

# **TIỂU LUẬN**

**MÔN: TỔ CHỨC LAO ĐỘNG KHOA HỌC**

**Đề tài: “*Tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp  
Việt Nam hiện nay*”.**

**GVHD : TS.NGUYỄN NGỌC QUÂN**

**SVTH : VĂN PHÚC HUÂN**

**MỤC LỤC**

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>3</b>
<b>NỘI DUNG</b> .....	<b>5</b>
<b>I. BẢN CHẤT CỦA THI ĐUA</b> .....	<b>5</b>
1. Những khái niệm cơ bản.....	5
2. Bản chất và chức năng của thi đua.....	6
3. Nguyên tắc của thi đua .....	8
<b>II. TỔ CHỨC THI ĐUA TRONG CÁC DOANH NGHIỆP</b> .....	<b>9</b>
1. Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng.....	9
2. Những hình thức và nội dung thi đua.....	12
3. Tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp .....	16
<b>III. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CỦA PHONG TRÀO THI ĐUA</b> .....	<b>17</b>
1. Chỉ tiêu năng suất lao động .....	17
2. Chất lượng sản phẩm.....	18
3. Tinh thần thái độ lao động .....	18
4. Tính đoàn kết tập thể lao động.....	19
<b>IV. THỰC TRẠNG CỦA TỔ CHỨC PHONG TRÀO THI ĐUA CỦA CÁC DN VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA</b> .....	<b>19</b>
1. Thực trạng .....	19
2. Vấn đề đặt ra .....	21
3. Bài học thực tế .....	22
<b>V. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TỔ CHỨC PHONG TRÀO THI ĐUA TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM HIỆN NAY</b> .....	<b>23</b>
1. Đẩy mạnh thi đua .....	23
2. Lương bổng và đãi ngộ.....	24
3. Ghi nhận thành tích .....	25
<b>KẾT LUẬN</b> .....	<b>27</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	<b>28</b>

## MỞ ĐẦU

Đất nước ta đang bước vào một giai đoạn mới, giai đoạn mở cửa, hội nhập với một nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần kinh tế rất sôi động. Đòi hỏi những nhà quản lý phải không ngừng nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp. Một trong những vấn đề đặt ra cho những nhà quản lý là làm sao cho doanh nghiệp, tổ chức của mình không những tồn tại, đứng vững trong môi trường cạnh tranh gay gắt, nhất là khi chúng ta vừa trở thành thành viên của tổ chức thương mại thế giới WTO, mà còn phải phân tích, nghiên cứu để doanh nghiệp, tổ chức của mình ngày càng phát triển hơn nữa về việc mở rộng quy mô sản xuất, về việc chiếm lĩnh thị phần trong môi trường cạnh tranh khốc liệt này.

Đứng trước vấn đề cấp bách nêu trên thì một trong những nội dung có liên quan trực tiếp đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là vấn đề về con người mà cách thức tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp là một phương pháp, công cụ tích cực để phát huy toàn diện khả năng sáng tạo của con người. Nó là một trong những động lực thúc đẩy việc nâng cao năng suất lao động, triệt để tiết kiệm các nguồn lực, sử dụng hiệu quả vốn sản xuất, đồng thời nó thu hút tuyển mộ nhân tài vào làm việc trong tổ chức. Nó còn xây dựng môi trường văn hóa với các cá nhân, cũng như các phòng ban có quan hệ chặt chẽ với nhau, làm việc với nhau trong bầu không khí hợp tác bình đẳng cùng phát triển. Qua việc tổ chức các phong trào thi đua doanh nghiệp không những đạt được hiệu quả đặt ra mà còn giúp cho người lao động tin tưởng vào doanh nghiệp và cố gắng trong công việc của mình.

Như vậy, với tầm quan trọng của công tác tổ chức thi đua cùng với những định hướng là làm thế nào để tổ chức tốt công tác thi đua, làm thế nào để tiếp cận thi đua một cách đầy đủ nhất, làm sao thấy được rõ những ảnh hưởng của thi đua tới hoạt động của tổ chức... nên em đã chọn đề tài: ***“TỔ CHỨC THI ĐUA TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM HIỆN NAY”***.

Nội dung chính của bài tiểu luận gồm có 5 phần:

I. Bản chất của thi đua.

II. Tổ chức thi đua.

III. Đánh giá hiệu quả của thi đua.

IV. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi đua.

V. Thực trạng và một số vấn đề đặt ra.

Bài tiểu luận này được hoàn thành với sự giúp đỡ, hướng dẫn tận tình của thầy giáo - TS.Nguyễn Ngọc Quân.

Do nguồn tài liệu hạn chế cùng với kinh nghiệm lần đầu viết đề án nên bài viết này còn nhiều hạn chế. Rất mong sự góp ý, đánh giá của quý thầy cô để bài tiểu luận này được hoàn thiện hơn.

Sinh viên thực hiện:

Văn Phúc Huân

# NỘI DUNG

## I. BẢN CHẤT CỦA THI ĐUA

### 1. Những khái niệm cơ bản

#### 1.1. Thi đua

Thi đua là cùng nhau đem hết tài năng, sức lực ra nhằm thúc đẩy lẫn nhau đạt thành tích tốt nhất trong chiến đấu, sản xuất, công tác và học tập.

Thi đua nói chung xuất hiện một cách tự nhiên, khách quan như là kết quả của sự phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất của sự phân công lao động trong quá trình sản xuất. Các Mác đã nhấn mạnh rằng: *“Không nói đến thế lực mới do việc phối hợp nhiều sức thành một sức duy nhất mà có được thì chỉ riêng sự tiếp xúc xã hội cũng đã sinh ra thi đua, sinh ra kích thích làm cho năng suất cá nhân tăng còn khá cao”*. Trong lao động xã hội do sự phân công lao động cũng như hiệp tác lao động mọi thành viên đều có xu hướng so đo khả năng, năng lực với nhau cũng như so sánh những gì mình đã làm cho tổ chức với những gì mình đặt được. Từ đó nó kích thích từng người ganh đua với nhau và kích thích tính trí lực của họ. Theo nghĩa phổ biến đó thì: *Thi đua là đặc trưng cho các hình thức xã hội có phân công lao động xã hội và hiệp tác lao động*. Nhưng ở đây ta phải phân biệt rõ thi đua với cạnh tranh.

#### 1.2. Cạnh tranh

Cạnh tranh là cố gắng giành phần hơn, phần thắng về mình giữa những người, những tổ chức hoạt động vì những lợi ích như nhau.

Lênin đã nhấn mạnh rằng cạnh tranh là một hình thức đặc biệt của thi đua, là lối thi đua riêng của nền kinh tế thị trường- là sự đấu tranh của những người sản xuất riêng lẻ để giành giật miếng ăn, giành giật ảnh hưởng và địa vị trên thị trường. Như vậy, cạnh tranh chỉ là sự đấu tranh riêng lẻ mang tính chất cá nhân, không phát huy được tính sáng tạo, tính tháo vát, nghị lực, sáng kiến mạnh dạn của người lao động. Đó chỉ là sự biến tấu của hình thức thi đua bằng những mảnh khoe, bằng tiền tài và bằng thái độ phục tùng tầng lớp trên cùng của cái gọi là kinh tế thị trường.

