

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI**

---

**TRƯƠNG THỊ TÂM**

**QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN**  
**XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 9340404

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

HÀ NỘI- 2022

Công trình được hoàn thành tại: Trường ĐH Lao động Xã hội

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TS Mai Quốc Chánh – Hướng dẫn 1

TS. Nguyễn Thị Lan Hương – Hướng dẫn 2

Phản biện 1: PGS.TS Vũ Hoàng Ngân

Phản biện 2: PGS.TS Đặng Công Đoàn

Phản biện 3: PGS.TS Bùi Anh Tuấn

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước  
họp tại ..... vào hồi ..... giờ  
ngày ..... tháng ..... năm .....

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện: .....

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngành xây dựng đóng góp đáng kể lợi nhuận cho nền kinh tế quốc dân. Hàng năm ngành xây dựng đóng góp cho ngân sách nhà nước hàng nghìn tỷ đồng. Giải quyết công ăn việc làm cho một lực lượng lớn lao động. Theo số liệu công bố hàng năm của TCTK, năm 2019 ngành xây dựng giải quyết việc làm cho 4,6 triệu là động, năm 2020 giải quyết 4,7 triệu lao động chiếm khoảng 8,5% số lao động trong xã hội.

Hà Nội là thủ đô là trung tâm văn hóa kinh tế văn hóa chính trị, nơi tập trung nhiều các doanh nghiệp xây dựng. Những năm vừa qua, các doanh nghiệp xây dựng đã đem lại lợi ích về mặt kinh tế và xã hội cho Thành phố Hà Nội nói riêng và Việt Nam. Theo số thống kê, năm 2019 số DN xây dựng ở Hà Nội là

14.040 có doanh thu trên 400.000 tỷ đồng, nộp ngân sách trên 15.000 tỷ đồng (TCTK 2020), như vậy có thể nói ngành xây dựng có sự đóng góp đáng kể vào sự phát triển của đất nước.

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế, mỗi năm các công ty xây dựng trên địa bàn Hà Nội cũng tạo ra khoảng 500 ngàn việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố và các vùng lân cận. Nhiều doanh nghiệp đã xây dựng chính sách đãi ngộ tốt, chú trọng đến việc kích thích tâm lý lao động thông qua lương, thưởng, qua đó thu hút được lao động và đặc biệt lao động chất lượng cao. Các doanh nghiệp quan tâm đến việc thiết kế phương án trả lương công bằng, hiệu quả gắn liền lương với năng suất và hiệu quả công việc. Để các doanh nghiệp phát triển mạnh doanh nghiệp phải có đội ngũ nhân lực có đủ chất lượng và số lượng. Một vấn đề quan trọng để thu hút giữ chân NLD là doanh nghiệp phải có hệ thống quản trị tiền lương tốt, tạo động lực cho NLD làm việc với hiệu quả cao. Tuy nhiên, các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn Hà Nội vẫn còn tồn tại một số vấn đề như việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch chưa hiệu quả còn mang tính hình thức, chính sách tiền lương chưa thực sự tạo động lực người lao động, công tác kiểm tra giám sát còn lỏng lẻo. Các doanh nghiệp còn lúng túng, bị động, chưa phát huy được đầy đủ vai trò của QTTL dẫn đến hiệu quả chưa cao, chưa đạt được mục tiêu của DN và giữ chân NLD

Đã có có nhiều nghiên cứu về tiền lương, quản lý tiền lương trong doanh nghiệp, các các nghiên cứu chủ yếu tập trung nghiên cứu về tiền lương, chính sách tiền lương, phương pháp phân phối tiền lương, cơ chế trả lương, ảnh hưởng của tiền lương đến mức độ hài lòng của người lao động. Chưa có nghiên cứu nào tiếp cận Quản trị tiền lương theo tiến trình từ hoạch định chính sách, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát và đánh giá. Đặc biệt, chưa có đề tài nào nghiên cứu quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội. Chính vì vậy NCS đã chọn đề tài **“Quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội”** NCS cho rằng đề tài có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

## **2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **2.1. Mục tiêu nghiên cứu:**

Luận án hệ thống hóa và phát triển cơ sở lý luận về quản trị tiền lương, phân tích rõ thực trạng quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng trên địa bàn Hà Nội, phát hiện ra những hạn chế, nguyên nhân và đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng trên địa bàn Hà Nội.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:**

(1) Hệ thống hóa và phát triển cơ sở lý luận về quản trị tiền lương trong các DN, xây dựng mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng.

(2) Phân tích thực trạng quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng trên địa bàn Hà Nội.

(3) Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

(4) Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quản trị tiền lương trong các CTCP Xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

### **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- **Đối tượng nghiên cứu:** Quản trị tiền lương, tiền lương trong các CTCP Xây dựng.

- **Phạm vi nghiên cứu:**

+ Phạm vi nội dung: Nghiên cứu Quản trị tiền lương, tiền lương trong DN theo tiến trình từ hoạch định chính sách, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát và đánh giá.

+ Phạm vi không gian: Luận án nghiên cứu các công ty cổ phần ngành xây dựng, nghiên cứu trên địa bàn TP Hà Nội.

+ Phạm vi thời gian: Các số liệu cần thiết cho luận án nghiên cứu được tác giả thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2016 đến năm 2021.

## **5. Đóng góp của luận án**

### **Về mặt lý luận:**

*Thứ nhất*, Xác định khung lý luận về quản trị tiền lương trong các CTCP xây dựng theo chức năng quản trị xuyên suốt từ Hoạch định; Tổ chức thực hiện; Kiểm tra và giám sát; Đánh giá và điều chỉnh. Luận án đóng góp thêm kiến thức về lĩnh vực trả công, quản trị tiền lương trong CTCP Xây dựng.

*Thứ hai*, dựa trên tổng quan và kết quả nghiên cứu định tính luận án đề xuất nhóm 09 nhân tố ảnh hưởng đến trả công và từ đó xây dựng 09 giả thuyết, mô hình nghiên cứu kiểm định các giả thuyết nghiên cứu làm tiền đề cho điều chỉnh các hoạt động quản trị tiền lương dựa trên trả công lao động.

