

Working Paper 2022.2.5.09
- Vol 2, No 5

NGHIÊN CỨU CÔNG TÁC ĐỘNG VIÊN KHUYẾN KHÍCH NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ INTLABS VIỆT NAM VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

Nguyễn Hải Ngọc Huyền¹

Sinh viên K58 Quản trị kinh doanh quốc tế - Khoa Quản trị kinh doanh
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Nguyễn Thị Ánh Thơ

Giảng viên Khoa Quản trị kinh doanh
Trường Đại học Ngoại Thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt

Lĩnh vực IT ở Việt Nam nổi lên với nhiều ông lớn như Viettel, FPT, VNPT... Mặt khác, trong thời đại công nghệ 4.0, ngành IT được nhận định như một ngành hot, vô vàn các doanh nghiệp startup được thành lập. Các doanh nghiệp này cạnh tranh gay gắt với nhau vừa để thu hút người tài từ các trường đại học, vừa để níu chân người tài sẵn có trong doanh nghiệp. Vậy nên việc xây dựng một chính sách động viên khuyến khích nhân viên trong doanh nghiệp là vô cùng cấp thiết tại những công ty startup về IT. Sau khi thu thập dữ liệu về ý kiến của nhân viên thông qua bảng hỏi, bài nghiên cứu chỉ ra tác động của các nhân tố tài chính và phi tài chính đến động lực của nhân viên tại doanh nghiệp.

Từ khóa: động viên, khuyến khích, động lực, IT, nhân viên.

RESEARCH OF MOTIVATING EMPLOYEES AT INTLABS VIETNAM TECHNOLOGY JOINT STOCK COMPANY AND PROPOSED SOLUTIONS

Abstract

The IT field in Vietnam has emerged with many big players such as Viettel, FPT, VNPT, etc. On the other hand, in the 4.0 technology era, the IT industry is considered as a hot industry, countless startups were established. These businesses compete fiercely with each other both to attract talented people from universities and to retain existing talents in the business. Therefore, building a policy to encourage employees in the business is extremely urgent at IT startups. After collecting

¹ Tác giả liên hệ, Email: nguenhaingochoan@ftu.edu.vn

data on employees' opinions through questionnaires, the study shows the impact of financial and non-financial factors on employee motivation at the enterprise.

Keywords: encourage, motivate, motivation, IT, employee.

1. Đặt vấn đề

Lĩnh vực IT ở Việt Nam nổi lên với nhiều ông lớn như Viettel, FPT, VNPT,... Mặt khác, trong thời đại công nghệ 4.0, ngành IT được nhận định như một ngành hot, vô vàn các doanh nghiệp startup được thành lập. Tuy số lượng người theo ngành IT nhiều nhưng việc có được một nhân viên có năng lực khá khó, vì họ thường gia nhập ở các công ty lớn. Các doanh nghiệp này cạnh tranh gay gắt với nhau vừa để thu hút người tài từ các trường đại học, vừa để níu chân người tài sẵn có trong doanh nghiệp. Ngành IT luôn “khát” nhân lực, vậy nên việc xây dựng một chính sách động viên khuyến khích nhân viên trong doanh nghiệp là vô cùng cấp thiết tại những công ty startup về IT.

Xuất phát từ thực tiễn, tác giả quyết định chọn đề tài: “Nghiên cứu công tác động viên khuyến khích nhân viên tại Công ty Cổ phần Công nghệ IntLabs Việt Nam và đề xuất giải pháp”.

Bài nghiên cứu đề cập đến các nhân tố trong chế độ đãi ngộ nhân sự ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trong công ty Cổ phần Công nghệ IntLabs Việt Nam. Tác giả chia các nhân tố thành hai nhóm: tài chính (gồm: tiền lương; tiền thưởng; phúc lợi và phụ cấp) và phi tài chính (gồm: điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, mức độ hấp dẫn của công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, ghi nhận thành tích của nhân viên, văn hóa doanh nghiệp).

Bài nghiên cứu được phân chia thành bố cục các phần như sau: (i) Khung phân tích: Khung lý thuyết, mô hình nghiên cứu; (ii) Phương pháp nghiên cứu (iii) Kết quả nghiên cứu và (iv) Một số kiến nghị.

2. Khung phân tích

2.1. Khung lý thuyết

Khái niệm về động lực:

Theo Robbins (2020), động lực đề cập đến quá trình mà các nỗ lực của một người được tiếp thêm năng lượng, được định hướng, và duy trì để đạt được mục tiêu.

Vai trò của động lực:

- Đối với cá nhân người lao động:

Động lực lao động giúp cho người lao động có thể tự hoàn thiện mình. Khi có được động lực trong lao động người lao động có được nỗ lực lớn hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình.

