

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền lương đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực của một doanh nghiệp. Đối với Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu, một hệ thống tiền lương hiệu quả không chỉ giúp nâng cao động lực làm việc của nhân viên mà còn đảm bảo sự ổn định của đội ngũ lao động, từ đó tối ưu hóa năng suất lao động. Một hệ thống lương thưởng minh bạch, công bằng là yếu tố cốt lõi giúp xây dựng môi trường làm việc tích cực, hạn chế mâu thuẫn nội bộ và tạo ra sự gắn kết lâu dài giữa công nhân viên và công ty. Việc hoàn thiện hệ thống tiền lương công nhân còn giúp doanh nghiệp cạnh tranh tốt hơn trong việc thu hút nhân tài từ thị trường lao động, nhất là trong bối cảnh ngành nuôi trồng và chế biến thủy sản đòi hỏi nguồn lực có trình độ và kỹ năng cao. Do đó, nghiên cứu về hệ thống tiền lương công nhân là cực kỳ cần thiết để đảm bảo Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu phát triển bền vững và nâng cao vị thế trên thị trường.

Hiện nay, hệ thống lương thưởng tại Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu đã có những thành tựu nhất định trong việc quản lý nhân sự. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục. Theo phân tích, công ty đang áp dụng các hình thức trả lương, thưởng và phúc lợi cơ bản, nhưng chưa tối ưu hóa được mức độ hài lòng của công nhân. Sự bất cân đối giữa lương cơ bản và thưởng cũng như các phúc lợi đi kèm đã gây ra sự thiếu công bằng trong nội bộ, dẫn đến việc nhiều nhân viên cảm thấy không được đánh giá đúng mức. Hơn nữa, việc phân bổ lương chưa thực sự phản ánh được năng lực và sự đóng góp của từng cá nhân. Điều này không chỉ làm giảm động lực làm việc của nhân viên mà còn ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Từ thực trạng đó, cần có những biện pháp cải thiện để đảm bảo hệ thống tiền lương công nhân tại công ty trở nên hợp lý, hiệu quả và phù hợp hơn với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp.

Nghiên cứu nhằm hoàn thiện hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu không chỉ có ý nghĩa trong việc nâng cao sự hài lòng và gắn kết của nhân viên, mà còn giúp công ty cải thiện năng suất lao động và hiệu

quả kinh doanh. Một hệ thống tiền lương hiệu quả sẽ là nền tảng vững chắc để thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời tăng cường khả năng cạnh tranh của công ty trên thị trường.

2. Mục tiêu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Phân tích thực trạng hệ thống tiền lương công nhân và đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu.

2.2 Mục tiêu cụ thể của đề tài nghiên cứu

- Xác định cơ sở lý luận về tiền lương và các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương
- Đánh giá thực trạng hệ thống tiền lương công nhân hiện tại của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

3. Câu hỏi nghiên cứu

- Cơ sở lý luận về tiền lương tác động như thế nào đến chính sách tiền lương của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu ?
- Thực trạng của Hệ thống tiền lương công nhân của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu hiện nay như thế nào ?
- Giải pháp nào có thể giúp hoàn thiện hệ thống tiền lương tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu đảm bảo tính công bằng, hợp lý và hiệu quả ?

4. Đối tượng

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là Hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

5. Phạm vi

- Về nội dung: Nghiên cứu thực trạng hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu
- Về không gian: Đề tài được giới hạn trong phạm vi Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu
- Về thời gian: Tập trung vào giai đoạn 2021 – 2023

6. Phương pháp

Trong đề tài nghiên cứu này, phương pháp định tính sẽ được sử dụng thông qua phỏng vấn và phân tích tài liệu nội bộ. Cụ thể:

Tác giả sử dụng tài liệu nội bộ về lương thưởng, phúc lợi của công ty để phân tích và hiểu rõ hơn về những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tiền lương.

Bên cạnh đó, tác giả cũng thực hiện một số cuộc phỏng vấn với các nhân viên và quản lý nhân sự của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu dưới hình thức trao đổi, tìm hiểu thông tin khi thuận tiện. Nhằm thu thập các thông tin chi tiết về các chế độ lương thưởng, phúc lợi. Phương pháp này giúp nắm bắt được các khía cạnh định tính quan trọng mà số liệu thống kê chưa thể hiện rõ.

7. Kết cấu bài khóa luận

Khóa luận được cấu trúc có các nội dung như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về hiệu quả làm việc và tiền lương

Chương 2: Thực trạng hiệu quả làm việc và tiền lương của công nhân tại Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện hệ thống tiền lương

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1 Khái niệm về lương, thưởng và phúc lợi trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm tiền lương

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2019, tiền lương được quy định là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác

1.1.1.1 Cơ cấu tiền lương

Theo Trần Kim Dung (2019), cơ cấu tiền lương gồm hai yếu tố: vật chất và phi vật chất. Ở một số nước phát triển đã áp dụng cơ cấu tiền lương vật chất và phi vật chất để mang lại sự thỏa mãn cho người lao động tại nơi làm việc. Người lao động mong muốn có đầy đủ được các yếu tố vật chất như lương cơ bản, thưởng, phúc lợi ngoài ra còn các yếu tố phi vật chất khác để đảm bảo được cuộc sống của họ.

Lương cơ bản là khoản tiền cố định được trả cho người lao động nhằm bù đắp cho việc thực hiện các trách nhiệm công việc cụ thể. Lương cơ bản có thể được tính theo thời gian làm việc hoặc dựa trên đơn giá sản phẩm. Theo Trần Kim Dung (2019), lương cơ bản được xác định dựa trên mức độ phức tạp của công việc, điều kiện làm việc, trình độ năng lực của người lao động, và giá thị trường.

1.1.1.2 Nguyên tắc tiền lương trong doanh nghiệp

Theo Chu Thị Thủy (2019), các nguyên tắc trả công trong doanh nghiệp bao gồm:

Tương xứng với đóng góp: Tiền lương cần phản ánh đúng mức độ hoàn thành công việc và đóng góp vào kết quả chung của doanh nghiệp, đồng thời thúc đẩy người lao động và nhóm nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Công bằng nội bộ: Tiền lương phải đảm bảo sự công bằng, trả lương ngang nhau cho những người có công việc và đóng góp tương đương, không phân biệt giới tính hay dân tộc, nhằm duy trì sự liên kết nội bộ và tránh mâu thuẫn.

Tính cạnh tranh: Mức lương phải cạnh tranh với thị trường lao động, không thấp hơn đối thủ để thu hút và giữ chân nhân viên.

Kiểm soát chi phí và cân bằng tài chính: Doanh nghiệp cần tính toán hợp lý chi phí tiền lương để tránh làm giảm lợi nhuận, đảm bảo cân bằng lợi ích giữa chủ doanh nghiệp, người lao động, và Nhà nước.

Tuân thủ pháp luật: Doanh nghiệp phải tuân theo các quy định của Nhà nước về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi để bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.1.2 Khái niệm về thưởng

Theo Trần Kim Dung (2019). Tiền thưởng là một loại kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với người lao động trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn. Có thể áp dụng các loại thưởng sau đây:

Thưởng năng suất, chất lượng: Áp dụng khi người lao động thực hiện tốt hơn mức độ yêu cầu về số lượng và chất lượng sản phẩm

Thưởng sáng kiến: Áp dụng khi người lao động có các sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tìm ra các phương pháp hiệu quả mới giúp nâng cao năng suất lao động hoặc nâng cao chất lượng sản phẩm.

Theo Bộ Luật Lao động (2019), thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

1.1.3 Khái niệm về phúc lợi

Theo Trần Kim Dung (2019). Phúc lợi mà người lao động được hưởng rất đa dạng và phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như quy định của Chính phủ, mức độ phát triển kinh tế, tài chính và các yếu tố khác của doanh nghiệp. Phúc lợi thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống của người lao động, kích thích nhân viên trung thành, gắn bó. Dù ở cương vị cao hay thấp, hoàn thành tốt

công việc hay ở mức độ bình thường, có trình độ lành nghề cao hay thấp, đã là nhân viên trong doanh nghiệp thì đều được hưởng phúc lợi. Các phúc lợi doanh nghiệp gồm có:

- BHXH, BHYT và BHTN
- Hưu trí
- Nghỉ phép
- Nghỉ lễ
- Ăn trưa do doanh nghiệp đài thọ.

1.1.4 Thuế thu nhập cá nhân

Thuế TNCN là một khoản nộp ngân sách Nhà nước bắt buộc đối với cá nhân khi có thu nhập tính thuế theo quy định của pháp luật thuế TNCN. Đối với người lao động có mức lương trên 11 triệu đồng/ tháng thì có thể nộp thuế TNCN

Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân theo Điều 2 Luật Thuế thu nhập cá nhân (2007) quy định như sau:

(1) Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân cư trú có thu nhập chịu thuế quy định tại mục 3 phát sinh trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam và cá nhân không cư trú có thu nhập chịu thuế quy định tại mục 3 phát sinh trong lãnh thổ Việt Nam.

(2) Cá nhân cư trú là người đáp ứng một trong các điều kiện sau đây:

- Có mặt tại Việt Nam từ 183 ngày trở lên tính trong một năm dương lịch hoặc tính theo 12 tháng liên tục kể từ ngày đầu tiên có mặt tại Việt Nam;
- Có nơi ở thường xuyên tại Việt Nam, bao gồm có nơi ở đăng ký thường trú hoặc có nhà thuê để ở tại Việt Nam theo hợp đồng thuê có thời hạn.

(3) Cá nhân không cư trú là người không đáp ứng điều kiện quy định tại (2) mục này.

1.2 Mô hình tiền lương nhất quán nội bộ

Theo Martocchio (2017), Mô hình tiền lương nhất quán nội bộ là phương pháp quản lý tiền lương nhằm đảm bảo công bằng và hợp lý trong việc trả lương cho nhân viên trong tổ chức. Mô hình này xây dựng cấu trúc lương dựa trên sự phân tích và đánh giá chi tiết các công việc, bao gồm các yếu tố như mức độ công việc, trình độ và kinh nghiệm của nhân viên, từ đó tạo ra hệ thống tiền

lương công bằng. Nó xác định giá trị tương đối của từng công việc, đảm bảo rằng công việc yêu cầu trình độ và trách nhiệm cao hơn sẽ nhận lương cao hơn so với công việc yêu cầu ít hơn.

Để thiết lập cấu trúc công việc nhất quán, các chuyên gia tiền lương và nhân sự thực hiện hai bước chính: phân tích công việc và đánh giá công việc. Phân tích công việc mô tả nhiệm vụ và yêu cầu của công việc, trong khi đánh giá công việc xác định giá trị của công việc dựa trên nội dung và yêu cầu công việc.

1.2.1 Ba yếu tố chính của Mô hình tiền lương nhất quán nội bộ

Theo Martocchio (2017), mô hình tiền lương gồm 3 yếu tố chính là: định nghĩa công việc và đánh giá công việc; Cấu trúc tiền lương; Chính sách tiền lương và quyền lợi.

Định nghĩa công việc và đánh giá công việc: Định nghĩa công việc bao gồm việc mô tả chi tiết các nhiệm vụ, trách nhiệm và yêu cầu của từng vị trí trong tổ chức nhằm tạo ra một bức tranh rõ ràng về nội dung công việc, từ đó làm cơ sở cho việc đánh giá. Đánh giá công việc là quá trình xác định giá trị tương đối của các công việc dựa trên các yếu tố như độ phức tạp, yêu cầu kỹ năng và trách nhiệm nhằm đảm bảo rằng các công việc được phân loại và xếp hạng đúng mức độ giá trị của chúng trong tổ chức.

Cấu trúc tiền lương: bao gồm việc thiết lập các bậc lương và khoảng lương cho từng mức độ công việc, phản ánh sự phân loại công việc theo các tiêu chí khác nhau như trình độ và trách nhiệm. Bằng cách này, tổ chức có thể đảm bảo rằng mức lương được phân phối công bằng cho các công việc tương tự và phù hợp với yêu cầu của từng công việc.