*Thứ ba*, thông qua nghiên cứu định tính Luận án bổ sung thêm 02 thang đo (mỗi thang gồm 03 chỉ mục - Items) gắn với hai nhân tố yếu tố đặc thù DN cổ phần xây dựng nghiên cứu và yếu tố sở hữu vốn của DN.

### **Về mặt thực tiễn**

*Thứ nhất*, Luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định lượng và định tính với 05 tình huống, kiểm định 769 quan sát (hợp lệ) để so sánh, phân tích chéo các quan điểm nhằm làm rõ những nguyên nhân phía sau kết quả định lượng và tìm khám phá mới. Kết quả Luận án chứng minh rằng có 7 nhóm nhân tố ảnh hưởng tới trả công lao động và quản trị tiền lương.

*Thứ hai*, Kết quả luận án gợi mở cho DN, nhà hoạch định chính sách các giải pháp quản lý xây dựng chính sách, nâng cao năng lực quản trị, hiệu lực thực thi chính sách đãi ngộ đảm bảo công bằng để tạo động lực nâng cao NSLĐ, hiệu quả làm việc của NLĐ.

*Thứ ba*, Mô hình nghiên cứu của luận án được xây dựng cho các công ty cổ phần, có thể mở rộng sang bối cảnh là các DN dân doanh, FDI hay DN thuộc thành phần, các tổ chức, cũng như bối cảnh các nước khác.

## **6. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được kết cấu thành 4 chương:

Chương 1: Tổng quan và Phương pháp nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng

Chương 3: Đánh giá thực trạng quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn TP Hà Nội

Chương 4: Giải pháp hoàn thiện quản trị tiền lương cho các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn TP Hà Nội.

## CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 1.1. Tổng quan nghiên cứu quản trị tiền lương

#### 1.1.1. Nghiên cứu về mức lương

Trước tiên, cần phải khẳng định tiền lương là lĩnh vực đã được các nhà khoa học nghiên cứu từ rất lâu và cho đến nay đây vẫn là lĩnh vực nghiên cứu được nhiều người chú ý. Một số nghiên cứu có thể kể đến như: Adam Smith, David Ricardo; Alfred Marsall (1870); Garry Becker (1993); Akter và Moazzam (2016)..... Như vậy, có thể thấy, tiền lương là chủ đề được nhiều nhà khoa học ngoài nước nghiên cứu. Bằng căn cứ, luận điểm và phương pháp nghiên cứu khác nhau, các tác giả đã đưa ra những quan điểm của mình về tiền lương nhưng đều đồng nhất về bản chất và sự quan trọng của tiền lương

#### 1.1.2. Nghiên cứu về chính sách tiền lương

Nghiên cứu về chính sách tiền lương trong DN chủ yếu là các nghiên cứu về khía cạnh phân tích, đánh giá về chính sách tiền lương vĩ mô của nhà nước đối với DN như tiền lương tối thiểu, quy định về thang bản lương, cơ chế quản lý tiền lương đối với DN. Chính sách tiền lương vi mô là chính sách do doanh nghiệp xây dựng để quản lý tiền lương của doanh nghiệp mình, nó được biểu hiện thông qua các quy định, quy chế trong công ty, chính sách tiền lương vi mô hướng tới việc xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương và quản lý, phân phối tiền lương hợp lý. Một số nghiên cứu tiêu biểu

#### 1.1.3. Nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến QTTL

Tổng hợp một số công trình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến QTTL như Đỗ Thị Tươi (2012), Milkovich và cộng sự (2011), Nguyễn Tuấn Doanh (2020), Phạm Thị Thanh Hà (2021) đã xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động tiền lương, thu nhập của người lao động dựa trên 2 nhóm yếu tố: Nhóm yếu tố từ tổ chức và nhóm yếu tố bên ngoài, Nghiên cứu của Nguyễn Tuấn Doanh chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách tiền lương là: Pháp luật về tiền lương; Thị trường lao động; Công đoàn; Năng suất lao động; Mục tiêu chính sách tiền lương của DN. Các nghiên cứu tập trung chỉ dừng lại ở việc phân tích mô tả sự ảnh hưởng các của nhân tố đến chính sách tiền lương bằng phương pháp phân tích mà chưa lượng hóa được mức độ ảnh hưởng của các nhân tố bằng phương pháp định lượng.

#### **1.1.4. Các nghiên cứu về quản trị tiền lương**

Nghiên cứu về quản trị tiền lương cũng được khá nhiều các nhà nghiên cứu trong nước đề cập đến: Vũ Văn Khang (2002); Nguyễn Hồng Minh (2004); Trần Thế Hùng (2008); Vũ Hồng Phong (2011), Đỗ Thị Tươi (2013); Nguyễn Tuấn Doanh (2020), Phạm Thị Thanh Hà (2021) ....

Như vậy, các công trình nghiên cứu về quản trị tiền lương hiện nay mới tập trung nhiều ở các nghiên cứu về thực trạng trả lương, quản lý tiền lương, thực trạng thu nhập mà chưa nghiên cứu quản trị tiền lương một cách có hệ thống từ hoạch định chính sách, tổ chức thực hiện, kiểm tra và đánh giá.

#### **1.2. Khoảng trống nghiên cứu:**

Như vậy, khoảng trống nghiên cứu mà NCS nhận thấy khi tìm hiểu tổng quan được xác định là:

(1) Xác định khung lý thuyết về QTTL trong các CTCP xây dựng theo chức năng quản trị xuyên suốt từ Hoạch định; Tổ chức thực hiện; Kiểm tra và giám sát; Đánh giá và điều chỉnh.

(2) Dựa trên tổng quan và kết quả nghiên cứu định tính, tác giả đã đề xuất ra 09 nhân tố ảnh hưởng đến trả công và từ đó xây dựng 09 giả thuyết nghiên cứu, mô hình nghiên cứu, kiểm định các giả thuyết nghiên cứu làm tiền đề cho các hoạt động QTTL. Bằng nghiên cứu định tính tác giả đã bổ sung thêm 2 thang đo gắn với hai nhân tố Đặc thù DN cổ phần xây dựng và yếu tố sở hữu vốn của DN.