- Đối với doanh nghiệp, tổ chức:

Tạo động lực kích thích lao động làm việc có tác dụng :

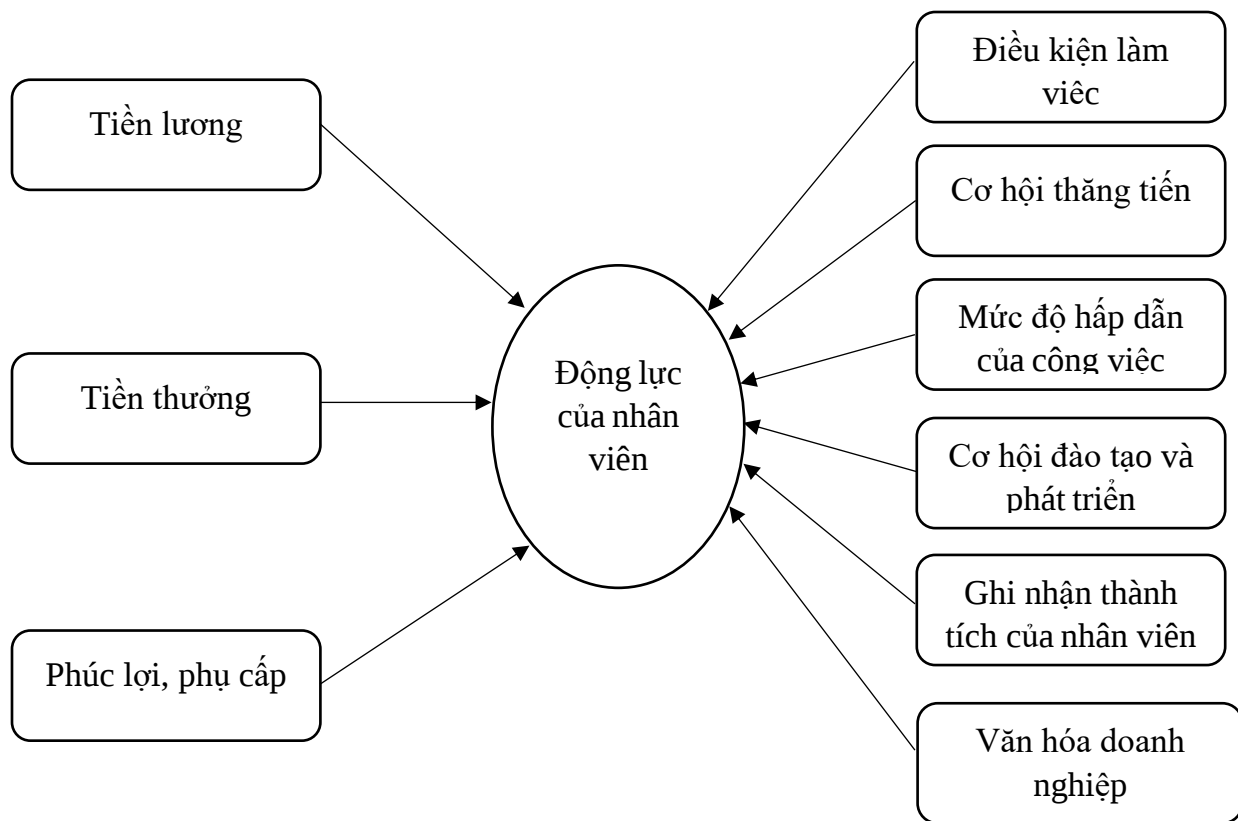
- Tạo sự gắn kết giữa lao động với tổ chức giữ được nhân viên giỏi, giảm được tỉ lệ nghỉ việc;
- Tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tụy của các nhân viên trong doanh nghiệp;

- Giảm thời gian, chi phí tuyển và đào tạo nhân viên mới;
- Tăng năng suất lao động, hiệu quả sử dụng lao động;
- Là nền tảng để tăng doanh số, cải thiện lợi nhuận.

Một số thuyết động viên nhân viên

Nghiên cứu dựa trên các lý thuyết đã được công bố trước đó gồm: một số thuyết về nhu cầu: thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow (1943), thuyết nhu cầu của Mc. Clelland (1961) và thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959); thuyết X và thuyết Y của MC Gregor (1950); thuyết kỳ vọng của Victor H. Vroom (1964); thuyết công bằng của John Stacey Adams (1963).

