

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---



**ISO 9001:2015**

**VŨ THỊ MAI HIÊN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ  
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Hải Phòng - 2018**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

**VŨ THỊ MAI HIÊN**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI  
KHU CÔNG NGHIỆP NOMURA HẢI PHÒNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ**  
**NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**MÃ SỐ: 60 34 01 02**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**  
**PGS. TS. NGUYỄN THỊ DƯƠNG NGA**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng:

Số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là hoàn toàn trung thực, các kết quả nghiên cứu do chính chủ nhiệm đề tài và những người tham gia thực hiện, các tài liệu tham khảo đã được trích dẫn đầy đủ và chưa từng được sử dụng hoặc công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

*Hà nội, tháng 11 năm 2018*

**TÁC GIẢ**

**Vũ Thị Mai Hiên**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	v
DANH MỤC BẢNG.....	vi
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	vii
DANH MỤC HỘP.....	viii
PHẦN I. MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan các nghiên cứu có liên quan .....	3
3. Mục đích nghiên cứu.....	5
4. Câu hỏi nghiên cứu.....	5
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
6. Phương pháp nghiên cứu.....	6
6.1. Quy trình nghiên cứu .....	6
6.2. Thu thập dữ liệu.....	7
PHẦN II. NỘI DUNG KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	10
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP.....	10
1.1 CƠ SỞ LÝ LUẬN .....	10
1.1.1 Các khái niệm .....	10
1.1.2. Đặc trưng cơ bản của lao động và phân loại lao động .....	13
1.1.3. Các yếu tố cấu thành chất lượng lao động.....	18

1.1.4. Nội dung nghiên cứu về nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp.....	20
1.1.5. Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động.....	21
1.1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động tại khu công nghiệp.....	28
1.2. CƠ SỞ THỰC TIỄN.....	35
1.2.1. Tình hình chất lượng lao động và giải pháp nâng cao chất lượng lao động trong nước.....	36
1.2.2. Tình hình chất lượng lao động và giải pháp nâng cao chất lượng lao động của cá khu công nghiệp ở các địa phương.....	37
1.2.3. Bài học rút ra nâng cao chất lượng lao động cho khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.....	40
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP NOMURA HẢI PHÒNG.....	41
2.1. Tổng quan về Khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.....	41
2.1.1. Khái quát chung sự hình thành và phát triển khu công nghiệp.....	41
2.1.2. Thực trạng khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.....	43
2.2. Đánh giá thực trạng chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.....	48
2.2.1. Thực trạng về chất lượng lao động gián tiếp.....	48
2.2.2. Thực trạng về chất lượng lao động trực tiếp.....	56
2.2.3. Kết quả của lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp Nomura.....	67
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.....	68
2.3.1. Các yếu tố chính sách.....	68

2.3.2. Các yếu tố kinh tế xã hội.....	68
2.3.3. Yếu tố công nghệ.....	69
2.3.4. Yếu tố thuộc về trình độ quản lý của người quản lý trong công ty.....	69
2.3.5.. Chính sách, dịch vụ xã hội đối với người lao động.....	70
2.3.6. Công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển lực lượng lao động.....	74
2.3.7. Thù lao và chính sách đãi ngộ với người lao động.....	80
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP NOMURA HẢI PHÒNG.....</b>	<b>84</b>
3.1.Định hướng nâng cao chất lượng lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng.....	84
3.2.Một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động cho các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng.....	84
3.2.1.Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng.....	85
3.2.2.Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn.....	86
3.2.3.Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.....	8898
3.2.4.Giải pháp nâng cao hiệu quả các chính sách lương, thưởng, phúc lợi.....	90
3.2.5.Giải pháp về Xây dựng Văn hóa doanh nghiệp tại mỗi doanh nghiệp.....	90
<b>PHẦN III. KẾT LUẬN.....</b>	<b>94</b>
3.1. Kết luận.....	94
3.2. Kiến nghị.....	95
3.2.1 Đối với UBND tỉnh thành phố Hải Phòng.....	95
3.2.2 Đối với BQL các KCN thành phố Hải Phòng.....	96

TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	98
PHỤC LỤC.....	100

### DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BQL KKT	Ban quản lý khu kinh tế
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa
CB CNV	Cán bộ công nhân viên
CBQL	Cán bộ quản lý
DN	Doanh nghiệp
KCN	Khu công nghiệp
KHKT	Khoa học kỹ thuật
LĐTT	Lao động trực tiếp
LĐGT	Lao động gián tiếp
NNL	Nguồn nhân lực
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
UBND	Ủy ban nhân dân

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Số lượng mẫu phỏng vấn.....	8
Bảng 2.1. Số lượng các doanh nghiệp chia theo loại hình kinh doanh qua các năm.....	45
Bảng 2.2. Loại hình doanh nghiệp theo tại cụm công nghiệp.....	47
Bảng 2.3. Số lượng lao động theo loại lao động qua 3 năm.....	48
Bảng 2.4. Giới tính và thực trạng sức khỏe của người lao động quản lý.....	49
Bảng 2.5. Trình độ đào tạo và giới tính của chủ doanh nghiệp.....	50
Bảng 2.6. Trình độ của chuyên môn của lao động quản lý.....	51
Bảng 2.7. Số lao động quản lý phân theo kinh nghiệm qua 3 năm.....	52
Bảng 2.8. Đánh giá khả năng tư duy và phân tích vấn đề của lao động gián tiếp....	53
Bảng 2.9. Tự đánh giá ý thức và trách nhiệm công việc của lao động gián tiếp.....	55
Bảng 2.10. Số lao động phân theo độ tuổi qua 3 năm.....	57
Bảng 2.11. Số lượng lao động theo theo giới tính và sức khỏe.....	58
Bảng 2.12. Trình độ của lao động trực tiếp tại khu công nghiệp.....	60
Bảng 2.13. Tình hình lao động trực tiếp theo trình độ tay nghề.....	61
Bảng 2.14. Đánh giá yêu cầu kỹ năng làm việc nhóm của người lao động.....	64
Bảng 2.15. Tự đánh giá ý thức và trách nhiệm công việc của lao động.....	66
Bảng 2.16. Hiệu quả sử dụng lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura.....	67
Bảng 2.17. Kết quả đào tạo lao động qua 3 năm.....	76



Bảng 2.18. Đánh giá của người lao động về khóa đào tạo.....	79
Bảng 2.19. Đánh giá của người lao động về lương.....	81
Bảng 2.20. Lương làm thêm giờ của người lao động tại công ty.....	82

## **DANH MỤC BIỂU ĐỒ**

Biểu đồ 2.1. Đánh giá năng lực và sự hiểu biết của người lao động gián tiếp ở các doanh nghiệp điều tra.....	54
Biểu đồ 2.2. Đánh giá yêu cầu thái độ đối với công việc của người lao động gián tiếp .....	55
Biểu đồ 2.3. Trình độ văn hóa của người lao động trực tiếp.....	59
Biểu đồ 2.4. Đánh giá yêu cầu trình độ chuyên môn đáp ứng được công việc của người lao động.....	62
Biểu đồ 2.5. Đánh giá yêu cầu kỹ năng trau dồi và nâng cao năng lực bản thân của người lao động trực tiếp.....	63
Biểu đồ 2.6. Đánh giá yêu cầu thái độ đối với công việc của người lao động trực tiếp.....	65

## **DANH MỤC HỘP**

Hộp 2.1. Đánh giá của nhà quản lý công ty về vấn đề gắn kết của LD theo độ tuổi.....	56
Hộp 2.2. Đánh giá của nhà quản lý về vấn đề đánh giá thực hiện công việc cho NLD.....	70
Hộp 2.3. Đánh giá của người lao động về dịch vụ chăm sóc khỏe của doanh nghiệp.....	73
Hộp 2.4. Ý kiến của quản lý về nhu cầu đào tạo cho lao động .....	78

