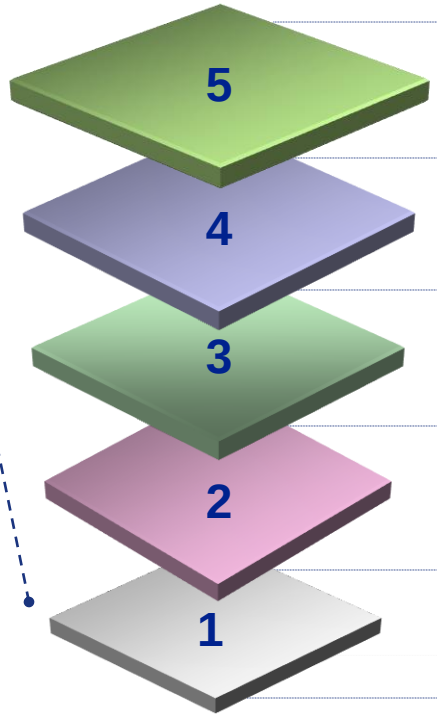
Chương 5

Quản lý lao động trong doanh nghiệp xây dựng

Nội dung



5.5. Lập kế hoạch và tuyển mộ lao động

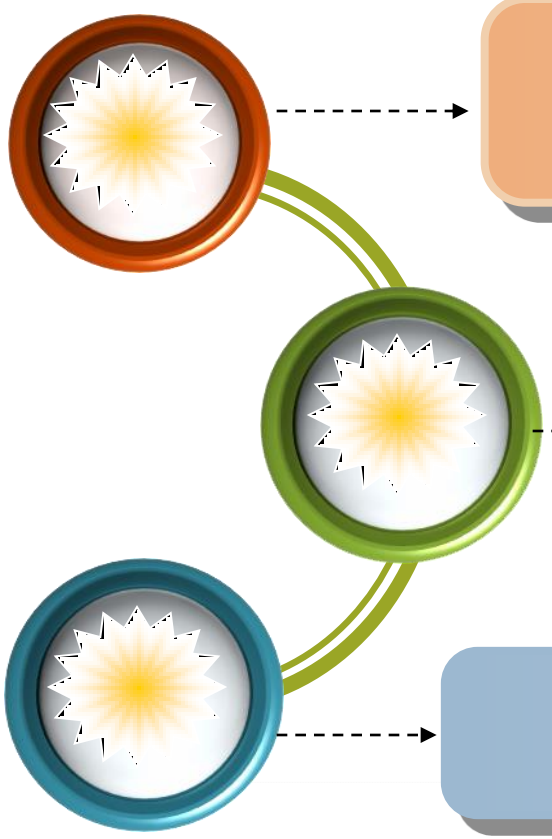
5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.3. Năng suất lao động trong xây dựng

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.1. Những khái niệm và vấn đề chung

5.1. Những khái niệm và vấn đề chung



5.1.1. Ý nghĩa của vấn đề quản lý lao động trong xây dựng

5.1.2. Mục đích của quản lý lao động trong xây dựng

5.1.3. Nhiệm vụ quản lý lao động

5.1. Những khái niệm và vấn đề chung

5.1.1. Ý nghĩa của vấn đề quản lý lao động trong XD

Vấn đề quản lý lao động trong sản xuất kinh doanh đóng một vai trò vô cùng quan trọng.

Con người là chủ thể của quá trình sản xuất và kinh doanh, mọi quá trình sản xuất và kinh doanh đều được diễn ra thông qua con người lao động với những trình độ nhất định về nghề nghiệp, những quan điểm và thái độ nhất định về kinh tế, chính trị và xã hội.

Trong sản xuất xây dựng vì điều kiện lao động rất nặng nhọc và quá trình lao động rất linh hoạt nên vấn đề quản lý lao động càng phải được đặt lên hàng đầu

5.1. Những khái niệm và vấn đề chung

5.1.2. Mục đích của quản lý lao động trong xây dựng

Quản lý lao động có hai nhóm mục đích lớn:

a. Các mục đích về kinh tế nhằm sẵn sàng cung cấp cho sản xuất kinh doanh những lực lượng lao động phù hợp về mặt số lượng và chất lượng cũng như việc nâng cao năng suất lao động và chất lượng công việc

b. Các mục đích về xã hội nhằm xây dựng một bầu không khí tốt đẹp của tập thể người lao động trong doanh nghiệp, nhằm chăm lo cho người lao động về vật chất và tinh thần, đào tạo nâng cao trình độ nghề nghiệp và văn hoá của người lao động, góp phần xây dựng con người lao động mới.