2.2. Mô hình đề xuất



Hình 1. Mô hình đề xuất

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

3. Phương pháp nghiên cứu

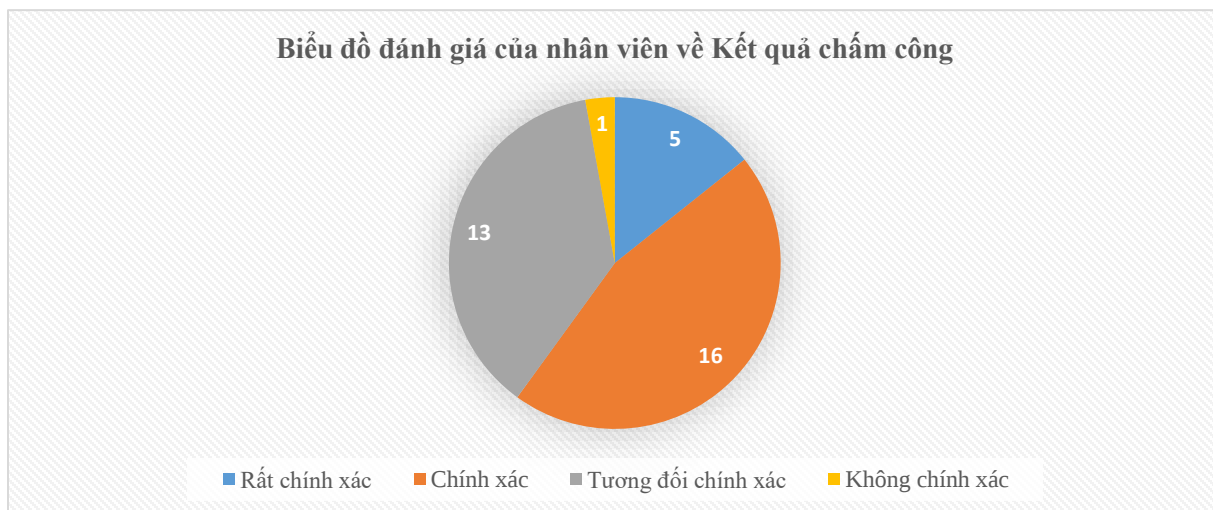
Với mục tiêu đảm bảo chất lượng của việc trả lời các câu hỏi trong bài nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã tìm hiểu kỹ về đối tượng cũng như xác định rõ mục đích đã đề ra, từ đó xây dựng bảng hỏi phù hợp để thu thập được những dữ liệu cần thiết cho quá trình nghiên cứu.

Bài nghiên cứu sử dụng các phương pháp chọn mẫu thuận tiện với ưu điểm là tiện lợi và dễ tiếp cận, thông qua việc gửi 40 bảng khảo sát đến nhân viên của công ty Cổ phần Công nghệ

IntLabs. Căn cứ vào các kết quả thu được, tác giả xác định được từng yếu tố trong chế độ nhân sự đang tác động như thế nào đến động lực clamf việc của nhan viên tại doanh nghiệp.

4. Kết quả phân tích

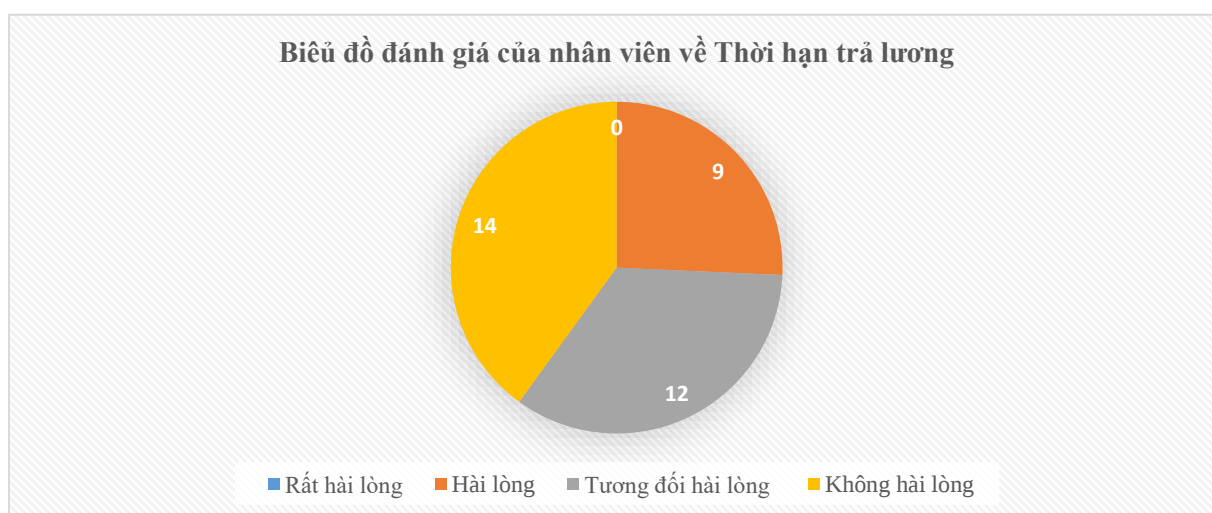
4.1. Thực trạng công tác động viên khuyến khích tài chính



Hình 2. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về Kết quả chấm công

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Kết quả chấm công tại công ty được thể hiện rõ ràng và cụ thể, hầu như các nhân viên đều hài lòng với kết quả chấm công nhận được. Qua khảo sát cho thấy, có 14% nhân viên cảm thấy kết quả chấm công rất chính xác, 46% cảm thấy chính xác và 37% cảm thấy tương đối chính xác. Chỉ có 3% nhân viên cảm thấy không hài lòng về độ chính xác của kết quả chấm công.