## **PHẦN I. MỞ ĐẦU**

### **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Nền kinh tế thế giới ngày nay đang đi từ việc lấy kỹ thuật làm trung tâm để lấy con người làm trung tâm. Năng lực con người ngày càng trở lên một trong những yếu tố quan trọng của mỗi quốc gia, mỗi doanh nghiệp. Một đất nước có kinh tế mạnh là nhờ có nhiều vào sự phát triển của các Công ty, Doanh nghiệp. Doanh nghiệp có mạnh hay không là nhờ vào chất lượng lao động trong doanh nghiệp. Hiện nay chi phí cho việc đào tạo trong nội bộ công ty được xem như là chi phí đầu tư lâu dài cần thiết cho sự phồn thịnh của công ty trong tương lai. Có một đội ngũ lao động với chất lượng cao là một yếu tố cạnh tranh lành mạnh của các doanh nghiệp trong cơ chế thị trường. Trong sự nghiệp CNH-HĐH Đảng ta xác định phải lấy việc phát huy năng lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Đối với các doanh nghiệp trong cơ chế thị trường và nhất là trong môi trường cạnh tranh khốc liệt, chuẩn bị nội lực để cạnh tranh với các đối thủ thì vấn đề đào tạo để có một đội ngũ lao động có chất lượng cao là yếu tố sống còn của các Công ty.

Để sản phẩm các công ty ngày càng có chỗ đứng trên thị trường, loại bỏ sản phẩm của các đối thủ cạnh tranh, mở rộng thị trường tiêu thụ thì chất lượng lao động là yếu tố quyết định chứ không phải là máy móc thiết bị, công nghệ hiện đại. Tuy nhiên các doanh nghiệp tại khu công nghiệp (KCN) NOMURA Hải Phòng đang gặp rất nhiều khó khăn trong việc đưa ra một cách rõ nét chiến lược phát triển chất lượng đội ngũ lao động nhằm hỗ trợ đạt được những mục tiêu chiến lược của công ty. Chiến lược nhân sự thường mang tính bị động trước những thay đổi của môi trường bên ngoài và của đối thủ cạnh tranh. Trong thời gian qua các Công ty ở KCN, đã thực hiện các chương trình đào tạo lao động được thiết kế chỉ đáp ứng

nhu cầu trước mắt do kinh nghiệm chủ quan của bộ phận nhân sự đưa ra và việc nâng cao chất lượng lao động vẫn đang còn hạn chế

Thành phố cảng Hải Phòng-thành phố công nghiệp sôi động nằm trong vùng tam giác kinh tế động lực của miền Bắc. Theo chủ trương và định hướng của Đảng và Nhà nước trong công cuộc công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước và mở cửa hội nhập, Hải Phòng là một trong các thành phố sớm phát triển các KCN nhất của cả nước, sự ra đời và phát triển của các KCN Hải Phòng gắn liền với sự ra đời của các KCN đầu tiên ở Việt Nam. Đóng góp vào sự phát triển của các KCN Hải Phòng, tính đến ngày 31/12/2010 trên địa bàn thành phố Hải Phòng có 16 Khu công nghiệp, 39 cụm công nghiệp đã được quy hoạch và đi vào hoạt động, 1 khu kinh tế. Trong đó có 5 khu công nghiệp lớn là: KCN Nomura-Hải Phòng, Đồ Sơn, Đình Vũ, Tràng Duệ và KCN Nam cầu Kiền. KCN Nomura-Hải Phòng là KCN nằm trong hệ thống các khu công nghiệp của Việt Nam, là liên doanh giữa Thành phố Hải Phòng và Tập đoàn Nomura (Nhật Bản). Được thành lập từ năm 1994, những năm qua KCN Nomura-Hải Phòng đã phải trải qua rất nhiều khó khăn trên con đường xây dựng và phát triển, đặc biệt là thời kỳ khủng hoảng tiền tệ châu Á năm 1997 gây suy thoái kinh tế nặng nề cho việc đầu tư ra nước ngoài, dẫn đến công việc kinh doanh của KCN gặp rất nhiều khó khăn, mặc dù Công ty phát triển KCN Nomura-Hải Phòng đã tích cực điều chỉnh đồng bộ các hoạt động cho phù hợp với tình hình mới.

