

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**



ISO 9001 : 2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : Hoàng Thị Phụng

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Lã Thị Thanh Thủy

HẢI PHÒNG – 2012

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

**MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN
PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI GIÁN
TIẾP TẠI
XÍ NGHIỆP XÉP DỠ HOÀNG DIỆU
CẢNG HẢI PHÒNG**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên : Hoàng Thị Phụng
Giảng viên hướng dẫn : ThS. Lã Thị Thanh Thủy**

HẢI PHÒNG – 2012

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Hoàng Thị Phương Mã SV:120261

Lớp: QT1202N

Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho
khôi gián tiếp tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu - Cảng Hải Phòng

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

.....

.....

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 02 tháng 04 năm 2012

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 07 tháng 07 năm 2012

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Người hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2012

Hiệu trưởng

GS.TS.NGƯT *Trần Hữu Nghị*

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Đánh giá chất lượng của khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Cho điểm của cán bộ hướng dẫn (ghi bằng cả số và chữ):

.....

.....

.....

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2012

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI MỞ ĐẦU

Trong những năm gần đây, Cảng biển là ngành công nghiệp giữ vị trí chiến lược của nền kinh tế quốc dân. Cảng biển Việt Nam là một trong những nòng cốt đã được Chính phủ đặc biệt quan tâm, tạo điều kiện để nhanh chóng trở thành Cảng biển “đi trước mở đường” cho sự phát triển của các ngành, các lĩnh vực khác của nền KTQD. Cảng Hải Phòng là một trong những mũi nhọn, có vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế. Trong đó Tổ chức tiền lương (TCTL) là một trong các khâu của hệ thống quản lý Cảng Hải Phòng nói chung và Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nói riêng. Nhiệm vụ quản lý nói chung và nhiệm vụ TCTL nói riêng đang đặt ra nhiều yêu cầu mới và cấp bách, các chính sách về tiền lương, phương thức TCTL, quan điểm, triết lý về tiền lương và đãi ngộ NLD... cần được nghiên cứu có hệ thống, toàn diện. Vì thế em xin chọn đề tài **“Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối gián tiếp tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Cảng Hải Phòng”** làm đề tài khoá luận

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về tiền lương và công tác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp.

Chương 2: Một số nét khái quát về Cảng Hải Phòng và Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

Chương 3: Phân tích thực trạng phương pháp tính lương khối gián tiếp tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

Chương 4: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối gián tiếp tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

Do trình độ hiểu biết và kinh nghiệm của bản thân còn hạn chế cũng như phạm vi của đề tài còn hạn chế. Vì vậy, khóa luận của em không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được sự góp ý của các thầy cô và các bạn để khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn nhiệt tình của cô giáo Ths. Lã

Khoá luận tốt nghiệp

Thị Thanh Thủy, tập thể các thầy cô giáo bộ môn Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Dân lập Hải Phòng cùng các cô chú cán bộ công nhân viên của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu đã giúp em hoàn thành bài khoá luận này.

Hải Phòng, ngày 27 tháng 06 năm 2012

Sinh viên

Hoàng Thị Phượng

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm, bản chất và các nguyên tắc của tiền lương

1.1.1 Khái niệm

Tiền lương là tiền trả cho việc cung ứng sức lao động, vì vậy, về bản chất, tiền lương biểu thị quan hệ kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động. Phạm trù tiền lương, tự nó đã bao hàm vừa là thu nhập, vừa là chi phí: Chi phí của nhà sản xuất để hợp thành chi phí sản xuất kinh doanh và còn là thu nhập của người lao động.

Lao động chính là quá trình sử dụng sức lao động. Đối với tư liệu lao động và đối tượng lao động thì tái tạo có ý nghĩa là mua sắm cái mới. Nhưng sức lao động thì lại khác, sức lao động gắn liền với hoạt động của con người, là thể lực - trí lực của con người. Vì vậy muốn tái tạo lại sức lao động thì phải thông qua hoạt động sống của con người, tiêu dùng một lượng vật chất vừa đủ một lượng nhất định, phần vật chất này do người sử dụng lao động trả cho người lao động dưới hình thức hiện vật hay giá trị được gọi là tiền lương.

Để có được nhận thức toàn diện, khái niệm tiền lương, tiền công của người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh cần bao quát được cả ý nghĩa kinh tế, những ràng buộc về luật pháp, xuyên chuỗi các quan hệ xã hội, thu gộp cả bản chất là chi phí và đồng thời là thu nhập của quan hệ thuê và sử dụng lao động. Mặt khác trong nền kinh tế thị trường, bản chất của tiền lương là ngang giá của chi phí về yếu tố sức lao động và cũng chịu sự tác động của cung, cầu, quy luật cạnh tranh, tính độc quyền hay không độc quyền của thị trường lao động. Trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, khái niệm tiền lương còn phải thể hiện được tính liên thông giữa các thị trường lao động trong nước và quốc tế, sự lên xuống về giá cả giữa các loại lao động khác nhau, vai trò và khả năng can thiệp của các chính phủ ... Vì thế : “Tiền lương trong DN là

biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà chủ DN thỏa thuận trả cho người lao động căn cứ vào trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm và số lượng thời gian mà từng người lao động sẵn sàng cung ứng, căn cứ vào giá thuê sức lao động trên các thị trường tương đương và những quy định hiện hành của luật pháp”.

1.1.2 Bản chất của tiền lương

Với tư cách là giá của yếu tố sức lao động, được mua bán theo phương thức thỏa thuận trên thị trường, tiền lương biểu hiện quan hệ kinh tế, quan hệ xã hội giữa bên cần sức lao động (các DN, các tổ chức kinh tế xã hội) và bên cung ứng sức lao động. “Mục đích của các nhà sản xuất là lợi nhuận, còn mục đích lợi ích của người cung ứng sức lao động là tiền lương. Với ý nghĩa này, tiền lương không chỉ mang bản chất là chi phí, mà nó đã trở thành phương tiện tạo ra giá trị mới, hay đúng hơn, là nguồn kích thích sự sáng tạo, sức sản xuất, năng lực của lao động trong quá trình sản sinh ra các giá trị gia tăng”

Bản chất kinh tế của tiền lương là hình thái giá trị của sức lao động, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Mặt khác tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế để khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của mình. Nói cách khác tiền lương chính là một nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

Tiền lương tối thiểu: là giá tối thiểu của hàng hoá sức lao động mà bất kỳ một chủ DN nào khi mua, cũng như bất kỳ một người lao động nào khi bán, cũng phải thống nhất thoả thuận, không được thấp hơn mức giá tối thiểu này. Tiền lương tối thiểu là mức lương để trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường.

Tiêu chuẩn để xác định một mức tiền lương tối thiểu khả dĩ hợp lý, có thể dựa vào những dấu hiệu sau :

1. Dựa trên nền mức sống tối thiểu của xã hội.
2. Trình độ có thể đạt được của nền kinh tế làm cho mức sống tối thiểu có

thể vận động và được cải thiện tăng lên, do sự tăng trưởng của kinh tế xã hội.

3. Những thông tin về cung và cầu trên thị trường lao động và khả năng chấp nhận giá đầu vào (trong đó có yếu tố sức lao động) của các DN.

4. Sự biến động về mức giá của nền kinh tế, đặc biệt là mức giá tiêu dùng.

5. Giá công trên thị trường lao động của khu vực và thế giới, đặc biệt là giá công lao động tại các thị trường khá giống nhau về các hàng hoá dịch vụ sức lao động, về nhu cầu, về sức mua từ thu nhập bằng lương... Điều này góp phần làm giảm bớt sự chia cắt giữa các thị trường lao động không chỉ trong nội bộ quốc gia mà cả trong phạm vi nội bộ khu vực và toàn thế giới.

Tiền lương linh hoạt dưới cách nhìn đơn giản nhất, tổng quát nhất, là mức lương trả cho người lao động không theo một khuôn mẫu định sẵn, mà chủ yếu tùy thuộc vào cách đánh giá của người sử dụng lao động về lợi ích và hiệu quả từ những thỏa thuận, thương lượng về tiền lương cao hơn mức tiền lương bình quân của thị trường lao động, nhằm đạt được sự sẵn sàng cung ứng sức lao động như yêu cầu của DN. Đặc tính cơ bản của tiền lương linh hoạt là cơ chế “thuận mua vừa bán”, trong đó quan trọng nhất là người sử dụng lao động sẵn sàng chấp nhận mức lương cao hơn, để đạt được sự cung ứng tốt hơn từ phía người lao động.

Tiền lương danh nghĩa là tiền lương biểu hiện bằng tiền, là số tiền công nhân lĩnh được do bán sức lao động cho nhà tư bản. Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương danh nghĩa được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người cung ứng sức lao động, căn cứ vào hợp đồng thỏa thuận mà hai bên đã ký.

Tiền lương thực tế là số lượng các loại hàng hoá tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà người lao động hưởng lương có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của họ. Cả về lý luận và thực tiễn đều nhất trí rằng, tiền lương thực tế bị chi phối đồng thời bởi 2 nhân tố: Mức lương danh nghĩa và Mức giá hàng hoá dịch vụ (mà trực tiếp là mức giá của hàng hoá và dịch vụ tiêu dùng).

1.1.3 Các nguyên tắc tiền lương

- Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau

Nguyên tắc này bắt nguồn từ phân phối theo lao động. Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau có nghĩa là khi quy định tiền lương, tiền thưởng cho công nhân viên chức, nhất thiết không được phân biệt giới tính, tuổi tác, dân tộc mà phải trả cho mọi người đồng đều số lượng, chất lượng mà họ đã cống hiến cho xã hội.

- Bảo đảm tăng năng suất lao động bình quân

Là một nguyên tắc quan trọng trong tổ chức tiền lương. Vì có như vậy mới tạo ra cơ sở hạ giá thành, giảm giá cả và tăng tích lũy để tái sản xuất mở rộng.

Tiền lương bình quân tăng chủ yếu phụ thuộc vào các yếu tố chủ yếu do nâng cao năng suất lao động như nâng cao trình độ lành nghề, giảm bớt thời gian tổn thất cho lao động.

- Bảo đảm thu nhập hợp lí giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế

Trong nền kinh tế quốc dân có tính chất phức tạp về mặt kĩ thuật khác nhau. Do đó đối với những người lao động lành nghề làm việc trong các ngành có yêu cầu kĩ thuật phức tạp phải được trả lương cao hơn những người lao động làm việc trong những ngành không đòi hỏi yêu cầu kĩ thuật cao. Khi đó sẽ khuyến khích người lao động lành nghề ngày càng đông đảo. Vì thế khi trình độ lành nghề bình quân giữa các ngành khác nhau sẽ làm cho tiền lương bình quân cũng khác nhau.

Những người lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, tốn nhiều năng lượng sẽ được trả cao hơn những người làm việc trong điều kiện bình thường để bù đắp lại sức lao động đã hao phí. Từ đó các điều kiện lao động đều ảnh hưởng ít nhiều đến tiền lương bình quân của mỗi ngành.

- Khuyến khích bằng lợi ích vật chất kết hợp với giáo dục chính trị tư

tương cho người lao động

Trong quản lí kinh tế, quản lí con người không thể coi nhẹ nhu cầu nào. Vì vậy muốn quản lí có hiệu quả thì phải nghiên cứu để đáp ứng các nhu cầu chính đáng, hợp lí của họ.

Động viên, khuyến khích, khen thưởng về tinh thần sẽ góp phần tạo ra động lực mạnh mẽ trong quá trình xây dựng và phát triển nền kinh tế không kém gì khuyến khích vật chất.

Tuy vậy mọi sự thái quá đều không tốt, nếu như lạm dụng quá đà sẽ làm giảm hiệu quả kinh doanh.

1.2 Nội dung công tác tổ chức tiền lương

1.2.1 Khái niệm công tác tổ chức tiền lương

Về lý thuyết, có nhiều cách giải thích khác nhau về thuật ngữ công tác tổ chức tiền lương. Tuy nhiên cách quản lí tiền lương vì mục đích của công tác tổ chức tiền lương cũng là quản lí tiền lương một cách hiệu quả.

Có lý thuyết cho rằng, tổ chức quản lí là điều hành, điều khiển, chỉ huy. Có ý kiến lại cho rằng tổ chức quản lí là hành chính, là cai trị, là sự áp đặt mệnh lệnh của bộ phận quản lí đối với bộ phận chịu sự quản lí.

Theo góc độ hành động, tổ chức quản lí là điều khiển, là chỉ huy, là sự hướng dẫn. Mệnh lệnh quản lí được phát ra từ con người, nhưng đối tượng quản lí có thể gồm nhiều loại.

Có thể hiểu một cách tổng quát, quản lí là sự tác động, chỉ huy, điều khiển có ý thức, có hướng đích, của chủ thể quản lí lên khách thể quản lí, nhằm đạt được mục tiêu của quản lí. Cũng với ý nghĩa đó, TCTL là tổng thể các quan điểm, các nguyên tắc, các chính sách, các hình thức quản lí nhằm sử dụng tốt nhất quỹ tiền lương và tổ chức phân phối quỹ tiền lương đó đến từng người lao động, theo cách đánh giá của DN về kết quả của lao động cũng như xác định mức tiền lương phù hợp với kết quả công việc đó.

TCTL là phân hệ của quản lí nói chung trong DN, là một lĩnh vực trong

chuỗi các nhiệm vụ của quản lý DN

TCTL cũng bao gồm các chức năng:

- i. Lập kế hoạch
- ii. Tổ chức thực hiện,
- iii. Chỉ đạo – lãnh đạo và kiểm soát.

Đồng thời, TCTL không thể tách rời quản lý nguồn nhân lực mà DN sử dụng. Thông thường với từng loại nhân lực cụ thể, với những hình thức tổ chức nhân lực cụ thể để lắp vào guồng máy tổ chức sản xuất kinh doanh, sẽ có những nội dung và hình thức TCTL tương ứng.

1.2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương

1.2.2.1 Nhóm nhân tố về đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh và tính chất loại sản phẩm chủ đạo

Về nguyên tắc, tổ chức và TCTL phải phù hợp với nội dung và hình thức tổ chức sản xuất kinh doanh, do những đặc thù của tổ chức sản xuất kinh doanh quy định. Chẳng hạn, khi quyết định sản xuất cái gì? sản xuất như thế nào? sản xuất cho ai? Thì nhất thiết phải xác lập các loại nguồn lực được sử dụng tương ứng, trong đó có nguồn nhân lực. Trong trường hợp này, TCTL phải trả lời câu hỏi:

Cần sử dụng bao nhiêu và có cơ cấu của từng loại lao động này ra sao?

Nguồn nhân lực được sử dụng theo phương thức nào?

Cơ chế, chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực (trả công, trả lương, thưởng ra sao?)