(3) Mô hình nghiên cứu của luận án được xây dựng cho các CTCP có thể mở rộng sang bối cảnh là các DN dân doanh, FDI, hay DN thuộc các thành phần kinh tế khác. Thêm vào đó, việc xác định khoảng trống nghiên cứu ở trên là cơ sở để NCS thực hiện đề tài luận án “***Quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội***”. NCS hy vọng rằng việc thực hiện đề tài nghiên cứu này sẽ có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

#### **1.3. Phương pháp nghiên cứu**

Để đảm bảo mục tiêu nghiên cứu, luận án sử dụng kết hợp phương pháp phân tích định tính và phương pháp phân tích định lượng trên cơ sở các nguồn dữ liệu khác nhau



## **CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG**

### **2.1. Các khái niệm về tiền lương và quản trị tiền lương**

Nội dung luận án đưa ra một số khái niệm sau:

- Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.
- Thu nhập được hiểu là tất cả các khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động thông qua hoạt động trao đổi mua bán sức lao động. Đó là các khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, trợ cấp và các chế độ phúc lợi khác của doanh nghiệp.
- Quản trị tiền lương là tiến trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát đánh giá những hoạt động để trả lương cho người lao động phù hợp với đóng góp của người lao động nhằm đạt được các mục tiêu đề ra.

### **2.2. Đặc điểm công ty cổ phần xây dựng**

#### **2.2.1. Công ty cổ phần xây dựng**

*Công ty cổ phần xây dựng* là một công ty cổ phần hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, vốn điều lệ được chia thành nhiều phần bằng nhau là cổ phần và được phát hành ra ngoài thị trường nhằm huy động vốn tham gia đầu tư từ mọi thành phần kinh tế. Người sở hữu cổ phần được gọi là cổ đông.

#### **2.2.2. Đặc thù về lao động của công ty xây dựng**

### **2.3. Nội dung quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng**

#### **2.3.1. Hoạch định QTTL**

Hoạch định QTTL doanh nghiệp là hoạt động đầu tiên và có vị trí quan trọng trong quản trị tiền lương của doanh nghiệp. Hoạch định là quá trình xác định mục tiêu và cách thức tốt nhất để đạt mục tiêu đó. Kết quả của hoạch định chính sách quản trị tiền lương là một chính sách tiền lương được xây dựng chi tiết và đầy đủ sẽ bao gồm: Xác định mục tiêu của chính sách; Xác định nguồn lực; Xác định các phương án, cách thức quản trị

### **2.3.2. Tổ chức thực hiện chính sách**

Tổ chức thực hiện chính sách là nội dung tiếp theo của quản trị tiền lương trong doanh nghiệp, sau khi đã hoạch định và xây dựng chính sách. Các hoạt động trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách, bao gồm:

- Tổ chức bộ máy QTTL, doanh nghiệp tiến hành hướng dẫn, chỉ huy các bên liên quan thực hiện đúng theo quy định nhằm đảm bảo chính sách được thực hiện đúng theo trình tự và nội dung.
- Công bố, tuyên truyền chính sách. Chính sách khi được xây dựng cần được công bố công khai đến các bên liên quan và toàn thể người lao động trong doanh nghiệp.
- Triển khai thực hiện QTTL

Quá trình tổ chức thực hiện cũng chính là nhằm thiết lập một hệ thống các công việc cho mỗi cá nhân, bộ phận sao cho các cá nhân và bộ phận đó có thể phối hợp với nhau một cách tốt nhất để thực hiện mục tiêu của quản trị tiền lương trong doanh nghiệp.

### **2.3.3. Kiểm tra và giám sát**

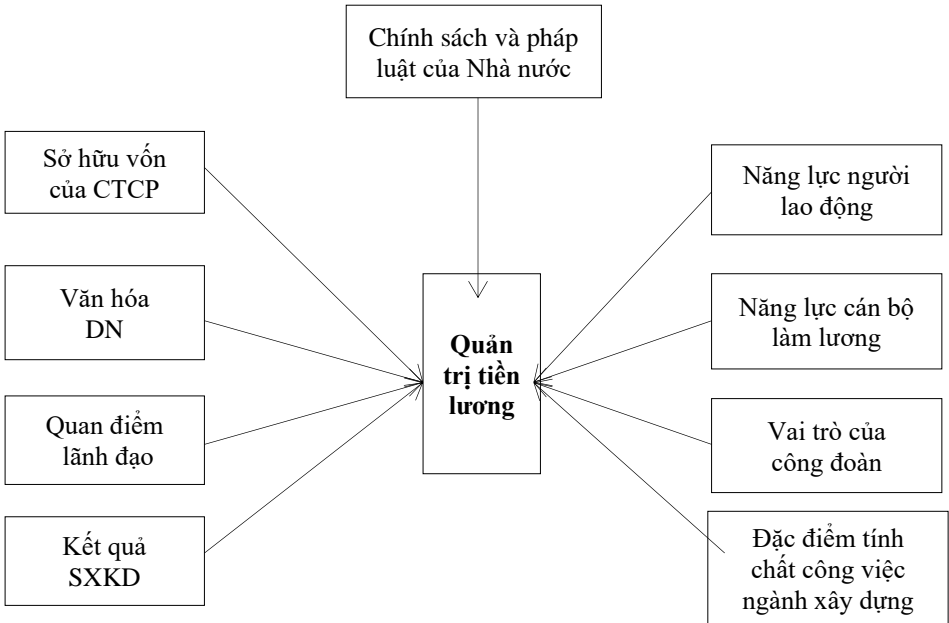
Kiểm tra là xem xét tình hình thực tế để đánh giá và nhận xét. Kiểm tra là một hoạt động thường xuyên của DN nhằm đảm bảo thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ của mình.

