

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
KHOA KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

oooooooooooo

LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

***“Một số giải pháp nhằm tạo động lực cho
người lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai”.***

GVHD : PGS.TS.Mai Quốc Chánh

SVTH : Phạm Sỹ Bách

Lời nói đầu

Thực tế hiện nay cho thấy, vấn đề con người và quản lý con người là một vấn đề không những Đảng và Nhà nước ta quan tâm mà còn là một vấn đề các tổ chức kinh tế, các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất kinh doanh cũng phải đặc biệt quan tâm và chú trọng. Vì con người không những tạo ra của cải vật chất cho xã hội, mà còn là người tiêu dùng, người sử dụng những của cải vật chất do chính bàn tay mình làm ra. Đối với các doanh nghiệp, thì con người là một chi phí đầu vào rất quan trọng có chiến lược phát triển cho doanh nghiệp. Do đó cần phải khai thác hết tiềm năng, tiềm tàng của người lao động để giảm chi phí sản xuất, hạ giá thành sản phẩm, tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm và tăng lợi nhuận doanh thu cho doanh nghiệp.

Như vậy, để doanh nghiệp mình tồn tại và phát triển cùng với nền kinh tế thị trường như hiện nay, đòi hỏi nhà quản lý phải biết khai thác và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp mình. Muốn khai thác và sử dụng nguồn nhân lực hợp lý và có hiệu quả thì cần thỏa mãn các nhu cầu về lợi ích về vật chất, lợi ích tinh thần cho người lao động. Hay nói cách khác, cần phải có biện pháp tạo động lực cho người lao động trong lao động. Nhằm kích thích về mặt vật chất, tinh thần cho người lao động có thể phát huy được hết nội lực của bản thân mình trong lao động và đem lại lợi nhuận cao nhất cho doanh nghiệp.

Do đó, nhận thức được tầm quan trọng của công tác tạo động lực trong lao động. Trong thời gian được thực tập tại Công ty Điện lực Hoàng Mai, được sự giúp đỡ nhiệt tình của thầy giáo PGS. TS. Mai Quốc Chánh, của các thầy cô giáo trong khoa Kinh Tế và Quản Lý Nguồn Nhân Lực, cùng các cán bộ, công nhân viên trong Công ty, với những kiến thức tiếp thu được trong quá trình học tập tại trường Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, em mạnh dạn chọn chuyên đề chuyên sâu cho báo cáo thực tập tốt nghiệp là: ***“Một số giải pháp nhằm tạo động lực cho người lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai”***.

Báo cáo này nghiên cứu cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn của vấn đề tạo động lực trong lao động. Phân tích và đánh giá thực trạng của vấn đề tạo động lực trong lao động, từ đó đưa ra phương hướng và đề xuất một số giải pháp với Công ty Điện lực Hoàng Mai nhằm hoàn thiện và tăng cường công tác tạo động lực trong lao động ở Công ty.

Vấn đề tạo động lực trong lao động là một vấn đề phức tạp, do thời gian tìm hiểu về công ty Điện lực Hoàng Mai chưa được nhiều, tài liệu thu thập được còn ít, kiến thức và kinh

nghiệm thực tiễn của bản thân còn hạn chế. Cho nên những phân tích, đánh giá trong báo cáo thực tập tốt nghiệp này không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong được sự chỉ bảo đóng góp ý kiến của các thầy giáo, cô giáo trong khoa Kinh Tế và Quản Lý Nguồn Nhân Lực, đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của thầy giáo PGS.TS. Mai Quốc Chánh, các cán bộ công nhân viên trong công ty Điện lực Hoàng Mai và bạn bè.

Em xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành sâu sắc!

Sinh viên

Phạm Sỹ Bách

Chương I. CƠ SỞ KHOA HỌC CỦA VẤN ĐỀ TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG.

1) Bản chất của tạo động lực trong lao động.

Khái niệm tạo động lực trong lao động: “ Tạo động lực trong lao động là việc xây dựng, thực thi các biện pháp, giải pháp, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động,

phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật...thông qua các đòn bẩy về kích thích vật chất và tinh thần.

1. – Nhu cầu về vật chất và tinh thần cho người lao động.

Con người vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự phát triển, để tồn tại được con người cần phải lao động, phải làm việc. Song, sự tồn tại và phát triển của con người đòi hỏi phải có những điều kiện nhất định. Chính những điều kiện đó là những nhu cầu thiết yếu để con người có thể tồn tại và phát triển được cả trong hiện tại và tương lai.

Trong quá trình lao động, để bù đắp sức lao động của mình bị hao phí khi làm việc, con người nảy sinh các nhu cầu này của con người được chia làm hai loại: Nhu cầu vật chất và Nhu cầu tinh thần. Đây chính là mục đích mà con người sống và lao động theo nó. Chính hệ thống nhu cầu này đã tạo ra động cơ, động lực và đòn bẩy thúc đẩy họ trong lao động. Nhu cầu vật chất hay nhu cầu tinh thần càng cao thì động lực lao động càng lớn, cụ thể là:

* *Nhu cầu vật chất*: Nhu cầu con người mang tính lịch sử, nó gắn liền với sự phát triển của nền sản xuất xã hội và phân phối các giá trị vật chất và tinh thần. Song, nhu cầu vật chất là nhu cầu có trước, là nền tảng cho hoạt động sống của con người. Nó lý giải rằng, con người muốn làm ra lịch sử thì phải có ăn, uống, có nhà cửa, có áo mặc... tức là phải có khả năng tồn tại để phát triển. Như vậy, các nhu cầu vật chất cơ bản là ăn, mặc, ở, nếu xét về mức độ khả năng thỏa mãn nhu cầu, người tranh chấp gọi đây là nhu cầu tối thiểu nhất của con người phải thực hiện được.

Trong lịch sử, để tồn tại được thì các cuộc đấu tranh với thiên nhiên, đấu tranh giữa con người với con người trước hết cũng phải xuất phát từ việc thỏa mãn nhu cầu vật chất. Cùng với sự tồn tại và phát triển của xã hội, các nhu cầu vật chất của con người càng được nhân rộng lên cả về số lượng và chất lượng. Nhưng những nhu cầu vật chất này được thỏa mãn thì nhu cầu khác lại xuất hiện, nó mới hơn và cũng có thể cao hơn.

Nhu cầu quy định xu hướng lựa chọn, ý nghĩ, tình cảm và ý trí, nguyện vọng yêu cầu của con người. Mặt khác, nhu cầu là sự đòi hỏi của các cá nhân và của cả nhóm xã hội khác nhau muốn có những điều kiện sống nhất định để tồn tại và phát triển. Nhu cầu của con người có sự lan rộng và phát triển, khi những nhu cầu vật chất được thỏa mãn con người lại có những ước muốn, tham vọng, sự hiểu biết rộng, được vui chơi, có quyền chức, có địa vị trong xã hội...Đó chính là vật chất về tinh thần của con người.

* *Nhu cầu về tinh thần*: Nhu cầu tinh thần của con người rất phong phú và đa dạng trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Nó ra đời và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội, tồn tại song song cùng nhau, nhu cầu tinh thần của con người bao gồm:

- Nhu cầu lao động, nhu cầu làm việc bổ ích cho bản thân, cho xã hội. bởi vì lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, là nơi phát sinh mọi tri thức, sáng kiến khoa học của nhân loại... nhằm thỏa mãn nhu cầu ngày càng tăng của mỗi cá nhân và làm giàu cho xã hội.

- Nhu cầu học tập để nâng cao trình độ chuyên môn và nhận thức. Trong quá trình lao động khai thác và khắc phục hậu quả của thiên nhiên, con người gặp không ít khó khăn. Ở mỗi vị trí của mình họ luôn mong muốn có kiến thức nhất định để vượt qua khó khăn, từ đó lao động có hiệu quả và tiến tới chinh phục được tự nhiên. Do đó có biện pháp kích thích thỏa mãn nhu cầu của người lao động về học tập, nâng cao nhận thức sẽ thúc đẩy họ hăng say làm việc.

- Nhu cầu được thẩm mỹ và giao tiếp xã hội. Đây là nhu cầu đặc biệt và cần thiết đối với sự tồn tại và phát triển của con người. Trong quá trình lao động, con người đã dần tiếp xúc và cảm thụ với cái đẹp của tự nhiên và cái đẹp của xã hội. Sự yêu thích đó dẫn đến nhu cầu của cuộc sống, đó là cái đẹp trong tính cách của con người, trong mối quan hệ xã hội ngày nay. Sự giao tiếp giúp cho con người lao động có những thông tin về cuộc sống và lao động. Qua giao tiếp, họ trao đổi với nhau kinh nghiệm trong lao động sản xuất cũng như trong quan hệ xã hội.

- Nhu cầu được an toàn và công bằng trong lao động, trong xã hội cũng như trong cuộc sống hàng ngày. Ngày nay mọi người đều cần có sự an toàn và công bằng, đó là sự biểu hiện về phát triển cao độ của ý thức và tình cảm con người trong lao động, trong quan hệ xã hội.

Như vậy, hệ thống nhu cầu của con người phong phú, đa dạng và thường xuyên tăng lên về số lượng và chất lượng. Khi một nhu cầu này thỏa mãn lập tức xuất hiện các nhu cầu khác cao hơn. Hệ thống nhu cầu của con người thường xuyên biến động dưới tác động của sản xuất. Nắm bắt được điều này cho phép nhà quản lý biết cách dùng người, sử dụng người hợp lý phù hợp với trình độ, chuyên môn và công việc của người lao động, tạo động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động, hiệu quả lao động, mở rộng quy mô sản xuất của doanh nghiệp.

2. – Mối quan hệ giữa nhu cầu và lợi ích.

Lợi ích là mức độ thỏa mãn nhu cầu của con người trong một điều kiện cụ thể nhất định. Lợi ích, trước hết là lợi ích kinh tế thể hiện rõ mối quan hệ giữa những người lao động với nhau, giữa những người sử dụng lao động với người lao động trong quá trình lao động sản xuất. Nhu cầu và lợi ích có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, không có nhu cầu thì không có nảy sinh lợi ích hay có thể hiểu lợi ích là hình thức biểu hiện của nhu cầu.

Lợi ích là mức độ thỏa mãn nhu cầu của con người, do đó lợi ích tạo ra động lực thúc đẩy người lao động làm việc hăng say hơn, hiệu quả lao động cao hơn. Mức độ thỏa mãn càng lớn thì động lực tạo ra càng mạnh và ngược lại.

Như vậy, nhu cầu của con người tạo ra động cơ thúc đẩy họ ham muốn tham gia lao động. Song, chính lợi ích của họ mới là động lực trực tiếp thúc đẩy họ làm việc với hiệu quả cao.

Điều này đòi hỏi các nhà quản lý cần phải quan tâm sát thực đến lợi ích của người lao động trong mỗi quan hệ lợi ích của cả tập thể.

** Lợi ích và tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động.*

Lợi ích sẽ tạo động lực trong lao động, lợi ích tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động. Song trong thực tế động lực tạo ra ở mức độ nào, bằng cách nào điều đó phụ thuộc vào cơ chế cụ thể để sử dụng nó như là một nhân tố cho sự phát triển của doanh nghiệp. Mặt khác, muốn lợi ích tạo ra động lực cần phải tác động vào nó, kích thích nó, làm tăng hiệu quả trong công việc, trong chuyên môn hoặc trong những chức năng cụ thể.

Để kích thích lợi ích cho người lao động, nhà quản lý dùng những hình thức và phương pháp khác nhau, trong đó đặc biệt kích thích về kinh tế và tâm lý lao động. Hai loại kích thích này gắn chặt với lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần của người lao động, nó được coi như là một công cụ, một phương tiện, một cơ chế để có thể thực hiện những lợi ích của người lao động trong thực tiễn.

Nhận xét: Tóm lại, bản chất của tạo động lực là hệ thống các biện pháp mang tính chất đòn bẩy về vật chất và tinh thần nhằm kích thích thúc đẩy người lao động làm việc đạt năng suất chất lượng cao.

Như vậy, về bản chất tạo động lực trong lao động chính là tạo sự quan tâm của người lao động đối với kết quả lao động cuối cùng trong Công ty. Mối quan tâm đó càng cao thì động lực lao động cũng càng lớn cho nên bất kỳ biện pháp nào chúng tôi cũng quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh, nâng cao lợi nhuận. Để đạt được điều đó họ phải thực hiện các biện pháp nhằm khuyến khích trong lao động và từng tập thể lao động đều phải quan tâm đến việc đạt được các mục tiêu đề ra của Công ty. Có nghĩa là họ phải tạo động lực cho người lao động.

2. – Các hình thức tạo động lực vật chất, tinh thần chủ yếu cho người lao động trong sản xuất.

Công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động là một khâu rất quan trọng trong quản lý lao động tại các đơn vị, doanh nghiệp...đặc biệt là các doanh nghiệp có hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó các hình thức tạo động lực rất đa dạng và phong phú như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, BHXH, BHYT...và các hình thức mang tính chất đoàn thể, cụ thể là:

- + Tổ chức thực hiện tiền lương, tiền thưởng trong lao động.
- + Cải thiện điều kiện lao động và môi trường lao động.
- + Thực hiện các chế độ trợ cấp, phụ cấp, phúc lợi, BHXH, BHYT.
- + Xây dựng mối quan hệ trong lao động (Bầu không khí tâm lý lao động tập thể).

Như vậy, với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, đặc biệt là thị trường lao động, người lao động tự do tìm hiểu việc làm, người sử dụng lao động tự do thuê mướn lao động cho

sự phát triển của doanh nghiệp mình. Do đó, để tạo ra một động lực tinh thần, vật chất trong lao động được mạnh mẽ đòi hỏi nhà quản lý cần phải vận dụng linh hoạt chặt chẽ các hình thức và biện pháp tạo động lực, đồng thời phải kết hợp chặt chẽ quy chế thưởng, phạt trong lao động sản xuất.

3. – Các nhân tố tác động tới tạo động lực trong lao động.

Để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc, đồng thời thúc đẩy kinh doanh phát triển Công ty chú trọng đến công tác kích thích tạo động lực trong lao động đối với CBCNV trong công ty.

Công ty thực hiện tốt việc trả lương, thưởng, các chế độ trợ cấp phúc lợi, phụ cấp, BHXH, BHYT, xây dựng mối quan hệ lao động trong Công ty và một số hình thức khác. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, thi nâng bậc, nâng lương, tổ chức nơi làm việc, phát động thi đua lao động trong các bộ phận.

+ Thực hiện mô hình tổ chức sản xuất nhằm đáp ứng nhu cầu phân cấp của Công ty. Ban hành các quy chế dân chủ, quy chế xét thưởng và tiền lương sản xuất khác...

+ Thực hiện chế độ thanh toán tiền lương, tiền thưởng đúng quy định kịp thời đi vào nề nếp, thu nhập bình quân của CBCNV năm 2004 là 2.000.000 đ/người/tháng, năm 2006 là 2.500.000 đ/người/tháng, năm 2007 là 3.000.000 đ/người/tháng, các khoản chế độ thanh toán đối với người lao động đầy đủ, cập nhật, ký sổ lương hàng tháng theo quy định.

+ Tỷ lệ % số lao động được đảm bảo các quyền lợi về BHXH, BHYT. Công tác BHXH, BHYT luôn được Công ty quan tâm chú trọng. Đối với lao động được ký kết hợp đồng lao động từ 6 tháng trở lên đều được tham gia đóng BHXH, điều này nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Về BHYT thì hầu như 100% số lao động trong Công ty đều phải bắt buộc tham gia và được hỗ trợ một phần kinh phí từ Công ty về công tác BHYT cho người lao động đang làm việc.

+ Về công tác bảo hộ lao động: đối với công nhân sản xuất đến Công ty làm việc đều được trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động theo yêu cầu công việc, được trang bị quần áo đồng phục và quần áo bảo hộ lao động khi làm việc, trang bị mũ, ủng, găng tay... đảm bảo an toàn cho người lao động trong khi làm việc.

Bên cạnh những đòn bẩy kích thích vật chất nhằm tạo động lực trong lao động, Công ty còn áp dụng các hình thức động viên tinh thần tác động đến tâm lý tình cảm người lao động theo định kỳ hàng tháng, Công ty thường kiểm tra cân nhắc các bộ phận, cá nhân trên cơ sở họ đã cống hiến cho Công ty trong công việc đề nghị lên cấp trên khen thưởng bằng các hình thức: Tặng bằng khen, giấy khen, danh hiệu lao động giỏi, chiến sỹ thi đua... Công ty còn quan tâm đến tinh thần người lao động thông qua hình thức thăm hỏi động viên đối với những lao động

không may rơi vào hoàn cảnh éo le bất chắc trong cuộc sống. Hình thức này có ý nghĩa rất lớn trong việc kích thích mọi người tích cực phấn đấu hơn nữa trong công tác.

Song song với những đòn bẩy kinh tế kích thích vật chất và tinh thần đối với người lao động thì Công ty cũng tiến hành áp dụng khá chặt chẽ nội quy, quy định lao động, điều lệ làm việc... thông qua các quy chế hoạt động cho các phòng ban, tổ đội trong toàn Công ty. Chính vì thế đã góp phần nâng cao tính kỷ luật, tự giác... trong công tác cũng như trong sinh hoạt tập thể.

Như vậy, chính sách tạo động lực trong lao động mà Công ty đang áp dụng có vai trò quan trọng trong việc kích thích tinh thần người lao động. Nhưng để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác này thì Công ty phải thường xuyên duy trì các biện pháp trên một cách phù hợp và chú ý nghiên cứu những biện pháp cụ thể nhằm phù hợp với từng trường hợp cụ thể và theo thời điểm xác định.

4. – **Sự cần thiết phải tạo động lực trong lao động của Công ty Điện lực Hoàng Mai.**

4.1 – *Vai trò của tạo động lực trong lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai.*

Nhận thức được tầm quan trọng cũng như vai trò và ý nghĩa của công tác tạo động lực trong lao động, Ban lãnh đạo Công ty đã tiến hành xây dựng cho Công ty mình một quy chế dân chủ riêng để áp dụng và tạo điều kiện thúc đẩy công tác tạo động lực trong lao động.

Nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty Điện lực Hoàng Mai đã xây dựng cho mình một quy chế dân chủ để áp dụng các nội quy, quy định. Các hình thức và phương pháp tác động đến người lao động như: kích thích bằng tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thực hiện tốt các chế độ trợ cấp phúc lợi xã hội, BHYT, BHXH, tặng quà cho các cán bộ công nhân viên trong các dịp lễ tết, ốm đau... Song hình thức kích thích bằng tiền lương, tiền thưởng là chủ yếu. Do đó một phần nào nó chỉ tác động mặt vật chất cho người lao động, mà ở đây mặt tinh thần cho người lao động không thấy tác động đến. Cho nên, nó dẫn đến hạn chế trong việc khai thác và phát huy hết khả năng của người lao động. Vì vậy, vấn đề đặt ra ở đây cần phải kết hợp hài hòa, chặt chẽ giữa vật chất và tinh thần. Vật chất tạo động lực cho tinh thần, tinh thần quyết định vật chất, phản ánh vật chất.

4.2 – *Những thuận lợi khó khăn và thách thức đang đặt ra đối với vấn đề tạo động lực ở Công ty Điện lực Hoàng Mai.*

* Thuận lợi: Đây là một Công ty của Nhà nước do các văn bản Nhà nước quy định cho nên Công ty phải thực hiện theo các văn bản quy định đó. Công ty luôn quan tâm đến kết quả cuối cùng của người lao động cho nên công tác tạo động lực để nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh là một vấn đề mà ban lãnh đạo Công ty luôn chú ý, quan tâm.

Là doanh nghiệp Nhà nước, Công ty luôn được Nhà nước và Điện lực thành phố Hà Nội tạo điều kiện hỗ trợ về vốn, trang thiết bị, cơ sở vật chất kỹ thuật... Đó là những thuận lợi nhất định trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Có được những thuận lợi trên Công ty đã thực hiện tốt công tác tạo động lực trong lao động như các chính sách về tiền lương, tiền thưởng các chế độ đãi ngộ khác với người lao động, đảm bảo nhu cầu vật chất cho người lao động. Đó là những thuận lợi cơ bản mà Ban lãnh đạo Công ty có được để thực hiện tốt tạo động lực trong lao động.

Bên cạnh những thuận lợi đó Ban lãnh đạo Công ty cũng không thể tránh khỏi những khó khăn và thách thức. Do đó, cần phải khắc phục những khó khăn trên là nhiệm vụ của toàn Công ty mà công tác tạo động lực là một trong những biện pháp quan trọng nhất.

** Một số khó khăn và thách thức đối với vấn đề tạo động lực trong lao động tại Công ty.*

Những tồn tại trong công tác quản lý vận hành :

- Công tác QLVH năm 2004 được lãnh đạo hết sức quan tâm từ khâu tổ chức lực lượng sản xuất, củng cố điều động cán bộ cho Đội VH, Phòng điều độ và cán bộ theo dõi công tác vận hành của các đội QL điện phường tuy vậy vẫn còn để xảy ra sự cố ĐDK, sự cố trạm biến áp, lệch pha hạ thế, vệ sinh công nghiệp còn nhiều trạm bản, ATM nhảy do tiếp xúc và sự cố mất điện trong hòm công tơ còn để xảy ra.

