

**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 : Tạ Thị Hoa Mai**

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

**HẢI PHÒNG - 2015**

**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 LAO  
ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN  
CẢNG NAM HẢI**

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

**Sinh viên : Tạ Thị Hoa Mai**

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

**HẢI PHÒNG - 2015**

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

---

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Tạ Thị Hoa Mai

Mã SV: 1112402005

Lớp: QT1501N

Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho  
khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải

# 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 ....tháng ....năm 2015

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày ..... tháng .... năm 2015

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

*Sinh viên*

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

*Người hướng dẫn*

*Hải Phòng, ngày ..... tháng.....năm 2015*

**Hiệu trưởng**

**GS.TS.NSUT 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 2015*

**Cán bộ hướng dẫn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

## MỤC LỤC

<b>LỜI MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP .....</b>	<b>3</b>
1.1. Khái niệm, bản chất, chức năng và các nguyên tắc của tiền lương.....	3
1.1.1. <i>Khái niệm về tiền lương</i> .....	3
1.1.2. <i>Bản chất của tiền lương</i> .....	4
1.1.3. <i>Chức năng của tiền lương</i> .....	4
1.1.4. <i>Các nguyên tắc của tổ chức tiền lương</i> .....	5
1.2. Nội dung công tác tổ chức tiền lương .....	7
1.2.1. <i>Khái niệm công tác tổ chức tiền lương</i> .....	7
1.2.2. <i>Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương</i> .....	8
1.2.3. <i>Nội dung của công tác tổ chức tiền lương</i> .....	10
1.2.3.1. <i>Lập kế hoạch nguồn trả lương</i> .....	10
1.2.3.2. <i>Xây dựng quy chế và quản lý các hình thức phân phối tiền lương</i> .....	11
1.3. Các chế độ tiền lương Nhà nước áp dụng cho doanh nghiệp.....	11
1.3.1. <i>Quan điểm đối với tiền lương</i> .....	11
1.3.2. <i>Chế độ lương cụ thể trong các Doanh nghiệp Nhà nước</i> .....	12
1.4. Các hình thức trả lương .....	13
1.4.1. <i>Hình thức trả lương theo thời gian</i> .....	13
1.4.2. <i>Hình thức trả lương theo sản phẩm</i> .....	15
1.4.3. <i>Hình thức trả lương theo sản phẩm lũy tiến</i> .....	17
1.4.4. <i>Hình thức trả lương khoán sản phẩm</i> .....	18
1.5. Kế hoạch quỹ lương.....	18
1.6. Tiền thưởng .....	19
1.6.1. <i>Bản chất của tiền thưởng</i> .....	19
1.6.2. <i>Công tác tiền thưởng</i> .....	20
1.6.3. <i>Một số hình thức thưởng trong doanh nghiệp</i> .....	20
1.7. Sự cần thiết phải hoàn thành công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp .....	20

<b>CHƯƠNG 2 PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG NAM HẢI.....</b>	<b>22</b>
2.1. Tìm hiểu chung về công ty cổ phần cảng Nam Hải .....	22
2.1.1. Lịch sử hình thành .....	22
2.1.2. Giới thiệu về Cảng Nam Hải .....	22
2.1.3. Vị trí địa lý.....	23
2.1.4. Các dịch vụ của cảng Nam Hải.....	23
2.1.5. Các mặt hàng chủ yếu .....	24
2.1.6. Cơ sở vật chất, kỹ thuật của Cảng Nam Hải .....	24
2.1.7. Chức năng, nhiệm vụ của cảng Nam Hải.....	26
2.1.8. Cơ cấu tổ chức của cảng Nam Hải .....	27
2.1.9. Chức năng từng bộ phận .....	28
2.1.10. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của cảng Nam Hải .....	31
2.1.11. Những khó khăn, thuận lợi của cảng Nam Hải .....	32
2.2. Đặc điểm về cơ cấu lao động của công ty cổ phần cảng Nam Hải .....	34
2.2.1. Tình hình lao động trong công ty .....	34
2.2.2. Đặc điểm về lao động .....	35
2.2.3. Tình hình lao động trong doanh nghiệp.....	35
2.3. Đặc điểm cơ bản về sản xuất kinh doanh có ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương của công ty cổ phần cảng Nam Hải .....	37
2.3.1. Đặc điểm về sản phẩm, công nghệ, tổ chức vận hành .....	37
2.3.1.1. Đặc điểm về sở hữu .....	37
2.3.1.2. Đặc điểm về bộ máy công tác tổ chức tiền lương .....	37
2.3.2. Định mức, đơn giá tiền lương.....	38
2.4. Tiền lương .....	39
2.4.1. Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương .....	40
2.4.2. Tiền lương chi trả cho thời gian học tập, tham quan, nghỉ mát .....	41
2.4.3. Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hóa... ..	41
2.4.4. Các khoản thu nhập khác .....	41
2.5. Các chứng từ thanh toán .....	43
2.6. Đánh giá chung về công tác tiền lương .....	43



2.6.1. Ưu điểm .....	43
2.6.2. Nhược điểm.....	44
<b>CHƯƠNG 3 MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG NAM HẢI.....</b>	<b>54</b>
3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần cảng Nam Hải .....	54
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tính lương cho khối lao động gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Nam hải .....	55
3.3. Kiến nghị .....	67
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>68</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>69</b>

## **DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

TCTL: Tổ chức tiền lương

CBCNV: Cán bộ công nhân viên

CNV: Công nhân viên

CB: Cấp bậc

CV: Công việc

## LỜI MỞ ĐẦU

Trong xu thế hội nhập hiện nay, nền kinh tế thế giới đang vận động không ngừng và cạnh tranh gay gắt. Trong tình hình chung đó, Việt Nam đã đạt được những thành tựu rất đáng kể. Trước hết là gia nhập tổ chức thương mại thế giới (WTO) vào tháng 11 năm 2006. Việc này có ý nghĩa hết sức to lớn đối với nền kinh tế Việt Nam, đặc biệt là hoạt động ngoại thương trong đó dịch vụ khai thác cảng đóng vai trò hết sức quan trọng.

Nhưng nhắc đến hoạt động ngoại thương thì không thể không nhắc đến giao thông vận tải thủy vì hầu hết hoạt động giao nhận ngoại thương đều chọn phương thức vận tải biển. Cảng biển là một bộ phận không thể thiếu của hệ thống giao thông vận tải thủy trong thương mại quốc tế, 80% hàng hoá được vận chuyển bằng đường biển. Cảng không những phục vụ cho nhu cầu đi lại cho con người mà còn là nơi trao đổi hàng hoá cho nhu cầu nội địa và cho nhu cầu xuất nhập khẩu góp phần không nhỏ thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

Việc phát triển giao thông vận tải thủy luôn đòi hỏi phải đi đôi với việc phát triển của cảng. Có thể nói nếu vận tải thủy được xem là mạch máu của nền kinh tế quốc dân thì hệ thống cảng được xem như là quả tim vậy. Một bên đóng vai trò lưu thông, còn một bên giữ vai trò cung ứng.

Trước tình hình chung của nền kinh tế cả nước, Tập đoàn Gemadept, Cảng Nam Hải cũng đang từng bước tham gia vào tiến trình hội nhập kinh tế thế giới. Trong đó tổ chức tiền lương (TCTL) là một trong những khâu quan trọng của hệ thống quản lý của Công ty cổ phần cảng Nam Hải. Nó không chỉ là cơ sở đánh giá mức sống của người lao động mà còn là cơ sở đánh giá hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nơi người lao động làm việc. Tuy nhiên giữa người lao động và người sử dụng lao động lại muốn giảm quỹ lương để tăng lợi nhuận cho mình. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để có hình thức trả lương hợp lý, sát thực nhất với thực tế của từng đơn vị kinh doanh và để dung hòa được mối quan hệ này.

Nhận thấy tầm quan trọng đó của tiền lương, trong quá trình thực tập tại công ty cổ phần cảng Nam Hải, em đã rất quan tâm đến công tác trả lương tại cảng, do đó em xin chọn đề tài “ **Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải**” làm đề tài khóa luận của mình.

Khóa luận của em gồm có 3 chương:

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

*Chương 2: Phân tích thực trạng phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Nam Hải.*

*Chương 3: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Nam Hải.*

Do trình độ hiểu biết và kinh nghiệm của bản thân còn nhiều hạn chế cũng như phạm vi 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 Th.s Lã Thị Thanh Thủy, tập thể các thầy cô giáo bộ môn Quản trị kinh doanh- Trường Đại học Dân lập Hải Phòng cũng các cô chú cán bộ công nhân viên của công ty cổ phần cảng Nam Hải đã giúp đỡ em hoàn thành bài khóa luận này.

Hải Phòng, ngày 04 tháng 07 năm 2015

Sinh viên

**Tạ Thị Hoa Mai**

## 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, chức năng và các nguyên tắc của tiền lương.

##### 1.1.1. Khái niệm về tiền lương

Trong nền kinh tế thị trường và sự hoạt động của thị trường sức lao động, sức lao động là hàng hóa do vậy tiền lương là giá cả của sức lao động. Khi phân tích về nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, nơi mà các quan hệ thị trường thống trị mọi quan hệ kinh tế, xã hội khác C. Mác có viết: “Tiền công không phải giá trị hay giá cả của lao động mà chỉ là một hình thức cải trang giá trị hay giá cả sức lao động”.

Tiền lương là tiền trả cho việc cung ứng sức lao động, vì vậy, về bản chất, tiền lương biểu hiện 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 là quá trình sử dụng sức lao động. Đối với tư liệu lao động và đối tượng lao động thì tái tạo có nghĩa là mua sắm cái mới. Nhưng sức lao động thì lại khác, sức lao động gắn liền với hoạt động của con người. Vì vậy, muốn tái tạo 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 cái nhìn toàn diện về khái niệm tiền lương của người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh cần bao quát được 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 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 về tiền lương còn phải thể hiện

được tính liên thông giữa các thị trường lao động trong nước và quốc tế, sự lên xuống của các chính phủ... Vì vậy: “ Tiền lương trong doanh nghiệp là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà chủ doanh nghiệp 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***

Trong tất cả mọi hình thái kinh tế xã hội, con người luôn đóng vai trò trung tâm chi phối quyết định mọi quá trình sản xuất kinh doanh. Để sản xuất ra của cải vật chất, con người phải hao phí sức lao động. Để có thể tái sản xuất và duy trì sức lao động đó, người lao động sẽ nhận được những khoản bù đắp được biểu hiện dưới dạng tiền lương. Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất lao động. Như vậy bản chất của tiền lương chính là giá cả sức lao động, được xác định dựa trên cơ sở giá trị của sức lao động đã hao phí để sản xuất ra của cải vật chất, được người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận với nhau.

### ***1.1.3. Chức năng của tiền lương***

+ Về phương diện xã hội

Trong bất cứ chế độ xã hội nào, tiền lương cũng thực hiện chức năng kinh tế cơ bản của nó là đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho xã hội. Tuy nhiên mức độ tái sản xuất mở rộng cho người lao động và cách tính, cách trả tiền lương trong mỗi chế độ là khác nhau. Người lao động tái sản xuất sức lao động của mình thông qua các tư liệu sinh hoạt nhận được từ khoản tiền lương của họ. Để tái sản xuất sức lao động tiền lương phải đảm bảo tiêu dùng cá nhân người lao động và gia đình họ. Để thực hiện chính sách này trong công tác tiền lương phải:

Nhà nước phải định mức lương tối thiểu, mức lương tối thiểu phải đảm bảo nuôi sống gia đình và bản thân họ. Mức lương tối thiểu là nền tảng cho chính sách tiền lương và việc trả lương cho các doanh nghiệp, bởi vậy nó phải được thể chấp bằng pháp luật buộc các doanh nghiệp khi sử dụng lao động phải thực hiện. Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người

lao động làm việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Mức lương cơ bản khác: Được xác định trên cơ sở mức giá hàng vật phẩm tiêu dùng trong từng trường hợp một, bởi vậy khi giá cả có biến động, đặc biệt khi tốc độ lạm phát cao phải điều chỉnh tiền lương phù hợp để đảm bảo đời sống của người lao động.

+Về phương diện kinh tế

Tiền lương là một đòn bẩy kinh tế có tác dụng kích thích lợi ích vật chất đối với người lao động làm cho họ vì lợi ích vật chất của bản thân và gia đình mình mà lao động một cách tích cực với chất lượng và kết quả ngày càng cao.