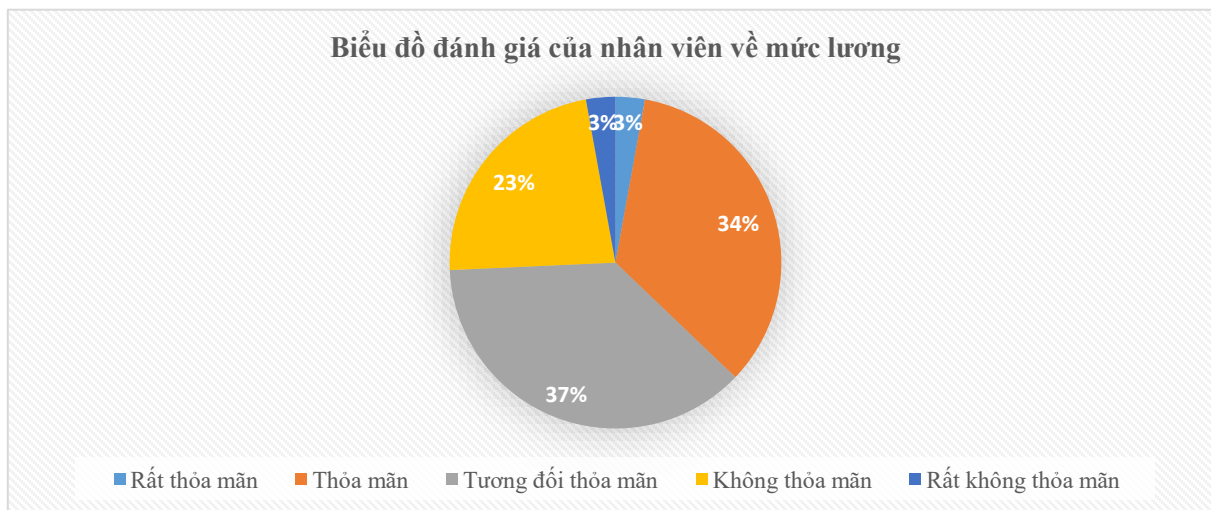


Hình 3. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về Thời hạn trả lương

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Thời gian chi trả lương của công ty tương đối chính xác và ổn định. Có 26% nhân viên cảm thấy hài lòng với thời hạn trả lương của công ty, 34% cảm thấy tương đối hài lòng. Tuy nhiên,

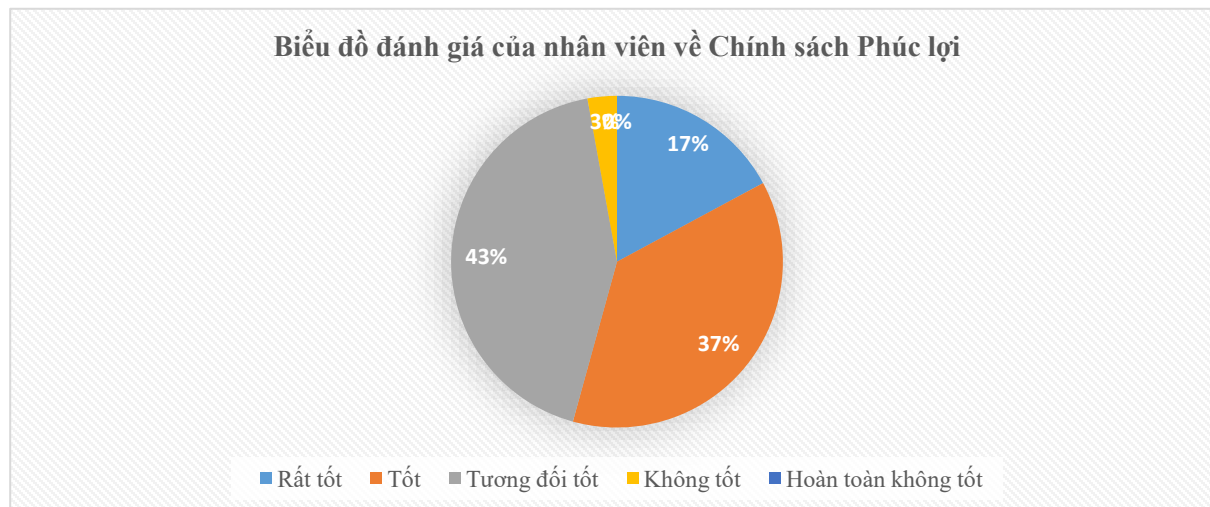
không có nhân viên nào cảm thấy rất hài lòng và số nhân viên không hài lòng với thời hạn trả lương lên đến 40%.



Hình 4. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về mức lương

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Tỷ lệ mức độ nhân viên rất hài lòng/ rất không hài lòng với mức lương đều ở mức 3%. Khoảng 13% nhân viên cảm thấy không thỏa mãn với mức lương. Khoảng 34% nhân viên thấy thỏa mãn và 37% tương đối thỏa mãn.