- Hồ sơ sổ sách quản lý của một số đơn vị ghi chép chưa đầy đủ, thiếu chữ ký người được cấp phát dụng cụ làm việc và BHLĐ vv...

- Công tác tuyên truyền giáo dục phẩm chất người công nhân thợ điện Thủ Đô được làm thường xuyên xong vẫn còn một số công nhân do thiếu ý thức trách nhiệm trong giờ làm việc không sử dụng đầy đủ trang bị BHLĐ theo quy định, giao tiếp với KH chưa tốt để dân khiếu kiện, giải quyết sự cố chậm, các vụ vi phạm hành lang an toàn lưới điện chưa làm triệt để.

Những tồn tại trong công tác kinh doanh, giảm tổn thất điện năng :

+ Công tác quản lý khách hàng có nhiều tiến bộ đáp ứng được yêu cầu phát triển phụ tải trên địa bàn quận Hoàng Mai nhưng còn một số công nhân ghi chữ do thiếu tinh thần trách nhiệm quản lý phụ tải không chặt chẽ để khách

hàng câu móc, thay K, đầu chíp, lấy cấp điện thời gian dài mà không phát hiện được thậm chí còn có công nhân ghi sai, tự tôn chỉ số gây thắc mắc khiếu kiện phải xử lý kỷ luật.

+ Việc xác định tổn thất ở một số trạm lên xuống không bình thường, bản thân công nhân quản lý và lãnh đạo đội chưa tìm rõ nguyên nhân để khắc phục việc chỉ đạo tổ áp giá kinh doanh chưa thật sâu sát.

+ Việc điều chỉnh và hoãn thực hiện giá bán điện sinh hoạt của chính phủ đầu năm 2005 gây nhiều bức xúc trong dân làm cho công tác ghi chữ, lập hoá đơn, thu tiền điện gặp rất nhiều khó khăn vv..

+ Về thị trường lao động: sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường lao động như các hiện tượng thu hút lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao giữa các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp phát triển luôn luôn làm tốt công tác tạo động lực nhằm thu hút lực lượng lao động có chuyên môn, tay nghề giỏi, đồng thời sẽ sử dụng được các lao động có tay nghề. Đó là một thách thức mới đối với ban lãnh đạo Công ty. Vì vậy, Công ty phải thực hiện tốt công tác tạo động lực trong lao động.

Như vậy, việc sử dụng các hình thức và phương pháp kích thích nhằm tạo ra động lực vật chất, tinh thần trong lao động cho người lao động hết sức cần thiết đối với Công ty, bởi điều đó không những ảnh hưởng đến chất lượng của người lao động mà còn ảnh hưởng đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Mặt khác, nếu công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động được thực hiện tốt, tức là người lao động thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của mình, từ đó nâng cao chất lượng hiệu quả công việc, nâng cao năng suất lao động, giúp công ty mở rộng sản xuất kinh doanh. Vị thế Công ty trong tập đoàn Điện lực sẽ được khẳng định. Do đó, việc nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng của Công ty là cần thiết, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm tạo động lực cho người lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai là hết sức cần thiết và đó là sự đòi hỏi khách quan của thực tiễn.

Chương II. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC TRONG LAO ĐỘNG Ở CÔNG TY ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI.

1 – Sự hình thành và phát triển của Công ty Điện lực Hoàng Mai.

Công ty Điện Lực Hoàng Mai là một doanh nghiệp Nhà nước trực thuộc Công ty Điện lực thành phố Hà Nội với nhiệm vụ chính là đảm bảo cung ứng điện an toàn, ổn định và liên

tục phục vụ cho nhu cầu sản xuất kinh doanh và nhu cầu sinh hoạt của nhân dân trên địa bàn quận Hoàng Mai.

- Tên: **ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI**
- Địa chỉ: *CC2 - Bắc Linh Đàm - Hoàng Mai - Hà Nội*
- Tel: 6413872
- Fax: 6413934
- Email: dlhm_hnpc@evn.com.vn
- Loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp Nhà nước
- Cơ quan quản lý trực tiếp cấp trên: Công ty Điện lực thành phố Hà Nội.

*** Sơ lược về quá trình hình thành và phát triển của công ty**

Điện lực Hoàng Mai chúng tôi là một đơn vị mới, chính thức được thành lập từ ngày 01 / 05 / 2004 trên cơ sở sát nhập 5 phường của quận Hai Bà Trưng và 9 xã huyện Thanh Trì. Là một quận có địa bàn cấp điện rộng, mật độ dân số đông đúc, quận đang trên đường đô thị hóa nhanh, nhiều khu vực phức tạp. Việc xây dựng, phát triển lần chiếm hành lang an toàn lưới điện thường xuyên xảy ra nên việc cấp điện và bảo vệ thiết bị lưới điện gặp nhiều khó khăn. Đòi hỏi về chất lượng điện của khách hàng ngày càng cao trong khi lưới điện còn nhiều khu vực chưa được cải tạo, thiết bị còn cũ, chất lượng kém.

Được sự chỉ đạo sâu sát có hiệu quả của Công ty Điện lực thành phố Hà Nội, Quận ủy, UBND quận Hoàng Mai và các đơn vị bạn, với nỗ lực của toàn thể lãnh đạo, CBCNV nên nhiệm vụ SXKD năm 2004 của Điện lực Hoàng Mai đã cơ bản được hoàn thành.

Trong giai đoạn này, mô hình tổ chức quản lý như sau:

- Tổng số CBCNV đến ngày 31/12/2004 là 169 đồng chí (nam 108 đ/c, nữ 61 đ/c), trong đó:

- Đảng viên có 17 đ/c , chiếm tỷ lệ 10% CBCNV
- Đoàn viên thanh niên có 46 đ/c chiếm tỷ lệ 35% CBCNV
- Số người có trình độ Đại học, cao đẳng là 41 đ/c
- Mô hình tổ chức sản xuất gồm 20 đơn vị, trong đó có 8 phòng ban chức năng, 12

tổ đội sản xuất.

Ban giám đốc có 3 đ/c:

- + Giám đốc phụ trách chung về công tác sản xuất kinh doanh
- + Phó giám đốc phụ công tác kỹ thuật
- + Phó giám đốc phụ trách công tác kinh doanh

Tính đến ngày 30 / 11 / 2007 mô hình tổ chức quản lý như sau:

Tổng số CBCNV là 243 người. Trong đó: Nữ là 97 người, nam 146 người.

- Trình độ Đại học, cao đẳng: 67 người.
- Mô hình tổ chức sản xuất: Bao gồm 22 đơn vị SXKD

Trong đó:

+ Có 9 phòng ban chức năng: Kinh doanh, Tài chính kế toán, Kế hoạch, Kỹ thuật, Đầu tư xây dựng cơ bản, Điều độ, Tổng hợp, Thiết kế, Viễn thông và Công nghệ thông tin.

+ Có 14 đội, tổ sản xuất: Vận hành, Đại tu, Treo tháo công tơ, Tổ thu cước viễn thông và 8 đội quản lý điện phường.

Trong quá trình phát triển của mình, Năm 2007 Điện lực Hoàng Mai đã được UBND Quận tặng Giấy khen đã có thành tích xuất sắc trong công tác đảm bảo điện phụ vụ Bầu cử đại biểu quốc hội khóa XII. Chi bộ Điện lực được công nhận là Chi bộ trong sạch, vững mạnh.

a) Hệ thống tổ chức bộ máy .

Công ty Điện lực Hoàng Mai là một doanh nghiệp thành viên thực hiện chế độ quản lý trực tiếp một thủ trưởng, đứng đầu công ty là Giám đốc kiêm bí thư Đảng ủy.

- 2 phó Giám đốc
- 9 phòng ban chức năng
- 14 đội, tổ sản xuất
- 8 đội quản lý điện phường

Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty Điện lực Hoàng Mai sau khi đã tổ chức lại cơ cấu quản lý:

(Nguồn phòng tổng hợp)

b) Chức năng, nhiệm vụ của Công ty Điện lực Hoàng Mai.

* **Chức năng:** Công ty Điện lực Hoàng Mai là một doanh nghiệp Nhà nước, là đơn vị hạch toán độc lập nằm dưới sự quản lý của Công ty Điện lực thành phố Hà Nội.

* **Nhiệm vụ của Công ty:** Xây dựng, tổ chức thực hiện các kế hoạch sản xuất kinh doanh và dịch vụ, những kế hoạch liên quan nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh, dịch vụ trong Công ty. Thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các cam kết trong những hợp đồng kinh tế, dịch vụ với tư gia và cơ quan mà Công ty ký kết với khách hàng. Đổi mới hiện đại hóa công nghệ máy móc trang thiết bị và phương thức quản lý trong cơ chế thị trường để không ngừng đưa Công ty phát triển và đi lên. Tiến hành sản xuất kinh doanh có hiệu quả, tạo công ăn việc làm ổn định cho CBCNV toàn Công ty.

1.1 – Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Hoàng Mai.

1.1.2 – Hệ thống chức danh công việc.

Căn cứ vào hệ thống chức danh công việc tại Công ty ĐLHM, dựa vào tình hình hoạt động kinh doanh, đặc điểm riêng biệt và mức độ phức tạp của bước công việc mà các phòng ban, tổ đội sản xuất tự xây dựng và hoàn thiện cho mình những mẫu biểu, phiếu mô tả công việc của bộ phận mình trình ban giám đốc Công ty xét duyệt và đưa vào áp dụng, thực hiện cho phù hợp. Tiêu biểu cho hệ thống chức danh công việc trong Công ty, ta đi vào nghiên cứu cụ thể phiếu mô tả công việc sau:

MB: 019 (27/06/2006)

CÔNG TY ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI

PHIẾU MÔ TẢ CÔNG VIỆC

(Dùng cho cán bộ quản lý từ tổ trưởng trở lên)

Hà nội, ngày 10 tháng 01 năm 2008

Họ tên: DƯƠNG THỊ HẠNH

Bộ phận: Phòng tổng hợp

Chức danh: Trưởng phòng tổng hợp

Mô tả công việc:

Chịu trách nhiệm chung và trực tiếp chỉ đạo các công việc sau:

- Mô hình tổ chức quản lý, biên chế lao động, chức năng nhiệm vụ của các đơn vị.
- Các văn bản quy chế quản lý Công ty.
- Công tác tuyển mộ lao động.
- Công tác thi đua, khen thưởng, công tác đối ngoại.
- Các công việc khác của Công ty khi giám đốc phân công.

Qua phiếu mô tả công việc cụ thể trên ta thấy, tùy thuộc vào đặc điểm công việc của từng bộ phận mà xây dựng lên được những bước công việc cụ thể của từng người lao động, phù hợp với trình độ chuyên môn người lao động. Dựa trên tiêu chuẩn của cấp bậc công việc, cấp bậc công nhân các phiếu mô tả công việc đã chỉ rõ công việc phải làm cho từng người là việc gì? và thể hiện trách nhiệm của họ đối với công việc được giao.

1.1.3 – Tuyển chọn, tuyển mộ lao động.

Mục đích tuyển chọn lao động của công ty là để tìm được những người có năng lực, có trình độ, có phẩm chất đạo đức tốt, năng động, sáng tạo và thiết tha với công việc. Công tác tuyển dụng nhân sự được giao cho phòng tổng hợp có trách nhiệm phối hợp với các phòng, bộ phận chức năng trong Công ty để thành lập hội đồng tuyển dụng lao động trong đó gồm các thành viên là những người tích cực, gương mẫu, đạo đức tốt có trình độ khả năng được lựa chọn. Hội đồng tuyển dụng có trách nhiệm xác định rõ ràng nhiệm vụ tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng cụ thể.

Căn cứ vào nhu cầu lao động, nhiệm vụ sản xuất và kế hoạch biên chế lao động, hội đồng tuyển dụng tổ chức tuyển sao cho có hiệu quả, đảm bảo công bằng khách quan, phù hợp với yêu cầu tuyển chọn. Công ty cũng quan tâm đến lợi ích của cán bộ công nhân viên, nên có sự ưu ái chừng mực nhất định với con em trong đơn vị, song cần đảm bảo sự công bằng bình đẳng, coi trọng năng lực của người lao động.

Công việc tuyển chọn lao động thường thực hiện thông qua các hình thức: Lịch sử, phỏng vấn, quan sát và tuân thủ trình tự để nhằm tìm được người có đủ khả năng đáp ứng được nhu cầu của công việc.

*** Hình thức lịch sử:**

Người lao động muốn làm việc tại Công ty phải nộp đầy đủ hồ sơ cho phòng tổng hợp. Hồ sơ phải có đầy đủ yêu cầu do hội đồng tuyển chọn đề ra, thông qua đó hội đồng tuyển dụng nghiên cứu và quyết định hồ sơ lao động có phù hợp với yêu cầu công việc của Công ty. Khi được hội đồng chấp nhận phòng tổng hợp mời đối tượng tuyển dụng đến phỏng vấn trực tiếp để phát hiện ra những vấn đề của đối tượng tuyển mộ như: Hình thể, trình độ chuyên môn được đào tạo, năng lực, sở trường ...

*** Hình thức quan sát.**

Đây là giai đoạn quyết định để hội đồng tuyển dụng thông nhất lựa chọn ra những người lao động vào làm việc tại Công ty. Hình thức này được áp dụng trong thời gian người lao động

ký hợp đồng thử việc. Trong thời gian này, hội đồng tuyển dụng có trách nhiệm kết hợp với các phòng, bộ phận chức năng (đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn), để có những đánh giá chính xác, khách quan và khả năng làm việc của người mới được tuyển dụng. Thực tế hầu như những người được quan sát đều đạt tiêu chuẩn và được ký kết hợp đồng chính thức.

Mặt khác, Công ty cũng ưu tiên một số đối tượng thuộc diện chính sách như: Con thương binh liệt sĩ, bộ đội xuất ngũ, người có hoàn cảnh khó khăn, con em công nhân viên làm việc lâu năm trong ngành...

NHân xét: Việc tuyển dụng lao động của Công ty là sự tổng hợp các phương pháp, tuy nhiên tuyển dụng chủ yếu chỉ dừng lại ở khâu nghiên cứu hồ sơ (phương pháp lịch sử và phương pháp phỏng vấn). Hầu hết các điều kiện được chấp nhận ở khâu này và được chuyển sang ký hợp đồng thử việc thì đều được tuyển dụng chính thức vào Công ty. Như vậy Công ty chưa sử dụng phương pháp trắc nghiệm trong tuyển dụng. Đây là phương pháp được đánh giá rất cao, cho kết quả mang tính chính xác hơn là nghiên cứu hồ sơ và phỏng vấn... Vì vậy, có thể thấy hiệu quả của công tác tuyển dụng chưa thực sự tối ưu.

Để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, Công ty cần sử dụng kết hợp hài hòa các phương pháp tuyển chọn và nên chú trọng áp dụng phương pháp trắc nghiệm trong tuyển dụng.

1.1.4 – Phân công lao động

a) – Phân công lao động theo chức năng.

Công ty ĐLHM là doanh nghiệp Nhà nước chuyên đảm bảo cung ứng điện an toàn, ổn định và liên tục phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh và nhu cầu sinh hoạt của nhân dân trên địa bàn quận Hoàn Mai. Vậy nên vấn đề phân công lao động rất được coi trọng.

Phân công lao động được tiến hành trên cả 3 mặt: Vai trò, vị trí của từng loại công việc, theo tính chất công nghệ và theo mức độ phức tạp của công việc. Công ty đã thực hiện các hình thức phân công lao động sau:

- *Phân công lao động theo mô hình trực tuyến – chức năng.*

Được thể hiện qua sơ đồ 1 (Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty Điện lực Hoàn Mai sau khi đã tổ chức lại cơ cấu quản lý) và bảng 3 sau:

(Nguồn phòng tổng hợp)

Bảng 3: Quy mô lao động ở các phòng ban:

STT	Đơn vị	Số lượng
1	Phòng tổng hợp	12
2	Phòng kế hoạch – vật tư	9
3	Phòng kỹ thuật	9
4	Phòng thiết kế	4

5	Phòng đầu tư xây dựng cơ bản	3
6	Phòng kinh doanh	40
7	Trung tâm viễn thông và công nghệ thông tin	7
8	Phòng tài vụ	8
9	Phòng điều độ	20

* Chức năng nhiệm vụ và mối quan hệ giữa các bộ phận trong hoạt động của Công ty.

- Chức năng nhiệm vụ:

+ *Giám đốc*: phụ trách chung, chịu trách nhiệm cuối cùng về kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, công tác đầu tư đổi mới công nghệ, thiết bị, mở rộng sản xuất kinh doanh, lập công tác kế hoạch dài hạn, ký kết hợp đồng kinh tế...

+ *Phó giám đốc kỹ thuật*: phụ trách công tác kỹ thuật công nghệ, phụ trách các phòng kỹ thuật, phòng đầu tư xây dựng cơ bản, phòng điều độ, phòng thiết kế.

+ *Phó giám đốc kinh doanh*: phụ trách công tác kinh doanh của công ty, phụ trách các phòng kinh doanh, phòng viễn thông và công nghệ thông tin.

+ *Phòng tổng hợp*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các sổ liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.

- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.

+ *Phòng kế hoạch – Vật tư*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các sổ liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.

- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.

+ *Phòng kỹ thuật*: Chịu trách nhiệm quản lý: hồ sơ kỹ thuật, vận hành, an toàn thuộc phạm vi quản lý theo đúng quy định, quy trình, quy phạm và các tiêu chuẩn vận hành.

- Định hướng phát triển lưới điện của Điện lực từng năm và các năm tiếp theo (dựa trên cơ sở định hướng chung của Công ty).

- Hàng năm phải tính toán và đánh giá tổn thất điện năng kỹ thuật của Điện lực.
- Lập phương án kỹ thuật các công trình đại tu sửa chữa, xây dựng cơ bản trình Công ty phê duyệt.

- Là thường trực Hội đồng sáng kiến Điện lực, tham mưu, tổ chức, tập hợp phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất và ứng dụng những sáng kiến, tiến bộ khoa học, công nghệ – môi trường vào trong công tác quản lý SXKD trình Hội đồng sáng kiến Điện lực và Công ty phê duyệt.

+ *Phòng kinh doanh*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các số liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.

- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.

+ *Phòng Tài chính – Kế toán*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các số liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.

- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.

- Giám đốc giao nhiệm vụ kiểm tra đột xuất, kiểm tra định kỳ cuối tháng, cuối năm quỳ thu tiền điện của Điện lực về số phát sinh tiền điện, số tiền điện thu được, số tồn dư tiền điện trên sổ sách, hoá đơn, trong két bạc, các công việc nghiệp vụ thu tiền, chấm xoá nợ trên hoá đơn, sổ sách lưu trữ...

+ *Phòng thiết kế*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các số liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.

- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.

- Thiết kế các công trình đại tu, cải tạo theo kế hoạch và phương án được Giám đốc duyệt.

- Thiết kế các công trình XDCB theo phân cấp.
- Thiết kế lắp đặt phát triển công tơ theo đúng quy trình, quy định của Công ty.
 - + *Phòng điều độ*: Cập nhật, quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến công tác chuyên môn. Chịu trách nhiệm quản lý các số liệu, văn bản do đơn vị ban hành theo quy định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung hồ sơ cũng như bảo quản và lưu trữ hồ sơ đó.
- Quản lý, sử dụng, bảo quản các trang thiết bị được Điện lực giao theo đúng quy trình, quy định hiện hành của Công ty cũng như các văn bản của cấp trên và pháp luật.
- Thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ được nêu trong Quy định nâng cao chất lượng cung ứng điện phục vụ khách hàng ban hành theo Quyết định số 194 ĐLHN/TĐT ngày 01/02/1999 của Giám đốc Điện lực Hà Nội.
- Thực hiện một số công việc khác khi Điện lực yêu cầu.
- Thực hiện các chế độ báo cáo, giao ban theo quy định.

+ *Phòng đầu tư xây dựng cơ bản*: Tổ chức thực hiện và phụ trách các kế hoạch được giao như: Tiến hành thi công và hoàn thiện các công trình xây dựng cơ bản, thanh toán, quyết toán đối với các công trình đã hoàn thành. Ngoài ra phòng đầu tư xây dựng cơ bản tiến hành công tác sửa chữa lớn đối với các công trình, hoàn thành và quyết toán toàn bộ các công trình sửa chữa lớn.

+ *Phòng Viễn thông và công nghệ thông tin*: Phụ trách xây dựng mô hình phát triển viễn thông đến tất cả các đội phường. Mỗi đội phường là một điểm phát triển và chăm sóc khách hàng viễn thông. Vận động CBCNV và gia đình sử dụng dịch vụ viễn thông của ngành.

Nhận xét: Qua xem xét, nghiên cứu công tác tổ chức bộ máy quản lý, chức năng và nhiệm vụ của từng bộ phận trong bộ máy quản lý của Công ty chúng ta còn thấy nhiều điều bất cập chưa hợp lý như doanh nghiệp chưa có phòng Marketing riêng điều này ảnh hưởng lớn đến việc quảng cáo bán hàng và tiêu thụ sản phẩm trên thị trường.