5.1. Những khái niệm và vấn đề chung

5.1.3. Nhiệm vụ quản lý lao động

Nhiệm vụ của quản lý lao động gồm hai nhóm lớn:

a. Nhiệm vụ quản lý lao động có tính chất nghiệp vụ:

- Nhiệm vụ lập kế hoạch lao động: kế hoạch về nhu cầu lao động, tuyển dụng, sử dụng và đào tạo phát triển lực lượng lao động
- Nhiệm vụ về tuyển mộ lao động và lập hợp đồng lao động
- Nhiệm vụ sử dụng lao động: phân công, chỉ dẫn, quản lý, thay thế LĐ

b. Nhiệm vụ quản lý chính sách đối với người lao động:

- Nhiệm vụ về tổ chức lao động và tiền lương gồm các vấn đề: xác định tiêu chuẩn, cấp bậc nghề nghiệp cho công nhân và cán bộ quản lý, hệ thống thang lương…
- Nhiệm vụ về lãnh đạo lao động gồm các vấn đề: phân công và đề bạt, đánh giá lao động, phong cách lao động, bồi dưỡng nghề nghiệp
- Các nhiệm vụ về chăm sóc người lao động về vật chất và tinh thần

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

- 5.2.1 Tổ chức phân công nhiệm vụ
- 5.2.2 Tổ chức quá trình lao động và nơi sản xuất
- 5.2.3 Tổ chức bộ máy quản lý lao động
- 5.2.4 Đại hội công nhân viên chức, hội đồng LĐ

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.2.1. Tổ chức phân công nhiệm vụ

Việc phân công lao động phải tuân theo các nguyên tắc:

- Phải căn cứ vào chuyên môn được đào tạo của người lao động, phải đảm bảo tính có thể quản lý bao quát được về mặt khoảng cách không gian và về số lượng người bị quản lý.
- Phải bảo đảm sự phù hợp giữa khả năng, nhiệm vụ và trách nhiệm khi phân công lao động
- Phải bảo đảm tính thống nhất hành động trong công việc phân công lao động để thực hiện mỗi hợp đồng sản xuất

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.2.2. Tổ chức quá trình lao động và nơi sản xuất:

✧ Quá trình lao động trong XD được phân thành các phần việc, các quá trình đơn giản và quá trình phức tạp. Tổ chức quá trình lao động thể hiện qua các pp NLĐ sử dụng các CCLĐ để tác động lên ĐTLĐ theo trình tự thời gian và không gian nhất định để tạo nên SP cuối cùng.

✧ Do đó, tổ chức lao động phải bao gồm các vấn đề:

- ➡ Xác định cơ cấu tổ chức của những NLĐ tham gia quá trình SX
- ➡ Các công cụ lao động được sử dụng, các ĐTLĐ phải chế biến,
- ➡ Tiến độ thi công theo thời gian,
- ➡ Bố trí mặt bằng thi công và nơi làm việc cũng như sự bố trí và di chuyển của các yếu tố SX theo mặt bằng và không gian TCXD

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.2.2. Tổ chức quá trình lao động và nơi sản xuất:

- Tổ chức nơi làm việc của công nhân và cán bộ quản lý phải tuân theo các nguyên tắc của khoa học tổ chức lao động và ATLĐ
- Tổ chức cơ cấu đội ngũ lao động phải dựa trên các nguyên tắc chuyên môn hoá, hiệp tác hoá
- Nói riêng đối với công nhân SX phải áp dụng đúng các tổ đội chuyên môn hoá hay đa năng hoá:
  - Với khối lượng của một loại công việc nào đó đủ lớn và kéo dài người ta thường dùng các đội chuyên môn hoá.
  - Khi danh mục các chủng loại công việc nhiều, nhưng khối lượng công việc ít, thường dùng đội đa năng hoá thích hợp
- Nói chung việc tổ chức lao động phải tuân theo các lý thuyết của tổ chức lao động khoa học

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.2.3. Tổ chức bộ máy quản lý lao động:

- Ở mỗi công ty xây dựng thường thường tổ chức ra phòng tổ chức cán bộ, lao động, tiền lương để quản lý các vấn đề về nhân sự. Ở cấp thấp hơn có thể tổ chức một ban hay một người đặc trách vấn đề này
- Bộ phận này có trách nhiệm tham mưu cho thủ trưởng về mọi vấn đề có liên quan đến nhân sự trong doanh nghiệp như đã trình bày ở mục nhiệm vụ của quản lý nhân sự

5.2. Tổ chức lao động trong xây dựng

5.2.4. Đại hội công nhân viên chức, hội đồng lao động:

✧ Để góp phần giải quyết các vấn đề về sản xuất và kinh doanh nói chung và người lao động nói riêng, các doanh nghiệp còn áp dụng hình thức đại hội công nhân viên chức hằng năm, hội đồng quản trị doanh nghiệp ...

Tại đại hội công nhân viên chức hàng năm sẽ bầu ra ban thường trực công nhân viên chức, ban thanh tra nhân dân, các tổ chức này có nhiệm vụ bàn cách đẩy mạnh sản xuất kinh doanh, bảo vệ quyền lợi cho người lao động, kiểm tra các kết quả sản xuất kinh doanh...

