

Cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang : Luận văn ThS. Kinh doanh và quản lý: 60 34 05 / Nguyễn Vũ Tiến ; Nghd. : TS. Tạ Đức Khánh

1. Tính cấp thiết của luận văn

Trong các lĩnh vực hoạt động kinh tế xã hội của đất nước, vấn đề tiền lương, tiền thưởng cho người lao động đang là một trong những vấn đề quan trọng, được cả cá nhân người lao động và doanh nghiệp quan tâm.

Tiền lương, tiền thưởng với Nhà nước nó là một trong những công cụ để Nhà nước phân phối, sắp xếp và ổn định lao động một cách hợp lý giữa các ngành nghề, các vùng và thực hiện phân công lao động toàn xã hội.

Với doanh nghiệp, tiền lương, tiền thưởng là một trong những yếu tố của chi phí sản xuất, có quan hệ trực tiếp và tác động đến mức lợi nhuận của doanh nghiệp.

Với người lao động, tiền lương tiền thưởng là các nhân tố vật chất rất quan trọng trong việc kích thích họ tăng năng suất lao động. Khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận của doanh nghiệp sẽ tăng. Do đó nguồn phúc lợi từ doanh nghiệp mà người lao động nhận được cũng sẽ tăng lên, góp phần bổ sung thêm cho thu nhập, tăng lợi ích

cho người lao động. Ngoài ra, khi lợi ích của người lao động được đảm bảo bằng mức lương, thưởng thỏa đáng sẽ tạo ra sức gắn kết giữa người lao động với mục tiêu và lợi ích của doanh nghiệp, làm cho người lao động có trách nhiệm hơn, tự giác hơn với các hoạt động của doanh nghiệp.

Với vai trò như vậy đòi hỏi một chế độ tiền lương, tiền thưởng cần phải luôn đổi mới cho phù hợp với nền kinh tế xã hội trong từng thời kỳ để kích thích người lao động và góp phần quản lý, đánh giá hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang, tiền lương, tiền thưởng cũng là một vấn đề rất được Công ty quan tâm. Nhưng qua một thời gian công tác tại Công ty tôi nhận thấy công tác tiền lương, tiền thưởng vẫn còn một số bất cập. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề nên tôi đã chọn đề tài ***“Cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang”*** làm đề tài nghiên cứu luận văn tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu

Tiền lương, tiền thưởng luôn là vấn đề quan trọng được quan tâm tại các doanh nghiệp vì tiền lương, tiền thưởng là một yếu tố của chi phí sản xuất có liên quan trực tiếp và tác động đến lợi nhuận của doanh nghiệp, là một nhân tố vật chất rất quan trọng trong việc tạo động lực lao động, tăng năng suất lao động, vì vậy đã có nhiều công trình khác nhau nghiên cứu về tiền lương, tiền thưởng. Các công trình đã đề cập một cách toàn diện, khái quát về tiền lương, tiền thưởng và cũng có một số công trình đi sâu nghiên cứu hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng ở các doanh nghiệp như Công ty xây dựng thủy lợi Hải Phòng, Công ty dệt 10-10, Công ty văn phòng phẩm Cửu Long...

động, đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc thì nhất thiết phải áp dụng các hình thức trả lương, trả thưởng sao cho phù hợp với người lao động, khuyến khích người lao động hăng say công tác. Việc áp dụng hình thức trả lương, trả thưởng nào trong mỗi doanh nghiệp là một vấn đề hết sức quan trọng của các nhà quản lý doanh nghiệp để tiền lương, tiền thưởng thực sự là động lực phát triển, thúc đẩy sản xuất kinh doanh, kích thích người lao động làm việc với hiệu quả cao. Mỗi hình thức trả lương, trả thưởng đều có những ưu, nhược điểm riêng, sự kết hợp giữa các hình thức là để phát huy những ưu điểm của chúng, để có một hình thức trả lương đúng đắn nhất theo nguyên tắc phân phối theo lao động.