Để trở thành đòn bẩy kinh tế, việc trả lương phải gắn liền với kết quả lao động, tổ chức tiền lương phải nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, không làm không hưởng. Bội số của tiền lương phải phản ánh đúng sự khác biệt, trong tiền lương giữa loại lao động có trình độ thấp nhất và cao nhất được hình thành trong quá trình lao động.

#### ***1.1.4. Các nguyên tắc của tổ chức tiền lương***

\*Trả lương ngang nhau cho lao động ngang nhau

Khi lao động có chất lượng ngang nhau thì tiền lương phải trả ngang nhau, nghĩa là hai hay nhiều lao động làm cùng một công việc, thời gian, tay nghề và năng suất lao động như nhau thì tiền lương được hưởng như nhau, không phân biệt chủng tộc, giới tính, tuổi tác... Ở chế độ xã hội hiện nay thì nguyên tắc này không mất đi mà tiếp tục tồn tại.

\* Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng bình quân.

Quy định này là một nguyên tắc quan trọng khi tổ chức tiền lương vì có như vậy mới tạo ra cơ sở cho giảm giá thành và tăng tích lũy.

Tiền lương là một bộ phận của thu nhập quốc dân, một phần giá trị mới sáng tạo, tiền lương là hình thức và là công cụ cơ bản thực hiện nguyên tắc này. Điều đó đồng thời có nghĩa rằng xét ở tầm vĩ mô, chỉ được phép phân phối và

tiêu dùng trong phạm vi thu nhập quốc dân, tốc độ tăng tiền lương không được phép tăng hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

Tiền lương bình quân tăng lên phụ thuộc vào những yếu tố chủ quan do nâng cao năng suất lao động( nâng cao trình độ lành nghề, giảm bớt tổn thất về thời gian lao động,...).

Năng suất lao động tăng không phải chỉ do những nhân tố trên mà còn trực tiếp phụ thuộc vào các nhân tố khách quan khác(áp dụng kỹ thuật mới, sử dụng hợp lí tài nguyên thiên nhiên...). Như vậy tốc độ tăng năng suất lao động rõ ràng là có khả năng khách quan lớn hơn tốc độ tăng của tiền lương bình quân.

\* Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.

+Trình độ lành nghề bình quân khác nhau ở các ngành nghề khác nhau thì khác nhau.

Thể hiện mặt chất lượng lao động trong doanh nghiệp trả lương thì trả theo chất lượng lao động. Điều kiện lao động khác nhau không những giữa các ngành nghề mà nội bộ từng doanh nghiệp cũng khác nhau. Vì thế khi điều kiện lao động khác nhau thì tiền lương khác nhau. Do đó, để tái sức lao động khác nhau thì tiền lương cũng khác nhau.

+Vị trí quan trọng ngành

Trong từng thời kỳ nhất định thì mỗi thời kỳ đều có vị trí quan trọng trong nền kinh tế, những ngành có vị trí quan trọng trong nền kinh tế thì tiền lương phải cao để mục đích khuyến khích lao động ở ngành nghề đó.

+Khuyến khích bằng lợi ích vật chất kết hợp với giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động

Trong quản lý kinh tế, quản lý con người không thể coi nhẹ nhu cầu nào. Vì vậy muốn quản lý có hiệu quả thì phải nghiên cứu để đáp ứng các nhu cầu chính đáng, hợp lý 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 lý tiền lương vì mục đích của công tác tổ chức tiền lương cũng là quản lý tiền lương một cách hiệu quả.

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

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

Có thể hiểu một cách tổng quát, quản lý là sự tác động, chỉ huy, điều khiển có ý thức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu của quản lý. Cũng với ý nghĩa đó, TCTL là tổng thể các quan điểm, các nguyên tắc, các chính sách, các hình thức quản lý 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 doanh nghiệp 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 lý nói chung trong doanh nghiệp, là một lĩnh vực trong chuỗi các nhiệm vụ của quản lý doanh nghiệp.

TCTL cũng bao gồm các chức năng:

+Lập kế hoạch

+Tổ chức thực hiện

+Chỉ đạo, lãnh đạo và kiểm soát

Đồng thời, TCTL không thể tách rời quản lý nguồn nhân lực mà doanh nghiệp 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**

+ Môi trường công ty.

Môi trường của công ty là nhân tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến công tác tổ chức tiền lương của công ty. Do đó cần phải tạo ra một môi trường lành mạnh trong công ty.

+ Chính sách công ty

Do chính sách của công ty mà công tác TCTL cần phải thực hiện. Nhưng chính sách của công ty bao giờ cũng tạo điều kiện thúc đẩy quá trình sản xuất có hiệu quả. Chính sách tổ chức của công ty phải có sự thay đổi, điều chỉnh cho phù hợp với tình hình tài chính của công ty.

+ Bầu không khí của công ty

Bầu không khí của công ty có ảnh hưởng đến công tác TCTL. Bầu không khí có khi thúc đẩy hoặc hạn chế việc thực hiện một công tác TCTL tốt. Do đó nó cần phải được các nhà quản lý tạo ra với mức độ ổn định và thúc đẩy mọi quá trình hoạt động của công ty trong đó có công tác TCTL.

+ Cơ cấu tổ chức của công ty

Cơ cấu tổ chức của công ty có ảnh hưởng tới cơ cấu TCTL. Trong công ty lớn có nhiều cấp quản lý thì cấp quản lý cao nhất thường quyết định cơ cấu TCTL.

+ Khả năng chi trả của công ty

Tài chính và tình hình sản xuất kinh doanh của công ty là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tới công tác TCTL, đến khả năng chi trả, đến các chính sách về tiền lương trong công ty.

+ Tiền lương trên thị trường

Nó nằm ở vị trí cạnh tranh rất gay gắt, do đó công ty cần phải nghiên cứu để hoàn thiện được công tác tổ chức tiền lương. Có chính sách tiền lương hợp lý thì mới thu hút được những lao động cần thiết, phù hợp. Để ổn định và thu hút được lao động thì công ty phải tổ chức ấn định mức lương bằng với mức lương chung trên thị trường.

#### +Chi phí sinh hoạt

Vấn đề lương bổng cần phải được thay đổi cho phù hợp với quá trình phát triển của đất nước. Do đó những người làm công tác TCTL đặc biệt là các cấp quản lý cần lưu ý đến.

#### +Công đoàn

Công đoàn trong các doanh nghiệp chỉ đóng góp một vị trí thứ yếu trong việc quyết định các chính sách tiền lương. Công tác TCTL cần phải có sự hỗ trợ, can thiệp của công đoàn nhằm đảm bảo lợi ích cho công nhân trong công ty.

#### +Nền kinh tế và pháp luật

Công tác TCTL của các công ty phải dựa vào sự phát triển của nền kinh tế. Pháp luật là căn cứ để mọi công ty tiến hành tổ chức tiền lương, đặc biệt là đối với các công ty nhà nước tuân thủ theo các quy định chung của pháp luật Việt Nam.

#### +Sự hoàn thành công tác

Công tác TCTL căn cứ vào sự hoàn thành công tác của người lao động để xác định mức lương cho phù hợp. Nếu nó xác định phù hợp với quá trình lao động sản xuất của họ thì nó sẽ thúc đẩy kích thích họ làm việc hăng say, tạo ra năng suất lao động cao.

#### +Thâm niên

Thâm niên của người lao động có ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động. Do đó công tác TCTL cũng căn cứ vào thâm niên để xác định mức lương sao cho phù hợp với mọi đối tượng lao động. Ngoài ra còn có kinh nghiệm tiềm năng cũng ảnh hưởng đến công tác tiền lương của công ty.

#### +Trình độ năng lực quản lý và khả năng sử dụng công nghệ trong công việc

Đây là hai yếu tố gắn chặt với con người, nó có ảnh hưởng tương đối mạnh mẽ tới công tác tổ chức tiền lương. Nếu trình độ năng lực quản lý và khả năng sử dụng công nghệ của cán bộ công nhân viên tốt thì công tác TCTL sẽ có hiệu quả và ngược lại. Trình độ năng lực quản lý và khả năng sử dụng công nghệ trong công việc tốt thì sẽ tạo ra được doanh thu và lợi nhuận lớn từ đó xây dựng được quỹ lương lớn để dễ dàng thực hiện công tác TCTL cho người lao động.

+Bản thân công việc

Công việc là yếu tố chính quyết định đến tiền lương của mỗi lao động. Doanh nghiệp nào cũng cần phải có công tác TCTL hợp lý phù hợp với bản thân công việc, với sức lực mà người lao động bỏ ra.

+ Chế độ chính sách của nhà nước về lao động tiền lương

Ở nước ta có những chính sách quy định về độ tuổi lao động cho nguồn nhân lực.

Đối với nữ độ tuổi lao động là từ 15-55.

Đối với nam độ tuổi lao động từ 15-60.

Từ đó căn cứ để tính toán mức tiền lương đối với người lao động cho phù hợp với quá trình phát triển của đất nước.

### **1.2.3. Nội dung của công tác tổ chức tiền lương**

#### **1.2.3.1. Lập kế hoạch nguồn trả lương**

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 doanh nghiệp. 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 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, quỹ tiền lương là một 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 doanh nghiệp).

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

Quỹ lương bao gồm các khoản sau:

\*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 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 ngày 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 hóa 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 doanh nghiệp 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 thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với các mối 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 như sau:

+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 người lao động. Nhà nước ban hành tiêu chuẩn theo 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.

+Chế độ tiền lương theo chức danh

Là chế độ trả lương dựa trên chất lượng lao động của các công nhân 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.

Ngoài ra còn có các khoản phụ cấp, phụ trợ và thu nhập khác.

\*Phụ cấp khu vực: áp dụng cho những nơi xa xôi heo 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 vụ 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 đắt 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. Hình thức 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 trả lương 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 thưởng mà người lao động nhận được không gắn liền với kết quả mà họ tạo ra. Do đó, 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 túc 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.

Công thức 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:

$$L_{ng} = \frac{Hslng * Lng \text{ ti thiu}}{Lct}$$

$L_{ct}$ : 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 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 hóa 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.



### **1.4.2. Hình thức 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 hóa, 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:

a, Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân

Chế độ trả lương này áp dụng rộng rãi đối với người sản xuất, quá 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.

Công thức tính lương:

$$L_{sp} = Đ * Q$$

Trong đó:

L<sub>sp</sub>: Lương sản phẩm trực tiếp cá nhân

Đ: 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:

$$Đ = L_{CB} * T$$

Trong đó:

L<sub>CB</sub>: Lương cấp bậc

T: Mức thời gian

Ưu điểm:

\*Mối 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 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:

\*Làm người lao động ít quan tâm đến việc sử dụng máy móc thiết bị và nguyên vật liệu nên không có các quy định cụ thể về sử dụng thiết bị.

b, 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:

$$Đ_T = \sum L_{CB} / Q \quad \text{hoặc} \quad Đ_T = \sum L_{CB} * T_{DM}$$

Trong đó:

Đ<sub>T</sub>: Đơn giá tiền lương của tổ

L<sub>CB</sub>: Tiền lương tính theo cấp bậc công việc của tổ

Q: Số lượng sản phẩm của cả tổ phải hoàn thành

T<sub>DM</sub>: Mức thời gian mà cả tổ đồng thời phải hoàn thành( tính theo giờ)

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

$$L_{SP\ tổ} = Q * Đ_L$$

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. Nhưng 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 về sức khỏe, sự cố gắng trong lao động nên chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo chất lượng lao động.

c, Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp

Là hình thức căn cứ vào kết quả của người này để trả lương cho người khác có quan hệ mật thiết với nhau. Hình thức trả lương này áp dụng cho những công nhân phụ mà công việc có 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:

$$ĐG = \frac{L}{M \cdot Q}$$

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

#### **1.4.3. Hình thức trả lương theo sản phẩm lũy tiến**

Thực chất của hình thức này là các sản phẩm hoàn thành trong định mức được trả theo 1 đơn giá thống nhất, các sản phẩm hoàn thành vượt mức thì được trả theo đơn giá cao hơn.

Chế độ lương này áp dụng cho những công nhân sản xuất ở những khâu quan trọng lúc sản xuất khẩn trương để đảm bảo tính đồng bộ, ở những khâu mà năng suất có tính quyết định đối với việc hoàn thành chung kế hoạch của xí nghiệp.

Số sản phẩm hoàn thành vượt định mức sẽ được trả theo đơn giá lũy tiến. Đơn giá này dựa vào đơn giá cố định tính đến hệ số trong đơn giá. Đơn giá cố định dùng để tính lương cho sản phẩm vượt mức thời điểm và người ta chỉ dùng 1 phần chi phí gián tiếp cố định và tiết kiệm để thưởng còn một phần để hạ giá thành.

