

Đánh giá của người lao động về thưởng Tết trong doanh nghiệp ở Việt Nam

Đỗ Thị Tươi*

Trường Đại học Lao động - Xã hội, 43 Trần Duy Hưng, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 27/2/2023; ngày chuyển phản biện 2/3/2023; ngày nhận phản biện 21/3/2023; ngày chấp nhận đăng 24/3/2023

Tóm tắt:

Nghiên cứu về thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam dựa trên số liệu thu được của 175 người lao động đang làm việc tại 120 doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Số liệu được phân tích, xử lý trên phần mềm SPSS 26. Kết quả cho thấy, thưởng Tết bằng tiền được hầu hết người lao động và doanh nghiệp lựa chọn. Vì vậy, người lao động đã đánh giá tích cực hơn khi so sánh thưởng Tết của mình với các doanh nghiệp và ngành khác. Tuy nhiên, thưởng Tết lại chưa gắn nhiều với hiệu quả làm việc, mức độ đóng góp và cống hiến của cá nhân người lao động với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời, dựa trên kết quả nghiên cứu tổng hợp về tiền thưởng, tác giả đưa ra 4 thang đo thành phần để đánh giá thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp. Dựa trên các kết quả đó, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị đối với doanh nghiệp khi thực hiện thưởng Tết cho người lao động trong doanh nghiệp.

Từ khóa: doanh nghiệp, người lao động, thưởng, thưởng Tết.

Chỉ số phân loại: 5.4

1. Đặt vấn đề

Thưởng Tết là chủ đề nóng được nhiều người quan tâm vào dịp cuối năm. Về phía cơ quan quản lý nhà nước thì ra văn bản yêu cầu các doanh nghiệp báo cáo tình hình tiền lương và thưởng Tết của doanh nghiệp đối với người lao động. Các phương tiện thông tin đại chúng thì không ngừng đưa tin về tình hình thưởng Tết ở các địa phương, lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh. Còn trên công cụ theo dõi từ khóa của Google, người dùng internet Việt Nam tìm kiếm cụm từ "thưởng Tết" khoảng 1.000 lượt mỗi tháng nhưng tăng dần từ tháng 12 và vọt lên 8.100 lượt trong tháng 1 hàng năm.

Như vậy, đủ thấy được sức hấp dẫn của thưởng Tết ở Việt Nam. Với người Việt Nam, Tết âm lịch rất quan trọng, người lao động mong chờ thưởng Tết để chi tiêu trong dịp Tết. Chính vì vậy, người sử dụng lao động thường cố gắng có một khoản để động viên, sẽ chia với người lao động. Tại doanh nghiệp, thưởng Tết thường được quy định trong hợp đồng lao động và quy chế tiền lương, thưởng do doanh nghiệp tự ban hành. Tùy tình hình sản xuất kinh doanh ở mỗi doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc mà người lao động sẽ được nhận khoản tiền thưởng tương xứng. Do vậy, đối với người lao động, thưởng Tết chính là sự ghi nhận của doanh nghiệp đối với những đóng góp của họ cho doanh nghiệp sau một năm làm việc. Tuy nhiên, về phía người lao động họ đánh giá về thưởng Tết như thế nào? Họ có so sánh gì về thưởng Tết của mình, của doanh nghiệp mình với thưởng Tết của doanh nghiệp khác, ngành khác. Đây chính là nội dung được bài viết đề cập đến.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Thưởng và thưởng Tết

Thưởng là một hoạt động công nhận sự đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp. Trong công tác quản trị nhân lực hay quản lý lao động tại doanh nghiệp, thưởng là hoạt động không thể thiếu, thưởng tạo động lực lao động giúp doanh nghiệp đạt được

các mục tiêu đã đề ra. Tiền thưởng là số lượng tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ đạt được các thành tích trong công việc [1]. N.C. Agarwal (1998) [2], đã khẳng định, doanh nghiệp cần áp dụng phần thưởng cho nhân viên ứng với công việc và hiệu suất của họ, đó cũng là nguyện vọng của người lao động. Các chế độ thưởng thường được áp dụng trong doanh nghiệp gồm thưởng thường xuyên, đột xuất, định kỳ vào các dịp nghỉ, dịp lễ Tết, giữa năm, cuối năm [3, 4].