Đến nay, KCN Nomura-Hải Phòng đã thu hút được 54 nhà đầu tư vào KCN và 07 nhà kinh doanh dịch vụ, nâng tổng số kim ngạch đầu tư vượt 1 tỷ USD với tỷ lệ thực hiện cao; tạo công ăn việc làm cho hơn 20 nghìn người lao động Việt Nam làm việc trong KCN; giá trị sản xuất của các công ty, xí nghiệp trong KCN đã lên tới 500 triệu USD trong năm, đạt 10% GDP, 30% kim ngạch mậu dịch của Thành phố Hải Phòng. Đến nay, KCN Nomura - Hải Phòng đã tạo ra gần 3 vạn việc làm cho người lao động. Các doanh nghiệp trong KCN chấp hành tốt pháp luật Việt Nam và nỗ lực mang lại lợi ích cho nhân dân địa phương, nhiều doanh nghiệp đã tăng vốn đầu tư trước thời hạn, thực hiện thành công từng bước chuyển giao công nghệ và quản lý, góp phần đào tạo và nâng cao trình độ, tay nghề lao động Việt

Nam. Tuy vậy, vấn đề lao động trong các khu công nghiệp của TP. Hải Phòng nói chung và KCN Nomura nói riêng còn gặp nhiều hạn chế, đặc biệt về mặt chất lượng lao động. Phần lớn lao động các doanh nghiệp tuyển chọn là lao động phổ thông chưa qua đào tạo, sau đó tổ chức đào tạo một số ngày ngay tại dây chuyền sản xuất theo kiểu “cầm tay chỉ việc” và tiếp tục vừa làm vừa học tại dây chuyền sản xuất. Mặt khác, kỹ năng làm việc của lao động đã qua đào tạo cũng không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Đa số lao động có chuyên môn kỹ thuật khi được tuyển dụng đều được doanh nghiệp đào tạo lại, bổ sung kỹ năng mới. Nhiều công ty chưa hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích, thúc đẩy phát triển nhân lực; thu hút đầu tư trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, đặc biệt là giáo dục đào tạo chất lượng cao;

Chính vì vậy tôi tiến hành nghiên cứu đề tài “Giải pháp nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng”.

## **2. Tổng quan các nghiên cứu có liên quan**

Khi tìm hiểu về vấn đề “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” thông qua các giáo trình, tài liệu, công trình nghiên cứu khoa học, luận văn, luận án, sách báo, tạp chí,... tôi nhận thấy vấn đề này nhận được rất nhiều sự quan tâm:

“Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế”, Lê Thị Mỹ Linh, Luận án Tiến sĩ kinh tế trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2009. Tác giả đã nêu ra những đặc điểm NNL trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam, phân tích và đánh giá những mặt được và chưa được về phát triển NNL trong các doanh nghiệp này.

“Nâng cao chất lượng lao động đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”, TS. Phạm Công Nhất, Tạp chí Cộng sản số 786, tháng 4/2008. Tác giả đã chỉ rõ thực trạng NNL nước ta hiện nay, cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế yếu kém về chất lượng nhân lực, nguyên nhân của những hạn chế đó và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH – HĐH đất nước.

“Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động theo hướng Công nghiệp hóa – hiện đại hóa”, PGS.TS Mai Quốc Chánh, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1999. Tác giả đã chỉ ra các yêu cầu về nhân lực trong thời kì CNH – HĐH, thực trạng nhân lực những năm 90 và đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL theo hướng CNH – HĐH.

“Đào tạo và sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam”, Phan Văn Kha, NXB Giáo dục, 2007. Tác giả đã đưa ra các khái niệm, nội dung cơ bản về đào tạo và sử dụng NNL, từ đó, đưa ra các chiến lược nhằm đào tạo và phát triển NNL chất lượng phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

“7 giải pháp nâng cao chất lượng lao động Việt Nam”, PGS.TS. Phạm Văn Sơn, Báo giáo dục thời đại, 2015. Trong bài phỏng vấn, tác giả đã chỉ đưa ra 7 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL gồm: “Nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng lao động, khuyến khích lao động tự học, gắn chiến lược phát triển nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, trọng nhân tài và xây dựng xã hội học tập, cải thiện thông tin về thị trường lao động, mở rộng hợp tác quốc tế”.