Luận văn với đề tài ***“Cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang”*** đã đưa ra một số lý luận chung về tiền lương, tiền thưởng; những nguyên tắc cơ bản trong việc xây dựng một chế độ tiền lương, tiền thưởng hợp lý. Phân tích, nghiên cứu, đánh giá thực trạng công tác tiền lương, tiền thưởng thông qua các chỉ tiêu kinh tế chủ yếu của Công ty trong thời gian qua. Trên cơ sở đó đưa ra một số ý kiến cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới.

Căn cứ vào tốc độ tăng trưởng kinh tế trong từng thời kỳ để điều chỉnh mức tiền lương cho hợp lý.

Cần đổi mới tư duy về tiền lương và việc xây dựng chính sách tiền lương. Để tiền lương thực sự là giá cả sức lao động, cần hình thành và phát triển thị trường lao động có sự giám sát, kiểm tra của Nhà nước đối với việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động trên cơ sở vận dụng tính quy luật khách quan của thị trường vào việc xác định tiền lương.

KẾT LUẬN

Công tác quản lý tiền lương, tiền thưởng của các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường hiện nay có vai trò rất quan trọng và có ý nghĩa to lớn, nó liên quan trực tiếp đến lợi ích của Nhà nước, tập thể, doanh nghiệp và mỗi cá nhân người lao động. Do đó trong giai đoạn hiện nay việc tổ chức và quản lý công tác tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp có hiệu quả sẽ góp phần giải quyết hài hoà mối quan hệ về lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, góp phần hoàn thiện một công cụ quản lý kinh tế – xã hội của Nhà nước; một công cụ quản lý lao động hữu hiệu của các doanh nghiệp nhằm mục đích là: vừa đạt được mục tiêu của Nhà nước, của doanh nghiệp, vừa đảm bảo thoả mãn nhu cầu vật chất và tinh thần cho người lao động, làm cho người lao động có cơ hội và điều kiện phát triển toàn diện và thoả mãn trong công việc.

Qua việc đi sâu nghiên cứu công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang ta thấy rõ hơn vai trò của công tác tiền lương, tiền thưởng đối với hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp muốn nâng cao năng suất lao

Tuy nhiên chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang. Do đó, đề tài luận văn là cần thiết và mang tính cấp bách.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

** Mục đích:*

Nghiên cứu cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang dựa trên những phân tích, đánh giá về công tác tiền lương, tiền thưởng hiện tại của Công ty.

** Nhiệm vụ:*

- Nghiên cứu và hệ thống hoá một số lý luận chung về tiền lương, tiền thưởng, đánh giá sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp

- Phân tích và đánh giá công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang.

- Một số cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

** Đối tượng nghiên cứu*

Luận văn nghiên cứu một số cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang. Chỉ xem xét những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương, tiền thưởng, không đặt vấn đề đi sâu xem xét hạch toán tiền lương, tiền thưởng. Luận văn coi lý luận chung về tiền lương, tiền thưởng là cơ sở để cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang.

** Phạm vi nghiên cứu*

Luận văn nghiên cứu cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang có kết hợp với việc phân tích và đánh giá công tác tiền lương, tiền thưởng hiện tại của Công ty

Về thời gian: Số liệu sử dụng để phân tích đánh giá trong bài viết được tập hợp từ năm 2005 (năm Công ty thực hiện Cổ phần hoá).

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn chủ yếu sử dụng phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, phương pháp điều tra xã hội, thống kê, xử lý thông tin để phân tích, so sánh, lập bảng biểu, tổng hợp số liệu... nhằm làm rõ những luận điểm được đưa ra trong luận văn.

6. Dự kiến những đóng góp mới của luận văn

Việc nghiên cứu cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang sẽ góp phần tạo động lực lao động, là đòn bẩy kinh tế quan trọng để khai thác và khơi dậy những tiềm năng của mỗi người lao động trong công việc và cũng góp phần hoàn thiện công cụ quản lý tiền lương, tiền thưởng hữu hiệu cho doanh nghiệp, từ đó có những phương pháp trả lương, trả thưởng tốt nhất để người lao động có thể đóng góp nhiều sức lực nhất cho việc đạt được các mục tiêu của Công ty.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, nội dung của luận văn được trình bày thành 3 chương:

- **Chương 1: Một số vấn đề về tiền lương, tiền thưởng và sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp**

- **Chương 2: Phân tích và đánh giá công tác tiền lương, tiền**

Nguồn tiền thưởng dựa vào chênh lệch giá trị của lợi nhuận tăng do tăng được sản phẩm có chất lượng cao.