Chính sách tiền lương và quyền lợi: yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì sự công bằng nội bộ. Chính sách này đảm bảo rằng mức lương và các quyền lợi liên quan được thiết lập và điều chỉnh hợp lý để phản ánh sự công bằng trong việc trả lương cho nhân viên. Đồng thời, chính sách cũng cần phải duy trì tính cạnh tranh trên thị trường lao động, đảm bảo rằng mức lương không chỉ công bằng trong nội bộ mà còn hấp dẫn so với các tổ chức khác

1.2.2 Lợi ích của Mô hình tiền lương nhất quán nội bộ

Theo Martocchio (2017), mô hình tiền lương nhất quán nội bộ mang lại nhiều lợi ích quan trọng cho tổ chức, giúp tối ưu hóa quản lý tiền lương và nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên.

Trước tiên, mô hình này đảm bảo sự công bằng nội bộ, tạo ra một môi trường làm việc minh bạch và công bằng. Việc thiết lập các tiêu chí rõ ràng để đánh giá công việc và phân loại mức lương, giúp đảm bảo các nhân viên với các nhiệm vụ và trách nhiệm tương đương nhận được mức lương tương xứng, giảm thiểu sự bất mãn và xung đột trong nội bộ do sự bất công trong việc trả lương.

Thứ hai, mô hình này giúp cải thiện động lực làm việc. Khi nhân viên nhận thấy sự đóng góp và nỗ lực của họ được đánh giá đúng mức và được thưởng xứng đáng, họ sẽ có động lực cao hơn để duy trì và nâng cao hiệu suất làm việc. Hệ thống lương công bằng cũng giúp thu hút và giữ chân nhân tài, vì nhân viên cảm thấy rằng họ được đối xử công bằng và có cơ hội phát triển.

Ngoài ra, mô hình này còn góp phần vào việc quản lý chi phí hiệu quả. Với việc xác định rõ ràng giá trị của từng công việc và thiết lập cấu trúc lương hợp lý, tổ chức có thể quản lý ngân sách tiền lương một cách hiệu quả hơn, giúp đảm bảo tiền lương không vượt quá ngân sách, và duy trì sự cân bằng giữa chi phí và lợi ích trong tổ chức.

Cuối cùng, Mô hình tiền lương nhất quán nội bộ cũng hỗ trợ việc xây dựng và duy trì văn hóa tổ chức tích cực. Khi các nhân viên cảm thấy rằng họ được đánh giá công bằng và nhận được sự công nhận xứng đáng, họ sẽ có xu hướng gắn bó lâu dài với tổ chức và đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của công ty.

1.3 Đánh giá hiệu quả làm việc

1.3.1 Xác định các tiêu chí cần đánh giá

Theo Trần Kim Dung (2019), bước đầu tiên trong quá trình đánh giá, các nhà lãnh đạo cần xác định các lĩnh vực, kỹ năng, kết quả nào cần đánh giá và những yếu tố này liên hệ với việc thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp như thế nào. Các mục tiêu đánh giá kết quả thực hiện công việc cần đáp ứng nguyên tắc SMART:

- Cụ thể, chi tiết. Các tiêu chí phải phản ánh được sự khác biệt giữa người thực hiện công việc tốt và người thực hiện công việc không tốt (S)
- Đo lường được. Các tiêu chí phải đo lường được và không quá khó khăn trong việc thu thập dữ liệu (M).
- Phù hợp thực tiễn. Các tiêu chí thực hiện công việc gắn với kết quả thực tế, khả thi, hợp lý (A).
- Có thể tin cậy được. Các tiêu chí đo lường thực hiện công việc phải nhất quán, đáng tin cậy. Những người đánh giá khác nhau cùng xem xét kết quả thực hiện của một nhân viên, thì phải có các kết luận không quá khác nhau về kết quả thực hiện của nhân viên đó (R).
- Thời gian thực hiện/ hoàn thành công việc (T). Tiêu chí đánh giá cần xem xét kết quả hoàn thành công việc tương ứng với thời gian quy định

1.3.2 Lựa chọn phương pháp đánh giá

Việc đo lường, đánh giá kết quả thực hiện công việc thông qua các chỉ số thực hiện công việc chủ yếu ngày càng được áp dụng rộng rãi trong các tổ chức trên thế giới. Các chỉ số này cho phép đo lường kết quả hoạt động theo toàn bộ các quá trình và theo các chức năng thực hiện. Tùy theo mục tiêu khác nhau, tổ chức có thể có những quy định khác nhau, nhưng phải nhất quán trong đo lường, sử dụng. Thông thường, nên có Hồ sơ các KPI được sử dụng trong tổ chức, doanh nghiệp, trong đó có quy định về:

- Tên KPI
- Người sở hữu
- Mô tả KPI
- Công thức tính KPI
- Đơn vị đo lường
- Tần suất đo lường
- Số liệu năm hiện tại
- Chỉ tiêu kế hoạch
- Các chương trình hành động để đạt chỉ tiêu kế hoạch

1.3.3 Xác định và đào tạo người đánh giá

Đánh giá kết quả thực hiện công việc thường được thực hiện giữa cán bộ quản lý trực tiếp và cấp dưới. Theo Trần Kim Dung (2019). Tuy nhiên, để công tác đánh giá khách quan, chính xác hơn, có thể thu hút các đối tượng tham gia đánh giá.

Đánh giá của cán bộ quản lý trực tiếp và cán bộ quản lý cấp trên 2 bậc. Ví dụ: Trưởng phòng Kinh doanh và tổ trưởng kinh doanh cùng tham gia đánh giá kết quả thực hiện công việc của nhân viên kinh doanh. Điều này sẽ tránh được sự thiên vị từ phía một cán bộ quản lý và tăng thông tin cho việc đánh giá, đồng thời giảm được áp lực cho trưởng phòng.

Cần xác định chính xác phương pháp đánh giá để phù hợp với các nguyên tắc, tiêu chuẩn. Tình trạng người đánh giá đánh giá không chính xác và công bằng sẽ làm cho các quyết định trả lương, thưởng không chính xác. Vì thế, cán bộ quản lý làm công tác đánh giá cần được đào tạo về quan điểm, nhận thức và các kỹ năng đánh giá.

1.4 Tóm tắt

Qua chương 1 cho thấy cái nhìn khái quát về hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp. Thông qua những cơ sở lý luận đã nêu trên về chế độ lương, thưởng và phúc lợi dựa trên quy định của pháp luật. Đây chính là tiền đề quan trọng trong quá trình phân tích, nghiên cứu và đưa ra các giải pháp hoàn thiện hệ thống tiền lương công nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG CÔNG NHÂN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN VIỆT ÚC – BẠC LIÊU

2.1 Giới thiệu sơ lược về công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần Việt Úc - Bạc Liêu, thành lập ngày 29/05/2009, có công suất sản xuất lên đến 15 tỷ con giống mỗi năm. Đến ngày 29/05/2019, công ty đã kỷ niệm 10 năm thành lập với sự phát triển từ 54 nhân sự ban đầu lên hơn 400 nhân sự, trở thành đơn vị sản xuất tôm giống lớn nhất tại Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước. Sau hơn 20 năm phát triển, tập đoàn có 18 công ty trên khắp Việt Nam, hơn 2.000 cộng sự, và chiếm 30% thị phần tôm giống cả nước, với tổng công suất sản xuất tôm giống công nghệ cao lên tới 50 tỷ con giống.

Công ty Cổ phần Việt Úc - Bạc Liêu đạt công suất sản xuất ấn tượng lên tới 15 tỷ con giống mỗi năm và chiếm 30% thị phần tôm giống trong nước. Nhờ ứng dụng công nghệ cao, tổng công suất sản xuất của tập đoàn hiện nay lên tới 50 tỷ con giống. Việt Úc cũng nổi bật với các chứng nhận quốc tế uy tín như ASC, BAP, OIE, và ISO 17025. Đặc biệt, công ty là tập đoàn đầu tiên và duy nhất tại Việt Nam đạt chứng nhận Khu Nông Nghiệp Ứng dụng Công nghệ cao cho tất cả 9 khu phức hợp sản xuất tôm giống công nghệ cao. Công ty chuyên cung cấp các sản phẩm tôm giống công nghệ cao, tôm thương phẩm và tôm chế biến, phục vụ chủ yếu cho các doanh nghiệp trong nước và mở rộng xuất khẩu ra thị trường quốc tế.

2.2 Phân tích lực lượng công nhân

2.2.1 Biến động lực lượng công nhân

**Bảng 2.1 Số lượng công nhân của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu
(2021 – 2023)**

Đơn vị: Người

Diễn giải	2021	2022	2023
Tổng số nhân sự (1/1)	311	389	406
Tuyển dụng trong năm	165	82	41
Nghỉ việc trong năm	87	65	72
Tổng số nhân sự (31/12)	389	406	375
Tỷ lệ nghỉ việc (%)	24.9%	16.3%	18.4%

Nguồn: Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Bảng 2.1 cho thấy một giai đoạn mở rộng quy mô đáng kể trong các năm đầu, nhưng đã chuyển sang một giai đoạn điều chỉnh sau đó. Số lượng công nhân tại Công ty Cổ phần Việt Úc - Bạc Liêu đã có xu hướng tăng qua các năm đầu (311 đầu năm 2021, 389 năm 2022) và đạt 406 vào đầu năm 2023 cho thấy công ty đang tăng cường đội ngũ nhân sự để đáp ứng nhu cầu sản xuất ngày càng cao. Tuy nhiên, việc giảm nhu cầu tuyển dụng và áp dụng công nghệ tự động hóa cho thấy công ty đang tìm cách tối ưu hóa chi phí và hiệu quả hoạt động. Số lượng công nhân đã giảm xuống còn 375 vào cuối năm 2023 (tuyển 41 nhân sự mới), giảm đáng kể so với các năm trước nhằm thay thế nhân sự cho các vị trí công việc làm việc với hệ thống máy móc mới.

Mặc khác, số lượng nhân sự nghỉ việc có xu hướng giảm từ 87 người trong năm 2021 xuống 65 người trong năm 2022, phản ánh sự cải thiện trong việc giữ chân nhân viên. Tuy nhiên, với việc tự động hóa quy trình sản xuất nên công ty thực hiện tái cấu trúc và cắt giảm nhân công ở các bộ phận có liên quan nên dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc đã tăng nhẹ trở lại (72 người năm 2023, tương đương 18.4%), nhân mạnh sự cần thiết phải cân nhắc kỹ lưỡng giữa việc quản lý chi phí và duy trì một đội ngũ nhân sự ổn định và có động lực.

2.2.2 Nhiệm vụ của công nhân

Bảng 2.2 Nhiệm vụ của công nhân

Vị trí	Nhiệm vụ
CN nuôi	Trực tiếp nhận tảo, thức ăn và dụng cụ Trực tiếp cho ăn, thay nước, nâng hạ độ mặn
CN vệ sinh	Trực tiếp vệ sinh khu vực sản xuất, đảm bảo quy trình vệ sinh theo quy định
CN kỹ thuật	Thực hiện đúng các quy trình về An Toàn Sinh Học và Quy trình Giám sát dịch bệnh

Nhiệm vụ của các vị trí công việc được phân chia rõ ràng. Công nhân nuôi và công nhân vệ sinh tập trung vào các hoạt động hàng ngày cần thiết cho sự hoạt động trơn tru của quy trình sản xuất, trong khi công nhân kỹ thuật tập trung vào các khía cạnh kỹ thuật và bảo đảm an toàn lâu dài. Các vị trí công việc có tính liên kết vì đều đóng góp vào việc duy trì chất lượng và hiệu quả sản xuất tổng thể.

2.3 Chính sách tiền lương của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

2.3.1 Nguyên tắc trả lương

Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu đã thiết lập hệ thống trả lương dựa trên các nguyên tắc cơ bản như sau để đảm bảo tính công bằng, hiệu quả và phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp.