Cảnh Chí Hoàng (2012). Phát triển nguồn nhân lực cho các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai. Nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng hàng đầu trong quá trình sản xuất kinh doanh. Vì vậy, việc đảm bảo đủ số lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là việc làm rất quan trọng trong các khu công nghiệp (KCN). Đồng Nai là một trung tâm công nghiệp hàng đầu của VN với 30 KCN chiếm 10% về số KCN, 12% về diện tích so với tổng số KCN của cả nước và là tỉnh liên tục dẫn đầu cả nước trong việc phát triển các KCN. Mặt khác, Đồng Nai lại nằm cạnh hai tỉnh: Tp. Hồ Chí Minh (có 13 KCN) và Bình Dương (có 28 KCN) là các địa phương tập trung nhiều KCN nhất nước. Chính vì vậy sức ép cạnh tranh về lao động đối với Đồng Nai là rất lớn. Tình trạng căng thẳng về nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong KCN tại Đồng Nai ngày một gia tăng, ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của các KCN cũng như tăng trưởng của tỉnh. Do đó, Đồng Nai cần sớm có những giải pháp để ổn định và thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong KCN.

Phạm Thị Hương (2015). Giải pháp nâng cao chất lượng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Kết quả nghiên cứu thực trạng lao động trong các doanh nghiệp KCN Hưng Yên cho thấy trình độ chuyên môn của lao động ngày càng tăng cao, tuy vậy tỷ lệ lao động phổ thông vẫn chiếm tỉ lệ cao (52% năm 2014). Lao động trong các KCN chủ yếu là lao động trẻ, số năm kinh nghiệm chủ yếu là dưới 2 năm (55,45%); tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp, chưa được trang bị các kiến thức về pháp luật, văn hóa quốc tế dẫn tới nhiều vụ đình công. Sức khỏe của người lao động nhìn chung là tốt, các doanh nghiệp thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, tuy nhiên công tác này chỉ dừng lại ở việc khám sức khỏe thông thường; chưa có cơ sở y tế riêng để chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng lao động trong đó yếu tố quan trọng nhất chính là đào tạo.

Chất lượng đã khẳng định được vai trò quan trọng của mình và ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm của mỗi quốc gia, mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng lao động là việc làm cấp bách giúp doanh nghiệp tăng cường khả năng cạnh tranh của mình trên thị trường, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay.

Nhận thấy được tính cấp thiết và tình hình thực tiễn chưa có đề tài nào nghiên cứu về vấn đề: “Giải pháp nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng”. Vì vậy, tôi đã chọn đề tài này với mong muốn đưa ra những nghiên cứu cấp thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn góp phần giải quyết một số bất cập về nâng cao chất lượng lao động còn tồn tại của cả doanh nghiệp trong KCN.

### **3. Mục đích nghiên cứu**

- Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng lao động và nâng cao chất lượng lao động tại các khu công nghiệp;
- Đánh giá thực trạng chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng;

- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng;

- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng trong thời gian tới;

#### **4. Câu hỏi nghiên cứu**

- Nâng cao chất lượng lao động là như thế nào? Nội dung nâng cao chất lượng lao động là gì?

- Thực trạng chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng như thế nào?

- Những yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng lao động khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.

- Những giải pháp nào để nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng?

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

- Đối tượng nghiên cứu: gồm 2 nhóm đối tượng chính là lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng và các cán bộ quản lý lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.