- Mối quan hệ giữa các bộ phận:

Tổ chức bộ máy quản lý của Công ty được tổ chức theo mô hình trực tuyến, chức năng, các bộ phận trong cơ cấu tổ chức của Công ty có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Giám đốc Công ty quản lý chung mọi mặt của Công ty, chỉ đạo trực tiếp các phó giám đốc và phòng ban chức năng là phòng tổng hợp, phòng tài chính kế toán, phòng kế hoạch vật tư. Giữa các phó giám đốc có mối quan hệ phối hợp hoạt động với nhau, mỗi phó giám đốc tùy theo chức năng của mình mà phụ trách các bộ phận kế hoạch khác nhau của Công ty nhưng giữa họ thường

xuyên có sự bàn bạc, trao đổi với nhau trong công việc thực hiện những nhiệm vụ chung của Công ty nhằm đảm bảo tính thống nhất trong hoạt động của toàn Công ty.

Các phòng ban chức năng thực hiện nhiệm vụ riêng và chức năng riêng của các phòng ban này có mối quan hệ đối với các tổ và đội sản xuất kinh doanh.

b) Phân công lao động theo chức năng hoạt động sản xuất kinh doanh.

Sơ đồ 2: Phân công lao động theo chức năng hoạt động sản xuất kinh doanh.

(Nguồn phòng tổng hợp)

Nhóm chức năng sản xuất kinh doanh: Nhóm chức năng này gồm 164 người do công nhân kỹ thuật và lao động thời vụ thực hiện. Nhiệm vụ của nhóm này là biến đổi đối tượng lao động thành sản phẩm. Chức năng sửa chữa và lắp đặt các trang thiết bị do công nhân kỹ thuật thực hiện. Lao động thời vụ họ là những người không trực tiếp làm thay đổi đối tượng lao động nhưng họ tạo điều kiện cho công nhân kỹ thuật hoàn thiện sản phẩm được thuận lợi như: Vận chuyển, vệ sinh nguyên vật liệu...

Nhóm chức năng quản lý kinh doanh: Nhóm này gồm có 108 người họ là những nhà quản lý. Họ không trực tiếp tham gia hoạt động sản xuất để tạo ra sản phẩm nhưng họ là những đối tượng lao động gián tiếp góp phần tạo ra những sản phẩm của Công ty. Thông qua hoạt động quản lý của mình họ chịu trách nhiệm chính trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty cho nên vai trò và nhiệm vụ của họ trong sự phát triển và tồn tại của Công ty là rất quan trọng bởi vậy lực lượng lao động này không thể thiếu được trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

1.1.5 – Phân công lao động theo mức độ phức tạp công việc;

Phân công lao động theo nghề tuy đã sử dụng hợp lý người lao động về mặt thời gian, nhưng chưa đề cập đến trình độ lành nghề của họ. Bởi vậy, muốn sử dụng sức lao động hợp lý, phù hợp với trình độ lành nghề, đảm bảo chất lượng sản phẩm và tăng năng suất lao động, đảm bảo sử dụng hết khả năng nghề nghiệp của người lao động cần phải phân công lao động theo bậc.

Nhận xét: Công ty đã phân công lao động theo bậc và tuân thủ nguyên tắc: Số bậc kỹ thuật của nghề nào đó phải bằng số bậc kỹ thuật của người lao động nghề ấy. Và nói chung sự phân công lao động đã có sự phù hợp giữa cấp bậc của người lao động với cấp bậc công nhân. Tuy nhiên để khuyến khích người lao động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, doanh nghiệp nên bố trí cấp bậc công việc bình quân cao hơn cấp bậc của người lao động bình quân một bậc.

1.2 – Hiệp tác lao động.

Hiệp tác lao động (HTLĐ) là phương tiện mạnh mẽ nhất để tăng năng suất lao động. HTLĐ được dựa trên mối quan hệ đồng chí tương trợ giúp đỡ lẫn nhau. Trong quá trình lao động nếu không có sự hiệp tác chặt chẽ thì không đạt được hiệu quả cao. HTLĐ ở công ty thể hiện thông qua kết hợp giữa các phòng ban chức năng: Phòng tổng hợp, phòng kinh doanh, phòng kỹ thuật... Tuy mỗi phòng ban, tổ đội đều phải thực hiện chức năng quản lý riêng nhưng giữa các phòng ban luôn có sự kết hợp hài hòa, nhằm đảm bảo kết hoạch hoạt động hàng năm của Công ty. Chính vì vậy nó có tính chất tiền đề cho kết quả công việc như: tuyển chọn, đào tạo nhân viên nghiệp vụ các cấp, công nhân kỹ thuật và nâng bậc của phòng tổng hợp đưa ra.

1.3 – Cải thiện lao động.

Trong những năm gần đây, khoa học kỹ thuật phát triển mạnh mẽ và việc áp dụng những thành tựu đã mang lại hiệu quả kinh tế lớn. Nhận thức rõ điều này, Công ty đã tiến hành áp dụng vào việc cải thiện điều kiện lao động ở Công ty cụ thể như sau:

+ Đổi mới trang thiết bị nơi làm việc

+ Đổi mới phòng ban chức năng: trụ sở làm việc nằm trong tòa nhà cao tầng với đầy đủ trang thiết bị phục vụ cho các phòng ban làm việc đạt hiệu quả như: máy vi tính, máy điện thoại, máy in, máy photo, máy fax, bàn ghế, tủ đựng hồ sơ tài liệu...Hệ thống chiếu sáng mỗi phòng được trang bị 4 bóng đèn túyp, 2 quạt trần, điều hòa nhiệt độ, điều kiện vệ sinh sạch sẽ.Hệ thống an ninh đảm bảo, giao thông đi lại thuận tiện, phù hợp với tính chất và đặc điểm quản lý lao động của Công ty.

Công ty đã tổ chức huấn luyện cho CBCNV toàn Công ty về công tác kỹ thuật an toàn lao động (ATLĐ) trang bị phương tiện bảo hộ lao động (BHLĐ) luôn được chú trọng. Công ty trang bị theo đúng chức danh, đúng chủng loại, theo niên hạn hàng năm: quần áo, mũ, ủng, găng tay... Công ty thường xuyên cử cán bộ giám sát kiểm tra việc thực hiện BHLĐ và có quy định cụ thể xử phạt những vi phạm.

1.4 – Đào tạo, đào tạo lại phát triển nguồn nhân lực.

Trong 3 năm qua (2005 – 2007), việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức về chuyên môn tay nghề cho CBCNV được Công ty rất coi trọng, coi đó là công việc quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực trong Công ty. Trên thực tế hầu hết CBCNV trong Công ty được đào tạo từ các trường Đại học, Cao đẳng, Trung học và các trường nghiệp vụ.Vì thế xác định được tầm quan trọng của công tác nói trên, hàng năm Công ty căn cứ vào kế hoạch sản xuất, tính chất công việc và trình độ CBCNV mà đã tạo điều kiện cho CBCNV đi học văn bằng hai, đại học tại chức, cao học. Số các bộ được cử đi đào tạo này căn cứ vào nhu cầu thực tế của Công ty. Ngoài ra công ty cũng khuyến khích CBCNV tự đào tạo nâng cao trình độ tay nghề khi đó

Công ty sẽ có hình thức hỗ trợ, tạo điều kiện để số CBCNV này an tâm học tập và lao động sản xuất.

Các hình thức đào tạo, đào tạo lại chủ yếu là: cử đi học các lớp tại chức, tập chung và bồi dưỡng ngắn hạn. Bên cạnh đó, để nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, Công ty tổ chức học và thi nâng bậc nghề cho công nhân.

Ngoài các hình thức đào tạo trên, Công ty còn luôn chú trọng đến ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động, những cá nhân xuất sắc trong lao động sản xuất, công tác đều được cử đi học các lớp bồi dưỡng chính trị - cảm tình Đảng và đã được kết nạp vào Đảng.

1.5 – Tạo động lực trong lao động.

Để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc, đồng thời thúc đẩy kinh doanh phát triển Công ty chú trọng đến công tác kích thích tạo động lực trong lao động đối với CBCNV trong công ty.

Công ty thực hiện tốt việc trả lương, thưởng, các chế độ trợ cấp phúc lợi, phụ cấp, BHXH, BHYT, xây dựng mối quan hệ lao động trong Công ty và một số hình thức khác. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, thi nâng bậc, nâng lương, tổ chức nơi làm việc, phát động thi đua lao động trong các bộ phận.

Bên cạnh những đòn bẩy kích thích vật chất nhằm tạo động lực trong lao động, Công ty còn áp dụng các hình thức động viên tinh thần tác động đến tâm lý tình cảm người lao động theo định kỳ hàng tháng, Công ty thường kiểm tra cân nhắc các bộ phận, cá nhân trên cơ sở họ đã cống hiến cho Công ty trong công việc đề nghị lên cấp trên khen thưởng bằng các hình thức: Tặng bằng khen, giấy khen, danh hiệu lao động giỏi, chiến sỹ thi đua... Công ty còn quan tâm đến tinh thần người lao động thông qua hình thức thăm hỏi động viên đối với những lao động không may rơi vào hoàn cảnh éo le bất chắc trong cuộc sống. Hình thức này có ý nghĩa rất lớn trong việc kích thích mọi người tích cực phấn đấu hơn nữa trong công tác.

Song song với những đòn bẩy kinh tế kích thích vật chất và tinh thần đối với người lao động thì Công ty cũng tiến hành áp dụng khá chặt chẽ nội quy, quy định lao động, điều lệ làm việc... thông qua các quy chế hoạt động cho các phòng ban, tổ đội trong toàn Công ty. Chính vì thế đã góp phần nâng cao tính kỷ luật, tự giác... trong công tác cũng như trong sinh hoạt tập thể.

Như vậy, chính sách tạo động lực trong lao động mà Công ty đang áp dụng có vai trò quan trọng trong việc kích thích tinh thần người lao động. Nhưng để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác này thì Công ty phải thường xuyên duy trì các biện pháp trên một cách phù hợp và chú ý nghiên cứu những biện pháp cụ thể nhằm phù hợp với từng trường hợp cụ thể và theo thời điểm xác định.

2 – Một số kết quả đạt được của đơn vị trong những năm qua.

Một số kết quả đạt được.

** Về khối lượng khách hàng đang quản lý:*

Tính đến ngày 30/11/ 2007, Điện lực Hoàng Mai đang quản lý bán điện cho 82.726 khách hàng, trong đó:

+ Khách hàng tư gia: 79.921 KH

+ Khách hàng cơ quan: 2.805 KH

Tổng số công tơ đo đếm là 82.717 công tơ, trong đó:

+ Công tơ 1 pha: 80.539 công tơ.

+ Công tơ 3 pha: 1.859 công tơ.

+ Công tơ điện tử: 319 công tơ.

** Công tác kinh doanh:*

Trong năm 2007 Điện lực đã thực hiện các chỉ tiêu kinh doanh:

Chỉ tiêu	ĐV tính	Năm 2006	Kế hoạch	Năm 2007		So với năm 2006
				Thực hiện	So sánh	
Điện thương phẩm	Tr kwh	347	396	399	+ 0,76%	+ 15%
Tỷ lệ tổn thất	%	6,0	5,29	5,13	-0,16	- 0,87
Giá bán bình quân trước thuế	đ/kwh	817	898.58	915.7	+17,12	+ 98,7
Doanh thu	Tỷ đồng	283	363.6	376.6	+3,6%	+ 33%

Bảng 2 : Kết quả sản xuất kinh doanh. (Nguồn phòng tổng hợp)

Để đạt được kết quả như trên, Điện lực đã thực hiện tốt các chương trình đã đề ra :

- Tăng cường hoạt động của Ban chỉ đạo giảm tổn thất điện năng của đơn vị, thực hiện chế độ báo cáo hàng ngày để kịp thời đánh giá, phân tích kết quả và đề ra biện pháp tiếp theo có hiệu quả tốt nhất.
- Thực hiện việc tính toán tổn thất các trạm công cộng, các lộ đường dây trung thế ngay sau khi ghi chỉ số công tơ, phân tích nguyên nhân, tìm biện pháp khắc phục triệt để các trạm, các lộ có tỷ lệ tổn thất cao. áp dụng các biện pháp kỹ thuật như san tải đường dây và trạm biến áp, vận hành kinh tế

lưới điện, giảm bán kính cấp điện, cân đảo pha, bù cosfi cao hạ thế, nâng áp, củng cố hệ thống tiếp địa.

- Công tác thu tiền điện cũng được đặc biệt quan tâm, phương thức thu tiền điện được đa dạng hoá phù hợp với dân cư từng khu vực, chủ động phối hợp với ngân hàng thực hiện việc thu tiền ngay tại Điện Lực tạo điều kiện thuận lợi cho khách hàng dùng điện nên các chỉ tiêu về thu nộp đã được hoàn thiện.

** Công tác viễn thông:*

Ý thức rõ nhiệm vụ phát triển viễn thông công cộng, lãnh đạo Điện lực đã tổ chức phổ biến, vận động CBCNV đơn vị xác định rõ kinh doanh viễn thông công cộng là 1 trong các ngành kinh doanh chính của tập đoàn Điện lực Việt Nam.

Điện lực đã xây dựng mô hình phát triển viễn thông đến tất cả các đội phường. Mỗi đội phường là một điểm phát triển và chăm sóc khách hàng viễn thông. Vận động CBCNV và gia đình sử dụng dịch vụ viễn thông của ngành.

Kết quả thực hiện công tác viễn thông như sau:

+ Tính đến hết ngày 10/12/2007, Điện lực đã phát triển và quản lý 10.397 thuê bao, trong đó:

- E-com: 7.648 thuê bao
- E-phone: 1.873 thuê bao
- E-mobile: 876 thuê bao.

Dự kiến đến 31/12/2007 sẽ đạt 10.600 thuê bao.

+ Tổng doanh thu đến hết tháng 10/2007 là 8.554 triệu đồng, trong đó:

- E-com: 6.817 triệu đồng
- E-phone: 493 triệu đồng
- E-mobile: 1.244 triệu đồng.

Dự kiến đến hết tháng 12/2007 đạt tổng doanh thu là: 10.634 triệu đồng,

+ Công tác thu cước viễn thông: Điện lực phấn đấu đến 31/12/2007 tỷ lệ thu nộp cước viễn thông đạt trên 92%.

Trong năm 2007, Công ty giao kế hoạch xây dựng 14 trạm BTS. Đến ngày 10/12/2007 đã hoàn thành xây dựng 12 trạm. Phần đầu đến 31/12/2007 sẽ hoàn thành xây dựng 2 trạm BTS còn lại, hoàn thành kế hoạch Công ty giao.

** Công tác Sửa chữa lớn và xây dựng cơ bản:*

* *Công tác đầu tư XD/CB:* Kế hoạch giao thực hiện năm 2007 là 17 công trình. Tính đến ngày 30/11/2007 đã thi công xong toàn bộ 4 công trình, Dự kiến đến hết năm 2007 sẽ thi công xong 15 công trình, quyết toán vốn xong 9 công trình.

* *Công tác sửa chữa lớn:* Kế hoạch giao thực hiện năm 2007 là 15 công trình. Đến ngày 30/11/2007 đã thi công xong 15 công trình. Dự kiến đến hết năm 2007 hoàn thành quyết toán toàn bộ các công trình sửa chữa lớn với tổng giá trị là 3,1 tỷ đồng.

3 - Những đặc điểm chủ yếu ở Công ty điện lực Hoàng Mai ảnh hưởng đến tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động.

3.1 – Đặc điểm về cơ sở vật chất kỹ thuật thuộc Công ty quản lý.

a) Cơ sở vật chất kỹ thuật.

Cơ sở vật chất thể hiện năng lực sản xuất kinh doanh của Công ty. Nó được phải ảnh hưởng bằng nguồn tài sản cố định mà doanh nghiệp huy động vào sản xuất kinh doanh như:

- Điện lực đang quản lý vận hành: 492 TBA / 567 MBA trong đó:

TBA công cộng: 278 TBA / 329 MBA

TBA khách hàng: 214 TBA / 238 MBA

+ Khối lượng đường dây trung thế: 278,751 Km. Trong đó:

Đường dây không: 131,71 Km.

Đường cáp ngầm: 147,041 Km.

+ Khối lượng đường dây hạ thế: 502,868 Km.

- Tổng số lộ đường dây trung thế gồm: 26 lộ, từ 4 trạm trung gian: E3, E5, E10, E22 với các cấp điện áp 6; 10; 22; 35 KV.

(Nguồn phòng tổng hợp năm 2007).

b) Năng lực công nghệ.

Năng lực thiết bị công nghệ có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, chất lượng sản phẩm và chi phí giá thành. Liên quan đến khả năng tiêu dùng và sự thỏa mãn nhu cầu của khách hàng. Vì vậy Công ty đã và đang nghiên cứu, áp dụng những công nghệ kỹ thuật tiên tiến

nhằm đáp ứng nhu cầu tiêu dùng, thỏa mãn nhu cầu của khách hàng. Trong năm 2007 Điện lực Hoàng Mai đã có 18 sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất với tổng số tiền thưởng tới 34,6 triệu đồng.

3.2 - Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

a) Về công tác quản lý vận hành và sửa chữa lưới điện:

Điện lực Hoàng Mai (ĐLHM) đã đạt được các kết quả sau:

Với tổng số trạm biến áp đang quản lý: 388 trạm

Trong đó: Trạm CC = 168 TBA Dung lượng = 85.893 KVA

Trạm KH = 220 TBA Dung lượng = 127.510 KVA

Tổng số đường dây cao thế (35 – 10 – 6 KV): 155.094 km.

Tổng số đường dây hạ thế: 238.912 km.

Được sự quan tâm của Lãnh đạo Công ty, sự giúp đỡ của chính quyền từ quận đến phường nên công tác đại tu cải tạo hoàn thiện lưới điện năm 2004 đã đạt được những kết quả đáng kể góp phần vào công tác cung ứng điện an toàn ổn định.

b) Về công tác đại tu cải tạo, xây dựng cơ bản:

Năm 2004 Điện lực tiếp nhận một khối lượng lớn lưới điện nông thôn, thủy nông. Đây là lưới điện hết sức cũ nát cần phải đầu tư nhiều tiền của và công sức để đại tu cải tạo. Mặc dù vừa phải cung ứng đảm bảo điện cho khách hàng, đảm bảo chỉ tiêu sản lượng điện thương phẩm Công ty giao, vừa đảm bảo hoàn thành tiến độ và khối lượng thi công các công trình đại tu, xây dựng mới. Năm 2004 ĐLHM đã hoàn thành thi công và quyết toán 9 công trình sửa chữa lớn với giá trị 2,287 tỷ đồng, sửa chữa thường xuyên 77 công trình với giá trị 510 triệu đồng, 4 công trình xây dựng cơ bản với giá trị quyết toán 6,2 tỷ đồng.

c) Về công tác xử lý sự cố:

- Bố trí điện thoại để khách hàng báo sửa chữa và công nhân trực sửa chữa điện 24/24h theo chế độ 3 ca 5 kíp.

- Tăng cường công tác kiểm tra củng cố sửa chữa, thí nghiệm định kỳ 100%, hoán vị, nâng công suất chống quá tải, nâng điện áp từ 6, 10kv lên 22kv. Do làm tốt công tác quản lý vận hành nên tình hình sự cố trong năm giảm nhiều so với năm 2003, cụ thể là:

+ Suất sự cố vĩnh cửu: 22 vụ

+ Suất sự cố thoáng qua: 16 vụ

+ Số vụ sửa chữa điện cho dân: 232 vụ

Những tồn tại sự cố trên chủ yếu do: Chất lượng cáp vận hành xấu, do thiết bị tủ RMU không đảm bảo chất lượng...vv.

Trong năm đã tổ chức triển khai nhiều phương án đảm bảo điện phụ vụ chính trị, kinh tế trên địa bàn quận Hoàng Mai như huy động người trực phục vụ tết ất Dậu, đảm bảo không để hộ dân nào mất điện trong đêm giao thừa. Huy động CBCNV tham gia trực đảm bảo điện cho cuộc bầu cử hội đồng nhân dân các cấp, đảm bảo tuyệt đối an toàn không điểm bỏ phiếu nào mất điện, huy động CBCNV trực phục vụ kỷ niệm 50 năm ngày giải phóng thủ đô, hội nghị ASEM5 và đặc biệt là đợt thi đua chào mừng kỷ niệm 50 năm ngày truyền thống ngành điện.

3.3 – Đặc điểm về lao động và tổ chức lao động.

Điều này được thể hiện trong bảng cơ cấu lao động dưới đây.

Bảng 1. Bảng cơ cấu lao động của Công ty.

Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ %
Đại học và cao đẳng	66	24,26 %
Trung học	29	10,66 %
Công nhân kỹ thuật	177	65,08 %
Tổng	272	100 %
Viên chức quản lý	36	13,24 %
Viên chức chuyên môn nghiệp vụ	33	12,13 %
Nhân viên	39	14,34 %
Công nhân	164	60,29%
Tổng	272	100 %

Nguồn: Phòng tổng hợp Công ty Điện lực Hoàng Mai

Nhận xét: Qua bảng cơ cấu trên ta thấy, về số lượng lao động Công ty ĐLHM là 272 người (số liệu ngày 30 / 11/ 2007). Với trình độ và tay nghề như vậy thì để hoạt động sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả và hoàn thành kế hoạch là không mấy khó khăn. Nhưng để sử dụng có hiệu quả hơn nữa lực lượng lao động và nâng cao thu nhập cho người lao động thì phía Công ty cần phải có chiến lược sản xuất kinh doanh nhạy bén. Đặc biệt, Công ty cần phải khảo sát thị trường và thu thập thông tin phản hồi từ phía khách hàng để xây dựng được những kế hoạch và bố trí lực lượng lao động phù hợp với từng địa bàn, sử dụng trang thiết bị, máy móc phù hợp nhất, đồng thời tương ứng với lực lượng lao động của Công ty. Bằng với những kinh nghiệm và sự sắp xếp công việc khoa học, hợp lý, với tinh thần làm việc cần cù chăm chỉ của người lao động, công việc triển khai hoạt động kinh doanh của Công ty có nhiều thuận lợi. Công ty tiến hành hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch đề ra.

Như vậy, việc sử dụng lao động trong Công ty là hợp lý, song Công ty cần chú trọng nâng cao hơn nữa về mặt chất lượng lao động, để đáp ứng nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của Công ty trong cơ chế thị trường.

4 – Phân tích thực trạng tạo động lực vật chất, tinh thần cho người lao động ở Công ty.

4.1 – Thực trạng trả lương.

Tiền lương là giá cả của sức lao động được hình thành thông qua việc thỏa mãn giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do quan hệ về cung cầu sức lao động trên thị trường quyết định, phù hợp với những quy định của pháp luật lao động.

Công tác tổ chức tiền lương, tiền công và thu nhập là một bộ phận quan trọng trong các hệ thống các biện pháp phát triển của công ty. Vì đây là những chi phí đầu vào chủ yếu của quá trình sản xuất kinh doanh. Bộ phận này có liên quan chặt chẽ đến động lực phát triển và tăng trưởng sản xuất kinh doanh, nâng cao hiệu quả và hiệu lực quản lý, khai thác các tiềm năng của mỗi người lao động.

Do tiền lương và thu nhập chiếm một vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển của Công ty, Công ty đã thực hiện tốt Công văn số 4320/ LĐT BXH – TL ngày 29/12/1998 của Bộ LĐT B – XH về việc hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp nhà nước và chương VI Tiền lương của Bộ Lao Động bằng cách thực hiện theo phương châm: “ Trả lương theo việc, không trả lương theo người ”. và tổ chức trả lương vào các ngày 7 và 22 hàng tháng.

Cụ thể, Công ty đã xây dựng và kiện toàn các quy chế dân chủ, thỏa ước lao động, nội quy lao động, quy chế trả lương cho CBCNV, quy chế thi đua, thưởng phạt, xây dựng cấp bậc công việc, xây dựng đơn giá tiền lương... Đây là những việc làm rất tích cực và thiết thực đối với yêu cầu thực tế của Công ty. Chính những việc làm này tạo một điều kiện thuận lợi cho các cán bộ quản lý trong việc thực hiện tổ chức tiền lương, trong việc phân chia quỹ lương của Công ty.

a) - Chăm công để trả lương.

Hiện nay Công ty đang áp dụng chăm công thời gian lao động (trả lương theo cấp bậc công nhân và hệ số lương nhân viên quản lý theo nghị định 26 / NĐCP).

Mẫu số: 01 – TC/ LĐTL

Ban hành theo Quyết định số 1141 – CP/ CĐKT ngày 01 tháng 01 năm 1995 của Bộ Tài Chính.

Bảng chấm công A.

Bộ phận.....

STT	Họ và Tên	Cấp bậc hoặc CBCNV								Số công hưởng lương sản phẩm	Số công nghỉ việc, ngừng việc hưởng 100% lương	Số công nghỉ hưởng % lương	Số công hưởng lương thời gian	Số công hưởng BHXH	Ký hiệu chấm công
A	B	C	1	2	3	4	...	3	3	32	33	34	35	36	37
			1	2	3	4	...	3	3						
								0	1						

Người chấm công
(Ký, họ tên)

Phụ trách các bộ phận
(Ký, họ tên)

Người duyệt
(Ký, họ tên)

Bảng chú giải ký hiệu chấm công

Ký hiệu	Chú giải	Ký hiệu	Chú giải
K	Lương sản phẩm	NB	Hội họp, học tập
X	Lương thời gian	R	Nghỉ bù
Ô	Ô, điều dưỡng	N	Nghỉ không lương
Có	Con ốm	T	Ngừng việc
TS	Thai sản	LĐ	Tai nạn
P	Nghỉ phép	H	Lao động nghĩa vụ

(Nguồn phòng tổng hợp)

- Bảng chấm công B.

Mẫu 05 – LĐTL

Quyết định liên bộ TCKT – TC

Số 583 – LBB ngày 1/9/2004

Công ty Điện lực Hoàng Mai.

Bộ phận:.....

STT	Họ và tên	Bậc và thang lương	Nghề nghiệp hoặc chứa vụ	2	1	2	...	30	31	Ký hiệu chấm công		
	A	B	C	D	1	2	...	30	31		K1	K2

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

Bảng chú giải ký hiệu chấm công B

Ký hiệu	Chú giải	Ký hiệu	Chú giải
K	Lương sản phẩm	Q	Di chuyển
X	Lương thời gian	Ô	Con ốm mẹ nghỉ
KĐ	Làm lương sản phẩm ca 3	Đ	Thai sản
XĐ	Làm lương thời gian ca 3	T	Tai nạn lao động
M	Máy hỏng	F	Phép năm
E	Mất điện nước	L	Nghỉ lễ
V	Thiếu nguyên vật liệu	CN	Chủ nhật
B	Mưa bão	H	Học, họp
		C	Việc công
		R	Nghỉ việc riêng có lương
		Ro	Nghỉ việc riêng không lương
		O	Nghỉ vô kỷ luật

Thực tế, Công ty cho thấy, đối với khối quản lý phục vụ sử dụng bảng chấm công theo bảng A. Khối sản xuất kinh doanh sử dụng bảng chấm công theo bảng B. Hàng tháng khi đến kỳ thanh toán lương, các bộ phận phòng ban, tổ đội sản xuất phải nộp bảng chấm công cho phòng tổng hợp để kiểm tra tổng hợp ngày công để giao cho phòng tài vụ làm chứng từ thanh toán lương cho các bộ phận. Phòng tổng hợp có nhiệm vụ kiểm soát bảng chấm công để quyết toán lương cho mỗi quý.

Dựa vào bảng chấm công và chứng từ gốc kèm theo giấy xin phép nghỉ, phiếu nghỉ BHXH để kế toán tính các khoản lương và phụ cấp BHXH. Cuối cùng là tổng số tiền phải trả cho

CBCNV, các khoản này sau khi đã trừ đi các lần tạm ứng, 5% BHXH, 1% BHYT, rồi sẽ tính tổng số tiền thực lĩnh của mỗi CBCNV trong tháng.

b) – Tiền lương.

Căn cứ vào công văn 4320/ LĐTBOXH – TL ngày 29/12/1998 của BLĐTB – XH về việc hướng dẫn quy chế trả lương trong các doanh nghiệp Nhà nước.

Căn cứ thực tế sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động của Công ty quy định:

– Nguyên tắc chung trong trả lương.

+ Trả lương theo chất lượng, hiệu quả công việc được giao của người lao động.

+ Trả lương phải khuyến khích được người lao động nâng cao trình độ nghiệp vụ tay nghề.

+ Giám đốc khuyến khích trả lương khoán theo công việc.

– Nguồn hình thành quỹ lương.

- Quỹ tiền lương được xác định theo đơn giá được duyệt: Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh dịch vụ và xây dựng cơ bản của doanh nghiệp, định mức lao động và các chế độ Nhà nước quy định về tiền lương để giao cho doanh nghiệp.

- Quỹ tiền lương được bổ xung theo chế độ của Nhà nước quy định như: Chế độ phụ cấp, chế độ nghỉ lễ, phép, tết được hưởng lương, chế độ làm thêm giờ...

- Tiền lương dự phòng từ các năm trước chưa sử dụng hết.

- Các nguồn khác nhưng luôn đảm bảo các quy định Nhà nước.

– Căn cứ để trả lương.

+ Dựa trên các định mức lao động, thiết bị...ban hành mà Công ty đã cụ thể hóa để phù hợp với điều kiện và đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

+ Hệ số bậc lương, phụ cấp lương được áp dụng theo thang bảng lương do nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp Nhà nước và mức sống tối thiểu quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định số 77/2000/ NĐ – CP ngày 15/2/2002 của Chính phủ.

Căn cứ vào kết quả và đặc điểm sản xuất kinh doanh của mình mà Công ty xây dựng đề án trả lương.

c) – Quản lý Nhà nước về tiền lương.

Công ty Điện lực Hoàng Mai là doanh nghiệp Nhà nước hoạt động dưới sự quản lý của Công ty Điện lực thành phố Hà Nội. Công ty trả lương cho CBCNV căn cứ vào công văn số 4320/LĐTBOXH – TL ngày 29/12/1998 của Bộ LĐTBOXH về việc hướng dẫn trả lương trong các doanh nghiệp Nhà nước.

Công ty trả lương cho CBCNV căn cứ vào hệ số bậc lương, phụ cấp lương do Nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền

lương thu nhập trong doanh nghiệp Nhà nước và mức sống tối thiểu do Nhà nước quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định số 77/2000/NĐ – CP ngày 15/2/2000.

Trong quá trình tổ chức trả lương cho người lao động Công ty luôn thực hiện nghiêm chỉnh các hướng dẫn văn bản Nhà nước về tiền lương. Đồng thời căn cứ vào thực tế tại Công ty để trả lương cho người lao động một cách nhạy bén, phù hợp tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty và quy định văn bản Nhà nước.

Vấn đề thanh kiểm tra việc thực hiện các văn bản quản lý Nhà nước về tiền lương được tiến hành thường xuyên, theo định kỳ và không có hiện tượng vi phạm.

4.2 – Quy chế trả lương hiện hành và cách xây dựng quy chế trả lương.

Khi có quỹ lương, Công ty tiến hành phân chia quỹ lương: quỹ lương chế độ, quỹ lương thời gian, quỹ lương sản phẩm như sau:

Sử dụng trong năm:

- Chi 85% tổng quỹ lương được phép chi hàng tháng cho các tháng: 1,2,10,11.
- Chi 100% tổng quỹ lương được phép chi hàng tháng cho các tháng: 3,4,5,6,7,8,9.
- Tháng 12: Căn cứ tổng quỹ lương được phép chi 12 tháng và số đã chi 11 tháng để tính toán chia lương cho tháng 12 như sau:
 - + Quỹ khen thưởng: 8% của quỹ lương chưa chia.
 - + Quỹ khuyến khích cho người lao động: 2%
 - + Quỹ lương dự phòng: 5%
 - + Chi lương trong tháng 12: 85%

Quỹ lương dự phòng hàng tháng được phân bổ như sau:

- Chi lương: 85% quỹ lương được phép chi hàng tháng trên cơ sở sản lượng thực hiện.
- Chi thưởng: 15% quỹ lương được phép chi hàng tháng trên cơ sở sản lượng thực hiện.

Phương thức trả lương cho các đối tượng: phụ thuộc vào đặc điểm, tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty chia đối tượng trả lương làm hai loại:

- ***Khu vực gián tiếp (trả lương thời gian):***

Hình thức này chủ yếu áp dụng đối với những người làm công tác quản lý, còn đối với khối sản xuất thì áp dụng với những bộ phận công việc không thể tiến hành định mức chặt chẽ và chính xác hoặc do tính chất sản xuất. Hình thức trả lương thời gian dựa vào thời gian làm việc của người lao động và bậc lương của họ, cụ thể như sau:

- + Trình tự tính toán như sau:
 - Mức lương tối thiểu của doanh nghiệp.
 - Hệ số điều chỉnh theo vùng là: 0,3

- Hệ số điều chỉnh theo ngành là: 1,0
- Hệ số điều chỉnh tăng thêm là: $K_{đc} = K_1 + K_2$

$$K_{đc} = 0,3 + 1,0 = 1,3$$

Giới hạn khung lương tối thiểu của Công ty là: $540\ 000 \times (1 + 1,3) = 1\ 242\ 000$ đồng.

Công ty chọn lương tối thiểu là: 1 100 000 đồng.

- Mức lương bình quân của cán bộ công nhân viên Công ty:
- Hệ số lương cấp bậc bình quân :
 - Đối với công nhân trực tiếp sản xuất: hệ số: 1,76
 - Đối với cán bộ quản lý và phục vụ: hệ số: 2,38
 - Hệ số cấp bậc công việc bình quân: 1,88

Hệ số các khoản phụ cấp: (PC)

- Trưởng phòng: 0,3
- Phó phòng: 0,2
- Tổ trưởng, đội trưởng đội sản xuất: 0,1
- Phụ cấp độc hại: 0,3
- Phụ cấp ca 3: 0,22

Công thức tính:

$$TL_{tg} = \frac{TL_{bcn} + PC}{N_{cđ}} \times N_{tt}$$

Trong đó:

- TL_{tg} là tiền lương thời gian
- TL_{bcn} là tiền lương cấp bậc công nhân
- PC là phụ cấp (nếu có)
- $N_{cđ}$ là ngày công chế độ
- N_{tt} là số ngày làm việc thực tế

Ví dụ :

Anh Kiên là nhân viên phòng tổng hợp có hệ số lương là 2,54. Trong tháng anh đi làm thực tế 24 ngày, 2 ngày được cử đi họp, phụ cấp khu vực 0,1. Tiền lương tháng 3 năm 2008 được tính như sau :

$$\begin{aligned}
 & \text{TLbcn} + \text{PC} \\
 \text{TLtg} = & \frac{\quad}{\text{Ncđ}} \times \text{Ntt} = \\
 & \frac{(2,54 \times 540\,000) + 0,1}{26} \\
 = & \quad \times 24 = 1\,266\,093 \text{ (đồng)}
 \end{aligned}$$

Trong tháng có 2 ngày được cử đi họp, hưởng 100% lương.

$$\begin{aligned}
 & \frac{(2,54 \times 540\,000) + 0,1}{26} \\
 \text{TLh} = & \quad \times 2 = 105\,508 \text{ (đồng)}
 \end{aligned}$$

$$\text{TL tháng} = \text{TLtg} + \text{TLh} = 1\,266\,093 + 105\,508 = 1\,371\,601 \text{ (đồng)}.$$

Khu vực trực tiếp (trả lương sản phẩm):

Ví dụ:

**PHƯƠNG ÁN XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ LƯƠNG SẢN PHẨM
KHỐI THU NGÂN VIÊN TƯ GIA**

- Căn cứ Quy định tạm thời số 5431/QĐ-EVN-ĐLHN-P03 ngày 06/12/2005 của Công ty Điện lực Hà Nội về việc xây dựng đơn giá tiền lương đối với công việc thu tiền điện tư gia.
- Căn cứ Quyết định số 825/QĐ-ĐLHN-P03 ngày 15/2/2008 của Công ty Điện lực TP Hà Nội về việc áp dụng mức lương tối thiểu doanh nghiệp.

Điện lực Hoàng Mai xây dựng phương án trả lương sản phẩm khối thu ngân tư gia như sau :

*** Các quy định chung:**

- Mức lương tối thiểu để tính đơn giá theo hoá đơn : 400.000đ/tháng
- Mức lương tối thiểu tính đơn giá trên 1 triệu đồng doanh thu là: 220.000đ/tháng
- Hệ số cấp bậc lương của thu ngân viên: 3,01
- Hệ số phụ cấp trách nhiệm: 0,1

- Hệ số phụ cấp lưu động: 0,2
- Định mức lao động để tính đơn giá lương: 1560 HĐ/người/tháng.

1- Quỹ tiền lương khối thu ngân tư gia :

$$V_{kh} = 620.000đ \times (3,01 + 0,1 + 0,2) \times L_{Đkh}$$

Trong đó: $L_{Đkh}$ là lao động định biên khối thu ngân tư gia

Tổng số hoá đơn khách hàng tư gia bình quân kỳ kế hoạch là: 74.195 HĐ

Lao động định biên kỳ kế hoạch là: 74.195 HĐ : 1560 HĐ/người = 47
LĐ

Quỹ tiền lương kế hoạch:

$$V_{kh} = 620.000 \times 3,31 \times 47 = 96.453.400 \text{ đồng}$$

2- Phương pháp xây dựng Đơn giá tiền lương:

a/ Đơn giá tiền lương sản phẩm theo hoá đơn:

Đơn giá tiền lương trên 01 HĐ là:

$$ĐGHĐ = [47 \times 3,31 \times 400.000] : 74.195 \text{ HĐ} = 838 \text{ đồng/HĐ}$$

b/ Đơn giá tiền lương sản phẩm theo doanh thu:

Với mức thu nộp bình quân một tháng kỳ kế hoạch là: 15,8 tỷ đồng.

Đơn giá tiền lương trên 1 triệu đồng doanh thu là:

$$ĐGTN = (47 \times 3,31 \times 220.000) : 15,8 \text{ tỷ} = 2.166 \text{ đ/1 triệu đồng}$$

DT

Như vậy đơn giá tiền lương áp dụng thanh toán lương sản phẩm khối thu
ngân tư gia là :

- Đơn giá theo hoá đơn: 838 đồng/HĐ
- Đơn giá theo doanh thu: 2.166 đồng/1 triệu đồng DT

3- Thanh toán lương

a/ Tiền lương sản phẩm: $TL_{sp} = TL_{HĐ} + TL_{TN}$

+ Tiền lương sản phẩm theo hoá đơn

$$TL_{HĐ} = HĐ \times ĐGHĐ \times \%TN$$

Trong đó: HĐ : Tổng số hoá đơn nhận thu

ĐGHĐ : Đơn giá tiền lương 1 hoá đơn

$\%tn$: Tổng HĐ thu được / Tổng HĐ nhận thu

+ **Tiền lương sản phẩm theo thu nộp:**

$$TLTN = \sum \text{Số thu nộp} \times \text{ĐGTN} \times \text{Kht}$$

Trong đó:

- \sum Số thu nộp: Tổng tiền thu được trong tháng (không tính số thu tại quầy)
- ĐGTN: Đơn giá tiền lương theo doanh thu qui đổi trên 1 triệu đồng thu nộp
- Kht: Hệ số hoàn thành (Quy đổi theo tỷ lệ % số thu nộp / phát sinh nhận)

* Quy đổi hệ số hoàn thành:

100%	= 1
99,7% - <100%	= 0,95
99,5% - <99,7%	= 0,9
99% - <99,5%	= 0,85
90% - <99%	= 0,8
<90%	= 0,75

b/ Tiền lương hàng tháng:

Điện lực thanh toán tiền lương vào 3 kỳ :

- Kỳ 1 : $V1 = Hcb \times 620.000$
- Kỳ 2 : $V2 = TLsp - (V1 + VBHXH) + \text{Lương chế độ}$
- Kỳ 3 (TL tăng thêm):

$$V_{tti} = \frac{LĐtt \times Hcb \times 500.000}{\sum TLspi} \times TLspi$$

Trong đó:

LĐtt: Lao động thực tế bình quân tháng của toàn bộ thu ngân viên

Hcb : Hệ số lương cấp bậc bình quân tháng của thu ngân viên

TLspi : Tiền lương sản phẩm tháng của thu ngân viên thứ i

Vtti : Tiền lương tăng thêm của thu ngân viên thứ i

(Nguồn phòng tổng hợp)

Đối với việc thực hiện quỹ lương, hàng năm trong lao động lập kế hoạch về tổng quỹ lương của Công ty dựa trên cơ sở việc thực hiện quỹ lương của năm trước.

4.3 - Quỹ tiền lương kế hoạch:

Hàng năm, Công ty tạm giao quỹ tiền lương kế hoạch cho Điện lực theo đơn giá tiền lương tính trên điện thương phẩm trên cơ sở định mức lao động tổng hợp sản xuất kinh doanh điện ban hành kèm theo quyết định số 956/QĐ-ĐLHN-P03 ngày 03/03/2006 của Công ty và các chế độ hiện hành của Nhà nước qui định.

Trong đó, định mức lao động tổng hợp sản xuất kinh doanh điện được xác định trên cơ sở nhiệm vụ sản xuất kinh doanh điện năm kế hoạch, bao gồm:

- Khối lượng công việc đến 31/12 của năm trước liên kê.
- Khối lượng công việc, thiết bị phát triển mới trong năm kế hoạch (tính bình quân cho cả năm).

Khối lượng công việc và thiết bị quản lý nêu trên phải được xác nhận của các phòng chức năng Công ty.

Phần tiền lương bổ sung chung và tiền lương thêm giờ phục vụ chính trị, tiền lương trả cho những công việc chưa tính trong định mức lao động, Công ty sẽ quyết toán và cấp cho Điện lực khi quyết toán quỹ tiền lương năm .