✧ Với các doanh nghiệp tư nhân, nhà nước ban hành luật riêng để bảo vệ quyền lợi cho người lao động

5.3. Năng suất lao động trong XD

5.3.1. Chỉ tiêu NSLĐ tính theo giá trị công tác XL đã thực hiện

Năng suất lao động tính theo giá trị

$$N = \frac{D}{C}$$

Giá trị công tác xây lắp đã

Số lượng công nhân viên chức (hay công nhân) trung bình danh sách của kỳ đang xét. Việc tính năng suất cho đầu người công nhân viên chức (kể cả cán bộ quản lý gián tiếp) sẽ ảnh hưởng được độ gọn nhẹ của bộ máy quản lý

Ưu điểm: tính khái quát cao, có thể dùng tính
hiện nhiều loại công việc khác nhau

Nhược điểm: chịu ảnh hưởng của biến động
so sánh giữa hai đơn vị hay hai thời kỳ khi ch
chịu ảnh hưởng mạnh của cơ cấu CTXL, khô
chất của DN vì nó chịu ảnh hưởng của chi ph

Để khắc phục nhược điểm cuối cùng này, có thể dùng phương pháp sau:

+ Trong chỉ tiêu D không có giá trị vật liệu
+ Chỉ tiêu D chỉ gồm có tiền lương các loại và lợi nhuận
+ Chỉ tiêu D chỉ gồm lương cơ bản, chi phí sử dụng máy, lợi nhuận định mức và một bộ phận tiền lương trong chi phí tỉ lệ chung

5.3. Năng suất lao động trong XD

5.3.2. Chỉ tiêu năng suất lao động tính theo hiện vật

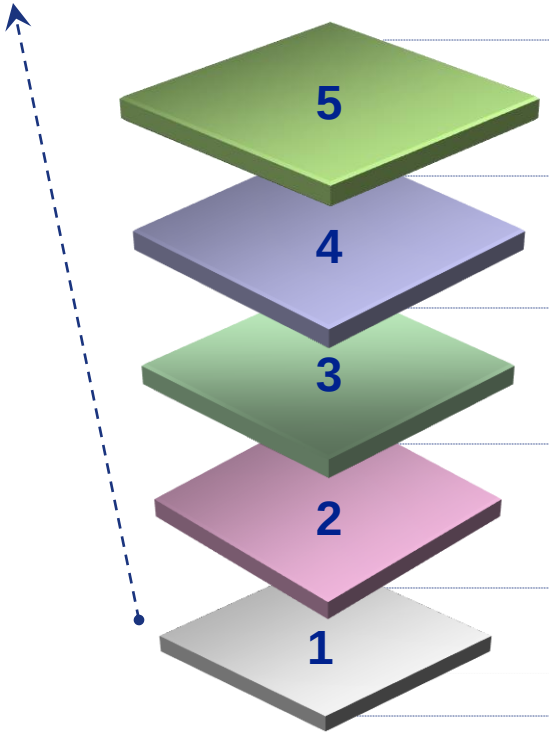
Theo phương pháp này, người ta phải tính chi phí giờ công lao động cho một sản phẩm hay số sản phẩm làm được tính cho một đơn vị thời gian

Ưu điểm: phản ánh sát thực tế

Nhược điểm: chỉ dùng để tính toán cho từng công việc xây dựng riêng rẽ và không dùng để tính năng suất lao động cho toàn doanh nghiệp nói chung (trừ trường hợp một doanh nghiệp chuyên thực hiện một loại sản phẩm)

5.4. Tiền lương trong xây dựng

Nội dung



5.4.5. Các hình thức tiền lương

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

5.4.3. Các nguyên tắc xác định tiền lương

5.4.2. Ý nghĩa của tiền lương

5.4.1. Khái niệm về tiền lương

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.1. Khái niệm về tiền lương

Tiền lương là một bộ phận của giá trị lao động vừa mới sáng tạo được dùng để bù đắp lại hao phí lao động cần thiết và một số nhu cầu khác của NLĐ và được phân phối cho công nhân - viên chức dưới hình thức tiền tệ theo một qui định phân phối nhất định phụ thuộc vào chế độ KT - XH.

Theo tư tưởng của CNXH, tiền lương được xác định chủ yếu dựa vào nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp với các khoản phúc lợi khác.

Mức lương phụ thuộc chặc chẽ vào trình độ phát triển kinh tế của một đất nước, vào nhu cầu và mức sống của người lao động, vào khả năng tích luỹ của nhà nước, vào các nhiệm vụ kinh tế chính trị khác và vào chế độ kinh tế xã hội của từng thời kỳ.

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.2. Ý nghĩa của tiền lương

✧ Tiền lương là một trong những công cụ quan trọng nhất để quản lý kinh tế, bảo đảm nâng cao đời sống vật chất và văn hoá của người lao động, kích thích tắng năng suất lao động.