- Phạm vi nghiên cứu :

+ Về nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu, đánh giá chất lượng lao động nhằm đề ra một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động. Do phạm vi thời gian có hạn, đề tài này tập trung ở đối tượng lao động sản xuất là chủ yếu, không chú trọng nhiều tới loại hình lao động quản lý;

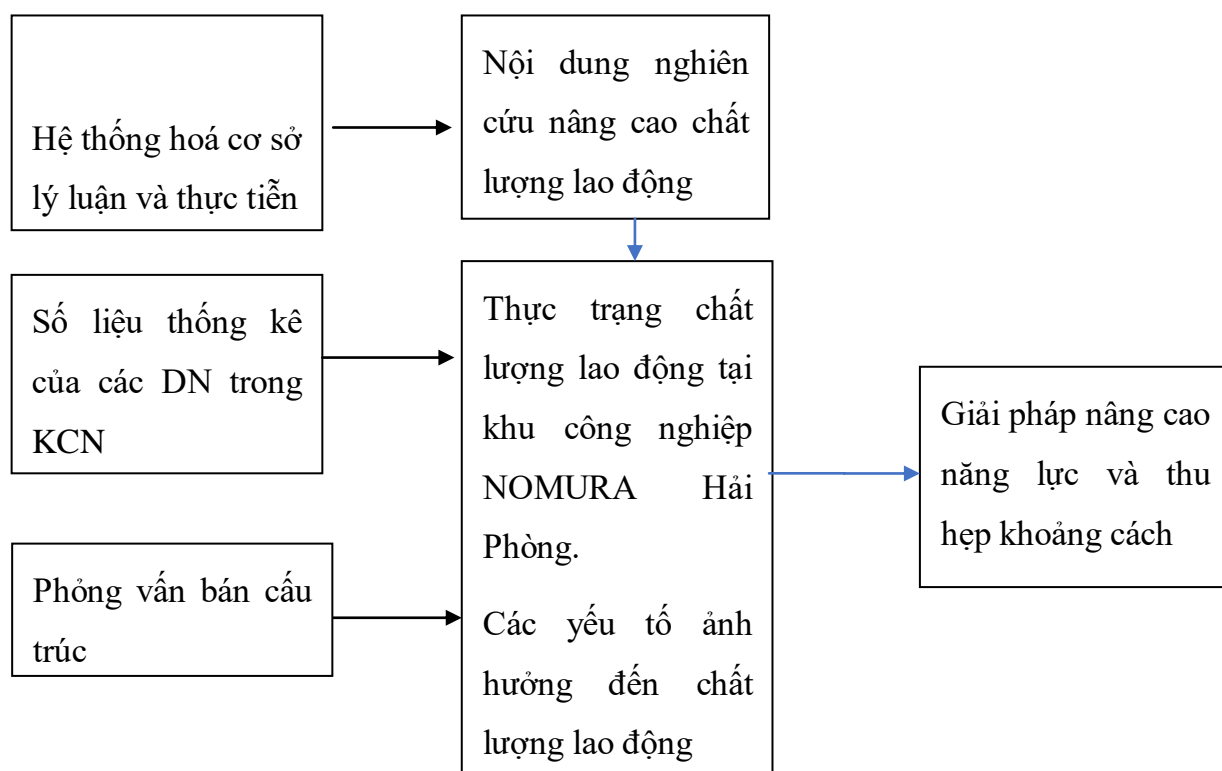
+ Về địa bàn nghiên cứu: Do thời gian và điều kiện cũng như năng lực nghiên cứu của bản thân còn hạn chế nên tôi chỉ xin nghiên cứu trong địa bàn khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng thông qua những điều tra được tiến hành với cả người sử dụng lao động và người lao động .



+ Thời gian nghiên cứu: Phân tích thực trạng và đánh giá chất lượng lao động trong 3 năm 2016- 2018. Đề xuất giải pháp cho thời gian 2020-2025.

## 6. Phương pháp nghiên cứu

### 6.1. Quy trình nghiên cứu



### 6.2. Thu thập dữ liệu

#### 6.2.1. Dữ liệu thứ cấp

- Qua nghiên cứu, báo cáo có liên quan chất lượng lao động và nâng cao chất lượng lao động của các công trình nghiên cứu trước đây.