Về thưởng Tết cũng có quan điểm khác nhau, đặc biệt có quan điểm cho rằng, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay các doanh nghiệp nước ngoài trả lương cao và chi trả lương thưởng rõ ràng, minh bạch nên không quan tâm đến thưởng Tết. Bởi vì, họ có thể tự cân đối tài chính cả năm, không phải lo lắng về việc chi tiêu cuối năm và trông chờ nhiều vào tiền thưởng Tết. Trái ngược với quan điểm này, thưởng vào cuối năm là rất cần thiết. Thông thường, sau một năm làm việc, các doanh nghiệp tổng kết và xem xét đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của năm và những đóng góp của người lao động vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh trong năm đó để xem xét thưởng cuối năm cho người lao động. Tại Việt Nam, đợt thưởng cuối năm này thường gắn với dịp Tết âm lịch (Tết truyền thống của người Việt) nên thưởng được người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam quan tâm nhiều hơn, họ phải chi tiêu nhiều hơn, nhu cầu về tiền nhiều hơn. Do vậy, thưởng Tết ở đây cũng được đề cập đến là thưởng Tết âm lịch hay Tết Nguyên đán. Tại nhiều quốc gia trên thế giới, thưởng Tết cũng được doanh nghiệp quan tâm, chẳng hạn như Trung Quốc, Hàn Quốc... có Tết âm lịch như Việt Nam thì các doanh nghiệp xem xét thưởng Tết âm lịch, mức thưởng phụ thuộc vào kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong năm.

Tại Việt Nam, Điều 104, Bộ luật Lao động 2019 quy định: "thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động". Thưởng

*Email: dothituoi@gmail.com

Employee's assessment on Tet bonus at enterprises in Vietnam

Thi Tuoi Do*

University of Labour and Social Affairs,
43 Tran Duy Hung Street, Trung Hoa Ward, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

Received 27 February 2023; revised 21 March 2023; accepted 24 March 2023

Abstract:

This article studies Tet bonuses of employees at enterprises in Vietnam based on data obtained from 175 employees working at 120 enterprises in the field of commerce and services. The data is analyzed and processed on SPSS 26. The analysis results show that Tet bonuses in cash are mainly chosen by employees and businesses. Therefore, employees have more positive evaluations when comparing their Tet bonuses with other businesses and other sectors. However, Tet bonus is not much associated with the working efficiency, the level of contribution and dedication of the individual employees with the performance of the enterprise. At the same time, based on the results of the overview on bonuses, the article has proposed 4 scales to evaluate Tet bonuses of employees in enterprises. Based on those results, the author of the article has proposed the administration implications for enterprises when Tet bonuses for employees in enterprises.

Keywords: bonus, employees, enterprises, Tet bonus.

Classification number: 5.4

Tết không có quy định riêng mà chung trong các quy định thưởng. Chính vì vậy, thưởng Tết cho người lao động không phải là quy định bắt buộc đối với doanh nghiệp, mà căn cứ vào tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động mà doanh nghiệp có thể xây dựng chế độ thưởng Tết cho người lao động. Do đó, thưởng Tết sẽ do doanh nghiệp tự quyết định. Thưởng Tết có thể thưởng bằng tiền, hiện vật hoặc các hình thức khác nhưng nhiều quan điểm vẫn nghiêng về thưởng Tết bằng tiền. Do người lao động có nhu cầu chi tiêu nhiều, đặc biệt là dịp Tết, nên nếu thưởng Tết bằng hiện vật, kể cả tài sản có giá trị thì việc bán tài sản sẽ mất thời gian và không đạt được giá trị như mong đợi.