Ví dụ:

Đối với việc thực hiện quỹ lương, hàng năm trong lao động lập kế hoạch về tổng quỹ lương của Công ty dựa trên cơ sở việc thực hiện quỹ lương của năm trước. Tổng quỹ tiền lương của năm kế hoạch được xây dựng trên công thức:

+ Quỹ lương kế hoạch năm 2008:

Biết: Hệ số phụ cấp Công ty (Hpc) là: 0,22

Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân là: 1,88.

- Quỹ lương theo kế hoạch sản xuất là:

$$V_{kh} = L_{đb} \times TL_{mind} \times (H_{pc} + H_{cb}) \times 12 \text{ tháng.}$$

Trong đó:

V_{kh} là quỹ lương kế hoạch năm 2008

$L_{đb}$ là số lao động được định mức

TL_{mind} là tiền lương tối thiểu Công ty áp dụng

H_{pc} là hệ số phụ cấp của Công ty

H_{cb} là hệ số cấp bậc công việc

Vậy:

$$V_{kh} = 272 \times 1.100.000 \times (0,22 + 1,88) \times 12 \text{ tháng} = 7.539.840.000 \text{ (đồng)}$$

- Quỹ lương bổ sung là: Công ty có số lao động định biên bổ sung là 34 người.

$$\begin{aligned} \text{Cho nên: } V_{kh} (\text{bổ sung}) &= 34 \times 1.100.000 \times (0,22 + 1,88) \times 12 \text{ tháng} \\ &= 942.480.000 \text{ (đồng).} \end{aligned}$$

$$\text{Vậy: } V_{kh}(2008) = 7.539.840.000 + 942.480.000 = 8.482.320.000 \text{ (đồng).}$$

- + Đơn giá tiền lương kế hoạch năm 2008 là:

V_{kh}

$$Vđg =$$

$$\text{Tổng Tkh} - \text{Tổng Ckh (không có lương)}$$

Trông đó:

Tkh là tổng doanh thu

Ckh là tổng chi phí

- Công thức tính tiền lương cho cá nhân là:

$$T_i = T1_i + T2_i + Tv2$$

Trông đó: T_i là tiền lương tháng của người thứ i .

$T1_i$ là tiền lương cơ bản của người thứ i .

$T2_i$ là tiền lương theo doanh thu thực hiện của người thứ i .

Mà: $T2_i = Dt_{thi} \times \text{hệ số}$.

- Dt_{thi} là doanh thu thực hiện từng tháng phòng giao cho người thứ i của bộ phận.

- Hệ số là hệ số lương khoán cho từng bộ phận tùy theo mức doanh thu của từng bộ phận vào từng giai đoạn trong năm.

- $Tv2$ là tiền lương được chia vòng cho người hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch được giao và quỹ khoán cho bộ phận còn dư sau khi chia vòng 1.

- Lương bộ phận phụ vụ:

$$HS \text{ lương bqpv} \times 540.000$$

$$V_{ql} = \frac{\quad}{26} \times LĐđb \times \text{Ngày công TT} \times HS \text{ Cty.}$$

26

V_{ql} là lương bộ phận phục vụ.

$LĐđb$ là số lao động định biên.

Ví dụ:

Lao động định biên phòng tổng hợp từ tháng 1/2008 gồm 11 người.

STT	Chức vụ	Số lượng	Hệ số cấp bậc lương	Phụ cấp
1	Trưởng phòng	1	3,9	0,3
2	Cán bộ nhân sự	1	3,3	0,2
3	Cán bộ văn thư HC	1	1,78	0

4	Nhân viên đóng dấu	1	2,34	0
5	Nhân viên bảo vệ	5	2,0	0
6	Công nhân lái xe	2	2,03	0
	Tổng	11	HS = 2,56	PC = 0,5

- HS lương bình quân: Tổng HS + Tổng PC = 2,56 + 0,5 = 3,06
- Ngày công làm việc thực tế: là 24 ngày.
- Hệ số lương chung của Công ty là: 1,88.

Vậy tổng số tiền lương khoán cho phòng tổng hợp tháng 1/ 2008 là:

$$= \frac{3,06 \times 540.000}{26} \times 11 \times 24 \times 1,88 = 31.543.045 \text{ (đồng).}$$

4.3.1 - Sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch.

Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch Công ty giao, Điện lực lập kế hoạch, dự toán sử dụng quỹ tiền lương theo các hình thức trả lương như sau:

$$V_{kh} = V_{tg} + V_{sp} + V_{cbql} + V_{dp} + V_{clkh}$$

Trong đó:

a. V_{tg} là quỹ tiền lương trả theo hình thức lương thời gian, theo mức lương tối thiểu Công ty cho số lao động thực tế.

b. V_{sp} là quỹ tiền lương trả theo hình thức lương sản phẩm.

c. V_{cbql} là quỹ tiền lương chênh lệch đối với cán bộ quản lý (phần tiền lương này sẽ được Công ty cấp trả khi quyết toán quỹ tiền lương năm).

d. Phần còn lại sau khi đã dự trừ để sử dụng cho các mục đích nêu tại điểm a, b, c được sử dụng như sau:

- V_{dp} là quỹ tiền lương dự phòng được trích tối đa 3% quỹ lương kế hoạch Công ty giao dùng để: Hỗ trợ việc xây dựng đơn giá lương sản phẩm nội bộ. Thưởng đột xuất cho tập thể và cá nhân trong Điện lực có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp vào công việc sản xuất kinh doanh. Mức trích và mức thưởng do Giám đốc quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn.

- V_{ckh} là số chênh lệch sau khi đã chi trả tiền lương cho CBCNV dưới mọi hình thức ($V_{\text{tg}} + V_{\text{sp}} + V_{\text{cbql}}$) và trích quỹ lương dự phòng (V_{dp}), khoản tiền lương này hình thành từ khả năng tiết kiệm lao động, được dùng để :

+ Chi hỗ trợ cho công việc giải quyết sự cố, hoặc trả lương do giải quyết sự cố, trực điều hành... phải làm việc thêm giờ. Chi làm thêm giờ trong các chu kỳ kinh doanh điện năng phải thực hiện vào các ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết (nếu không bố trí nghỉ bù được);

+ Chi cho các công việc không thường xuyên trong các khâu của sản xuất kinh doanh (như kiểm kê, sang sổ, chuyển đổi giá, thay đổi phiên ghi chỉ số, phục vụ khách hàng, v.v...);

+ Thanh toán tiền lương bổ sung cho CBCNV: Phương pháp thanh toán tiền lương bổ sung dựa trên kết quả thanh toán tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý.

4.3.2 - Tiền lương trả hàng tháng.

a) Tiền lương kỳ 1 (trả vào ngày 22 hàng tháng):

Tạm ứng tiền lương theo mức lương tối thiểu Nhà nước (tại thời điểm hiện nay L_{minNN} : 350.000 đồng/tháng).

$$\text{Lương kỳ 1} = H_{\text{cb}} \times L_{\text{minNN}}$$

Trong đó:

- H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc.
- L_{minNN} : Mức lương tối thiểu Nhà nước.

b) Tiền lương kỳ 2 (trả vào ngày 07 tháng sau liền kề):

Tiền lương kỳ 2 được thanh toán theo mức lương tối thiểu doanh nghiệp của Công ty (tại thời điểm hiện nay L_{minDN} : 550.000 đồng/tháng) sau khi trừ phần đã tạm ứng vào kỳ 1.

c) Tiền lương kỳ 2 đối với CBCNV không được hưởng phụ cấp chức vụ

(Phụ cấp chức vụ quy định tại mục 2.1 của văn bản số 5137/QĐ-EVN-ĐLHN-TCLĐ ngày 15/11/2005 quy định tạm thời về chế độ phụ cấp trong nội bộ Công ty):

$$(H_{\text{cb}} \times L_{\text{minDN}} \times N_{\text{tt}}) + (H_{\text{cb}} \times L_{\text{minNN}} \times N_{\text{cd}})$$

$$\text{Lương kỳ 2} = \frac{\text{---}}{22} + (H_{\text{pc}} \times L_{\text{minNN}}) - \text{Lương kỳ 1}$$

22

Trong đó:

- H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc.
- H_{pc} : Hệ số phụ cấp (bao gồm PC lưu động, PC trách nhiệm công việc).
- L_{minNN} : Mức lương tối thiểu Nhà Nước.
- L_{minDN} : Lương tối thiểu doanh nghiệp của Công ty.
- N_{tt} : Ngày công làm việc thực tế, bao gồm:
 - Ngày thực tế có đi làm việc;
 - Ngày được cử đi tham quan, học tập ngắn hạn;

- Ngày được cử đi điều dưỡng theo tiêu chuẩn của Công ty;
- Ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương.

- N_{cd} : Ngày công chế độ (bao gồm nghỉ lễ, tết, nghỉ phép).

d) Tiền lương kỳ 2 đối với CBCNV được hưởng phụ cấp chức vụ

(Phụ cấp chức vụ quy định tại mục 2.1 của văn bản số 5137/QĐ-EVN-ĐLHN-TCLĐ ngày 15/11/2005 quy định tạm thời về chế độ phụ cấp trong nội bộ Công ty):

$$\text{Lương kỳ 2} = \frac{(\mathbf{H}_{cb} + \mathbf{H}_{pccv}) \times \mathbf{L}_{\min DN} \times \mathbf{N}_{tt} + (\mathbf{H}_{cb} \times \mathbf{L}_{\min NN} \times \mathbf{N}_{cd})}{22} - \text{Lương kỳ 1}$$

Trong đó: H_{pccv} : Hệ số phụ cấp chức vụ.

e) Tiền lương chênh lệch đối với cán bộ quản lý.

Phần tiền lương chênh lệch đối với cán bộ quản lý quy định tại văn bản số 5759/QĐ-EVN-ĐLHN-TCLĐ ngày 20/12/2005 quy định tạm thời về chế độ tiền lương đối với cán bộ quản lý trong nội bộ Công ty, được thanh toán hàng tháng, vào kỳ 2 như sau:

$$\text{Lương chênh lệch} = \frac{(\mathbf{H}_{ql} - \mathbf{H}_{cb} - \mathbf{H}_{pccv}) \times \mathbf{L}_{\min DN} \times \mathbf{N}_{tt}}{22}$$

Trong đó: H_{ql} : Hệ số lương cán bộ quản lý.

4.3.3 - Tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý:

Hàng quý, Công ty căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh của Điện lực để chấm điểm, xét duyệt và cấp tiền lương “Hoàn thành nhiệm vụ quý” cho Điện lực để thanh toán cho CBCNV (gọi tắt là $V_{quý}$, tương ứng với một tháng lương).

4.3.4 - Đối với các đơn vị :

Điện lực cấp tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý cho các đơn vị như sau:

$$V_{quýi} = \frac{\text{Tổng quỹ tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý (V}_{quý})}{\sum (\mathbf{L}_{tti} \times \mathbf{H}_{cbi} \times \mathbf{H}_{tdi})} \times (\mathbf{L}_{tti} \times \mathbf{H}_{cbi} \times \mathbf{H}_{tdi})$$

Trong đó:

- Tổng quỹ tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý ($V_{quý}$) của Điện lực,
- $V_{quýi}$ là quỹ tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý của đơn vị thứ i.
- L_{tti} là lao động thực tế bình quân quý của đơn vị thứ i.
- H_{tdi} là hệ số thi đua đạt được của đơn vị thứ i. (H_{tdi} được tính quy đổi từ số điểm đạt được theo phụ lục kèm theo văn bản này)

- H_{cbi} là hệ số lương thực tế bình quân của đơn vị thứ i (bao gồm cả phụ cấp chức vụ, hệ số chênh lệch cán bộ quản lý).

4.3.5 - Đối với cá nhân CBCNV:

Căn cứ vào chất lượng công tác và khối lượng công việc đảm nhận của từng CBCNV, các đơn vị chấm điểm cho cá nhân CBCNV theo thang điểm 100.

Phương pháp thanh toán tiền lương cho cá nhân CBCNV như sau:

$$V_{quý} = \frac{\text{Tổng quỹ tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý}}{\sum [N_{tti} \times H_{cbi} \times đ_i]} \times [N_{tti} \times H_{cbi} \times đ_i]$$

Trong đó:

- $V_{quý}$ là tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý của CBCNV thứ i .
- N_{tti} là ngày công thực tế của CBCNV thứ i .
- H_{cbi} là hệ số lương của CBCNV thứ i (bao gồm cả phụ cấp chức vụ, hệ số chênh lệch cán bộ quản lý).
- $đ_i$ là số điểm đạt được của CBCNV thứ i .

4.3.6 - Một số chế độ tiền lương khác :

- Tiền lương đối với CBCNV được cử đi học thoát ly dài hạn:

CBCNV được cử đi đào tạo thoát ly dài hạn được hưởng chế độ tiền lương bằng 40% tiền lương cấp bậc, chức vụ tính trên nền lương tối thiểu Nhà nước.

- Tiền lương thêm giờ, tiền lương giữa ca, tiền lương làm việc vào ban đêm được thực hiện theo quy định số 3528 QĐ-ĐLHN-P03 ngày 05/8/2004 và văn bản số 742 /CV-ĐLHN-P03 ngày 20/02/2006 của Công ty.
- Tiền lương khuyến khích thu hút người lao động có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi, hoặc có nhiều đóng góp trong công tác sản xuất kinh doanh:

* Mục đích:

- Nhằm khuyến khích, thu hút người lao động có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi ở những bộ phận, những khâu trọng yếu của quá trình sản xuất kinh doanh.
- Nhằm tăng thêm thu nhập cho người lao động có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi, thực hiện trả lương đúng với giá trị thực của sức lao động, khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.
- Tạo động lực thúc đẩy quá trình sản xuất kinh doanh của Điện lực ngày càng phát triển.

* Tiêu chuẩn:

- CBCNV có nhiều đóng góp trong công tác sản xuất kinh doanh, công việc đang đảm nhận có mức độ ảnh hưởng nhiều đến các bộ phận khác trong dây chuyền sản xuất kinh doanh, có tác động đến sự phối hợp công tác chung của các đơn vị và toàn Điện lực.

- CBCNV có nhiều đóng góp cải tiến kỹ thuật, xây dựng phát triển công nghệ mới trong công tác sản xuất kinh doanh.

*** Mức lương khuyến khích:**

- Hàng quý, Giám đốc Điện lực đề xuất trình Lãnh đạo Công ty xét duyệt từng đối tượng được hưởng.

- Hệ số lương khuyến khích (do Hội đồng lương Công ty duyệt) dùng để thanh toán tiền lương Hoàn thành nhiệm vụ quý (không dùng để thanh toán tiền lương hàng tháng và các khoản tiền lương khác, không tham gia đóng BHXH) theo các mức sau:

+ Mức 1: 4,66

+ Mức 2: 4,33

+ Mức 3: 4,00

+ Mức 4: 3,89

*** Tiền lương trong thời gian chờ nghỉ hưu:**

Người lao động đến tuổi nghỉ hưu, trong thời gian chờ nghỉ hưu chính thức được hưởng từ 1 đến 3 tháng lương theo quy định của Thỏa ước lao động tập thể tính trên mức lương tối thiểu doanh nghiệp của Công ty (không áp dụng để tính tiền lương hoàn thành nhiệm vụ, tiền lương bổ sung ...)

4.4 – Thực trạng trả thưởng trong lương ở công ty Điện lực Hoàng Mai.

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ xung nhằm đãi ngộ thỏa đáng cho người lao động khi họ đạt thành tích trong sản xuất hay công tác. Đây cũng được coi là nhân tố thuộc hệ thống đòn bẩy, là hình thức tác động vật chất có tác dụng khuyến khích người lao động trên nhiều mặt.

Do tính chất công việc, yêu cầu của sản xuất và tài chính của Công ty, cho nên Công ty cũng đưa ra các dạng mức thưởng như sau:

* Thưởng trong tháng: được áp dụng cho tất cả các cán bộ công nhân viên làm việc trong công ty có thành tích trong lao động sản xuất và công tác, chấp hành đầy đủ các nội quy lao động, quy chế tiền lương, quy chế thi đua thưởng phạt...Do đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh nhiệm nay của Công ty, khoản tiền thưởng này sẽ được Công ty trích một phần từ quỹ lương của Công ty để thực hiện.

* Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất (xét thưởng đội xuất)

Được áp dụng cho những tổ đội sản xuất, những cá nhân nào đó có sáng kiến cải tiến kỹ thuật hoặc có giải pháp tổ chức mới có tính khả thi, mang lại lợi ích thiết thực thì đơn vị đó

báo cáo thành tích, gửi về hội đồng thi đua khen thưởng xét và đề nghị giám đốc khen thưởng. Mức độ thưởng phụ thuộc vào giá trị sáng kiến và điều kiện thực tế của Công ty.

* Thưởng hàng năm: Theo nghị định 197/CP ngày 31/12/1997)

Hàng năm Công ty có thực hiện chế độ thưởng lợi nhuận 6 tháng hoặc 1 năm. Mức thưởng phụ thuộc vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty thu được (căn cứ vào kết quả 6 tháng hoặc 1 năm, cộng điểm 6 tháng hoặc 1 năm để chia lợi nhuận). Chế độ thưởng này Công ty áp dụng cho mọi phòng ban và các tổ đội sản xuất ở Công ty, nhằm động viên người lao động thực hiện tốt chỉ tiêu trong kế hoạch sản xuất của Công ty.

Tiền thưởng của Công ty (kể cả của Giám đốc, Phó giám đốc, kế toán trưởng) được trích từ quỹ lương của Công ty...tối đa không quá 15% quỹ tiền lương thực hiện của Công ty. Ngoài tiền thưởng này, Công ty không lấy bất kỳ nguồn nào khác để trả lương cho công nhân viên chức trong Công ty.

4.5 – Thực trạng phân công và bố trí lao động.

Là một doanh nghiệp nhà nước tiền thân từ Công ty Điện lực Thành Phố Hà Nội, Công ty Điện lực Hoàng Mai cũng có thâm niên trong ngành điện, lực lượng lao động của Công ty cũng tương đối nhiều, điều đó đòi hỏi phải có sự quản lý chặt chẽ nhằm đem lại hiệu quả trong việc sử dụng lao động. Hiện nay, độ tuổi bình quân của lao động trong Công ty là 35 tuổi. Việc phân công và bố trí lao động của Công ty được thể hiện qua các chỉ tiêu sau: tổng số cán bộ công nhân viên toàn Công ty Điện lực Hoàng Mai là 272 người, trong đó có 164 người thực hiện nhóm chức năng sản xuất chiếm 61% lao động toàn Công ty. Còn lại 108 người (chiếm 39%) là lực lượng lao động gián tiếp và đây là lực lượng lao động thuộc chức năng quản lý sản xuất.

Thực hiện tốt quy chế dân chủ, trong thời gian qua Ban lãnh đạo Công ty đã có kế hoạch cụ thể và các phương pháp đào tạo, đào tạo lại nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động. Qua công tác đào tạo trên, các nhà quản lý trong Công ty đã có những chính sách, cách thức phân công và bố trí lao động phù hợp với khả năng, năng lực của người lao động.

Thông qua các cuộc phỏng vấn, xét duyệt, nghiên cứu hồ sơ trong thời gian tuyển dụng lao động, các cuộc điều tra xã hội học bằng các hình thức phỏng vấn trực tiếp và thông qua bảng hỏi, Ban lãnh đạo Công ty đã kịp thời phát hiện những khả năng, năng lực cũng như sở trường, năng khiếu, tài năng của người lao động, từ đó có các chính sách, phương pháp tổ chức, bố trí sắp xếp và phân công lao động hợp lý.

Do vậy, trong thời gian qua việc bố trí cơ cấu ngành nghề khá hợp lý trong Công ty, có tác dụng làm tinh giảm bộ máy quản lý, giúp cho công tác quản lý gọi nhẹ và năng động. Tuy nhiên, số lượng cán bộ có trình độ trên đại học và đại học, số công nhân bậc cao còn tương đối ít, chủ yếu là lao động nghề và thủ công. Do đó ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả công việc, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động.

Việc phát triển cán bộ là một trong những khâu quan trọng của việc tạo động lực trong lao động. Sự phát triển đó được thực hiện thông qua các vấn đề sau:

* Công tác quy hoạch và đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trong Công ty. Do yêu cầu và tính chất phức tạp của cấp bậc công việc, cũng như đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, căn cứ vào khả năng, năng lực và trình độ chuyên môn của người lao động nên việc quy hoạch và đề bạt, bổ nhiệm cán bộ tại Công ty được Ban lãnh đạo hết sức quan tâm. Thông qua các lớp đào tạo, đào tạo lại, Ban lãnh đạo Công ty căn cứ vào kết quả sau khi được đào tạo và hiệu quả làm việc của người lao động. Họ đã cân nhắc, bố trí lại và giao cho người lao động đảm nhận những công việc mới có trình độ cao hơn, trách nhiệm lớn hơn để người lao động có thể phát huy được hết khả năng của mình. Công việc đó chính là chính sách phát triển cán bộ trong Công ty.

Đây là những chính sách cơ bản và cũng là biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ tại Công ty. Ngoài ra, Công ty còn sử dụng những hình thức tuyển chọn cán bộ mới để phục vụ cho công tác phát triển cán bộ.