### ***1.3. Sự khác nhau giữa thi đua và cạnh tranh***

Thi đua xuất hiện cùng với sự ra đời của chế độ xã hội chủ nghĩa, nó đã xóa bỏ sự bóc lột, giải phóng lao động, thiết lập quyền lực lao động, đưa người nông dân lên nắm chính quyền. Trong khi đó khái niệm cạnh tranh chỉ xuất hiện khi xuất hiện nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần kinh tế, nhiều ngành nghề khác nhau nhằm mục tiêu thủ tiêu đối thủ cạnh tranh giành thắng lợi về mình, nhằm chiếm lĩnh thị phần trên thị trường. Thi đua đã trở thành động lực mạnh mẽ đối với sự tiến bộ xã hội, trở thành một phương tiện rất quan trọng để củng cố kỷ luật lao động và phát huy tính tích cực, sáng tạo của người lao động khác với cạnh tranh chỉ là sự đấu tranh của những cá nhân riêng lẻ, còn thi đua không những là thi đua của những cá nhân riêng lẻ hoạt động cho những người sở hữu riêng mà nó còn là thi đua của các thành viên trong tập thể sản xuất, giữa các bộ phận với nhau vì mục đích chung của doanh nghiệp. Mục đích của thi đua là nâng cao năng suất lao động, nâng cao tính tổ chức và kỷ luật, tiết kiệm các nguồn lực và cuối cùng là phục vụ lợi ích của người lao động. Thi đua được tiến hành công khai trước người lao động, trước các tập thể sản xuất. Thi đua đảm bảo được các lợi ích công bằng cho người lao động. Trong khi đó cạnh tranh là những chiến lược ngầm, không công khai nhằm mục đích thủ tiêu đối thủ cạnh tranh. Đó chính là những điểm khác nhau căn bản giữa thi đua với cạnh tranh.

## **2. Bản chất và chức năng của thi đua**

### ***2.1. Bản chất***

Từ những khái niệm trên ta thấy được rằng: Bản chất của thi đua là do chế độ xã hội quyết định và trong mỗi giai đoạn phát triển của xã hội thì thi đua lại có thêm những nét mới. Mỗi một hình thức mới của thi đua phải được kết hợp một cách tốt hơn những kinh nghiệm trước đó với sự tiến bộ của xã hội và không ngừng nâng cao phong trào thi đua lên một trình độ cao hơn. V.I.Lênin đã nói: *“Tính tiên tiến là ưu việt mà không được vận dụng là vô nghĩa. Tổ chức thi đua phải chiếm một vị trí quan trọng trong nhiệm vụ kinh tế của chính quyền xô viết...”*. Hồ Chí Minh cũng đã nói: *“Thi đua là một cách rất tốt, rất thiết thực để*

*làm cho mọi người tiến bộ... ”.* Thi đua khơi dậy tính năng động, khả năng sáng tạo của người lao động, đồng thời tạo ra môi quan hệ xã hội tốt đẹp của con người với nhau trong xã hội, nó là biện pháp tốt để giáo dục con người. Thi đua còn là việc “đo sức” trong lao động và sáng tạo của người lao động. Nó được sinh ra bởi sự hợp tác lao động và bởi môi quan hệ giữa con người với con người trong lao động sản xuất. Bản chất thi đua là do chế độ xã hội quyết định, trong xã hội tư bản quá trình hợp tác lao động diễn ra dưới hình thức cạnh tranh, thôn tính lẫn nhau. Dưới chế độ xã hội chủ nghĩa, thi đua là sự kết hợp trên tinh thần đoàn kết cùng nhau phát triển và tương trợ giúp đỡ lẫn nhau, bảo đảm lợi ích cho mình, cho tập thể và cho xã hội.

Thi đua là một phương hướng của tổ chức lao động khoa học, nhưng các phương hướng khác của tổ chức lao động khoa học không thể áp dụng một cách triệt để nếu thiếu thi đua. Chỉ có thông qua thi đua mới có thể thu hút được đông đảo quần chúng lao động, phát huy tính sáng tạo, nhiệt tình của người lao động vào quá trình cải tiến tổ chức lao động.

Trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay - nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều thành phần kinh tế, tổ chức tốt phong trào thi đua sẽ là giải pháp tích cực nhất thủ tiêu sự cạnh tranh tự phát, tàn nhẫn và tiêu diệt lẫn nhau do mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường gây ra. Ngược lại, nó sẽ khơi dậy, khuyến khích, phát huy tối đa các nhân tố tích cực của cơ chế thị trường thúc đẩy sản xuất, tính sáng tạo, tích cực của người lao động. Đồng thời góp phần nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp, nâng cao đời sống của người lao động. Thi đua cũng góp phần giáo dục đào tạo con người và tạo điều kiện phát triển con người một cách toàn diện.

## **2.2. Chức năng của thi đua**

➤ Chức năng kinh tế: Thi đua động viên những người lao động không nâng cao năng suất lao động, triệt để tiết kiệm các nguồn vật chất và lao động, sử dụng tốt hơn vốn sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm và hiệu quả kinh tế của sản xuất.

➤ Chức năng xã hội: Thi đua là phương tiện thu hút rộng rãi những người lao động tham gia vào quá trình sản xuất.

➤ Chức năng giáo dục: Thi đua đã giáo dục quan hệ lao động đồng bào, đồng chí thái độ và quan điểm mới đối với lao động nâng cao trách nhiệm của cá nhân đối với tập thể và quan hệ giữa con người với con người trong xã hội.

### **3. Nguyên tắc của thi đua**

➤ Nguyên tắc công khai: Tiến hành thi đua công khai là các tập thể sản xuất sẽ đưa ra và thảo luận công khai trước đông đảo người lao động những kinh nghiệm và phương pháp lao động tốt nhất của mình, kết quả lao động của mình trong thi đua. Nguyên tắc này cũng đòi hỏi phải không ngừng cung cấp thông tin cho người lao động về quá trình thi đua và kết quả của nó.

➤ Nguyên tắc so sánh kết quả của những người tham gia thi đua. Nguyên tắc này đòi hỏi phải biết và so sánh thành tích của người này, tập thể này với người khác tập thể khác, giữa thời kỳ này với thời kỳ khác về các chỉ tiêu thi đua. Thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi phải có một hệ thống các chỉ tiêu thi đua và điều kiện thống nhất cho phép có thể so sánh được kết quả của các cá nhân và tập thể tham gia thi đua về số lượng và chất lượng.

➤ Nguyên tắc lặp lại trên thực tế và việc phổ biến những kinh nghiệm tiên tiến. Nguyên tắc này đặt ra để kích thích tính tích cực sáng tạo của người lao động phấn đấu để trở thành người lao động tiên tiến và giúp đỡ những người yếu kém. Nguyên tắc này đòi hỏi phải tổ chức đánh giá về năng suất lao động, về chất lượng sản phẩm, nghiên cứu các phương pháp lao động tiên tiến, tổ chức giúp đỡ phổ biến kinh nghiệm cho những người cùng thi đua để cả tập thể đều đạt năng suất cao, đưa phong trào thi đua tiến lên một bước mới.

➤ Nguyên tắc kết hợp hài hòa giữa khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần trong thi đua. Khen thưởng vật chất dưới dạng tiền lương, tiền thưởng, tặng vật... khách quan mà nói cũng đồng thời là sự đánh giá về mặt tinh thần của xã hội đối với tập thể, và cá nhân người lao động. Nguyên tắc này trong điều kiện kinh tế và xã hội còn kém phát triển cần đặc biệt chú ý đến cách thức khen thưởng về mặt tinh thần. Đó là việc tặng các danh hiệu cao quý, các cờ thi



đua, bằng khen, giấy khen... Khuyến khích tinh thần đóng góp một cách cơ bản vào việc xây dựng con người mới, củng cố quan hệ sản xuất trong các tập thể lao động. Khuyến khích tinh thần phải đi kèm với khuyến khích vật chất. Tuy nhiên mức độ áp dụng của mỗi hình thức tùy thuộc vào sự phát triển, quy mô của doanh nghiệp, vào điều kiện cụ thể là kết quả thi đua đem lại.