Như vậy, thưởng Tết cũng có thể hiểu là những lợi ích mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp sau một năm họ làm việc và cống hiến cho doanh nghiệp. Những lợi ích đề cập đến ở đây có thể là số tiền, tài sản, các hiện vật, các giấy tờ có giá khác... mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp. Với phong tục tập quán của người Việt Nam, Tết Nguyên đán rất quan trọng, do vậy, thưởng Tết được đề cập trong bài viết này là số lượng tiền, tài sản hoặc các lợi ích khác mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp vào dịp nghỉ Tết âm lịch (Tết Nguyên đán).

2.2. Đánh giá của người lao động về thưởng Tết

Đánh giá của người lao động về thưởng Tết là những cảm nhận của người lao động về thưởng Tết mà họ nhận được từ doanh nghiệp. Sự cảm nhận này dựa trên sự so sánh trong nội bộ doanh nghiệp và so sánh với bên ngoài doanh nghiệp.

So sánh trong nội bộ doanh nghiệp chính là việc người lao động so sánh giá trị hay những lợi ích thưởng Tết mà họ nhận được với những đóng góp, cống hiến của họ trong cả một năm họ làm việc cho doanh nghiệp. Do vậy, việc tính toán, cách xác định thưởng Tết cho người lao động trong doanh nghiệp thưởng rất quan trọng. Doanh nghiệp có thể xác định thưởng Tết cho người lao động dựa trên các yếu tố như: mức lương đã ký trong hợp đồng lao động, thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, vị trí việc làm, vị trí chức danh công việc đảm nhiệm, hiệu quả làm việc của cá nhân người lao động trong năm, hiệu quả hoạt động của bộ phận phòng ban đang làm việc, hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp. Việc lựa chọn một hay nhiều yếu tố kết hợp để xác định tiền thưởng là do doanh nghiệp quyết định, nhưng thưởng Tết phải tương xứng với mức độ đóng góp và cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp. Do vậy, đánh giá này chính là cảm nhận của người lao động được thưởng Tết tương xứng với mức độ đóng góp và cống hiến của họ cho doanh nghiệp.

So sánh với bên ngoài doanh nghiệp được thể hiện bởi việc người lao động so sánh thưởng Tết mà họ nhận được với mức thưởng Tết trung bình của các doanh nghiệp khác trong khu vực so với mức thưởng Tết của các doanh nghiệp khác trong cùng lĩnh vực hoạt động, hoặc so với mức thưởng Tết của các doanh nghiệp trong các ngành, lĩnh vực khác nhau.

Dựa trên các nghiên cứu của W. Whisenant và cs (2009)[5], H.A.A. Zu'bi (2010) [6], Y. Liang (2011) [7] về đánh giá của người lao động với tiền lương mà họ được nhận từ doanh nghiệp, các tác giả bài viết đã vận dụng để đánh giá về thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp. Thang đo đánh giá về tiền lương được các tác giả này sử dụng gồm 11 quan sát, trong đó là những phát biểu nhằm làm rõ mức độ phù hợp của tiền lương mà họ nhận được so với tiền lương trung bình trong khu vực, của các ngành nghề, lĩnh vực và mức độ đóng góp của họ với doanh nghiệp [5-7]. Ngoài ra, trong bộ thang đo này, các tác giả đã làm rõ hơn các yếu tố khác như "Mức lương của tôi phù hợp với chức danh công việc mà tôi đảm nhận", "Mức lương của tôi phù hợp với kiến thức và trình độ của tôi", "So với tình hình kinh doanh của công ty thì mức lương của tôi là phù hợp", "Mức lương của tôi là phù hợp so với những nhân viên khác trong cùng công ty"... Như vậy, các tác giả khai thác rõ và kỹ hơn sự công bằng bên trong và đặc biệt nhấn mạnh đến yếu tố đặc tính cá nhân của người lao động. Tuy nhiên, mục tiêu của nghiên cứu này nhằm làm rõ đánh giá của người lao động về thưởng Tết so với khu vực, với ngành, doanh nghiệp khác và với mức độ đóng góp. Chính vì vậy, các thang đo đánh giá này cũng được điều chỉnh cho phù hợp với mục tiêu nghiên cứu đã đề ra. Từ 11 quan sát gốc, đã rút gọn còn 4 quan sát (bảng 1).