Một khi nội dung và hình thức tổ chức sản xuất kinh doanh thay đổi, quy trình của quản lý cũng thay đổi theo. Lúc đó quản lý nhân lực, với tư cách quản lý một nguồn lực quan trọng được sử dụng cho sản xuất kinh doanh, cũng phải được điều chỉnh. Và hiển nhiên công tác TCTL cũng sẽ thay đổi cả nội dung và hình thức. Tóm lại tổ chức và TCTL phải được đặt trên nền của tổ chức và quản lý sản xuất kinh doanh, phản ánh những đặc thù của sản xuất kinh doanh và góp

phần thực hiện mục tiêu của sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, công tác TCTL cũng không chỉ là nhân tố phụ thuộc hoàn toàn, mà nó cũng có những tác động trở lại đến tổ chức sản xuất kinh doanh. Chẳng hạn với một chính sách khuyến khích về tiền lương thông qua mức lương tối thiểu, các hệ số bậc lương, các hệ số phụ cấp... sẽ kích thích người lao động về hiệu suất làm việc, góp phần làm cho sản xuất kinh doanh có hiệu quả hơn, cách thức tổ chức sản xuất kinh doanh sẽ được thúc đẩy năng động hơn. Hoặc là, khi áp dụng hình thức trả lương sinh hoạt cho đội ngũ nhân viên chất lượng cao, có thể cùng với sự đổi mới về tổ chức tiền lương, phải thực hành hình thức tổ chức lao động linh hoạt, tổ chức phân công và hiệp tác lao động linh hoạt, cải tổ lại cách đánh giá về kết quả công việc... Và điều đó, không thể không tác động mạnh mẽ đến tổ chức sản xuất kinh doanh. Tương tự, nếu chính sách TCTL có nhiều khuyết tật, những biện pháp kích thích lao động kém năng động, sẽ làm cho những nỗ lực về tổ chức sản xuất kinh doanh mà trước hết là tổ chức và quản lý nhân lực bị trì trệ, và quản lý mất phương hướng và không có hiệu quả

Do vậy TCTL là một lĩnh vực của quản lý nói chung, cũng không thể nằm ngoài tính quy luật về sự phụ thuộc nói trên. Công tác TCTL sẽ bị chi phối không chỉ ở không gian địa lý trong tổ chức sản xuất kinh doanh của ngành, mà còn ở nội dung và hình thức tổ chức công nghệ sản xuất, tính chất và trình độ phương tiện kỹ thuật được sử dụng, quy mô và cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực, tính liên kết đơn ngành hay đa ngành của các loại sản phẩm, dịch vụ được sản xuất và cung ứng. Chẳng hạn, nếu sản xuất kinh doanh đơn ngành, thì công tác TCTL có thể sẽ ít phức tạp hơn so với sản xuất kinh doanh liên kết đa ngành, đa lĩnh vực. Điều này là một tất yếu vì mỗi lĩnh vực, mỗi ngành nghề, sẽ sử dụng nguồn nhân lực có diện nghề và chất lượng không giống nhau, với yêu cầu về chính sách đãi ngộ, cũng như các nội dung và hình thức TCTL khác nhau. Lúc đó về mặt quản lý, không chỉ phải suy nghĩ về những mục tiêu đa dạng, các chính sách tương thích với từng loại nguồn nhân lực mà cả phương thức, cung cách, nghệ thuật, và mô hình tổ chức bộ máy TCTL từ ngành đến các DN cũng phải năng động và linh hoạt, theo yêu cầu linh hoạt của thực tế tổ chức sản xuất

kinh doanh.

Loại sản phẩm, dịch vụ của ngành, của DN cũng ảnh hưởng không nhỏ đến công tác TCTL. Thông thường nếu sản phẩm đang có vai trò quan trọng đối với sự phát triển các ngành khác của nền kinh tế quốc dân, hoặc là loại sản phẩm chiến lược, quan hệ đến an ninh quốc phòng, đến dân sinh, hoặc sự ổn định của xã hội, do nhà nước độc quyền quản lý, thì công tác TCTL, nhất thiết phụ thuộc vào những chế định do Nhà nước đặt ra như: Mức lương tối thiểu, các thước đo và hệ thống tiêu chí đánh giá về lao động, về kết quả công việc, và thậm chí có cả cơ chế quản lý cũng như phương thức thanh toán thù lao cho người lao động. Nếu sản phẩm, dịch vụ mà ngành sản xuất và cung ứng là đa dạng và chọn sự cạnh tranh tự do của thị trường, không giữ vai trò chiến lược đến với nền kinh tế, thì công tác TCTL sẽ chỉ còn tùy thuộc vào đặc thù tổ chức sản xuất kinh doanh, cũng như quản lý và sử dụng nguồn nhân lực của ngành, kết hợp với cơ chế, chính sách hiện hành về TCTL của nhà nước mà thôi.

1.2.2.2 Nhóm nhân tố về tổ chức bộ máy và lực lượng trực tiếp công tác TCTL

Bộ máy là điều kiện vật chất để thực các ý đồ, các mục tiêu và các phương án của quản lý. Thông thường, mục tiêu, nội dung, quy trình của quản lý được xác định trước, bộ máy quản lý được thiết kế sau, để phù hợp với các chức năng, nhiệm vụ của quản lý. Song, trong quá trình vận hành của bộ máy quản lý, vẫn có thể phải điều chỉnh lại nội dung, chức năng, nhiệm vụ, thậm chí cả mục tiêu, ý tưởng, để có thể làm cho quản lý đạt hiệu quả cao hơn. Bộ máy và tổ chức nhân sự của bộ máy luôn gắn liền với nhau, vì đây là 2 khâu kế tiếp của tổ chức bộ máy quản lý. Hiệu lực và kết quả của quản lý ở một lĩnh vực nào đó, một khâu nào đó, cũng phụ thuộc rất nhiều vào cách thức tổ chức bộ máy quản lý và đặc biệt là trình độ, năng lực của đội ngũ nhân viên của bộ máy đó. Tổ chức bộ máy quản lý tiền lương bao gồm: Thiết kế hệ thống chức năng, nhiệm vụ bộ máy quản lý, bảo đảm sự vận hành thông suốt, sự phối hợp nhịp nhàng giữa các phần tử của bộ máy, tránh chồng chéo, tránh chia cắt trong các nghiệp vụ quản lý. Việc định hình hệ thống chức năng, nhiệm vụ của bộ máy nhằm trả lời câu

hỏi:

- + Bộ máy quản lý phải đảm trách những nhiệm vụ gì?
- + Phạm vi của các nhiệm vụ?
- + Mỗi quan hệ giữa các nhiệm vụ?

Xác định mô hình tổ chức, tùy thuộc vào mô hình tổ chức sản xuất kinh doanh và phạm vi hoạt động mà định ra mô hình TCTL tương ứng. Có thể là mô hình trực tuyến, có thể là mô hình chức năng (tham mưu) hoặc phối hợp giữa trực tuyến và chức năng, có thể là mô hình đơn tuyến, có thể là mô hình đa tuyến... Xây dựng các quan hệ TCTL trong bộ máy: Quan hệ dọc, ngang, trên, dưới, trong, ngoài, trực tiếp, gián tiếp... Quan hệ dọc, theo hướng trên, dưới thường là quan hệ quản lý và bị quản lý, cấp ra quyết định và cấp thực hiện quyết định; quan hệ ngang, thường là quan hệ đồng cấp, phối hợp, nương tựa, cũng tạo ra kết quả chung của quản lý... Tổ chức nhân sự của bộ máy TCTL:

- + Sự bảo đảm về số lượng và cơ cấu đội ngũ nhân viên đảm trách công tác TCTL từ cấp ngành đến cơ sở.

- + Sự bảo đảm về trình độ chuyên môn và năng lực tác nghiệp thực tế của đội ngũ. Yêu cầu này gắn liền với kinh nghiệm và kỹ năng của đội ngũ chuyên gia về công tác TCTL.

- + Sự phối hợp hoạt động của đội ngũ nhân viên TCTL để cùng thực hiện các chức năng, nhiệm vụ đã định.

- + Những hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của đội ngũ nhân viên TCTL từ ngành đến cơ sở. Về cơ bản Tổ chức bộ máy quản lý tác động đến công tác TCTL ở mấy điểm sau:

Một là, giúp cho việc thực hiện toàn diện và có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ của công tác TCTL.

Hai là, góp phần tiết kiệm chi phí quản lý, nâng cao hiệu lực và hiệu quả của các quy định quản lý về lao động – tiền lương.

Ba là, đề xuất phương hướng cải cách TCTL.

Bốn là, xúc tiến việc áp dụng công nghệ tiên tiến vào lĩnh vực TCTL và đẩy mạnh công tác quản lý, nâng cao trình độ đội ngũ nhân sự TCTL

1.2.2.3 Nhóm nhân tố về cơ chế, chính sách TCTL do Nhà nước quy định

Chính sách pháp luật về sử dụng, đãi ngộ lao động do nhà nước quy định. Ở đây chủ yếu đề cập đến chính sách về phân phối thu nhập, về BHXH, về các chế độ phụ cấp... Có thể coi những quy định có tính luật hóa này là cơ chế TCTL do Nhà nước áp đặt, buộc các DN sản xuất kinh doanh phải tuân thủ, phải vận dụng, ít nhất là theo đúng nguyên tắc chung.

1.2.3 Nội dung của công tác tổ chức tiền lương

1.2.3.1 Lập kế hoạch nguồn trả lương (QTL)

Nguồn trả lương là điều kiện tiên đề để triển khai và tổ chức thực hiện những mục tiêu định hướng, những nguyên tắc, những chính sách, những hình thức của TCTL trong DN. Các nhà quản lý có thể dựa trên nguồn tiền lương hiện có, những mục tiêu cần đạt, để xác định các chính sách và các hình thức tổ chức tiền lương thích hợp. Khi lập kế hoạch nguồn tiền lương, có hai vấn đề phải giải quyết:

Một là: nguồn tài chính để trả lương (QTL) được lấy từ đâu?

Hai là: quy mô, cơ cấu nguồn tài chính để trả lương, được xác định như thế nào và bằng cách nào? Theo nguyên tắc, QTL là một loại quỹ tài chính dùng để trả cho các chi phí về lao động, được trích từ kết quả của sản xuất kinh doanh (tức nguồn doanh thu của DN).

Quỹ lương của doanh nghiệp là toàn bộ số tiền lương của doanh nghiệp phải trả công nhân viên thuộc sự quản lý của doanh nghiệp.

Quỹ lương bao gồm các khoản:

- Tiền lương tháng, tiền lương ngày theo hệ thống các thang bảng lương do Nhà nước quy định

- Tiền lương trả theo sản phẩm, tiền lương khoán
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian nghỉ phép, đi học...
- Tiền lương trả cho người lao động khi làm ra sản phẩm hỏng, xấu...
- Các loại tiền phụ cấp làm đêm, thêm giờ, độc hại,...
- Các loại tiền thưởng có tính chất thường xuyên

Tiền lương của doanh nghiệp có thể được chia ra thành 2 loại: tiền lương chính và tiền lương phụ. Trong đó:

Tiền lương chính: là tiền lương mà người công nhân nhận được trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp có thể bao gồm cả tiền lương trả theo sản phẩm, tiền lương trả theo thời gian và các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ, độc hại,...

Tiền lương phụ: là khoản tiền lương mà người công nhân nhận được trong thời gian nghỉ việc theo chế độ Nhà nước quy định như nghỉ lễ, nghỉ tết, đi phép hoặc những ngày nghỉ do giám đốc xác định.

1.2.3.2 Xây dựng quy chế và quản lý các hình thức phân phối tiền lương

Quy chế phân phối tiền lương là bản quy định quy cách, thể lệ, những hướng dẫn về nguyên tắc chế độ, đối tượng, điều kiện... để cơ quan quản lý, đại diện người sử dụng lao động, thanh toán đầy đủ, kịp thời, đúng chế độ tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm, phúc lợi và mọi lợi ích khác cho người lao động. Quy chế, sau khi có sự thống nhất giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động, sẽ có giá trị như một văn bản pháp quy, vừa góp phần công khai hoá vấn đề phân phối thu nhập, vừa giúp người lao động có thể tự tính được tiền lương và thu nhập của mình, chủ động điều chỉnh hành vi cung ứng sức lao động phù hợp với nhu cầu của DN và lợi ích mà họ có thể đạt được.

1.3 Các chế độ tiền lương Nhà nước áp dụng cho doanh nghiệp

1.3.1 Quan điểm đối với tiền lương

Tiền lương phải được coi là giá cả của sức lao động, nó được hoàn thành

qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với các quan hệ kinh tế của nền kinh tế thị trường.

Chính sách tiền lương là một bộ phận cấu thành của tổng thể các chính sách của Nhà nước. Thay đổi chính sách tiền lương phải cải cách các chính sách có liên quan.

1.3.2 Chế độ lương cụ thể trong các doanh nghiệp Nhà nước

Trong doanh nghiệp Nhà nước có 2 chế độ lương cụ thể sau:

a. Chế độ tiền lương theo cấp bậc

Là hình thức trả lương cho người lao động thông qua chế độ lương công việc thể hiện mức độ phức tạp của công việc và trình độ lành nghề của công nhân. Nhà nước ban hành tiêu chuẩn cấp bậc để xác định mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu trình độ lành nghề của công nhân các doanh nghiệp dựa vào tiêu chuẩn kỹ thuật xác định tính chất công việc của doanh nghiệp để sắp xếp bậc thợ công nhân trả cho phù hợp và đúng theo luật lao động.

b. Chế độ tiền lương theo chức danh

Là chế độ trả lương dựa trên chất lượng lao động của các loại viên chức, là cơ sở để phù hợp với trình độ chuyên môn và chức trách công việc được giao cho viên chức đó.

Đối tượng áp dụng: Cán bộ công nhân viên, nhân viên trong doanh nghiệp cũng như các cơ quan hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang khi họ đảm nhận các chức vụ trong doanh nghiệp.

c. Các khoản phụ cấp, phụ trợ và thu nhập khác

- Phụ cấp khu vực: áp dụng cho những nơi xa xôi hẻo lánh, điều kiện khó khăn, khí hậu xấu. Gồm 1 trong 7 mức: từ 0.1-0.7% tiền lương tối thiểu.

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm; áp dụng với nghề, công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm. Gồm mức từ 0.1-0.4% tiền lương tối thiểu.

- Phụ cấp trách nhiệm: Gồm mức từ 0.1-0.3% tiền lương tối thiểu, áp dụng

đối với một số ngành nghề, công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải kiêm nhiệm công tác quản lý không phụ thuộc chức lãnh đạo.

- Phụ cấp làm đêm: áp dụng cho người lao động làm từ 22h-6h sáng, gồm 2 mức: 30% tiền lương cấp bậc hoặc chức vụ đối với công việc không thường xuyên vào ban đêm và 40% tiền lương cấp bậc hoặc chức vụ đối với công việc thường xuyên vào ban đêm.

- Phụ cấp thu hút: áp dụng cho người làm ở vùng kinh tế mới, đảo xa, có điều kiện đặc biệt khó khăn chưa có cơ sở hạ tầng được hưởng trong thời gian 3-5 năm, gồm 4 mức: 20-50% tiền lương tối thiểu.

- Phụ cấp đất đỏ: áp dụng cho những nơi có chỉ số giá sinh hoạt cao hơn chỉ số sinh hoạt chung của cả nước từ 10% trở lên, gồm 0.1, 0.15, 0.2, 0.25, 0.3 so với mức lương tối thiểu.

1.4 Các hình thức trả lương

1.4.1 Trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm hơn so với trả lương theo thời gian

- Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Nó gắn việc trả lương với kết quả sản xuất kinh doanh của mỗi người, do đó khuyến khích, nâng cao năng suất lao động.

- Khuyến khích người lao động ra sức học tập văn hoá, khoa học kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, sử dụng máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động.