Các nguyên tắc trên đây có quan hệ mật thiết với nhau. Thông qua thi đua công khai sẽ cho phép đánh giá so sánh kết quả thi đua một cách chính xác, mới phổ biến được kinh nghiệm tiên tiến để phổ biến cho mọi người. Trong các nguyên tắc đó, nguyên tắc công khai có một ý nghĩa đặc biệt. Công khai sẽ tạo tiền đề và là bảo đảm cho các nguyên tắc khác được thực hiện. Đó cũng là nguyên tắc thể hiện rõ bản chất của thi đua, là điểm khác căn bản về chất so với cạnh tranh.

## **II. TỔ CHỨC THI ĐUA TRONG CÁC DOANH NGHIỆP**

### **1. Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng**

#### ***1.1. Khái niệm, yêu cầu, mục đích***

##### ***1.1.1. Khái niệm***

Tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp là một quá trình gồm nhiều bước, được xây dựng bởi sáng kiến của người lao động cùng với sự củng cố, giám sát của lãnh đạo, công đoàn trên cơ sở một cách khoa học, hợp lý. Nó bao gồm từ việc phát động phong trào thi đua, tổ chức thực hiện phong trào thi đua và tổng kết phong trào thi đua.

##### ***1.1.2. Mục đích***

Mục đích của tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp là phát huy nhiệt tình và khả năng lao động sáng tạo của người lao động trong doanh nghiệp, khả năng lao động tiềm tàng của từng đơn vị sản xuất. Không ngừng đổi mới cách thức lao động, sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực của doanh nghiệp để tăng năng suất lao động, hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất.

##### ***1.1.3. Yêu cầu***

Yêu cầu khi tiến hành các phong trào tổ chức thi đua trong doanh nghiệp là phải đuổi kịp và vượt mức những người lao động tiên tiến, đơn vị sản xuất

tiên tiến của những phong trào thi đua trước của doanh nghiệp. Học tập và áp dụng kinh nghiệm của họ và những biện pháp khoa học kỹ thuật mới, không ngừng vươn lên những mục tiêu mới, những kỷ lục mới.

## ***1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức thi đua trong doanh nghiệp***

### ***1.2.1. Nhóm nhân tố thuộc về người lao động***

➤ Năng lực, khả năng của người lao động:

Năng lực là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho những hoạt động đó có những kết quả cao.

Năng lực nghề nghiệp là những trí thức, kỹ năng, kỹ xảo và đặc tính tâm lý của một cá nhân phù hợp với những yêu cầu của nghề nghiệp và đảm bảo cho người đó thực hiện các nghề nghiệp đạt kết quả cao.

Thông thường, năng lực, khả năng của người lao động càng cao thì họ càng dễ dàng, suôn sẻ hơn trong việc thực hiện công việc của mình. Từ đó động lực lao động có thể lớn hơn. Như vậy là nó ảnh hưởng đến việc tổ chức thi đua.

➤ Mục tiêu cá nhân:

Mục tiêu là trạng thái mong đợi, đích hướng tới của các cá nhân. Mỗi cá nhân có mục tiêu khác nhau và họ sẽ có những hoạt động cũng như cách thức hoạt động khác nhau để đạt được mục tiêu đó. Tùy thuộc vào mục tiêu cao hay thấp mà mức độ cố gắng, nỗ lực cá nhân sẽ tương ứng, từ đó mà tổ chức những phong trào thi đua với mức độ phù hợp. Do đó mà lãnh đạo của tổ chức phải có những biện pháp để hướng mục tiêu của cá nhân với mục tiêu của tổ chức khi đó các phong trào thi đua của tổ chức mới đem lại hiệu quả.

### ***1.2.2. Nhóm yếu tố thuộc về bên trong tổ chức***

➤ Chính sách nhân sự và sự thực hiện chính sách nhân sự

Yếu tố này đóng vai trò quan trọng, nó ảnh hưởng lớn đến việc tổ chức thi đua cho người lao động. Nếu tổ chức có các chính sách đúng đắn đảm bảo quyền lợi cho người lao động cả về vật chất lẫn tinh thần sẽ làm thỏa mãn yêu cầu của người lao động, từ đó sẽ giúp người lao động gắn bó và cống hiến hết mình cho sự thành công của phong trào thi đua.

➤ Văn hóa tổ chức:

Là hệ thống những giá trị những niềm tin, những quy phạm được chia sẻ bởi các thành viên trong tổ chức và hướng dẫn hành vi của người lao động trong tổ chức.

Văn hóa tổ chức có tác dụng rất lớn tới hành vi cá nhân cũng như động lực của người lao động. Văn hóa tổ chức phù hợp với người lao động được người lao động chấp nhận sẽ làm tăng sự thỏa mãn công việc của người lao động, thúc đẩy các phong trào thi đua giữa những người lao động với nhau.

➤ Phong cách lãnh đạo:

Phong cách lãnh đạo là cách thức mà người lãnh đạo dùng để gây ảnh hưởng đến hoạt động của một cá nhân hay của một nhóm người nhằm đạt được mục đích trong tình huống nhất định.

Trong quá trình thi đua người lao động chịu tác động bởi người lãnh đạo mình. Khi một lãnh đạo có các mối quan hệ nghề nghiệp trên cơ sở tin tưởng, quan tâm tới người lao động thì sẽ giúp người lao động hăng say tham gia vào các phong trào thi đua hơn.

➤ Cơ sở vật chất kỹ thuật:

Cơ sở vật chất kỹ thuật như hệ thống công nghệ và bố trí công nghệ, máy móc thiết bị, ánh sáng, nhiệt độ phù hợp với yêu cầu công việc tạo điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành công việc của mình trong phong trào thi đua.

*1.2.3. Nhóm yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài*

➤ Luật pháp chính trị:

Luật pháp càng rõ ràng, tình hình chính trị càng ổn định thì doanh nghiệp càng có điều kiện để đảm bảo sự tồn tại cũng như phát triển của mình, từ đó người lao động sẽ an tâm hơn để làm việc, nó sẽ tạo điều kiện cho người lao động phát huy hết khả năng của mình, thi đua hết mình vì mục tiêu của tổ chức.

➤ Môi trường cạnh tranh:

Trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh khốc liệt như ngay nay bất kỳ một doanh nghiệp nào cũng phải đối mặt với những đối thủ cạnh tranh. Càng nhiều

đối thủ cạnh tranh thị việc khẳng định vị thế của mình, cũng như để phát triển càng quan trọng, doanh nghiệp càng phải tìm ra các biện pháp để sử dụng tốt nhất các nguồn lực. Để sử dụng tốt các nguồn lực thì doanh nghiệp cần phải biết tổ chức tốt các phong trào thi đua cho người lao động để họ phát huy hết năng lực của mình.

## **2. Những hình thức và nội dung thi đua**

### ***2.1. Những hình thức thi đua***

Thi đua có rất nhiều hình thức mỗi hình thức có phương thức riêng nhưng đều nhằm tìm tòi và phổ biến những phương pháp làm việc mới để tăng năng suất lao động. Việc lựa chọn đúng đắn các hình thức thi đua và phong trào thi đua có một ý nghĩa rất lớn đối với kết quả thi đua.