✧ Tiền lương là công cụ để đánh giá chất lượng và số lượng lao động, là một công cụ để phân phối lợi ích một cách hợp lý

✧ Chế độ tiền lương có tác dụng to lớn trong toàn xã hội trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội. Tiền lương phải có hai mục đích:

- Mục đích kinh tế
- Mục đích xã hội

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.3. Các nguyên tắc xác định tiền lương

Nguyên tắc xác định tiền lương phụ thuộc vào chế độ kinh tế - xã hội. ở các nước có nền kinh tế thị trường, nhà nước chỉ quyết định chế độ tiền lương cho các công nhân và viên chức nhà nước cũng như các doanh nghiệp thuộc Nhà Nước.

Với khu vực kinh tế tư nhân, việc xác định mức lương là do hợp đồng thỏa thuận giữa giới chủ và giới thợ trên cơ sở luật lao động của Nhà Nước.

Ở nước ta hiện nay, nhà nước cũng qui định chế độ lương cho các công nhân và viên chức Nhà Nước cũng như cho khu vực kinh tế quốc doanh.

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.3. Các nguyên tắc xác định tiền lương cần chú ý áp dụng:

+ ➡ Mức lương phải được xác định theo nguyên tắc phân phối theo lao động kết hợp với các khoản phúc lợi xã hội

+ ➡ Mức lương phải phù hợp với điều kiện kinh tế đất nước, bảo đảm sự chênh lệch giữa các khu vực và các ngành nghề một cách hợp lý

+ ➡ Phải bảo đảm kết hợp giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế, có gắng bảo đảm cả hai loại tiền lương phải đều tăng. Ở đây phải đặc biệt chú ý đến ảnh hưởng của vấn đề trượt giá và lạm phát.

+ ➡ Chế độ tiền lương phải bảo đảm đạt được hiệu qủa kinh tế và xã hội lớn nhất

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

Bao gồm các vấn đề

1. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật của công nhân
2. Tiêu chuẩn xếp ngạch bậc của CC-CV
3. Hệ thống các bảng lương
4. Ngạch lương, thang lương, mức lương và hệ số bậc lương
5. Một số quy đinh của ngành xây dựng

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

1. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật của công nhân

- Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là cơ sở để xác định bậc lương cho CN
- Tiêu chuẩn này phản ảnh đặc điểm kỹ thuật của nghề, phải xét đến trình độ kỹ thuật và mức độ phức tạp của công việc, trình độ tổ chức sản xuất và trình độ văn hoá, hiểu biết về khoa học và kỹ thuật của công nhân.
- Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật phải qui định rõ những kiến thức phải có, các phần việc phải làm được, những đòi hỏi về sự khéo tay của công nhân
- Những điều kiện khác như mức độ nặng nhọc của công việc, điều kiện của môi trường lao động sẽ được tính đến khi định mức quan hệ mức lương giữa các ngành nghề khác nhau cũng như khi xác định các khoản trợ cấp độc hại....

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

2. Tiêu chuẩn xếp ngạch bậc công chức, viên chức

Tiêu chuẩn xếp ngạch bậc công chức, viên chức là cơ sở để xếp ngạch bậc cho công chức, viên chức. Trong đó, nêu rõ các tiêu chuẩn về học vị, các kiến thức phải biết, các công việc phải làm được...Hiện nay nhà nước ta ban hành các tiêu chuẩn này

Các tiêu chuẩn này được dùng để xếp ngạch bậc ở một ngành nào đó, ví dụ ở khối hành chính sự nghiệp nó được dùng để xếp bậc: cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp. Với loại danh hiệu kỹ sư tiêu chuẩn trên được dùng để xếp các ngạch kỹ sư, kỹ sư chính, kỹ sư cao cấp.

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

3. Hệ thống các bảng lương

Hiện nay nhà nước ta đã ban hành một hệ thống bảng lương cho khối cán bộ do dân cử, công chức và viên chức, cho sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp, cho chuyên gia cao cấp và cho hệ thống lương ở các doanh nghiệp nhà nước

Giữa các bảng lương thuộc các khối ngành khác nhau này có sự sắp xếp theo thứ tự ưu tiên nhất định. Ví dụ với khối sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp được xếp lương cao hơn so với các ngành khác

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.4. Nội dung của chế độ tiền lương

4. Ngạch lương, thang lương, mức lương và hệ số bậc lương

- ◈ Ở mỗi bảng lương cho khối công chức và viên chức lại chia ra các ngạch lương. Ví dụ với khối hành chính đó là ngạch cán bộ, chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp

- ◈ Với mỗi ngạch lại có một thang lương. Đó là bảng diễn tả các bậc lương khác nhau của cùng một ngạch