2.3.1.1 Công bằng và minh bạch

Quá trình tính toán lương thưởng được thực hiện một cách công khai và minh bạch. Các tiêu chí tính lương, từ hệ số lương đến các khoản thưởng, đều được công ty công bố rõ ràng và thông tin chi tiết đến nhân viên.

Việc áp dụng nguyên tắc công bằng và minh bạch chẳng những giúp người lao động hiểu rõ quyền lợi của mình mà còn tạo ra sự tin tưởng và cam kết lâu dài đối với tổ chức mà còn giúp công ty xây dựng được một môi trường làm việc có sự tin cậy cao, giảm thiểu sự mâu thuẫn và bất mãn trong nội bộ. Tuy nhiên, để nguyên tắc này đạt hiệu quả tối đa, công ty cần đảm bảo rằng mọi quy trình, từ

đánh giá hiệu suất đến quyết định thưởng, đều tuân thủ nghiêm ngặt các tiêu chí đã công bố.

2.3.1.2 Khuyến khích và hiệu suất

Hệ thống lương thưởng của công ty được thiết kế để thúc đẩy năng suất làm việc. Thông qua việc liên kết lương thưởng với hiệu suất cá nhân và kết quả kinh doanh, công ty đã tạo ra động lực mạnh mẽ cho nhân viên. Những nhân viên có thành tích xuất sắc hoặc đóng góp đáng kể vào hiệu quả công việc được công nhận và khen thưởng xứng đáng.

Nguyên tắc này đã đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất của công ty. Tuy nhiên, sự thành công của nguyên tắc này phụ thuộc rất lớn vào tính chính xác và công bằng trong việc đánh giá hiệu suất. Nếu quá trình đánh giá thiếu khách quan hoặc không minh bạch, có thể dẫn đến sự bất mãn và giảm động lực làm việc của nhân viên.

2.3.1.3 Cạnh tranh và phù hợp với Thị trường

Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu cũng chú trọng vào việc đảm bảo mức lương thưởng cạnh tranh và phù hợp với thị trường lao động. Mức lương mà công ty đưa ra được thiết kế dựa trên khảo sát thị trường, đảm bảo công ty có thể thu hút và giữ chân nhân viên trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Các mức thưởng và phúc lợi cũng được điều chỉnh thường xuyên để đảm bảo tính hấp dẫn và tương thích với điều kiện kinh tế thị trường.

Nguyên tắc này giúp công ty giữ vững vị thế cạnh tranh trong việc tuyển dụng và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, để duy trì sự cạnh tranh, công ty cần liên tục theo dõi và điều chỉnh hệ thống lương thưởng sao cho phù hợp với sự biến động của thị trường lao động và nhu cầu của nhân viên.

2.3.2 Chế độ xét nâng lương

2.3.2.1 Chế độ nâng lương định kỳ

Chế độ nâng lương định kỳ được thực hiện cho công nhân viên vào tháng 3 hàng năm. Điều kiện để được xét nâng lương bao gồm công nhân gia nhập công ty trước ngày 1/10 của năm trước đó, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, và không vi phạm nội quy lao động. Những trường hợp vi phạm kỷ luật, từ mức

khuyến trách bằng văn bản trở lên, sẽ không được xét nâng lương trong năm. Những nhân viên vi phạm này sẽ được xem xét nâng lương vào năm sau nếu không tái phạm.

Việc xét nâng lương được thực hiện định kỳ vào tháng 3 hàng năm, với điều kiện rõ ràng như thời gian gia nhập công ty, hiệu suất làm việc, và tuân thủ nội quy lao động đã tạo ra một quy trình có cấu trúc và dễ quản lý. Mặc dù việc không xét nâng lương cho những nhân viên vi phạm kỷ luật là hợp lý nhằm duy trì kỷ luật trong công việc, nếu chính sách này được áp dụng quá cứng nhắc, có thể gây ra tình trạng bất mãn, đặc biệt nếu các vi phạm không nghiêm trọng hoặc đã được sửa chữa.

2.3.2.2 Chế độ nâng lương đột xuất

Chế độ nâng lương đột xuất được thực hiện cho những công nhân có thành tích xuất sắc trong công việc và được Trưởng bộ phận đề xuất lên Ban lãnh đạo. Nâng lương đột xuất cho công nhân có thành tích xuất sắc nhằm khuyến khích nhân viên nỗ lực hơn trong công việc nhưng nếu việc này phụ thuộc nhiều vào sự đề xuất của Trưởng bộ phận thì có thể dẫn đến sự chủ quan hoặc thiếu công bằng khi hiện công ty chưa có tiêu chí đánh giá rõ ràng.

Cần đưa ra các tiêu chí rõ ràng và minh bạch trong quy định nâng lương, đảm bảo được tính công bằng đối với những công nhân hoàn thành tốt và xuất sắc công việc

2.3.2.3 Thủ tục xét nâng lương

Phòng Nhân sự rà soát và tổng hợp danh sách công nhân đủ điều kiện nâng lương khi đến kỳ xét nâng lương và gửi danh sách này đến các Trưởng đơn vị để tham khảo ý kiến. Danh sách nâng lương sau khi chốt với các Trưởng đơn vị sẽ được trình Ban lãnh đạo công ty để xét duyệt. Quy trình này khá chi tiết và đảm bảo có sự tham gia của nhiều bên, giúp tăng cường tính minh bạch và công bằng.

Căn cứ vào quyết định phê duyệt, Phòng Nhân sự soạn thảo và trình ký các quyết định nâng lương, thông báo và trao quyết định cho công nhân được nâng lương. Những công nhân chưa được xét nâng lương trong năm sẽ được phòng nhân sự giải thích rõ lý do chưa được nâng lương.

Mức tăng hàng năm phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của công ty trong năm giúp đảm bảo chi phí lương phù hợp với khả năng tài chính của doanh nghiệp nhưng cũng tạo ra sự biến động không ổn định trong thu nhập của công nhân, nhất là trong những năm mà công ty gặp khó khăn về tài chính. Sự thiếu ổn định này có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng và gắn bó của công nhân với công ty.

2.3.3 Cơ sở trả lương

Hệ thống trả lương của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu đã xây dựng dựa trên nhiều yếu tố quan trọng, bao gồm pháp lý, nội bộ, hiệu suất làm việc và thâm niên của nhân viên nhằm đảm bảo tính toàn diện:

2.3.3.1 Pháp lý

Hệ thống trả lương của công ty được xây dựng dựa trên cơ sở các quy định pháp lý hiện hành về lao động, đảm bảo rằng mọi quy trình và chính sách đều phù hợp với các quy định của nhà nước, bao gồm đảm bảo mức lương tối thiểu, giờ làm việc, và các phúc lợi lao động cho nhân viên. Việc tuân thủ pháp lý là nền tảng cơ bản để đảm bảo tính hợp pháp và bền vững của hệ thống lương thưởng vì không chỉ đảm bảo quyền lợi cơ bản của người lao động mà còn giúp công ty duy trì sự ổn định và tránh các rủi ro pháp lý, và ngăn ngừa tranh chấp lao động.

2.3.3.2 Nội bộ

Hệ thống trả lương của công ty được xây dựng dựa trên việc phân tích công việc và xác định giá trị của từng vị trí trong tổ chức. Công ty tiến hành đánh giá các yếu tố như trách nhiệm, kỹ năng, và yêu cầu của từng công việc để xác định mức lương phù hợp cho mỗi vị trí nhằm đảm bảo rằng mức lương phản ánh chính xác giá trị mà mỗi công việc mang lại cho tổ chức. Áp dụng cơ sở trả lương theo nội bộ trong việc xác định mức lương giúp duy trì tính công bằng trong tổ chức khi mỗi nhân viên đều được trả lương tương xứng với trách nhiệm và đóng góp của họ.

2.3.3.3 Hiệu suất

Công ty áp dụng phương pháp đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên làm căn cứ quyết định mức lương thưởng và điều chỉnh lương. Các chỉ số hiệu

suất chính (KPI) và đánh giá thành tích được sử dụng để đo lường và phản ánh hiệu quả công việc của từng nhân viên, từ đó xác định mức độ thưởng hoặc tăng lương phù hợp.

Việc dựa trên hiệu suất để trả lương không chỉ tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên mà còn giúp công ty tối ưu hóa hiệu quả làm việc. Công nhân sẽ không ngừng gia tăng công suất lao động để tăng hiệu suất cá nhân, điều này đồng thời sẽ làm tăng hiệu suất của công ty.

2.3.3.4 Thâm niên

Thời gian làm việc của nhân viên tại công ty cũng là một yếu tố quan trọng trong việc xác định mức lương và chế độ thưởng. Công ty áp dụng các chính sách thưởng và tăng lương dựa trên thâm niên nhằm công nhận sự trung thành và đóng góp lâu dài của nhân viên đối với tổ chức giúp công ty duy trì một đội ngũ nhân viên giàu kinh nghiệm và gắn bó lâu dài, đồng thời tạo ra sự ổn định trong tổ chức.

Trả lương theo thâm niên giúp công nhân cảm thấy được công nhận sự đóng góp của họ đối với công ty. Từ đó sẽ tăng động lực làm việc và mong muốn gắn bó lâu dài và đạt được các mức thâm niên cao hơn.

2.3.4 Mô hình tiền lương

Chính sách tiền lương tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu được xây dựng theo mô hình nhất quán nội bộ với các giá trị tương đối của từng công việc trong tổ chức, qua đó phản ánh rõ ràng sự khác biệt giữa các công việc và các mức lương tương ứng. Cấu trúc lương được thiết kế để đảm bảo sự công bằng và phù hợp với yêu cầu cụ thể, đảm bảo các mức lương đều phản ánh chính xác đặc thù và mức độ phức tạp của công việc.

Công ty thiết lập hệ thống thang bảng lương với các bậc lương khác nhau tương ứng với từng loại công việc và cấp chức danh. Khi xây dựng thang bảng lương, công ty tiến hành khảo sát thị trường để đảm bảo mức lương của mình luôn cạnh tranh và công bằng. Công ty thực hiện khảo sát thị trường định kỳ và căn cứ vào đánh giá hiệu quả làm việc và xu hướng thị trường để duy trì sự cạnh tranh và công bằng. Công ty thông báo rõ ràng cho nhân viên về thang lương áp dụng cho vị trí của họ.

Mức lương của nhân viên được căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh chung của công ty và mức độ đóng góp của từng cá nhân, tuân theo nguyên tắc “làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít”. Mức lương của nhân viên được xác định dựa trên công việc và chức vụ hiện tại. Khi có sự thay đổi về công việc hoặc chức vụ, mức lương sẽ được điều chỉnh tương ứng với vị trí mới.

Công ty áp dụng cho công nhân viên toàn công ty là mức lương 4.410.000 VNĐ/ tháng (vùng II), áp dụng trong trường hợp công nhân viên làm đủ số ngày công trong tháng. Thang bảng lương cho bộ phận công nhân được chia thành các bậc từ I đến IX, với mức lương cơ bản như ở bảng 2.3

Bảng 2.3 Thang bảng lương công nhân Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Đơn vị: Triệu đồng

Vị trí: Công nhân	CẤP BẬC LƯƠNG								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Hệ số	1,01	1,06	1,11	1,17	1,23	1,28	1,34	1,42	1,49
Mức lương	4.454	4.674	4.895	5.159	5.424	5.644	5.909	6.262	6.570

Nguồn: Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Mô hình lương nhất quán nội bộ giúp đảm bảo công bằng và minh bạch thông qua hệ thống thang bảng lương rõ ràng, phân chia mức lương theo các cấp bậc công việc. Mặc dù công ty thực hiện khảo sát thị trường theo định kỳ với mục đích giữ mức lương cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân viên nhưng mức lương tối thiểu và các bậc lương có thể không đủ hấp dẫn so với đối thủ cạnh tranh nếu khảo sát không phản ánh chính xác tình hình thị trường hiện tại.