- Góp phần thúc đẩy công tác quản lý doanh nghiệp, nhất là công tác quản lý lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có các hình thức sau

1.4.1.1 Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân

Chế độ trả lương này áp dụng rộng rãi đối với người sản xuất, qua trình và

điều kiện lao động có tính chất cá nhân, có thể định mức kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể, riêng biệt.

Tiền lương được tính theo công thức:

$$L_{SP} = D * Q$$

Trong đó:

L_{SP} : Lương sản phẩm trực tiếp cá nhân

D : Đơn giá lương của một đơn vị sản phẩm

Q : Số lượng sản phẩm

Trong công thức áp dụng mức đơn giá cố định và đơn giá này được tính theo công thức như sau

Đơn giá cố định và được tính theo công thức:

$$D = \frac{L_{CB}}{Q} \quad \text{hoặc} \quad D = L_{CB} * T$$

Trong đó:

L_{CB} : Lương cấp bậc

T : Mức thời gian

Ưu điểm:

- Mọi quan hệ giữa tiền lương của công nhân nhận được và kết quả lao động thể hiện rõ ràng. Do đó khuyến khích công nhân cố gắng nâng cao trình độ tay nghề để tăng năng suất lao động để tạo thêm thu nhập.

- Hình thức tiền lương này dễ hiểu, công nhân dễ dàng tính toán sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Nhược điểm:

- Nó làm người lao động ít quan tâm đến việc sử dụng máy móc, thiết bị và nguyên vật liệu nếu không có các quy định cụ thể về sử dụng thiết bị.

1.4.1.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể

Hình thức này áp dụng đối với công việc cần một tập thể công nhân cùng thực hiện như các bộ phận làm theo dây chuyền.

Đơn giá tiền lương của tổ chức được xác định

$$\mathbf{D_T} = \frac{\sum \mathbf{L_{CB}}}{\mathbf{Q}} \text{ hoặc } \mathbf{D} = \sum \mathbf{L_{CB}} * \mathbf{T_{DM}}$$

Trong đó:

$\mathbf{D_T}$: Đơn giá tiền lương của tổ

$\mathbf{L_{CB}}$: Tiền lương tính theo cấp bậc công việc của tổ

\mathbf{Q} : Số lượng sản phẩm của cả tổ phải hoàn thành

i -s: Số công nhân trong tổ, nhóm

Tiền lương của cả tổ, nhóm công nhân được tính theo công thức

$$\mathbf{L_{SP\ tổ}} = \mathbf{Q} * \mathbf{D_L}$$

Chế độ trả lương theo sản phẩm tập thể có ưu điểm là khuyến khích công nhân trong tổ, nhóm, nâng cao trách nhiệm tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của tổ. Song nó có nhược điểm là sản phẩm của mỗi công nhân không nâng cao năng suất lao động cá nhân. Mặt khác, do phân phối tiền lương chưa tính tới tình hình thực tế của công nhân.

1.4.1.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp

Là hình thức căn cứ vào kết quả của người này để trả lương theo người khác có quan hệ mật thiết với nhau. Hình thức trả lương này áp dụng cho những công nhân phụ mà công việc của ảnh hưởng nhiều đến kết quả hoạt động của công nhân chính hưởng lương theo sản phẩm. Chế độ tiền lương này đã khuyến khích công nhân phục vụ tốt hơn cho công nhân chính, tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động của công nhân chính. Đặc điểm của chế độ trả lương này là tiền lương của công nhân phụ lại phụ thuộc vào kết quả sản xuất của công nhân chính. Do đó, đơn giá tính theo công thức

$$\text{ĐG} = \frac{\text{L}}{\text{M} * \text{Q}}$$

Trong đó:

ĐG: Đơn giá tính theo sản phẩm gián tiếp

Q: Mức sản lượng của công nhân

L: Lương cấp bậc của công nhân phụ

1.4.1.4 Hình thức trả lương khoán sản phẩm

Là chế độ lương sản phẩm khi giao công việc đã quy định rõ ràng số tiền để hoàn thành một khối lượng công việc trong một đơn vị thời gian nhất định. Chế độ lương này áp dụng cho những công việc mà xét thấy nếu giao từng việc chi tiết không có lợi về mặt kinh tế.

Hình thức này có tác dụng khuyến khích người công nhân hoàn thành công việc trước thời hạn nhưng phải đảm bảo chất lượng công việc. Hình thức này áp dụng khi hoàn thành những công việc đột xuất như sửa chữa, thay lắp nhanh một số thiết bị để đưa vào sản xuất.

1.4.1.5 Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng

Hình thức này thực chất là hình thức trả lương sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng. Khi áp dụng hình thức này, toàn bộ sản phẩm đều được trả theo 1 đơn giá thống nhất, còn số tiền thưởng sẽ căn cứ vào trình độ hoàn thành.

Lương sản phẩm có thưởng được tính theo công thức:

$$L_{IT} = L_{SP \text{ trực tiếp}} + \text{Thưởng hoàn thành kế hoạch} + \text{Thưởng vượt mức kế hoạch}$$

1.4.2 Trả lương theo thời gian

Tiền lương theo thời gian là tiền lương thanh toán căn cứ vào trình độ kỹ thuật và thời gian công tác của họ. Tiền lương theo thời gian có thể được tính theo tháng, ngày, giờ công tác.

Nhược điểm của hình thức này là không gắn liền giữa chất lượng với số

lượng lao động mà người công nhân đã tiêu hao trong quá trình sản xuất sản phẩm. Nói cách khác, phần tiền lương mà người lao động nhận được không gắn liền với kết quả mà họ tạo ra. Chính vì vậy, hình thức này không mang lại cho người lao động sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả của họ, không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian vật tư trong quá trình sản xuất.

Tiền lương này áp dụng đối với những người làm công tác quản lý. Còn đối với công nhân chỉ áp dụng ở những bộ phận lao động bằng máy móc là chủ yếu hoặc những công việc không thể tiến hành định mức một cách chặt chẽ, chính xác.

a. Trả lương theo thời gian giản đơn

Là hình thức trả lương mà tiền lương nhận được của mỗi người do mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định.

Cách tính:

$$L_{gd} = N_{tt} * L_{người}$$

Trong đó

L_{gd} : Lương thời gian giản đơn

N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế của người lao động

L_{ng} : Mức lương ngày ứng với từng người lao động

Lương ngày được xác định như sau:

$$L_{ng} = \frac{\text{Hệ số lương} * \text{Lương tối thiểu}}{L_{ct} (\text{Số ngày công tác : 22 ngày/ tháng})}$$

Nhược điểm của hình thức này: hình thức này mang tính bình quân, không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian làm việc, tiết kiệm nguyên vật liệu, tập trung công suất máy móc thiết bị để tăng năng suất lao động.

b. Trả lương theo thời gian có thưởng

Đây là hình thức tiền lương dựa trên sự kết hợp giữa lương thời gian giản đơn và chế độ tiền thưởng nhằm khuyến khích người lao động nâng cao hiệu quả công tác của mình.

Hình thức này áp dụng đối với công nhân làm việc phục vụ như: công nhân sửa chữa, điều chỉnh thiết bị, làm việc ở những nơi sản xuất có trình độ cơ giới hoá cao hoặc những công việc tuyệt đối đảm bảo chất lượng.

Cách tính

$$L_{ct} = N_{tt} * L_{ng} * K_1$$

Trong đó:

L_{ct} : Lương thời gian có thưởng

N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế của người lao động

L_{ng} : Mức lương ngày ứng với từng người lao động

K_1 : Hệ số kể đến tiền thưởng

Hình thức này có nhiều ưu điểm hơn chế độ trả lương theo thời gian giản đơn. Vì hình thức này không những phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế mà còn gắn với thành tích công tác của từng người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả công việc của mình.

1.5 Kế hoạch quỹ lương

a. Căn cứ vào kế hoạch lao động và tiền lương bình quân

Theo công thức

$$QL = S_{bq} * L_{bq}$$

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương kế hoạch

S_{bq} : Số lao động bình quân kì kế hoạch

L_{bq} : Lương bình quân mỗi người lao động kì kế hoạch

Phương pháp này áp dụng cho những doanh nghiệp chưa ổn định các loại hình sản xuất.

b. Căn cứ vào doanh thu kì kế hoạch, tỷ trọng tiền lương trong doanh thu

Theo công thức:

$$QL = DT * K_L$$

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương

DT: Tổng doanh thu trong kì kế hoạch

K_L : Tỷ trọng tiền lương trong doanh thu

Cách tính tỉ trọng tiền lương trong doanh thu (đơn giá tiền lương theo doanh thu)

$$K_L = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Kế hoạch doanh thu}}$$

Tổng quỹ lương = Kế hoạch doanh thu - Kế hoạch chi phí (không bao gồm tiền lương) – Kế hoạch nộp thuế và lợi nhuận

1.6 Tiền thưởng

1.6.1 Bản chất của tiền thưởng

Tiền thưởng thực chất là khoản bổ sung cho tiền lương để quán triệt hơn nguyên tắc phân phối lao động và gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích bằng vật chất đối với người lao động nhằm động viên mọi người phát huy tích cực, sáng tạo trong sản xuất để nâng cao năng suất lao động, góp phần hoàn thiện toàn diện kế hoạch được giao.

1.6.2 Công tác tiền thưởng

Gồm 3 nội dung:

- Chỉ tiêu xét thưởng: Gồm chỉ tiêu về chất lượng và số lượng.
- Điều kiện xét thưởng: nhằm xác định tiền để thực hiện khen thưởng cũng như đánh giá, kiểm tra việc thực hiện chỉ tiêu xét thưởng.
- Nguồn và mức thưởng: Nguồn tiền thưởng là nguồn có thể được dùng để trả lương. Mức thưởng cao hay thấp tùy thuộc vào nguồn tiền thưởng và các mục tiêu cần khuyến khích.

1.7 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp

Hội nhập kinh tế quốc tế là xu thế có tính thời đại của tất cả các nền kinh tế và các doanh nghiệp. Hội nhập làm lu mờ ranh giới giữa các quốc gia, khi nhìn nhận về sự phối hợp, sự phụ thuộc, sự xâm nhập lẫn nhau về công nghệ sản xuất, về thị trường, về sử dụng các nguồn nhân lực ... của các DN lớn trên thế giới. Hội nhập cũng làm cho các rào cản về thương mại, những toan tính về bảo hộ mậu dịch, những định chế cứng nhắc về hải quan giữa các quốc gia trở nên lỏng lẻo, thậm chí không có tác dụng. Cả thế giới được hình dung như một xí nghiệp kinh tế khổng lồ, trong đó mỗi nền kinh tế thành viên là một chi nhánh, một phân hệ ràng buộc lẫn nhau, nương tựa vào nhau, để đảm bảo rằng, không có sự biến động của bất kỳ thành viên nào, lại không được phản ánh vào tổng thể và vào các thành viên còn lại. Có nghĩa là sự phân công và hiệp tác về lao động, đã vượt ra khỏi lãnh thổ quốc gia, bao trùm lên mọi khu vực, mọi lĩnh vực, để trở thành sự phân công lao động quốc tế ngay từ điểm khởi đầu của nó. Hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra nhiều điều kiện thuận lợi nhưng đồng thời cũng đặt ra cho các DN những yêu cầu, những thách thức rất lớn, đặc biệt là những DN của các nền kinh tế đang chuyển đổi. Một trong những thách thức đó là năng lực cạnh tranh. Cơ chế thị trường được đặc trưng bởi tự do cạnh tranh – cạnh tranh đặt trước tất cả các DN câu hỏi nghiệt ngã: tồn tại hay không tồn tại? Tâm điểm cạnh tranh là chiếm hữu các nguồn lực và những bí quyết về sử dụng các

nguồn lực đó. Được sở hữu nguồn lực dồi dào, nhưng thiếu khoa học và nghệ thuật sử dụng tối ưu các nguồn lực đó, cuối cùng sẽ dẫn đến bế tắc, vì mọi nguồn lực là khan hiếm. Trong các nguồn lực mà con người đang chia nhau để khai thác, nguồn nhân lực luôn có tính quyết định. Nguồn nhân lực vừa đóng vai trò sự cung cấp một loại đầu vào cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh, vừa làm sống dậy và phát động năng lượng của tất cả các nguồn lực vật chất khác. Hiệu quả trong sử dụng các nguồn lực khác, đều bắt nguồn từ việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Năng suất của các nguồn lực vật chất, suy cho cùng, do năng suất của nguồn nhân lực tạo nên và quyết định. Và vì vậy TCTL thực ra là làm cho nguồn nhân lực có động lực, được khuyến khích phát huy các mức năng suất cao nhất, sản sinh ra năng lực cạnh tranh mạnh mẽ cho DN, là nhân tố của tăng trưởng và phát triển kinh tế – xã hội. Hội nhập kinh tế quốc tế cũng đặt ra nhiều thách thức với công tác TCTL. Công tác TCTL trong các DN cũng phải cạnh tranh để tìm đến nghệ thuật, bí quyết, nhằm làm cho tiền lương thực sự trở thành một công cụ đặc lực của quản lý. Khoa học công nghệ đã làm cho các hoạt động quản lý không có một khuôn mẫu, mà chỉ có sự cầu tiến, phát triển không ngừng. Những thành tựu đạt được trong quản lý chỉ là tạm thời, lại ngay lập tức đặt ra các yêu cầu mới, những tiền đề mới để phải hoàn thiện, hoặc tự nó tìm đến phương sách để hoàn thiện.

CHƯƠNG 2: MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CẢNG HẢI PHÒNG VÀ XÍ NGHIỆP XẾP DỠ HOÀNG DIỆU

2.1. Tìm hiểu chung về Cảng Hải Phòng

2.1.1 Giới thiệu khái quát về Cảng Hải Phòng

Tên giao dịch: Cảng Hải Phòng

Tên tiếng anh: PORT OF HAIPHONG

Tổng giám đốc: Ông Nguyễn Hùng Việt

Loại hình doanh nghiệp: Công ty Cổ phần

Địa chỉ liên hệ: 8A- Trần Phú- Hải Phòng

Nhóm ngành nghề: Du lịch- Dịch vụ

Điện thoại: 84.031.3859456 / 3859824/ 3859953/ 3859945

Fax: 84.031.3836943/ 859973

Email: haiphongport@hn.vnn.vn

It-haiphongport@hn.vnn.vn

Website: www.haiphongport.com.vn

Các xí nghiệp trực thuộc đơn vị:

- Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu
- Xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ
- Xí nghiệp xếp dỡ và vận tải thuỷ
- Xí nghiệp xếp dỡ và vận tải Bạch Đằng
- Xí nghiệp xếp dỡ Tân Cảng

Thông tin dịch vụ:

- Bốc xếp hàng hoá, giao nhận kho vận
- Lai dắt hỗ trợ, cứu hộ tàu biển

- Trung chuyển container quốc tế, Logistics
- Đóng gói, vận chuyển hàng hoá bằng đường biển, đường sông
- Vận tải đường sắt chuyên tuyến Hải Phòng- Lào Cai- Côn Minh
- Đóng gói, sửa chữa các loại phương tiện thuỷ, bộ
- Lắp ráp cần trục quay, xây dựng công trình cảng
- Đại lí tàu biển và môi giới hàng hải

Các dịch vụ hỗ trợ:

- Chuyên tải tại các vùng nước Hạ Long, Lan Hạ, Lạch Huyện, Bạch Đằng
- Đóng bao bì các loại hàng rời
- Hỗ trợ các loại tàu cập Cảng
- Vận tải bằng đường sắt
- Vận tải bằng đường bộ
- Vận tải thủy nội địa

2.1.2 Lịch sử truyền thống Cảng Hải Phòng

Ngày 24/11/1929 công nhân Bến Sáu Kho đoàn kết, đấu tranh đòi bọn địa chủ Cảng phải tăng lương và đảm bảo nước uống. Cuộc đấu tranh đã ghi mốc son chói lọi vào lịch sử vẻ vang của đội ngũ công nhân Cảng.