Bảng 1. Các thuộc tính của thưởng Tết.

Mã	Thang đo	Nguồn
TB1	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết trung bình trong khu vực	[5-7]
TB2	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của các ngành khác	
TB3	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của doanh nghiệp khác trong cùng ngành nghề, lĩnh vực	
TB4	Thưởng Tết của tôi tương xứng với mức độ đóng góp, cống hiến của tôi cho doanh nghiệp	

3. Phương pháp nghiên cứu

Thu thập các nghiên cứu, các bài viết có liên quan đến lương thưởng, thưởng Tết để viết tổng quan nghiên cứu và thiết kế các câu hỏi trong phiếu khảo sát nhằm thu thập các thông tin cần thiết về thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam. Các thông tin đề cập đến trong bảng hỏi bao gồm các câu hỏi về đặc điểm mẫu điều tra như: độ tuổi, trình độ đào tạo, thời gian làm việc tại doanh nghiệp...; các câu hỏi về thưởng Tết như: các hình thức thưởng Tết (ghi cụ thể: tiền, hiện vật, khác); cách tính thưởng Tết (được chọn nhiều phương án); các thang đo đánh giá về thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp (sử dụng thang đo Likert 5 cấp độ: 1 - rất thấp, 2 - thấp, 3 - trung bình, 4 - cao, 5 - rất cao).

Bảng câu hỏi được gửi bằng đường link đến người lao động trong doanh nghiệp để trả lời. Dữ liệu thu thập được xử lý trên phần mềm SPSS 26. Các phương pháp phân tích thống kê mô tả, phân tích Cronbach's Alpha được sử dụng để đạt được mục tiêu nghiên cứu.

Các doanh nghiệp được lựa chọn khảo sát là những doanh nghiệp có thưởng Tết cho người lao động hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Bảng câu hỏi được gửi đến 120 doanh nghiệp (mỗi doanh nghiệp khảo sát 2 người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp). Kỹ thuật chọn mẫu được sử dụng trong nghiên cứu này là chọn mẫu thuận tiện. Đây là cách chọn mẫu mà người nghiên cứu chỉ cần chọn một đặc điểm phù hợp với nghiên cứu và thực hiện khảo sát những người có thể tiếp xúc được. Kết quả nhận được là 186 phiếu trả lời của người lao động đang làm việc tại 120 doanh nghiệp đó. Số phiếu trả lời đầy đủ thông tin, đạt chất lượng và đảm bảo độ tin cậy là 175 phiếu, chiếm 72,9% số phiếu phát ra.

4. Kết quả

4.1. Kết quả thống kê mô tả về đặc điểm mẫu điều tra

Về độ tuổi của những người lao động trả lời phiếu khảo sát, chủ yếu ở trong độ tuổi dưới 40, cụ thể là dưới 30 tuổi có 66 người (chiếm 37,7%) và ở độ tuổi từ 30 đến dưới 40 có 80 người (chiếm 45,7%) đây cũng là nhóm tuổi có số người trả lời nhiều nhất. Nhóm tuổi từ 40 đến dưới 50 có 22 người (chiếm 12,6%) và thấp nhất là nhóm tuổi từ 50 trở lên có 7 người (chiếm 4%) (bảng 2).

Bảng 2. Kết quả mô tả đặc điểm mẫu điều tra.

STT	Tiêu chí	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Độ tuổi		
	Dưới 30 tuổi	66	37,7
	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	80	45,7
	Từ 40 đến dưới 50 tuổi	22	12,6
	Từ 50 tuổi trở lên	7	4,0
2	Trình độ đào tạo		
	CNKT chưa có chứng chỉ nghề	6	3,4
	Trung cấp	4	2,3
	Cao đẳng	10	5,7
	Đại học	132	75,4
	Sau đại học	23	13,2
3	Thời gian làm việc tại doanh nghiệp		
	Dưới 5 năm	110	62,9
	Từ 5 đến dưới 10 năm	46	26,3
	Từ 10 đến dưới 15 năm	13	7,4
	Từ 15 năm trở lên	6	3,4
	Tổng số	175	100

CNKT: công nhân kỹ thuật.