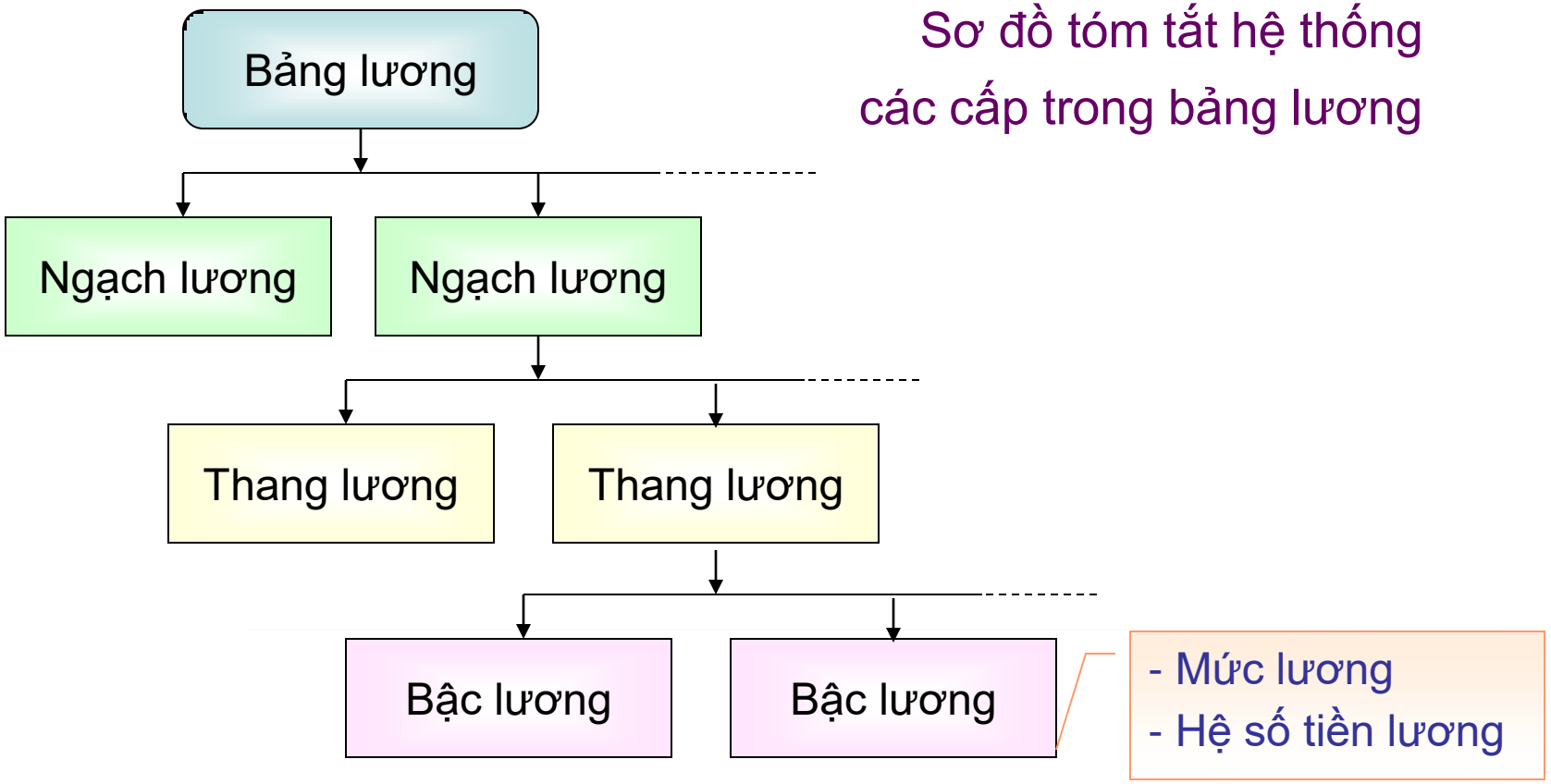
- ◈ Tương ứng với mỗi bậc lương của mỗi ngạch là một mức lương, đó là số tuyệt đối về mức lương cho một đơn vị thời gian

- ◈ Hệ số bậc lương đó là tỷ số giữa lương đang xét so với mức lương tối thiểu ở mỗi thang lương của mỗi ngạch lương hoặc so với mức lương tối thiểu qui định chung của ngành

5.4. Tiền lương trong xây dựng

Bảng lương, ngạch lương, thang lương, mức lương và hệ số bậc lương

Sơ đồ tóm tắt hệ thống các cấp trong bảng lương



5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.5. Các hình thức tiền lương

1. Hình thức tiền lương tính theo thời gian
2. Hình thức tiền lương tính theo sản phẩm
3. Tiền thưởng
4. Các khoản phụ cấp

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.5. Các hình thức tiền lương

1. Hình thức tiền lương tính theo thời gian

Tiền lương của NLĐ nhận được phụ thuộc vào thời gian lao động và mức lương qui định cho một đơn vị thời gian phù hợp với ngạch lương của NLĐ đang xét

Hình thức này phản ảnh đến mức độ nhất định chất lượng lao động, đối tượng lao động và trình độ nghề nghiệp của người lao động

Nhược điểm là không phản ảnh chính xác mối quan hệ trực tiếp giữa tiền lương nhận được và số lao động đã tiêu phí, không khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động

Hình thức tiền lương này thường được dùng khi khối lượng công việc không thể đo tính rõ ràng (nhất là cho các bộ quản lý trực tiếp), khi đòi hỏi về bảo đảm chất lượng của sản phẩm làm ra được đề cao

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.5. Các hình thức tiền lương

2. Hình thức tiền lương tính theo sản phẩm

Với hình thức tiền lương này lương của người công nhân phục thuộc vào số lượng sản phẩm làm được và đơn giá tiền lương tính cho một sản phẩm. Đơn giá này được căn cứ vào mức lương tính cho một đơn vị thời gian và định mức năng suất tính theo sản phẩm cho một đơn vị thời gian ấy của cùng một loại công việc.