### **2.3.4. Đánh giá và điều chỉnh**

Từ kết quả kiểm tra, các doanh nghiệp tổ chức đánh giá mặt được, hạn chế và phân tích nguyên nhân, đặc biệt là nguyên nhân của các hạn chế, từ đó có những sửa đổi, điều chỉnh kịp thời. Đánh giá thực hiện vào cuối kỳ để rút ra các kinh nghiệm cho việc hoàn thiện và xây dựng chính sách những năm tiếp theo. Chất lượng của quá trình đánh giá là rất quan trọng bởi nó ảnh hưởng tới quá trình hoạch định cũng như kết quả của cả quá trình quản trị sau. Nếu đánh giá sai sẽ dẫn tới điều chỉnh sai và hệ thống sẽ không đạt mục tiêu đề ra. Đánh giá quản trị tiền lương là việc so sánh giữa quá trình triển khai thực hiện với hoạch định chính sách, so sánh giữa kết quả thực hiện và mục tiêu đã đề ra, phân tích, xác định hiệu quả của sử dụng nguồn lực,...

## 2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản trị tiền lương trong các công ty xây dựng

Quản trị tiền lương trong DN chịu tác động của nhiều nhân tố, có thể tiếp cận theo các nhân tố bên trong và bên ngoài DN, những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp và ảnh hưởng gián tiếp. Tổng quan nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nhân tố ảnh hưởng đến trả lương và thông qua đó sẽ ảnh hưởng đến quản trị tiền lương gồm: (1) Chính sách và pháp luật của Nhà nước về tiền lương; (2) Vai trò công đoàn; (3) Quan điểm của lãnh đạo DN; (4) Kết quả sản xuất kinh doanh của DN; (5) Văn hóa doanh nghiệp; (6) Năng lực người lao động; (7) Năng lực cán bộ làm lương. Trên cơ sở nghiên cứu định tính, phỏng vấn các chuyên gia và nhà lãnh đạo NCS đưa ra 2 nhân tố là Hình thức sở hữu vốn của CTCP và Đặc điểm công việc ngành xây dựng



**Hình 2.1. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến QTTL**

Mô hình nghiên cứu của luận án gồm có:

Biến độc lập: Gồm có 9 biến nhân tố tác động  
 Biến phụ thuộc: Quản trị tiền lương

Mô hình toán kinh tế được biểu diễn theo phương trình:

$$QTTL = f(\text{Nhantok}).$$

Về kinh tế lượng, mô hình nghiên cứu sự tương quan giữa QTTL (biến phụ thuộc) với các nhân tố ảnh hưởng (biến độc lập) để đánh giá tác động của các nhân tố tới quản trị tiền lương, giúp nhà quản lý có sự điều chỉnh cần thiết nhằm nâng cao quản trị tiền lương.

- **Biến kiểm soát:** Giới tính, độ tuổi, vị trí công việc, thu nhập

*Các giả thuyết của luận án*

NCS đã tổng hợp các giả thuyết nghiên cứu trong luận án của mình gồm:

H1: Chính sách pháp luật của Nhà nước có ảnh hưởng đến QTTL

H2: Hình thức sở hữu vốn của công ty cổ phần có ảnh hưởng đến QTTL

H3: Quan điểm lãnh đạo có ảnh hưởng đến QTTL

H4: Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty có ảnh hưởng QTTL

H5: Văn hóa DN có ảnh hưởng đến QTTL

H6: Năng lực người lao động có ảnh hưởng QTTL

H7: Năng lực cán bộ làm lương có ảnh hưởng đến QTTL

H8: Vai trò công đoàn có ảnh hưởng đến QTTL

H9. Đặc điểm và tính chất công việc ngành xây có ảnh hưởng QTTL

### CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

#### 3.1. Tổng quan về các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội

##### 3.1.1. Số lượng và tốc độ tăng của các doanh nghiệp

**Bảng 3.1: Số lượng doanh nghiệp cổ phần ngành xây dựng ở Hà Nội**

STT	Chỉ số	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Số DN	10.592	12.227	13.866	13.448	14.040	14.784
2	Số Công ty Cổ phần	9.004	10.515	11.647	11.430	11.793	12.566
3	Số DN tăng so với năm trước	685	1.635	1639	-418	592	744
4	Tốc độ tăng (%)	6,91	15,44	13,40	(3,01)	4,4	5,3

*Nguồn: Tính toán từ điều tra doanh nghiệp hàng năm TCTK*

##### 3.1.2. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh

###### - Tốc độ tăng trưởng doanh thu thuần:

Giai đoạn 2016-2020 cùng với sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp và qui mô vốn đầu tư, doanh thu thuần của các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn Hà Nội cũng tăng mạnh mẽ. Năm 2016 tổng doanh thu thuần đạt 257.666.938 triệu đồng đến năm 2020 doanh thu các doanh nghiệp xây dựng đạt 401.684.834 triệu đồng.

**Bảng 3.2: Doanh thu doanh nghiệp ngành xây dựng ở Hà Nội**

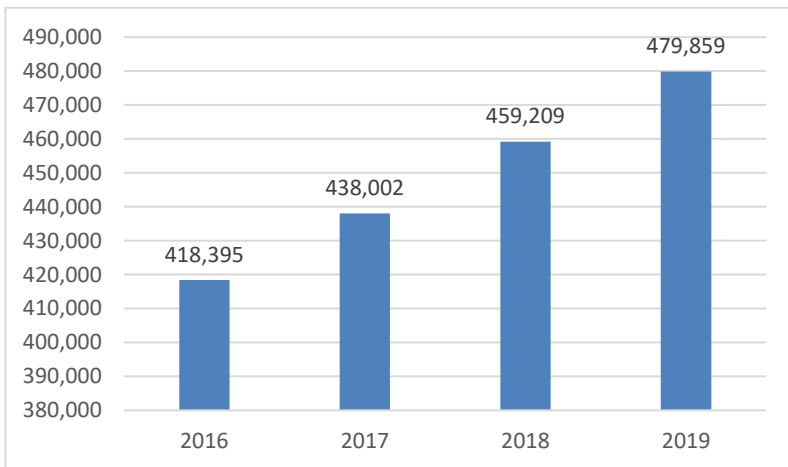
STT	Chỉ số	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Doanh thu (triệu đồng)	257.666.938	352.340.821	339.966.040	371.242.915	401.684.834
2	DT tăng so với năm trước	40.261.853	67.673.883	14.625.218	31.276.875	30.441.919
2	Tốc độ tăng (%)	18,52	26,26	4,50	9,20	8,20

