ nhân viên đi học tập nâng cao trình độ từ các trường, lớp bên ngoài; cử nhân viên đào tạo theo từng vị trí công việc và phù hợp với năng lực hoàn cảnh của nhân viên. Công ty cần đánh giá năng lực nhân viên theo định kỳ để kịp thời chế độ thưởng, phạt hay cho nhân viên đi đào tạo lại.

- Khuyến khích nhân viên tham gia họp, để đưa ra các ý kiến mong muốn của bản thân cũng như đóng góp và xây dựng cho sự phát triển của Công ty. Khuyến khích nhân viên tham gia vào quá trình quản lý để hiểu và làm quen với việc quản lý của cấp trên.

Thứ ba, một số giải pháp khác.

- Một số buổi họp quan trọng như: thay đổi cơ cấu, chính sách phúc lợi... cần lấy ý kiến trực tiếp của nhân viên.

- Ngoài các khóa đào tạo về chuyên môn, cần thêm các khóa đào tạo về kỹ năng, rèn luyện trí tuệ.

- Đánh giá nhân viên cần có các tiêu chí rõ ràng, công bằng và minh bạch.

- Tăng cường mối quan hệ đồng nghiệp trong Công ty; tổ chức các buổi hội thảo, đối thoại với nhân viên, kịp thời thăm hỏi đồng nghiệp cán bộ nhân viên có hoàn cảnh khó khăn...

- Các công việc tại các vị trí cần phân chia đầu

mục công việc phù hợp, công bằng, tránh trường hợp người ít việc, người nhiều việc mà mức lương không có sự khác biệt.

- Chú trọng thêm về văn hóa, bầu không khí, cách trang trí phòng làm việc tại các chi nhánh để làm nổi bật hình ảnh của Công ty, tiếp tục cải thiện

môi trường làm việc như thêm khu vực nghỉ trưa riêng cho nhân viên.

- Tăng cường tổ chức các buổi dã ngoại, hoạt động tập thể cho nhân viên để cán bộ nhân viên được thư giãn, nghỉ ngơi sau thời gian làm việc căng thẳng ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Công ty Cổ phần Công nghệ Sapo (2023). Sổ tay Sapoeer. Hà Nội.
2. Frederick Herzberg (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.

Ngày nhận bài: 8/7/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/7/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 8/8/2023

Thông tin tác giả:

ThS. BUI THỊ NHUNG

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Hoa Lư

THE CURRENT WORK MOTIVATION CREATION OF SAPO TECHNOLOGY JOINT STOCK COMPANY

● Master. **BUI THỊ NHUNG**

Faculty of Economic, HoaLu University

ABSTRACT:

Human resources is a decisive factor in the success and failure of enterprises. Attracting human resources is difficult; retaining and making them loyal to the business is also not an easy task. Therefore, businesses, including Sapo Technology Joint Stock Company, are increasingly paying more attention to retaining staff by motivating them to work. This paper presents the current work motivation creation of Sapo Technology Joint Stock Company and proposes some solutions to help the company further improve its work motivation creation.

Keywords: work motivation, employees, human resources, Sapo Technology Joint Stock Company.