Ưu điểm: thực hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích người công nhân tăng năng suất lao động, tận dụng thời gian làm việc, cải tiến kỹ thuật sản phẩm...

Nhược điểm: người công nhân dễ chạy theo số lượng mà phạm lỗi về chất lượng nếu không có kiểm tra chặt chẽ

Để áp dụng tốt hình thức tiền lương này đòi hỏi phải xây dựng định mức lao động có cơ sở khoa học, kiện toàn công tác thống kê và kiểm tra chất lượng

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.5. Các hình thức tiền lương

2.Hình thức tiền lương tính theo sản phẩm

- ✧ **Tiền lương khoán gọn:** có mấy đặc điểm khác với tiền lương trả theo SP là:

+ Sản phẩm của khoán gọn có thể có mức hoàn thiện cao hơn

+ Bảo đảm NLĐ liên kết chặt chẽ với nhau hơn, quan tâm đến kết quả cuối cùng hơn, tránh bỏ sót hoặc trùng lặp công việc khi khối lượng để trả lương,

+ Ở hình thức khoán gọn phải ký hợp đồng, trong đó chỉ rõ trách nhiệm và quyền hạn mà NLĐ được hưởng, kích thích về kinh tế mạnh hơn

+ Khắc phục được một số nhược điểm của hình thức trả lương theo sản phẩm trong việc bảo đảm chất lượng và tính toán khối lượng công việc để thanh toán

+ Có thể áp dụng cho một công trình một hạng mục công trình, một phần việc hay một loại công việc riêng lẽ mà khối lượng của nó khó xác định tách bạch

+ Đơn vị nhận khoán có thể là một đơn vị, một tổ đội hay một cá nhân

5.4. Tiền lương trong xây dựng

5.4.5. Các hình thức tiền lương

3. Tiền thưởng có tác dụng trong việc kích thích sản xuất, gồm:

- ◈ **Thưởng hằng năm** có tác dụng lôi cuốn mọi người hoàn thành KH năm và hoàn thành vượt mức KH. Trường hợp này DN được lợi về khoản chi phí bất biến tính cho một sản phẩm
- ◈ **Thưởng theo công trình** có tác dụng đưa nhanh công trình vào hoạt động để bảo đảm HĐ với CĐT về tiến độ thi công và giảm thiệt hại do ứ đọng vốn sản xuất của DNXD, giảm chi phí phụ thuộc thời gian XD
- ◈ **Thưởng theo công việc tác nghiệp** có tác dụng làm cho công nhân thường xuyên cải tiến kỹ thuật và tăng năng suất lao động
- ◈ **Thưởng theo các chỉ tiêu:** thưởng do rút ngắn thời gian XD, do tiết kiệm, do bảo đảm chất lượng, do vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch, do phát minh và sáng chế