Cảng Hải Phòng được hình thành từ năm 1876 do thực dân Pháp xây dựng với quy mô đơn giản, cơ sở vật chất thô sơ, ít ỏi. Bao gồm:

Hệ thống 6 cầu tàu bằng gỗ có chiều rộng 10m, tổng chiều dài khoảng 1044m, kết cấu tường bê tông cọc cao (Chỉ riêng cầu số 6 bằng bê tông cốt thép)

Hệ thống 6 kho chứa hàng nhỏ bé, việc vận chuyển hàng hoá chủ yếu bằng máy kéo, ba gác. Việc xếp dỡ hàng hoá lên bằng cần cầu tàu, sản lượng hàng hoá thông qua Cảng đạt tối đa 1,5 triệu tấn/ năm

Trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, Cảng Hải Phòng là một trong những cửa ngõ quan trọng, là đầu mối giao thông giữa nước ta và các nước khác trên thế giới, để các nước này vận chuyển vũ khí, lương thực thực phẩm giúp nhân

dân ta đánh Mỹ.

Trải qua 122 năm tồn tại và phát triển, Cảng Hải Phòng luôn luôn đóng vai trò là là “Cửa khẩu” giao lưu quan trọng nhất của phía Bắc đất nước. Hàng hoá xuất nhập khẩu của 17 tỉnh phía Bắc và hàng hoá quá cảnh của Bắc Lào và Nam Trung Quốc ...thông qua Cảng Hải Phòng đã đến các nước và ngược lại.

Ngày 13/05/1955 Hải Phòng hoàn toàn được giải phóng, ta tiếp quản Cảng Hải Phòng và Cảng được tu sửa và mở rộng đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của nền kinh tế quốc dân đòi hỏi Cảng phải tiếp nhận, xếp dỡ và vận chuyển khối lượng hàng hoá thông qua Cảng càng lớn.

Sau nhiều năm xây dựng và đầu tư cải tạo, đến năm 1974 Cảng Hải Phòng đã xây dựng xong hệ thống đường sắt hoàn chỉnh trong Cảng nối từ ga phân loại đến ga Hải Phòng và hệ thống giao thông đường bộ rộng khắp, đồng thời đưa vào hệ thống điện với 7 trạm biến thế cung cấp điện cho cần trục chân đế và hệ thống đèn chiếu sáng trong Cảng. Trước yêu cầu của công cuộc khôi phục và phát triển kinh tế sau chiến tranh, đội ngũ công nhân Cảng phấn khởi lao động cần cù, sáng tạo, vượt qua mọi khó khăn, đạt sản lượng thông qua Cảng nhiều tấn hàng,

Đến năm 1981, về cơ bản Cảng đã hoàn thành giai đoạn cải tạo, đáp ứng nhu cầu xếp dỡ hàng hoá. Đến năm 2001, khả năng thông qua của Cảng đạt 7 triệu tấn/ năm. Đến năm 2012, dự kiến đạt 19 triệu tấn/ năm.

2.1.3 Cầu cảng, kho bãi Cảng Hải Phòng

Cảng chính có 11 bến được xây dựng từ năm 1981 dạng tương cọc ván thép, một neo với tổng chiều dài 18.787m. Trên bề mặt chủ yếu bố trí cần trục chân đế có sức nâng từ 5 đến 16 tấn. Các bến đảm bảo cho tàu khoảng 7000 tấn đến 8000 tấn cập cầu. Từ cầu số 1 đến cầu số 5 thường xếp hàng kim khí, bách hoá, thiết bị. Bến 6 và 7 xếp dỡ hàng nặng. Bến 8 và 9 xếp dỡ hàng tổng hợp. Bến 10 và 11 xếp dỡ hàng lạnh.

Các kho của Cảng trừ A2 và kho A9 có tổng diện tích khoảng 468000m²,

các kho được xây dựng theo quy hoạch chung của một cảng hiện đại, có hệ thống đường sắt trước bến và bãi sau kho thuận lợi cho việc xuất hàng. Các kho mang tính chuyên dụng.

Ngoài ra còn có các bãi chứa hàng với tổng diện tích 183000m² (kể cả diện tích đường ô tô) trong đó có 25000m² bãi nằm ở bến 6.

Đường sắt trong Cảng có khổ rộng 1m với tổng chiều dài 1560m, gồm đường sắt trước bến, bãi sau kho, ga phân loại.

2.2 Tìm hiểu chung về Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

2.2.1 Giới thiệu về Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Từ trước những năm 1980 khu vực Cảng Hải Phòng được chia ra làm 4 khu để xếp dỡ hàng:

- Khu cảng chính từ phao số 0 đến cầu số 11
- Khu vực chuyên tải cửa sông Bạch Đằng và Vịnh Hạ Long
- Khu vực Cảng Chùa Vẽ
- Khu vực Cảng Vật Cách

Do yêu cầu sản xuất, tháng 4 năm 1981 khu vực Cảng chính được chia ra thành 2 xí nghiệp tương ứng với 2 khu vực xếp dỡ là Xí nghiệp xếp dỡ I và Xí nghiệp xếp dỡ II.

Từ thực tế sản xuất, mỗi Xí nghiệp đã hình thành một đội sản xuất chuyên xếp dỡ 1 loại hàng container do Cảng liên doanh với hãng vận tải GMC thuộc công ty GERMANTRANS và hãng HEUNG – A do VIETFAC làm đại lí.

Do phương thức vận chuyển hàng hoá bằng container trên thế giới ngày càng phát triển mạnh, lượng hàng hoá được vận chuyển bằng container đến Cảng ngày càng tăng khiến cho lãnh đạo Cảng Hải Phòng phải tiến hành thay đổi quy mô và cơ cấu tổ chức sản xuất để đáp ứng nhu cầu xếp dỡ, vận chuyển và bảo quản cũng như giao nhận hàng hoá trong container. Do đó xí nghiệp xếp dỡ container được hình thành từ 2 đội xếp dỡ container của 2 Xí nghiệp xếp dỡ I và Xí nghiệp xếp dỡ II.

Nhằm nâng cao công tác quản lý, đồng thời cải tiến cơ cấu tổ chức, từng bước hình thành các khu vực chuyên môn hoá xếp dỡ, Cảng Hải Phòng đã đề xuất phương án với Tổng cục Hàng hải Việt Nam về việc thành lập Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu trên cơ sở sáp nhập 2 Xí nghiệp I và II.

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu được hình thành từ ngày 20 tháng 11 năm 1993 theo quyết định số 625/TCCB của Tổng cục Hàng hải Việt Nam từ việc sáp nhập 2 xí nghiệp: Xí nghiệp xếp dỡ I và Xí nghiệp xếp dỡ II. Trụ sở đặt tại số 4 Lê Thánh Tông - Hải Phòng.

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nằm ở khu vực Cảng chính, là 1 xí nghiệp thành phần thuộc liên hiệp các xí nghiệp thành phần Cảng Hải Phòng, có cùng quá trình hình thành và phát triển, điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý chung với Cảng Hải Phòng.

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu bao gồm từ hệ thống cầu tàu số 4 đến cầu tàu số 11 với tổng chiều dài là 1.033.636m. Tất cả các bến được xây dựng bằng tường cọc ván thép kết hợp với mũi dầm bê tông cốt thép, đủ điều kiện cho tàu 10.000 DTW neo đậu.

Vùng diện tích bao gồm khu vực rộng lớn với các bãi tuyến tiền phương, hệ thống đường giao thông kéo dài dọc cầu tàu với các thiết bị xếp dỡ vận chuyển hiện đại, phía sau là hệ thống kho bãi bao gồm từ kho số 4 đến kho số 13.

Diện tích xếp hàng là: 52.655m², diện tích kho là 29.023m², diện tích kho bán lộ thiên là: 3.222m². Sản lượng thông qua xí nghiệp chiếm từ 40-50% tổng sản lượng của Cảng Hải Phòng. Sản lượng chuyên tải tại khu vực Quảng Ninh từ 400.000-600.000 tấn/ năm.

Đến tháng 7/2007 sáp nhập Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu và xí nghiệp xếp dỡ Lê Thánh Tông thành 1 xí nghiệp là: Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

Đến năm 1981, về cơ bản Cảng đã hoàn thành giai đoạn cải tạo, đáp ứng được nhu cầu xếp dỡ hàng hóa.

Dự kiến đến năm 2012 Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu được Tổng giám đốc công ty TNHH một thành viên Cảng Hải Phòng giao nhiệm vụ sản xuất kinh doanh với chỉ tiêu: kế hoạch sản lượng 7,2triệu tấn, doanh thu đạt 350 tỉ đồng.

2.2.2 Chức năng, nhiệm vụ, ngành nghề kinh doanh Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

❖ CHỨC NĂNG

Trong sự nghiệp xây dựng đất nước và phát triển nền kinh tế quốc dân theo cơ chế thị trường hiện nay thì việc xuất - nhập khẩu hàng hoá là việc làm cần thiết và tất yếu. Thông qua nhiều phương thức vận tải khác nhau như: vận tải đường sắt, đường bộ, đường thuỷ, đường hàng không... Trong các hình thức vận tải trên thì đường thuỷ là một trong những hình thức đặc biệt quan trọng:

- Cảng là khu vực thu hút và giải toả hàng hoá
- Thực hiện việc bốc, xếp, dỡ hàng hoá
- Là nơi lánh nạn an toàn cho tàu
- Cảng cung cấp các dịch vụ cho tàu như một mắt xích trong dây chuyền
- Là điểm luân chuyển hàng hoá và hành khách
- Là nơi tiếp nhận những đầu mối giao thông giữa hệ thống vận tải trong

nước và nước ngoài

- Cơ sở phát triển thương mại thông qua Cảng

❖ NHIỆM VỤ

- Kí kết hợp đồng xếp dỡ, giao nhận, bảo quản, lưu kho hàng hoá với chủ hàng

- Giao hàng xuất khẩu cho phương tiện vận tải và nhận hàng nhập khẩu từ phương tiện vận tải nếu được uỷ thác

- Kết toán việc giao nhận hàng hoá và lập các chứng từ cần thiết

- Tiến hành xếp dỡ, vận chuyển, bảo quản, lưu kho hàng hoá

❖ NGÀNH NGHỀ SẢN XUẤT KINH DOANH

Đặc thù đối với Cảng Hải Phòng nói chung và Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nói riêng là vận chuyên, xếp dỡ, lưu kho hàng hoá. Hàng hoá thông qua Cảng bao gồm rất nhiều những mặt hàng đa dạng và phong phú như: các thiết bị máy móc, vật liệu xây dựng, than, gỗ, phân bón, lương thực, hàng tiêu dùng... và hình thức cũng rất đa dạng như:

- Hòm, kiện, bó, hàng bao, hàng rời...
- Hàng công kênh, hàng không phân biệt kích thước
- Hàng siêu trường, siêu trọng, hàng độc hại, hàng nguy hiểm
- Hàng rau quả tươi sống

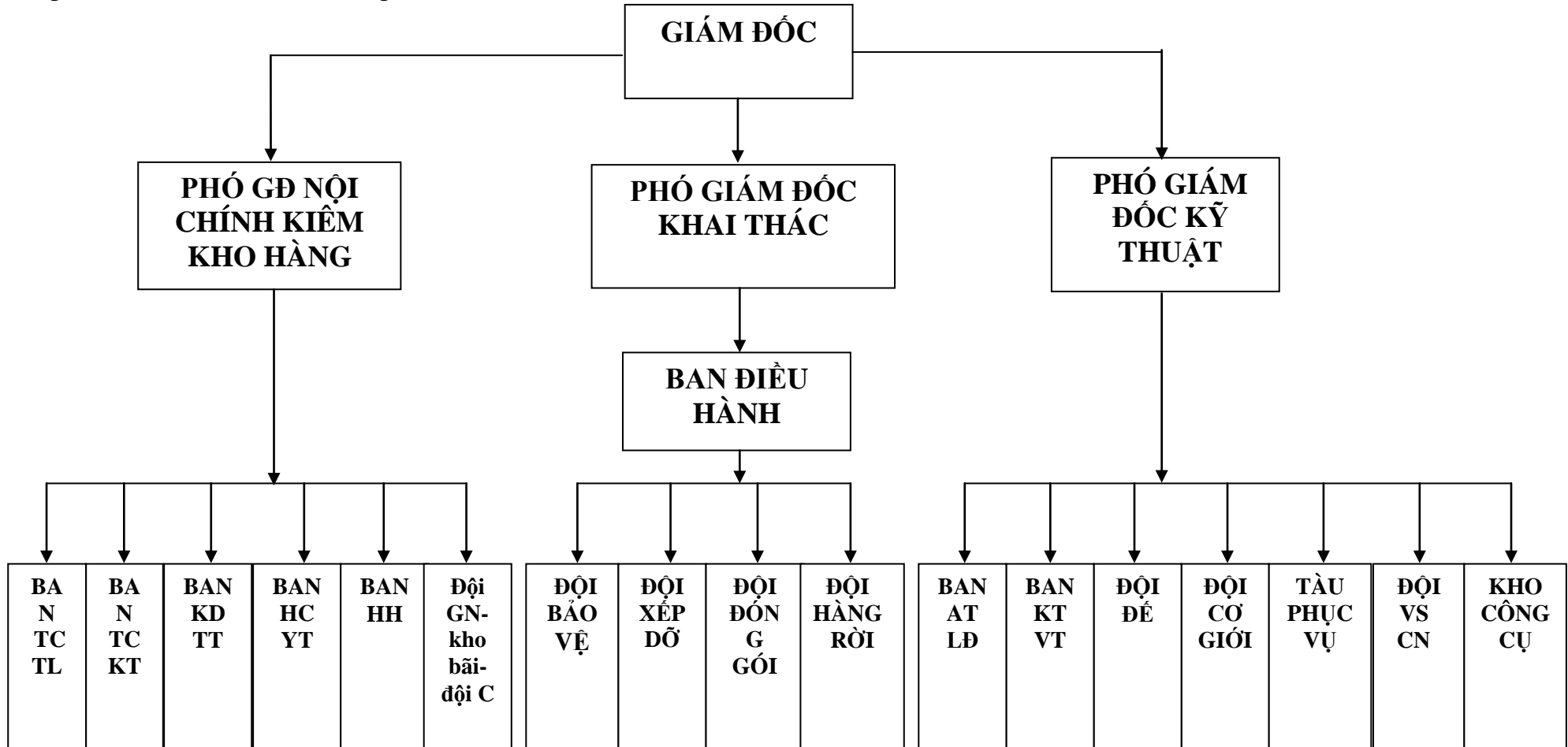
Đặc điểm hàng hoá xuất xứ từ nhiều nguồn khác nhau: hàng nhập khẩu, hàng xuất khẩu, hàng nội địa. Vì vậy đòi hỏi Cảng phải có các điều kiện xếp dỡ phù hợp bằng các công cụ, vật tư, máy móc chuyên dụng. Đặc biệt từ năm 1996, hàng hoá vận chuyển bằng container được áp dụng rộng rãi và phổ biến

)

2.2.3 Cơ cấu tổ chức của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Sơ đồ cơ cấu tổ chức

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)



Ban lãnh đạo

❖ Giám đốc

Là người lãnh đạo cao nhất trong xí nghiệp. Giám đốc xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu chịu trách nhiệm chung và cao nhất trước Đảng uỷ và giám đốc Cảng Hải Phòng về việc nhận chỉ tiêu, kế hoạch của Cảng, đảm bảo đời sống cho cán bộ CNV của xí nghiệp, chịu trách nhiệm trước các chính sách pháp luật của Nhà Nước trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

❖ Các phó giám đốc

Phó giám đốc Nội chính kiêm Kho hàng:

Quản lý, chỉ đạo các ban nghiệp vụ như Tổ chức tiền lương, kế toán tài vụ, kinh doanh, hành chính y tế và công tác bảo vệ của xí nghiệp.