3.3.3. Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá công việc

Các sáng kiến cải tiến phải đáp ứng được yêu cầu là một giải pháp kỹ thuật hay giải pháp tổ chức, có tính mới mẻ, có khả năng áp dụng, có tính khả thi và thực sự đem lại lợi ích kinh tế cho Công ty.

Hình thức thưởng này có thể áp dụng cho mọi đối tượng trong Công ty.

Phương pháp thưởng được tính cho năm áp dụng đầu tiên những sáng kiến cải tiến. Mức thưởng có thể lớn hơn hoặc bằng 5% số tiền làm lợi cho Công ty trong năm đó.

Ngoài những hình thức thưởng trên, Công ty có thể xây dựng thêm một số hình thức thưởng khác như:

- Thưởng đối với thành viên Hội đồng quản trị, Ban giám đốc khi kết thúc năm hoặc nhiệm kỳ nếu lợi nhuận thực hiện được không thấp hơn tổng lợi nhuận kế hoạch của cả nhiệm kỳ thì các thành viên Hội đồng quản trị, Ban giám đốc sẽ được thưởng.

- Thưởng do tìm được nơi cung ứng tiêu thụ sản phẩm hoặc tìm được đối tác cung cấp nguyên vật liệu rẻ hơn hiện tại thì sẽ được trích thưởng theo phần trăm giá trị làm lợi.

3.4. Kiến nghị đối với những chính sách của Nhà nước

Để tiền lương, tiền thưởng trở thành đòn bẩy thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế, trước tiên cần phải xác định chính xác mức tiền lương tối thiểu. Trên cơ sở đó xây dựng hệ thống các thang, bảng lương hợp lý, phản ánh được mối quan hệ về tiền lương giữa những người lao động có trình độ lành nghề khác nhau trong cùng một ngành nghề và giữa các ngành nghề với đặc thù công việc khác nhau.

Tiền lương tính cho những cán bộ này căn cứ vào cấp bậc, hệ số lương của họ trong bảng lương Công ty đang áp dụng và thời gian làm việc thực tế.

Khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, người lao động ngoài tiền lương làm việc theo giờ tiêu chuẩn (8h/ngày) sẽ được trả thêm tiền lương và phụ cấp.

3.2.6.2. Hình thức trả lương sản phẩm tập thể

Đối tượng để Công ty có thể sử dụng hình thức tiền lương này là: Phòng nghiệp vụ kinh doanh xuất nhập khẩu; nhân viên kinh doanh tại các Chi nhánh; bộ phận kinh doanh, công nhân trực tiếp sản xuất của Nhà máy giấy, Xí nghiệp tấm lợp thép hình, bộ phận kinh doanh,...

Khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, người lao động ngoài tiền lương làm việc theo giờ tiêu chuẩn (8h/ngày) sẽ được trả thêm tiền lương và phụ cấp.

3.3. Cải tiến công tác tiền thưởng

3.3.1. Thưởng tiết kiệm

Tiền thưởng tiết kiệm vật tư được áp dụng với điều kiện vừa tiết kiệm vật tư nhưng cũng phải đảm bảo thực hiện đúng quy cách kỹ thuật, chất lượng sản phẩm, an toàn lao động, an toàn máy móc, công cụ sản xuất, không gây ảnh hưởng tới bộ phận khác.

Nguồn tiền thưởng được lấy từ khoản tiết kiệm vật tư mang lại.

3.3.2. Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm

Tiền thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm được áp dụng với điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm nhưng vẫn phải đảm bảo được các yêu cầu kỹ thuật, thời gian sản xuất.

thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang

- Chương 3: Một số cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang

CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG VÀ SỰ CẦN THIẾT PHẢI HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1 Tiền lương

1.1.1. Khái niệm

Tiền lương là phần thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp (người sử dụng lao động) trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ đã làm, tuân theo quy luật cung cầu, quy luật giá trị và pháp luật của Nhà nước.

1.1.2. Các yếu tố cấu thành tiền lương

1.1.2.1. Chế độ tiền lương

Chế độ tiền lương gồm chế độ tiền lương cấp bậc và chế độ tiền lương chức vụ.