#### ***2.1.1. Các phong trào thi đua***

Trong thi đua tùy từng yêu cầu và đặc điểm của doanh nghiệp sẽ có những phong trào thi đua khác nhau. Việc đề ra các phong trào thi đua một cách đúng đắn và hợp lý có ý nghĩa rất quan trọng trong doanh nghiệp. Một số phong trào thi đua cơ bản như:

- Thi đua đạt danh hiệu cao quý.
- Thi đua hoàn thành vượt mức kế hoạch.
- Thi đua chào mừng các ngày lễ lớn.
- Thi đua tay nghề giỏi.
- Thi đua chọn lao động tiên tiến.

#### ***2.1.2. Phân loại các hình thức thi đua***

Việc phân loại phụ thuộc vào đặc điểm hình thức và các tiêu thức cơ bản sau:

- Theo phong trào thì thi đua gồm có: Thi đua cá nhân và thi đua tập thể.
  - Thi đua cá nhân: Hình thức thi đua này được tổ chức giữa cá nhân với người lao động. Đây là hình thức được sử dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp. Thi đua cá nhân có thể được tổ chức trong phạm vi một tổ, một đội sản xuất, một bộ phận sản xuất, một phân xưởng nhưng cũng có thể ở phạm vi một xí

ng nghiệp, toàn ngành và toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Nội dung của thi đua cá nhân thường được hướng vào các vấn đề sau:

- + Hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất cá nhân.
- + Phổ biến những kinh nghiệm sản xuất tiên tiến về sử dụng máy móc thiết bị, phương án thao tác lao động.
- + Xây dựng nề nếp kỷ luật lao động, chấp hành giờ giấc và các nội quy quy định của doanh nghiệp.

Những người tham gia thi đua cá nhân, thông qua tổ chức chính quyền và công đoàn ký kết giao ước và đăng ký thi đua với nhau. Trong thi đua cá nhân thì thi đua theo nghề có phạm vi rộng nhất mục đích của nó là phát hiện và phổ biến những kinh nghiệm sản xuất tiên tiến của một nghề nào đó như ngành cơ khí, ngành dệt, bưu điện, ngành xây dựng cơ bản...

- Thi đua tập thể: Hình thức thi đua này được tổ chức giữa các tổ, đội, các bộ phận sản xuất, các phân xưởng phòng ban với nhau. Nó cũng có thể được tổ chức giữa các xí nghiệp trong ngành trong bộ. Hình thức thi đua này tạo sự gắn bó tinh thần và trách nhiệm để cùng hoàn thành một mục tiêu chung. Nó có tác dụng rất quan trọng trong việc xây dựng thái độ lao động mới, xây dựng con người mới, và góp phần đưa năng suất lao động của doanh nghiệp tăng lên, hoàn thành kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp, làm cho sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao hơn. Thông qua tổ chức chính quyền và công đoàn các đơn vị tham gia thi đua đăng ký phần đầu hoàn thành trách nhiệm và các chỉ tiêu thi đua đã đặt ra. Mỗi phong trào thi đua thường được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định và nhằm đạt được những mục tiêu cụ thể nhất định.

➤ Theo nội dung thi đua sẽ có các phong trào cụ thể tương ứng. Kết quả mà phong trào đạt được chính là nội dung của thi đua. Ta có các hình thức thi đua chủ yếu sau:

- Thi đua tiết kiệm: Gồm có thi đua tiết kiệm về thời gian, tiết kiệm về chi phí, tiết kiệm về các nguồn lực... nhưng vẫn đảm bảo đem lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

- Thi đua nâng cao: Là thi đua cùng nhau phấn đấu hoàn thành, nâng cao các chỉ tiêu về số lượng chất lượng sản phẩm. Cùng với nó là nâng cao tinh thần, thái độ ý thức của người lao động.

- Thi đua lập thành tích chào mừng những ngày lễ lớn: Các ngày lễ như ngày công đoàn, ngày thành lập doanh nghiệp, ngày nghỉ tết, ngày kỷ niệm giải phóng đất nước, năm chẵn... sẽ có những phong trào thi đua nhằm gặt hái những thành tích tốt nhất để chào mừng, kỉ niệm.

## ***2.2. Nội dung thi đua trong các doanh nghiệp***

Nội dung thi đua phải tùy từng ngành sản xuất, khâu công việc, đối tượng thi đua, thời gian thi đua và dựa vào mức đã đạt được của những điển hình tiên tiến mà đề ra cho sát hợp. Ví dụ như giữa những người lao động thi đua với nhau thì lấy nội dung là phát huy sáng kiến, cải tiến phương pháp lao động, hoàn thành vượt mức các định mức năng suất lao động với chất, lượng tốt. Giữa các đội thi đua với nhau thì nội dung thi đua là lấy việc sử dụng tốt lao động, vật tư, tiền vốn, tăng năng suất, vượt mức kế hoạch.

Nội dung của một chức phong trào thi đua bao gồm các bước sau:

### ***2.2.1. Xác định mục đích của phong trào thi đua.***

Mọi tổ chức, mọi hoạt động đều phải có mục đích. Nó là định hướng cho hoạt động của doanh nghiệp trong phong trào thi đua chúng ta phải xác định rõ ràng mục đích của nó là gì? Để từ đó có các biện pháp thực hiện một cách hoàn chỉnh.

### ***2.2.2. Xác định các chỉ tiêu phong trào thi đua.***

Sau khi xác định được mục tiêu ta phải cụ thể hóa nó. Sự cụ thể hóa đó được cụ thể bằng các chỉ tiêu. Chỉ tiêu phong trào thi đua là các chỉ số, tiêu thức phản ánh yêu cầu cụ thể về số lượng, chất lượng của phong trào đặt ra. Đó cũng là công cụ để ta đánh giá, so sánh kết quả thi đua. Có các nhóm chỉ tiêu cơ bản sau:

➤ Nhóm chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật: Phản ánh mức độ hoàn thành kế hoạch, chất lượng sản phẩm, khối lượng sản phẩm, năng suất lao động...

➤ Nhóm chỉ tiêu chính trị xã hội: phản ánh tính tích cực sáng tạo của người lao động, chấp hành kỷ luật lao động, cải tiến tập thể, sự gắn bó của từng cá nhân với nhau, với tổ chức.

### *2.2.3. Xác định các hình thức tổ chức thi đua.*

Sau khi đã hoàn thành các bước trên ta phải xác định các hình thức thi đua. Việc xác định hình thức thi đua một cách hợp lý có tác dụng đến hiệu quả của phong trào thi đua. Với mỗi phong trào sẽ có phong trào thi đua tương ứng với nó.

### *2.2.4. Xác định phạm vi thi đua.*

Mỗi phong trào thi đua đều diễn ra trong một không gian cụ thể, trong một thời gian nhất định. Việc đề ra các phong trào thi đua cũng gắn chặt với việc xác định thời gian và không gian để thực hiện nó.

### *2.2.5. Phát động phong trào thi đua.*

Ở đây chúng ta tiến hành công khai mục đích, nhiệm vụ, các hình thức thi đua và các chỉ tiêu thi đua. Tiến hành đăng ký tham gia thi đua, triển khai giữa các đơn vị thi đua. Phong trào thi đua phải được phải được tuyên truyền quảng cáo rộng rãi như trên các bảng thông báo, băng rôn apphich, bảng tin, đài truyền thanh nội bộ, báo chí. Đồng thời cung ứng đầy đủ nguyên vật liệu, dụng cụ phục vụ thi đua, đáp ứng kịp thời theo yêu cầu.