Tham mưu cho giám đốc xây dựng các định mức lao động tiên tiến và tổ chức lao động kế hoạch.

Theo dõi, áp dụng bảng lương, bảng chấm công, xác định lương cơ bản, lương trách nhiệm, phụ cấp ngoài giờ, kiểm tra thực hiện tổng quát lương.

Tham gia nghiên cứu hợp đồng, tổ chức các phong trào thi đua, nghiên cứu cải tạo hệ thống tiền lương và áp dụng hình thức khuyến khích vật chất.

Phụ trách việc kết toán hàng hoá xuất nhập khẩu đối với chủ hàng, chủ tàu.

Quản lý nghiệp vụ của ban hàng hoá về công tác lưu kho, lưu bãi hàng hoá, đảm bảo hệ thống kho bãi an toàn, hàng hoá không bị hư hỏng mất mát.

Phó giám đốc khai thác:

Chỉ đạo công tác xếp dỡ hàng hoá, quản lý giao nhận hàng hoá xuất nhập khẩu thông qua Cảng.

Quan hệ với các đơn vị ngành dọc cấp trên để giải quyết các nghiệp vụ công tác kế hoạch.

Triển khai thực hiện các hợp đồng kinh tế đã kí giữa Xí nghiệp với chủ

hàng, chủ tàu.

Giải quyết các vướng mắc trong quá trình bốc xếp, giao nhận theo quy định của hợp đồng.

Phó giám đốc kỹ thuật:

Chịu trách nhiệm về việc tổ chức sử dụng các loại phương tiện, thiết bị xếp dỡ kịp thời cho công tác xếp dỡ, vận chuyển hàng hoá.

Đảm bảo nguyên liệu, máy móc thiết bị để thực hiện công tác xếp dỡ, vận chuyển hàng hoá.

Các ban nghiệp vụ

❖ **Ban tổ chức tiền lương**

Tham mưu cho giám đốc về công tác tổ chức cán bộ, lao động, sắp xếp bộ máy quản lý, điều hành sản xuất trực tiếp và đảm bảo chính sách cho CBCNV trong xí nghiệp.

Thanh toán tiền lương cho CBCNV theo đơn giá của Cảng và chính sách trả lương của Nhà Nước.

❖ **Ban kinh doanh tiếp thị**

Căn cứ vào kế hoạch của Cảng Hải Phòng đã giao cho xí nghiệp ban khai thác kinh doanh nghiên cứu, phân bổ kế hoạch cho các đơn vị bộ phận trong xí nghiệp thực hiện, làm cơ sở cho việc đánh giá kết quả sản xuất kinh doanh.

❖ **Ban tài chính kế toán**

Theo dõi các hoạt động tài chính của xí nghiệp, tập hợp, phản ánh các khoản thu – chi trong xí nghiệp.

Kiểm tra chứng từ xuất nhập khẩu, nguyên vật liệu.

Báo cáo cho giám đốc kịp thời các trường hợp mất mát tài sản.

Quản lý việc tính toán và kiểm tra chi tiêu các quỹ tiền mặt, tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp cho CBCNV bằng tiền mặt đặc biệt là các tài sản

thông qua giá trị bằng tiền.

Đôn đốc, thu nợ các chủ hàng, theo dõi việc sử dụng TSCĐ, TSLĐ, tính khấu hao TSCĐ theo tổng thời gian quy định.

Định kỳ tiến hành phân tích hoạt động kinh tế của đơn vị.

Thực hiện chế độ hạch toán kinh tế.

Lập báo cáo về tình hình tài chính, tình hình thu – chi.

❖ **Ban y tế**

Phục vụ công tác chăm lo đời sống sức khoẻ cho CBCNV trong xí nghiệp thông qua việc khám chữa bệnh và kiểm tra sức khoẻ định kỳ, vệ sinh môi trường, phục vụ nước uống, sinh hoạt cho CBCNV.

❖ **Ban hàng hoá**

Quản lý nghiệp vụ về các đội giao nhận cầu tàu, kho bãi, đội dịch vụ nhà cầu.

Thiết lập các chứng từ liên quan đến việc giao nhận hàng hoá, thanh toán cước phí, xác nhận số lương cho các đơn vị để làm cơ sở tính lương.

❖ **Ban kỹ thuật vật tư**

Quản lý trên sổ sách các loại phương tiện, thiết bị, từ đó lập kế hoạch bảo dưỡng, sửa chữa định kỳ cho các phương tiện, thiết bị và nghiên cứu cái tiến công cụ xếp dỡ nhằm nâng cao khả năng khai thác của thiết bị.

Phải đảm bảo đầy đủ vật tư, nhiên liệu phục vụ cho các loại thiết bị và việc khai thác xếp dỡ hàng hoá.

Các đơn vị trực tiếp sản xuất

❖ **Các đội**

Đội cơ giới: Có trách nhiệm xếp dỡ hàng hoá trong Cảng theo các phương án xếp dỡ, có chức năng, nhiệm vụ quản lý trực tiếp các phương tiện thiết bị như : Xe hàng, xe nâng, xe cầu.....Tổ chức sản xuất, đồng thời có kế hoạch bảo

duỡng, sửa chữa các thiết bị đó.

Đội đé: Quản lý các phương tiện thiết bị như: Cần trục chân đé, cần trục bánh lốp...đảm bảo trạng thái kỹ thuật tốt cho các phương tiện. Từ đó tổ chức sản xuất kết hợp với kế hoạch sửa chữa.

Đội xếp dỡ: Chịu trách nhiệm xếp dỡ cho các tàu chở hàng tới Cảng, quản lý các kho, bãi và các thiết bị xếp dỡ phù hợp với công việc cơ giới hoá xếp dỡ hàng rời. Tổ chức thực hiện xếp dỡ hàng hoá ở các tuyến tiền phương, hậu phương, trong kho, ngoài bãi. Đây chính là lực lượng chủ đạo, trực tiếp tham gia vào quá trình thực hiện chỉ tiêu sản lượng của xí nghiệp.

Đội bảo vệ: Có nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự trong nội bộ xí nghiệp kiểm tra, kiểm soát người và phương tiện ra vào Cảng nhằm đảm bảo nội quy, quy định của xí nghiệp.

Đội vệ sinh công nghiệp: Chịu trách nhiệm về việc quét dọn vệ sinh, tu sửa cầu tàu, kho bãi khi bị hư hỏng nhẹ, đảm bảo tốt công tác vệ sinh công nghiệp để phục vụ cho công tác khai thác xếp dỡ hàng hoá.

Đội tàu phục vụ: Chuyên chở công nhân vào khu vực chuyển tải

Đội đóng gói: Chuyên đóng gói hàng rời và sửa chữa nhỏ các công cụ, dụng cụ đóng gói.

Đội hàng rời: Chuyên bốc xếp hàng rời

Đội kho bãi, cân hàng, giao nhận, dịch vụ: Tổ chức khai thác và đảm nhiệm nhiệm vụ giao nhận hàng hoá từ tàu hay phương tiện vận tải bộ của chủ hàng tới, tổ chức giao hàng cho chủ hàng

Đảm bảo chính xác các nguyên tắc và thủ tục xếp hàng hoá ở kho bãi đúng quy định giúp thuận tiện cho việc kiểm tra điều hành sản xuất, có trách nhiệm quản lý, bảo quản hàng hoá, lưu kho khi chủ hàng yêu cầu.

Thu cước bốc xếp, cước giao nhận và cước bảo quản hàng hoá của các bộ phận liên quan, xác nhận chứng từ chi trả lương cho công nhân xếp dỡ hàng hoá.

Đảm bảo công tác phục vụ khai thác, rút hàng nhanh, dễ dàng, thuận tiện....

Theo dõi các thủ tục giao nhận hàng hoá, thành lập và cung cấp đầy đủ các chứng từ để theo dõi tính ngày lưu kho.

❖ Các tổ sản xuất

Với nhiệm vụ được các đội phân công, các tổ triển khai cụ thể các bước theo chuyên môn, nghề nghiệp của mình để hoàn thành tốt công tác nhiệm vụ được giao về chất lượng, năng suất, hiệu quả và đảm bảo an toàn lao động.

Công nhân trực tiếp tham gia sản xuất được tổ chức làm theo ca và có số lượng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng tổ sản xuất. Một ca làm việc có thời gian là 6 tiếng và được phân bổ như sau :

Ca sáng : 6h – 12h

Ca chiều : 12h – 18h

Ca tối : 18h – 24h

Ca đêm : 24h – 6h

Xí nghiệp áp dụng chế độ đảo ca liên tục không nghỉ chủ nhật. Công nhân thay nhau làm việc và thay nhau nghỉ trong từng ngày. Mỗi công nhân sau khi kết thúc ca làm việc của mình được nghỉ 12h, nếu làm ca đêm được nghỉ 36h sau đó lại tiếp tục làm việc ở ca tiếp theo.

2.2.4 Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Bảng 2.1: Bảng tổng hợp kết quả kinh doanh của xí nghiệp

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2010	Năm 2011	Chênh lệch	
				Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
Sản lượng	Tấn	6.600.528	7.333.616	733.088	111.1%
Doanh thu	1.000đ	304.580.866	352.945.120	48.364.254	115.9%

Khoá luận tốt nghiệp

Chi phí	1.000đ	324.140.769	347.812.236	23.671.467	107.3%
Lãi, Lỗ	1.000đ	(19.559.903)	5.132.884	(14.427.019)	26.24%

(Nguồn Ban kinh doanh tiếp thị)

Qua bảng 2. 1 : "*Tổng hợp kết quả kinh doanh* " trên ta có thể thấy được những cố gắng nỗ lực của toàn thể CBCNV toàn xí nghiệp trong suốt 1 năm, khi mà nền kinh tế gặp nhiều biến động

Trong năm 2011: Tổng sản lượng bốc xếp đạt 7.333.616 tấn tăng 11,1% so với năm ngoài. Nguyên nhân sản lượng bốc xếp container tăng lên . còn bốc xếp hàng rời giảm xuống. Đây là kết quả từ sự nỗ lực của toàn thể cán bộ công nhân viên trong xí nghiệp, do sự hội nhập toàn cầu nên ngày càng có nhiều khách hàng tìm đến, hơn nữa sự phục vụ chuyên nghiệp và kinh nghiệm của xí nghiệp đã mang đến cho khách hàng sự tin tưởng, an tâm khi sử dụng dịch vụ của xí nghiệp. Tuy nhiên xí nghiệp cần phải nỗ lực và cố gắng hơn nữa để đạt được sản lượng cao hơn trong tương lai .

Sản lượng tăng làm doanh thu đạt 352.945120.000đ tăng 48.364.254.000đ . Tương đương tăng 15.9% so với năm ngoài. Nguyên nhân tăng chi tiêu doanh thu năm 2011 là xí nghiệp thu hút được khách hàng đến với xí nghiệp, làm cho sản lượng hàng thông qua Cảng tăng

Xét về chi phí giữa các năm có sự tăng lên, chi phí này tăng là do khấu hao tăng lên, chi trả lương cho nhân viên quản lý nhiều hơn, chi phí điện nước và các khoản chi phí khác cũng tăng lên, năm 2011 tăng so với năm 2010 là 7.3%, nguyên nhân tăng là do sản lượng hàng hoá tăng, giá xăng dầu tăng ... Tuy nhiên tỷ lệ tăng không đáng kể do xí nghiệp đã làm tốt công tác quản lý, trình độ cán bộ công nhân viên được nâng cao và máy móc đưa trang bị hiện đại hơn.

2.2.5 Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

❖ Thuận lợi

- Hải phòng được mệnh danh là thành phố Cảng với đường bờ biển dài là

một thị trường tiềm năng cho ngành vận tải biển.

- Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu là xí nghiệp thành phần của Cảng Hải Phòng, một cảng lớn nhất miền Bắc. Ra nhập thị trường sớm, có uy tín, kinh nghiệm nên được nhiều khách hàng biết đến và lựa chọn.

- Nước ta đã gia nhập WTO tạo cơ hội cho việc mở rộng thị trường xuất nhập khẩu, hàng hóa thông qua Cảng sẽ tăng lên. Các dự án đầu tư đã và đang phát huy tác dụng.

- Sự tăng trưởng của nền kinh tế đất nước, sự phát triển của một số hang tàu truyền thống và một số hang tàu mới đưa vào khai thác như hang CUL, hang DHP, hang HPO làm tăng sản lượng qua Cảng

- Với ưu thế rẻ và thuận tiện, ngành dịch vụ vận tải biển là một trong những ngành nghề phát triển mạnh mẽ.

- Được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp, các ngành trực tiếp là tổng công ty Hàng Hải Việt Nam, của BCH Đảng ủy, các đồng chí lãnh đạo công ty và sự hỗ trợ của các phòng – ban chức năng đã giải quyết kịp thời một số phát sinh vướng mắc cho các đơn vị trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao.

Công tác định hướng của Ban chấp hành Đảng bộ, sự chỉ đạo sâu sắc, kịp thời của ban giám đốc và sự nhất trí của toàn bộ Đảng viên, cán bộ công nhân viên toàn xí nghiệp ngay từ ngày đầu, tháng đầu thực hiện kế hoạch, được thể hiện trong công việc luôn luôn đổi mới phương thức quản lý, khai thác container.

- Có sự hỗ trợ và tạo điều kiện của Hải quan khu vực II, hoa tiêu, Cảng vụ, các đại lý, hang tàu và các ban truyền thống của xí nghiệp.

- Cảng có đội ngũ công nhân viên có truyền thống Đoàn kết - Kiên cường - Sáng tạo, có trình độ, có nhiều kinh nghiệm trong sản xuất và khai thác cảng giúp cảng hoạt động kinh doanh tốt được nhiều bạn hàng biết đến.

- Cơ sở vật chất tiên tiến được đầu tư, nâng cấp, đổi mới, đáp ứng kịp thời yêu cầu của công việc, của khách hàng và mọi loại hàng hóa qua Cảng.