** Chế độ tiền lương cấp bậc*

Chế độ tiền lương cấp bậc là chế độ trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động cũng như điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ thuật của công việc thông qua thang bảng lương, mức lương.

** Chế độ tiền lương chức vụ*

Chế độ tiền lương chức vụ được thiết kế để trả lương cho người lao động trong các tổ chức quản lý nhà nước, các tổ chức kinh tế xã hội và các loại lao động quản lý trong các doanh nghiệp tùy theo chức danh viên chức và thâm niên nghề nghiệp của người lao động.

1.1.2.2 Phụ cấp lương

Phụ cấp lương là khoản tiền phụ bổ sung cho lương cấp bậc, chức vụ khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có các yếu tố không ổn định so với điều kiện lao động, sinh hoạt bình thường.

1.1.2.3. Tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu là số tiền dùng để trả cho người lao động làm những công việc giản đơn nhất trong xã hội với điều kiện môi trường lao động bình thường, chưa qua đào tạo nghề. Đó là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được các tư liệu sinh hoạt và tiêu dùng thiết yếu cho tái sản xuất sức lao động cá nhân và dành một phần bảo hiểm tuổi già và nuôi dưỡng con cái.

1.1.3. Các hình thức tiền lương

1.1.3.1. Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian là hình thức trả lương căn cứ vào mức lương cấp bậc hoặc chức vụ và thời gian làm việc thực tế của người lao động. Thực chất của hình thức này là trả lương theo số ngày công (giờ công) thực tế đã làm.

Có hai hình thức trả lương theo thời gian chính là hình thức trả lương tháng và hình thức trả lương ngày.

1.1.3.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Công ty nên sử dụng mức hệ số để tính những khoản phụ cấp nhằm tăng tính linh động cho những khoản phụ cấp và xây dựng một số loại phụ cấp mới cho các vị trí công việc. Công ty có thể sử dụng những loại phụ cấp sau:

- Phụ cấp trách nhiệm: nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý hoặc những người làm ở vị trí đòi hỏi tinh thần trách nhiệm cao nhưng chưa được xác định trong mức lương.

- Phụ cấp lưu động: nhằm bù đắp cho những người làm những công việc phải thường xuyên thay đổi chỗ ở và nơi làm việc, điều kiện sinh hoạt không ổn định, gặp nhiều khó khăn.

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: nhằm bù đắp cho người làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Ngoài các loại phụ cấp trên, Công ty có thể áp dụng thêm một số loại phụ cấp khác nhằm khuyến khích, động viên người lao động trong công việc như: phụ cấp tiền điện thoại, tiền ăn, xăng xe đi lại,... tùy theo yêu cầu của công việc.

3.2.6. Lựa chọn lại những hình thức tiền lương phù hợp

3.2.6.1. Hình thức tiền lương thời gian

Để sử dụng có hiệu quả hình thức trả lương theo thời gian Công ty cần phải xác định lại đối tượng áp dụng hình thức trả lương theo thời gian. Đó là Ban giám đốc, Trưởng, Phó các phòng ban chức năng, các cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành tại các phòng ban chức năng như: Phòng tổ chức hành chính tổng hợp; Phòng kế toán tài vụ, thống kê; Phòng kế hoạch; bộ phận hành chính tổng hợp; kế toán tại các chi nhánh, Nhà máy giấy; Phòng nghiệp vụ kinh doanh xuất nhập khẩu; Xí nghiệp tẩm lợp thép hình;....

lương, tiền thưởng, thường xuyên bồi dưỡng nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ về lao động tiền lương cho đội ngũ cán bộ làm công tác này. Trang bị đầy đủ các công cụ lao động cần thiết phục vụ cho công tác quản lý lao động tiền lương, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả trong công việc tính toán cũng như tổ chức chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện.

3.2.2. Tiến hành phân tích công việc

Với thực tế hiện nay Công ty nên mời các chuyên gia tư vấn hoặc là phối hợp với các cơ sở đào tạo về vấn đề quản trị nhân lực để tư vấn và bồi dưỡng thêm nghiệp vụ cho những cán bộ làm công tác này hiện nay.