*Nguồn: Tính toán từ điều tra doanh nghiệp- TCTK qua các năm 2016-2020*

### 3.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực

#### - Đóng góp về giải quyết việc làm cho người lao động

Góp phần giải quyết việc làm cho người lao động là một trong những kết quả mà các doanh nghiệp ngành xây dựng trên địa bàn Hà Nội mang lại. Nhiều giải pháp, cơ chế chính sách được Thành phố ban hành và triển khai đồng bộ như: hỗ trợ đầu tư sản xuất, tạo môi trường thông thoáng thu hút đầu tư, cải cách thủ tục hành chính, hỗ trợ đào tạo nghề, phát triển thị trường lao động là cơ sở quan trọng góp phần hoàn thành mục tiêu giải quyết việc làm cho người lao động.



**Biểu đồ 3.2: Số lao động ngành xây dựng ở Hà Nội giai đoạn 2016-2019**

*Nguồn: Tính toán từ điều tra doanh nghiệp-Tổng cục Thống kê qua các năm 2016- 2019*

Trên cơ sở điều tra của Tổng cục thống kê và kết quả nghiên cứu của tác giả. Nhờ lực lượng lao động phổ thông dồi dào, chi phí nhân công xây dựng Việt Nam ở mức thấp so với khu vực. Theo Turner and Townsend, chi phí nhân công xây dựng (bao gồm lương, chi phí di chuyển, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...) tại thành phố Hà Nội trong 2019 đạt 2,7 USD/giờ (~10 triệu VND/tháng), thấp hơn nhiều so với thị trường khác trong khu vực và thế giới.

### **3.2. Tiền lương và thu nhập của người lao động trong các CTCP xây dựng**

Tiền lương thu nhập được nghiên cứu qua các nội dung: Cơ cấu chi phí nhân công trong dự án, Tiền lương của người lao động, Mức trang bị vốn trên một lao động, Hiệu suất sử dụng lao động của các công ty, Tiền lương thu nhập và hiệu quả sản xuất của các CTCP xây dựng theo quy mô

### **3.3. Thực trạng quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội**

#### **3.3.1. Thực trạng hoạch định QTTL**

##### **3.3.1.1. Xác định mục tiêu quản trị tiền lương**

Thông qua việc nghiên cứu thực tế và điều tra phỏng vấn đối với cán bộ quản trị tiền lương về việc lập kế hoạch và xây dựng mục tiêu hoạt động QTTL tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố ở Hà Nội, cho thấy một số vấn đề sau:

- Các DN căn cứ vào định hướng và kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh từng thời kỳ để đưa ra định hướng và kế hoạch QTTL cho từng giai đoạn và từng năm. Theo khảo sát của NCS có 43/50 doanh nghiệp (85%) được hỏi là có xác định mục tiêu quản trị tiền lương, mục tiêu tổng tổng quát được thể hiện trong quy chế tiền lương, còn mục tiêu cụ thể được thể hiện trong các cuộc họp thường niên.

##### **3.3.1.2. Xác định nguồn lực**

###### **(1) Về nguồn lực tài chính**

Khi được hỏi thì 50/50 chiếm (100%) số doanh nghiệp xác định được nguồn trả lương doanh nghiệp lấy từ đâu, tuy nhiên công thức và cách xác định còn rất mơ hồ, mang tính đại khái, không được rõ ràng.

###### **+ Phương pháp xác định quỹ tiền lương và phân bổ quỹ tiền lương**

Theo kết quả nghiên cứu, tùy vào đặc điểm doanh nghiệp mà có các phương pháp xác định quỹ tiền lương, theo nghiên cứu của mình thì các phương pháp được các doanh nghiệp sử dụng phổ biến là: theo đơn giá tiền lương, theo lao động định biên, theo giá trị sản lượng, theo doanh thu,.. Kết quả khảo sát các phương pháp xác định quỹ tiền lương như bảng sau:



**Bảng 3.3: Kết quả khảo sát về các phương pháp xác định quỹ tiền lương**

STT	Phương pháp xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Đơn giá tiền lương trên doanh thu	20	
2	Tiền lương bình quân	10	20
3	Lao động định biên	8	16
4	Các phương pháp khác	4	8
5	Không xác định quỹ tiền lương kế hoạch	8	16
	<b>Tổng</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Theo kết quả khảo sát 50 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội thì có đến 20/50 doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương kế hoạch dựa vào đơn giá tiền lương trên 1.000 đồng doanh thu chiếm 52%. Có 10/20 doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương kế hoạch dựa trên tiền lương bình quân chiếm 20%. Có 8/50 doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo lao động định biên chiếm 16%, các phương pháp khác là 4/50 lao động chiếm 8%.

Qua nghiên cứu thực tế tại các doanh nghiệp, NSC đưa ra một số nhận xét:

- Việc lập kế hoạch quỹ tiền lương có tầm quan trọng đối với mỗi công ty và các công ty hiện nay đều lập quỹ tiền lương. Tuy nhiên việc lập kế hoạch quỹ tiền lương bị ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố chủ quan và khách quan nên việc lập quỹ tiền lương chưa thực sự chính xác.

- Việc lập kế hoạch quỹ tiền lương của nhiều đơn vị còn bị động, chưa có định hướng cụ thể, bị ảnh hưởng bởi dòng tiền về từ các chủ đầu tư, dẫn đến kế hoạch xây dựng quỹ lương bị lệch so với dự kiến ban đầu.

- Kế hoạch quỹ tiền lương và các quỹ dự phòng tại các công ty hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, do đặc thù của các đơn vị nhận thầu xây lắp, quỹ lương hàng năm phụ thuộc vào doanh thu và tiến độ dòng tiền về của các dự án.