- Báo cáo về tình hình chất lượng và nâng cao chất lượng lao động tại các công ty, doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

#### 6.2.2. Dữ liệu sơ cấp

Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu: Tổng số doanh nghiệp trong KCN NOMURA là 54 Doanh nghiệp. Chúng tôi lựa chọn 15 doanh nghiệp để điều tra, tiêu chí lựa chọn là các doanh nghiệp ở các lĩnh vực khác nhau và có qui mô khác nhau.

Thu thập qua 2 cách:

- Phỏng vấn sâu: Phỏng vấn các cán bộ quản lý về tình hình thực trạng chất lượng lao động tại KCN, những hạn chế và khó khăn trong việc nâng cao chất lượng lao động.

- Điều tra bằng phiếu hỏi: Sử dụng phiếu trưng cầu ý kiến để thu thập thông tin cần thiết về thực trạng chất lượng lao động.

**Bảng 1.1. Số lượng mẫu phỏng vấn**

<b>Đối tượng</b>	<b>Số mẫu</b>	<b>Phương pháp thu thập</b>
Người lao động	90	Phỏng vấn bán cấu trúc
Lãnh đạo các Doanh nghiệp	15	Phỏng vấn bán cấu trúc
Lãnh đạo các phân xưởng trong các doanh nghiệp	30	Phỏng vấn bán cấu trúc

#### 6.2.3. Xử lý số liệu thu thập:

Bằng phương pháp thống kê và tổng hợp, sử dụng công cụ Excel và phần mềm SPSS.

#### 6.2.4. Phương pháp phân tích số liệu

##### a. Phương pháp thống kê mô tả

Trên cơ sở tài liệu đã được thu thập và tổng hợp hình theo các phân tổ khác nhau, chúng tôi sử dụng các chỉ tiêu số tuyệt đối, số tương đối và số bình quân trong

thống kê để so sánh đánh giá mức độ biến động và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động trong của các Công ty trong khu công nghiệp.

#### b. Phương pháp thống kê so sánh

Phương pháp thống kê so sánh được sử dụng để so sánh các chỉ tiêu về năng suất lao động, biến động về số lượng lao động, trình độ của lao động qua các năm, giữa các nhóm lao động có trình độ khác nhau, so sánh tình hình thực hiện và kế hoạch.

#### 6.2.5. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu

##### a. Nhóm chỉ tiêu thể hiện tình hình chung các DN

- Các chỉ tiêu về số lượng lao động:
  - + Số lượng lao động đang làm việc qua các năm
  - + Năng suất lao động qua các năm
- Các chỉ tiêu tốc độ phát triển các doanh nghiệp trong khu công nghiệp

##### b. Nhóm chỉ tiêu thể hiện chất lượng lao động:

- + Số lao động và cơ cấu phân theo giới tính, trình độ học vấn, trình độ.
- + Độ tuổi của lao động
- + Sức khỏe của lao động
- + Thu nhập lương bình quân của lao động.
- + Đạo đức, ý thức kỷ luật của lao động
- + Bậc nghề lao động

##### c. Nhóm chỉ tiêu thể hiện các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng lao động

- + Công tác tuyển dụng
- + Số lượng đào tạo, bồi dưỡng lao động

+ Đánh giá của người lao động về khóa đào tạo: sự phù hợp, phương pháp đào tạo, về mức độ đạt yêu cầu của giáo viên, công tác tổ chức lớp học, mức độ tiếp thu trong quá trình đào tạo, tác dụng của khóa học, khả năng áp dụng, kinh phí.

+ Đánh giá về công tác chăm sóc sức khỏe

+ Đánh giá về chế độ lương: mức trả, thời gian trả

+ Đánh giá về mức độ làm thêm giờ.

## PHẦN II. NỘI DUNG KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP

#### 1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN

##### *1.1.1 Các khái niệm*

###### a. Khái niệm lao động

Lao động là lực lượng về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trước hết với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, bao gồm toàn bộ dân số có thể phát triển bình thường cả về thể lực lẫn trí lực (không bị khiếm khuyết, dị tật bẩm sinh (Nguyễn Mậu Dũng, 2011).