3.2.3. Xây dựng định mức lao động

Định mức lao động cần phải được xây dựng trên cơ sở cấp bậc công việc phù hợp với cấp bậc người lao động, đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động. Định mức lao động quy định nên là mức trung bình tiên tiến để đảm bảo cho đa số người lao động đều thực hiện được trong thời gian quy định.

3.2.4. Xây dựng hệ thống thang bảng lương mới

Trên cơ sở kết quả của phân tích công việc, tiến hành xây dựng hệ thống đánh giá công việc hợp lý, để từ đó tiến hành xây dựng hệ thống thang bảng lương mới hợp lý hơn, chính xác hơn, phù hợp với điều kiện thực tế của Công ty, độc lập với hệ thống thang bảng lương của Nhà nước.

3.2.5. Cải tiến phụ cấp lương

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm (dịch vụ) mà họ đã hoàn thành.

**** Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân***

Hình thức trả lương này căn cứ trực tiếp vào số lượng sản phẩm, dịch vụ, đơn giá tiền lương mà người lao động là ra. Tiền lương của người lao động do chính năng suất lao động cá nhân quyết định.

**** Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể***

Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể là hình thức trả lương căn cứ vào số lượng sản phẩm, hay công việc do một tập thể người lao động đã hoàn thành và đơn giá tiền lương của một đơn vị sản phẩm, hay một đơn vị công việc trả cho tập thể.

1.2. Tiền thưởng

1.2.1. Khái niệm và nguyên tắc tiền thưởng

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và nhằm kích thích người lao động trong việc nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên vật liệu trong quá trình sản xuất.

**** Một số nguyên tắc thưởng:***

- Việc lựa chọn các hình thức, cơ chế thưởng phải xuất phát từ đặc điểm sản xuất, kinh doanh; yêu cầu, tầm quan trọng của sản phẩm hay công việc và chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

- Trong tổ chức tiền thưởng phải coi trọng cả chỉ tiêu số lượng, chất lượng và chỉ tiêu an toàn, tiết kiệm.

- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về mức thưởng trong cùng đơn vị, tránh thưởng bình quân.

- Phải kết hợp hài hoà lợi ích của tập thể và lợi ích cá nhân.
- Tổng số tiền thưởng phải nhỏ hơn giá trị làm lợi.
- Tổ chức trả thưởng phải linh hoạt.
- Các tiêu chí trả thưởng phải rõ ràng, có thể định lượng được.
- Quy chế trả thưởng phải công khai, minh bạch, phải có sự tham gia của tập thể lao động hoặc đại diện của họ.

1.2.2. Các hình thức tiền thưởng

1.2.2.1. Thưởng tiết kiệm vật tư

Thưởng tiết kiệm nhằm khuyến khích người lao động nâng cao trách nhiệm trong sử dụng, bảo quản tốt vật tư, khuyến khích người lao động hạ thấp định mức tiêu hao vật tư trong một đơn vị sản phẩm nhằm hạ giá thành sản xuất.

1.2.2.2. Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm

Đây là hình thức thưởng nhằm khuyến khích nâng cao tỷ lệ hàng có chất lượng cao, khuyến khích người lao động học tập, nâng cao trình độ hiểu biết, kiến thức về lý thuyết, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu nâng cao năng suất, chất lượng hàng hoá.

1.2.2.3. Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá công việc

Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá công việc là hình thức thưởng cho những giải pháp kinh tế kỹ thuật, hoặc giải pháp tổ chức mới có tính khả thi và mang lại lợi ích thiết thực. Hình thức thưởng này nhằm khuyến khích người lao động phát huy tính tích cực sáng tạo trong lao động sản xuất và công tác để tăng năng xuất lao động, đem lại hiệu quả kinh tế cao.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ CẢI TIẾN NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU BẮC GIANG

3.1. Những nguyên tắc cải tiến công tác tiền lương, tiền thưởng

- Tiền lương, tiền thưởng phải được trả theo số lượng và chất lượng lao động.
- Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương, tiền thưởng bình quân.
- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương, tiền thưởng giữa những lao động làm những công việc khác nhau trong Công ty.
- Cải tiến tiền lương, tiền thưởng phụ thuộc vào khả năng tài chính của Công ty.
- Tiền lương, tiền thưởng trả cho người lao động phải tính đến các quy định của pháp luật.