Nếu như Công ty thực hiện tốt công tác này thì sẽ có ảnh hưởng rất lớn trong công tác tạo động lực trong lao động ở Công ty. Do vậy, Công ty cần phải có những biện pháp và kế hoạch để nhằm hoàn thiện công tác phân Công và bố trí lao động một cách khoa học, hợp lý. Từ đó, người lao động sẽ hăng say làm việc, cố gắng cống hiến hết khả năng của mình và không ngừng phấn đấu vươn lên.

Họ sẽ khẳng định chính mình và thể hiện được hết vai trò, trách nhiệm cũng như chỗ đứng của mình trong Công ty. Do đó, phía Công ty cần phải tích cực hơn nữa và từng bước hoàn chỉnh bộ máy quản lý của mình gọn nhẹ và năng động.

4.6 – Thực trạng Định mức công việc, phân tích và đánh giá thực hiện công việc tại Công ty Điện lực Hoàng Mai.

a) Thực trạng Định mức công việc.

ĐỊNH MỨC QUẢN LÝ VẬN HÀNH ĐƯỜNG DÂY TẢI ĐIỆN TRÊN KHÔNG 110 KV

MÃ NGHỀ SỐ: M1.9.3.

Số TT	Tên công việc	Nội dung công việc và điều kiện tổ chức kỹ thuật	Đơn vị tính	Chu kỳ làm việc	Số lần làm việc 1 năm	Định mức áp dụng cho 1 lần	Tổng số thời gian định mức
1	Công	tác kiểm tra					
1.1	Kiểm tra ngày	- Đi dọc tuyến, dùng mắt hoặc ống nhòm kiểm tra phát hiện những hư hỏng của đường dây và các thiết bị, phụ kiện của đường dây (cột, néo cột, sứ tiếp điện, cầu dao, đầu cáp...) và ghi vào phiếu kiểm tra. - Kiểm tra lập biên bản và tham gia xử lý các vi phạm hành lang an toàn lưới điện. - Đề xuất các biện pháp xử lý và xử lý ngay các trường hợp đơn giản.	Giờ/km	Lần/ tháng	12	3	36
1.2	Kiểm tra đêm	- Đi dọc tuyến dây phát hiện và ghi vào phiếu kiểm tra các hiện tượng bất thường như: phóng điện sứ, tiếp xúc xấu.. - Đề xuất các biện pháp xử lý và xử lý ngay các trường hợp đơn giản.	Giờ/km	Lần/ 3 tháng	4	3	12
1.3	Kiểm tra sự cố, kiểm tra đảm bảo điện kiểm tra sau lựtbảo, kiểm tra	- Đi dọc tuyến dây.Kiểm tra phát hiện đối với sự cố vĩnh cửu.Kiểm tra sau mỗi lần lựtbảo để phát hiện các hiện tượng có thể gây sự cố, kiểm tra đột xuất khác, kiểm tra trước và trong mỗi kỳ đảm bảo điện. - Đề xuất các biện pháp xử lý và	Giờ/km			6	6

	đột xuất khác.	xử lý ngay các trường hợp đơn giản.						
1.4	Kiểm tra phòng chống lụt, bão (trước mùa mưa bão)	- Đi dọc tuyến dây kiểm tra, phát hiện những hiện tượng có thể gây nên sự cố do ảnh hưởng của mưa, bão như: móng cột bị sụt lở, cột bị siêu, vỡ, cây cối đè đập hoặc chạm vào đường dây. - Đề xuất các biện pháp xử lý và xử lý ngay các trường hợp đơn giản.	Giờ/km	Lần/năm	1	2	2	
1.5	Kiểm tra tiếp địa	- Đi dọc tuyến dây đo điện trở tiếp địa của từng vị trí cột ghi vào phiếu kiểm tra. - Đề xuất các biện pháp xử lý và xử lý ngay các trường hợp đơn giản.	Giờ/km	Lần/3 năm	1/3	6	2	

Ghi chú:

1. Cả 3 trường hợp gây sự cố nêu tại mục 3 trên đây đều có thể dẫn đến sự cố mất điện trên đường dây. Nhưng không phải km nào cũng xảy ra trường hợp đó. Vì vậy, phần này đưa vào số liệu thực tế để xác định thời gian dự phòng cho 1 km đường dây, là cơ sở lập tiêu chuẩn quản lý đường dây cho 1 người/ 1 năm.

2. Định mức trên đã tính cả việc cập nhật, số liệu, hồ sơ lưu trữ tại đơn vị quản lý vận hành.

3. Định mức trên đã tính cả thời gian đưa công nhân đến vị trí công tác và trở về trong các kỳ kiểm tra hoặc sửa chữa đường dây.

4. Định mức trên được tính cho vùng đồng bằng.

Số công quản lý 1km đường dây trong 1 năm là: $108 \text{ giờ} : 8 \text{ giờ/ công} = 13,5 \text{ công/km/ năm}$.

5. Định mức trên tính cho tuyến dây mạch đơn. Đối với tuyến dây có 2 mạch, do khối lượng công việc nhiều hơn nên được tính tăng thêm 1,1 lần tổng số thời gian quản lý 1km dây mạch đơn. Số công quản lý 1km đường dây 2 mạch trong 1 năm là: $13,5 \times 1,1 = 14,85 \text{ công/km/ năm}$.

6. Đối với tuyến dây có 3 mạch trở lên được tính tăng thêm 1,2 lần tổng số thời gian quản lý 1km. Số công quản lý 1km đường dây 3 mạch trở lên trong 1 năm là: $13,5 \times 1,2 = 16,2$ công/km/năm.

7. Hệ số cấp bậc công việc bình quân là: $5/7$; Hệ số mức lương bình quân: 3,01.

b) Phân tích và đánh giá thực hiện công việc tại Công ty Điện lực Hoàng Mai.

Tập thể lãnh đạo đã phát huy được trí tuệ tập thể. Đảng viên luôn là những thành viên gương mẫu trong lao động sản xuất. Tổ chức những buổi hội thảo, thảo luận để tìm ra các biện pháp khắc phục khó khăn trong sản xuất kinh doanh như: Giảm tổn thất điện năng, giảm sự cố lưới điện, tranh thủ sự giúp đỡ, ủng hộ của địa phương, phối hợp với các cơ quan bảo vệ pháp luật: Công an phường, quận.

- Trong năm qua, Điện lực Hoàng Mai đã được UBND Quận tặng Giấy khen đã có thành tích xuất sắc trong công tác đảm bảo điện phục vụ Bầu cử đại biểu quốc hội khoá XII. Chi bộ Điện lực được công nhận là Chi bộ trong sạch, vững mạnh.

- Chính quyền, công đoàn, đoàn thanh niên dưới sự chỉ đạo của chi bộ phối hợp hoạt động có hiệu quả.

- Tuy nhiên do cán bộ còn phải kiêm nhiệm nên chuyên môn còn chưa được sâu, công tác quản lý điều hành, nắm bắt tư tưởng quần chúng còn chậm, chưa chuyên môn hoá về các mặt.

Căn cứ vào hệ thống chức danh công việc tại Công ty ĐLHM, dựa vào tình hình hoạt động kinh doanh, đặc điểm riêng biệt và mức độ phức tạp của bước công việc mà các phòng ban, tổ đội sản xuất tự xây dựng và hoàn thiện cho mình những mẫu biểu, phiếu mô tả công việc của bộ phận mình trình ban giám đốc Công ty xét duyệt và đưa vào áp dụng, thực hiện cho phù hợp. Tiêu biểu cho hệ thống chức danh công việc trong Công ty, ta đi vào nghiên cứu cụ thể phiếu mô tả công việc sau:

MB: 019 (27/06/2006)

CÔNG TY ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI

PHIẾU MÔ TẢ CÔNG VIỆC

(Dùng cho cán bộ quản lý từ tổ trưởng trở lên)

Hà nội, ngày 10 tháng 01 năm 2008

Họ tên: DUƠNG THỊ HẠNH

Bộ phận: Phòng tổng hợp

Chức danh: Trưởng phòng tổng hợp

Mô tả công việc:

Chịu trách nhiệm chung và trực tiếp chỉ đạo các công việc sau:

- Mô hình tổ chức quản lý, biên chế lao động, chức năng nhiệm vụ của các đơn vị.
- Các văn bản quy chế quản lý Công ty.
- Công tác tuyển mộ lao động.
- Công tác thi đua, khen thưởng, công tác đối ngoại.
- Các công việc khác của Công ty khi giám đốc phân công.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY

TRƯỞNG BỘ PHẬN

NGƯỜI THỰC HIỆN

Qua phiếu mô tả công việc cụ thể trên ta thấy, tùy thuộc vào đặc điểm công việc của từng bộ phận mà xây dựng lên được những bước công việc cụ thể của từng người lao động, phù hợp với trình độ chuyên môn người lao động. Dựa trên tiêu chuẩn của cấp bậc công việc, cấp bậc công nhân các phiếu mô tả công việc đã chỉ rõ công việc phải làm cho từng người là việc gì? và thể hiện trách nhiệm của họ đối với công việc được giao.

4.7 – Thực trạng tổ chức thi đua khen thưởng ở Công ty.

A - Những mục tiêu chính đề ra:

- Đảm bảo vận hành an toàn, cung ứng điện liên tục đạt chất lượng cao, thực hiện tốt công tác quản lý kỹ thuật, không để xảy ra sự cố chủ quan, giảm thiểu sự cố khách quan đạt dưới mức qui định Công Ty giao.
- Tăng cường công tác kiểm tra, phát quang hành lang an toàn lưới điện cao áp, phấn đấu giảm số vụ vi phạm hành lang so với kế hoạch .
- Đảm bảo tốt phương án PCCC, phương án phòng chống bão lụt năm 2007. Bố trí lực lượng ứng trực 24/24h giải quyết xử lý sự cố đáp ứng nhu cầu sử dụng điện của nhân dân.
- Thực hiện tốt công tác giảm tổn thất điện năng, phấn đấu và hoàn thành chỉ tiêu được giao cả năm là 5,29%. Hoàn thành đạt và vượt chỉ tiêu

giá bán điện bình quân. Các chỉ tiêu về thu nộp, đảm bảo ngày dư nợ theo qui định và các chỉ tiêu kinh doanh khác.

- Công tác xoá bán tổng: Phấn đấu hoàn thành kế hoạch xoá bán tổng ở các khu tập thể, cụm dân cư và các khu đô thị mới.
- Công tác Sửa chữa lớn và đầu tư XD CB: Đẩy nhanh tiến độ thi công và thanh quyết toán các công trình đạt kế hoạch được giao.

B - Đánh giá việc tổ chức thi đua

Căn cứ các nội dung phát động thi đua năm 2007, Điện lực Hoàng Mai đã tổ chức phát động nội dung thi đua liên tịch giữa Giám đốc và Công đoàn những nội dung cụ thể, lập thành tích chào mừng các ngày lễ lớn và hoàn thành tốt các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật Công ty giao đến từng đơn vị trực thuộc và đạt được những thành tích như sau :

- Nghiêm túc chấp hành nội qui, kỷ luật lao động, giờ giấc làm việc.
- Phát huy phong trào sáng kiến cải tiến kỹ thuật trình Công Ty Xét duyệt.
- Trong năm không xảy ra tai nạn lao động, thực hiện tốt công tác vệ sinh , an toàn phòng chống cháy nổ .
- Thực hiện tốt công tác BHLĐ, cấp phát đủ 100% cho CBCNV
- Hoàn thành kế hoạch đại tu sửa chữa lưới điện, giảm 19 vụ vi phạm hành lang an toàn LĐCA.
- Đảm bảo cấp điện ổn định, liên tục phục vụ các mục đích chính trị xã hội trong các ngày nắng, nóng cũng như trong ngày lễ , ngày quốc khánh.

Sau mỗi đợt phát động thi đua, Điện lực tổ chức đánh giá kết quả thực hiện và khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có thành tích tốt.

Trong năm 2007, Điện lực đã trích quỹ khen thưởng và quỹ tiền lương dự phòng chi thưởng cho 22 tập thể và cá nhân đã có thành tích trong SXKD theo từng đợt phát động thi đua với tổng số tiền thưởng là 14 triệu đồng.

9 tháng đầu năm 2007, qua 2 đợt phát động thi đua Công ty, Điện lực đã được Công ty khen thưởng 4 mũi nhọn trong công tác SXKD (2 mũi nhọn 6 tháng đầu năm, 2 mũi nhọn quý 3) với tổng số tiền thưởng là 33 triệu đồng.

4.8 – Thực trạng thực hiện chế độ trợ cấp cho người lao động.

Khoản trợ cấp của Công ty được trích ra từ một phần lợi nhuận hàng năm để chi trả trợ cấp cho người lao động như: đối tượng hưu trí, tai nạn lao động, thai sản... Trong những năm qua, đây là một công tác mà ban lãnh đạo Công ty rất quan tâm, chú trọng đặc biệt, vì nó có tác động rất lớn đến tinh thần và tâm lý lao động của công nhân, tạo một ấn tượng tốt đẹp cho người lao động và cho Công ty.

- Đối với chế độ hưu trí: thực hiện Nghị định 93/CP, trong năm 2005 và 2006 Công ty đã giải quyết cho 5 trường hợp lao động đủ điều kiện về hưu sớm... và cứ mỗi năm công tác được hưởng thêm 1 tháng lương.
- Đối với chế độ thai sản: Để thực hiện pháp luật lao động đối với lao động nữ, Công ty đã thực hiện và áp dụng cho họ trước và sau khi sinh con lần thứ nhất, lần thứ 2 được nghỉ 5 tháng và được hưởng 100% mức lương đóng BHXH trước khi nghỉ. Ngoài ra khi sinh con còn được hưởng trợ cấp 1 lần bằng 1 tháng lương đóng BHXH. Đồng thời với trợ cấp, ban lãnh đạo Công ty, ban chấp hành công đoàn cũng đến thăm hỏi, động viên và tặng quà cho từng chị em phụ nữ khi được làm mẹ.
- Tai nạn lao động; ốm đau: Tùy thuộc vào mức độ tai nạn lao động thì có các chế độ trợ cấp khác nhau. Đối với ốm đau thì người lao động được trợ cấp bằng 300 000 đ – 500 000 đồng/ người, tùy thuộc vào mức độ ốm đau hoặc tai nạn. Nếu bố mẹ, vợ (chồng), con chết. Người lao động được nghỉ 3 ngày liên tục và được trợ cấp bằng 100.000 đồng/1 trường hợp.
- Các hoạt động phúc lợi khác. Hoạt động phúc lợi do tổ chức công đoàn của Công ty thực hiện, hàng năm đến ngày lễ, tết ban chấp hành công đoàn trích 1% tiền lương và 25% quỹ lương của Công ty cho người lao động. Vào các ngày lễ, tết như quốc tế thiếu nhi (1/6) ban chấp hành công đoàn tổ chức vui chơi giải trí, tặng quà cho con em cán bộ công nhân viên toàn công ty. Mặc dù hoạt động này không thường xuyên, song nó cũng có tác dụng kích thích về mặt tinh thần và vật chất cho người lao động. Đây cũng là những biện pháp chủ yếu nhằm thực hiện tốt công tác tạo động lực cho người lao động ở Công ty Điện lực Hoàng Mai.

4.9 – Thực trạng thực hiện công tác bảo hộ lao động tại Công ty.

Công tác bảo hộ lao động là người bạn đồng hành của hoạt động sản xuất kinh doanh. Làm tốt công tác bảo hộ lao động (BHLĐ) là góp phần tạo nên hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Ý thức được điều đó, nên xuyên suốt chiều dài phát triển của Công ty, lãnh đạo Công ty luôn quan tâm và đầu tư thỏa đáng cho công tác này. Điều kiện lao động của Công ty không ngừng được cải thiện và hầu hết các khu vực sản xuất đã và đang được cải tạo, sửa chữa, nâng cấp,

đáp ứng ngày càng tốt hơn các tiêu chuẩn vệ sinh lao động. Những yếu tố có hại cho sức khỏe người lao động như: thời tiết, nhiệt độ, địa bàn... đã được khắc phục, đại đa số công nhân viên làm việc quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh được làm việc trong môi trường chuyên nghiệp, với sự hỗ trợ của các trang thiết bị phục vụ cho sản xuất kinh doanh. Có thể nói, ảnh hưởng tích cực của môi trường làm việc đã tạo nên tâm lý lao động tốt hơn cho người lao động, năng suất lao động và chất lượng hiệu quả công việc cao hơn. Tỷ lệ công nhân ốm đau trong thời gian gần đây đã giảm rõ rệt, không có người lao động mắc bệnh nghề nghiệp. Mặt khác máy móc, trang thiết bị đa số là thế hệ mới, đảm bảo các tiêu chuẩn vận hành, người lao động được trang bị đầy đủ các phương tiện BHLĐ như: quần áo, mũ, găng tay, ủng... Ngoài ra người lao động còn được hướng dẫn, được học các lớp về bảo hộ lao động tại Công ty tổ chức. Bên cạnh đó, với mạng lưới an toàn viên vệ sinh được thiết lập hầu hết các tổ đội sản xuất cho nên tai nạn lao động cũng bị hạn chế một phần nào và công tác bảo hộ lao động được triển khai nhanh chóng. Song, đây là một số chỉ tiêu về công tác BHLĐ ở Công ty đã làm được trong năm qua:

- Tai nạn lao động: không có tai nạn lao động.
- Bệnh nghề nghiệp: không ai bị mắc bệnh nghề nghiệp.
- Số người lao động được huấn luyện về BHLĐ: 193 người trong đó số được huấn luyện lại là 172 người.
- Các loại máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn – vệ sinh lao động: Điền lục đang quản lý vận hành: 492 TBA / 567 MBA trong đó;
 - o TBA công cộng: 278 TBA / 329 MBA
 - o TBA khách hàng: 214 TBA / 238 MBA.

Mặc dù, ban lãnh đạo Công ty rất chú trọng đối với công tác bảo hộ lao động, song rất đáng tiếc có một sự cố xảy ra như: vụ tai nạn lao động bị ngã từ trên cột điện xuống đất bị xây sát nhẹ ngoài ra. Nguyên nhân là đang trong quá trình tác nghiệp (làm việc) thì công nhân đã bị trượt thang rơi xuống đất. Đó chỉ là một vụ tai nạn nhưng nó gây tâm lý hoang mang cho người lao động, làm ảnh hưởng đến tâm lý lao động chung cho toàn công nhân. Đây chính là tiếng chuông báo động cho cán bộ làm công tác bảo hộ lao động ở Công ty, cũng như người lao động phải suy nghĩ để cùng nhau bàn bạc, rút kinh nghiệm, phối hợp giữa các bên với nhau trong công tác BHLĐ trong Công ty tốt hơn nữa. Đồng thời tạo tâm lý an toàn khi làm việc cho người lao động.

4.10 – Thực trạng thực hiện các biện pháp xây dựng bầu không khí tâm lý lao động tốt đẹp.

Để tạo ra bầu không khí tâm lý dân chủ cởi mở, hàng năm trong đại hội công nhân viên chức, Ban lãnh đạo công ty đã thông báo, phân tích và đánh giá tình hình tài chính, tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của năm trước, ưu và nhược điểm trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Qua đại hội, lấy ý kiến của cán bộ công nhân viên trong đơn vị, đề xây dựng, tổ chức sản xuất, kế hoạch sản xuất kinh doanh... Từ đó xem xét và đưa ra các biện pháp giải quyết.

Công tác xây dựng mối quan hệ lao động trong Công ty là rất cần thiết. Để tạo ra bầu không khí lao động thỏa mái, thuận lợi cho người lao động đòi hỏi tất cả các đoàn thể, các tổ, đội sản xuất, các phòng ban cùng phối hợp thực hiện, cụ thể là:

- Tổ chức công đoàn là chỗ dựa tin cậy của người lao động, thực hiện chức năng tham gia quản lý, bảo vệ quyền lợi người lao động. Năm 2007, được sự ủng hộ của ban giám đốc, ban chấp hành công đoàn Công ty đã thực hiện công văn số 4985/CV-ĐLHN-P17 ngày 9/10/2007 của Công Ty Điện Lực TP Hà Nội về việc hướng dẫn tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2007.

Trên cơ sở các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật được giao năm 2007 và các nội dung phát động thi đua lập thành tích chào mừng kỷ niệm các ngày lễ lớn. Tập thể CBCNV Điện lực Hoàng Mai trong năm qua đã đoàn kết, nhất trí, nỗ lực phấn đấu, áp dụng những biện pháp tổ chức lao động hợp lý, khoa học hoàn thành tốt kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2007:

- Công tác phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật: Năm 2007, toàn Điện lực đã có 18 sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất với tổng số tiền thưởng là 17,6 triệu đồng, trong đó có 11 sáng kiến được Hội đồng sáng kiến cấp Công ty phê duyệt với số tiền thưởng là 16,5 triệu đồng.