Mô hình cũng cho phép điều chỉnh mức lương khi có sự thay đổi về công việc để mức lương phù hợp với vai trò mới của nhân viên. Mức lương tối thiểu mặc dù tuân theo quy định của luật nhưng có thể không phản ánh đầy đủ giá trị công việc nên có thể làm giảm động lực làm việc của nhân viên và ảnh hưởng đến việc giữ chân nhân viên.

2.4 Cấu trúc tiền lương

2.4.1 Lương cơ bản

Mức lương cơ bản của công nhân tại Công ty Cổ phần Việt Úc – Bạc Liêu được xác định căn cứ theo thang bảng lương, với các bậc lương được quy định rõ ràng. Tuy nhiên, sự cứng nhắc trong việc áp dụng các bậc lương có thể khiến cho hệ thống lương thiếu linh hoạt và không phản ánh hết các yếu tố như năng lực cá nhân hoặc những đóng góp đặc biệt của nhân viên.

Mức lương công nhân đang nhận làm cho họ cảm thấy không công bằng, mỗi vị trí công nhân khác nhau với mức độ công việc và độ khó khác nhau. Tuy nhiên công ty đang trả mức lương như nhau và chưa có phân loại rõ ràng theo từng vị trí công việc. Điều này sẽ gây ảnh hưởng đến mức độ hài lòng và gắn bó của công nhân đối với công ty.

2.4.2 Chính sách thưởng

2.4.2.1 Thưởng theo hiệu suất cá nhân

Chính sách thưởng theo hiệu suất cá nhân tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu được thiết kế nhằm đảm bảo tính nhất quán, đồng bộ trong việc tính thưởng năng suất cho công nhân làm việc tại công ty. Công ty sử dụng kết quả làm việc của nhân viên để đánh giá và xác định mức thưởng, nhằm tạo động lực thúc đẩy tinh thần của họ. Tuy nhiên, thưởng chỉ được xem xét khi công ty đạt “lợi nhuận tính thưởng năng suất” – tiền thưởng sau khi doanh thu trừ đi chi phí và lợi nhuận mục tiêu. Cách tính thưởng cho các nhân sẽ do Phòng Nhân sự cung cấp căn cứ theo năng suất làm việc của cá nhân và thời gian làm việc tại doanh nghiệp trong năm.

Thưởng theo hiệu suất cá nhân khuyến khích công nhân nâng cao năng suất bởi khi công ty đạt lợi nhuận thì công nhân thấy rằng công sức của mình được đền đáp xứng đáng, họ sẽ có động lực làm việc tốt hơn. Hơn nữa, việc sử dụng

cùng một công thức tính thưởng giúp duy trì tính công bằng và minh bạch trong toàn hệ thống, từ đó tạo lòng tin và giảm tranh chấp nội bộ.

Tuy nhiên, hiệu quả của chính sách thưởng này phụ thuộc vào kết quả kinh doanh nên có thể khiến công nhân cảm thấy không được đền bù công bằng khi công ty không đạt được lợi nhuận. Trong năm kinh doanh khó khăn sẽ làm giảm động lực làm việc của họ. Ngoài ra, lợi nhuận của doanh nghiệp có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố nằm bên ngoài tầm kiểm soát của công nhân nên có thể dẫn đến cảm giác bất công nếu công nhân làm việc hiệu quả nhưng công ty vẫn không đạt lợi nhuận.

2.4.2.2 Thưởng thâm niên

Chính sách thưởng thâm niên tại Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu được xây dựng để ghi nhận sự trung thành và đóng góp lâu dài của nhân viên. Mức thưởng thâm niên được áp dụng theo số năm công tác của công nhân tại công ty, với các mức thưởng cụ thể từ 5 năm đến 20 năm (bảng 2.4). Các khoản thưởng bao gồm quà tặng và tiền mặt, tùy theo thâm niên

Bảng 2.4 Các mức thưởng thâm niên của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Đối tượng	Thâm niên	Chính sách	Ghi chú
Công nhân	5 năm	Bình trà có logo công ty	Quà lưu niệm
	8 năm	5.000.000 VND	Tiền mặt
	9 năm	6.000.000 VND	Tiền mặt
	10 năm	10.000.000 VND	Tiền mặt
	15 năm	15.000.000 VND	Tiền mặt
	20 năm	20.000.000 VND	Tiền mặt

Nguồn: Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Thưởng thâm niên là cách hiệu quả để ghi nhận sự trung thành và đóng góp lâu dài của công nhân và khuyến khích họ gắn bó với công ty, góp phần duy trì một lực lượng lao động ổn định và giàu kinh nghiệm, mang lại lợi ích bền vững cho công ty. Hơn nữa, cách tính thưởng thâm niên được trình bày rõ ràng và dễ hiểu, với các mức thưởng cụ thể theo thời gian làm việc, công nhân dễ dàng nhận thức rõ giá trị của sự trung thành và đóng góp dài hạn của họ.

Tuy nhiên, thưởng bằng quà tặng hiện vật có thể không được coi là giá trị thực tế đối với công nhân, không được đánh giá cao bằng tiền thưởng, dẫn đến cảm giác không hài lòng và khiến họ đánh giá thấp giá trị của phần thưởng.

2.4.3 Phúc lợi

Công ty thực hiện các chính sách phúc lợi cho nhân viên đúng theo quy định của Pháp luật, đồng thời áp dụng các quy định phúc lợi riêng để đáp ứng nhu cầu cụ thể của nhân viên và tăng động lực làm việc. Những chính sách này không chỉ đảm bảo phúc lợi cho NLD mà còn tích cực hỗ trợ cho mục tiêu phát triển ổn định của công ty.

Người lao động sẽ được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo quy định của nhà nước, với mức đóng góp của công ty là 17,5% cho BHXH, 3% cho BHYT và 1% cho BHTN.

Công ty áp dụng các phúc lợi riêng biệt nhằm tăng sự gắn kết và động lực làm việc của công nhân, tạo điều kiện cho họ cống hiến lâu dài. Những phúc lợi này bao gồm:

Thưởng tiền vào các dịp lễ lớn: Nhân viên gia nhập công ty ít nhất một tuần trước ngày lễ sẽ được thưởng. Cụ thể, thưởng Tết Tây (1/1) áp dụng cho những ai gia nhập trước ngày 25/12, thưởng dịp Giải phóng miền Nam (30/4) và Quốc tế Lao động (1/5) dành cho những ai gia nhập trước ngày 23/4, và thưởng Quốc khánh (2/9) cho những ai gia nhập trước ngày 26/8.

Phúc lợi cho các sự kiện cá nhân: Nhân viên sẽ nhận được sự quan tâm từ công ty trong các sự kiện quan trọng của cuộc sống như:

- Đám cưới: Tiền mừng cưới từ 1.000.000 đồng

- Bệnh nằm viện: Trên 5 ngày liên tục, đại diện công đoàn đến thăm và hỗ trợ 500.000 đồng
- Sinh nhật: Tổ chức tiệc mừng sinh nhật hàng tháng cho nhân viên có ngày sinh trong tháng đó
- Sinh con: Công đoàn thăm hỏi và tặng phong bì từ 1.000.000 đồng cho nữ công nhân hoặc vợ của nam công nhân

Tiệc tất niên: Tổ chức tiệc tất niên hàng năm với mức chi 300.000 đồng/người

Những phúc lợi bổ sung ngoài quy định của Pháp luật này đã giúp công ty xây dựng niềm tin và nâng cao sự hài lòng trong đội ngũ nhân viên, thúc đẩy lòng trung thành và mong muốn gắn kết lâu dài với công việc và tổ chức.

Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu thực hiện các chính sách phúc lợi cơ bản cho nhân viên theo đúng quy định của Pháp luật, đảm bảo quyền lợi cơ bản, tạo sự an tâm và ổn định về tài chính cho người lao động. Công ty cũng cung cấp các phúc lợi bổ sung đáp ứng nhu cầu cá nhân của NLD và tạo ra sự kết nối và khích lệ tinh thần làm việc, giúp tăng cường sự gắn kết và động lực làm việc của NLD. Tuy nhiên, quy định về thời điểm gia nhập công ty để được hưởng các khoản tiền mừng lễ ít nhất một tuần trước ngày lễ là quá ngắn, điều này có thể gây bất bình đẳng giữa các nhân viên, làm giảm sự hài lòng của nhân viên. Công ty nên áp dụng một số mức tiền tặng mừng lễ cho nhóm nhân viên có thời gian làm việc trước dịp lễ cho phù hợp hơn, để không ảnh hưởng đến sự gắn kết và hài lòng của nhân viên.

2.5 Đánh giá hiệu quả làm việc

2.5.1 Quy trình đánh giá

Công ty chưa ban hành quy trình đánh giá chính xác, việc đánh giá hiệu suất được thực hành theo các hướng dẫn dưới đây:

2.5.1.1 Cơ cấu đánh giá hiệu suất và trách nhiệm

Việc đánh giá hiệu suất công việc sẽ được thực hiện bởi BGD mở rộng, bao gồm các công việc cụ thể như sau:

Giám đốc Điều hành chịu trách nhiệm đảm bảo quy trình đánh giá được thực hiện công bằng, minh bạch và hiệu quả, đồng thời xem xét và phê duyệt các báo cáo đánh giá hàng tháng để đảm bảo tính chính xác

Trưởng phòng Kỹ thuật chịu trách nhiệm hướng dẫn và nhắc nhở các kỹ thuật viên tuân thủ theo đúng quy trình và nội quy của công ty, đồng thời cung cấp hỗ trợ kỹ thuật khi cần thiết

Giám sát hiện trường chịu trách nhiệm ghi chép và lập báo cáo chấm điểm hàng tháng, theo dõi việc thực hiện công việc và đảm bảo sự tuân thủ quy trình sản xuất.

Bộ phận Nhân sự chịu trách nhiệm hỗ trợ ghi nhận và xử lý thông tin liên quan đến đánh giá và sai phạm, đồng thời cung cấp báo cáo và phân tích dữ liệu về hiệu suất làm việc của nhân viên.

2.5.1.2 Tần suất kiểm tra

Kiểm tra định kỳ: BGD mở rộng sẽ thực hiện kiểm tra ít nhất một trại sản xuất mỗi tháng. Điều này đảm bảo rằng mọi hoạt động đều được giám sát thường xuyên và kịp thời

Kiểm tra đột xuất: Thực hiện các kiểm tra đột xuất khi cần thiết để phát hiện sớm các vấn đề hoặc sai phạm không được ghi nhận trong các kiểm tra định kỳ.

2.5.1.3 Xử lý sai phạm

Mọi sai phạm phát hiện trong các đợt kiểm tra đột xuất phải được báo cáo ngay lập tức và ghi nhận đầy đủ các sai phạm.

Việc phân chia cụ thể trách nhiệm cho các thành viên trong Ban Giám đốc mở rộng giúp đảm bảo mỗi thành viên đều biết rõ nhiệm vụ của mình. Tần suất kiểm tra định kỳ và đột xuất giúp phát hiện sớm các vấn đề và duy trì chất lượng công việc và sản phẩm. Quy trình cũng chú trọng đến việc báo cáo sai phạm một cách nghiêm túc, tăng tính minh bạch và công bằng.

Tuy nhiên, quy trình đánh giá còn một số hạn chế. Tần suất kiểm tra định kỳ và đột xuất có thể gây quá tải cho các thành viên trong Ban Giám Đốc mở rộng, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả làm việc của việc thực hiện đánh giá. Thực hành hiện tại không có bất cứ chỉ dẫn nào liên quan đến việc phản hồi,

hỗ trợ công nhân trong thực hiện công việc cũng như đào tạo, hướng dẫn và hỗ trợ trong quá trình làm việc để công nhân nâng cao hiệu suất.