Mức độ ổn định của ngành xây dựng không cao là khó khăn cho doanh nghiệp trong công tác lập kế hoạch quỹ tiền lương hàng năm và các Quỹ dự phòng khác

### 3.3.1.3. Xây dựng chính sách QTTL

**Bảng 3.4: Kết cấu tiền lương trong các doanh nghiệp xây dựng**

STT	Phương án trả lương	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Tiền lương cơ bản + Tiền lương khoán	9	18
2	Tiền lương cơ bản	7	14
3	Tiền lương cơ bản + Phụ cấp	14	28
4	Tiền lương cơ bản + Tiền lương năng suất	6	12
5	Tiền lương cơ bản + Tiền lương năng suất + Phụ cấp	14	28
	<b>Tổng</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Theo kết quả nghiên cứu về kết thực trạng các phương án trả lương cho NLĐ trong DN thì có 9/50 doanh nghiệp chiếm tỷ lệ 18 % doanh nghiệp trả lương cho NLĐ hàng tháng theo tiền tiền lương cơ bản + lương khoán. Có 7/50 doanh nghiệp chiếm 14% trả lương cho người lao động theo tiền lương cơ bản. Có 14/50 doanh nghiệp trả lương cho người lao động theo kết cấu gồm lương cơ bản + phụ cấp chiếm 28%. Và có 14/50 doanh nghiệp chiếm 28% trả lương cho người lao động gồm tiền lương cơ bản + tiền lương năng suất + phụ cấp.

#### ***Trả lương sản phẩm cho công nhân xây dựng***

Theo kết quả nghiên cứu, các DN thường áp dụng 2 hình thức trả lương cho công nhân lao động trực tiếp của mình đó là trả lương khoán theo sản phẩm và trả lương thời gian. Trả lương thời gian cho lao động trực tiếp cũng tương tự như trả lương thời gian cho bộ phận gián tiếp mà NCS đã trình bày ở phần trên. Phần tiếp theo NCS trình bày cụ thể hơn về lương khoán cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp. Công thức:

Lương khoán = Khối lượng công việc x Đơn giá khoán. Lương thời gian = Thời gian làm việc x Đơn giá

#### ***Thực trạng phụ cấp lương***

Theo nghiên cứu, các loại phụ cấp lương trong DN đang được các doanh nghiệp áp dụng tương đối đa dạng. Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu

tổ về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính hoặc tính chưa đầy đủ trong tiền lương. Các loại phụ cấp doanh nghiệp được quy định trong quy chế trả lương.

**Bảng 3.6: Kết quả khảo sát các loại phụ cấp doanh nghiệp đang áp dụng**

STT	Các loại phụ cấp	Số doanh nghiệp	Tỷ lệ %
1	Phụ cấp trách nhiệm công việc	30	60
2	Phụ cấp khu vực	9	18
3	Phụ cấp thâm niên	23	46
4	Phụ cấp lưu động	25	50
5	Phụ cấp ăn ca	43	86
6	Phụ cấp điện thoại	30	60
7	Phụ cấp kiêm nhiệm	9	18
8	Các loại phụ cấp khác	50	100

#### *Thực trạng khuyến khích tài chính*

Trên cơ sở nghiên cứu định tính, mỗi DN có chính sách khuyến khích tài chính tùy thuộc vào đặc điểm sản xuất, hiệu quả sản xuất trong mỗi giai đoạn khác nhau, quan điểm của người lãnh đạo. Chương trình khuyến khích tài chính các doanh nghiệp hay áp dụng: Thưởng tết, thưởng theo lợi nhuận, chương trình tăng lương, khuyến khích tiết kiệm vật tư.

**Bảng 3.7: Các chương trình khuyến khích tài chính trong doanh nghiệp**

STT	Các loại phụ cấp	Số doanh nghiệp	Tỷ lệ %
1	Thưởng vào những ngày lễ	50	100
2	Thưởng theo lợi nhuận	10	20
3	Thưởng tiết kiệm vật tư	40	80
4	Tăng lương đột xuất	20	40
5	Khác hình thức khác	43	86

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Để tạo động lực lao động cho người lao động hoàn thành công việc với hiệu quả cao, gắn bó lâu dài với DN, các DN áp dụng các chương trình khuyến khích tài chính rất đa dạng.

**Bảng 3.9: Các chương trình phúc lợi của doanh nghiệp**

<b>STT</b>	<b>Các chương trình phúc lợi</b>	<b>Số doanh nghiệp</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1	Bảo hiểm xã hội	50	100
2	Bảo hiểm y tế	50	100
3	Bảo hiểm tai nạn lao động cho công nhân	50	100
4	Bảo hiểm sức khỏe	25	50
5	Bảo hiểm nhân thọ	25	50
6	Các loại phúc lợi khác	30	60

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Theo khảo sát của NCS có 100 % DN tham gia Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế. Tuy nhiên tỷ lệ NLĐ tham gia BHXH trong các DN lại không cao chỉ chiếm khoảng 60% tổng số lao động, trong đó lao động gián tiếp tham gia BHXH đến 80%, trong khi lao động trực tiếp chỉ ở mức 30-40%. Điều này cũng dễ hiểu vì tính chất công việc của công nhân xây dựng phải di chuyển nhiều, lao động thời vụ chiếm tỷ trọng lớn nên mức độ tham gia BHXH thấp. Bên cạnh đó việc Nhà nước quy định tỷ lệ trích đóng BHXH cũng khá cao, nên bản thân NLĐ cũng không muốn tham gia.