- Công tác Đảng: Cấp uỷ đơn vị đã tổ chức tuyên truyền, giáo dục cán bộ đảng viên phát huy truyền thống vẻ vang của Đảng, đẩy mạnh các phong trào thi đua, phấn đấu hoàn thành các nhiệm vụ SXKD. Tổ chức cho các đồng chí Đảng viên học tập nghị quyết TW, nghe nói chuyện tình hình an ninh chính trị trong nước và quốc tế. Chi bộ Điện lực luôn chú trọng công tác phát triển đảng, trong năm đã đề nghị Đảng uỷ Công ty xét kết nạp 02 đồng chí Đảng viên mới. Tổ chức cho 2 đồng chí đảng viên mới theo học chương trình bồi dưỡng lý luận chính

trị. Tổ chức cho 7 quần chúng ưu tú tham gia học tập bồi dưỡng để kết nạp đảng. Chi bộ thường xuyên tổ chức sinh hoạt định kỳ mỗi tháng 1 lần để quán triệt chủ trương, đường lối chính sách của Đảng tới từng đồng chí Đảng viên. Được Đảng bộ Công ty công nhận là chi bộ trong sạch vững mạnh.

- Công tác Công đoàn:

+ Thường xuyên tổ chức, thăm hỏi, động viên kịp thời các gia đình có hoàn cảnh khó khăn, ốm đau,... tặng quà nhân ngày sinh nhật, cưới hỏi....

+ Kết hợp với chính quyền phát động các phong trào thi đua, lập thành tích chào mừng các ngày lễ lớn.

+ Thường xuyên tổ chức sinh hoạt giữa BCH Công đoàn và tổ trưởng công đoàn bộ phận để phổ biến chủ trương, đường lối chính sách liên quan đến người lao động. Được Công đoàn Công ty công nhận là Công đoàn vững mạnh.

- Công tác Đoàn thanh niên:

+ Đoàn viên thanh niên tích cực hưởng ứng tham gia các phong trào thể thao, văn nghệ và các hoạt động khác do Đoàn thanh niên Công ty phát động.

+ Phối hợp cùng Công đoàn tổ chức vui chơi cho con CBCNV trong Điện lực nhân ngày Tết Thiếu nhi, Tết Trung thu.

Căn cứ các nội dung phát động thi đua năm 2007, Điện lực Hoàng Mai đã tổ chức phát động nội dung thi đua liên tịch giữa Giám đốc và Công đoàn những nội dung cụ thể, lập thành tích chào mừng các ngày lễ lớn và hoàn thành tốt các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật Công ty giao đến từng đơn vị trực thuộc và đạt được những thành tích như sau :

- Nghiêm túc chấp hành nội quy, kỷ luật lao động, giờ giấc làm việc.
- Phát huy phong trào sáng kiến cải tiến kỹ thuật trình Công Ty Xét duyệt.
- Trong năm không xảy ra tai nạn lao động, thực hiện tốt công tác vệ sinh , an toàn phòng chống cháy nổ .
- Thực hiện tốt công tác BHLĐ, cấp phát đủ 100% cho CBCNV
- Hoàn thành kế hoạch đại tu sửa chữa lưới điện, giảm 19 vụ vi phạm hành lang an toàn LĐCA.

- Đảm bảo cấp điện ổn định, liên tục phục vụ các mục đích chính trị xã hội trong các ngày nắng, nóng cũng như trong ngày lễ, ngày quốc khánh.

Sau mỗi đợt phát động thi đua, Điện lực tổ chức đánh giá kết quả thực hiện và khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có thành tích tốt.

Trong năm 2007, Điện lực đã trích quỹ khen thưởng và quỹ tiền lương dự phòng chi thưởng cho 22 tập thể và cá nhân đã có thành tích trong SXKD theo từng đợt phát động thi đua với tổng số tiền thưởng là 14 triệu đồng.

9 tháng đầu năm 2007, qua 2 đợt phát động thi đua Công ty, Điện lực đã được Công ty khen thưởng 4 mũi nhọn trong công tác SXKD (2 mũi nhọn 6 tháng đầu năm, 2 mũi nhọn quý 3) với tổng số tiền thưởng là 33 triệu đồng.

Tuy nhiên, việc tổ chức các phong trào trong Công ty còn chưa được thường xuyên, các hoạt động diễn ra chưa được rộng khắp đến từng bộ phận trực tiếp sản xuất. Có nhiều hoạt động đem lại bổ ích cho tinh thần người lao động nhưng người lao động lại không có cơ hội tham gia.

Nguyên nhân là do đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty còn mang tính thời vụ cho nên nhiều lúc công việc ròn dập, công nhân làm việc với cường độ cao thì không thể tham gia hoạt động phong trào. Mặt khác, Công ty chưa thực sự chú trọng thực hiện công tác này nhất là trong thời gian giãn ca, ít việc cho công nhân.

Hạn chế này đã phần nào ảnh hưởng đến tinh thần người lao động. Những lúc rỗi việc thì lại không tạo được sự thoải mái về tinh thần. Đến lúc công việc nhiều, rẻ gây ra tình trạng mệt mỏi, căng thẳng, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

Vấn đề đặt ra là phải có những giải pháp nào khắc phục được những tồn tại nêu trên, nhằm hoàn thiện và tăng cường công tác tạo động lực vật chất, tinh thần cho người lao động trong lao động. Và phải làm thế nào để các giải pháp đó thực sự đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty đang là một vấn đề thiết thực nhất, cần được giải quyết.

Chương III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CÔNG TY ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI.

1 – Phương hướng tạo động lực cho người lao động ở Công ty Điện lực Hoàng Mai.

+ Cần phải xác định rõ tư tưởng, quan điểm của công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động là công tác không những ban lãnh đạo Công ty phải làm mà người lao động cũng cần phải thực hiện.

+ Trong quá trình thực hiện công tác tạo động lực ở Công ty, cần phải có sự kết hợp từ trên xuống dưới, cấp dưới phải ảnh hưởng lên cấp trên để cấp trên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn.

+ Bên cạnh đó, các biện pháp nâng cao hiệu quả công tác tạo động lực trong lao động phải có tác dụng kích thích sản xuất kinh doanh ngày một phát triển, tạo lòng tin của người lao động đối với Công ty, để họ có thể an tâm làm việc, gắn bó với Công ty thông qua việc tăng tiền lương, thu nhập một cách ổn định và lâu dài. Đồng thời các biện pháp hoàn thiện và tăng cường công tác tạo động lực trong lao động phải phù hợp với điều kiện thực tế của Công ty. Nghĩa là các biện pháp đưa ra phải có tính khả thi, áp dụng vào thực tiễn và đem lại lợi ích thiết thực cho người lao động và Công ty.

2 – Một số biện pháp cụ thể tạo động lực cho người lao động ở Công ty Điện lực Hoàng Mai.

2.1 – Đẩy mạnh và phát huy hơn nữa vai trò của tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội và coi đây là đòn bẩy kinh tế, kích thích vật chất, tinh thần mãnh mẽ cho người lao động.

Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp là khoản thu nhập của người lao động và nó thực sự trở thành động lực cho sự phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty. Vì vậy, việc làm cho quỹ tiền lương thực tế của Công ty không ngừng tăng lên là một vấn đề quan trọng. Muốn làm được điều này cần phải có biện pháp nhằm tạo nguồn tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp của Công ty. Cần không ngừng mở rộng quỹ lương Công ty bằng cách huy động tối đa nguồn vốn, mở rộng quy mô sản xuất, chú trọng đầu tư chiều sâu đối với các đơn vị khảo sát, phân tích thị trường và tiêu thụ sản phẩm. Vì tiền lương, tiền thưởng, tiền phúc lợi xã hội cho người lao động của Công ty phụ thuộc vào doanh thu đạt được, nên muốn tăng quỹ lương, tiền thưởng không còn cách nào khác là phải tăng doanh thu của Công ty lên. Để làm được điều này, Công ty cần phải có một lượng vốn nhất định và phải lớn để đầu tư mua sắm trang thiết bị, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Ngược lại, khi doanh thu tăng lên sẽ làm cho nguồn vốn tự có của Công ty tăng lên, tạo điều kiện để Công ty mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh.

Như đã phân tích ở trên, Công ty Điện lực Hoàng Mai là một hệ thống rất nhiều mối quan hệ có liên quan mật thiết và có tác động qua lại. Mỗi sự thay đổi, hoàn thiện của mối quan hệ này sẽ ảnh hưởng đến mối quan hệ khác làm cho Công ty không ngừng hoàn thiện và phát triển. Vì vậy, muốn nâng cao hiệu quả công tác tạo động lực vật chất, tinh thần cho người lao động thì phải tăng cường công tác quản lý tiền lương, gắn tiền lương với các yếu tố khác

của quá trình sản xuất như tiết kiệm vật tư, tiết kiệm nguyên vật liệu bảo quản và sử dụng máy móc thiết bị.

+ Thứ nhất là: Gắn tiền lương với công tác tiết kiệm, khoán sử dụng vật tư, dụng cụ, nguyên vật liệu.

Trong các hình thức khoán tiền lương và một số chi phí khác, Công ty nên áp dụng nhiều hình thức khoán việc. Vì hình thức này có ưu điểm mà hình thức khoán lương không có. Khi áp dụng hình thức khoán việc, Công ty sẽ khuyến khích được các phong trào tiết kiệm thời gian, tiết kiệm chi phí sản xuất một cách tối đa, tránh được tình trạng sử dụng lãng phí nguyên nhiên vật liệu, khai tăng chi phí hồng tư lợi, bỏ túi cá nhân... Vì khi áp dụng hình thức này các chi phí khác bao gồm chi phí nguyên nhiên vật liệu đã được xác định cụ thể theo một tỷ lệ nhất định. Nếu các đơn vị, tổ đội sản xuất nhận khoán tiết kiệm và sử dụng có hiệu quả vật tư, nguyên nhiên vật liệu trong sản xuất thì sẽ tránh được những lãng phí không cần thiết, tiết kiệm được chi phí sản xuất. Phần tiết kiệm này họ sẽ được hưởng thông qua các hình thức thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu...

Như vậy, thu nhập của người lao động sẽ tăng thêm. Ngược lại nếu họ sử dụng vật tư, nguyên vật liệu một cách lãng phí, không hiệu quả làm tăng chi phí sản xuất, thì phần tăng thêm đó không ai khác mà chính họ là người phải gánh chịu. Phần tăng thêm chính là phần thu nhập của họ bị giảm đi. Như vậy, muốn có tiền lương cao thì người lao động không còn cách nào khác là phải tự giác nâng cao ý thức trong vấn đề sử dụng tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu.

Mặt khác, việc khoán sử dụng vật tư, dụng cụ như: (giẻ lau, sơn, tô vít, kim..) sẽ buộc các bộ phận, tổ đội phải có ý thức giữ gìn và tăng cường quản lý chi phí vật tư (giấy mực, văn phòng phẩm..) đối với bộ phận quản lý sản xuất kinh doanh, giảm tối thiểu tình trạng lãng phí do công tác lập hồ sơ sai, mất mát nguyên nhiên vật liệu do quản lý kém... Nếu làm tốt công tác này thì chi phí sản xuất sẽ giảm đi rất nhiều và khoản chi phí này sẽ chi thưởng cho người lao động.

Đối với khối quản lý, do đặc điểm công việc của khối này nên Công ty không áp dụng hình thức khoán đối với người lao động. Vì thế, Công ty cần phải có hình thức kiểm tra quản lý việc sử dụng văn phòng phẩm sao cho đạt hiệu quả tốt nhất, không ngừng nâng cao hiệu quả việc sử dụng vật tư văn phòng. Để làm được điều đó, Công ty phải có hình thức thưởng đối với cán bộ có ý thức tiết kiệm vật tư, văn phòng phẩm. Đồng thời, cũng phải xử lý, khiển trách nghiêm minh đối với những cán bộ có hành vi làm lãng phí văn phòng phẩm sai mục đích.

Do đó, sẽ tạo được sự công bằng trong lao động, người có ý thức trách nhiệm trong công việc sẽ được khen thưởng, ngược lại người cố tình vi phạm sẽ bị kỷ luật.

+ Thứ hai là: Gắn tiền lương với công tác sử dụng, bảo quản máy móc thiết bị: Tư liệu sản xuất nói chung, máy móc thiết bị nói riêng là một trong những điều kiện không thể thiếu của bất kỳ một hoạt động sản xuất nào. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về máy móc thiết bị, công nghệ của quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh. Hiện nay, Công ty đã trang bị cho các phòng ban, tổ đội một số lượng máy móc, trang thiết bị hiện đại và có giá trị lớn. Để đảm bảo sản xuất kinh doanh ổn định và nâng cao tuổi thọ công suất của máy móc, thiết bị, tránh được những hư hỏng đáng tiếc có thể xảy ra thì Công ty cần phải tăng cường công tác bảo quản và sử dụng có hiệu quả máy móc thiết bị trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Muốn làm được điều đó, Công ty có một quy định chung nhằm phân định một cách rõ ràng quyền và trách nhiệm của các đơn vị khi sử dụng chung tài sản của Công ty, quy định các mức phạt đối với các phòng ban, tổ đội, cá nhân người lao động nếu như làm hỏng, mất mát tài sản do bảo quản không tốt, sử dụng sai mục đích máy móc thiết bị của Công ty (làm ngoài, làm việc riêng, không bảo dưỡng theo quy định...). Bên cạnh đó, có mức thưởng xứng đáng cho những cá nhân và đơn vị hoàn thành tốt công tác bảo quản, sử dụng có hiệu quả máy móc thiết bị, có những sáng kiến cải tiến kỹ thuật. Tự nghiên cứu, sửa chữa được những hư hỏng của máy, nghiên cứu cải tiến nâng cao hiệu suất tính năng của máy móc thiết bị trong quá trình sử dụng, nâng cao tuổi thọ của máy, đem lại lợi ích cho Công ty. Điều này, một mặt khích lệ người lao động không ngừng thi đua sáng tạo làm tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho Công ty, một mặt cũng tạo cơ hội để tăng thêm thu nhập cho người lao động.

Như vậy, việc xác định rõ trách nhiệm của từng bộ phận, tổ đội, cũng như trách nhiệm của từng người lao động sẽ làm tăng ý thức trong việc bảo vệ tài sản của Công ty, coi đó là trách nhiệm chung của mỗi người trong quá trình sử dụng. Có như vậy mới có thể nâng cao được hiệu quả sử dụng máy móc thiết bị, giảm được những chi phí sử chữa không cần thiết cho sự thiếu trách nhiệm của người lao động trong quá trình sử dụng gây ra. Vì giá trị của máy móc thiết bị của Công ty là rất lớn, nên nếu như bị hư hỏng thì chi phí cho việc sửa chữa và mua sắm máy móc thiết bị mới là cực kỳ lớn. Ngoài ra do việc máy móc thiết bị hỏng, phải chờ sửa chữa lại thì sẽ gây gián đoạn quá trình sản xuất. Vì vậy nó ảnh hưởng rất lớn đến kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Từ đó làm cho doanh thu của Công ty giảm dẫn đến thu nhập của người lao động không được đảm bảo và công tác tạo động lực trong lao động diễn ra không thuận lợi.

Nếu làm tốt công tác sửa chữa và bảo quản máy móc theo quy định, nâng cao hiệu quả sử dụng máy móc thiết bị thì Công ty sẽ tiết kiệm được rất nhiều chi phí. Từ đó, Công ty có thể hạ giá thành sản phẩm, dịch vụ, tăng lợi nhuận và đây cũng là điều kiện để Công ty tăng tổng quỹ tiền lương nói chung và tiền lương của người lao động nói riêng. Việc hạ giá thành sản

phẩm, tăng dịch vụ cũng là cơ sở để Công ty có thể hạ giá bán sản phẩm, chi phí phục vụ Công ty, làm tăng thêm uy tín của Công ty đối với khách hàng, giúp Công ty phát triển và ngày một phát triển.

Tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp lương, phúc lợi xã hội là động lực thúc đẩy mạnh mẽ người lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Song, trả lương cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động mở rộng (cả về số lượng và chất lượng) mà người lao động đã hao phí trong quá trình lao động, tức là phải thực hiện các nguyên tắc sau:

- Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân.
- Trả lương theo số lượng và chất lượng lao động.
- Trả lương phải dựa trên thực trạng tài chính của Công ty.
- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm việc khác nhau trong Công ty.
- Kết hợp tối đa giữa các dạng lợi ích, trong đó coi lợi ích cá nhân người lao động là động lực trực tiếp.

Đối với tiền thưởng, khi áp dụng phải thưởng đúng đối tượng, thưởng phải coi trọng cả chỉ tiêu về số lượng và chất lượng, chỉ tiêu an toàn, tiết kiệm. Đồng thời tổng số tiền thưởng phải nhỏ hơn giá trị làm lợi nhằm hạ giá thành sản phẩm, một phần để tích lũy cho tái sản xuất mở rộng. Điều đó có nghĩa là đảm bảo lợi ích doanh nghiệp và lợi ích người lao động.

2.2 – Tuyển dụng và cân nhắc đề bạt, tổ chức thi nâng bậc, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn cho người lao động.

Nhân tố con người là nhân tố quan trọng nhất mang tính chất quyết định trong quá trình tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp, nhất là đối với các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ. Đây được coi là biện pháp mạnh nhằm khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Công ty Điện lực Hoàng Mai là một trong những chi nhánh mạnh của Công ty Điện lực Thành Phố Hà Nội. Với đội ngũ cán bộ công nhân viên, kỹ sư giỏi và giàu kinh nghiệm, những công nhân có kỹ thuật và tay nghề cao đã, đang đáp ứng và thực hiện tốt những yêu cầu, nhiệm vụ của sản xuất. Nhưng để đáp ứng được nhu cầu của thời đại, của nền kinh tế thị trường và có thể áp dụng những tiến bộ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ mới vào hoạt động sản xuất kinh doanh thì việc đào tạo, nâng cao trình độ cán bộ công nhân viên trong Công ty là vấn đề hết sức cần thiết, là tất yếu trong quá trình phát triển và đi lên của Công ty.

Phương thức đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ lao động của Công ty được thực hiện như sau:

- ĐỐI TƯƠNG ĐÀO TẠO: là cán bộ quản lý (trưởng phó phòng, các tổ trưởng tổ đội sản xuất) các kỹ sư, công nhân kỹ thuật tay nghề cao, có thời gian công tác trên 3 năm tại Công ty Điện lực Hoàng Mai đặc biệt là những người lao động có năng lực và triển vọng.

- NỘI DUNG ĐÀO TẠO: Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ quản lý, đào tạo lại và đào tạo mới nghiệp vụ cho những cán bộ Công nhân viên mà nghiệp vụ của họ không phù hợp với nhu cầu mới như: về chính trị, về công nghệ thông tin (lập trình, đánh máy, thiết bị văn phòng, máy phô tô...) về kỹ thuật bán hàng, marketing...

- HÌNH THỨC ĐÀO TẠO: Có thể là đào tạo tập chung, đào tạo tại chỗ, đào tạo chính quy hoặc không chính quy tại các trường đại học, các trung tâm khoa học, kèm cặp tại nơi sản xuất...dưới các hình thức:

+ Đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các cán bộ quản lý, kỹ sư... Họ có thể tham gia với đủ tư cách là thành viên trong các tổ chức chuyên môn kinh tế, kỹ thuật như: hội viên kinh tế Hà Nội, hội viên tin học, hội viên thi trường tiêu thụ sản phẩm...

+ Tổ chức tham gia các hội trợ hàng Việt Nam chất lượng cao, hội thảo khoa học, hội thi nghiên cứu khoa học, tin học... trong nội bộ Công ty và các cơ quan bạn. Tổ chức các buổi thảo luận theo nhóm trong nội bộ cơ quan. Việc làm này sẽ tạo cơ hội gặp gỡ, trao đổi thông tin, trao đổi kinh nghiệm trong ngành giữa Công ty với các Công ty khác. Qua đó, sẽ mở rộng kiến thức, cọ sát với thị trường, với những vấn đề chuyên sâu, cũng như những vấn đề mang tính thời đại mà không phải họ lúc nào cũng có dịp tiếp xúc được. Không những thế, còn tạo cho những cán bộ trẻ sự tự tin cần thiết và khả năng thuyết trình.

+ Chi phí đào tạo: Điều quan trọng để khuyến khích người lao động nâng cao trình độ là có chế độ khuyến khích như: tiền thưởng, thi tay nghề giỏi, thưởng sáng kiến...(chi phí này không lớn lắm). Còn đối với trường hợp đào tạo tập trung tại các trường đại học, trung tâm khoa học cần một khoản chi phí tương đối lớn. Và người lao động trong suốt thời gian đi học không tạo ra được sản lượng đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh chung cho Công ty, nhưng theo chế độ chính sách của Nhà nước thì trong thời gian đi học người lao động vẫn được hưởng một phần lương cơ bản và các khoản phụ cấp khác có tính chất lương, BHXH, BHYT. Vì vậy, Công ty nên có một quỹ riêng, gọi là quỹ chế độ để có nguồn kinh phí ổn định cho công tác này. Do đó, người lao động sẽ yên tâm hơn trong công việc, đi học mà vẫn có thu nhập ổn định.