5.4. Tiền lương trong xây dựng

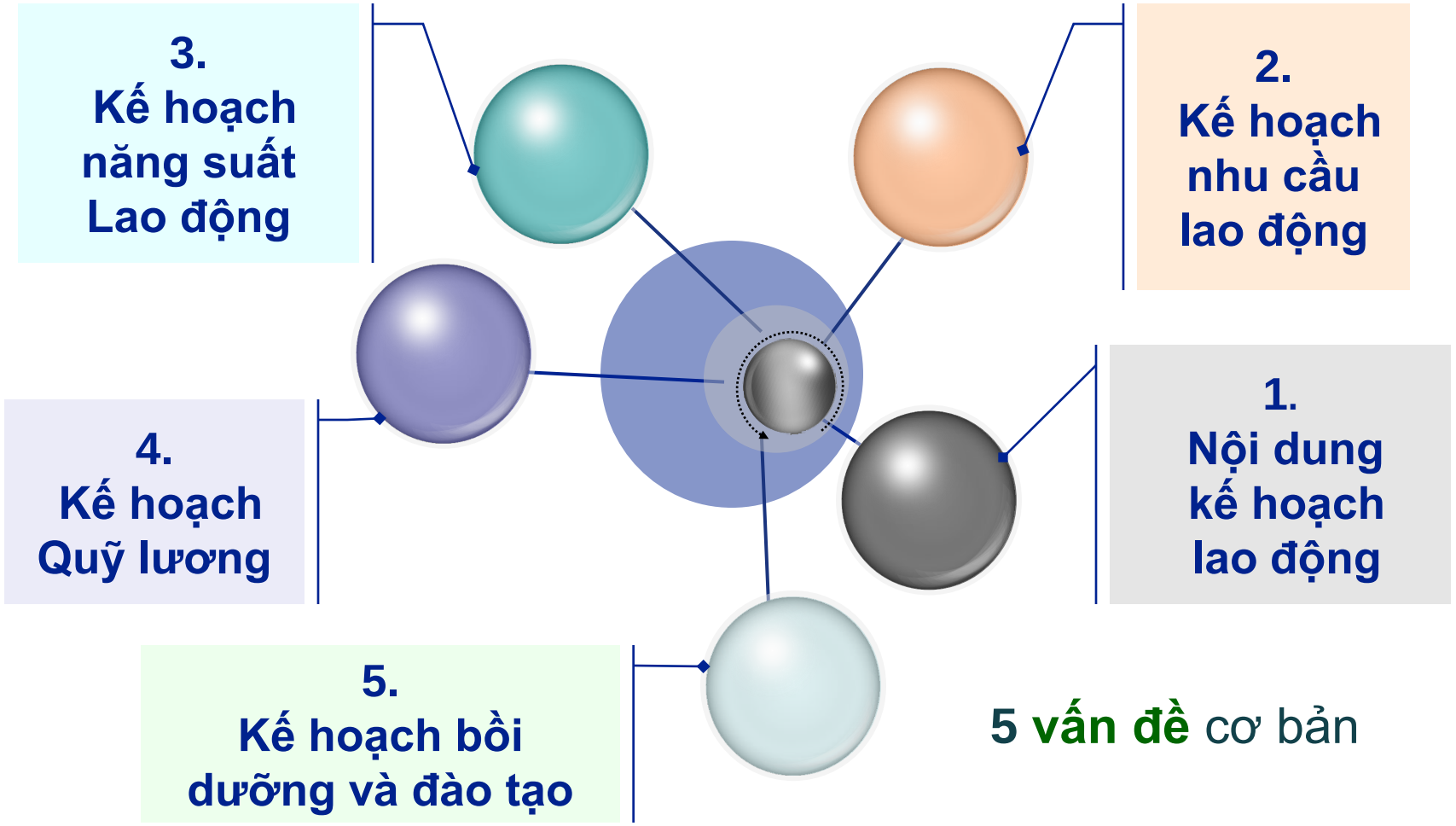
5.4.5. Các hình thức tiền lương

4. Các khoản phụ cấp

- Phụ cấp khu vực
- Phụ cấp độc hại và nguy hiểm
- Phụ cấp trách nhiệm
- Phụ cấp làm ca 3
- Phụ cấp thu hút lao động đến làm việc ở những nơi có điều kiện sống và làm việc khó khăn
- Phụ cấp đắt đỏ
- Phụ cấp lưu động
- Ngoài ra còn có phụ cấp làm ngoài giờ

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:



5 vấn đề cơ bản

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

1. Nội dung của kế hoạch lao động

Kế hoạch lao động thường bao gồm các bộ phận chính như:

- kế hoạch về nhu cầu lao động,
- kế hoạch năng suất lao động,
- kế hoạch quĩ tiền lương,
- kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nghề nghiệp,
- kế hoạch cải thiện điều kiện lao động và sinh hoạt cho cán bộ, công nhân lao động

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

2. *Kế hoạch về nhu cầu lao động*

- Kế hoạch về nhu cầu lao động phải xuất phát từ
  - Khối lượng và chủng loại công việc xây dựng của kỳ kế hoạch,
  - Tình hình lực lượng lao động hiện có ở kỳ kế hoạch,
  - Tình hình về hưu và xin thôi việc,
  - Định mức năng suất lao động,
  - Các nguồn cung cấp lâu dài và tạm thời về lực lượng lao động

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

2. *Kế hoạch về nhu cầu lao động*

- Nhu cầu lao động cần có để thực hiện nhiệm vụ sản xuất của kỳ kế hoạch, phải lập cho từng hợp đồng xây dựng, sau đó tổng hợp lại cho từng tháng, quí, năm. Kế hoach này phải chỉ rõ:
  - Số lượng lao động,
  - Các chủng loại lao động,
  - Bậc nghề yêu cầu,
  - Nguồn cung cấp,
  - Thời gian và địa điểm sử dụng,
  - Hình thức sử dụng:
    - + Lâu dài hay tạm thời theo thời vụ
    - + Các hình thức hợp đồng lao động áp dụng

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

2. Kế hoạch về nhu cầu lao động

✧ Nhu cầu lao động cần bổ sung thêm tính bằng số lượng lao động cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ của kỳ KH trừ đi số lượng lao động hiện có ở đầu kỳ KH, cộng thêm số lao động dự kiến về hưu hay xin thôi việc và chuyển chỗ lao động trong kỳ KH

$$NCLĐ_{bs} = NCLĐ_{KH} – SLLĐ_{hcđk} + SLLĐ_{ngviệc}$$

✧ Định mức hao phí lao động để tính nhu cầu về lao động có thể:

- ◈ Tính theo đơn vị công việc xây dựng cụ thể khi thi công,
- ◈ Tính theo đơn vị diện tích xây dựng cho từng loại nhà,
- ◈ Tính theo tiền cho công tác XL của một loại hình XD nào đó,
- ◈ Tính theo mức độ chính xác yêu cầu của việc lập kế hoạch

✧ Kế hoạch lao động phải được lập cho bộ phận quản lý, cho bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất và cho các dịch vụ khác

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

3. *Kế hoạch năng suất lao động*

- KH NSLĐ lập sau khi ký HĐ nhằm đảm bảo có lãi.
- KH tăng NSLĐ lập cho từng CT, sau đó tổng hợp theo thời gian
- Các biện pháp tăng NSLĐ có thể là do cải tiến CNXD, cải tiến SX, sử dụng các đòn bẩy kích thích về kinh tế, cải thiện điều kiện làm việc sinh hoạt cho công nhân.
- Các biện pháp tăng NSLĐ có thể là do các bộ phận có chức năng nghiên cứu của DN đề xuất hay do tự công nhân xây dựng nghĩ ra
- KH NSLĐ thường gắn liền [illegible] N và TCSX
- Năng suất lao động ở năm thứ n (P_n)

nhịp tăng năng suất trung bình (tính theo số thập phân)

$$P_n = P_0.K_t \qquad \text{hay} \qquad K_t = \sqrt[n]{\frac{P_n}{P_0}}$$

mức NSLĐ ở năm đầu

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

4. Kế hoạch quỹ tiền lương

✧ Chi phí về tiền lương phải lập cho từng công trình theo hợp đồng và sau đó tổng hợp lại cho các đơn vị thời gian

✧ Ngay ở giai đoạn tranh thầu DNXD đã phải bắt đầu xác định nhu cầu tiền lương cho các bộ phận tương ứng, sau đó phải làm chính xác hơn cho các giai đoạn tiếp theo

✧ Các bộ phận hợp thành của quỹ lương gồm: lương của CN trực tiếp SX, lương của bộ máy quản lý, trong đó chỉ rõ lương cơ bản và các khoản phụ cấp

✧ Việc xác định quĩ lương cho bộ phận quản lý có liên quan đến việc xác định SL hoà vốn của DN và tiền lương cho bộ máy quản lý là một nhân tố có thể điều chỉnh để đảm bảo cho DN hoà vốn khi gặp phải khó khăn

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.1. Lập kế hoạch lao động:

5. Kế hoạch bồi dưỡng và đào tạo

- Một DN muốn kinh doanh có lãi phải chú ý thích đáng đến KH bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ cán bộ và công nhân của DN mình
- Cơ cấu đội ngũ lao động của một doanh nghiệp phải bảo đảm những tỷ lệ và chỉ tiêu nhất định.
- Các hình thức đào tạo,có thể:
  - Tiến hành tại xí nghiệp (nhất là đối với CN mới học việc) hoặc gửi đi học ở các trường,
  - Đào tạo dài hạn hay bồi dưỡng ngắn hạn
- KH nhân sự của DN phải đặc biệt xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận, có chính sách thu hút những người có trình độ chuyên môn giỏi cho DN.

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.2. Tuyển mộ lao động:

- Tuyển mộ lao động đủ số lượng và đúng chất lượng là một bảo đảm quan trọng cho sự thành công của doanh nghiệp
- Các nguồn tuyển mộ có thể ở nội bộ doanh nghiệp hay ở các trường và các doanh nghiệp khác
- Nguồn tuyển mộ nội bộ doanh nghiệp được áp dụng khi cần tìm người đảm nhận các chức vụ quan trọng trong doanh nghiệp hiện đang thiếu hoặc để đào tạo một lớp cán bộ mới cho DN. Dĩ nhiên để tuyển mộ những loại lao động này cũng có thể lấy từ ngoài doanh nghiệp

5.5. Lập KH lao động và tuyển mộ lao động

5.5.2. Tuyển mộ lao động:

- Tuyển mộ lao động có thể để thu nạp lực lượng lao động mới vào biên chế của DN, hoặc chỉ để làm việc theo HĐ ngắn hạn
- Các hình thức tuyển mộ có thể là thi tuyển hoặc xét thu nhận thông qua hồ sơ lý lịch, kết hợp với cuộc nói chuyện thử nghiệm hay qua thử thách thực tế
- Tất cả những người làm việc cho DN phải ký HĐ lao động, trong đó nêu rõ quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên
- Các doanh nghiệp có thể ký hợp đồng trước với những sinh viện đang được đào tạo để tuyển mộ họ sau này cho doanh nghiệp