

# Bài tập: Thống kê về quyết định tăng lương

Một quản lý của một tập đoàn lớn tại Việt Nam đề xuất tăng lương 25 triệu VND/tháng để giữ chân một nhân viên có giá trị, nhằm ngăn họ chuyển sang công ty khác. Những nguồn dữ liệu nội bộ và bên ngoài nào có thể được sử dụng để quyết định xem việc tăng lương này có phù hợp hay không?

## Câu hỏi:

Hãy liệt kê và mô tả các nguồn dữ liệu nội bộ và bên ngoài có thể được sử dụng để đánh giá đề xuất tăng lương này.

## Đáp án gợi ý:

### 1. Nguồn dữ liệu nội bộ:

- **Hồ sơ nhân sự:**

Dữ liệu về hiệu suất làm việc của nhân viên (đánh giá KPI, đóng góp cho dự án, thành tích nổi bật) để xác định mức độ giá trị của họ đối với công ty.

Ví dụ: Nhân viên này có dẫn dắt các dự án quan trọng hoặc đạt doanh thu vượt trội không?

- **Cơ cấu lương nội bộ:**

Mức lương hiện tại của nhân viên so sánh với các nhân viên cùng vị trí hoặc cấp bậc trong công ty. Điều này giúp đảm bảo tính công bằng và tránh phá vỡ cấu trúc lương.

Ví dụ: Mức lương trung bình cho vị trí tương tự tại công ty là bao nhiêu?

- **Ngân sách công ty:**

Dữ liệu tài chính nội bộ để đánh giá khả năng chi trả cho khoản tăng lương 25 triệu VND/tháng mà không ảnh hưởng đến lợi nhuận hoặc các chi phí khác.

- **Tỷ lệ nghỉ việc:**

Thống kê nội bộ về tỷ lệ nhân viên nghỉ việc ở vị trí tương tự để đánh giá mức độ cần thiết phải giữ chân nhân viên này.

### 2. Nguồn dữ liệu bên ngoài:

- **Khảo sát lương thị trường:**

Dữ liệu từ các báo cáo lương của các công ty tuyển dụng (như VietnamWorks, Navigos,

hoặc JobStreet) để so sánh mức lương hiện tại và mức lương đề xuất với thị trường lao động Việt Nam năm 2025.

Ví dụ: Mức lương trung bình cho một kỹ sư phần mềm cấp cao tại TP.HCM là bao nhiêu?

- **Mức lương của đối thủ cạnh tranh:**

Thông tin về chính sách lương thưởng của các công ty cùng ngành (thu thập qua mạng lưới chuyên môn hoặc báo cáo ngành) để xác định xem mức lương đề xuất có đủ sức cạnh tranh để giữ chân nhân viên.

- **Xu hướng thị trường lao động:**

Dữ liệu về nhu cầu nhân sự trong ngành (ví dụ: ngành công nghệ, tài chính) tại Việt Nam năm 2025, bao gồm mức độ khan hiếm nhân tài ở vị trí tương tự.

Ví dụ: Có bao nhiêu công ty đang tuyển vị trí này với mức lương cao hơn?

- **Chỉ số giá tiêu dùng (CPI):**

Dữ liệu từ Tổng cục Thống kê Việt Nam để đánh giá mức tăng lương phù hợp với lạm phát và chi phí sinh hoạt tại các thành phố lớn như Hà Nội hoặc TP.HCM.

## Câu hỏi thảo luận:

- Làm thế nào để cân bằng giữa dữ liệu nội bộ và bên ngoài khi đưa ra quyết định?
- Nếu ngân sách công ty hạn chế, dữ liệu nào sẽ quan trọng nhất để ưu tiên?

**Tác giả: Đỗ Ngọc Tú**

**Công Ty Phần Mềm VHTSoft**

---

Phiên bản #2

Được tạo 24 tháng 4 2025 08:17:22 bởi Đỗ Ngọc Tú

Được cập nhật 24 tháng 4 2025 10:15:13 bởi Đỗ Ngọc Tú