Tiền lương của công nhân làm theo chế độ sản phẩm lũy tiến được tính theo công thức:

$$L = [Q_1 \cdot P] + [Q_1 - Q_0] \cdot P \cdot K$$

Trong đó:

L: Tổng tiền lương công nhân được lĩnh

$Q_1$ : Sản lượng thực tế của công nhân sản xuất ra

$Q_0$ : Mức sản lượng

P: Đơn giá lương sản phẩm

K: Hệ số tăng đơn giá sản phẩm

Muốn thực hiện chế độ lương này phải chuẩn bị những điều kiện sau:

+Định mức lao động có căn cứ kỹ thuật. Đây là vấn đề quan trọng vì đơn giá sản phẩm sẽ tăng lũy tiến theo tỷ lệ vượt mức sản lượng.

+Phải thống kê, xác định rõ chất lượng và số lượng sản phẩm, tiền lương của công nhân, mức lũy tiến cao nhất của đơn giá sản phẩm. Vì khi thực hiện chế độ lương này, lương của công nhân sẽ tăng nhanh hơn sản lượng làm cho phần tiền lương trong đơn vị cũng tăng lên. Do đó, giá thành sản phẩm cũng tăng theo. Khi áp dụng chế độ lương này phải tính toán kết quả kinh tế, nâng cao năng suất lao động, làm hạ giá thành sản phẩm.

#### ***1.4.4. 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 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. Thông qua hợp đồng giao khoán, áp dụng hình thức này phải xây dựng chế độ kiểm tra chất lượng, thống kê thời gian làm việc chặt chẽ. Đối với công việc hoàn thành mà chất lượng kém thì đòi hỏi phải làm lại và không trả lương. 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.

### **1.5. Kế hoạch quỹ lương**

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

Công thức tính:

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

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương kế hoạch

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

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

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

- Căn cứ vào doanh thu kỳ kế hoạch, tỷ trọng tiền lương trong doanh thu  
Công thức tính:

$$QL = DT * K_L$$

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương

DT: Tổng doanh thu trong kỳ kế hoạch

$K_L$ : Tỷ trọng tiền lương trong doanh thu

Công thức tính tỷ trọng tiền lương trong doanh thu (đơn giá tiền lương theo doanh thu).

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

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 đề 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.

### **1.6.3. Một số hình thức thưởng trong doanh nghiệp**

Có nhiều loại tiền thưởng, nhưng thông thường có những loại tiền thưởng sau:

- Thưởng năng suất chất lượng cao.
- Thưởng chất lượng sản phẩm tốt( giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng).
- Thưởng sáng kiến.
- Thưởng tiết kiệm vật tư.
- Thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh.
- Thưởng tìm được nơi cung ứng, ký kết hợp đồng mới.
- Thưởng đảm bảo ngày công cao.
- Thưởng về lòng trung thành và tận tâm với doanh nghiệp.

Ngoài ra chế độ tiền thưởng trên thực tế sản xuất kinh doanh còn có những hình thức tiền thưởng khác nhau nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động, hiệu suất công tác như:

- Thưởng do hoàn thành nhiệm vụ được giao trước thời hạn.
- Thưởng do công tác làm cung tiền.

## **1.7. Sự cần thiết phải hoàn thành công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp**

Hội nhập kinh tế quốc tế là xu hướng 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 doanh nghiệp 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 các thành viên còn lại. Có nghĩa là sự phân công và hợp tác về lao động đã vượt qua 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 doanh nghiệp những yêu cầu, những thách thức rất lớn, đặc biệt là những doanh nghiệp của các nền kinh tế đang chuyển đổi. Một trong những thách thức đó là năng lực 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 có tính quyết định. Nguồn nhân lực vừa đóng vai trò cung cấp đầu vào cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh vừa làm sống dậy và phát động năng lượng của tất cả các nguồn 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. Vì vậy TCTL thực ra là làm cho nguồn nhân lực có động lực, được khuyến khích phát huy năng suất tới mức cao nhất, sản sinh ra năng lực cạnh tranh mạnh mẽ cho doanh nghiệp, 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 doanh nghiệp cũng phải cạnh tranh để tìm đến nghệ thuật, bí quyết, nhằm làm cho tiền lương thực sự trở thành một công cụ đắc 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

### PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG NAM HẢI

#### 2.1. Tìm hiểu chung về công ty cổ phần cảng Nam Hải

##### 2.1.1. Lịch sử hình thành

Cảng Nam Hải là hệ thống cảng khu vực phía Bắc thuộc tập đoàn Gemadept- Tập đoàn có 20 năm kinh nghiệm khai thác cảng, sở hữu hệ thống cảng và cơ sở hạ tầng cảng biển dọc đất nước Việt Nam. Do đó lịch sử của cảng Nam Hải gắn liền với lịch sử của tập đoàn Gemadept.

Công ty Gemadept tiền thân là doanh nghiệp nhà nước được thành lập vào năm 1990. Đến năm 1992 công ty chuyển đổi thành công ty Cổ phần với vốn điều lệ 6,2 tỷ đồng và được niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam từ năm 2002. Năm 2008, công ty đưa vào khai thác 4 công trình quan trọng: Cao ốc Gemadept, Schenker- Gemadept Logistics Center và 2 cảng tại Dung Quất và Hải Phòng. Năm 2013, công ty hoàn thành xây dựng và đưa vào khai thác Cảng container Nam Hải Đình Vũ.

Trải qua gần một phần tư thế kỷ hình thành và phát triển, Gemadept ngày nay là một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực kinh doanh cốt lõi của Tập đoàn khai thác cảng và logistics tại thị trường Việt Nam.

Cùng với chiến lược đa dạng hoá ngành nghề kinh doanh có chọn lọc, Gemadept đã gặt hái được những thành công nhất định trong lĩnh vực trồng rừng và kinh doanh bất động sản.

##### 2.1.2. Giới thiệu về Cảng Nam Hải

Cảng Nam Hải được triển khai vào đầu năm 2008 với vốn điều lệ 300 tỷ đồng, chính thức đón chuyên tàu container đầu tiên vào ngày 29 tháng 2 năm 2009. Qua 6 năm hoạt động, với sự ủng hộ và tin tưởng của khách hàng đối tác, cảng Nam Hải duy trì được sự phát triển liên tục về sản lượng, doanh thu. Chỉ tính riêng trong năm 2013 cảng Nam Hải đã tiếp nhận trên 350 chuyên tàu, đạt sản lượng trên 250.000 Teu, tăng trưởng 10% so với năm 2012.



Tên công ty: Công ty cổ phần cảng Nam Hải.

Tên giao dịch: NHP JOINT STOCK COMPANY

Địa chỉ trụ sở: Số 201 đường Ngô Quyền, Máy Chai, Ngô Quyền, Hải Phòng.

Điện thoại: (84) 313654885

Fax: (84) 313654887

Email: [namhai@namhaiport.com.vn](mailto:namhai@namhaiport.com.vn)

Giám đốc: Trần Quang Tiến                      SĐT: 0313 200 069

Mã số thuế: 0200748730

### **2.1.3. Vị trí địa lý**

Cảng Nam Hải có vị trí chiến lược nhất khu vực Hải Phòng, nằm trong khu công nghiệp Đình Vũ, nối liền với quốc lộ 5B Hà Nội- Hải Phòng và các khu công nghiệp thuộc các tỉnh phía Bắc. Có độ sâu trước bến, khu quay trở, luồng vào Cảng thuận lợi nhất khu vực Hải Phòng, có thể tiếp nhận khai thác tàu container 2000TEU, là Cảng đầu tiên tại vị trí cửa ngõ vào tất cả các Cảng khu vực Hải Phòng, thuận tiện cho các tuyến hàng hải trong nước và quốc tế.

Vị trí: Kinh độ- vĩ độ

Cỡ tàu: 30000DWT (2000TEU)

Khoảng cách từ trạm hoa tiêu: 15 hải lý(1,5 giờ)

Luồng vào Cảng: -6,70m

Độ sâu trước bến: -12m

Khu quay trở: 320m

Chế độ thủy triều: 2.2÷ 3.8m- Nhật triều.

### **2.1.4. Các dịch vụ của cảng Nam Hải**

+Dịch vụ cân hàng.

+Dịch vụ kho bãi, cảng biển.

+Dịch vụ xếp dỡ, kiểm đếm, giao nhận hàng hoá, đóng rút hàng hoá.

+Dịch vụ logistics và khai thuế hải quan.

- +Dịch vụ hoa tiêu, lai dắt tàu biển.
- +Dịch vụ cung ứng, vệ sinh, sửa chữa container và tàu biển.
- +Dịch vụ ICD, kho, bãi ngoại quan, kho CFS.
- +Dịch vụ container lạnh.

#### **2.1.5. Các mặt hàng chủ yếu**

- +Container
- +Máy móc, thiết bị
- +Phân bón
- +Gỗ
- +Vải
- +Vật liệu xây dựng
- +Lương thực, thực phẩm
- +Hàng hóa khác
- +...

#### **2.1.6. Cơ sở vật chất, kỹ thuật của Cảng Nam Hải**

Trang thiết bị, máy móc, phương tiện phục vụ cho hoạt động kinh doanh là nhân tố then chốt giúp doanh nghiệp hoạt động kinh doanh. Trình độ máy móc quyết định đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm dịch vụ công ty trang bị đầy đủ vật chất, thiết bị phục vụ. Các thiết bị luôn đảm bảo điều kiện làm việc, giúp công nhân hoàn thành công việc một cách tốt nhất.

- Công ty cung cấp và duy trì các cơ sở hạ tầng cần thiết đảm bảo được sự phù hợp cho các hoạt động, đảm bảo yêu cầu về chất lượng.
- Kho tàng, nhà xưởng, các công trình phụ trợ của công ty được xây dựng bố trí phù hợp với việc vận hành các công đoạn hoạt động, các máy móc thiết bị trong dây chuyền công nghệ.
- Đảm bảo cung cấp các thiết bị thích hợp để sản đạt yêu cầu chất lượng .
- Máy móc, thiết bị được bảo dưỡng định kỳ đảm bảo năng lực sản xuất.
- Công ty luôn cung cấp, cải tiến thiết bị khi cần thiết.

Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải

- Cảng được đầu tư mới đồng bộ, trang thiết bị hiện đại gồm :

STT	Danh mục	Số lượng	Công suất
1	Cầu bến	03	*Tổng chiều dài: 450m + 150m 3 cầu *Cầu 1( NPH): 150m. Khả năng tiếp nhận tàu: 1.000 TEUS * Cầu 2+3(NHDV): 450m. Khả năng tiếp nhận tàu: 2.000 TEUS
2	Kho	01	Diện tích : 10.000m <sup>2</sup>
3	Bãi rỗng và ICD	01	*Diện tích: 100.000 m <sup>3</sup> *Năng lực: 15.000 TEUS
4	Cầu bờ Tukan	02	*Sức nâng: 40 tấn *Tầm với: 8- 32 m *Công suất: 25 moves/h
5	Cầu giàn QC	02	*Trọng tải: 40 tấn *Tầm với: 12 rows *Năng suất: 30moves/h
6	Cầu bờ Libhierr	03	*Tầm với: 8-32m *Trọng tải: 40 tấn *Công suất: 15 moves/h
7	Xe nâng rỗng(loại Kalmar, Fantuzzi)	10	*Tầm với: 15m- 18m *Sức nâng: 7 tấn
8	Xe nâng hàng Terex	20	*Tầm với: 15m *Trọng tải: 45 tấn
9	Xe đóng rút	10	*Tầm với: 1m *Trọng tải: 2,5- 2,8 tấn
10	Tàu lai đất	03	*Công suất: 500- 1300 Hp

Có thể thấy rằng máy móc thiết bị được Cảng đầu tư hiện đại và đầy đủ. Đặc biệt Cảng mới đầu tư thêm 2 cầu giàn QC hiện đại bậc nhất hiện nay( với

năng suất lên đến 30 moves/h, trọng tải 40 tấn) rút ngắn được thời gian xếp dỡ, tăng sản lượng thông qua đáng kể so với tất cả các Cảng khác ở Hải Phòng( với năng suất 25 moves/h). Chính vì thế chất lượng Cảng ngày càng tăng lên và vượt trội so với các Cảng khác từ đó tạo ra được lợi thế cạnh tranh, dần có nhiều đối tác làm ăn chuyên từ các công ty đối thủ sang công ty cổ phần cảng Nam Hải.