### *2.2.6. Kiểm tra đôn đốc các phong trào thi đua.*

Đây là quá trình xem xét các hoạt động nhằm mục đích làm cho phong trào thi đua đạt kết quả tốt hơn, phát hiện kịp thời các điển hình tiên tiến và thông báo các gương điển hình cùng những sáng kiến kinh nghiệm của họ, đồng thời kiểm tra giám sát giúp phát hiện ra những sai sót, lệch lạc để từ đó có biện pháp khắc phục bảo đảm cho hoạt động thực hiện đúng hướng đề ra. Việc kiểm tra thực hiện bởi ban thanh tra gồm có các thành viên là đại diện các đơn vị, ban lãnh đạo, công đoàn... Để việc kiểm tra đạt hiệu quả cao thì nó phải mang tính đồng bộ, chính xác, công khai, khách quan, linh hoạt và có độ đa dạng hợp lý.

### *2.2.7. Đánh giá kết quả thi đua.*

Đây là bước quan trọng, nó phải biểu dương kịp thời những cá nhân, tập thể có thành tích tiên tiến. Sự đánh giá được thực hiện qua các phương pháp như là so sánh kết quả đạt được với kỳ trước, so sánh với các chỉ tiêu. Học dùng phương pháp chấm điểm, qua đó ta xếp hạng, phân loại thi đua. Để đạt kết quả tốt thì việc đánh giá phải dựa vào các chỉ tiêu đã xác định từ trước và dựa vào những kết quả đạt được của người lao động.

### *2.2.8. Tổng kết và khen thưởng phong trào thi đua.*

Kết thúc đợt thi đua chúng ta cần phải họp tổ chức tổng kết phong trào thi đua và các khuyến khích vật chất và tinh thần cho những cá nhân và tập thể đã đạt thành tích cao trong phong trào thi đua thật xứng đáng, trao các phần thưởng cho các đơn vị và tôn vinh cá nhân, tập thể thực sự xứng đáng. Đồng thời, rút ra những ưu, nhược điểm của phong trào thi đua, hoàn thiện và phát huy hơn nữa những mặt mạnh, hạn chế những mặt còn non kém, rút ra kinh nghiệm qua từng phong trào thi đua để làm bài học kinh nghiệm cho các đợt thi đua khác.

## **3. Tổ chức phong trào thi đua trong các doanh nghiệp**

Thi đua không thể phát triển một cách tự phát. Nhiệm vụ của tổ chức thi đua đòi hỏi phải tiến hành theo nguyên tắc tập trung dân chủ điều đó có nghĩa là những sáng kiến của người lao động phải được củng cố bằng công việc của công đoàn và những người lãnh đạo kinh tế. Thực tế cho thấy nhờ có thi đua mà nhiều nhiệm vụ kinh tế phức tạp đã được hoàn thành xuất sắc. Điều đó đòi hỏi phải có quan điểm khoa học đối với tổ chức thi đua. Thi đua được tiến hành qua ba giai đoạn:

### ➤ **Giai đoạn chuẩn bị.**

Trên cơ sở nghiên cứu kết quả thi đua của thời kỳ trước, căn cứ vào thực tiễn của doanh nghiệp lãnh đạo doanh nghiệp và tổ chức công đoàn đề ra phong trào thi đua mới. Trong giai đoạn này những người tổ chức phong trào thi đua cần phải tiến hành một số công việc sau: Xác định mục tiêu của phong trào thi đua, xác định hệ thống chỉ tiêu để so sánh kết quả thi đua, xác định thời hạn của phong trào thi đua, xác định các hình thức khen thưởng cho cá nhân, tập thể đạt



thành tích cao, đề ra các biện pháp để phổ biến những kinh nghiệm tiên tiến, thành lập ban tổ chức để theo dõi kiểm tra phong trào.

➤ Giai đoạn tổ chức thực hiện thi đua.

Đây là giai đoạn quyết định sự thành công hay thất bại của phong trào thi đua. Trong giai đoạn này cần tiến hành các công việc sau:

- Thứ nhất là tiến hành thảo luận công khai mục đích nhiệm vụ và các chỉ tiêu thi đua. Phát động phong trào và tiến hành tổ chức đăng ký tham gia thi đua.

- Thứ hai là tạo điều kiện thuận lợi cho những người tham gia thi đua để họ có thể phát huy hết tài năng sáng tạo của mình. Các điều kiện đó là: Cung cấp đầy đủ các loại nguyên nhiên liệu, dụng cụ phục vụ phong trào, cung cấp các loại vật tư, dụng cụ theo yêu cầu của người thi đua, tổ chức kiểm tra kết quả sản xuất một cách kịp thời.

- Thứ ba là: Tổ chức công khai các kết quả thi đua trên mọi phương tiện thông tin đại chúng.

- Thứ tư là: Phát hiện kịp thời các điển hình tiên tiến cũng như phát hiện kịp thời các sai lệch để điều chỉnh kịp thời.

➤ Giai đoạn tổng kết thi đua.

Trong giai đoạn này ban tổ chức cần phải phân tích đánh giá kết quả của những người tham gia thi đua và tiến hành phân loại xếp hạng thi đua, tổ chức tổng kết rút kinh nghiệm và thực hiện khuyến khích vật chất tinh thần cho người đạt thành tích cao... Yêu cầu của việc đánh giá phải chính xác đầy đủ nên đây là giai đoạn phức tạp, khó khăn nhưng cũng rất quan trọng của tổ chức thi đua trong các doanh nghiệp.

### **III. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CỦA PHONG TRÀO THI ĐUA**

#### **1. Chỉ tiêu về năng suất lao động**

Năng suất lao động là chỉ tiêu biểu hiện hiệu quả chi phí lao động, nó được tính bằng cách so sánh kết quả sản xuất với chi phí lao động.

Năng suất lao động có thể tính theo số lượng sản phẩm, theo giá trị hay theo mức hao phí thời gian. Sự đánh giá hiệu quả của phong trào thi đua phải

dựa vào các chỉ tiêu năng suất lao động chủ yếu bằng cách so sánh với các chỉ tiêu đặt ra, chỉ tiêu của năng suất lao động kì kế hoạch. Nó có thể là thước đo về:

- Sự biến động tuyệt đối:

$$\Delta \text{NSLĐ} = \text{NSLĐ}_{\text{th}} - \text{NSLĐ}_{\text{kh}}$$

- Sự biến động tương đối:

$$\% \text{NSLĐ} = \{ \text{NSLĐ}_{\text{th}} / \text{NSLĐ} \} * 100\%$$

- Tốc độ tăng năng suất lao động:

$$a = [ \{ \text{NSLĐ}_{\text{th}} - \text{NSLĐ}_{\text{KH}} \} * 100\% ] / \text{NSLĐ}_{\text{kh}}$$

Trong đó:  $\text{NSLĐ}_{\text{th}}$  : là năng suất lao động kỳ thực hiện

$\text{NSLĐ}_{\text{kh}}$  : là năng suất lao động kỳ kế hoạch

a : là tốc độ tăng năng suất lao động

Một phong trào thi đua đạt hiệu quả khi các chỉ số về sự biến động tuyệt đối, sự biến động tương đối, và tốc độ tăng về năng suất lao động càng cao. Vì vậy, các tổ chức công đoàn cần phải có những biện pháp để có các chỉ tiêu trên ngày càng được nâng cao hơn nữa.