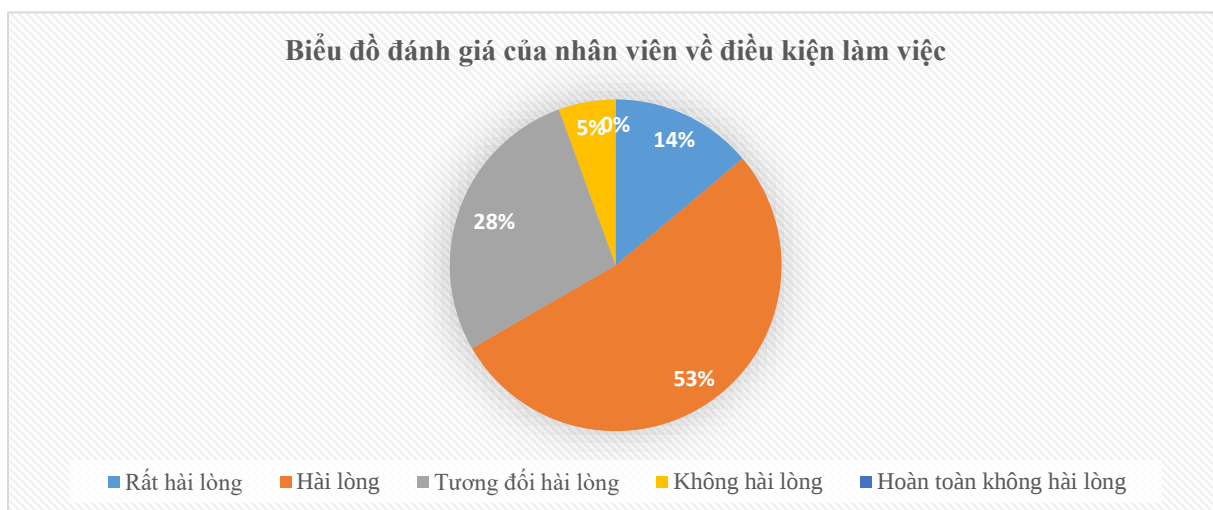


Hình 5. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về Chính sách phúc lợi

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Qua biểu đồ đánh giá của nhân viên về chính sách phúc lợi có 54% nhân viên nhận thấy chính sách phúc lợi của công ty là tốt. Do công ty đã đáp ứng kịp thời các nguyện vọng về chăm sóc sức khỏe cho nhân viên, việc đăng ký sổ BHXH, BHYT được đáp ứng nhanh chóng.

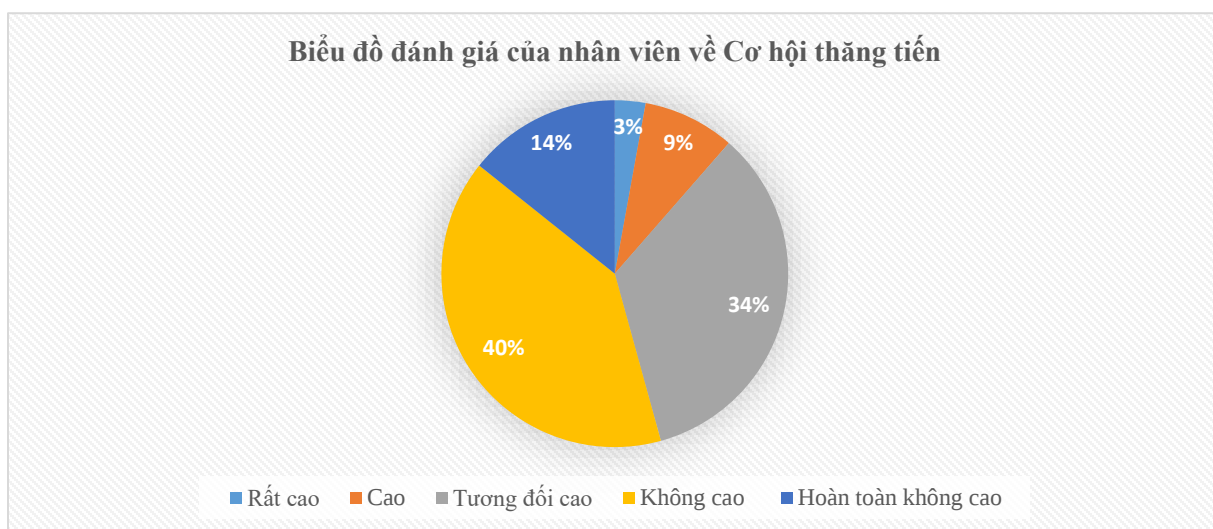
4.2. Thực trạng động viên khuyến khích phi tài chính



Hình 6. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về điều kiện làm việc