❖ **Khó khăn**

- Gia nhập WTO nảy sinh những vấn đề mới vừa là cơ hội vừa là thách thức.
- Ngày càng xuất hiện nhiều đối thủ cạnh tranh lớn đe dọa thị phần của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu
- Lực lượng lao động nhiều, địa bàn rộng, phức tạp, khó điều hành, chỉ đạo và quản lý.
- Công tác tiếp thị còn hạn chế.
- Chưa có chiến lược dài hạn, kế hoạch tiếp cận khách hàng cụ thể. Công tác thông tin, dự báo, phân tích thị trường còn hạn chế.
- Vật giá leo thang, giá nhiên liệu cao, giá dầu không ổn định hiện tại vẫn ở mức cao nên sức ép giảm giá để cạnh tranh làm ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh.
- Trình độ quản lý khai thác của đội ngũ cán bộ công nhân viên chưa ngang tầm với yêu cầu. Công tác điều hành, bố trí sản xuất, sắp xếp lao động phục vụ khai thác ở một số khu vực chưa đổi mới, chưa tận dụng hết hiệu quả thời gian lao động. Phong cách phục vụ đôi khi còn chưa thỏa mãn được yêu cầu của khách hàng.
- Phương tiện thiết bị còn chưa đồng bộ, bãi xếp hàng chưa được mở rộng.
- Lịch tàu đến không ổn định và thường tập trung vào 1-2 ngày cuối tuần nên phương tiện, thiết bị và nhân lực mặc dù đã được huy động hết nhưng có thời điểm chưa đủ để phục vụ sản xuất.

CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI XNXD HOÀNG DIỆU

3.1. Đặc điểm cơ bản về sản xuất kinh doanh có ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương của XNXD Hoàng Diệu

3.1.1 Đặc điểm về sản phẩm, công nghệ, tổ chức vận hành

Khai thác dịch vụ cảng được coi là một ngành công nghiệp dịch vụ, làm tăng giá trị hàng hóa thông qua việc di chuyển hàng hóa từ nơi này đến nơi khác. Ngành này có vị trí quan trọng thúc đẩy nền kinh tế quốc dân đặc biệt trong hoạt động xuất nhập khẩu. Do tốc độ phát triển mạnh của nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng, ngành khai thác dịch vụ cảng cũng có tốc độ tăng trưởng đều đặn, bình quân khoảng 16% trong suốt thập niên qua. Thời gian tiếp nhận tàu, giải phòng tàu không cố định, thời gian làm việc của công nhân là 24/24 được chia thành các ca. Công nhân làm việc trong môi trường độc hại, quá trình sản xuất kinh doanh phụ thuộc nhiều vào yếu tố thời tiết. Đặc điểm này cho thấy cần phải có sự phân công và sử dụng lao động hợp lý để đảm bảo sức khỏe và thời gian tái sản xuất sức lao động của công nhân. Phải có các chế độ phụ cấp độc hại, làm thêm giờ, bù giờ cho công nhân. Sử dụng nhiều máy móc, thiết bị trong quá trình giải phóng tàu nên phải đầu tư đại tu sửa chữa nhiều. Đặc điểm này đòi hỏi trong quá trình hoàn thiện công tác TCTL không chỉ xem xét các vấn đề liên quan đến tiền lương sản xuất kinh doanh mà còn phải quan tâm đến chi phí nhân công trong các công tác đại tu, xây dựng cơ bản.

3.1.1.1 Đặc điểm về sở hữu

Từ khi thành lập đến nay Cảng Hải Phòng nói chung và XNXD Hoàng Diệu nói riêng vẫn thuộc sở hữu Nhà nước. Nói cách khác toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh đều thuộc Nhà nước, do Nhà nước đầu tư vốn.

3.1.1.2 Đặc điểm về bộ máy làm công tác quản lý tiền lương

XNXD Hoàng Diệu có ban tổ chức tiền lương đều có trình độ Đại học trở

lên. Hiện nay XN đã sử dụng phần mềm MIS – G3 để quản lý tiền lương một cách hiệu quả và chuyên nghiệp hơn.

3.2 Định mức, đơn giá tiền lương

Hiện nay Cảng đã chuyển đổi từ đơn giá tiền lương khối gián tiếp từ tính toán theo khối lượng sản phẩm công nhân trực tiếp sang đơn giá tính toán theo doanh thu tính lương để phân phối trả lương.

Đối tượng áp dụng:

Đối tượng áp dụng nội quy trả lương là các cán bộ nhân viên thuộc khối quản lý gián tiếp sản xuất

Bảng 3.1: Lực lượng thuộc khối quản lý của Xí nghiệp

Đơn vị	Tổng số
Lãnh đạo	7
Ban tổ chức tiền lương	18
Ban tài chính kinh tế	19
Ban kinh doanh tiếp thị	21
Ban hàng hoá	20
Ban kĩ thuật vật tư	17
Ban an toàn	8
Ban y tế	10

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Đơn giá tiền lương: Đơn giá tiền lương làm căn cứ trả lương cho khối lao động gián tiếp và được tính toán trên cơ sở:

- Quỹ lương toàn khối được xây dựng trên cơ sở theo tỷ lệ doanh thu
- Hệ số lương cấp bậc công việc của cá nhân (Được xây dựng theo quy chế 698/2005/LĐTL ngày 28/04/2005 về việc ban hành quy chế tạm thời trả lương

khôi gián tiếp phục vụ)

3.3 Tiền lương

3.3.1 Tiền lương thời gian

Quỹ tiền lương khôi gián tiếp được xác định trên cơ sở doanh thu và đơn giá tiền lương theo quyết định của Tổng Giám đốc Cảng ban hành theo công thức:

$$QL_{GTPV} = (R * Q_{SP}) + L_{TG} + L_{PC} + L_{KK} \text{ (đồng)}$$

Trong đó:

QL_{GTPV} : Quỹ lương khôi gián tiếp phục vụ của đơn vị

R: Đơn giá lương khoán

Q_{SP} : Khối lượng sản phẩm khôi gián tiếp phục vụ

L_{TG} : Quỹ lương thời gian chi theo Bộ Luật lao động

L_{PC} : Các khoản phụ cấp

L_{KK} : Tiền lương khuyến khích sản phẩm sau khi đã điều chỉnh theo doanh thu

Thu nhập lương của mỗi cán bộ nhân viên khôi gián tiếp phụ thuộc vào hệ số lương công việc, mức lương chi trả và ngày công tham gia sản xuất công tác.

$$L_i = \frac{H_{LCVi} * R}{22} * t_i$$

22

Trong đó:

L_i : Là tiền lương của cá nhân i

H_{LCVi} : Hệ số lương công việc của cá nhân i

R: Mức lương SXKD được tính trên doanh thu từng tháng

t_i : Số ngày công làm việc thực tế của cá nhân i

Ví dụ: Ông Bùi Hữu Thuận, số hiệu: 00432, Trưởng phòng Hành chính y tế
Hệ số Lương CV 698/LĐTL: 5,25

Mức lương sản xuất kinh doanh tháng 5/2012 tính trên toàn khối lao động gián tiếp là: 1.350.000đ

Số ngày làm việc thực tế: 22

Vậy lương tháng 5/2012 của ông Bùi Hữu Thuận là:

$$L_i = \frac{5,25 * 1.350.000đ}{22} * 22 = 7.087.500đ$$

3.3.2 Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương

Ngày nghỉ theo Bộ luật Lao động quy định bao gồm: nghỉ lễ, nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng được hưởng lương. Thời gian nghỉ được hưởng lương cơ bản theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ và mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định theo công thức:

$$L_P = \frac{H_{CB} * L_{tt}}{26} * N$$

Trong đó:

L_P : Tiền lương chi trả cho số ngày nghỉ theo quy định

H_{CB} : Hệ số lương cấp bậc cá nhân

L_{tt} : Mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định

N : Số ngày nghỉ theo quy định

Cán bộ công nhân viên nghỉ việc trong thời gian điều trị chấn thương do tai nạn lao động: Tiền lương chi trả và hạch toán quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại quyết định số 103/2008/LĐTL ngày 10/01/2008 của Tổng giám

đốc, với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định là 1.050.000 đồng.

Cán bộ công nhân nghỉ 3 tháng trước khi nghỉ hưu: trước khi đủ tuổi nghỉ hưu theo Bộ luật Lao động, có nguyện vọng nghỉ 3 tháng được công ty giải quyết nghỉ hưởng lương 3 tháng trước khi nghỉ hưu quy định tại công văn số 4208/QĐ-TCNS ngày 26/12/2011. Mức lương chi trả cho thời gian nghỉ theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Mức lương tối thiểu chung được áp dụng kể từ ngày 1/5/2012 là 1.050.000 đồng.

3.3.3 Tiền lương chi trả thời gian học tập, tham quan nghỉ mát

Đối với khối gián tiếp phục vụ: thời gian tham gia học tập, công tác được coi là thời gian trực tiếp sản xuất và hưởng lương theo quy định Quy chế tạm thời trả lương cán bộ công nhân viên khối gián tiếp phục vụ số 698/2005/LĐTL ngày 28/4/2006 của Tổng giám đốc.

Cán bộ công nhân viên được cử đi đào tạo, học tập và hội thảo, tham dự các lớp chính trị, lớp quản lý kinh tế, quản lý khoa học kỹ thuật, hành chính, trong thời gian học tập được hưởng mức lương như ngày công trực tiếp sản xuất bao gồm cả phần tiền thưởng khuyến khích.

3.3.4 Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hoá

Cán bộ công nhân viên được cử đi tham gia các hoạt động thi đấu thể thao, hội diễn văn hoá quần chúng, công tác Quốc phòng an ninh, huấn luyện tự vệ: Hình thức hạch toán tiền lương được trích từ quỹ lương của Cảng để chi trả. Chế độ chi trả, ngày công được thanh toán theo quy định tại Quy chế trả lương số 137/QĐ-LĐTL, quy chế số 1.441/QC-CHP và thông báo số 1.229/TB-LĐTL.

Mức tiền lương chi trả:

- Đối với đối tượng do Công ty huy động phục vụ cho các hoạt động của Thành phố, Tổng công ty và cấp trên: Hưởng hệ số 3,0 và mức lương khối văn phòng công ty tại tháng huy động

- Đối với đối tượng do Công ty huy động phục vụ cho các hoạt động tại

công ty: Hưởng hệ số 2,5 và mức lương khối văn phòng công ty tại tháng huy động

- Đối với đối tượng do chi nhánh thành viên và đơn vị tổ chức có sự đồng ý của công ty được hưởng hệ số 2,0 và mức lương hiệu quả sản xuất của chi nhánh tại tháng huy động.

3.5 Các khoản thu nhập khác

a. Tiền lương khuyến khích theo kết quả sản xuất kinh doanh

Đây là một hình thức khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động. Đối với khối phục vụ gián tiếp hưởng lương theo doanh thu thì tiền lương khuyến khích được tính theo tiền lương hàng tháng được phân phối (=50%).

b. Tiền lương Tết - Lễ, tiền lương thi đua quý...

Thực hiện theo nội quy Tổng Giám đốc ban hành

Ví dụ: Tiền thưởng Tết Nhâm Thìn 2012: Các mức thưởng được áp dụng là 670.000đ, 460.000đ và 325.000đ trên 1 tháng công tác.

c. Trợ cấp bảo hiểm xã hội

Cán bộ công nhân viên nghỉ việc do ốm đau, thai sản...được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ; Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007 của Bộ Lao Động Thương Binh & Xã hội hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc. Mức lương tối thiểu chung để trợ cấp bảo hiểm xã hội là 1.050.000 đồng. Các chế độ thanh toán và hình thức chi trả thực hiện theo nội quy số 299/2008/TCNS ngày 24/01/2008 hướng dẫn quản lý chế độ bảo hiểm xã hội tại công ty.

Mức lương tối thiểu chung để tính trích nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc của Cán bộ công nhân viên quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội là 1.050.000 đồng.

d. Tiền lương trực sản xuất

Ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn, cán bộ nhân viên các phòng ban, đơn vị do yêu cầu sản xuất phải huy động làm thêm giờ hoặc thường trực để giải quyết công việc sẽ được bố trí nghỉ bù và được thanh toán phần tiền lương

Điều kiện thanh toán tiền lương làm thêm giờ là người lao động phải đảm bảo làm việc đủ giờ trong giờ làm việc tiêu chuẩn và hoàn thành khối lượng công việc được giao theo định mức

Cán bộ nhân viên ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn được phân công thường trực để phục vụ khách hàng hoặc trực y tế sẽ được bố trí nghỉ bù luân phiên

Số giờ làm thêm hoặc thường trực, trực sản xuất được thanh toán tối đa không quá 4 giờ/ngày – 16 giờ/tháng và 200 giờ/năm.

3.6 Các chứng từ thanh toán

- Phiếu công tác các loại và bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương là chứng từ chi trả cho người lao động theo mẫu thống nhất trong toàn công ty do phòng nghiệp vụ quản lý và cung cấp.

- Phiếu công tác và bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương là chứng từ gốc để chi trả tiền lương, tiền công cho người lao động, thể hiện từ kết quả sản xuất, thời gian làm việc, thời gian nghỉ chờ việc, thời gian hội họp, công tác và các khoản phụ cấp lương được thanh toán trong tháng.

- Quy định việc nghỉ phép, xác nhận phiếu công tác, bảng chấm công, bản thanh toán tiền lương thực hiện theo quy định tại Nội quy số 2.501/2005/LĐTL ngày 09/09/2005.

- Ngoài các quy định trên, vì lí do khách quan, phiếu công tác để lưu lại chưa thanh toán phải có ý kiến của Trưởng phòng Tổ chức tiền lương mới có giá trị thanh toán.

3.7 Đánh giá chung về công tác tiền lương

3.7.1 Ưu điểm

Nhìn chung công tác chia lương cho từng cán bộ công nhân viên của

xí nghiệp tương đối công bằng và hợp lý. Trong công thức đó đã có đầy đủ tất cả các khoản lương, thưởng mà nhân viên được hưởng trong tháng. Do đó, nhân viên không bị thiệt thòi trong mọi trường hợp. Tiền lương được chia đều cho những

người tham gia vào dây chuyền sản xuất. Đồng thời, công thức đó cũng phản ánh thời gian làm việc, mức độ hoàn thành công việc, hiệu quả công việc, hệ số cấp bậc công việc, chức danh của từng người. Tiền lương được quy đổi theo một hệ số cấp bậc công việc hay theo một ngày công. Do đó, mọi người đều được hưởng như nhau.

Tóm lại, công tác tổ chức tiền lương của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu từ việc xây dựng đơn giá tiền lương, xây dựng quỹ lương kế hoạch, quỹ lương thực hiện cho tới việc chia lương đều thể hiện đúng đắn, đầy đủ và hợp lý phù hợp với các quy định mới của nhà nước về quy chế tiền lương mới. Xí nghiệp đã vận dụng nghiêm túc và linh hoạt các quy chế tiền lương mới cho phù hợp với tình hình sản xuất của xí nghiệp nên lao động trong Xí nghiệp đều yên tâm sản xuất.

3.7.2 Nhược điểm

Cách trả lương cho khối lao động gián tiếp chưa thực sự khách quan. Dựa trên doanh thu tính lương để trả còn nhiều bất cập. Chưa thể hiện rõ được kết quả làm việc, người làm việc nhiều cũng như người làm việc ít, gây ra thái độ là việc không tích cực, dẫn đến việc quản lý chưa cao.