#### **2.1.7. Chức năng, nhiệm vụ của cảng Nam Hải**

##### **❖ 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 thủy, đường hàng không... Trong các hình thức vận tải trên thì đường thủy 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**

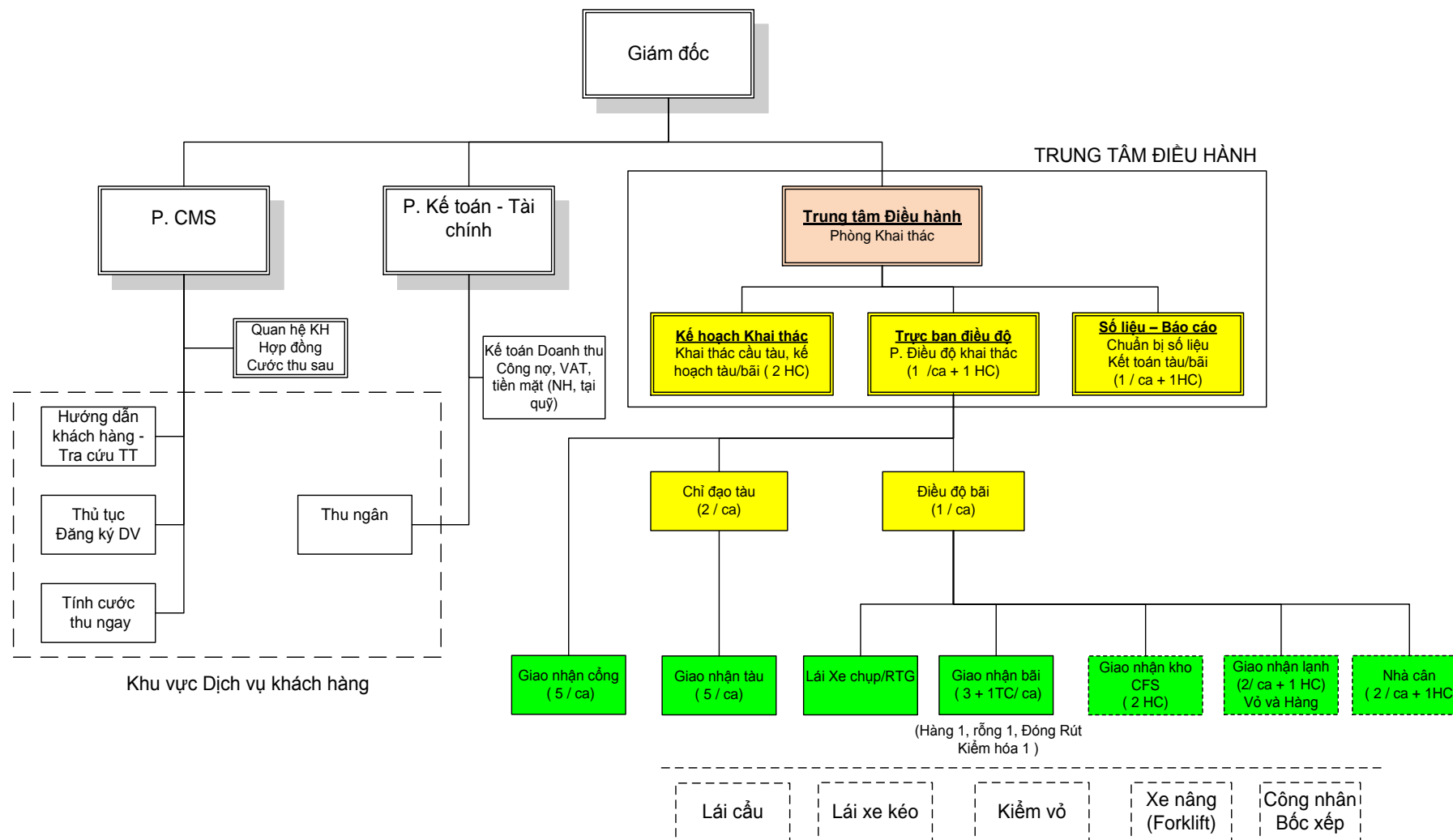
\*Kí kết hợp đồng xếp dỡ, giao nhận, bảo quản, lưu kho hàng hoá với chủ hàng.

\*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.

2.1.8. Cơ cấu tổ chức của cảng Nam Hải



### **2.1.9. Chức năng từng bộ phận**

❖ Giám đốc:

- Là người điều hành và chịu trách nhiệm trước các công việc kinh doanh hàng ngày của công ty.

❖ Trung tâm điều hành:

- Là văn phòng làm việc 24/7, chỉ huy toàn bộ các hoạt động khai thác sản xuất của Cảng, trong đó có lãnh đạo của Phòng khai thác và Điều độ bãi nhằm mục tiêu điều hành tập trung, có kế hoạch và phối hợp tốt các bộ phận.

- Gồm có:

- + Chỉ huy/ lãnh đạo ca sản xuất.
- + Kế hoạch khai thác.
- + Trục ban điều độ.
- + Số liệu báo cáo.

❖ Tổ thủ tục:

- Trực thuộc Phòng thương vụ - kinh doanh.

-Kiểm tra chứng từ, đăng kí các dịch vụ giao nhận container và dịch vụ đặc biệt cho khách hàng.

-Phát hành Phiếu giao nhận – EIR vào cổng hoặc Phiếu yêu cầu dịch vụ theo đầu container cho khách hàng làm căn cứ cho bộ phận sản xuất thực hiện.

❖ Tổ cước/ tổ thu ngân:

-Là bộ phận thuộc phòng Kế hoạch kinh doanh/kế toán, được bố trí trên dây chuyền thủ tục – chứng từ làm hàng container.

-Tính cước, phát hành hoá đơn và thu tiền theo hình thức thanh toán thu ngay và thu sau (cước xếp dỡ tàu, định kỳ theo hãng khai thác container và theo các yêu cầu dịch vụ container khác như vệ sinh, đóng rút, cấm lạnh...).

❖ Bộ phận Kế hoạch khai thác:

- Thuộc phòng Điều độ khai thác.

-Lập kế hoạch cầu bến, kế hoạch tàu, kế hoạch xếp dỡ tàu theo máng, trình tự xếp/dỡ, sơ đồ xếp hàng cho tàu.

-Quy hoạch và lập kế hoạch hạ bãi (hạ container nhập từ tàu, hạ container xuất chờ xếp, khu vực tiếp nhận, dỡ xe container, giám sát/ điều phối các bộ phận/ ra lệnh/ xử lý sự cố.

-Nhập số liệu về tàu, cầu bến và báo cáo về khai thác tàu, cầu bến.

❖ Bộ phận trực ban điều độ:

-Triển khai kế hoạch; phân bổ phương tiện, công nhân thực hiện yêu cầu sản xuất/ dịch vụ khách hàng.

-Điều phối liên lạc với hãng tàu, nhận thông báo và kế hoạch tàu (lich tàu, sơ đồ chất xếp, danh sách container phải dỡ/ xếp,...).

-Nhận yêu cầu của các cảng/ ICD/ Depot khác về container đi thẳng, chuyển cảng...

-Giám sát/ đơn đốc/ điều phối/ xử lý tình huống các bộ phận trong ca sản xuất.

❖ Bộ phận số liệu – báo cáo:

-Thuộc đội Giao nhận kho hàng.

-Nhập liệu số liệu về hàng hoá, báo cáo kết toán tàu và kế toán bãi.

-Trực tiếp nhập dữ liệu tàu từ hãngtàu gửi đến.

-Nhập liệu từ các phoi phiếu giao nhận chưa có máy tính hỗ trợ hiện trường (đóng/rút, tình trạng vỏ...).

-Kiểm tra/ đối chiếu/ chỉnh lý dữ liệu sau khi kết thúc dỡ tàu, kết thúc ca sản xuất.

-Lập báo cáo tàu rời/ tồn/ biến động bãi cho hãng tàu/ cước...

-Cung cấp tra cứu thông tin nội bộ trong dây chuyền sản xuất.

❖ Chỉ đạo tàu:

-Chỉ đạo thực hiện xếp dỡ tàu theo kế hoạch.

-Điều phối liên lạc với hãng tàu nhận yêu cầu xếp/dỡ (sơ đồ chất xếp, danh sách container phải dỡ/xếp, các yêu cầu điều chỉnh trong quá trình làm hàng...).

-Nhận các yêu cầu của các cảng bạn/ICD/ Depot khác (về container đi thẳng, chuyển cảng...).

-Giám sát/điều phối các bộ phận/ra lệnh/xử lý sự cố và thay đổi tại cầu tàu.

-Chỉ đạo tàu là chỉ huy hiện trường cao nhất trong máng xếp dỡ tàu gồm có tổ lái cầu, xe kéo, giao nhận tàu, điều độ bãi, giao nhận bãi, xe chụp.

❖ Điều độ bãi:

- Điều phối, giám sát và hướng dẫn lái xe chụp và lái xe kéo (trong cảng, ngoài cảng) đến đúng vị trí để nâng hạ container, đúng quy tắc xếp dỡ và kế hoạch, phục vụ cho việc xếp dỡ tàu, dịch vụ tại bãi và giao nhận qua cổng.

❖ Phòng tổ chức nhân sự - tiền lương:

-Tham mưu cho giám đốc về công tác cán bộ, sắp xếp bộ máy quản lý, đào tạo cán bộ công nhân viên.

-Giải quyết các chính sách liên quan đến con người, đảm bảo lợi ích cho người lao động.

-Định mức và thanh toán lương, các khoản phụ cấp cho cán bộ công nhân viên.

-Tính toán các định mức lao động, đơn giá lao động, năng suất lao động.

-Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến trả lương, đảm bảo công bằng trong tiền lương.

❖ Phòng kế toán:

-Theo dõi hoạt động công tác tài chính, tập hợp, phản ánh các khoản thu chi trong Cảng, đơn đốc thu hồi các khoản nợ.

-Theo dõi các loại tài sản thông qua giá trị tiền tệ.

-Theo dõi việc sử dụng TSCĐ, TSLĐ, tính khấu hao TSCĐ theo đúng quy định.

❖ Phòng kỹ thuật:

-Lập kế hoạch sửa chữa hàng năm.

-Đảm bảo kỹ thuật sản xuất cho toàn Cảng.



- Duy trì, thực hiện an toàn sản xuất, an toàn trong lao động.
- Huấn luyện, kiểm tra trình độ công nhân viên kỹ thuật.
- Nhận sửa chữa container cho khách hàng, sửa chữa các trang thiết bị.

#### 2.1.10. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của cảng Nam Hải

Đơn vị tính: triệu đồng

Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
	Gía trị	Tỷ trọng	Gía trị	Tỷ trọng	Tuyệt đối	Tương đối
1.Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	293.992	100%	366.991	100%	72.9998	24,8%
2.DTT về bán hàng và cung cấp dịch vụ	292604	99,5%	364.218	99,2%	71.614	24,5%
3.Gía vốn hàng bán	162.526	55,3%	195.551	53,3%	33.025	20,3%
4.Chi phí bán hàng	330.278	0,1%	2.826	0,8%	2.496	755,8%
5.Chi phí quản lý doanh nghiệp	17.322	5,9%	31.889	8,7%	14.467	84,1%
6. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	99.437	33,8%	124.042	33,8%	24.605	24,7%
7.Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	98.692	33,6%	123.626	33,6%	24.993	25,3%

Thông kê sản lượng xếp dỡ container. (ĐVT: teus)

Chỉ tiêu	2013	2014	Chênh lệch	
			Số tuyệt đối	Số tương đối
Tổng sản lượng	355.210	429.982	74.772	21,05%

Nhận xét:

Qua bảng trên cho ta thấy trong 2 năm vừa qua công ty có nhiều sự thay đổi trong phương án tác nghiệp. Cụ thể, năm 2014 tổng sản lượng tăng lên 74.772 teus, tương ứng với 21,05%. Với sự thay đổi đó đã làm cho doanh thu tăng 24,83% và lợi nhuận cũng tăng lên 29,67% so với năm trước, do đó doanh nghiệp cần phải phát huy nhiều hơn nữa.

**2.1.11. Những khó khăn, thuận lợi của cảng Nam Hải**

❖ Thuận lợi

+Hải Phòng được mệnh danh là thành phố Cảng với đường bờ biển dài là một thị trường tương đối tiềm năng cho ngành vận tải biển.

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

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

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

+Được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp, các ngành, của BCH Đảng uỷ, 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, hãng tàu và các bạn hàng truyền thống của xí nghiệp.

+Cảng có đội ngũ 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.

+Cảng Nam Hải có 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 hoá qua Cảng.

#### ❖ Khó khăn

+Cảng Nam Hải là cảng mới do đó gặp nhiều khó khăn trong việc cạnh tranh với các cảng có truyền thống lâu đời khác như cảng Hải Phòng.