Về trình độ đào tạo, những người lao động trả lời phiếu điều tra chủ yếu có trình độ đại học (chiếm 75,4%). Ở các trình độ đào tạo còn lại, tỷ lệ trả lời phiếu điều tra thấp: công nhân kỹ thuật chưa có chứng chỉ nghề chiếm 3,4%; trung cấp chiếm 2,3%, cao đẳng 5,7% và sau đại học chiếm 13,2%.

Về số năm làm việc tại doanh nghiệp, kết quả điều tra cho thấy, người lao động trả lời phiếu có thời gian làm việc tại doanh nghiệp dưới 5 năm là 110 người chiếm 62,9%; số người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 5 đến dưới 10 năm là 46 người, chiếm 26,3%; số người có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 10 đến dưới 15 năm có 13 người, chiếm 7,4% và số người có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 15 năm trở lên có 6 người, chiếm 3,4% trong tổng số người trả lời phiếu điều tra.

4.2. Kết quả khảo sát về thưởng Tết và cách xác định thưởng Tết

Như đã đề cập ở trên, thưởng Tết có thể là số tiền hay tài sản hoặc bằng các hình thức thưởng khác. Tuy nhiên, thưởng Tết vẫn được quan tâm nhiều nhất là số lượng tiền thưởng.

Kết quả điều tra về số tiền thưởng Tết mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp cho thấy, thưởng Tết dưới 5 triệu đồng có 21 người (chiếm 12% tổng số trả lời phiếu điều tra); từ 5 đến dưới 10 triệu đồng có 63 người (chiếm 36%), từ 10 đến dưới 20 triệu đồng có 45 người (chiếm 25,7%), từ 20 đến dưới 30 triệu đồng có 24 người (chiếm 13,7%), từ 30 đến dưới 40 triệu đồng có 13 người (chiếm 7,4%) và từ 40 triệu đồng trở lên có 9 người (chiếm 5,2%) trong tổng số phiếu điều tra (bảng 3).

Bảng 3. Số tiền thưởng Tết người lao động nhận được.

STT	Chỉ tiêu	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 5 triệu đồng	21	12,0
2	Từ 5 đến dưới 10 triệu đồng	63	36,0
3	Từ 10 đến dưới 20 triệu đồng	45	25,7
4	Từ 20 đến dưới 30 triệu đồng	24	13,7
5	Từ 30 đến dưới 40 triệu đồng	13	7,4
6	Từ 40 triệu đồng trở lên	9	5,2
	Tổng	175	100,0

Bên cạnh số tiền thưởng Tết thì có 21 người chiếm 12% được nhận thêm thưởng Tết là hiện vật, đó là các túi quả Tết gồm bánh kẹo, nước giải khát, mứt Tết ... các túi quả Tết này có giá trị từ khoảng 200 nghìn đồng đến 1 triệu đồng, đồng thời một tỷ lệ nhỏ cán bộ quản lý còn được thưởng Tết bằng cổ phần, cổ phiếu của doanh nghiệp. Ngoài ra, nhân dịp này một số công ty cũng thưởng cho người lao động chuyến du lịch vào các đợt trong năm.

Việc tính toán xác định số tiền thưởng Tết tại doanh nghiệp đa số kết hợp giữa mức lương theo hợp đồng lao động với thâm niên làm việc, vị trí việc làm, chức danh công việc đảm nhận, hiệu quả làm việc của cá nhân trong năm, hiệu quả hoạt động của phòng ban và toàn doanh nghiệp. Trong đó, việc xác định trả thưởng theo mức lương đã ký trong hợp đồng lao động được lựa chọn nhiều nhất, chiếm 54,9%, tương ứng với 96 phiếu. Tiếp đến là xác định thưởng Tết theo vị trí việc làm, chức danh công việc đảm nhận có 78 phiếu lựa chọn, chiếm 44,6%. Xác định theo hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp có 76 phiếu lựa chọn, chiếm 43,4%. Lựa chọn thấp nhất là theo hiệu quả hoạt động của phòng, ban đang làm việc có 30 phiếu, chiếm 17,1% (bảng 4).