2.5.2 Các tiêu chuẩn đánh giá

Việc đánh giá hiệu suất của công nhân được căn cứ vào các tiêu chí đánh giá như sau:

Bảng 2.5 Tiêu chí và tỷ trọng đánh giá hiệu suất của công nhân

Tiêu chí	Tỷ trọng	Điểm tối đa
1. Tỷ lệ sống	35%	35
2. Đạt 13 tiêu chí KSCL	30%	30
3. Tuân thủ quy trình sản xuất	20%	20
4. Thực hiện nội quy công ty	15%	15
Tổng điểm	100%	100

Nguồn: Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

Các tiêu chí và tỷ trọng hiện tại chưa hoàn toàn phù hợp cho ba vị trí công nhân khác nhau: CN nuôi trồng, CN vệ sinh và CN kỹ thuật.

Đối với công nhân nuôi trồng, tỷ trọng cao của tiêu chí Tỷ lệ sống (35%) và Đạt 13 tiêu chí KSCL (30%) là hợp lý, vì chúng phản ánh chính xác mức độ quan trọng của chất lượng sản phẩm và hiệu quả quy trình nuôi trồng. Tiêu chí Tuân thủ quy trình sản xuất (20%) cũng phù hợp để đảm bảo sự đồng nhất và hiệu quả trong sản xuất. Tuy nhiên, tỷ trọng của tiêu chí Thực hiện nội quy công ty (15%) có thể ít ảnh hưởng hơn trong trường hợp này.

Đối với công nhân vệ sinh, tiêu chí Tỷ lệ sống (35%) không liên quan trực tiếp đến công việc vệ sinh, cần giảm tỷ trọng hoặc thay thế bằng các tiêu chí phù hợp khác. Tiêu chí Đạt 13 tiêu chí KSCL (30%) có thể không đầy đủ nếu không bao gồm các yêu cầu về vệ sinh. Cần tăng tỷ trọng cho tiêu chí liên quan đến chất lượng vệ sinh và tuân thủ quy trình vệ sinh. Tuân thủ quy trình sản xuất (20%) và Thực hiện nội quy công ty (15%) đều phù hợp.

Cần xem xét và cập nhật tỷ trọng và tiêu chí đánh giá để đảm bảo phù hợp với đặc thù công việc của từng vị trí công nhân, từ đó đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong quá trình đánh giá hiệu suất.

Hệ thống phân loại điểm được thiết kế để đánh giá hiệu quả làm việc của công nhân căn cứ vào kết quả của Điểm chấm cho 4 tiêu chí theo bảng xếp loại hiệu suất cho công nhân (bảng 2.6) dưới đây. Hệ thống này phân chia các mức độ thành tích từ “Xuất sắc” đến “Rất yếu” dựa trên khoảng điểm đã được xác định. Mặc dù không có sự chồng chéo giữa các khoảng điểm nhưng khoảng cách giữa các mức điểm có thể gây ra nhầm lẫn nếu không được giải thích rõ ràng. Khoảng điểm cho các mức xếp loại không hoàn toàn cân bằng. Khoảng điểm cho “Tốt” là 15 điểm, trong khi “Khá” là 10 điểm và “Trung bình” là 20 điểm dẫn đến sự không đồng nhất trong đánh giá. Mức điểm “Rất yếu” (<30) được phân loại là “Không xếp loại” trong hệ thống có thể gây hiểu lầm vì công nhân có thể không hiểu rõ ràng “Rất yếu” thực sự nằm trong phạm vi không đạt yêu cầu.

Bảng 2.6 Xếp loại hiệu suất cho công nhân

Điểm	Xếp loại	Ghi chú
95 đến 100	1	Xuất sắc
80 đến <95	2	Tốt
70 đến <80	3	Khá
50 đến <70	4	Trung Bình
30 đến <50	5	Yếu
<30	Không xếp loại	Rất yếu

Nguồn: Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

2.6 Tóm tắt

Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu, thành lập vào ngày 29/05/2009, là một trong những đơn vị sản xuất tôm giống công nghệ cao lớn nhất Việt Nam, chiếm 30% thị phần tôm giống. Công ty hiện có gần 400 công nhân đang làm việc và tỷ lệ nghỉ việc khá cao (hơn 18%). Hệ thống tiền lương được thực hiện theo mô hình trả lương nhất quán nội bộ, với các thành phần lương cơ bản, thưởng hiệu

suất căn cứ theo kết quả đánh giá hiệu quả làm việc và thưởng thâm niên. Tuy công ty đã cố gắng để xây dựng hệ thống lương có thể khuyến khích người lao động và cạnh tranh trên thị trường nhưng vẫn còn một số tồn tại trong cách thức thực hiện đánh giá hiệu quả làm việc và đảm bảo mức độ động viên kịp thời cho nhân viên.

CHƯƠNG 3

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN VIỆT ÚC – BẠC LIÊU

3.1 Tóm tắt kết quả nghiên cứu

3.1.1 Điểm mạnh của hệ thống tiền lương

Tính công bằng và minh bạch: Hệ thống tiền lương được thiết kế rõ ràng với các thang bậc lương cụ thể, đảm bảo tính công bằng khi mức lương được xác định dựa trên chức vụ và công việc. Nhân viên được biết rõ ràng về mức lương tương ứng với vị trí của mình, tạo sự minh bạch và sự tin tưởng đối với tổ chức.

Thang bậc lương có cấu trúc: Công ty có hệ thống thang bảng lương với các dãy lương cụ thể cho từng loại công việc và cấp chức danh, giúp duy trì sự nhất quán và chuẩn hóa trong việc trả lương, nâng cao sự hài lòng và động lực làm việc của nhân viên.

Khả năng phản ánh kết quả làm việc: Nguyên tắc “Làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít” thúc đẩy năng suất lao động và sự gắn kết giữa cá nhân và mục tiêu công ty. Trả lương dựa trên kết quả kinh doanh chung và mức độ đóng góp của cá nhân sẽ khuyến khích người lao động nỗ lực hơn trong công việc.

3.1.2 Điểm yếu của hệ thống tiền lương

Mức lương tối thiểu chưa hấp dẫn: Mức lương mà công ty đang áp dụng cho nhân viên là 3.670.000 VND/ tháng, mức lương này có thể sẽ chưa đủ hấp dẫn, đặc biệt là trong môi trường làm việc khó khăn và yêu cầu cao của ngành nuôi trồng tôm giống. Điều này có thể dẫn đến khó khăn trong việc giữ chân và thu hút lao động.

Thiếu tính linh hoạt: Mô hình tiền lương hiện tại có thể chưa đủ linh hoạt để phản ánh các yếu tố đặc thù trong ngành nuôi trồng tôm giống, điều kiện làm việc, các rủi ro về môi trường hay sự biến động theo mùa. Điều này có thể sẽ dẫn

đến việc không khuyến khích đủ mức độ lao động hoặc không thu hút được nhân tài trong ngành.

Hệ thống tiền lương công nhân hiện tại của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu có nhiều điểm mạnh như tính công bằng, minh bạch và khả năng khuyến khích lao động dựa trên hiệu quả làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn một số điểm yếu cần khắc phục như thiếu tính linh hoạt và mức lương tối thiểu chưa đủ hấp dẫn. Để tận dụng các cơ hội và đối phó với thách thức, doanh nghiệp cần cải thiện hệ thống tiền lương để phù hợp với đặc thù của ngành, tạo động lực cho nhân viên và tối ưu hóa chi phí nhân sự trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và môi trường làm việc khó khăn.

3.2 Đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống tiền lương tại công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu

3.2.1 Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc

3.2.1.1 Xây dựng hệ thống đánh giá chi tiết

Hệ thống đánh giá cần được xây dựng tiêu chí đánh giá bao gồm cả định lượng và định tính. Tiêu chí định lượng bao gồm các chỉ số như sản lượng, tỉ lệ lỗi, thời gian hoàn thành công việc và mức độ tuân thủ quy trình sản xuất sẽ được sử dụng để đo lường hiệu suất lao động một cách chính xác và khách quan. Đối với tiêu chí định tính, các yếu tố như kỹ năng giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, tinh thần sáng tạo, sự tuân thủ nội quy và đạo đức nghề nghiệp sẽ được đánh giá thông qua quan sát thực tế, phỏng vấn hoặc phản hồi từ đồng nghiệp và quản lý. Những tiêu chí này giúp đánh giá các khía cạnh khó đo lường nhưng quan trọng trong môi trường làm việc.

Mỗi vị trí công việc cần được đánh giá theo các tiêu chí và tỉ trọng khác nhau, phù hợp với nhiệm vụ của từng vị trí công việc.

Thang điểm đánh giá cần thiết lập thang điểm rõ ràng, khoa học và phù hợp với ngành công nghiệp để đảm bảo rằng mọi đánh giá đều chính xác và công bằng. Mỗi tiêu chí đánh giá nên có một thang điểm từ 1 đến 5, trong đó mỗi điểm số được định nghĩa rõ ràng để tránh sự mơ hồ. Thang điểm này cần được xây dựng một cách khoa học và phù hợp.

Các bảng 3.1, bảng 3.2, bảng 3.3 đề xuất hệ thống tiêu chí đánh giá định lượng và định tính cụ thể cho các vị trí công nhân nuôi trồng, kỹ thuật và vệ sinh cùng với tỷ trọng. Lý do tại sao chọn của mỗi tiêu chí được chọn và tỷ trọng của tiêu chí đó phù hợp với đặc thù của Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu trong ngành nuôi trồng thủy sản. Cách các tiêu chí đánh giá được lựa chọn và phân bổ tỷ trọng căn cứ theo tầm quan trọng và tác động của mỗi tiêu chí đến hiệu suất làm việc.

Bảng 3.1 Đề xuất các tiêu chí và tỷ trọng cho đánh giá hiệu suất của Công nhân nuôi

Tiêu chí	Mô tả thang đo	Tỷ trọng	Lý do chọn tiêu chí đánh giá	Giải thích tỷ trọng
Sản lượng	Số lượng sản phẩm hoàn thành trong kỳ đánh giá	30%	Đảm bảo công nhân đạt và vượt chỉ tiêu sản xuất, góp phần tối ưu hóa hiệu quả kinh doanh.	Sản lượng là tiêu chí trực tiếp và quan trọng nhất đối với công nhân nuôi trồng tôm giống. Nó phản ánh khả năng hoàn thành công việc và mức độ đóng góp của họ vào sản lượng tổng thể của công ty.
Chất lượng sản phẩm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn so với tổng sản phẩm sản xuất	30%	Khuyến khích công nhân tập trung vào việc sản xuất tôm giống chất lượng cao, đáp ứng các tiêu chuẩn thị trường.	Chất lượng sản phẩm có vai trò sống còn, bởi sản phẩm không đạt chuẩn sẽ ảnh hưởng đến uy tín của công ty và gây thiệt hại kinh tế.
Kỹ năng làm việc nhóm	Khả năng phối hợp với đồng nghiệp trong công việc hàng ngày	15%	Thúc đẩy sự hợp tác và làm việc hiệu quả, giảm thiểu sai sót trong quá trình sản xuất.	Trong môi trường nuôi trồng tôm giống, các công đoạn sản xuất thường phụ thuộc lẫn nhau, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ.

Tuân thủ quy trình	Mức độ tuân thủ các quy trình sản xuất	15%	Đảm bảo công nhân tuân thủ các quy trình để bảo vệ môi trường nuôi trồng và sức khỏe của tôm giống.	Tuân thủ quy trình kỹ thuật và an toàn sinh học là yếu tố bắt buộc để đảm bảo chất lượng sản phẩm và phòng ngừa rủi ro.
Trách nhiệm chung với năng suất sản xuất	Mức độ ảnh hưởng của công việc cá nhân đến năng suất sản xuất chung	5%	Thúc đẩy sự chủ động và ý thức trách nhiệm của công nhân trong việc nâng cao năng suất sản xuất.	Dù không phải là tiêu chí chính, nhưng vẫn cần thiết để đảm bảo mỗi công nhân nhận thức được ảnh hưởng của công việc mình đến quá trình sản xuất.
Tinh thần hỗ trợ đồng nghiệp	Mức độ hỗ trợ đồng nghiệp trong việc đảm bảo năng suất và chất lượng sản xuất	5%	Thúc đẩy sự đoàn kết và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc hàng ngày, đảm bảo môi trường làm việc hiệu quả.	Dù không trực tiếp quyết định sản lượng hay chất lượng, nhưng tinh thần hỗ trợ đồng nghiệp rất cần thiết để duy trì môi trường làm việc hài hòa và hiệu quả.