### **3.3.2. Tổ chức thực hiện**

#### *3.3.2.1. Tổ chức bộ máy trong quản trị tiền lương*

Thực tế khảo sát của NCS cho thấy tùy thuộc vào quy mô doanh nghiệp mà tránh nhiệm các cấp trong quản trị tiền lương mỗi doanh nghiệp khác nhau. Kết quả khảo sát về trách nhiệm của lãnh đạo trong QTTL như sau:

**Bảng 3.11: Tổng hợp ý kiến đánh giá về trách nhiệm và chất lượng của lãnh đạo trong quản trị tiền lương tại doanh nghiệp**

STT	Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1.	Trách nhiệm trong QTTL	50	100
	- Định hướng và đưa ra các quyết định	45	90
	- Chỉ định hướng và quyết định các vấn đề về SXKD	5	10
	- Không có định hướng và không quyết định	0	0
1.	Chất lượng định hướng và quyết định	50	100
	- Rất phù hợp	6	12
	- Phù hợp	36	72
	- Chung chung	8	16

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Kết quả khảo sát 50 cán bộ QNTL trong DN cho thấy 45/50 người chiếm đến 90% số người trả lời lãnh đạo có vai trò rất lớn trong việc định hướng vạch ra mục tiêu cụ thể cũng như quyết định các vấn đề về QTTL. Điều này cho thấy vấn đề tiền lương DN rất được quan tâm, trước hết tiền lương là một chi phí của DN nên phải được quản lý một cách có hiệu quả, tiếp theo DN nhận thức rõ vai trò của NLĐ, nếu DN muốn thu hút giữ chân nhân viên thì đều phải có chiến lược QTTL hiệu quả. Chỉ có 5/50 chiếm 10% số người là lãnh đạo chỉ định hướng sản xuất kinh doanh và từ kế hoạch sản xuất kinh doanh đó bộ phận quản trị tiền lương sẽ xây dựng lên kế hoạch của mình.

### 3.3.2.2. Công bố, tuyên truyền chính sách

Việc công bố tuyên truyền chính sách về tiền lương cũng được một số DN chú ý. Mỗi doanh nghiệp có cách công khai chính sách quy chế trả lương đến tận người lao động. Các kênh tuyên truyền như sau:

**Bảng 3.14: Tổng hợp ý kiến đánh giá về tuyên truyền chính sách tiền lương trong doanh nghiệp**

STT	Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Công đoàn cơ sở	15	30
2	Thông qua hòm thư góp ý	10	20
3	Thông qua đối thoại trực tiếp với lãnh đạo	13	26
4	Qua các bảng tin, pano quảng cáo,...	16	32
5	Thông qua cán bộ quản lý trực tiếp	30	60

*Nguồn: NCS tổng hợp*

### 3.3.2. Kiểm tra và giám sát

**Bảng 3.15: Tổng hợp ý kiến đánh giá về hoạt động kiểm tra giám sát trong doanh nghiệp**

STT	Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Hiệu quả	15	30
2	Có kiểm tra không hiệu quả	25	50
3	Không rõ ràng	6	12
4	Mặc kệ	4	8

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Theo bảng kết quả trên có 30% số người được hỏi đánh giá công tác kiểm tra của DN hiệu quả, 50% ý kiến cho rằng có hoạt động kiểm tra nhưng chưa hiệu quả, và có đến 12% cho rằng hoạt động kiểm tra không rõ ràng và 8% cho rằng DN không quan tâm đến hoạt động kiểm tra.

### 3.3.4. Đánh giá và điều chỉnh

Trên cơ sở kiểm tra, DN phát hiện những sai lệch và đưa ra được nguyên nhân của các hạn chế từ đó DN sửa đổi cho phù hợp với việc tình hình thực tế. Theo khảo sát của NSC cho kết quả:

**Bảng 3.16: Các nội dung trong QTTL  
được điều chỉnh năm 2019 và năm 2020**

STT	Nội dung điều chỉnh	Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Chỉ tiêu về lao động	7	14	45	90
2	Quỹ lương	8	16	45	90
3	Phương án trả lương	5	10	39	78
4	Phụ cấp lương	2	4	20	40
5	Khuyến khích tài chính	2	4	25	50
6	Phúc lợi tài chính	3	6	12	24
7	Chính sách tiền lương	4	8	30	60

*Nguồn: NCS tổng hợp*

Nếu như năm 2019 các doanh nghiệp phải điều chỉnh các nội dung của QTTL khá ít chỉ khoảng dưới 10% thì sang năm 2020 có những chỉ tiêu đến 90% số DN phải điều chỉnh lý do vì năm 2020 là năm mà ngành xây dựng cũng là ngành kinh tế chịu tác động lớn bởi ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch COVID-19. Tại nhiều địa phương, đặc biệt là tại Hà Nội các doanh nghiệp đầu tư, kinh doanh bất động sản phải tạm dừng hoạt động nên hầu như các dự án bị ngưng trệ, không có dự án được hoàn thành.

### 3.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội

**Bảng 3.23. Kết luận các giả thuyết nghiên cứu**

<b>Nội dung</b>	<b>Kết quả</b>
H1: Chính sách pháp luật của Nhà nước có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận
H2: Hình thức sở hữu vốn của có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận 1 phần
H3: Quan điểm của lãnh đạo có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận 1 phần
H4: Kết quả sản xuất của DN có ảnh hưởng QTTL	Chấp nhận 1 phần
H5: Văn hóa DN có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận
H6: Năng lực người lao động có ảnh hưởng QTTL	Chấp nhận
H7: Năng lực cán bộ làm lương có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận
H8: Vai trò công đoàn có ảnh hưởng đến QTTL	Chấp nhận 1 phần
H9. Đặc điểm công việc có ảnh hưởng QTTL	Chấp nhận 1 phần

*Nguồn: NCS tổng hợp*

### 3.5. Đánh giá chung về thực trạng quản trị tiền lương trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Nghiên cứu và phân tích hiện trạng trả QTTL trong các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy QTTL trong các doanh nghiệp rất được quan tâm và liên tục đổi mới để phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, tạo động lực thu hút giữ chân người lao động và tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Có thể thấy các mặt được và hạn chế của QTTL trong các công ty cổ phần xây dựng như sau:

#### 3.4.1. Những mặt đạt được

#### 3.4.2. Hạn chế

#### 3.4.3. Nguyên nhân của hạn chế



## **CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI**

### **4.1. Bối cảnh phát triển của ngành xây dựng**

- Phát triển ngành Xây dựng theo hướng hiện đại, nhanh và bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển, phù hợp với chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và dựa trên cơ sở nền tảng khoa học, công nghệ và đổi mới, sáng tạo, tận dụng tốt nhất cơ hội phát triển của khoa học công nghệ, Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, chủ động hội nhập quốc tế.