Bảng 4. Cách xác định thưởng Tết tại doanh nghiệp.

STT	Cách xác định thưởng Tết tại doanh nghiệp	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Theo mức lương đã ký trong hợp đồng lao động	96	54,9
2	Theo thâm niên làm việc tại doanh nghiệp	65	37,1
3	Theo vị trí việc làm, chức danh công việc đảm nhận	78	44,6
4	Theo hiệu quả làm việc của cá nhân trong năm	61	34,9
5	Theo hiệu quả hoạt động của phòng, ban đang làm việc	30	17,1
6	Theo hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp	76	43,4

Trong đó, một số doanh nghiệp chỉ lựa chọn một cách tính và xác định tiền thưởng Tết cho người lao động, cụ thể là: chỉ xác định theo mức lương đã ký trong hợp đồng lao động có 34 phiếu, chiếm 19,4%; chỉ xác định theo thâm niên làm việc tại doanh nghiệp có 8 phiếu, chiếm 4,6%; chỉ xác định theo vị trí việc làm, vị trí chức danh công việc đảm nhận có 13 phiếu, chiếm 7,4%; chỉ xác định theo hiệu quả làm việc của cá nhân có 8 phiếu, chiếm 4,6%; chỉ xác định theo hiệu quả hoạt động của phòng, ban đang làm việc có 3 phiếu, chiếm 1,7%; chỉ xác định theo hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp có 10 phiếu, chiếm 5,7%.

Như vậy, thông qua số phiếu do người lao động trả lời, thưởng Tết chỉ được xác định bằng một tiêu chí thường có ít doanh nghiệp lựa chọn, đa số các doanh nghiệp đều có sự kết hợp các tiêu chí trong việc tính toán và xác định thưởng Tết cho người lao động.

4.3. Kết quả đánh giá của người lao động về thưởng Tết

Kết quả điều tra cho thấy, người lao động đánh giá về thưởng Tết tại các doanh nghiệp không cao, chỉ xoay quanh mức giá trị trung bình là “mức 3”. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là “Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết trung bình trong khu vực” có giá trị bình quân là 3,12 điểm. Tiếp đến là hai tiêu chí “Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của các ngành khác” và “Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của doanh nghiệp khác trong cùng ngành nghề, lĩnh vực” có giá trị bình quân là 2,95 điểm và thấp nhất là tiêu chí “Thưởng Tết của tôi tương xứng với mức độ đóng góp, cống hiến của tôi cho doanh nghiệp” có giá trị bình quân là 2,74 điểm (bảng 5).

Bảng 5. Thống kê mô tả giá trị các thuộc tính của thưởng Tết.

STT	Thang đo	Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
TB1	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết trung bình trong khu vực	1,00	5,00	3,12	0,776
TB2	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của các ngành khác	1,00	5,00	2,95	0,759
TB3	Thưởng Tết của tôi cao hơn so với thưởng Tết của doanh nghiệp khác trong cùng ngành nghề, lĩnh vực	1,00	5,00	2,95	0,759
TB4	Thưởng Tết của tôi tương xứng với mức độ đóng góp, cống hiến của tôi cho doanh nghiệp	1,00	5,00	2,74	0,857

Kết quả phân tích hệ số Cronbach’s alpha đối với thang đo đánh giá thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp có kết quả là 0,907 lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của các thang đo thành phần đều lớn hơn 0,3. Theo Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) [8] kết quả này được chấp nhận, các thang đo đánh giá thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp đều đạt độ tin cậy.

Bảng 6. Kết quả phân tích Cronbach’s alpha.