+Việc gia nhập WTO vừa là cơ hội nhưng đồng thời cũng là thách thức đối với xí nghiệp.

+Đội ngũ lao động nhiều, địa bàn rộng, phức tạp nên có phần phức tạp trong công tác điều hành, chỉ đạo và quản lý.

+Công tác tiếp thị của xí nghiệp còn rất nhiều mặt hạn chế.

+Chưa có chiến lược dài hạn, kế hoạch tiếp cận khách hàng cụ thể. Công tác thông tin, dự báo, phân tích còn hạn chế.

+Giá cả không ổn định, 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 của xí nghiệp.

+Trình độ quản lý, khai thác của đội ngũ cán bộ công nhân viên chưa ngang hàng 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.

+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.

## 2.2. Đặc điểm về cơ cấu lao động của công ty cổ phần cảng Nam Hải

### 2.2.1. Tình hình lao động trong công ty

**Bảng 2.1: Cơ cấu nguồn nhân lực tại công ty**

*Nguồn: Ban tổ chức tiền lương*

STT	Tính chất lao động	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		Số lượng	Tỷ trọng(%)	Số lượng	Tỷ trọng(%)	Số tuyệt đối	Số tương đối(%)
1	CN trực tiếp	315	72,4	342	71,2	27	8,57
2	CBCNV gián tiếp	120	27,6	138	28,8	18	15
Tổng số		435	100	480	100	45	23,57

\*Nhận xét:

Năm 2013 với tổng số lao động là 435 người trong đó có 315 người lao động trực tiếp bao gồm công nhân trực tiếp và công nhân phục vụ( chiếm 72,4%). Tuy nhiên sang đến năm 2014 số lượng lao động của Cảng có xu hướng tăng, hiện nay tổng số lao động của Cảng là 480 người trong đó lao động trực tiếp là 342 người ( chiếm 71,2%) và số lao động gián tiếp là 138 người( chiếm 28,75%).

Số lượng lao động tại cảng Nam Hải có xu hướng tăng lên là do hàng năm tốc độ tăng trưởng tại Cảng luôn đạt mức hai con số. Do đó, để đáp ứng và phục vụ nhu cầu của khách hàng cho tốt, Cảng thường xuyên tuyển đầu vào nhân sự. Bên cạnh đó, do mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, Cảng đã đầu tư thêm các máy móc, thiết bị mới nên số lượng lao động trực tiếp có xu hướng tăng lên.

### 2.2.2. Đặc điểm về lao động

- Khối lao động trực tiếp:
  - Độ tuổi của khối lao động trực tiếp trẻ hơn khối lao động gián tiếp để phù hợp với điều kiện làm việc theo ca và làm việc ngoài trời.
  - Giới tính của khối lao động trực tiếp hoàn toàn là nam hoặc nữ có đủ sức khỏe, trình độ và đạo đức.
  - Trình độ: Đại học, cao đẳng, trung cấp, bằng nghề và lao động phổ thông.
- Khối lao động gián tiếp:
  - Từ 21 tuổi trở lên, có đủ năng lực và hành vi dân sự.
  - Giới tính có thể là nam hoặc nữ.
  - Có trình độ thạc sĩ, đại học, cao đẳng, trung cấp.

### 2.2.3. Tình hình lao động trong doanh nghiệp

- Phân loại tình hình lao động theo độ tuổi

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		Số lượng (người)	Tỷ trọng(%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số tuyệt đối(người)	Số tương đối(%)
1	15- 34	290	66,67	280	58,33	(10)	(3,45)
2	35- 55	140	32,18	192	40	52	37,14
3	55- 60	5	1,15	8	1,67	3	60
Tổng số		435	100	480	100	45	10,34

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

- Phân loại tình hình lao động theo trình độ

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số tuyệt đối (người)	Số tương đối (%)
1	Trên đại học	5	1,15	8	1,67	3	60
2	Đại học	176	40,46	184	38,33	8	4,54
3	Cao đẳng	52	11,95	42	8,75	(10)	(19,23)
4	Trung cấp	73	16,78	41	8,54	(32)	(43,84)
5	Bằng nghề	103	23,68	142	29,58	39	37,86
6	LĐ phổ thông	26	5,98	63	13,13	37	142,3
Tổng số		435	100	480	100	45	10,34

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Nhìn chung năm 2014 lao động trong công ty có đầy đủ các trình độ trong đó trình độ đại học chiếm một tỷ lệ rất lớn( 38,33%), điều đó chứng tỏ chất lượng người lao động tại Cảng là khá cao, Cảng chú trọng đến công tác tuyển chọn nguồn nhân lực đầu vào.

Nhân sự là vấn đề cốt lõi để hình thành sự phát triển của một doanh nghiệp. Trong đó khối lao động gián tiếp ảnh hưởng rất lớn đến khối lao động trực tiếp. Ở cảng Nam Hải, khối lao động trực tiếp bằng 1/3 khối lao động gián tiếp nên họ yêu cầu trình độ nhân viên phải cao hơn. Cùng với trình độ cao thì Cảng phải đưa ra chế độ đãi ngộ, tiền lương sao cho hợp lý để kích thích người lao động làm việc hết công suất.

## **2.3. Đặc điểm cơ bản về sản xuất kinh doanh có ảnh hưởng đến công tác tổ chức tiền lương của công ty cổ phần cảng Nam Hải**

### **2.3.1. Đặc điểm về sản phẩm, công nghệ, tổ chức vận hành**

Khai thác dịch vụ Cảng được coi là một ngành nghề công nghiệp dịch vụ làm gia tăng giá trị hàng hóa thông qua việc di chuyển hàng hóa từ nơi này đến nơi khác. Ngành này có vị trí vô cùng quan trọng trong việc thúc đẩy kinh tế quốc dân đặc biệt trong hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa. Do tốc độ phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế 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 phóng tàu không cố định, thời gian làm việc theo ca với chế độ làm 12h nghỉ 24h đối với nhân viên điều hành bãi, còn nhân viên khối văn phòng làm theo giờ hành chính( sáng từ 8h-12h, chiều từ 13h30- 17h). 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. Sử dụng nhiều máy móc thiết bị trong quá trình giải phóng tàu nên phải thường xuyên bảo trì, bảo dưỡng máy móc, thiết bị.

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 cần phải quan tâm đến chi phí nhân công trong các công tác đại tu, xây dựng cơ bản.

#### **2.3.1.1. Đặc điểm về sở hữu**

Cảng Nam Hải là công ty cổ phần từ khi thành lập từ năm 2008 đến nay. Nói cách khác toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh đều do cổ đông đầu tư vốn.

#### **2.3.1.2. Đặc điểm về bộ máy công tác tổ chức tiền lương**

Công ty cổ phần cảng Nam Hải có ban tổ chức tiền lương đều có trình độ đại học và trên đại học. Hiện nay Cảng đã sử dụng phần mềm quản lý nhân sự tiền lương FTS HRM. Phần mềm này giúp Cảng giải quyết được những khó khăn trong công tác quản lý nhân sự tiền lương.

\*Giải quyết triệt để bài toán chấm công: Quản lý thời gian làm thêm, quản lý chi tiết từng ca làm việc của từng công nhân, từng phòng ban... Giúp cho doanh nghiệp tránh tình trạng tính thiếu công, sai cho người lao động.

\* Quản lý chi tiết thông tin nhân viên, tiến trình lịch sử công tác, quá trình luân chuyển, mức lương qua từng giai đoạn, thời kỳ.

+Hệ thống thưởng, phạt chi tiết rõ ràng theo từng tháng, quý, năm.

+Hệ thống tính lương tự động, nhanh chóng tránh tình trạng sai sót trong quá trình tính lương. Với sự kết hợp module chấm công, đánh giá, bảo hiểm đảm bảo đồng bộ xuyên suốt quá trình quản lý nhân sự tiền lương, thưởng và chế độ cho nhân viên.

+Hỗ trợ các tiện ích về cảnh báo, hết hạn hợp đồng, sinh nhật, cảnh báo đến hạn gia tăng lương,...

### 2.3.2. 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: là các cán bộ nhân viên thuộc khối lao động gián tiếp.

**Bảng 2.2: Lực lượng thuộc khối quản lý của doanh nghiệp**

Đơn vị	Năm 2014	Năm 2013
Lãnh đạo	5	3
Ban tổ chức tiền lương	21	18
Ban tài chính kinh tế	20	20
Ban kinh doanh tiếp thị	25	20
Ban hàng hóa	21	22
Ban kỹ thuật vật tư	24	17
Ban an toàn	9	8
Ban y tế	13	12
Tổng	138	120

(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 theo tỷ lệ doanh thu.

+ Hệ số lương cấp bậc công việc của cá nhân (được xây dựng theo quy chế 389/2013/LĐTL ngày 28/04/2013 về việc ban hành quy chế tạm thời trả lương cho khối lao động gián tiếp).

## 2.4. Tiền lương

### *Tiền lương trả theo thời gian*

Quỹ tiền lương khối gián tiếp được xác định trên cơ sở doanh thu theo quyết định của Tổng Giám đốc Cảng

Quỹ lương khối gián tiếp = 5% Doanh thu

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

$$\text{Lương tháng} = \frac{HSLCB * 1.150.000 + HSLCV * R}{22} * ti$$

Trong đó:

HSLCB: Hệ số lương cấp bậc cá nhân

HSLCV: Hệ số lương công việc cá nhân

R: Mức lương SXKD được tính trên doanh thu

ti: Số ngày công làm việc thực tế

Bên cạnh đó:

$$R = \frac{\text{Tng qu lng khi gián tip}}{\text{Tng h s lng gián tip}}$$

Ví dụ: Doanh thu năm 2014 của Cảng Nam Hải là: 366.991.006.462đ

→ Tổng quỹ lương khối gián tiếp = 5% \* 366.991.006.462 = 18.349.550.320đ

Tổng hệ số lương khối gián tiếp = 12.233

$$R = \frac{18.349.550.320}{12.233} = 1.500.000đ$$

Ông Vũ Văn Nhâm, số hiệu: 00379- Trưởng phòng thương vụ

Hệ số lương CV 368/LĐTL: 5,00

Hệ số lương CB 205/2004/LĐTL: 4,2

Số ngày làm việc thực tế: 22 ngày.

Vậy lương tháng của ông Vũ Văn Nhâm là:

$$\text{Lương tháng} = \frac{4,2 * 1.150.000 + 5,00 * 1.500.000}{22} * 22 = 12.330.000đ$$

#### **2.4.1. Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương**

Ngày nghỉ theo Bộ luật Lao động bao gồm: ngày 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:

$$L_p = (H_{CB} * L_{tt} * N) / 22$$

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 trần thương do tai nạn lao động: Tiền lương chi trả và hạch toán quỹ lương thực hiện theo quyết định số 103/2015/LĐTL ngày 01/01/2015 của Tổng giám đốc, với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định là 2.150.000 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 được 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 14/12/2001 của Chính phủ. Mức lương tối thiểu chung được áp dụng kể từ ngày 01/01/2015 là 2.150.000 đồng.

#### **2.4.2. Tiền lương chi trả cho thời gian học tập, tham quan, nghỉ mát**

Đối với khối lao động 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 chế tạm thời trả lương cán bộ công nhân viên khối gián tiếp phụ vụ theo quy định của Tổng giám đốc.

Nhân viên được cử đi đào tạo, học tập nâng cao tay nghề, đi dự 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 tiền thưởng khuyến khích.

#### **2.4.3. Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hóa**

Cán bộ công nhân viên được cử đi tham gia các hoạt động thi đấu thể thao, hội diễn văn hóa 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 1441/QC- CNH và thông báo số 1229/TB- LĐTL.

#### **2.4.4. Các khoản thu nhập khác**

a, Tiền lương ngày lễ, tết, tiền thưởng thi đua quý...

Thực hiện theo nội quy Tổng giám đốc ban hành

Ví dụ: Tiền thưởng Tết Ất Mùi 2015 đối với các nhân viên thuộc khối gián tiếp là 1 tháng lương công tác.

b, Tiền 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 Và Xã Hội hướng

dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc. Mức lương tối thiểu để trợ cấp cho bảo hiểm xã hội là 2.150.000 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.

c, Tiền lương trực tiếp sản xuất

Tiền lương theo quy định của công ty cho từng chức danh công việc chính là tiền lương trả cho người lao động để hoàn thành công việc theo đúng nhiệm vụ, trách nhiệm của mình. Do đó, CBCNV chỉ được trả lương làm thêm giờ, làm đêm trong trường hợp thực hiện những công việc đặc biệt, đột xuất ngoài giờ tiêu chuẩn theo sự phân công của Ban giám đốc Công ty.