3.2. Cải tiến công tác tiền lương

3.2.1. củng cố bộ phận làm công tác tiền lương, tiền thưởng

Bộ phận này cần phải bố trí đủ người được đào tạo đúng chuyên môn, nghiệp vụ, đủ trình độ, năng lực về lĩnh vực công tác tiền

	1000đ/người/tháng					
7	Tổng chi phí tiền lương, tiền thưởng (Triệu đồng)	4.342,8	4.560	5.482,7	5	20,24
8	Hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương, tiền thưởng (đồng)	93,42	62,63	66,07	- 32,96	5,5

Nguồn: Phòng kế toán tài vụ - thống kê

Năng suất lao động của Công ty được tính như sau:

$$\text{Năng suất lao động} = \frac{\text{Tổng doanh thu}}{\text{Tổng số lao động}}$$

Hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương, tiền thưởng được tính như sau:

$$\text{Hiệu quả sử dụng chi phí lương, thưởng} = \frac{\text{Tổng doanh thu}}{\text{Tổng chi phí lương, thưởng}}$$

2.3.2. Tiền lương, tiền thưởng với mức sống của người lao động

Mức thu nhập của người lao động tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang đã đảm bảo được mức sống của họ và chi tiêu của gia đình, nhưng với mức thu nhập này người lao động mới chỉ tích lũy được một khoản rất ít.

1.3. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp hiện nay

Hiện nay, nước ta đang thực hiện chính sách tiền lương mới, theo đó tiền lương đã góp phần đảm bảo đời sống cho người hưởng lương, đóng góp vào sự phát triển chung của nền kinh tế, từng bước gắn tiền lương, tiền thưởng với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, giải quyết hợp lý mối quan hệ tiền lương, tiền thưởng từ lợi nhuận và phúc lợi.

Mặc dù cơ chế tiền lương, tiền thưởng cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của sản xuất kinh doanh, đời sống xã hội. Tuy nhiên mối quan hệ giữa tiền lương và các điều kiện thực hiện còn chứa đựng những yếu tố bất hợp lý.

Cơ chế thị trường hiện nay đang đặt các doanh nghiệp trước một sức ép cạnh tranh rất quyết liệt. Vấn đề cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng là rất quan trọng và cần thiết để tăng khả năng cạnh tranh về sản phẩm, giá thành, nguồn nhân lực cho doanh nghiệp.

**CHƯƠNG 2. PHÂN TÍCH VÀ ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG,
TIỀN THƯỞNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
XUẤT NHẬP KHẨU BẮC GIANG**

**2.1 Những đặc điểm của Công ty có ảnh hưởng đến công tác
tiền lương, tiền thưởng**

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty

Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang tiền thân là Phòng Công thương trực thuộc Ty thương nghiệp Hà Bắc cũ

Trải qua nhiều lần chia tách, tái thành lập, thực hiện cổ phần hoá, ngày 01/04/2005 Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang chính thức đi vào hoạt động

Bảng 2.1. Kế hoạch phát triển của Công ty đến năm 2010

Chỉ tiêu	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	Giá trị	Tỷ lệ % thay đổi so với 2007	Giá trị	Tỷ lệ % thay đổi so với 2008	Giá trị	Tỷ lệ % thay đổi so với 2009
Doanh thu (Triệu đồng)	400.000	10,4	450.000	12,5	520.000	15,6
Lợi nhuận (Triệu đồng)	1.500	24,3	2.000	33,33	2.800	40

Ngoài các hình thức tiền thưởng trên, Công ty còn áp dụng các hình thưởng cuối năm, thưởng các ngày lễ như: 30/4; 1/5; 2/9; 1/1;...