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

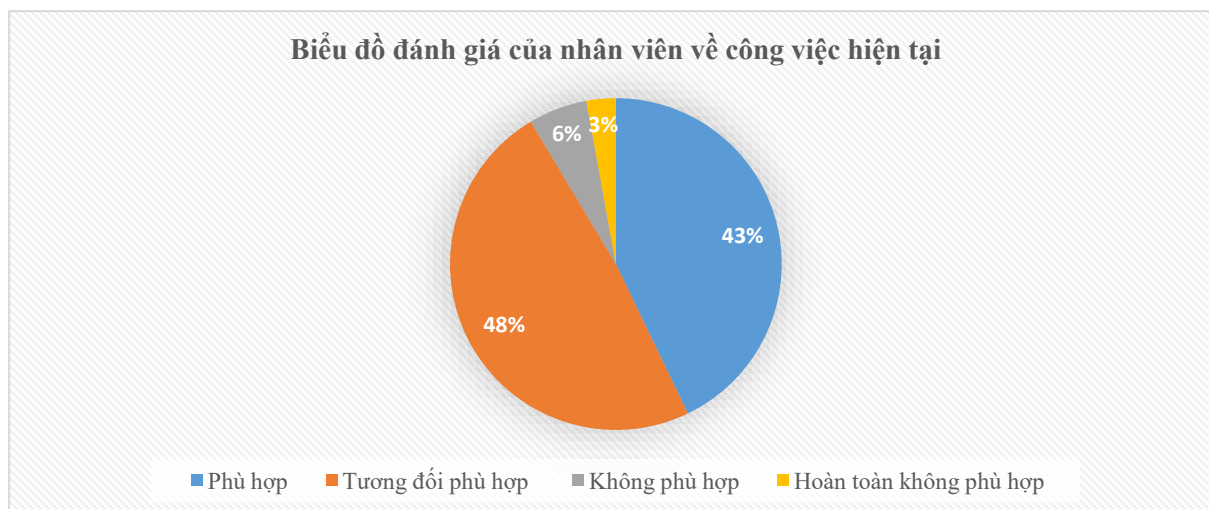
Có 67% nhân viên cảm thấy thời gian làm việc nghỉ ngơi của Công ty là hợp lý vì họ có thời gian để tái tạo lại sức lao động và 28% nhân viên cảm thấy tương đối hợp lý. Bên cạnh đó kết quả điều tra cũng cho biết có 5% nhân cảm thấy thời gian làm việc nghỉ ngơi của Công ty là không hợp lý và hoàn toàn không hợp lý, do thời gian bắt đầu làm việc là quá sớm, thời gian nghỉ ngơi giữa ca ít, không đủ thời gian để chuẩn bị ăn cơm và nghỉ trưa.



Hình 7. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về Cơ hội thăng tiến

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

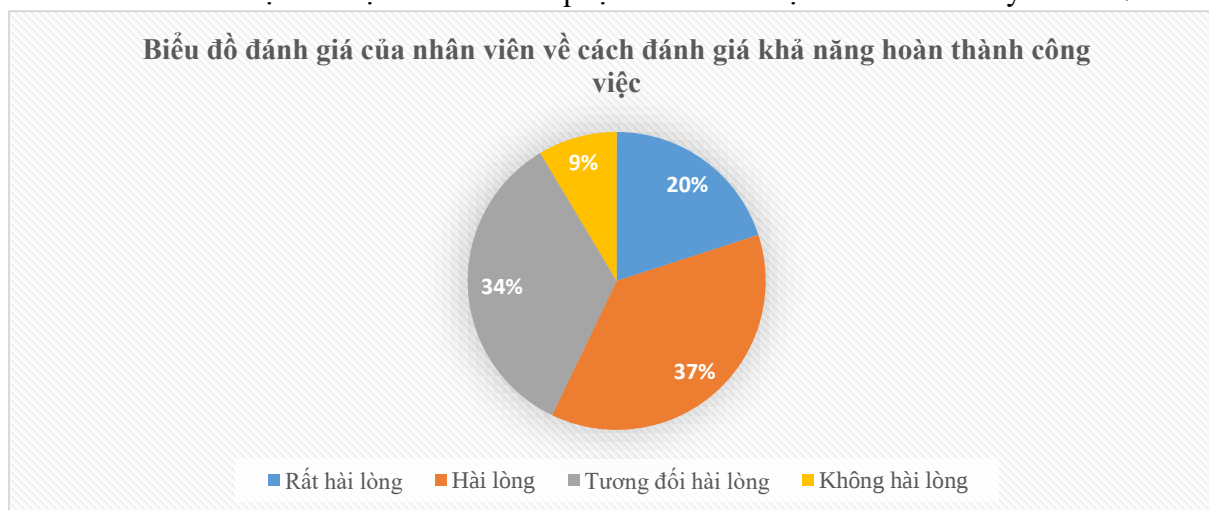
Khi khảo sát nhân viên về việc đánh giá cơ hội việc làm tại công ty, chỉ có 34% nhân viên nhận thấy có cơ hội thăng tiến tương đối cao.