## **2. Chất lượng sản phẩm.**

Một trong những chỉ tiêu về đánh giá hiệu quả của phong trào thi đua là chất lượng sản phẩm. Tùy theo từng sản phẩm sản xuất, lĩnh vực kinh doanh mà mỗi doanh nghiệp cần phải đưa ra những quy định về tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm của mình. Hiệu quả của phong trào thi đua đạt được khi kết quả của nó đáp ứng các yêu cầu về mặt chất lượng như: giảm thiểu các sản phẩm sai hỏng, nâng cao và hoàn thiện chất lượng sản phẩm về giá trị cũng như hình dáng. Thông qua việc so sánh với tiêu chuẩn chất lượng đã đặt ra ta có thể phân tích về tỷ lệ sản phẩm đạt chất lượng so với kế hoạch đã đặt ra. Sản phẩm càng có chất lượng cao thì hiệu quả của phong trào thi đua càng cao.

## **3. Tinh thần thái độ lao động.**

Bên cạnh yếu tố về sản phẩm thì hiệu quả của chất lượng sản phẩm còn phụ thuộc vào tinh thần thái độ lao động của người lao động. Một phong trào có hiệu quả khi qua đó nó nâng cao được tinh thần thái độ lao động của người lao động. Cần xem xét xem người lao động có chấp hành một cách tự nguyện, tự

giác, có tuân thủ các quy trình công nghệ hay không. Có tuân thủ các nội quy, quy tắc của doanh nghiệp không. Thực hiện an toàn về vệ sinh lao động và các điều kiện về lao động như thế nào. Mặt khác, qua phong trào phải nâng cao tinh thần trách nhiệm của người lao động với mục tiêu, nhiệm vụ của doanh nghiệp. Đặc biệt là khi mà qua từng phong trào mà lòng nhiệt huyết, hăng say lao động của người lao động càng tăng lên thì hiệu quả của phong trào thi đua ngày càng tăng lên.

#### **4. Tinh thần đoàn kết tập thể.**

Một trong những yếu tố không thể quên khi đánh giá, tổng kết phong trào thi đua là sự đoàn kết tập thể của những người lao động trong doanh nghiệp, là mối quan hệ giữa các phòng ban. Qua mỗi phong trào phải thể hiện được ý thức tập thể, sự gắn kết của các thành viên trong tập thể. Đó là mức độ hợp tác lao động, sự hoàn thành công việc của tập thể lao động. Biểu hiện sự quyết tâm, ý thức giúp đỡ nhau cùng tiến bộ trong công việc.

Đánh giá về sự đoàn kết ở đây chính là sự xem xét các cá nhân, tập thể, đơn vị phòng ban có quan hệ, hợp tác với nhau, cùng nhau chia sẻ các thông tin, các nguồn lực hay không. Qua phong trào thi đua ta cũng cần xem mức độ gắn kết giữa các tập thể và mức độ đó được biểu hiện như thế nào qua từng phong trào, đặc biệt là nó đã phản ánh được hiệu quả thi đua như thế nào?

### **IV. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC THI ĐUA Ở CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

#### **1. Thực trạng**

Như chúng ta đã biết cùng với những mặt tích cực của nền kinh tế thị trường thì đằng sau nó cũng tồn tại rất nhiều vấn đề mà chúng ta cần quan tâm đến. Và các phong trào thi đua trong giai đoạn này cũng vậy. Thị trường càng sôi động thì những sai lệch về thi đua càng lớn. Thật vậy, ngày nay một trong những hạn chế rất lớn của phong trào thi đua là không xác định đúng đắn nội dung cụ thể của thi đua, điều đó khiến cho nhiều doanh nghiệp thực hiện công tác thi đua một cách hình thức, lẩy lẹ, thực hiện theo mệnh lệnh cấp trên cho xong chuyện. Chính vì vậy mà hiện tượng thi đua mang tính hình thức còn phổ

biển, thi đua chỉ được thực hiện một cách thụ động, không có sự chuẩn bị kỹ càng, thi đua là để doanh nghiệp mình có phong trào. Tiêu biểu nhất trong thời gian gần đây về vấn đề thi đua chạy theo bệnh thành tích được thể hiện rõ trong ngành giáo dục, nhiều trường, lớp thậm chí cả các tỉnh chỉ vì để hoàn thành mục tiêu, chỉ vì thành tích mà làm mọi cách để đạt được như tăng chỉ tiêu số học sinh giỏi... Nhiều trường mang tiếng là chuẩn quốc gia nhưng lại có nhiều học sinh thậm chí còn không biết đọc. Hay như các doanh nghiệp vì bệnh thành tích, vì muốn hoàn thành vượt mức kế hoạch mà đã làm ra những sản phẩm kém chất lượng... Như vậy, song song với tính hình thức là xu hướng chạy theo bệnh thành tích.

Một vấn đề cũng cần nói ở đây là hiện tượng khen thưởng không theo chỉ tiêu rõ ràng mà chỉ khen thưởng theo cấp bậc, những người có bằng cấp cao, có vị thế thì được nhận những phần thưởng cao, trong khi đó những người có thành tích cao lại không được quan tâm đến. Nhiều khi vấn đề khen thưởng chỉ mang tính chất vật chất, hình thức mà không quan tâm đến tinh thần của người lao động. Làm cho khen thưởng trở thành một vấn đề bàn luận trong người lao động, đôi khi làm cho tập thể mất đoàn kết. Có tình trạng cùng với nó là hiện tượng đèm người khác để giành vị thế về cho mình, hiện tượng trù dập người lao động làm cho người lao động thiếu lòng tin vào tổ chức. Kết quả là việc thi đua không những không tạo động lực cho người lao động mà còn làm cho động lực của họ bị giảm sút. Làm cho họ có tâm trạng sợ phải tham gia các phong trào thi đua khác vì họ sợ phải ganh đua, tranh giành trong thi đua. Nói chung nhận thức về thi đua, khen thưởng có nơi có lúc còn chưa đầy đủ, chưa sâu sắc, phong trào thi đua chưa được sự quan tâm đúng mức của lãnh đạo, công đoàn, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa người lao động và nhà quản lý, giữa bộ phận thi đua với các ngành khác có liên quan.

Tuy có những hạn chế nêu trên nhưng ta không thể phủ nhận mặt tích cực của phong trào thi đua, không thể phủ nhận được sự tác động to lớn của thi đua tới hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp. Đặc biệt nhiều doanh nghiệp nhờ thực hiện tốt phong trào thi đua đã giúp cho doanh nghiệp có vị thế lớn trên thị

trường như: hệ thống ngân hàng thương mại nhờ có những phong trào thi đua, có những hình thức khen thưởng thỏa đáng, đặc biệt là đã nhận thức được đúng đắn việc lấy công tác thi đua khen thưởng làm động lực thúc đẩy trong công việc mà ngân hàng đã có những thành công lớn. Các phong trào như: chào mừng ngày thành lập ngân hàng 6/5, phong trào thi đua phụ nữ hai giỏi - giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà, nghiệp vụ ngân hàng... Kết quả là đã có rất nhiều thành tích tiêu biểu của các cá nhân, tập thể, các chiến sĩ thi đua, các điển hình tiên tiến góp phần vào sự lớn mạnh của ngành ngân hàng. Hay như tổng công ty điện lực với việc tổ chức phong trào thi đua tổ sản xuất giỏi, ca vận hành an toàn, kinh tế, mỗi một nhà máy sẽ tổ chức thi đua nước rút để chọn ra những cá nhân điển hình... Nhờ vậy ngành điện đã đạt được những thành tựu đáng kể về công nghệ, về nguồn nhân lực, về an toàn lao động và đảm bảo cung cấp đủ nguồn điện cho cả nước. Công ty đã có trạm 220-500KV kiểu mẫu. Góp phần vào những thành tựu chung, công ty bia Việt Hà (Hà Nội) nhờ có thi đua mà từ một đơn vị trên bờ vực phá sản đã trở thành một trong những đơn vị dẫn đầu ngành công nghiệp Hà Nội. Hơn 10 năm đạt tốc độ tăng trưởng 20-45% /năm, năm 2005 doanh thu công ty đạt 82 tỷ đồng, nộp ngân sách 23 tỷ đồng và thu nhập bình quân 2 triệu đồng/người/tháng. Ngoài ra công ty còn có hàng trăm sáng kiến làm lợi gần 20 tỷ.