- Tiền lương làm thêm giờ:

Quy định về điều kiện làm thêm giờ: Việc làm thêm giờ chỉ được thanh toán tiền công khi thoả mãn các điều kiện sau: Có bảng xác nhận của Trưởng phòng ban đề nghị thanh toán tiền làm thêm giờ cho những dự án cần phải hoàn thành đúng thời hạn do công việc phát sinh thêm, các công việc yêu cầu bắt buộc đúng thời gian như kiểm toán, quyết toán.

- Phương pháp trả lương ngoài giờ:

\*Vào ngày thường: mỗi giờ làm thêm được hưởng bằng 150% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

\*Vào ngày nghỉ hàng tuần: mỗi giờ làm thêm được hưởng bằng 200% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

\*Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương( quy định tại các điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ luật lao động) mỗi giờ làm thêm được hưởng bằng 300% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

\*Tiền lương làm việc vào ban đêm quy định tại điều 70 của Bộ luật lao động: Mỗi giờ làm việc vào ban đêm được hưởng bằng 130% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường.

\*Tiền lương giờ được tính trên cơ sở một tháng 26 ngày làm việc, 1 ngày 8 giờ làm việc.

## **2.5. 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 có 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, bảng thanh toán tiền lương thực hiện theo quy định tại Nội quy số 2501/2005/TĐTL 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.

## **2.6. Đánh giá chung về công tác tiền lương**

### **2.6.1. Ưu điểm**

Công tác tính lương cho từng cán bộ công nhân viên của xí nghiệp tương đối công bằng và hợp lý. Trong công thức đó đã đầy đủ tất cả các khoản lương, thưởng mà nhân viên được hưởng trong tháng. Do đó, nhân viên trong xí nghiệp 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, hệ số cấp bậc, chức danh của từng người. Tiền lương được quy đổi theo 1 hệ số cấp bậc công việc hay theo 1 ngày công. Do đó mọi người đều được hưởng như nhau.

Tóm lại, công tác tổ chức tiền lương của cảng Nam Hải rất đúng đắn, đầy đủ và hợp lý phù hợp với các quy định của nhà nước về quy chế tiền lương. Cảng đã vận dụng nghiêm túc và linh hoạt các quy chế tiền lương mới cho phù hợp với tình hình sản xuất nên lao động ở Cảng đều yên tâm làm việc.

### **2.6.2. Nhược điểm**

Bên cạnh những thành tích đã đạt được, chế độ lương thưởng của công ty vẫn tồn tại một số vấn đề cần quan tâm và khắc phục:

+Mức độ thưởng phạt còn nói lỏng và chưa cao nên chưa khuyến khích được mọi người hăng say làm việc.

+Đôi khi việc đánh giá thông qua hệ số xếp loại chưa phản ánh hết được hiệu quả làm việc của người lao động.

+Công thức tính lương của Cảng còn khá phức tạp, gây khó khăn cho bản thân CBCNV 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 nhân viên.

+Công tác tiền thưởng và các chế độ phúc lợi 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 2.3: BẢNG NHẬN XÉT CÁ NHÂN**

**THÁNG 01 NĂM 2015**

Họ và tên:

Công việc được giao : Nhân sự tiền lương

BỘ PHẬN: Nhân sự tiền lương

Chức danh: *Nhân viên*

CHỈ TIÊU ĐÁNH GIÁ	Tự đánh giá kết quả công tác				GHI CHÚ ( Nếu sai sót yêu cầu ghi cụ thể)
	Tốt	Khá	T.Bình	Kém	
<b>I/ Thực hiện công việc chuyên môn:</b>					
Mức độ hoàn thành công tác được giao	x				
Ý thức trách nhiệm đối với công việc	x				
Tinh thần học hỏi trau dồi kiến thức	x				
Khả năng độc lập sáng tạo trong công việc	x				

- Bảo vệ thông tin, lợi ích kinh doanh của Công ty.	x				
- Có sai sót trong công việc:			Không :		
(Sai sót có gây thiệt hại uy tín - kinh tế, sai sót không gây. . .	Có	Không	Đã k/phục	Chưa k/phục	
<i>đa khắc phục, có nhắc nhở nhưng chưa khắc phục.)</i>					
<b>II/ Thực hiện nội quy, kỷ luật lao động:</b>					
- Bảo quản trang thiết bị, tài sản của Công ty	x				
Quan hệ với khách hàng và các đơn vị bạn	x				
- Giữ gìn tư cách, đạo đức cá nhân	x				
Tinh thần đoàn kết nội bộ	x				
- Đảm bảo giờ giấc, ngày công , kỷ luật lao động	x				



- Nghỉ phép:<1> có nghỉ; <2> không nghỉ; <3> số ngày nghỉ; <4> phân loại mức nghỉ phép	1. Có	2.Không	3.Số ngày	4. P.loại
		x		

Tự phân loại:

	<b>a</b>		
--	----------	--	--

### Hướng dẫn phân loại:

Loại a: Hoàn thành tốt công tác chuyên môn, thực hiện nội quy, kỷ luật lao động, đảm bảo ngày, giờ công, không mắc sai phạm trong công việc, có ý thức trách nhiệm cao và tinh thần học hỏi, chủ động sáng tạo giải quyết công việc.

Loại b: Thực hiện chưa tốt nội quy, kỷ luật lao động, mắc các sai phạm ở mức độ nhẹ, chưa thực hiện tốt nghĩa vụ công dân trong các phong trào do Đảng và Nhà nước phát động.

Loại c: Gây thiệt hại lớn tới kinh tế, uy tín của công ty do bất cẩn, thiếu tinh thần trách nhiệm, vi phạm nội quy kỷ luật lao động, tư cách đạo đức kém, gây mất đoàn kết nội bộ, đã được nhắc nhở nhưng chưa khắc phục.

**Bảng 3.3: MẪU CHẤM CÔNG THÁNG 02/2015**

<b>Mã nhân viên</b>		
Họ và tên		
Thứ 4	1	x
Thứ 5	2	x
Thứ 6	3	x
Thứ 7	4	0
Chủ nhật	5	0
Thứ 2	6	x
Thứ 3	7	x
Thứ 4	8	x
Thứ 5	9	x
Thứ 6	10	x
Thứ 7	11	0
Chủ nhật	12	0
Thứ 2	13	x
Thứ 3	14	x
Thứ 4	15	x
Thứ 5	16	x
Thứ 6	17	x
Thứ 7	18	0
Chủ nhật	19	0
Thứ 2	20	x
Thứ 3	21	x
Thứ 4	22	x
Thứ 5	23	x
Thứ 6	24	x
Thứ 7	25	0
Chủ nhật	26	0
Thứ 2	27	x
Thứ 3	28	x

Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại  
Công ty cổ phần cảng Nam Hải

Thứ 4	29	x
Thứ 5	30	x
Kết quả	Ngày làm việc	22
	Phép năm	0
	Lễ tết	0
	Thai sản	0
	Nghỉ kết hôn	0
	Con kết hôn	0
	Tang bố, mẹ,...	0
	Khác	0

Ghi chú:

- Dấu “ x” các ngày làm việc
- Dấu “L” các ngày nghỉ lễ, tết
- Dấu “ P” các ngày nghỉ phép năm
- Dấu “TS” các ngày nghỉ sinh
- Dấu “ R1” các ngày nghỉ kết hôn( 3 ngày)
- Dấu “ R2” các ngày nghỉ có con kết hôn( 01 ngày)
- Dấu “ R3” các ngày nghỉ có tang bố/ mẹ/ vợ/ chồng/ con( 3 ngày)
- Dấu “K” các ngày nghỉ khác( có ghi chú)
- Ký hiệu ½: Nghỉ nửa ngày.
- Ký hiệu DL: nghỉ du lịch.

**Bảng 2.5: Bảng hệ số lương cấp bậc và lương công việc**  
**Ban hành chính y tế**

STT	HỌ VÀ TÊN	SỐ HIỆU CNV	HỆ SỐ	
			Lương CB 205/2004/NĐ- CP	Lương CV 389/LĐTL
1	Nguyễn Xuân Mai	00326	4,20	3,50
2	Lê Trung Thông	00327	4,20	5,00
3	Nguyễn Xuân Phúc	00330	3,60	3,25
4	Trần Văn Kiên	00334	2,26	3,25
5	Hoàng Thị Lương	00341	3,60	3,25
6	Nguyễn Hoàng Hà	00342	3,60	3,25
7	Phan Bá Trung	00351	2,60	3,50
8	Phạm Văn Tiến	00353	2,26	3,00
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	00354	4,20	3,50
	Tổng		30,52	31,5

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 2.6: Bảng ngày công thanh toán- Ban hành chính y tế**

STT	HỌ VÀ TÊN	NGÀY CÔNG THANH TOÁN		
		SP/Khoán	Thời gian	Ăn giữa ca
1	Nguyễn Xuân Mai	22	1,0	22
2	Lê Trung Thông	22	1,0	22
3	Nguyễn Xuân Phúc	22	1,0	22
4	Trần Văn Kiên	22	1,0	22
5	Hoàng Thị Lương	22	1,0	22
6	Nguyễn Hoàng Hà	22	1,0	22
7	Phan Bá Trung	22	1,0	22
8	Phạm Văn Tiến	22	1,0	22
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	22	1,0	22
Tổng		198	9,0	198

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 2.7: Bảng lương tháng 01/2015- Ban hành chính y tế**

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Họ và tên	Các khoản thu nhập				
		Lương tháng	Lương thời gian	Phụ cấp	Tiền ăn giữa ca	Cộng
1	Nguyễn Xuân Mai	10.080.000	–	–	440.000	10.520.000
2	Lê Trung Thông	12.330.000	–	–	440.000	12.770.000
3	Nguyễn Xuân Phúc	9.015.000	–	–	440.000	9.455.000
4	Trần Văn Kiên	7.474.000	–	–	440.000	7.914.000
5	Hoàng Thị Lương	9.015.000	–	–	440.000	9.455.000
6	Nguyễn Hoàng Hà	9.015.000	–	–	440.000	9.455.000
7	Phan Bá Trung	8.240.000	–	–	440.000	8.680.000
8	Phạm Văn Tiến	7.099.000	–	–	440.000	7.539.000
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	10.080.000	–	–	440.000	10.520.000
Tổng		82.348.000	–	–	3.960.000	86.308.000

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Diễn giải:

Ông Lê Trung Thông- Ban hành chính y tế

$$\text{Lương tháng} = \frac{4,2 * 1.150.000 + 5,00 * 1.500.000}{22} * 22 = 12.330.000đ$$

$$\text{Tiền ăn giữa ca} = 22 * 20.000 = 440.000đ$$

$$\text{Cộng các khoản thu nhập} = 12.770.000đ$$

**Bảng 2.8: Bảng lương tháng 01/ 2015- Ban hành chính y tế**

*Đơn vị tính: VND*

STT	Họ và tên	Các khoản trích nộp khấu trừ theo quy định				Thu nhập còn lại
		BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Tiền lương tạm ứng	
1	Nguyễn Xuân Mai	841.600	157.800	105.200	2.000.000	7.415.400
2	Lê Trung Thông	1.021.600	191.550	127.700	5.000.000	6.429.150
3	Nguyễn Xuân Phúc	756.400	141.825	94.550	3.000.000	5.462.225
4	Trần Văn Kiên	633.120	118.710	79.140	2.000.000	5.083.030
5	Hoàng Thị Lương	756.400	141.825	94.550	2.000.000	6.462.225
6	Nguyễn Hoàng Hà	756.400	141.825	94.550	2.000.000	6.462.225
7	Phan Bá Trung	694.400	130.200	86.800	3.000.000	4.768.600
8	Phạm Văn Tiến	603.120	113.085	75.390	2.000.000	4.747.405
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	841.600	157.800	105.200	2.000.000	7.415.400
Tổng		6.904.640	1.294.620	863.080	23.000.000	54.245.660

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

Diễn giải:

Bà Nguyễn Xuân Mai- Ban hành chính y tế

Trích BHXH= 10.520.000\* 8%=841.600đ

Trích BHYT=10.520.000\*1,5%= 157.800đ

Trích BHTN= 10.520.000\*1%=105.200đ

Tạm ứng lương tháng 1= 2.000.000đ

Như vậy tiền lương tháng 1/2015 của bà Nguyễn Xuân Mai là:

10.520.000- 841.600- 157.800- 105.200- 2.000.000= 7.415.400đ

### CHƯƠNG 3

## MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP TÍNH LƯƠNG CHO KHỐI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG NAM HẢI

### 3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần cảng Nam Hải

Định hướng phát triển của Cảng biển Việt Nam là: “ 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/QQĐ-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 Nam Hải cũng không nằm ngoài định hướng phát triển đó. Định hướng phát triển của cảng Nam Hải trong những năm tới như sau:

Về công tác đầu tư xây dựng cơ bản: Cảng Nam Hải Đình Vũ nằm ở hạ lưu sông Cấm được khởi công xây dựng từ tháng 3/2012. Sau hơn 1 năm xây dựng, Cảng đã hoàn thiện và đi vào khai thác từ tháng 12/2013. Dự án này được đầu tư trên 1000 tỷ đồng, với 450m cầu tàu và 150.000m<sup>2</sup> bãi. Đây là một mắt xích quan trọng trong chuỗi các cảng của Gemadept trải dọc từ Bắc tới Nam, tại vùng kinh tế trọng điểm của đất nước.