Hình 8. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về công việc hiện tại

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

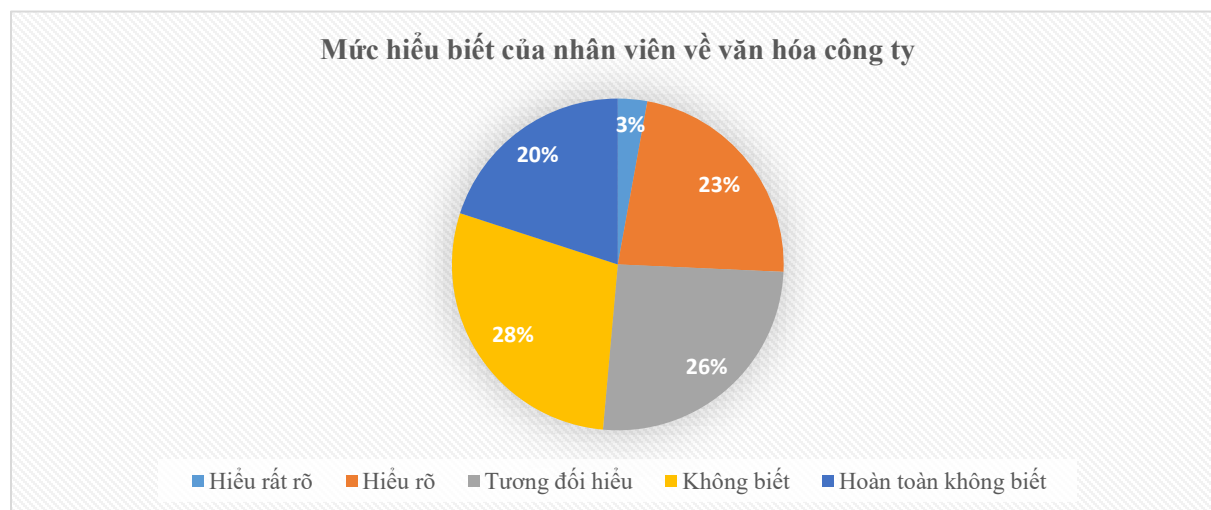
Theo kết quả đánh giá của nhân viên về công việc hiện tại thì 43% nhân viên nhận thấy thỏa mãn, 48% nhân viên tương đối thỏa mãn với công việc hiện tại. Tuy nhiên, vẫn có 9% nhân viên cảm thấy không phù hợp điều này là một trong những nguyên nhân gây nên sự nhàm chán trong công việc và có thể dẫn đến bỏ việc nếu sự nhàm chán tiếp tục kéo dài và họ bắt đầu cảm thấy điều đó.



Hình 9. Biểu đồ đánh giá của nhân viên về cách đánh giá khả năng hoàn thành công việc

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Mặc dù đã đưa ra phương pháp đánh giá khả năng hoàn thành công việc một cách rõ ràng như vậy nhưng vẫn có 9% nhân viên không hài lòng với cách đánh giá của công ty vì họ vẫn nhận thấy sự thiên vị của người quản lý đối với nhân viên. Điều này chứng tỏ vẫn còn tồn tại một bộ phận những đánh giá chưa được khách quan. Bên cạnh đó có 3% nhận thấy hài lòng với kết quả đánh giá đây là những nhân viên được tuyên dương kịp thời và có thể được đề bạt lên các vị trí cao hơn theo đúng năng lực của họ.



Hình 10. Mức hiểu biết của nhân viên về văn hóa công ty

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Kết quả điều tra sự hiểu biết của nhân viên về mục tiêu, sứ mệnh, tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty cho thấy có 26% công nhân viên tương đối biết và 28% không biết; 20% người hoàn toàn không biết.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Trong nền kinh tế thị trường ngày nay, các doanh nghiệp phải không ngừng cạnh tranh để tồn tại và tồn tại để cạnh tranh cùng các đối thủ khác. Doanh nghiệp muốn trụ vững và phát triển cần sở hữu nhiều nguồn lực đa dạng và dồi dào, cũng như định ra được những chiến lược hợp lý và khôn ngoan. Ông tổ của phương thức kinh doanh kiểu Nhật – Matsushita Konosule từng nói: “Con người là tài sản quý nhất, đối thủ cạnh tranh của bạn có thể mua những thiết bị hiện đại, tân tiến nhất để cạnh tranh với bạn, nhưng để có người lao động phù hợp thì quả là điều không dễ dàng”.

Đề tài “Nghiên cứu công tác động viên khuyến khích nhân viên tại Công ty Cổ phần Công nghệ IntLabs Việt Nam và đề xuất giải pháp” đã thể hiện phần nào được tầm quan trọng của công tác động viên khuyến khích tài chính và phi tài chính đối với nhân viên trong sự phát triển của doanh nghiệp. Đồng thời qua quá trình phân tích đã chỉ rõ những ưu điểm cũng như hạn chế trong chính sách động viên khuyến khích nhân viên của doanh nghiệp.

5.2. Kiến nghị

Về động viên khuyến khích tài chính

Hoàn chỉnh hệ thống lương bổng cho nhân viên: Hiện nay mức lương của Công ty không cao nên tăng thêm mức lương để phù hợp với giá cả thị trường. Việc này cần xuất phát từ tích cực tìm kiếm nguồn khách hàng mới hoặc nhận thêm các dự án từ các công ty khác. Cải thiện lại quy trình từ bước lên giá, báo giá với khách hàng (xem xét độ khó, phức tạp của các nhiệm vụ cần hoàn thành, số nhân viên cần tham gia vào dự án,...). Qua đó, tính được chi phí bỏ ra và lợi nhuận thu về để góp phần cải thiện mức lương xứng đáng hơn cho nhân viên.