Bảng 3.2 Đề xuất các tiêu chí và tỷ trọng cho đánh giá hiệu suất của Công nhân kỹ thuật

Tiêu chí	Mô tả thang đo	Tỷ trọng	Lý do chọn tiêu chí đánh giá	Giải thích tỷ trọng
Hiệu suất bảo trì	Số lượng thiết bị được bảo trì và sửa chữa thành công trong kỳ đánh giá	30%	Đảm bảo công nhân kỹ thuật duy trì khả năng bảo trì cao, giúp thiết bị luôn trong trạng thái hoạt động tốt.	Hiệu suất bảo trì là yếu tố quan trọng để đảm bảo sự hoạt động liên tục và hiệu quả của thiết bị, ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất sản xuất.

Tỷ lệ lỗi sau bảo trì	Tỷ lệ thiết bị gặp lỗi sau khi bảo trì	25%	Giảm thiểu lỗi sau bảo trì là mục tiêu quan trọng để tránh thời gian chết của thiết bị và chi phí sửa chữa bổ sung	Tỷ lệ lỗi sau bảo trì phản ánh chất lượng công việc bảo trì và sự chính xác trong quy trình làm việc của công nhân
Khả năng giải quyết vấn đề	Khả năng xử lý các sự cố kỹ thuật phát sinh	20%	Tăng cường kỹ năng giải quyết vấn đề giúp công nhân có thể đối phó với các tình huống khẩn cấp và giảm thiểu thiệt hại	Khả năng giải quyết vấn đề là yếu tố quan trọng để khắc phục sự cố nhanh chóng và hiệu quả, giúp duy trì quá trình sản xuất liên tục
Sáng tạo trong kỹ thuật	Khả năng đưa ra sáng kiến cải thiện kỹ thuật	10%	Khuyến khích công nhân đưa ra các giải pháp mới để tối ưu hóa hoạt động sản xuất	Sáng tạo kỹ thuật đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả sản xuất và cải thiện quy trình làm việc
Trách nhiệm duy trì thiết bị	Mức độ trách nhiệm trong việc duy trì hoạt động ổn định của thiết bị sản xuất	10%	Đảm bảo sự ổn định và hiệu quả của thiết bị, giảm thiểu các sự cố ngoài ý muốn	Trách nhiệm duy trì thiết bị đảm bảo rằng công nhân kỹ thuật luôn chú trọng đến sự ổn định và tuổi thọ của thiết bị
Hỗ trợ quy trình sản xuất	Mức độ hỗ trợ kỹ thuật để đảm bảo quá trình sản xuất diễn ra suôn sẻ	5%	Hỗ trợ kỹ thuật là yếu tố phụ nhưng cần thiết để đảm bảo quá trình sản xuất không bị gián đoạn	Mặc dù không phải yếu tố chính, nhưng hỗ trợ kỹ thuật đảm bảo rằng các quy trình sản xuất được duy trì hiệu quả và suôn sẻ

Bảng 3.3 Đề xuất tiêu chí và tỷ trọng cho đánh giá hiệu suất của Công nhân vệ sinh

Tiêu chí	Mô tả thang đo	Tỷ trọng	Lý do chọn tiêu chí đánh giá	Giải thích tỷ trọng
Chất lượng vệ sinh	Đánh giá mức độ sạch sẽ và tuân thủ tiêu chuẩn vệ sinh	35%	Chất lượng vệ sinh là yếu tố quan trọng nhất, đảm bảo rằng môi trường sản xuất sạch sẽ và an toàn, giúp duy trì tiêu chuẩn vệ sinh cao trong toàn nhà máy.	Đảm bảo rằng công nhân vệ sinh duy trì mức độ sạch sẽ cao, giảm thiểu nguy cơ ô nhiễm và tạo điều kiện làm việc an toàn.
Tốc độ hoàn thành công việc	Thời gian hoàn thành công việc vệ sinh theo yêu cầu	20%	Tốc độ hoàn thành công việc quan trọng để đảm bảo rằng các khu vực được vệ sinh đúng thời gian, giúp quá trình sản xuất không bị gián đoạn.	Khả năng hoàn thành công việc nhanh chóng nhưng vẫn đảm bảo chất lượng giúp tăng hiệu suất làm việc của toàn bộ nhà máy.
Tuân thủ quy trình vệ sinh	Mức độ tuân thủ các quy trình vệ sinh an toàn	20%	Tuân thủ quy trình vệ sinh là yếu tố quan trọng để đảm bảo an toàn lao động và bảo vệ sức khỏe của cả công nhân và sản phẩm.	Giảm thiểu rủi ro và đảm bảo rằng các quy trình vệ sinh được thực hiện đúng cách, theo tiêu chuẩn.
Tinh thần trách nhiệm	Mức độ nhận trách nhiệm trong công việc	10%	Tinh thần trách nhiệm đảm bảo rằng công nhân vệ sinh có ý thức cao về nhiệm vụ và cam kết hoàn thành công việc với chất lượng tốt nhất.	Tinh thần trách nhiệm cao giúp công nhân chủ động hơn trong việc thực hiện công việc và giải quyết các vấn đề phát sinh.

Trách nhiệm duy trì môi trường sản xuất	Mức độ trách nhiệm trong việc duy trì môi trường sản xuất sạch sẽ và an toàn	10%	Duy trì môi trường sản xuất sạch sẽ và an toàn là yếu tố quan trọng để ngăn ngừa sự cố và bảo vệ sản phẩm khỏi các nguy cơ ô nhiễm.	Đảm bảo rằng môi trường sản xuất luôn trong trạng thái tốt nhất, góp phần vào chất lượng sản phẩm và an toàn lao động.
Đóng góp vào hiệu suất nhóm	Mức độ đóng góp vào hiệu suất chung của nhóm thông qua công việc vệ sinh	5%	Đóng góp vào hiệu suất nhóm giúp tăng cường tinh thần đồng đội và cải thiện sự hợp tác giữa các công nhân vệ sinh.	Mặc dù không phải là yếu tố chính, nhưng sự hợp tác tốt trong nhóm giúp công việc diễn ra suôn sẻ và hiệu quả hơn.

Hệ thống tiêu chí này không chỉ đánh giá công nhân một cách toàn diện về năng suất và chất lượng công việc mà còn cân nhắc các yếu tố định tính quan trọng như tinh thần làm việc nhóm, sự sáng tạo và tinh thần trách nhiệm.

Thang điểm chi tiết sẽ giúp đảm bảo tính minh bạch và công bằng, đồng thời tạo cơ sở vững chắc để liên kết hiệu quả đánh giá với hệ thống lương thưởng, thúc đẩy động lực làm việc và sự gắn bó của nhân viên với công ty. Đề xuất thang điểm đánh giá cho từng tiêu chí được đề xuất cho các vị trí công nhân được trình bày trong bảng 3.4, bảng 3.5, bảng 3.6

Bảng 3.4 Đề xuất thang đo cho các tiêu chí đánh giá công nhân nuôi trồng

Tiêu chí	Mô tả thang đo
Sản lượng	
Số lượng sản phẩm hoàn thành trong kỳ đánh giá	
5 điểm	Vượt chỉ tiêu sản xuất từ 10% trở lên
4 điểm	Đạt 100% đến dưới 110% chỉ tiêu sản xuất
3 điểm	Đạt 90% đến dưới 100% chỉ tiêu sản xuất
2 điểm	Đạt 75% đến dưới 90% chỉ tiêu sản xuất
1 điểm	Dưới 75% chỉ tiêu sản xuất
Chất lượng sản phẩm	
Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn so với tổng sản phẩm sản xuất	
5 điểm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn là 100%
4 điểm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn từ 98% đến dưới 100%

3 điểm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn từ 95% đến dưới 98%
2 điểm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn từ 90% đến dưới 95%
1 điểm	Tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn dưới 90%
Kỹ năng làm việc nhóm	
Khả năng phối hợp với đồng nghiệp trong công việc hàng ngày	
5 điểm	Luôn chủ động phối hợp, hỗ trợ đồng nghiệp hiệu quả
4 điểm	Phối hợp tốt, ít khi gặp xung đột
3 điểm	Phối hợp ở mức trung bình, đôi khi cần nhắc nhở
2 điểm	Phối hợp kém, thường xuyên gặp vấn đề trong nhóm
1 điểm	Thiếu kỹ năng làm việc nhóm, gây ảnh hưởng tiêu cực
Tuân thủ quy trình	
Mức độ tuân thủ các quy trình sản xuất	
5 điểm	Luôn tuân thủ đầy đủ quy trình, không có vi phạm
4 điểm	Tuân thủ tốt, có vi phạm nhỏ nhưng không ảnh hưởng lớn
3 điểm	Tuân thủ ở mức trung bình, có vi phạm nhưng đã khắc phục
2 điểm	Thường xuyên vi phạm quy trình, cần nhắc nhở
1 điểm	Vi phạm nghiêm trọng, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất
Trách nhiệm chung với năng suất sản xuất	
Mức độ ảnh hưởng của công việc cá nhân đến năng suất sản xuất chung	
5 điểm	Công việc đóng góp lớn vào năng suất, thường xuyên giúp nâng cao hiệu quả sản xuất
4 điểm	Công việc ảnh hưởng tích cực đến năng suất, không có sai sót lớn
3 điểm	Công việc có ảnh hưởng đến năng suất, nhưng chưa tối ưu hóa hiệu quả
2 điểm	Công việc đôi khi làm giảm năng suất do lỗi hoặc thiếu sót
1 điểm	Công việc thường xuyên ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất sản xuất chung
Tinh thần hỗ trợ đồng nghiệp	
Mức độ hỗ trợ đồng nghiệp trong việc đảm bảo năng suất và chất lượng sản xuất	
5 điểm	Luôn chủ động hỗ trợ đồng nghiệp, góp phần nâng cao năng suất chung
4 điểm	Hỗ trợ tốt đồng nghiệp khi cần, ít gặp xung đột
3 điểm	Hỗ trợ ở mức trung bình, đôi khi cần nhắc nhở
2 điểm	Hỗ trợ kém, thường gây ảnh hưởng đến nhóm
1 điểm	Thiếu tinh thần hỗ trợ, gây ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất

Bảng 3.5 Đề xuất thang đo cho các tiêu chí đánh giá công nhân kỹ thuật

Tiêu chí	Mô tả thang đo
Hiệu suất bảo trì	
Số lượng thiết bị được bảo trì và sửa chữa thành công trong kỳ đánh giá	
5 điểm	Vượt chỉ tiêu bảo trì từ 10% trở lên
4 điểm	Đạt 100% đến dưới 110% chỉ tiêu bảo trì
3 điểm	Đạt 90% đến dưới 100% chỉ tiêu bảo trì
2 điểm	Đạt 75% đến dưới 90% chỉ tiêu bảo trì
1 điểm	Dưới 75% chỉ tiêu bảo trì
Tỷ lệ lỗi sau bảo trì	
Tỷ lệ thiết bị gặp lỗi sau khi bảo trì	
5 điểm	Không có thiết bị nào gặp lỗi sau bảo trì
4 điểm	Tỷ lệ lỗi dưới 2%
3 điểm	Tỷ lệ lỗi từ 2% đến dưới 5%
2 điểm	Tỷ lệ lỗi từ 5% đến dưới 10%
1 điểm	Tỷ lệ lỗi từ 10% trở lên
Khả năng giải quyết vấn đề	
Khả năng xử lý các sự cố kỹ thuật phát sinh	
5 điểm	Giải quyết sự cố nhanh chóng, không cần hỗ trợ
4 điểm	Giải quyết hiệu quả, cần ít sự hỗ trợ
3 điểm	Giải quyết ở mức trung bình, cần hỗ trợ nhiều
2 điểm	Giải quyết chậm, cần hỗ trợ liên tục
1 điểm	Không thể tự giải quyết sự cố
Sáng tạo trong kỹ thuật	
Khả năng đưa ra sáng kiến cải tiến kỹ thuật	
5 điểm	Thường xuyên đề xuất sáng kiến có giá trị và được áp dụng
4 điểm	Đề xuất sáng kiến hợp lý, được xem xét
3 điểm	Đôi khi có sáng kiến nhưng chưa rõ ràng
2 điểm	Ít khi có sáng kiến, thiếu khả năng đổi mới
1 điểm	Không có sáng kiến, không thể hiện khả năng sáng tạo
Trách nhiệm duy trì thiết bị	
Mức độ trách nhiệm trong việc duy trì hoạt động ổn định của thiết bị sản xuất	
5 điểm	Thiết bị luôn hoạt động tốt, không gây gián đoạn sản xuất
4 điểm	Thiết bị hoạt động ổn định, ít gặp sự cố nhỏ
3 điểm	Thiết bị có sự cố nhưng được khắc phục nhanh chóng
2 điểm	Thiết bị thường xuyên gặp sự cố, ảnh hưởng đến sản xuất
1 điểm	Thiết bị gặp nhiều sự cố nghiêm trọng, gây gián đoạn sản xuất liên tục
Hỗ trợ quy trình sản xuất	
Mức độ hỗ trợ kỹ thuật để đảm bảo quá trình sản xuất diễn ra suôn sẻ	

5 điểm	Hỗ trợ kỹ thuật xuất sắc, đảm bảo quy trình sản xuất không gặp sự cố
4 điểm	Hỗ trợ tốt, quy trình sản xuất ít bị ảnh hưởng
3 điểm	Hỗ trợ ở mức trung bình, đôi khi cần can thiệp kịp thời
2 điểm	Hỗ trợ kém, thường xuyên gặp vấn đề kỹ thuật ảnh hưởng đến sản xuất
1 điểm	Thiếu hỗ trợ kỹ thuật, gây gián đoạn quy trình sản xuất liên tục

Bảng 3.6 Đề xuất thang đo cho các tiêu chí đánh giá công nhân vệ sinh

Tiêu chí	Mô tả thang đo
Chất lượng vệ sinh	
Đánh giá mức độ sạch sẽ và tuân thủ tiêu chuẩn vệ sinh	
5 điểm	Khu vực luôn sạch sẽ, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cao nhất
4 điểm	Khu vực sạch sẽ, đạt tiêu chuẩn vệ sinh
3 điểm	Khu vực sạch nhưng có thể cải thiện
2 điểm	Khu vực chưa đạt yêu cầu vệ sinh, cần cải thiện nhiều
1 điểm	Khu vực không đạt yêu cầu vệ sinh, cần làm lại
Tốc độ hoàn thành công việc	
Thời gian hoàn thành công việc vệ sinh theo yêu cầu	
5 điểm	Hoàn thành trước thời hạn, chất lượng cao
4 điểm	Hoàn thành đúng thời hạn
3 điểm	Hoàn thành chậm nhưng không ảnh hưởng lớn
2 điểm	Hoàn thành chậm, ảnh hưởng đến các hoạt động khác
1 điểm	Không hoàn thành công việc trong thời gian quy định
Tuân thủ quy trình vệ sinh	
Mức độ tuân thủ các quy trình vệ sinh an toàn	
5 điểm	Luôn tuân thủ quy trình, không có vi phạm
4 điểm	Tuân thủ tốt, vi phạm nhỏ nhưng không ảnh hưởng
3 điểm	Tuân thủ ở mức trung bình, vi phạm nhưng đã khắc phục
2 điểm	Thường xuyên vi phạm quy trình, cần nhắc nhở
1 điểm	Vi phạm nghiêm trọng, ảnh hưởng đến môi trường vệ sinh
Tinh thần trách nhiệm	
Mức độ nhận trách nhiệm trong công việc	
5 điểm	Luôn nhận và hoàn thành tốt trách nhiệm
4 điểm	Hoàn thành trách nhiệm, ít khi cần giám sát
3 điểm	Hoàn thành trách nhiệm nhưng cần giám sát thường xuyên
2 điểm	Chỉ hoàn thành nhiệm vụ khi được nhắc nhở
1 điểm	Thiếu trách nhiệm, thường xuyên vi phạm

Trách nhiệm duy trì môi trường sản xuất	
Mức độ trách nhiệm trong việc duy trì môi trường sản xuất sạch sẽ và an toàn	
5 điểm	Môi trường sản xuất luôn sạch sẽ và an toàn, không có vi phạm
4 điểm	Môi trường sản xuất sạch sẽ, vi phạm nhỏ nhưng không ảnh hưởng
3 điểm	Môi trường sản xuất đạt tiêu chuẩn nhưng cần cải thiện
2 điểm	Môi trường sản xuất chưa đạt yêu cầu, ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất
1 điểm	Môi trường sản xuất không đạt tiêu chuẩn, gây ảnh hưởng lớn đến sản xuất
Đóng góp vào hiệu suất nhóm	
Mức độ đóng góp vào hiệu suất chung của nhóm thông qua công việc vệ sinh	
5 điểm	Đóng góp tích cực vào hiệu suất nhóm, giúp duy trì môi trường làm việc hiệu quả
4 điểm	Đóng góp tốt, hỗ trợ duy trì hiệu suất nhóm
3 điểm	Đóng góp ở mức trung bình, có thể cải thiện
2 điểm	Đóng góp kém, công việc không hiệu quả
1 điểm	Không đóng góp, ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất nhóm

Hệ thống tiêu chí này không chỉ đánh giá công nhân một cách toàn diện về năng suất và chất lượng công việc mà còn cân nhắc các yếu tố định tính quan trọng như tinh thần làm việc nhóm, sự sáng tạo và tinh thần trách nhiệm. Thang điểm chi tiết giúp đảm bảo tính minh bạch và công bằng, đồng thời tạo cơ sở vững chắc để liên kết hiệu quả đánh giá với hệ thống lương thưởng, phúc lợi thúc đẩy động lực làm việc và sự gắn bó của nhân viên với công ty.

3.2.1.2 Thực hiện và quản lý hiệu quả

Quy trình đánh giá nên được thực hiện định kỳ hàng tháng hoặc hàng quý để theo dõi sự tiến bộ và điều chỉnh kế hoạch làm việc kịp thời, giúp đảm bảo công nhân luôn nhận được phản hồi liên tục và có cơ hội cải thiện hiệu suất.

Sau mỗi lần đánh giá, cán bộ quản lý cần cung cấp phản hồi chi tiết cho từng công nhân viên về điểm mạnh và điểm yếu của họ, bao gồm các gợi ý cụ thể để cải thiện và một kế hoạch hành động để nâng cao hiệu suất. Phản hồi này không chỉ tập trung vào những điểm cần cải thiện mà còn ghi nhận những thành tích đã đạt được.

3.2.1.3 Đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong đánh giá

Công khai tiêu chí và quy trình đánh giá: Công nhân cần được thông báo rõ ràng về các tiêu chí và quy trình đánh giá trước khi đánh giá được diễn ra. Việc này giúp họ hiểu rõ cách họ sẽ được đánh giá và giảm thiểu sự bất mãn hoặc hiểu lầm về kết quả đánh giá.

Đào tạo quản lý: Quản lý cần được đào tạo kỹ lưỡng về cách thực hiện đánh giá công bằng, khách quan và không thiên vị. Điều này đảm bảo rằng quy trình đánh giá được thực hiện nhất quán và công bằng trong toàn bộ công ty.

3.2.2 Xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt

3.2.2.1 Thiết lập mức lương linh hoạt theo năng lực và đóng góp cá nhân

Phân loại công việc theo năng lực và kinh nghiệm:

Tạo bảng phân loại công việc: Mỗi vị trí công việc cần được phân loại theo nhiều bậc khác nhau, chẳng hạn như từ bậc 1 đến bậc 5. Các bậc lương này phản ánh sự khác biệt về năng lực, kinh nghiệm, và đóng góp của nhân viên

Cập nhật định kỳ: Bảng phân loại này nên được cập nhật định kỳ để phản ánh chính xác những thay đổi về yêu cầu công việc và mức độ phức tạp của từng vị trí.

Điều chỉnh lương theo năng lực:

Thiết lập tiêu chí đánh giá năng lực: Xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực rõ ràng, bao gồm khả năng chuyên môn, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng lãnh đạo, sự đóng góp cho công ty. Những tiêu chí này sẽ là cơ sở để xác định bậc lương phù hợp cho từng vị trí.

Quy trình điều chỉnh lương: Dựa trên kết quả đánh giá hiệu suất, nhân viên có thể được điều chỉnh lên bậc lương cao hơn nếu họ đáp ứng được các tiêu chí của bậc lương mới. Quá trình này nên được thực hiện hàng năm hoặc theo từng kỳ đánh giá lớn, theo 6 tháng hoặc 12 tháng.

3.2.2.2 Xây dựng bậc lương cho mỗi vị trí công việc

Xây dựng các bậc lương cụ thể cho từng vị trí. Ví dụ: Vị trí công nhân sản xuất có thể có 5 bậc lương, từ Bậc 1 đến Bậc 5. Bậc 1 dành cho những công nhân mới vào nghề với kỹ năng cơ bản. Trong khi bậc 5 dành cho những công nhân có kỹ năng cao và có thể dẫn dắt nhóm làm việc.

Điều kiện để thăng cấp bậc: Để thăng cấp bậc lương, công nhân cần hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, không có vi phạm nội quy, và đạt điểm cao trong các kỳ đánh giá hiệu suất

Lợi ích của hệ thống bậc lương là khuyến khích phát triển kỹ năng và tạo động lực làm việc cho công nhân. Hệ thống này sẽ khuyến khích nhân viên không ngừng nâng cao kỹ năng và đóng góp nhiều hơn cho công ty để đạt được mức lương cao hơn. Tạo động lực làm việc, khi công nhân nhận thấy lương của họ có thể tăng dựa trên năng lực và hiệu suất, họ sẽ có động lực để làm việc chăm chỉ hơn, mang lại lợi ích tốt nhất.

3.2.2.3 Bảng phân loại công việc và thang lương

Dưới đây là bảng phân loại công việc phù hợp cho Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu, được thiết kế để phân loại công nhân theo năng lực, kinh nghiệm và đóng góp của họ. Mỗi vị trí công việc sẽ có nhiều bậc lương khác nhau, tương ứng với mức độ chuyên môn và trách nhiệm của công nhân.