Cách tính lương thưởng tuy có xây dựng thành một hệ thống chi tiết, tuy nhiên còn rườm rà, khó hiểu, gây khó khăn cho bản thân Cán bộ công nhân viên trong việc tính lương và theo dõi lương của mình. Hệ thống cách thức phân phối lương chi tiết cho từng chức danh, cấp bậc công nhân, tuy nhiên rườm rà khó hiểu, quá nhiều công thức dễ dẫn đến sai sót tính nhầm lương cho Cán bộ công nhân viên.

Công tác tiền thưởng và các chế độ phúc lợi xã hội đối với người lao động chưa thực sự tốt, chưa khuyến khích được người lao động hăng say làm việc, gắn bó với Xí nghiệp, chưa tạo ra không khí thi đua công tác trong Xí nghiệp.

**Bảng 3.2: Bảng hệ số lương CB và lương CV
Ban hành chính y tế**

TT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	HỆ SỐ	
		Lương CB 205/NĐ-CP	Lương CV 698/LĐTL
1	Bùi Hữu Thuận 00432	4,99	5,25
2	Dương Vũ Huyền 00433	4,66	3,50
3	Trịnh Văn Cường 00436	4,20	5,00
4	Đặng Thị Thơm 00438	4,20	3,25
5	Phạm Thị Tuyết 00439	4,20	3,25
6	Đoàn Bích Thảo 00440	4,20	3,25
7	Nguyễn Cảnh Nhung 00442	3,60	3,25
8	Nguyễn Thị Thuý Hà 01249	2,26	3,00
9	Lâm Thị Phương Lan 01969	4,20	3,50
10	Phạm Thị Nhàn 01970	4,20	3,25
Tổng		40,71	36,50

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 3.3: Bảng ngày công thanh toán
Ban hành chính y tế**

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	NGÀY CÔNG THANH TOÁN		
		SP/khoán	Thời gian	Ăn giữa ca
1	Bùi Hữu Thuận 00432	22	1,0	22
2	Dương Vũ Huyền 00433	22	1,0	22
3	Trịnh Văn Cường 00436	22	1,0	22
4	Đặng Thị Thơm 00438	22	1,0	22
5	Phạm Thị Tuyết 00439	22	1,0	22
6	Đoàn Bích Thảo 00440	22	1,0	22
7	Nguyễn Cảnh Nhung 00442	22	1,0	22
8	Nguyễn Thị Thuý Hà 01249	22	1,0	22
9	Lâm Thị Phương Lan 01969	22	1,0	22
10	Phạm Thị Nhàn 01970	22	1,0	22
Tổng		220	10,0	220

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Bảng 3.4: Bảng lương tháng 5/2012 – Ban hành chính y tế

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	CÁC KHOẢN THU NHẬP (đồng)					Cộng
		Lương sản phẩm, Khoản	Lương KK theo kết quả SXKD	Lương thời gian	Các khoản phụ cấp	Tiền ăn giữa ca	
1	Bùi Hữu Thuận	7.087.500	3.543.750	403.038		330.000	11.364.288
2	Dương Vũ Huyền	4.725.000	2.362.500	376.384		330.000	7.793.884
3	Trịnh Văn Cường	6.750.000	3.375.000	399.230	228.980	330.000	11.083.210
4	Đặng Thị Thơm	4.387.500	2.193.750	399.230		330.000	7.310.480
5	Phạm Thị Tuyết	4.387.500	2.193.750	399.230		330.000	7.310.480
6	Đoàn Bích Thảo	4.387.500	2.193.750	399.230		330.000	7.310.480
7	Nguyễn Cảnh Nhung	4.387.500	2.193.750	290.768		330.000	7.202.018
8	Nguyễn Thị Thuý Hà	4.050.000	2.025.000	182.538		330.000	6.587.538
9	Lâm Thị Phương Lan	4.725.000	2.362.500	339.230		330.000	7.756.730
10	Phạm Thị Nhàn	4.387.500	2.193.750	254.422		330.000	7.165.672
Tổng		49.275.000	24.637.500	3.542.530	228.980	3.630.000	80.884.780

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Diễn giải:

Ông Trịnh Văn Cường - ban hành chính y tế

$$\text{Lương sản phẩm, khoán} = \frac{1.350.000 * 5,00}{22} \times 22 = 6.750.000đ$$

$$\begin{aligned} \text{Lương KK theo kết quả SXKD} &= 50\% * \text{Lương sản phẩm, khoán} \\ &= 50\% * 6.750.000 \\ &= 3.375.000đ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Lương thời gian} &= \frac{4,20 * 1.050.000}{26} \times 1 \times 2 = 339.230đ \\ \text{(nghỉ ngày 1/5)} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Phụ cấp trực đêm} &= \frac{4,20 * 1.050.000}{208h} \times 30\% \times 36h = 228.980đ \end{aligned}$$

$$\text{Tiền ăn giữa ca} = 22 * 15.000đ = 330.000đ$$

$$\text{Cộng các khoản thu nhập} = 11.083.210đ$$

Bảng 3.5: Bảng lương tháng 5/2012 – Ban hành chính y tế

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	CÁC KHOẢN TRÍCH NỘP KHẤU TRỪ THEO QUY ĐỊNH (đồng)					SL giảm trừ	THU NHẬP CÒN LẠI KÌ II (đồng)
		BHXH BHYT BHTN 9,5%	Tạm trích thuế thu nhập	Khấu trừ tiền vay, tiền lĩnh trước	Tiền lương tạm ứng kì I	Cộng		
1	Bùi Hữu Thuận	497.752	245.000		3.000.000	3.742.752	0	7.621.536
2	Dương Vũ Huyền	464.835	15.000		2.000.000	2.479.835	1	5.314.049
3	Trịnh Văn Cường	418.950	236.000		2.000.000	2.654.950	0	8.428.260
4	Đặng Thị Thơm	418.950			2.000.000	2.418.950	1	4.891.530
5	Phạm Thị Tuyết	418.950	74.000		2.000.000	2.492.950	0	4.817.530
6	Đoàn Bích Thảo	418.950	74.000		2.000.000	2.492.950	0	4.817.530
7	Nguyễn Cảnh Nhung	359.100	75.000		2.000.000	2.434.100	0	4.767.918
8	Nguyễn Thị Thuý Hà	225.435			2.000.000	2.225.435	2	4.362.103
9	Lâm Thị Phương Lan	418.950	16.000		2.000.000	2.434.950	1	5.321.780
10	Phạm Thị Nhân	418.950			2.000.000	2.418.950	1	4.746.722
Tổng		4.375.034	735.000		23.000.000	28.110.034	7	55.088.958

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Diễn giải:

Ông Trịnh Văn Cường – ban hành chính y tế

Trích BHXH, BHYT, BHTN 9,5% = 4,20 * 1.050.000 * 9,5% = 418.950đ

Tạm trích thuế TNCN = 236.000đ

Tạm ứng lương kỳ 1 = 2.000.000đ

Tổng cộng các khoản trích nộp, khấu trừ theo quy định = 2.654.950đ

Như vậy tiền lương tháng 5/ 2012 của Ông Trịnh Văn Cường là:

11.083.210 – 2.654.950 = 8.428.280đ

CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI XÍ NGHIỆP XẾP DỠ HOÀNG DIỆU

3.1 Định hướng phát triển của Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cảng Hải Phòng

Định hướng phát triển cảng biển Việt Nam “Phát triển vận tải biển theo hướng hiện đại hóa với chất lượng ngày càng cao, chi phí hợp lý, an toàn, hạn chế ô nhiễm môi trường và tiết kiệm năng lượng; tăng sức cạnh tranh của vận tải biển để chủ động hội nhập và mở rộng thị trường vận tải biển trong khu vực và trên thế giới” - đó là một trong những mục tiêu của Quy hoạch phát triển vận tải biển Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030 được Thủ tướng phê duyệt tại Quyết định số 1601/QĐ-TTg ngày 15/10/2009. Quy hoạch cũng nêu rõ mục tiêu của Chiến lược biển Việt Nam đến năm 2020, kinh tế hàng hải đứng thứ hai và sau 2020 kinh tế hàng hải đứng đầu trong 5 lĩnh vực phát triển kinh tế biển; đồng thời góp phần củng cố an ninh, quốc phòng của đất nước. Cảng Hải Phòng cũng không nằm ngoài định hướng phát triển đó. Định hướng phát triển của Cảng trong những năm tới như sau:

Về công tác đầu tư xây dựng cơ bản: Dự án Cảng Đình Vũ Giai đoạn II, trong tháng 8 đã triển khai việc thi công lớp cát tạo dốc, đổ bê tông đế công của đường bãi, hệ thống cấp thoát nước sau bến 5. Điều chỉnh thiết kế trạm quan sát cho phù hợp với yêu cầu khai thác cảng và hoàn thành thi công bê tông móng trạm cân, nhiều công trình khác đã được triển khai thực hiện như: Kiểm tra, hoàn thành kết quả đấu thầu việc cải tạo kết cấu tựa tàu bến 1,2 và bến phụ XNXD Chùa Vẽ; Chuẩn bị công tác quản lý trong báo cáo kết quả đấu thầu và ký hợp thi công Bãi chứa hàng hậu phương bến 3,4 Đình Vũ và nhiều hạng mục khác.

Về công tác đầu tư thiết bị: Phòng Kỹ thuật công nghệ đã đôn đốc các nhà thầu tập trung sửa chữa xong một số phương tiện thiết bị đưa vào khai thác theo đúng kế hoạch và đẩy nhanh tiến độ các dự án đầu tư thiết bị.

3.2 Định hướng phát triển của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Về định hướng phát triển XNXD Hoàng Diệu trong giai đoạn tới không nằm ngoài những định hướng chung của Cảng Hải Phòng nhưng cũng có một số các điểm chính sau:

- Nâng cấp, đầu tư chiều sâu, phát huy hết công suất, hiệu quả của cảng hiện hữu
- Thực hiện nạo vét định kỳ hàng năm để nâng cấp chiều sâu
- Đầu tư cách trang thiết bị mới,
- Hiện đại hóa kho hàng
- Nâng cao trình độ cán bộ công nhân viên, nhân lực có trình độ chuyên môn nghiệp vụ giỏi, có bản lĩnh trong kinh doanh.
- Hoàn thiện mô hình Công ty TNHH MTV. Đổi mới cơ chế hoạt động SXKD và quản lý đề hội nhập đầy đủ và toàn diện
- Thúc đẩy cạnh tranh, nâng cao năng lực cạnh tranh trong ngành

3.3 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tính lương cho khối lao động gián tiếp tại XNXD Hoàng Diệu - Cảng Hải Phòng

Giải pháp 1: Hoàn thiện phương pháp đánh giá lao động để xác định hệ số lương công việc hợp lý

Căn cứ:

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu trả lương cho CBCNV khối gián tiếp quản lý dựa trên bảng lương cấp bậc công việc theo chức danh căn cứ theo quyết định số 698/2005/LĐTL. Bảng hệ số lương công việc gồm 23 nhóm và mỗi nhóm có 1 chức danh hoặc nhiều chức danh với tính chất công việc, hao phí lao động, trình độ đào tạo tương đương nhau.

Việc nguyên tắc sắp xếp hệ số lương công việc: CBCNV đảm nhận chức danh gì được sắp xếp hệ số lương theo chức danh công việc đó. Tuy nhiên cách sắp xếp này vẫn chưa thấy được sự khách quan vì đã có một mức ấn định sẵn cho những chức vụ đảm nhận, không cho thấy được sự nỗ lực, khích thích được sự thăng tiến của nhân viên.

Giải pháp thực hiện:

Hệ số lương công việc áp dụng theo các tiêu chí:

- Kinh nghiệm: kinh nghiệm làm việc càng nhiều, thời gian công tác
- Vị trí công việc
- Mức độ hoàn thành tốt công việc được giao
- Trách nhiệm với cấp dưới
- Tinh thần thái độ trong công việc
- Khả năng sáng tạo
- Việc đào tạo: tự học tập, nâng cao trình độ
- Sự hợp tác tập thể
- Việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật

Cách tính:

Đạt: 7/8 chỉ tiêu tốt trở lên và không có chỉ tiêu TB => nâng 1 bậc

Đạt: 5/9 - 6/9 chỉ tiêu tốt + còn lại là chỉ tiêu khá => giữ nguyên bậc hiện

tại

Đạt: 7/8 chỉ tiêu tốt, khá và có 1 chỉ tiêu TB => hạ 1 bậc

Đạt: Chỉ tiêu tốt, khá và có 2 chỉ tiêu TB trở lên => về bậc 1

Bảng 4.1.1: Hệ số lương công việc 5 bậc

Chức danh – công việc	Bậc				
	1	2	3	4	5
Chuyên viên nghiệp vụ phòng tổ chức nhân sự	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75

Bảng 4.1.2: Nhóm chuyên viên nghiệp vụ phòng tổ chức nhân sự

Họ tên	Hệ số lương
Nguyễn Quốc Hùng	4,25
Lại Quỳnh Anh	4,25
Hoàng Minh Đức	4,25
Trần Quốc Huy	4,25

Bảng 4.1.3: Bảng chỉ tiêu đánh giá các nhân viên

Chỉ tiêu đánh giá	Tên nhân viên			
	Nguyễn Quốc Hùng	Lại Quỳnh Anh	Hoàng Minh Đức	Trần Quốc Huy
Chức danh	Như nhau			
Kinh nghiệm	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt
Mức độ hoàn thành công việc được giao	Tốt	Khá	Khá	Khá
Trách nhiệm với cấp dưới	Tốt	Tốt	Tốt	Khá
Tinh thần thái độ trong công việc	Tốt	Khá	Khá	TB
Khả năng sáng tạo	Tốt	Khá	Tốt	Khá
Việc đào tạo: tự học tập, nâng cao trình độ	Tốt	TB	Khá	TB
Sự hợp tác tập thể	Khá	Khá	Tốt	Tốt
Việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt
Tổng xếp loại	7/8 Tốt 1/8 Khá 0/8 TB	3/8 Tốt 4/8 Khá 1/8 TB	5/8 Tốt 3/8 Khá 0/8 TB	3/8 Tốt 3/8 Khá 2/8 TB
Tổng kết	Nâng 1 bậc	Hạ 1 bậc	Giữ nguyên	Về bậc 1

Nhận xét:

Sau khi tiến hành đánh giá xếp loại các nhân viên ta nhận thấy có sự thay đổi trong hệ số lương công việc của các nhân viên trong cùng một chức danh. Tuy cùng làm việc nhưng có thể thấy rõ sự nỗ lực, không nỗ lực của từng nhân viên, vì thế hệ số lương công việc của từng người thay đổi khác nhau. Có nhân viên tăng hệ số lương công việc, có người sau thời gian làm việc chỉ giữ nguyên hệ số và có người bị hạ hệ số.