Tổ chức thi nâng bậc tại Công ty cho người lao động, tạo điều kiện cho người lao động có thể tiếp xúc với công việc đòi hỏi bậc cao hơn, mức độ phức tạp hơn trước thời gian thi. Công ty, phải tuyên truyền, động viên, đồng thời tổ chức ôn luyện, hướng dẫn cho người lao động cụ thể về nội dung, hình thức thi để người lao động rèn luyện tay nghề, kỹ năng, kỹ xảo

trong công việc, tự tin khẳng định mình. Do đó có thể đem lại kết quả cao cho người lao động trong đợt thi. Công ty cần thành lập hội đồng thi tuyển, trong đó có các đại diện lãnh đạo Công ty: trưởng phòng tổng hợp, trưởng phòng kỹ thuật, đảm bảo khách quan trong thi cử. Việc thi nâng bậc không những nâng cao tay nghề cho người lao động mà còn tạo tinh thần tích cực cho họ.

Đối với công tác tuyển dụng, nên ưu tiên cho con em cán bộ trong ngành khi có nhu cầu tuyển dụng, nhằm tăng cường sự gắn bó hơn nữa giữa cán bộ công nhân viên với Công ty. Đồng thời, cũng thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo Công ty với người lao động, tạo tinh thần phấn khởi và trách nhiệm với công việc hơn. Đối với hợp đồng lao động thời vụ dưới hơn 1 năm (chưa tham gia BHXH, BHYT) là hợp đồng cho đối tượng mới đến Công ty làm việc, có tay nghề và chuyên môn nghiệp vụ mà Công ty có nhu cầu.

Trong vòng từ 12 => 14 tháng kể từ khi người lao động đến Công ty làm việc có thể ký hợp đồng lao động từ 02 => 03 lần, mỗi lần ký hợp đồng lao động không quá 6 tháng. Trong quá trình công tác nếu đạt mức tiền lương cơ bản ghi trong hợp đồng (tính bình quân cho 1 tháng của lần hợp đồng lao động cuối) thì khi hết hạn hợp đồng thời vụ được Công ty ký hợp đồng lao động từ 1 năm => 3 năm. Nếu không đạt mức tiền lương cơ bản ghi trong hợp đồng hoặc vi phạm nội quy, quy định, quy chế của Công ty, ý thức tổ chức kỷ luật kém... thì Công ty sẽ không ký hợp đồng lao động.

2.3 – Hoàn thiện công tác bảo hộ lao động ở Công ty.

Con người không những quyết định sự tồn tại của quá trình sản xuất mà còn quyết định năng suất, chất lượng, hiệu quả của sản xuất kinh doanh. Dù với công cụ lao động thô sơ hay máy móc thiết bị hiện đại ở đâu và lúc nào quá trình sản xuất cũng đều có khả năng phát sinh các yếu tố bất lợi cho sức khỏe và tính mạng con người như: gây tai nạn, bệnh nghề nghiệp, hủy hoại tài sản làm ngừng trệ sản xuất.

Muốn lao động, sản xuất tiến hành được liên tục và đạt hiệu quả tốt, nhất thiết phải có: bảo hộ lao động, nhằm giảm tới mức thấp nhất sự tiêu hao khả năng lao động và tổn thất vật chất. Đối với Công ty, người lao động là vốn quý nhất, vì người lao động vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự tồn tại và phát triển Công ty. Do đó, cần phải tạo được môi trường làm việc thuận lợi, an toàn, có sự bảo vệ thì mới tạo được tâm lý thoải mái, tự tin trong khi làm việc cho người lao động. Do đó người lao động mới có thể tạo ra năng suất lao động cao, chất lượng sản phẩm tốt và tạo doanh thu cho Công ty.

Hiện nay, tại Công ty mạng lưới an toàn viên vệ sinh đã được phân rải đều ở các tổ đội sản xuất, song nó quá mỏng và lại ít kinh nghiệm trong công tác làm bảo hộ lao động. Do đó, công tác kiểm tra độ an toàn ở nơi sản xuất không được đầy đủ và kịp thời. Cho nên, vẫn xảy

ra tình trạng tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Vì vậy, cần phải thành lập ngay mạng lưới an toàn viên vệ sinh có chuyên môn và kinh nghiệm tại Công ty. Từ đó, có kế hoạch tập huấn, kiểm tra khi an toàn viên trong Công ty nhằm xây dựng mạng lưới an toàn viên có đầy đủ về số lượng và chất lượng.

Mặc dù đã có những nội quy hướng dẫn về thực hiện an toàn lao động ở Công ty nhưng do nhiều lý do khác nhau hoặc ngại do mặc quần áo bảo hộ lao động, đeo găng tay, ủng bảo hộ, mũ bảo hộ, khẩu trang... cho nên thực hiện chưa được tốt. Vì vậy Công ty cần phải có văn bản cụ thể nghi rõ trách nhiệm, quyền lợi mức kỷ luật đối với người lao động khi thực hiện bảo hộ lao động ở Công ty và việc làm này cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa cấp trên với người lao động trong thực hiện. Hiện nay tại một số nơi làm việc ngoài trời, trên các tuyến đường dây trên không, do địa hình phức tạp, trang thiết bị phục vụ còn hạn chế... cho nên phần nào làm giảm khả năng lao động của người lao động, vấn đề này Công ty cần quan tâm hơn nữa.

Các tai nạn lao động hiện nay ở Công ty nguyên nhân chủ yếu do người lao động lơ đãng, không tập chung vào công việc còn chủ quan hay sức khỏe yếu gây ra. Do vậy, hàng năm Công ty nên lập kế hoạch khám sức khỏe thường xuyên định kỳ hàng tháng, hàng quý, hàng năm. Từ đó có thể biết được sức khỏe của những người nào còn khả năng lao động, người nào giảm khả năng lao động, để có kế hoạch bố trí lao động phù hợp và khám chữa bệnh cho người lao động. Điều đó cũng thể hiện sự quan tâm sự lãnh đạo của Công ty đối với đời sống người lao động, tạo lòng tin cho người lao động thực hiện tốt kế hoạch của Công ty.

Tóm lại, Để tạo không khí an toàn khi làm việc cho người lao động, nhất thiết Công ty phải quan tâm thích đáng đến công tác bảo hộ lao động, đây là một trong những biện pháp có hiệu quả nhất cho công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động. Do đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ và đặt trong mối quan hệ tích cực, cùng phát triển giữa hai công tác. Làm được như vậy năng suất lao động của người lao động mới được tăng lên, doanh thu của Công ty được củng cố dẫn đến việc làm cho người lao động ổn định, tiền lương tăng, thu nhập cao... tạo tinh thần mạnh mẽ kích thích tập thể lao động cùng sản xuất.

2.4 – Thực hiện tốt việc phân công, bố trí, sử dụng lao động hợp lý tạo động lực về tinh thần cho người lao động.

Một trong những hình thức tạo động lực tinh thần cho người lao động là tổ chức phân công lao động phù hợp với chuyên môn năng lực, sở trường của người lao động. Trong những năm qua Công ty Điện lực Hoàng Mai cũng đã quan tâm đến vấn đề này:

Cụ thể: Người lao động ở bậc nào thì công ty bố trí phân công làm việc với công việc ở bậc đó, phù hợp với đặc điểm của công việc. Hiện nay Công ty có: 164 người thuộc nhóm chức năng sản xuất kinh doanh. Trong đó Công nhân kỹ thuật 133 người, lao động thời vụ là 31 người.

Bậc thợ (tính theo thang bảng lương).

- Bộ phận thu tiền điện: có 7 bậc, tổng số là:20 người (trong đó có 7 người bậc 2; 6 người bậc 3; 4 người bậc 4; 1 người bậc 5; 2 người bậc 6).
- Các khâu khác của kinh doanh điện gồm 27 người (trong đó có 11 người bậc 2; 9 người bậc 3; 2 người bậc 4; 2 người bậc 5; 2 người bậc 6; 1 người bậc 7).
- Nhóm sửa chữa đường dây tổng số 26 người (trong đó có 10 người bậc 2; 3 người bậc 3; 2 người bậc 4; 2 người bậc 5; 5 người bậc 6; 3 người bậc 7)....

Qua tìm hiểu thực tế tại Công ty cho thấy đại đa số công nhân đều được đảm nhận công việc phù hợp với khả năng lao động của họ. Phòng vấn trực tiếp một số cán bộ công nhân viên trong Công ty, họ đều cho rằng “ sau khi được Công ty trực tiếp đào tạo, Công ty tổ chức thi ai đạt được bậc nào thì được Công ty sắp xếp, bố trí làm công việc ở bậc đó ”.

Ngoài việc sắp xếp đúng trình độ tay nghề cho người lao động, Công ty luôn khuyến khích người lao động làm việc ở các cấp bậc công việc cao hơn để phát huy tối đa khả năng của người lao động. Như vậy, thấy rõ rằng việc phân công, bố trí công việc cho người lao động ở Công ty là rất khoa học. Qua thực tế tại các tổ đội sản xuất, các đơn vị, địa bàn thành viên việc tổ chức kiểm tra, đôn đốc giám sát người lao động làm việc được thực hiện rất chặt chẽ để làm căn cứ đánh giá chính xác chất lượng công việc của người lao động trong quá trình lao động. Với cách phân công, bố trí và sử dụng người lao động như vậy nhìn chung đã tạo được tinh thần thoải mái cho người lao động làm việc phát huy được khả năng, năng lực, sở trường của mình trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Việc xác định đúng trình độ lành nghề của người lao động và bố trí họ đảm nhận những công việc phù hợp là một vấn đề hết sức quan trọng và thiết thực. Khi bố trí lao động đúng trình độ lành nghề, trình độ chuyên môn của họ, sẽ đảm bảo sử dụng đầy đủ tối đa thời gian của máy móc thiết bị, thời gian làm việc của người lao động, đảm bảo chất lượng của người lao động. Đồng thời giúp người lao động thực hiện và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ được giao.

Để tạo động lực vật chất và tinh thần cho người lao động, khi bố trí lao động để nâng cao tinh thần và trách nhiệm của người lao động tạo điều kiện cho họ hoàn thành tốt nhiệm vụ, Công ty nên có những quy định cụ thể cho người lao động:

- Phân công cho mỗi người lao động làm việc ở một địa bàn cố định.

- Phải xác định rõ công việc mà từng người phải hoàn thành và vị trí của họ trong tập thể lao động.
- Phải tính toán đầy đủ các yếu tố cần thiết trong hoạt động của Công ty.
- Hướng dẫn và theo dõi kỷ luật lao động, kỷ luật sản xuất và quá trình làm việc.
- Có mức giao và thông kê, theo dõi tình hình thực hiện mức lao động.

Như vậy, việc bố trí lao động đúng trình độ lành nghề, chuyên môn ở Công ty là nhân tố quan trọng để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất và ổn định sức lao động cho người lao động. Đồng thời, song song với việc bố trí, Công ty cần phải xây dựng chế độ làm việc và chế độ nghỉ ngơi hợp lý cho người lao động. Có được như vậy người lao động mới có động lực để lao động và sản xuất.

Thực hiện tốt việc xây dựng các phong trào đoàn thể vững mạnh.

Các phong trào đoàn thể có tác động tích cực đến tinh thần người lao động như: phong trào văn nghệ, thể thao, thi đua lập thành tích chào mừng đại hội Đảng bộ, công nhân viên, đi tham quan nghỉ mát và một số chế độ phúc lợi xã hội khác, chăm lo đến đời sống toàn thể cán bộ công nhân viên... Vì qua các phong trào này, người lao động có điều kiện giao tiếp với nhau nhiều hơn, hiểu nhau nhiều hơn. Do đó có sự đồng đều về nhận thức và cùng giúp đỡ nhau trong lao động sản xuất và công tác. Đồng thời qua các phong trào này, các cơ sở Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên sẽ phát huy được vai trò của mình trong sự tồn tại và phát triển của Công ty.

Tóm lại, để hoàn thiện và tăng cường công tác tạo động lực trong lao động cho người lao động có rất nhiều biện pháp. Trên đây là một số biện pháp cơ bản, hy vọng có thể áp dụng vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, nhằm giải quyết việc làm, tăng thêm thu nhập cho người lao động, ổn định đời sống. Từ đó tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và doanh thu, lợi nhuận cho Công ty, giúp Công ty ngày càng phát triển và ổn định.

KẾT LUẬN

Như vậy có thể khẳng định rằng, công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động có một vai trò quan trọng không những cho người lao động mà còn cho cả doanh nghiệp. Vì tạo động lực trong lao động không những kích thích người lao động tăng cường độ lao động, tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, từ đó tăng tiền lương và thu nhập cho bản thân mình. Đồng thời, tạo động lực trong lao động sẽ giúp doanh nghiệp có lợi nhuận cao, doanh thu lớn, uy tín của doanh nghiệp trên thương trường được nâng lên. Do đó, các doanh nghiệp cần phải không ngừng hoàn thiện và tăng cường công tác tạo động lực trong lao động.

Qua khảo sát, phân tích, đánh giá công tác tạo động lực trong lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai, em nhận thấy: Để công tác tạo động lực của Công ty có hiệu quả hơn, Công ty cần quan tâm hơn nữa đến công tác tiền lương, tiền thưởng, hoàn thành công tác định mức lao động, bảo hộ lao động, mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, công tác tổ chức đào tạo và nâng cao tay nghề chuyên môn cho người lao động. Từ đó mới phát huy được vai trò của tạo động lực. Đồng thời, Công ty cần phải chú trọng hơn nữa đến vấn đề con người – công nghệ - mở rộng thị trường nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả sản xuất, doanh thu và nâng cao thu nhập cho người lao động.

Do công tác tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động là một vấn đề rộng và phức tạp, trong điều kiện và khả năng có hạn. Cho nên, trong báo cáo này em chỉ nêu một số nhận thức cơ bản về tạo động lực và khảo sát tình hình thực tế công tác tạo động lực trong lao động ở Công ty Điện lực Hoàng Mai. Từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm tạo động lực cho người

lao động tại Công ty Điện lực Hoàng Mai. Những giải pháp trên chỉ là những ý kiến chủ quan của riêng cá nhân em, do đó nó còn có thể mắc phải một số hạn chế, sai sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, hướng dẫn, đóng góp ý kiến của các thầy giáo, cô giáo, các cán bộ công nhân viên trong Công ty Điện lực Hoàng Mai.

Một lần nữa, em xin chân thành cảm ơn thầy giáo: PGS.TS – Mai Quốc Chánh, các thầy cô giáo trong khoa Kinh Tế và Quản Lý Nguồn Nhân Lực, các cán bộ công nhân viên trong Công ty Điện lực Hoàng Mai đã giúp đỡ em hoàn thành báo cáo thực tập này.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên thực hiện: Phạm Sỹ Bách.

Bản tự nhận xét quá trình thực tập.

Là một sinh viên, em luôn ý thức được rằng nhiệm vụ quan trọng nhất của mình là học tập và rèn luyện đạo đức. Trong quá trình thực tập tại Công ty Điện lực Hoàng Mai, đã giúp em vận dụng những kiến thức đã học vào thực tiễn, giúp em hiểu biết thêm về chuyên ngành của mình. Được sự giúp đỡ nhiệt tình của các thầy giáo, cô giáo trong khoa Kinh Tế và Quản Lý Nguồn Nhân Lực, các cán bộ công nhân viên trong Công ty Điện lực Hoàng Mai đã giúp đỡ em hoàn thành báo cáo thực tập này.

Trong quá trình thực tập tại Công ty, em luôn chấp hành mọi nội quy, quy định, quy chế của Công ty, tận dụng mọi thời gian tìm đọc tài liệu, nghiên cứu chuyên đề và học hỏi thực tế, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, sống hòa thuận, lễ phép với mọi người.

Tuy nhiên, bước đầu tiếp xúc với công việc nên em không tránh khỏi những thiếu sót. Em mong muốn sẽ nhận được sự cảm thông, giúp đỡ và chỉ đạo của các thầy cô, các cô chú và các anh chị để trong công tác sau này em sẽ không lặp lại những thiếu sót đó.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Phạm Sỹ Bách

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các báo cáo tổng hợp của Công ty Điện lực Hoàng Mai trong các năm từ 2004 – 2007.
2. Quy chế trả lương, nội quy lao động, quy chế dân chủ của Công ty Điện lực Hoàng Mai.
3. Giáo trình kinh tế lao động – Đại Học Kinh Tế Quốc Dân năm 1998.
4. Giáo trình kinh tế chính trị - Nhà xuất bản giáo dục và đào tạo năm 1995.
5. Các văn bản mới quy định về tiền lương – Nhà xuất bản lao động năm 2002.
6. Bộ luật lao động sửa đổi và bổ sung năm 2002.
7. Tập bài giảng Tiền lương tiền công – Trường Đại Học Lao Động - Xã Hội năm 2003.
8. Giáo trình quản trị nhân lực – Đại Học Kinh Tế Quốc Dân năm 2004.

MỤC LỤC

<i>Chương I. CƠ SỞ KHOA HỌC CỦA VẤN ĐỀ TẠO ĐỘNG LỰC TRONG LAO ĐỘNG</i>	
<i>CỦA MỘT CÔNG TY.....Trang</i>	
1)	Bản chất của tạo động lực trong lao động.....3
1.	– Nhu cầu về vật chất và tinh thần cho người lao động.....3
2.	– Mối quan hệ giữa nhu cầu và lợi ích.....5
2)	Các hình thức tạo động lực vật chất, tinh thần chủ yếu cho người lao động trong sản xuất.....6
3)	Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tạo động lực trong lao động của một Công ty.....6
4)	Sự cần thiết phải tạo động lực trong lao động của một Công ty.....8
4.1	– Quan điểm của đảng ủy và lãnh đạo Công ty đối với vấn đề tạo động lực trong lao động.....8
4.2	– Những thuận lợi khó khăn và thách thức đang đặt ra đối với vấn đề tạo động lực ở Công ty ĐLHM.....8
 <i>Chương II. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC TRONG LAO ĐỘNG Ở CÔNG TY ĐIỆN</i>	
<i>LỰC HOÀNG MAI.</i>	
1–	Sự hình thành và phát triển của công ty Điện lực Hoàng Mai.....10
1.	– Thực trạng quản lý nguồn nhân lực Tại Công ty Điện lực Hoàng Mai
1.2.	Hệ thống chức danh công việc..... 14
1.3.	Tuyển chọn, tuyển mộ lao động.....15
1.4.	Phân công lao động.....16
1.5.	Phân công lao động theo mức độ phức tạp công việc.....22
2.	Hiệp tác lao động.....22
3.	Cải thiện lao động.....22
4.	Đào tạo, đào tạo lại và phát triển nguồn nhân lực.....23
5.	Tạo động lực trong lao động.....23

2. Một số kết quả đạt được của đơn vị trong những năm qua.....	24
3. Những đặc điểm chủ yếu ở Công ty Điện lực Hoàng Mai ảnh hưởng đến tạo động lực vật chất, tinh thần trong lao động.....	27
1. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.....	27
2. Đặc điểm về cơ sở vật chất kỹ thuật thuộc công ty quản lý.....	27
3. Đặc điểm về lao động và tổ chức lao động.....	29
4. Phân tích thực trạng tạo động lực vật chất tinh thần cho người lao động ở công ty.....	30
1. Thực trạng trả lương.....	30
2. Quy chế trả lương hiện hành và cách xây dựng quy chế trả lương.....	34
3. Quỹ tiền lương kế hoạch.....	39
4.3.1 Sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch.....	42
3.2. Tiền lương trả hàng tháng.....	42
3.3. Tiền lương hoàn thành nhiệm vụ quý.....	43
3.4. Đối với các đơn vị.....	44
3.5. Đối với cá nhân CBCNV.....	45
3.6. Một số chế độ lương khác.....	45
4. Thực trạng trả thưởng trong lương ở công ty Điện Lực Hoàng Mai.....	46
5. Thực trạng phân công và bố trí lao động.....	48
6. Thực trạng định mức công việc, phân tích và đánh giá thực hiện công việc tại Công ty Điện lực Hoàng Mai.....	48
7. Thực trạng tổ chức thi đua khen thưởng ở Công ty.....	52
8. Thực trạng thực hiện chế độ trợ cấp cho người lao động.....	54
9. Thực trạng thực hiện công tác bảo hộ lao động tại Công ty.....	55
10. Thực trạng thực hiện các biện pháp xây dựng bầu không khí tâm lý lao động tốt đẹp.....	56

Chương III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CÔNG TY ĐIỆN LỰC HOÀNG MAI.

1- Phương hướng tạo động lực cho người lao động ở công ty Điện lực Hoàng Mai.....	59
---	----

2- Một số biện pháp cụ thể tạo động lực cho người lao động ở công ty Điện lực Hoàng Mai.....	60
2.1 Đẩy mạnh và phát huy hơn nữa vai trò của tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội và coi đây là đòn bẩy kinh tế, kích thích vật chất, tinh thần mạnh mẽ cho người lao động.....	62
2.2 Tuyển dụng và cân nhắc đề bạt, tổ chức thi nâng bậc, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn cho người lao động.....	63
2.3 Hoàn thiện công tác bảo hộ lao động ở Công ty.....	65
2.4 Thực hiện tốt việc phân công, bố trí, sử dụng lao động hợp lý tạo động lực về tinh thần cho người lao động.....	67
<i>Kết luận</i>	70
Bản tự nhận xét quá trình thực tập.....	71
Nhận xét của Công ty Điện lực Hoàng Mai.....	72
Tài liệu tham khảo.....	73
Mục lục.....	75