Cải thiện mức thu nhập của nhân viên bằng cách nâng cao mức thưởng và mở rộng thêm các loại hình khen thưởng như: thưởng năng suất, sáng kiến, chuyên cần,...

Về động viên khuyến khích phi tài chính

Tòa nhà văn phòng hiện tại đã cũ và có dấu hiệu xuống cấp và công ty cũng có ý định mở rộng trong thời gian tới. Do vậy, cần nhanh chóng tìm một văn phòng mới có diện tích rộng hơn, đầy đủ và nhiều tiện ích hơn để có thể bảo đảm sự thoải mái trong khi làm việc cho nhân viên cũng như cải thiện điều kiện làm việc của công ty.

Nhanh chóng xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá nhân viên và công bố rộng rãi rõ ràng cho toàn thể mọi nhân viên trong Công ty biết. Việc đánh giá nhân viên cần phải khách quan công bằng, tránh đánh giá dựa theo cảm tính, chủ quan. Tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên bằng cách tăng cường công tác đào tạo huấn luyện nghề nghiệp cho nhân viên.

Việc đánh giá nhân viên nên được thường xuyên, định kỳ mỗi tháng hoặc mỗi quý một lần bởi người quản lý trực tiếp, nhanh chóng nhận ra những điểm mạnh, tiến bộ của nhân viên để có các hình thức ghi nhận kịp thời.

Việc đánh giá thường xuyên cũng cần kèm theo các giải thưởng, danh hiệu như thực tập sinh xuất sắc nhất, bộ phận hoạt động năng suất nhất, nhân viên ưu tú của tháng,... Các danh hiệu như một cách giúp nhân viên ghi nhớ những nỗ lực của bản thân bỏ ra và là động lực cố gắng sau này.

Văn hóa doanh nghiệp cần được một lần nữa định hình lại rõ ràng dựa trên những đặc điểm cơ bản sẵn có về công ty. Văn hóa doanh nghiệp nên được hệ thống thành một văn bản hoàn chỉnh để nhân viên cũ và mới dễ tiếp cận, dễ hòa nhập. Ngoài ra, đối với các nhân viên mới, nên có một vài buổi đào tạo về văn hóa công ty giúp họ hòa nhập và làm quen với các nhân viên cũ. Trong quá trình hoạt động, văn hóa công ty luôn là xương sống xuyên suốt, sẽ được thể hiện qua các buổi teambuilding, seminar, các hoạt động ngoài giờ như happy hour. Văn hóa công ty nên được phổ biến rộng rãi và đề cập trực tiếp trên các trang chính thức của công ty như trang web chính thức, trang Facebook và TikTok chính thức.

Tài liệu tham khảo

- Fastdo. (2022), “Học thuyết công bằng (Equity theory) của Stacey Adams”, <https://fastdo.v/hoc-thuyet-cong-bang/>
- Fastdo. (2022), “Tháp nhu cầu Maslow là gì? Cách vận dụng trong quản trị”, <https://fastdo.vn/thap-nhu-cau-maslow/>
- Kinh te quan tri. (2021), “Học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom (Expectancy Theory). Kinh tế quản trị”, <https://kinhtequantri.com/hoc-thuyet-ky-vong-cua-victor-vroom-expectancy-theory/>
- Lê, M.P. (2005), *Một số giải pháp thỏa mãn nhu cầu của người lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực tại công ty may Bình Minh*, Luận văn tốt nghiệp, Đại Học Kinh Tế, TP.HCM.
- Ly tuong. (2022), “Thuyết X và thuyết Y trong quản trị của Douglas Mc. Gregor”, <https://lytuong.net/thuyet-x-va-thuyet-y-trong-quan-tri-cua-douglas-mc-gregor/>
- Nguyễn, H.T. (1996), “Quản trị nhân sự”, NXB Thống Kê.
- Nguyễn, N.P. (2003), “Phân tích kinh tế doanh nghiệp lý thuyết và thực hành”, NXB Tài Chính TP.HCM.
- Stephen, P. R., Mary, C. (2020), “Management eleventh edition”, Prentice Hall
- Trần, K.D. (2004), “Quản trị nguồn nhân lực”, NXB Thống Kê.
- Trần, T.K.O. (2008), *Phân tích thực trạng công tác động viên khuyến khích nhân viên tại công ty cổ phần Kinh Do*, Luận văn tốt nghiệp, Đại Học Nông Lâm, TP.HCM.
- Vietnambiz. (2019), “Thuyết hai nhân tố của Herzberg (Herzberg’s Two-Factor Theory) là gì?”, <https://vietnambiz.vn/thuyet-hai-nhan-to-cua-herzberg-herzbergs-two-factor-theory-la-gi-20191231162747135.htm>
- Võ, P.H. (2007), “Giáo trình nghiên cứu thị trường”, Khoa Kinh Tế, Đại Học Nông Lâm, TP.HCM