Về công tác đầu tư trang thiết bị: Cảng Nam Hải là Cảng mới nên có trang thiết bị hiện đại và đồng bộ, gồm 2 cầu giàn QC và 2 cầu chân đế Tukan. Phòng kỹ thuật luôn làm việc hết sức để thường xuyên sửa chữa, bảo trì, bảo dưỡng các trang thiết bị tại Cảng để Cảng được vận hành theo đúng tiến độ đề ra.

Ngoài ra Cảng Nam Hải còn có một số các định hướng như:

\*Nâng cao trình độ của cán bộ công nhân viên, nhân lực có trình độ chuyên môn giỏi, có bản lĩnh trong kinh doanh, ...



\*Mua sắm thêm các trang thiết bị, TSCĐ...

\*Nâng cấp, đầu tư chiều sâu, phát huy hết công suất của Cảng.

\*Tìm kiếm thêm được nhiều bạn hàng, hãng tàu trên khắp thế giới.

\*Thực hiện nạo vét định kỳ hàng năm để nâng cấp chiều sâu → đón được nhiều tàu có trọng tải lớn hơn.

\*Nâng cao năng lực cạnh tranh của Cảng Nam Hải với các cảng khác trong khu vực.

### **3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tính lương cho khối lao động gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Nam Hải**

*Giải pháp 1: Điều chỉnh công thức tính lương hiện tại để làm động lực kích thích người lao động.*

**Căn cứ:**

Công ty cổ phần cảng Nam Hải trả lương cho CBCNV khối gián tiếp dựa trên bảng lương cấp bậc, công việc theo chức danh căn cứ theo quyết định số 389/2013/LĐTL.

Công thức tính lương cũ:

$$\text{Lương tháng} = \frac{\text{HSLCB} * 1.150.000 + \text{HSLCV} * R}{22} * \text{ti}$$

Trong đó:

HSLCB: Hệ số lương cấp bậc cá nhân

HSLCV: Hệ số lương công việc cá nhân

R: Mức lương SXKD được tính trên doanh thu

ti: Số ngày công làm việc thực tế

Ở công thức tính lương cũ có một số nhược điểm như:

+ Việc đánh giá thông qua hệ số công việc chưa phản ánh hết được hiệu quả làm việc của người lao động.

+ Người lao động không có động lực để cố gắng phấn đấu hết mình vì công việc do Cảng trả lương theo hình thức cào bằng, người làm nhiều hay làm ít đều như nhau.

+ Chưa tạo ra được tính cạnh tranh trong công việc, dễ làm người lao động cảm thấy nhàm chán với những việc làm lặp đi lặp lại.

Do đó việc điều chỉnh công thức tính lương theo trình độ, khả năng tương tác với đồng nghiệp, khả năng hoàn thành công việc và chấp hành nội quy quy định của công ty đã góp phần khắc phục tình trạng lãng phí lao động.

Việc thay đổi công thức tính lương: CBCNV sẽ được trả một mức lương phù hợp với sức lao động mình bỏ ra, loại bỏ được cách trả lương, thưởng theo hình thức cào bằng. Với cách tính lương mới thì người làm nhiều sẽ được hưởng nhiều, người làm ít sẽ được hưởng ít, trả lương tùy thuộc vào sức lao động mà người lao động bỏ ra.

### **Giải pháp thực hiện:**

Cách tính lương mới được xây dựng theo công thức:

$$\text{Lương/tháng} = \text{HSLCB} * 1.150.000 * \text{Knc} + \text{HSLCV} * \text{R} * \text{Knc} * \text{Kabcd}$$

Trong đó:

-HSLCB: Hệ số lương cấp bậc .

-HSLCV: Hệ số lương công việc.

-Knc: Hệ số ngày công tính theo số ngày làm việc thực tế trong tháng chia số ngày làm việc theo quy định.

-Kabcd/tháng: Hệ số xếp loại abcd đối với nhân viên hàng tháng.

Hàng tháng người lao động tự đánh giá nhận xét theo mẫu đánh giá xếp loại của Công ty, sau đó lãnh đạo bộ phận xem xét đánh giá xếp loại từng người lao động của bộ phận mình và đề xuất Giám đốc công ty xét duyệt. Bảng xếp loại tháng trước phải gửi về công ty chậm nhất vào ngày mùng 5 của tháng sau.

Cụ thể mức của hệ số xếp loại tháng như sau:

+Loại a: Hệ số  $a= 1,2$ . Hoàn thành tốt công việc chuyên môn, kỷ luật lao động, đảm bảo giờ công, không mắc sai phạm trong công việc, có ý thức trách nhiệm cao và tinh thần học hỏi, chủ động sáng tạo giải quyết công việc.

+Loại b: Hệ số  $b= 1,00$ . Hoàn thành công việc được giao, chấp hành kỷ luật lao động, không mắc sai phạm trong công việc.

+Loại c: Hệ số  $c= 0,9$ . Thực hiện chưa tốt nội quy, kỷ luật lao động, mắc sai phạm ở mức độ nhẹ.

+Loại d: Hệ số  $d= 0,8$ . Gây thiệt hại kinh tế/ uy tín công ty do bất cần, thiếu tinh thần trách nhiệm, vi phạm nội quy, kỷ luật lao động, tư cách đạo đức kém, gây mất đoàn kết nội bộ đã được nhắc nhở nhưng chưa khắc phục, nghỉ vô kỷ luật.

**Bảng 3.1: Bảng lương tháng 01/ 2015- Ban hành chính y tế**

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Họ và tên	Knc	Kabc	Lương tháng
1	Nguyễn Xuân Mai	1,0	0,9	9.555.000
2	Lê Trung Thông	1,0	0,9	11.580.000
3	Nguyễn Xuân Phúc	1,0	1,0	9.015.000
4	Trần Văn Kiên	1,0	1,2	8.449.000
5	Hoàng Thị Lương	1,0	0,8	8.040.000
6	Nguyễn Hoàng Hà	1,0	0,9	8.527.500
7	Phan Bá Trung	1,0	1,2	9.290.000
8	Phạm Văn Tiến	1,0	1,2	7.999.000
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	1,0	0,9	9.555.000
Tổng		–	–	82.010.500

Diễn giải:

Bà Nguyễn Xuân Mai, số hiệu CN: 00326- Ban hành chính y tế

Lương tháng= HSLCB\* 1.150.000\* Knc+ HSLCV\* R\* Knc\* Kabc

$$=4,2 * 1.150.000* 1,0+ 3,5* 1.500.000* 1,0 * 0,9= 9.555.000đ$$

**Bảng 3.2: Bảng lương tháng 01/2015- Ban hành chính y tế**

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Họ và tên	Lương tháng	Tiền ăn giữa ca	Cộng
1	Nguyễn Xuân Mai	9.555.000	440.000	9.995.000
2	Lê Trung Thông	11.580.000	440.000	12.020.000
3	Nguyễn Xuân Phúc	9.015.000	440.000	9.455.000
4	Trần Văn Kiên	8.449.000	440.000	8.889.000
5	Hoàng Thị Lương	8.040.000	440.000	8.480.000
6	Nguyễn Hoàng Hà	8.527.500	440.000	8.967.500
7	Phan Bá Trung	9.290.000	440.000	9.730.000
8	Phạm Văn Tiến	7.999.000	440.000	8.439.000
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	9.555.000	440.000	9.995.000
Tổng		82.010.500	3.960.000	85.970.500

Diễn giải:

Bà Nguyễn Xuân Mai- ban hành chính y tế

Lương tháng= HSLCB\* 1.150.000\* Knc+ HSLCV\* R\* Knc\* Kabc

$$=4,2 * 1.150.000* 1,0+ 3,5* 1.500.000* 1,0 * 0,9$$

$$= 9.555.000đ$$

Tiền ăn giữa ca= 20.000\* 22= 440.000đ

$$\begin{aligned} \Sigma \text{Các khoản thu nhập} &= \text{Lương tháng} + \text{Tiền ăn giữa ca} \\ &= 9.555.000 + 440.000 = 9.995.000\text{đ} \end{aligned}$$

**Bảng 3.3: Bảng so sánh lương theo 2 phương pháp**

**Ban hành chính y tế**

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Họ và tên	Tiền lương cũ	Tiền lương mới	Chênh lệch
1	Nguyễn Xuân Mai	10.520.000	9.995.000	(525.000)
2	Lê Trung Thông	12.770.000	12.020.000	(750.000)
3	Nguyễn Xuân Phúc	9.455.000	9.455.000	0
4	Trần Văn Kiên	7.914.000	8.889.000	975.000
5	Hoàng Thị Lương	9.455.000	8.480.000	(975.000)
6	Nguyễn Hoàng Hà	9.455.000	8.967.500	(487.500)
7	Phan Bá Trung	8.680.000	9.730.000	1.050.000
8	Phạm Văn Tiến	7.539.000	8.439.000	900.000
9	Nguyễn Tuấn Hiệp	10.520.000	9.995.000	(525.000)
Tổng		86.308.000	85.970.500	(337.500)

**Kết quả thực hiện:**

Ở công thức tính lương mới đã khắc phục được một số các nhược điểm của phương pháp tính lương cũ nhưng em nghĩ nó vẫn cũng chưa hoàn toàn hoàn thiện và vẫn còn tồn tại một số nhược điểm mà em chưa nghĩ ra.

Sau khi tiến hành điều chỉnh công thức tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Cảng ta nhận thấy có những sự thay đổi lớn về tiền lương của mỗi nhân viên. Công thức tính lương mới dựa trên chỉ tiêu đánh giá CBCNV theo tháng, giám đốc trao toàn quyền cho người quản lý đánh giá nhân viên của mình và

người quản lý có quyền quyết định điều chỉnh lương của CBCNV nằm trong khoảng 40% từ 0,8-1,2. Do quyền hạn của người quản lý ở công ty là rất lớn nên giám đốc phải lựa chọn người quản lý có tinh thần trách nhiệm, công bằng, minh bạch. Hàng năm CBCNV sẽ có những phản hồi về nhà quản lý đối với giám đốc. Với hình thức đánh giá này sẽ tạo ra động lực cũng như tinh thần trách nhiệm trong công việc của mỗi nhân viên trong công ty.

Qua công thức tính lương mới này chúng ta sẽ thấy với những nhân viên có ý thức trách nhiệm cao trong công việc, tính kỷ luật tốt, không mắc sai phạm trong công việc, chủ động sáng tạo giải quyết công việc được giao... thì mức lương sẽ tăng đáng kể. Tuy nhiên, với những nhân viên bỏ bê công việc, đi làm muộn, không có trách nhiệm với công việc được giao thì sẽ bị giảm lương. Phương pháp tính lương mới khắc phục được việc trả lương thưởng theo tính chất cào bằng, làm nhiều hay làm ít đều hưởng một mức lương như nhau.

Qua việc áp dụng công thức tính lương mới này, người lao động có trách nhiệm và tinh thần làm việc hơn. Nhờ đó, doanh nghiệp sẽ ngày càng phát triển, lợi nhuận ngày càng tăng và tiền lương của CBCNV tại Cảng sẽ ngày một được cải thiện.

### ***Giải pháp 2: Cải thiện mức thưởng bằng cách tích điểm***

#### **Căn cứ:**

Nhằm khuyến khích, động viên CBCNV trong xí nghiệp gia tăng hiệu quả đóng góp, tăng năng suất lao động hoàn thành sớm công việc. Xí nghiệp đưa ra chính sách thưởng hàng năm đối với các CBCNV tiêu biểu trong toàn doanh nghiệp. Việc xét thưởng căn cứ vào thành tích của mỗi cá nhân trong việc thực hiện tiết kiệm, có sáng kiến về phương pháp tổ chức kinh doanh, tìm kiếm được khách hàng mới, thị trường mới, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

#### **Cụ thể:**

Hàng năm Cảng Nam Hải sẽ trao tặng cho những nhân viên đạt thành tích cao trong năm vừa qua những suất đi du lịch để nhằm động viên nhân viên trong công ty năm sau sẽ cố gắng nỗ lực hơn nữa.