Thang đo	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach’s alpha nếu loại biến
TB1	8,44	4,420	0,846	0,860
TB2	8,51	4,550	0,821	0,969
TB3	8,51	4,677	0,771	0,886
TB4	8,62	4,409	0,733	0,903

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach’s alpha ở bảng 6 cho thấy mức độ tương quan chặt chẽ giữa 4 biến quan sát trong cùng một nhân tố thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp. Đồng thời, kết quả này cũng cho thấy các biến quan sát đã đóng góp vào việc đánh giá cảm nhận của người lao động về thưởng Tết trong doanh nghiệp là hợp lý và thể hiện được đặc điểm thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp.

5. Bàn luận và hàm ý quản trị

Thưởng Tết ở Việt Nam được coi như một nét văn hoá, một nội dung không thể thiếu trong hoạt động quản trị nhân lực doanh nghiệp cho nên những năm hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp gặp khó khăn như ảnh hưởng tiêu cực của dịch COVID-19 nhưng doanh nghiệp vẫn cố gắng thưởng Tết cho người lao động. Năm 2022, đại

dịch COVID-19 được khống chế, các doanh nghiệp thương mại, dịch vụ cùng với các lĩnh vực khác đã có sự phục hồi đáng kể.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong 4 quan sát được đưa ra, người lao động đánh giá cao hơn mức tiền thưởng so với khu vực, với ngành nghề và lĩnh vực. Điều này hoàn toàn phù hợp bởi lẽ các doanh nghiệp xác định thưởng Tết cho người lao động đã nắm bắt được tâm lý của người lao động nên đều thưởng Tết bằng tiền, một số ít doanh nghiệp có thưởng thêm các túi quà Tết hoặc thưởng thêm cổ phần, cổ phiếu cho một số vị trí cán bộ lãnh đạo quản lý trong doanh nghiệp. Thưởng Tết bằng tiền đã đáp ứng được nhu cầu tiêu dùng của người lao động vào dịp Tết. Như đã đề cập ở trên, pháp luật có quy định “thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác” điều này cũng đã được các doanh nghiệp vận dụng vào thưởng Tết một cách linh hoạt và hợp lý đáp ứng được nhu cầu của người lao động trong doanh nghiệp mình. Chính điều này đã tác động đến đánh giá của người lao động khi tiến hành so sánh thưởng Tết của mình, của doanh nghiệp mình với mức thưởng Tết trung bình trên thị trường, với thưởng Tết ở các doanh nghiệp khác, ngành khác.

Tuy nhiên, cũng theo đánh giá của người lao động, mức tiền thưởng trong các doanh nghiệp thương mại và dịch vụ hiện nay không cao, chỉ đạt ở mức độ trung bình. Đặc biệt, tính công bằng bên trong còn khá thấp, chưa được nhiều doanh nghiệp chú trọng. Mức thưởng đôi khi còn chưa tương xứng với mức độ đóng góp, cống hiến của người lao động. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với thực tiễn chi trả tiền thưởng hiện nay. Việc tính toán, xác định thưởng Tết cho người lao động trong doanh nghiệp còn chủ yếu dựa vào mức lương cơ bản đã ký kết trong hợp đồng lao động hoặc mức lương theo vị trí việc làm, chức danh công việc đang đảm nhận mà chưa chú trọng đến hiệu quả làm việc trong năm của cá nhân người lao động hay những đóng góp, cống hiến của cá nhân người lao động trong năm. Chính vì vậy, mức độ đánh giá của người lao động về thưởng Tết trong doanh nghiệp với tiêu chí hay thang đo “Thưởng Tết của tôi tương xứng với mức độ đóng góp, cống hiến của tôi cho doanh nghiệp” được đánh giá thấp, điểm bình quân của các mức độ đánh giá chỉ đạt 2,74 điểm. Kết quả này cũng là hợp lý vì không có một tiêu chí cũng như một cách tính toán rõ ràng, cụ thể hay thương lượng ngay từ đầu dẫn đến cuối năm người lao động cứ “thấp thòm” chờ thưởng Tết, còn về phía doanh nghiệp thì vẫn còn tồn tại tư tưởng thưởng Tết như một sự “ban ơn” cho người lao động. Mặc dù, các doanh nghiệp có lựa chọn thưởng Tết “theo hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp” nhưng nhiều người lao động cũng đánh giá là không có sự kết nối giữa mức độ đóng góp, cống hiến của họ với hiệu quả hoạt động của toàn doanh nghiệp.