Bảng 4.1.4: Bảng hệ số công việc sau khi đánh giá

Họ tên	Tổng kết	Hệ số lương mới
Nguyễn Quốc Hùng	Nâng 1 bậc	4,50
Lại Quỳnh Anh	Hạ 1 bậc	4,00
Hoàng Minh Đức	Giữ nguyên	4,25
Trần Quốc Huy	Về bậc 1	3,75

Bảng 4.1.5: Bảng thay đổi hệ số lương công việc

Họ tên	Bậc lương cũ	Hệ số lương mới
Nguyễn Quốc Hùng	4,25	4,50
Lại Quỳnh Anh	4,25	4,00
Hoàng Minh Đức	4,25	4,25
Trần Quốc Huy	4,25	3,75

Bảng 4.1.6: Bảng lương cũ

Họ tên	Tiền lương cũ R=1.350.000đ t = 22
Nguyễn Quốc Hùng	5.737.500
Lại Quỳnh Anh	5.737.500
Hoàng Minh Đức	5.737.500
Trần Quốc Huy	5.737.500

Bảng 4.1.7: Bảng lương mới cho nhân viên

Họ tên	Hệ số lương mới	Tiền lương mới R=1.350.000đ t = 22
Nguyễn Quốc Hùng	4,50	6.075.000
Lại Quỳnh Anh	4,00	5.400.000
Hoàng Minh Đức	4,25	5.737.500
Trần Quốc Huy	3,75	5.062.500

Bảng 4.1.8: So sánh 2 bảng lương

Họ tên	Tiền lương cũ R=1.350.000đ t = 22	Tiền lương mới R=1.350.000đ t = 22	Chênh lệch
Nguyễn Quốc Hùng	5.737.500	6.075.000	+337.500
Lại Quỳnh Anh	5.737.500	5.400.000	-337.500
Hoàng Minh Đức	5.737.500	5.737.500	0
Trần Quốc Huy	5.737.500	5.062.500	-675.000

Kết quả thực hiện:

Sau khi thực hiện biện pháp hoàn thiện công tác đánh giá lao động để xác định hệ số lương công việc hợp lý đã đạt được kết quả rõ ràng. Tuy cùng một chức danh công việc, ban đầu các nhân viên có cùng một hệ số lương công việc giống nhau nhưng dựa vào tiêu chí để xếp loại nhân viên sau một thời gian đã có sự thay đổi. Có nhân viên tích cực làm việc nên cải thiện được hệ số của mình nhưng mặt khác cũng có nhân viên bị đánh tụt hệ số về mức ban đầu. Điều đó cho thấy tuy cùng một nhóm nhân viên làm việc nhưng có những người cố gắng, có những người không cố gắng làm việc. Bằng cách đánh giá này ta có thể đánh giá được một cách công bằng đối với nhân viên, người làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, không đánh đồng các nhân viên với nhau từ đó tạo ra sự kích thích làm việc, hoàn thành công việc tốt hơn để đạt được mức lương cao hơn.

Giải pháp 2: Xây dựng lại cách tính lương theo doanh thu

Căn cứ:

Hoàn thiện các hình thức trả lương của Công ty có tác dụng thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển. Việc hoàn thiện hệ thống trả lương, thực hiện phân công lao động theo đúng trình độ lành nghề và yêu cầu của công việc đã góp phần khắc phục tình trạng lãng phí trong lao động.

Hiện nay, Xí nghiệp tính lương khuyến khích theo kết quả sản xuất kinh doanh bằng 50% lương sản phẩm khoán. Căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh có thể tính lương khuyến khích theo kết quả sản xuất kinh doanh có áp dụng thêm hệ số bình xét công việc phân loại theo lần lượt mức A, B và C.

Về mức độ hoàn thành công việc

Mức A: 3 điểm

- Hoàn thành nhiệm vụ được giao từ 90% trở lên
- Hoàn thành nhiệm vụ do chính bản thân mình thực hiện, giao nhiệm vụ cho nhân viên và đôn đốc, kiểm tra tình hình thực hiện

Mức B: 2 điểm

- Hoàn thành từ 75% đến dưới 90% nhiệm vụ được giao

Mức C: 1 điểm

- Hoàn thành từ 50% đến dưới 75% nhiệm vụ được giao

Về việc chấp hành kỉ luật

Mức A: 3 điểm

- Chấp hành tốt nội quy lao động và không đi muộn về sớm

Mức B: 2 điểm

- Đi muộn về sớm từ 1 đến 3 lần/ tháng, mỗi lần không quá 15' so với quy định về giờ làm việc ghi trong nội quy lao động

Mức C: 1 điểm

Đi muộn về sớm từ 4 đến 7 lần/ tháng, mỗi lần không quá 15' so với quy định về giờ làm việc ghi trong nội quy lao động hoặc bỏ việc giữa chừng, chơi cờ bạc, trò chơi trên máy tính trong giờ làm việc.

Bảng 4.2.1: Bảng hệ số bình xét tính lương CBCNV khối gián tiếp quản lý Ban hành chính y tế

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	Mức độ hoàn thành công việc			Vi phạm kỉ luật			Tổng điểm
		A	B	C	A	B	C	
1	Bùi Hữu Thuận 00432	X			X			6
2	Dương Vũ Huyền 00433	X			X			6
3	Trịnh Văn Cường 00436		X				X	3
4	Đặng Thị Thơm 00438			X			X	2
5	Phạm Thị Tuyết 00439			X	X			4
6	Đoàn Bích Thảo 00440	X				X		5
7	Nguyễn Cảnh Nhung 00442	X				X		5
8	Nguyễn Thị Thuý Hà 01249		X			X		4
9	Lâm Thị Phương Lan 01969	X			X			6
10	Phạm Thị Nhân 01970			X			X	2
Tổng								43

Nhận xét:

Qua bảng xếp loại có hệ số bình xét để tính lương cho CBCNV khối gián tiếp, quản lý ta thấy trong 1 ban làm việc không phải tất cả các thành viên đều có mức điểm đánh giá như nhau, mức độ hoàn thành công việc, mức độ vi phạm kỷ luật lao động...Nhu vậy đánh giá được khách quan hơn thực lực của các nhân viên trong ban, tránh dẫn đến việc đưa ra mức lương bình quân, không công bằng cho những người làm việc tích cực và tinh thần làm việc hăng hái hơn.

Giải pháp thực hiện

Quỹ lương KK theo kết quả SXKD = 50% Lương sản phẩm

Ví dụ:

Tính lương cho CBCNV khối gián tiếp quản lý – Ban hành chính y tế

Lương sản phẩm = 49.275.000đ

Lương KK theo kết quả SXKD = 24.637.500đ

Tổng điểm = 41 điểm

$$\text{Giá trị của 1 điểm} = \frac{\text{Lương KK theo SXKD}}{\text{Tổng số điểm}} = \frac{24.637.500}{43} = 572.965\text{đ}$$

Bảng 4.2.2: Bảng trả lương theo phương pháp mới

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	TỔNG ĐIỂM	TIỀN LƯƠNG
1	Bùi Hữu Thuận 00432	6	3.437.791
2	Dương Vũ Huyền 00433	6	3.437.791
3	Trịnh Văn Cường 00436	3	1.718.895
4	Đặng Thị Thơm 00438	2	1.145.930
5	Phạm Thị Tuyết 00439	4	2.291.860
6	Đoàn Bích Thảo 00440	5	2.864.826
7	Nguyễn Cảnh Nhung 00442	5	2.864.826
8	Nguyễn Thị Thuý Hà 01249	4	2.291.860
9	Lâm Thị Phương Lan 01969	6	3.437.791
10	Phạm Thị Nhân 01970	2	1.145.930
Tổng		43	24.637.500

Bảng 4.2.3 Bảng so sánh lương theo 2 phương pháp

STT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV	PP CŨ	PP MỚI
1	Bùi Hữu Thuận 00432	3.543.750	3.437.791
2	Dương Vũ Huyền 00433	2.362.500	3.437.791
3	Trịnh Văn Cường 00436	3.375.000	1.718.895
4	Đặng Thị Thơm 00438	2.193.750	1.145.930
5	Phạm Thị Tuyết 00439	2.193.750	2.291.860
6	Đoàn Bích Thảo 00440	2.193.750	2.864.826
7	Nguyễn Cảnh Nhung 00442	2.193.750	2.864.826
8	Nguyễn Thị Thuý Hà 01249	2.025.000	2.291.860
9	Lâm Thị Phương Lan 01969	2.362.500	3.437.791
10	Phạm Thị Nhân 01970	2.193.750	1.145.930
Tổng		24.637.500	24.637.500

Kết quả thực hiện:

So sánh cách tính lương hiện nay với cách thay đổi trong việc tính lương theo phương pháp đổi mới ta nhận thấy có những thay đổi như sau:

Tiền lương của một số công nhân tăng lên trong khi đó của một số khác giảm đi. Như vậy đánh giá được khách quan hơn khả năng của từng người. Cách trả lương như vậy sẽ khuyến khích được nhân viên làm việc tốt hơn, hoàn thành nhiệm vụ, đảm bảo trách nhiệm công việc, tránh được tính ỷ lại, không công bằng.

3.4 Kiến nghị

Sau khi tìm hiểu về công tác tiền lương trong Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu, em xin có một số kiến nghị sau:

- Tiến hành công tác đánh giá hàng tháng, hàng năm để đánh giá nhân viên một cách khách quan hơn

- Tiếp tục quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ lao động, thực hiện tốt chính sách tiền lương và các chế độ đãi ngộ theo đúng quy định của Nhà nước đối với người lao động để người lao động yên tâm hoàn thành tốt công việc. Nếu có thể, công ty nên tổ chức các hoạt động dã ngoại, thăm quan du lịch cho cán bộ công nhân viên, qua đó sẽ kích thích tinh thần làm việc tốt hơn, làm cho họ gắn bó hơn với công ty.

- Tiếp tục nâng cao tay nghề và ý thức người lao động, qua đó gián tiếp nâng cao chất lượng xếp dỡ.

KẾT LUẬN

Tiền lương là một trong những vấn đề thời sự nóng bỏng trong đời sống, xã hội và sản xuất của đất nước. Nó hàm chứa nhiều mâu thuẫn giữa sản xuất và nâng cao mức sống, giữa thu nhập của các thành phần dân cư v.v... Đối với hàng triệu người lao động làm công ăn lương, tiền lương là mối quan tâm hàng đầu của họ, vì đây là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao mức sống của người lao động và gia đình họ. Ở một mức độ nhất định, tiền lương là bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị, uy tín của người lao động đối với xã hội.

Như vậy sử dụng lao động hợp lý, tiền lương thích đáng là đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động lao động hăng say, nhiệt tình, gắn bó với doanh nghiệp, đạt năng suất và hiệu quả cao đem lại doanh thu lợi nhuận cho doanh nghiệp. Để đạt được điều này, doanh nghiệp cần phải đặc biệt quan tâm đến việc tăng cường quản lý lao động, cải tiến và hoàn thiện chế độ, phương pháp trả lương cho người lao động, phải gắn bó được lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của người lao động.

Trên cơ sở những vấn đề chung về lao động tiền lương, em đã tìm hiểu và phân tích thực trạng về lao động và công tác tiền lương tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu. Có thể nói bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn một số vấn đề đặt ra cần đòi hỏi Xí nghiệp phải có những chính sách, biện pháp cụ thể về lao động tiền lương nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác tổ chức tiền lương tại Xí nghiệp.

Do trình độ, năng lực và khả năng thực tế còn hạn chế, bài viết của em không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự quan tâm đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo và ban lãnh đạo Xí nghiệp để bài khoá luận của em được hoàn thiện hơn nữa.

Em xin cảm ơn sự hướng dẫn nhiệt tình của cô giáo Th.s Lã Thị Thanh Thủy cùng các cô chú cán bộ công nhân viên của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu đã giúp đỡ em hoàn thành khoá luận tốt nghiệp này.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày tháng năm 2012

Sinh viên

Hoàng Thị Phượng

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. “Giáo trình quản trị kinh doanh tổng hợp” – GS.TS Ngô Đình Giao
NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội -1997
2. “Lý thuyết quản trị doanh nghiệp” – PGS.TS Nguyễn Thị Ngọc Huyền và
TS. Nguyễn Thị Hồng Thủy
NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội – 1998
3. “Giáo trình quản trị nhân lực” – PGS.TS Phạm Đức Thành
NXB Thống kê Hà Nội
4. Luận văn khoá 10, 11 của Trường Đại học Dân lập Hải Phòng
5. Hồ sơ, tài liệu của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu - Cảng Hải Phòng
6. Các quyết định, văn bản, quy chế về tiền lương, internet và các tài liệu tham khảo khác...

Danh mục các từ viết tắt

TCTL: Tổ chức tiền lương

DN: Doanh nghiệp

XNXD: Xí nghiệp xếp dỡ

CBCNV: Cán bộ công nhân viên

NLĐ: Người lao động

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	10
1.1 Khái niệm, bản chất và các nguyên tắc của tiền lương	10
1.1.1 Khái niệm	10
1.1.2 Bản chất của tiền lương	11
1.1.3 Các nguyên tắc tiền lương	13
1.2 Nội dung công tác tổ chức tiền lương	14
1.2.1 Khái niệm công tác tổ chức tiền lương	14
1.2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương	15
1.2.3 Nội dung của công tác tổ chức tiền lương	19
1.3 Các chế độ tiền lương Nhà nước áp dụng cho doanh nghiệp	20
1.3.1 Quan điểm đối với tiền lương	20
1.3.2 Chế độ lương cụ thể trong các doanh nghiệp Nhà nước	21
1.4 Các hình thức trả lương	22
1.4.1 Trả lương theo sản phẩm	22
1.4.2 Trả lương theo thời gian	25
1.5 Kế hoạch quỹ lương	27
1.6 Tiền thưởng	28
1.6.1 Bản chất của tiền thưởng	28
1.6.2 Công tác tiền thưởng	29
1.7 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp	29
CHƯƠNG 2: MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CẢNG HẢI PHÒNG VÀ XÍ NGHIỆP XÉP DỠ HOÀNG DIỆU	31
2.1. Tìm hiểu chung về Cảng Hải Phòng	31
2.1.1 Giới thiệu khái quát về Cảng Hải Phòng	31
2.1.2 Lịch sử truyền thống Cảng Hải Phòng	32
2.1.3 Cầu cảng, kho bãi Cảng Hải Phòng	33
2.2 Tìm hiểu chung về Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu	34
2.2.1 Giới thiệu về Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu	34

2.2.2 Chức năng, nhiệm vụ, ngành nghề kinh doanh Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diêu	36
2.2.3 Cơ cấu tổ chức của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diêu.....	38
2.2.4 Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diêu	43
2.2.5 Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diêu.....	44
CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI XNXD HOÀNG DIÊU	47
3.1. Đặc điểm cơ bản về sản xuất kinh doanh có ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương của XNXD Hoàng Diêu.....	47
3.1.1 Đặc điểm về sản phẩm, công nghệ, tổ chức vận hành	47
3.2 Định mức, đơn giá tiền lương	48
3.3.1 Tiền lương thời gian.....	49
3.3.2 Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương.....	50
3.3.3 Tiền lương chi trả thời gian học tập, tham quan nghỉ mát.....	51
3.3.4 Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hoá.....	51
3.5 Các khoản thu nhập khác	52
3.6 Các chứng từ thanh toán.....	53
3.7 Đánh giá chung về công tác tiền lương.....	53
3.7.1 Ưu điểm.....	53
3.7.2 Nhược điểm.....	54
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI XÍ NGHIỆP XẾP DỠ HOÀNG DIÊU.....	61
3.1 Định hướng phát triển của Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cảng Hải Phòng	61
3.2 Định hướng phát triển của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diêu	62
3.3 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tính lương cho khối lao động gián tiếp tại XNXD Hoàng Diêu - Cảng Hải Phòng.....	62
3.4 Kiến nghị	74
KẾT LUẬN.....	75
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	77