- Ngành tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế; gắn kết tiến trình đô thị hóa với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thúc đẩy phát triển nhà ở thương mại giá thấp và nhà ở xã hội khu vực đô thị, nhà ở cho công nhân khu công nghiệp, nhà ở xã hội cho thuê, nhà ở cho hộ nghèo ở nông thôn và vùng thường xuyên chịu tác động bất lợi của thiên tai.

- Gắn kết phát triển ngành Xây dựng với củng cố quốc phòng, an ninh, với bảo vệ môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu. Xây dựng bộ máy ngành Xây dựng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và tăng cường phân công, phân cấp một cách hợp lý, bảo đảm sự quản lý thống nhất, chỉ đạo thông suốt từ trung ương đến địa phương, phát huy sự chủ động, sáng tạo của địa phương.

### **4.2. Định hướng phát triển và quan điểm về quản trị tiền lương của các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội**

### **4.3. Một số giải pháp hoàn thiện quản trị tiền lương các công ty cổ phần xây dựng trên địa bàn Hà Nội**

#### **4.3.1 Giải pháp về Hoạch định QTTL**

##### *4.3.1.1. Lập kế hoạch quỹ tiền lương phải thực hiện đầy đủ và chính xác hơn*

- DN ngành xây dựng, quỹ tiền lương chủ yếu được lấy từ hoạt động xây lắp và hoạt động đầu tư. Do vậy, doanh nghiệp cần có chiến lược khai thác tối đa nguồn thu, đây cũng là cơ sở quan trọng nhất để hình thành quỹ tiền lương

- Với điều kiện làm việc đa số là ngoài trời, mưa nắng thất thường, DN xây dựng bị phụ thuộc rất nhiều vào thời tiết nên số lao động bị ngừng việc chờ việc chiếm tỷ lệ khá cao so với các ngành khác. Các DN ngành xây dựng nên trích quỹ tiền lương dự phòng hợp lý cho những điều không thuận lợi đó

- Nếu doanh nghiệp trả lương sản phẩm, quỹ lương chính của lao động trực tiếp nên được xác định dựa trên kế hoạch khối lượng sản phẩm sản xuất và đơn giá tiền lương trên một đơn vị sản phẩm

#### *4.3.1.2. Tăng lương dựa trên hiệu quả công việc*

Mức chi trả theo hiệu quả công việc là một quy trình mà liên hệ giữa mức lương của nhân viên đến sự đo lường hiệu quả công việc của cá nhân, tập thể và tổ chức. Mục đích của quy trình chi trả theo hiệu quả công việc không chỉ để tưởng thưởng cho sự đóng góp hiệu quả và vượt năng suất của nhân viên trong tổ chức và để khích lệ những nhân viên có hiệu quả công việc cao mà còn để giữ chân những nhân viên tốt cho công ty. Mỗi liên hệ này cũng ủng hộ khái niệm nếu tiền lương chi trả dựa trên hiệu quả công việc, việc tăng lương sẽ giúp nâng cao hiệu quả công việc và xây dựng một môi trường làm việc tốt

#### *4.3.2. Hoàn thiện tổ chức thực hiện*

Phân định trách nhiệm trong QTTL rõ ràng, bên cạnh đó doanh nghiệp cần tăng cường cơ chế đối thoại giữa NLĐ và NSDLĐ. Duy trì cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận về tiền lương giữa các bên định kỳ hàng năm

#### *4.3.3. Hoàn thiện việc kiểm tra và giám sát*

Các công ty cần chủ động tăng cường kiểm tra, giám sát về phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp của mình, kiểm tra thực hiện pháp luật về tiền lương, một mặt đảm bảo cho tiền lương hoạt động khách quan theo đúng nguyên tắc của thị trường, tiền lương phải do thị trường quyết định. Mặt khác tiền lương phải thực sự được phân phối công bằng.

#### *4.3.4. Hoàn thiện đánh giá và điều chỉnh*

Từ kết quả kiểm tra, các doanh nghiệp tổ chức đánh giá mặt được, hạn chế và phân tích nguyên nhân, đặc biệt là nguyên nhân của các hạn chế, từ đó có những sửa đổi, điều chỉnh kịp thời.

### **4.4. Cải thiện các yếu tố ảnh hưởng nhằm tạo điều kiện hoàn thiện QTTL**

#### *4.4.1. Nâng cao chính sách gắn với yếu tố sở hữu vốn*

#### *4.4.2. Chính sách trả lương gắn với đặc thù CTCP Xây dựng tại Hà Nội*

#### *4.4.3..Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở*

Thay đổi và tổ chức lại mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn cơ

sở. Các tổ chức công đoàn này phải độc lập về tài chính và độc lập về đội ngũ làm công tác công đoàn. Như vậy, công đoàn mới có vị trí ngang hàng và độc lập với người sử dụng lao động khi thỏa thuận các vấn đề về tiền lương cũng như các vấn đề khác trong quan hệ lao động. Bước đầu, để dần độc lập và tự chủ về nguồn lực tài chính các tổ chức công đoàn này được coi như là những tổ chức, đơn vị có thu. Tiền lương trả cho cán bộ công đoàn và kinh phí hoạt động của tổ chức được bù đắp bởi công đoàn phí do người lao động đóng góp. Các tổ chức công đoàn này cần được tổ chức gọn nhẹ, không chồng chéo và bao gồm cả công đoàn ngành, công đoàn địa phương đặc biệt là tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở

#### ***4.4.4. Giải pháp nâng cao năng lực người lao động thông qua đào tạo***

### **4.5. Một số khuyến nghị**

#### ***4.5.1. Khuyến nghị Bộ xây dựng***

#### ***4.5.2. Khuyến nghị Bộ Lao động Thương binh Xã hội***

#### ***4.5.3 Khuyến nghị với Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội***

### **4.6. Một số hạn chế của luận án và định hướng nghiên cứu tiếp theo**

#### ***4.6.1. Một số hạn chế của luận án***

#### ***4.6.2. Định hướng nghiên cứu tiếp theo***