2.3. Kết quả công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang

2.3.1. Tiền lương, tiền thưởng với hiệu quả hoạt động của Công ty

Dưới đây là một số chỉ tiêu đánh giá kết quả công tác tiền lương, tiền thưởng đối với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty:

Bảng 2.3: Một số chỉ tiêu về tiền lương, tiền thưởng và hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty

STT	Các chỉ tiêu	Năm 2005	Năm 2006	Năm 2007	% chênh lệch (4) so với (3)	% chênh lệch (5) so với (4)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Tổng Doanh thu (Triệu đồng)	405.705	285.577	362.217	-29,6	26,9
2	Tổng lợi nhuận (Triệu đồng)	1.628,33	846,36	1.206,5	- 48,02	42,54
3	Số lao động bình quân trong năm (người)	266	271	273	1,9	0,7
4	Năng suất lao động bình quân (triệu đồng/người)	1525,2	1053,8	1327	- 30,9	25,9
5	Lương bình quân 1000đ/người/tháng	1.100	1.130,3	1.312,3	2,75	16,1
6	Thưởng bình quân	53	58	106	9,4	82,8

Hiện nay Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang đang áp dụng chung hình thức trả lương theo thời gian đối với mọi đối tượng lao động.

Công thức tính tiền lương công ty đang áp dụng như sau:

$$\text{Tiền lương được hưởng} = \left[\frac{\text{Lương tối thiểu} \times \text{Hệ số lương} + \text{Phụ cấp (nếu có)}}{26 \text{ (ngày công quy định)}} \times \text{Ngày công thực tế} + \text{Thù Lao khác (nếu có)} \right] \times \text{Hệ số bình xét}$$

Ngoài ra việc xây dựng phương pháp tính lương, Công ty cũng đã quy định những ngày không làm việc nhưng vẫn được hưởng nguyên lương. Người lao động được Công ty cử đi học tập, đào tạo và tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tiền lương trả cho những ngày phải ngừng việc.

2.2.2. Thực trạng công tác tiền thưởng

* *Thưởng cho cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua:*

a) Hình thức khen thưởng cho cá nhân

- Lao động giỏi
- Chiến sỹ thi đua cơ sở
- Chiến sỹ thi đua cấp Công ty

b) Hình thức khen thưởng tập thể

- Tập thể lao động giỏi
- Tập thể lao động xuất sắc

* *Thưởng đột xuất*

Hình thức thưởng này được áp dụng đối với tất cả cán bộ công nhân viên trong Công ty. Những người có đóng góp đặc biệt vào hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty sẽ được Tổng giám đốc xét thưởng từ 01 đến 03 tháng lương cơ bản, tùy theo từng thành tích. Ngoài ra còn được xét đặc cách hoặc nâng lương sớm.

Năng suất lao động (Triệu đồng)	1.600	25,5	2.000	25	2.500	25
Thu nhập bình quân/người (1.000đồng)	1.500	14,3	1.800	20	2.100	16,7

Nguồn: Phòng kế toán tài vụ.

2.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty

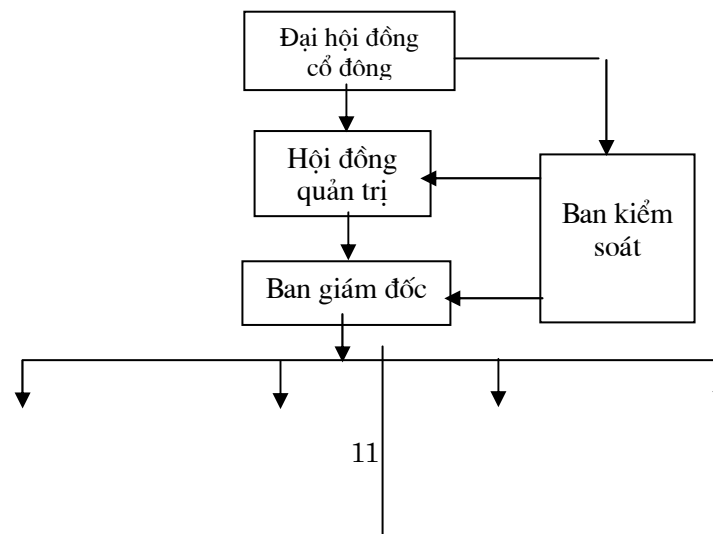
Hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang rất đa dạng, nhiều lĩnh vực khác nhau.