Tóm lại, dù có những hạn chế nhất định nhưng phong trào thi đua trong các doanh nghiệp hiện nay ngày càng hoàn thiện với nhiều nội dung phong phú. Đóng vai trò quan trọng trong hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.

## **2. Vấn đề đặt ra**

Để các phong trào thi đua đạt kết quả tốt cần coi trọng và thực hiện tốt những vấn đề về tổ chức và chỉ đạo sau:

➤ Tuyên truyền, quán triệt, nâng cao nhận thức cho đông đảo công nhân viên chức, lao động, người sử dụng lao động trong mọi thành phần kinh tế theo chủ trương của đảng, nhà nước và công tác thi đua trong giai đoạn mới.

➤ Triển khai luật thi đua khen thưởng, các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành của các cơ quan có thẩm quyền cũng như của tổ chức công đoàn.

➤ Căn cứ vào tình hình, điều kiện cụ thể của ngành, địa phương, đơn vị mình. Công đoàn các cấp phải tham gia, xác định nội dung, mục tiêu, tiêu chuẩn thi đua cho phù hợp với từng đối tượng.

➤ Trong tổ chức chỉ đạo phong trào thi đua cần theo dõi, kiểm tra, phát hiện kịp thời những điển hình tiên tiến. Khen thưởng động viên kịp thời thích đáng. Đồng thời, phát hiện ra những sai lệch, nhất là quan điểm về bệnh thành tích để điều chỉnh kịp thời.

### **3. Bài học thực tế**

Từ những nội dung về lý luận và thực tế trên chúng ta đã nhận thấy thi đua ngày càng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước nói chung, và hiệu quả của doanh nghiệp nói riêng. Chúng ta cần phải tích cực đẩy mạnh các phong trào thi đua. Thi đua phải trở thành động lực để phát triển và là biện pháp để xây dựng con người mới. Qua những phân tích trên ta rút ra được những bài học thực tế sau:

- Thi đua trong giai đoạn hội nhập cạnh tranh cần có những nội dung phù hợp, sắc bén. Thi đua gắn liền với yêu nước, tự hào dân tộc tạo ra thị trường lớn hơn.

- Bên cạnh đó phải tránh tính hình thức, bệnh thành tích, làm sao để thi đua có tác dụng thiết thực, phát huy được sự sáng tạo của người lao động. Phong trào thi đua phải liên tục thực hiện ở các giai đoạn sau.

Phải tăng cường vai trò lãnh đạo thi đua của tổ chức, thi đua lành mạnh, đòi hỏi lập trường, tư tưởng tốt, lòng yêu nước thực sự, vì mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

## **V. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CỦA TỔ CHỨC THI ĐUA TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HIỆN NAY**

### **1. Các biện pháp đẩy mạnh thi đua**

Thi đua là một phương pháp tích cực để phát triển toàn diện khả năng sáng tạo của người lao động tham gia sản xuất. Chúng ta cần phải tích cực đẩy mạnh thi đua như các biện pháp sau: xây dựng tác phong lao động có tổ chức, có kỷ luật, có kỹ thuật và nếp sống lành mạnh văn minh, xóa bỏ những tâm lý và tập quán lạc hậu của nền sản xuất cũ.

Biện pháp cơ bản để đẩy mạnh thi đua là phải tăng cường công tác giáo dục tư tưởng ,chính trị. Kết hợp chặt chẽ với việc vận dụng đúng đắn các nguyên tắc khuyến khích lao động bằng vật chất. Việc kết hợp giữa nhiệt tình lao động với khuyến khích lao động bằng lợi ích vật chất là một trong những nguyên tắc .Muốn vậy phải dựa trên cơ sở các định mức lao động, tiêu chuẩn tính công và các kết quả sản xuất. Mà thực hiện theo lao động một cách hợp lý. phải thực hiện đúng chế độ khen thưởng cho cá nhân, đơn vị bằng tiền, hiện vật, giấy khen, huân chương... Mặt khác, phải quan tâm nâng cao các mặt phúc lợi tập thể, tăng cường các biện pháp chăm sóc sức khỏe, bảo hộ cho người lao động. Tất cả những điều đó là các biện pháp có tác dụng đẩy mạnh hiệu quả của các phong trào thi đua.

Tăng cường tổ chức chỉ đạo thi đua là biện pháp quan trọng có ý nghĩa quyết định. Khi thực hiện tổ chức phong trào thi đua chúng ta nên kết hợp với các ngành có liên quan để đẩy mạnh tổ chức tốt phong trào thi đua.

Phải kiện toàn bộ phận giúp việc theo dõi thi đua. Tổ chức phối hợp việc kiểm tra theo dõi thi đua giữa cơ quan quản lý và cơ quan kỹ thuật, phát hiện nhanh và đánh giá đúng đắn, trung thực những điển hình.

Trong phong trào thi đua phải hết sức chú ý nắm và phát huy tác dụng của điểm mạnh và đẩy điểm yếu tiến lên, phải biết coi trọng việc tổng kết đầy đủ những lao động tiên tiến và mặt khác phải chú ý phòng và chống những khuynh hướng lệch lạc như thói phong thành tích, bịa ra kinh nghiệm, dối trên lừa dối, hoặc những biểu hiện của lối cạnh tranh tư bản chủ nghĩa như: giữ bí mật nghề