Bảng 3.7 Thang lương theo phân loại công việc

Vị Trí Công Việc	Bậc	Tiêu Chí Phân Loại	Mức Lương Tương Ứng
Công nhân sản xuất	Bậc 1	- Công nhân mới vào nghề - Kỹ năng cơ bản, cần sự giám sát thường xuyên - Hoàn thành các nhiệm vụ đơn giản theo hướng dẫn	3,500,000 - 4,000,000 VNĐ
	Bậc 2	- Công nhân có 1-2 năm kinh nghiệm - Kỹ năng trung bình, cần giám sát ít - Hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn, chất lượng sản phẩm ổn định	4,000,000 - 4,500,000 VNĐ
	Bậc 3	- Công nhân có 3-5 năm kinh nghiệm - Kỹ năng tốt, có thể thực hiện công việc độc lập - Hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng cao, ít lỗi sản phẩm	4,500,000 - 5,500,000 VNĐ
	Bậc 4	- Công nhân có trên 5 năm kinh nghiệm - Kỹ năng xuất sắc, có thể hướng dẫn công nhân mới	5,500,000 - 6,500,000 VNĐ

		- Thường xuyên đạt và vượt chỉ tiêu sản xuất	
	Bậc 5	- Công nhân có kỹ năng chuyên sâu và kinh nghiệm trên 7 năm - Được giao nhiệm vụ phức tạp, đòi hỏi kỹ thuật cao - Đóng góp sáng kiến cải tiến sản xuất	6,500,000 - 7,500,000 VNĐ
Công nhân kỹ thuật	Bậc 1	- Công nhân kỹ thuật mới - Có kiến thức cơ bản về kỹ thuật, cần đào tạo thêm - Thực hiện các nhiệm vụ kỹ thuật đơn giản dưới sự giám sát	4,000,000 - 4,500,000 VNĐ
	Bậc 2	- Công nhân kỹ thuật có 1-3 năm kinh nghiệm - Kỹ năng trung bình, có thể thực hiện các nhiệm vụ kỹ thuật độc lập - Hoàn thành nhiệm vụ đúng yêu cầu	4,500,000 - 5,500,000 VNĐ
	Bậc 3	- Công nhân kỹ thuật có 3-5 năm kinh nghiệm - Kỹ năng tốt, có thể xử lý các tình huống kỹ thuật phức tạp - Thường xuyên bảo trì, sửa chữa hiệu quả	5,500,000 - 6,500,000 VNĐ
	Bậc 4	- Công nhân kỹ thuật có trên 5 năm kinh nghiệm - Kỹ năng xuất sắc, có thể quản lý và đào tạo nhóm kỹ thuật - Đưa ra giải pháp kỹ thuật cải tiến	6,500,000 - 7,500,000 VNĐ
	Bậc 5	- Chuyên gia kỹ thuật có kinh nghiệm lâu năm - Kỹ năng chuyên sâu trong lĩnh vực kỹ thuật - Được giao nhiệm vụ quan trọng, đóng góp sáng kiến cải tiến kỹ thuật	7,500,000 - 8,500,000 VNĐ
	Công nhân vệ sinh	Bậc 1	- Công nhân mới vào nghề - Hoàn thành nhiệm vụ vệ sinh theo hướng dẫn - Chất lượng công việc ổn định, cần giám sát
Bậc 2		- Công nhân có 1-2 năm kinh nghiệm - Có khả năng thực hiện công việc độc lập - Đảm bảo chất lượng vệ sinh đạt tiêu chuẩn	3,500,000 - 4,000,000 VNĐ
Bậc 3		- Công nhân có 2-4 năm kinh nghiệm - Kỹ năng tốt, có thể hướng dẫn công	4,000,000 - 4,500,000 VNĐ

		nhân mới - Được giao trách nhiệm kiểm soát chất lượng vệ sinh	
	Bậc 4	- Công nhân có trên 4 năm kinh nghiệm - Kỹ năng xuất sắc, có thể quản lý nhóm vệ sinh - Đảm bảo khu vực vệ sinh luôn đạt tiêu chuẩn cao	4,500,000 - 5,000,000 VNĐ
	Bậc 5	- Công nhân có kỹ năng chuyên sâu và kinh nghiệm lâu năm - Được giao trách nhiệm giám sát vệ sinh trong toàn khu vực sản xuất - Đóng góp vào cải tiến quy trình vệ sinh	5,000,000 - 5,500,000 VNĐ

Giải thích các tiêu chí phân loại:

1. Năng lực và kinh nghiệm

- Năng lực: Đánh giá dựa trên khả năng thực hiện công việc, chất lượng sản phẩm và kỹ năng giải quyết vấn đề
- Kinh nghiệm: Thời gian làm việc trong ngành và khả năng áp dụng kinh nghiệm vào công việc thực tế

2. Trách nhiệm và đóng góp

- Trách nhiệm: Mức độ trách nhiệm mà công nhân đảm nhận trong công việc hằng ngày, từ các nhiệm vụ cơ bản đến các nhiệm vụ phức tạp hơn, đòi hỏi sự chính xác và kiến thức chuyên sâu
- Đóng góp: Khả năng đưa ra sáng kiến, cải tiến quy trình làm việc, hoặc hỗ trợ đồng nghiệp trong các nhiệm vụ khó khăn.

3. Khả năng lãnh đạo và hướng dẫn

- Hướng dẫn: Khả năng đào tạo, hướng dẫn công nhân mới hoặc ít kinh nghiệm
- Lãnh đạo: Năng lực quản lý nhóm nhỏ hoặc một phần của quy trình sản xuất, bao gồm giám sát chất lượng công việc của các công nhân khác.
- Bảng phân loại công việc này cung cấp một cấu trúc rõ ràng và linh hoạt cho việc đánh giá và phân loại công nhân dựa trên năng lực, kinh nghiệm và trách nhiệm. Điều này không chỉ giúp công ty quản lý tốt hơn các bậc lương

mà còn tạo động lực cho công nhân phát triển kỹ năng và nâng cao hiệu suất làm việc, từ đó đóng góp nhiều hơn vào sự phát triển chung của công ty.

3.2.2.4 Tăng lương dựa trên kết quả đánh giá hiệu suất

Tăng lương theo định kỳ: Dựa trên kết quả đánh giá hiệu suất, công ty nên có các đợt tăng lương định kỳ hàng năm cho những công nhân có thành tích tốt. Điều này không chỉ giúp ghi nhận đóng góp của họ mà còn tạo động lực để họ tiếp tục nâng cao hiệu suất.

Chính sách tăng lương đột xuất: Bên cạnh tăng lương định kỳ, công ty có thể xem xét tăng lương đột xuất cho những nhân có thành tích xuất sắc hoặc những đóng góp đặc biệt trong công việc. Việc tăng lương đột xuất sẽ là một công cụ mạnh mẽ để khuyến khích và giữ chân những nhân viên giỏi

3.2.3 Bổ sung chính sách thưởng dựa trên hiệu suất

Công ty nên triển khai các khoản thưởng dựa trên thành tích bao gồm thưởng năng suất hoặc thưởng khi đạt được các mục tiêu như đạt hoặc vượt chỉ tiêu sản xuất, hoặc khi đưa ra những sáng kiến hay cải tiến hiệu quả sản xuất.

3.2.3.1 Thưởng thành tích cá nhân

Xây dựng các khoản thưởng dựa trên năng suất

Mục tiêu sản xuất: Thiết lập các mục tiêu sản xuất cụ thể cho từng kỳ (tháng, quý) và đưa ra mức thưởng tương ứng nếu nhân viên đạt hoặc vượt các mục tiêu này.

Chất lượng sản phẩm: Nhân viên cũng có thể được thưởng nếu duy trì tỷ lệ lỗi sản phẩm dưới mức quy định. Điều này khuyến khích họ không chỉ tập trung vào sản lượng mà còn chú trọng về chất lượng sản phẩm

Thiết lập quy trình xét thưởng

Thu thập dữ liệu: Phòng Nhân sự và bộ phận quản lý cần thu thập dữ liệu về hiệu suất của từng nhân viên từ các hệ thống quản lý sản xuất và các báo cáo chất lượng.

Xét duyệt và phê duyệt: Các đề xuất thưởng sẽ được trình bên BGD để phê duyệt dựa trên dữ liệu thu thập được và đánh giá của quản lý trực tiếp.

3.2.3.2 Thưởng sáng tạo và cải tiến

Để khuyến khích sự sáng tạo, công ty có thể thiết lập các khoản thưởng cho những ý tưởng hoặc sáng kiến giúp cải tiến quy trình làm việc hoặc tăng năng suất. Những sáng kiến này có thể mang lại lợi ích lớn cho công ty và do đó xứng đáng được đền đáp bằng những khoản thưởng tương xứng.

Công ty có thể tạo ra một chương trình khuyến khích các nhân viên đề xuất các ý tưởng sáng tạo và cải tiến quy trình làm việc. Ví dụ, một công nhân có thể đề xuất một cách cải tiến trong quy trình sản xuất giúp tiết kiệm thời gian hoặc nguyên vật liệu, và nếu ý tưởng này được chấp nhận và áp dụng thành công, họ sẽ nhận được một khoản thưởng.

- Mức thưởng cho sáng kiến: Mức thưởng cho các sáng kiến có thể dao động từ 5% đến 15% lương tháng của nhân viên, tùy thuộc vào mức độ tác động của sáng kiến đó. Những sáng kiến có tác động lớn hơn đến việc tăng năng suất hoặc giảm chi phí có thể được thưởng nhiều hơn.
- Quy trình xét thưởng sáng tạo:

Bước 1: Nhân viên nộp đề xuất sáng kiến lên quản lý trực tiếp.

Bước 2: Quản lý đánh giá sơ bộ và nếu thấy tiềm năng, sẽ chuyển đề xuất đến ban sáng tạo hoặc bộ phận chuyên trách để thẩm định chi tiết.

Bước 3: Sau khi sáng kiến được áp dụng và có kết quả, Ban Giám đốc phê duyệt mức thưởng cho nhân viên.

Hệ thống tiền lương linh hoạt cùng với cơ chế thưởng dựa trên hiệu suất sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên làm việc chăm chỉ và sáng tạo hơn. Điều này không chỉ giúp công ty cải thiện năng suất và chất lượng sản phẩm mà còn góp phần giữ chân và phát triển nhân tài, tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững trong ngành nuôi trồng thủy sản.

3.3 Tóm tắt

Công ty CP Việt Úc – Bạc Liêu đã thành công trong hệ thống tiền lương công nhân. Những điểm mạnh của hệ thống tiền lương về tính công bằng minh bạch cũng như đánh giá đúng hiệu quả làm việc của công nhân đã đem đến sự gắn bó của họ đối với công ty. Tuy nhiên vẫn tồn tại một số điểm yếu cần khắc phục để công ty có thể cải thiện hệ thống lương thưởng, phúc lợi. Các đề xuất

giải pháp đưa ra để xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống đánh giá sẽ giúp cho công ty hoàn thiện được hệ thống lương thưởng, phúc lợi hấp dẫn. Đảm bảo các nhu cầu về tài chính, tinh thần, giúp cho nhân viên muốn cống hiến cho công ty. Không chỉ giúp nâng cao động lực làm việc mà còn đảm bảo sự gắn bó và phát triển bền vững cho công ty trong bối cảnh cạnh tranh như hiện nay.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu này đã phân tích toàn diện hệ thống tiền lương công nhân và đánh giá hiệu suất lao động tại doanh nghiệp nuôi trồng thủy sản, từ đó đưa ra các đề xuất cải thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự và tính cạnh tranh trên thị trường. Qua phân tích, hệ thống tiền lương hiện tại được đánh giá cao về tính công bằng và minh bạch, với việc xác định rõ ràng mức lương dựa trên vị trí và chức vụ. Tuy nhiên, còn tồn tại những điểm yếu cần khắc phục như thiếu tính linh hoạt trong việc phản ánh các yếu tố đặc thù của ngành, đặc biệt là sự biến động theo mùa vụ và điều kiện môi trường khắc nghiệt. Mức lương tối thiểu hiện tại cũng chưa đủ hấp dẫn để giữ chân và thu hút lao động chất lượng cao.

Để cải thiện, hệ thống tiền lương công nhân cần được điều chỉnh linh hoạt hơn, đảm bảo khả năng phản ánh đúng năng suất và chất lượng công việc, đồng thời tích hợp các khoản thưởng khuyến khích để thúc đẩy động lực làm việc. Ngoài ra, doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế lương phù hợp hơn với điều kiện làm việc đặc thù của ngành nuôi trồng tôm giống, đảm bảo tính cạnh tranh và khả năng thu hút lao động trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và môi trường làm việc khó khăn.

Các đề xuất này không chỉ giúp tối ưu hóa chi phí nhân sự mà còn nâng cao hiệu quả sản xuất và chất lượng sản phẩm, từ đó tăng cường vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế và nội địa. Việc áp dụng những cải tiến này sẽ đóng góp quan trọng vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, đảm bảo khả năng phát triển lâu dài và hiệu quả trong ngành nuôi trồng tôm giống.