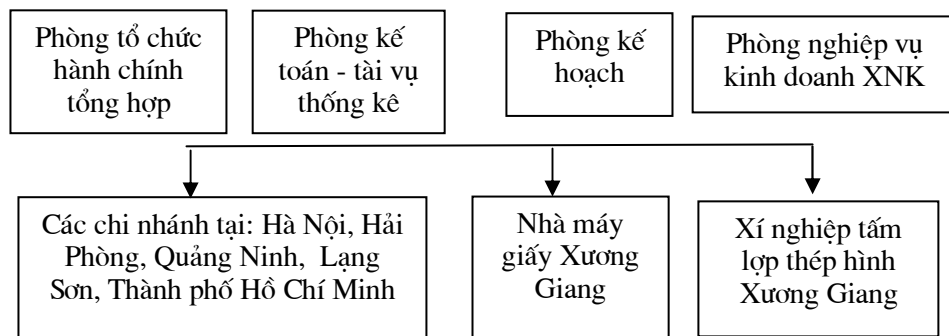
Nguồn vốn kinh doanh của Công ty chủ yếu là vốn vay (khoảng trên 90%), tỷ trọng vốn chủ sở hữu thấp (11 tỷ đồng), trong đó vốn của Nhà nước chiếm tới 42,3%.

2.1.3. Đặc điểm hệ thống tổ chức bộ máy

Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang được tổ chức và hoạt động theo Luật doanh nghiệp của Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam. Các hoạt động của Công ty tuân thủ Luật doanh nghiệp, các luật khác có liên quan và điều lệ Công ty.

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của công ty.





2.1.4. Đặc điểm về lao động của Công ty

Cơ cấu lao động hiện nay của Công ty được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.2. Cơ cấu lao động

STT	Phân loại lao động	Năm 2006		Năm 2007		Tháng 3 năm 2008	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Tổng số	271	100	273	100	277	100
2	<i>Theo giới tính</i>						
	- Nam	203	74,9	202	74	206	74,4
	- Nữ	68	25,1	71	26	71	25,6
3	<i>Theo tính chất lao động</i>						
	- Trực tiếp	218	80,4	228	83,5	232	83,8
	- Gián tiếp	53	19,6	45	16,5	45	16,2
4	<i>Theo thời hạn hợp đồng</i>						
	- Dài hạn	198	73,1	212	77,7	217	78,3
	- Trung hạn	38	14	35	12,8	36	13
	- Ngắn hạn	35	12,9	26	9,5	24	8,7
5	<i>Theo trình độ đào tạo</i>						
	- Trên đại học	1	0,4	1	0,4	1	0,4

↓	- Đại học	34	12,5	41	15	42	15,2
	- Cao đẳng	15	5,5	16	5,9	16	5,8
	- Trung cấp	172	63,5	173	63,4	175	63,2
	- Sơ cấp	8	3	6	2,8	6	2,2
	- Lao động phổ thông	41	15,1	36	13,2	36	13

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính tổng hợp

2.2. Thực trạng công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang

2.2.1. Thực trạng công tác tiền lương

2.2.1.1. Thang bảng lương Công ty đang áp dụng

Hiện nay Công ty đang áp dụng hệ thống thang bảng lương cho lãnh đạo, cán bộ công nhân viên trong Công ty theo hệ thống thang bảng lương quy định của Nhà nước ban hành kèm theo Nghị định của Chính phủ số 205/2004/NĐ- CP ngày 14-12-2004.

2.2.1.2. Những loại phụ cấp Công ty đang áp dụng

- *Phụ cấp độc hại nguy hiểm:* Được áp dụng với những lao động trực tiếp tiếp xúc với chất độc, khí độc, bụi độc với nồng độ cao, cơ thể dễ bị nhiễm độc, gây bệnh nghề nghiệp, những lao động làm việc trong môi trường quá nóng hoặc quá lạnh, có tiếng ồn lớn,...

- *Phụ cấp trách nhiệm:* hiện Công ty đang áp dụng với những lao động vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý.

2.2.1.3. Mức tiền lương tối thiểu của Công ty

Hiện nay mức lương tối thiểu của Công ty lựa chọn là mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước, là căn cứ tính các mức lương trong hệ thống thang lương, bảng lương, mức phụ cấp lương và một số chế độ khác cho người lao động.

2.2.1.4. Hình thức tiền lương Công ty đang áp dụng