\*10 nhân viên đạt thành tích cao nhất trong bảng xếp hạng mỗi người sẽ nhận được một suất đi du lịch châu Âu trị giá từ 60.000.000đ →80.000.000đ trong vòng 9 ngày qua 4 nước: Pháp- Bỉ- Hà Lan- Đức.

\*10 nhân viên đạt thành tích cao tiếp theo trong bảng xếp hạng mỗi người sẽ nhận được một suất đi du lịch châu Á trị giá 15.000.000 trong 4 ngày 3 đêm tại đảo quốc xinh đẹp Singapore.

\* 10 nhân viên đạt thành tích cao tiếp theo sau đó trong bảng xếp hạng mỗi người sẽ nhận được một suất đi du lịch Nha Trang, Đà Lạt trong vòng 5 ngày 4 đêm trị giá 7.000.000đ.

Ngoài ra, 10 CBCNV đạt thành tích cao nhất sẽ nhận được bằng khen của giám đốc Cảng, được vinh dự treo ảnh và ghi tên tại bảng CBCNV tiêu biểu của công ty.

#### *Giải pháp thực hiện:*

Giải thưởng sẽ thuộc về CBCNV đáp ứng tiêu chí sau:Hàng tháng Cảng sẽ tiến hành đánh giá toàn bộ CBCNV theo 10 chỉ tiêu đánh giá.Điểm số hàng tháng sẽ được tổng kết vào cuối năm,30 người có số điểm cao nhất sẽ nhận được giải thưởng của công ty.

#### **Cách tính:**

Nhằm mục đích đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên trong tháng, trong năm để xét thưởng cho CNV, công ty quy định việc đánh giá CNV như sau:

\*Thời gian đánh giá: Thực hiện hàng tháng, vào cuối tháng sẽ tiến hành tổng hợp để tính điểm đánh giá của từng nhân viên.

\*Hình thức đánh giá: việc đánh giá thực hiện bằng biểu mẫu kèm theo quy định này. Việc đánh giá do trưởng bộ phận thực hiện(điểm số tối đa là 10điểm ở mỗi chỉ tiêu đánh giá)

\*Nội dung đánh giá:

Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải

STT	Tiêu chuẩn đánh giá	Điểm				
		1-3	3-5	5-7	7-8	8-10
1	Tính phức tạp	Không tính	Không tính	Đảm bảo công việc	Hoàn thành công việc tốt hơn dự định	Hoàn thành tốt công việc, đem lại giá trị cao cho công ty
2	Thời gian hoàn thành công việc	Không hoàn thành công việc đúng thời hạn 3 lần trở lên/ tháng	Không hoàn thành công việc, đúng thời hạn 1-2 lần/ tháng	Hoàn thành công việc đúng thời hạn	Hoàn thành công việc trước thời hạn	Hoàn thành công việc trước thời hạn mang lại giá trị cao cho công ty
3	Tính sáng tạo, linh động	Không tính	Không tính	Đảm bảo theo đúng yêu cầu	Có sáng tạo nhỏ trong công việc	Có sáng tạo lớn trong công việc
4	Tính phối hợp, tổ chức	Không tính	Không tính	Đảm bảo theo yêu cầu đề ra	Biết cách phối hợp với mọi người trong phòng, ban	Làm tốt công tác làm việc theo nhóm, gắn kết mọi người trong phòng, ban
5	Tinh thần trách nhiệm	Bỏ bê công việc	Thiếu trách nhiệm trong công việc được giao	Có trách nhiệm trong công việc	Tinh thần trách nhiệm cao	Ý thức trách nhiệm tốt, đem lại lợi ích cho DN



Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải

6	Tính kỷ luật	Vi phạm quy định ở mức nghiêm trọng 2 lần/ tháng	Vi phạm quy định không nghiêm trọng 2 lần trở lên/ tháng	Vi phạm quy định không nghiêm trọng 1 lần/ tháng	Không vi phạm	Không vi phạm+ phát hiện ra vi phạm
7	Kết quả đạt được	Không hoàn thành công việc được giao	Kết quả đạt được thấp hơn yêu cầu của công việc	Hoàn thành công việc được giao	Hoàn thành tốt công việc được giao	Hoàn thành tốt công việc và đem về lợi ích lớn cho DN
8	Kinh nghiệm giải quyết	Không tính	Không tính	Có ít kinh nghiệm	Có kinh nghiệm giải quyết vấn đề	Giải quyết công việc nhanh chóng và chính xác
9	Kỹ năng chuyên môn	Hầu như không có	Kỹ năng chuyên môn còn hạn chế	Hoàn thành công việc	Kỹ năng chuyên môn khá tốt	Kỹ năng chuyên môn cao, đem lại giá trị cao cho công ty
10	Khả năng quản lý điều hành	Có nhiều hạn chế	Còn một số hạn chế	Hoàn thành đúng trách nhiệm	Có năng lực quản lý	Có tài năng quản lý, điều hành, được nhân viên yêu quý
Tổng điểm: 100 điểm		Xếp loại:.....				

Bộ phận kế toán tổng hợp kết quả đánh giá cuối tháng, cuối năm để làm căn cứ xét thưởng.

Xếp loại hàng tháng:

+ Xuất sắc: 81- 100 điểm

+ Giỏi: 71- 80 điểm

+ Khá: 61- 70 điểm

**Bảng 3.5: Bảng tổng kết kết quả đánh giá lao động tại Cảng Nam Hải**

<b>STT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Tổng điểm cả năm</b>
1	Trần Văn An	1178
2	Lê Thanh Long	1176
3	Nguyễn Thị Mai	1176
4	Lê Vĩnh Trang	1176
5	Trần Thị Yến	1174
6	Mai Đăng Quang	1173
7	Lê Thị Hạnh Nhân	1169
8	Lê Bá Khoa	1169
9	Hà Thị Thanh	1169
10	Hoàng Anh Thư	1169
11	Lại Văn Cầu	1167
12	Phạm Thị Thanh Nga	1167
13	Lê Thị Kim Loan	1165
14	Bùi Văn Hạnh	1164

Một số biện pháp nhằm hoàn thiện phương pháp tính lương cho khối lao động gián tiếp tại Công ty cổ phần cảng Nam Hải

15	Vũ Văn Tú	1158
16	Đặng Quỳnh Trâm	1156
17	Hoàng Quốc Việt	1141
18	Phan Bá Trung	1134
19	Đỗ Bình Minh	1132
20	Nguyễn Minh Khang	1130
21	Đào Đức Mạnh	1120
22	Bùi Anh Tuấn	1118
23	Mai Quang Linh	1118
24	Tổng Thanh Huyền	1113
25	Hoàng Trung Nhật	1109
26	Lê Văn Nam	1104
27	Nguyễn Đức Việt	1007
28	Đặng Thị Thúy	1007
29	Vũ Đức Long	1006
30	Nguyễn Đức Trung	1002
.....	.....	.....
480	Hoàng Văn Hào	750

### **Kết quả thực hiện:**

Để thực hiện giải pháp cải thiện mức thưởng bằng cách tích điểm chúng ta cần quan tâm đến một số vấn đề khi đánh giá. Khi đánh giá khả năng thực hiện công việc của nhân viên, nhà quản trị thường vấp phải một số sai lầm cần phải chú ý khắc phục như sau:

+ Tiêu chuẩn đánh giá không rõ ràng.

+ Lỗi thiên kiến, chỉ dựa vào một yếu tố đặc điểm nào đó nổi trội của nhân viên.

+ Xu hướng thái quá: Một số nhà quản trị có xu hướng đánh giá tất cả nhân viên theo xu hướng quá cao hoặc quá thấp. Cách đánh giá này khiến cho nhân viên hoặc tự mãn hoặc bi quan không muốn cố gắng phấn đấu để thực hiện công việc.

+ Xu hướng trung bình chủ nghĩa, đánh giá chung chung hướng về mức trung bình.

+ Định kiến cá nhân:

Nhà quản trị phải làm cho nhân viên tin tưởng vào sự công bằng. Trong đánh giá cần phải dân chủ, cho nhân viên được tham dự trong tiến trình này. Hệ thống đánh giá phải được thực hiện xây dựng một cách kỹ lưỡng, người phụ trách đánh giá phải được huấn luyện toàn diện. Trên cơ sở đánh giá đúng đắn, khách quan để thực hiện chính sách thưởng.

Tuy nhiên thông qua giải pháp này CBCNV ngày càng hăng hái, tích cực làm việc hơn trước và đạt được những kết quả đáng mong đợi. Nhân viên trong công ty sẽ cố gắng nỗ lực làm việc để đạt được mức lương như mong muốn đồng thời còn có thể mang về mức thưởng về mặt tinh thần. Những chuyến đi du lịch nước ngoài sẽ giúp CNV thêm am hiểu về các vùng miền trên thế giới, thấy được sự phát triển của nước bạn để từ đó ngày càng cố gắng giúp doanh nghiệp của mình phát triển hơn nữa. Và đây cũng là thời gian để họ vui chơi, giải trí sau 1 năm đã lao động hết mình vì công ty. Ngoài ra họ sẽ cảm thấy vinh dự và tự hào khi tên và ảnh của mình được treo ở công ty- đây như niềm khích lệ, động viên và cũng là tấm gương để các CBCNV trong toàn công ty học tập và noi

theo. Nhờ có giải pháp này mà người lao động ngày càng gắn bó với cảng Nam Hải hơn.

### **3.3. Kiến nghị**

Sau một thời gian tìm hiểu về công tác tổ chức tiền lương cho khối lao động gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Nam Hải, em xin có một số kiến nghị sau:

+Thường xuyên tiến hành công tác đánh giá hàng tháng, hàng quý, hàng năm để kiểm tra được chất lượng công nhân viên một cách trung thực, khách quan hơn, tránh hiện tượng làm ít hưởng nhiều và ngược lại.

+Xây dựng , áp dụng công thức tính lương mới để đảm bảo người lao động được trả một mức lương phù hợp với sức lao động mà họ bỏ ra, tránh hiện tượng cào bằng.

+Thường xuyên quan tâm chăm lo tới đời sống vật chất cũng như tinh thần cho người lao động. Qua đó, nhân viên sẽ an tâm hoàn thành tốt công việc được giao. Bên cạnh đó, với những chuyến du lịch nước ngoài kèm theo việc tán dương các nhân viên tiêu biểu sẽ khiến cho người lao động ngày càng gắn bó với Cảng hơn.

## 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... Đối với hàng triệu người lao động làm công tác 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 giúp người lao động hăng say, nhiệt tình, gắn bó với doanh nghiệp, đạt năng suất và hiệu quả cao đem lại 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 với lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của người lao động.

Qua thời gian thực tập tại Cảng Nam Hải em đã học hỏi được rất nhiều bài học kinh nghiệm bổ ích từ các cô, chú, anh, chị làm việc tại đây như tính kỷ luật, tác phong làm việc, sự kết hợp làm việc giữa các thành viên... Điều này đã giúp em có nền tảng ban đầu để bước vào quá trình làm việc sau này.

Khi kiến thức còn hạn chế và khả năng thích ứng với môi trường còn kém em đã may mắn được sự giúp đỡ, chỉ bảo của cô giáo hướng dẫn- Thạc sĩ Lê Thị Thanh Thủy nhờ đó mà em có được phương pháp tìm hiểu đúng đắn và hoàn thành bài khóa luận này. Do em còn nhiều yếu kém nên bài trình bày còn nhiều sai sót nên em xin được sự thông cảm, chỉ bảo và giúp đỡ của các thầy cô.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày 04 tháng 07 năm 2015

Sinh viên

Tạ Thị Hoa Mai

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. “ Giáo trình quản trị kinh doanh tổng hợp” của GSTS Ngô Đình Giao- NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội-1997.
2. “ Lý thuyết quản trị doanh nghiệp” của PGS.TS Nguyễn Thị Ngọc Huyền và TS Nguyễn Thị Hồng Thúy- NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội- 1998.
3. “ Giáo trình quản trị nhân lực” của PGS.PTS Phan Đức Thành- NXB Thống kê Hà Nội.
4. Hồ sơ, tài liệu của công ty cổ phần cảng Nam Hải.
5. Luận văn của anh chị khóa 10 và 12 của trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng.
6. Các quyết định, văn bản, quy chế về tiền lương và các nguồn tài liệu khác trên internet.