Với các phân tích bàn luận ở trên cho thấy, các doanh nghiệp nên có quan điểm, cách nhìn nhận và thực hiện thưởng Tết hướng vào các vấn đề sau:

Một là, các doanh nghiệp nên chú trọng đến thưởng Tết bằng tiền cho người lao động, kể cả khi số tiền thưởng Tết không nhiều nhưng người lao động vẫn muốn được doanh nghiệp thưởng Tết bằng tiền.

Hai là, các doanh nghiệp cần thỏa thuận, thương lượng ngay từ đầu với người lao động khi ký kết hợp đồng lao động hoặc cần quy định cụ thể, rõ ràng trong cách tính toán thưởng Tết cho người lao động. Cần đưa ra công thức tính và phải đánh giá được mức độ đóng góp, cống hiến của người lao động cho hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Ba là, bài viết đã sử dụng phương pháp phân tích Cronbach's Alpha để xác định các thang đo đánh giá thưởng Tết của người lao động trong doanh nghiệp. Các thang đo này hợp lý và đã thể hiện được các đặc điểm của thưởng Tết. Các nhà nghiên cứu có thể sử dụng trong các nghiên cứu của mình có liên quan đến tiền thưởng nói chung và thưởng Tết nói riêng. Đồng thời, các doanh nghiệp có thể sử dụng các thang đo này để biết được cảm nhận của người lao động về thưởng Tết của doanh nghiệp mình, qua đó giúp doanh nghiệp có các điều chỉnh kịp thời và phù hợp.

6. Kết luận

Thưởng Tết được hiểu là những lợi ích mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp vào dịp nghỉ Tết âm lịch, đó là số tiền, tài sản hoặc các hình thức thưởng khác do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, thương lượng với nhau dựa trên mức độ đóng góp của người lao động vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong năm. Các doanh nghiệp cần xác định cách thức đánh giá, tính toán thưởng Tết hợp lý đảm bảo đo lường chính xác được mức độ đóng góp của người lao động để trả thưởng Tết mang lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp, tránh thưởng Tết manh tính bình quân cào bằng. Từ đó người lao động cũng có cảm nhận và đánh giá tích cực về thưởng Tết trong doanh nghiệp. Đây là một trong những yếu tố góp phần quan trọng vào việc giữ chân người lao động và tạo động lực làm việc, tăng năng suất và hiệu quả làm việc để tiếp tục cống hiến và đóng góp nhiều hơn nữa cho doanh nghiệp trong năm tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] N. Tiep, L.T. Ha (2010), *Salary - Wage Textbook*, Labor - Social Publishing House, 303pp (in Vietnamese).
- [2] N.C. Agarwal (1998), “Reward systems: Emerging trends and issues”, *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, **39**(1-2), pp.60-70, DOI: 10.1108/LODJ-04-2021-0144/full/html.
- [3] M. Armstrong, D. Brown (2010), *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*, Kogan Page Publishers, 392pp.
- [4] S.J. Perkins, G.White (2011), *Reward Management: Alternatives, Consequences and Contexts*, Kogan Page Publishers, 504pp.
- [5] W. Whisenant, M. Smucker (2009), “Organizational justice and job satisfaction in coaching”, *Public Organizational Review*, **9**, pp.157-167, DOI: 10.1007/s11115-009-0077-8.
- [6] H.A.A. Zubi (2010), “A study of relationship between organizational justice and job satisfaction”, *International Journal of Business and Management*, **5**(12), pp.102-109.
- [7] Y. Liang (2011), *Employee Evaluation of Compensation in China: The Case of a Branch Bank*, Doctoral Dissertation, ISCTE - Instituto Universitario De Lisboa (Portugal).
- [8] H. Trong, C.N.M. Ngoc (2008), *Analyzing Research Data with SPSS*, Hong Duc Publishing House, 310pp.