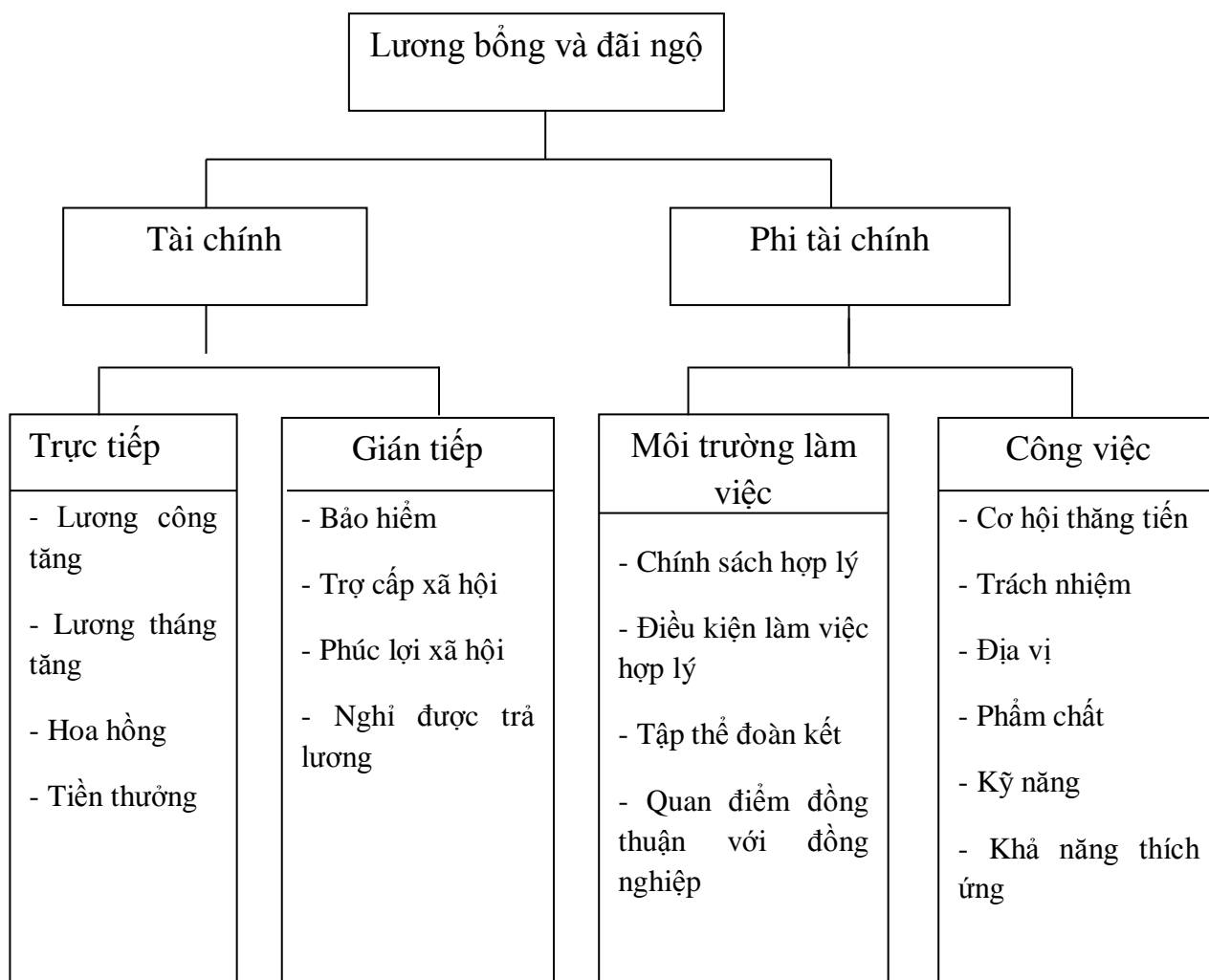
nghiệp, cục bộ, xuyên tạc kinh nghiệm và thành tích của nhau, đìm người khác xuống để xác định vị trí của mình.

## **2. Lương bổng và đãi ngộ**

Bên cạnh các biện pháp đẩy mạnh thi đua thì một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả của tổ chức phong trào thi đua trong các doanh nghiệp là các loại khuyến khích cho người lao động. Bởi vì người lao động luôn có xu hướng là so sánh những gì mà mình đã đóng góp cho tổ chức với những gì mà mình đạt được, so sánh những gì mình bỏ ra với những gì mình nhận được. Một khi phần thưởng mà họ nhận được là phù hợp với năng lực của họ, phù hợp với kỳ vọng của người lao động, đáp ứng được những yêu cầu của người lao động thì chắc chắn hiệu quả hoạt động của phong trào sẽ cao hơn. Chính vì vậy, một chính sách về tiền lương và đãi ngộ đóng vai trò rất quan trọng, nếu nó được thiết kế một cách hợp lý sẽ góp phần tạo động lực cho người lao động. Qua đó cá nhân, tập thể sẽ tạo được những thành tích tốt nhất cho họ, cũng như hoàn thành tốt mục tiêu của doanh nghiệp. Vì vậy, phong trào thi đua sẽ được nâng cao một bước rõ rệt.

Như vậy để phong trào thi đua đạt hiệu quả cao thì những người tổ chức cần phải có những biện pháp để thực hiện và phối hợp các khuyến khích tài chính và phi tài chính sao cho đạt hiệu quả nhất. Lương bổng và đãi ngộ gồm các loại chủ yếu sau:





Các loại là một biện pháp nâng cao hiệu quả của việc thi đua trong doanh nghiệp vì mục đích của các khuyến khích là tác động tới hành vi lao động nhằm hoàn thiện sự thực hiện công việc của người lao động, nâng cao năng suất lao động của họ.

### 3. Ghi nhận thành tích thi đua

Để phong trào thi đua đạt hiệu quả cao thì cùng với hai biện pháp trên chúng ta cần phải có biện pháp khen thưởng cụ thể, trong những phong trào thi đua cụ thể. Qua mỗi phong trào thi đua theo kết quả đạt được người lao động cần được ghi nhận thành tích qua các danh hiệu như: Chiến sĩ thi đua, bàn tay vàng... Sự ghi nhận này có tác dụng vô cùng to lớn đối với người lao động, nó chính là biểu hiện sự trân trọng của tổ chức với thành tích của họ, nó là sự biểu dương có ý nghĩa nhất, là vinh dự của người lao động, là sự quan tâm tới phong trào. Đồng thời tạo được sự tin tưởng, đoàn kết của người lao động với tổ chức,

giúp họ thấy được giá trị, vị trí của mình trong tổ chức từ đó họ sẽ không ngừng nâng cao đóng góp cho sự phát triển của tổ chức.

Việc ghi nhận thành tích phải được thực hiện công bằng khách quan trên cơ sở những đánh giá, những chỉ tiêu, những sự so sánh và đặc biệt phải phản ánh được đúng thực lực của người lao động. Việc biểu dương, khen thưởng cho những cá nhân, tập thể đạt thành tích cao phải được thông báo cho toàn thể người lao động của doanh nghiệp. Khi đó mới nâng cao được hiệu quả của phong trào thi đua.

Việc ghi nhận thành tích không những được thể hiện bằng những khuyến khích vật chất mà phải khuyến khích cả về tinh thần cho người lao động. Ghi nhận thành tích phải vừa tạo động lực cho cá nhân người lao động vừa phải có tác dụng thúc đẩy những cá nhân khác noi gương theo và là mục tiêu cho các phong trào thi đua sau này. Có như vậy việc ghi nhận thành tích mới đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của phong trào thi đua.

## KẾT LUẬN

Qua những phân tích, nghiên cứu trên cả phương diện lý luận lẫn thực tiễn của phong trào tổ chức thi đua, ta nhận thấy rằng thi đua mang động lực thúc đẩy rất to lớn. Qua thi đua, chúng ta đổi mới được phương thức quản lý, điều hành của các doanh nghiệp, và các tổ chức quản lý tốt hơn. Nó chiếm một vị trí không nhỏ trong mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp, nó góp phần vào thắng lợi chung của doanh nghiệp, vào sự thành công của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số hạn chế như lối thi đua tư bản, bệnh thành tích, thi đua theo phong trào... cần phải được khắc phục. Điều đó đòi hỏi công tác tổ chức thi đua phải liên tục không ngừng nâng cao đổi mới và hoàn thiện hơn nữa. Khi đó chúng ta mới phát huy hết hiệu quả của phong trào thi đua góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp, tổ chức.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình “Tổ chức lao động khoa học” - Trường ĐHKQTĐ
2. Giáo trình “Quản trị nhân lực” - Trường ĐHKQTĐ
3. Giáo trình “Tổ chức và quản lý lao động” - NXB Sự Thật
4. “Quản trị nhân lực” - Trần Kim Dung, NXB Thống Kê 2003
5. “Quản trị doanh nghiệp” - Nguyễn Hải Sản
6. “Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự” - Viện nghiên cứu và đào tạo về quản lý, NXB Lao Động 2004
7. Số 363.9 (kỳ I) – 2006, Tạp chí Lao động và công đoàn
8. Lao động số 158 ngày 7/6/2003
9. Bài viết “Thi đua phải là động lực để phát triển – Trang web:  
<http://www.google.com.vn>
10. TS. Đặng Ngọc Chiến - Báo Nhân dân ngày 7/4/2004
11. Một số bài luận văn của các khóa trước