Khái niệm “nguồn nhân lực” tùy theo quan điểm có các khái niệm khác nhau:

-Theo nghĩa tương đối hẹp, NNL được hiểu là nguồn lao động. Do vậy, nó có thể lượng hóa được là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi quy định, từ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động (Nguyễn Tiệp, 2011).

-Theo nghĩa rộng, NNL được hiểu như nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động tổ chức để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội bên cạnh nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính. Chính vì vậy, NNL được nghiên cứu trên giác độ số lượng và chất lượng. Số lượng NNL được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô, tốc độ tăng và sự phân bố nguồn nhân lực theo khu vực, vùng lãnh thổ.... Chất lượng NNL được nghiên cứu trên các khía cạnh về trí lực, thể lực, nhân cách và thẩm mỹ của người lao động (Nguyễn Tiệp, 2011).

Nhân lực: Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực. Nhân lực có ảnh hưởng rất lớn đến trình độ quản lý và trình độ sử dụng các yếu tố kinh doanh, nhân lực là yếu tố năng động, tích cực của mỗi quá trình sản xuất kinh doanh.

Nguồn nhân lực: Là tất cả các cá nhân tham gia vào bất cứ hoạt động nào của tổ chức, doanh nghiệp, nhằm đạt được những thành quả của tổ chức, doanh nghiệp đó đề ra. Bất cứ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó.

Lao động là lực lượng về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trước hết với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, bao gồm toàn bộ dân số có thể phát triển bình thường cả về thể lực lẫn trí lực (không bị khiếm khuyết, dị tật bẩm sinh).

#### b. Chất lượng lao động

Chất lượng lao động có vai trò to lớn đối với công cuộc đẩy mạnh CNH - HĐH của đất nước. Đồng thời nó cũng là nhân tố tác động tới quá trình phát triển của các DN. Chất lượng lao động được đánh giá theo những nhóm chỉ tiêu chủ yếu như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp, sức khỏe, các yếu tố về tâm lý...Nhu vậy, chất lượng lao động thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của người lao động. Chất lượng lao động là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống người lao động trong doanh nghiệp nhất định (Bùi Văn Nhơn, 2006).

Chất lượng lao động là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động. Hay chất lượng lao động có thể được hiểu là trạng thái nhất định của người lao động thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của người lao động. theo Trần Xuân Cầu (2004) giải thích thì: Chất lượng lao động gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội trong đó: “Thể lực của người lao động: sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần” “Trí lực của người lao động: trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động” “Phẩm chất tâm lý xã hội: kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao .v.v...”

#### c. Nâng cao chất lượng lao động

Đối với cá nhân người lao động thì: “Nâng cao chất lượng NNL” là gia tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế xã hội.

Đối với tổ chức, doanh nghiệp: “Nâng cao chất lượng NNL” chỉ việc thực hiện một số hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về chất lượng NNL tăng lên so với chất lượng NNL hiện có. Đó là sự tăng cường sức mạnh, kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất, năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ đặt ra trong những giai đoạn phát triển của một quốc gia, một tổ chức, doanh nghiệp.

#### d. Khu công nghiệp

Khu công nghiệp là khu vực lãnh thổ rộng lớn, có ranh giới địa lý xác định, trong đó chủ yếu là phát triển các hoạt động sản xuất công nghiệp và có đan xen với nhiều hoạt động dịch vụ đa dạng; có dân cư sinh sống trong khu. Ngoài chức năng quản lý kinh tế, bộ máy quản lý các khu này còn có chức năng quản lý hành chính, quản lý lãnh thổ. KCN theo quan điểm này về thực chất là khu hành chính – kinh tế đặc biệt như các công viên công nghiệp ở Đài Loan, Thái Lan và một số nước Tây Âu.

Khu công nghiệp là khu vực lãnh thổ có giới hạn nhất định, ở đó tập trung các doanh nghiệp công nghiệp và dịch vụ sản xuất công nghiệp, không có dân cư sinh sống và được tổ chức hoạt động theo cơ chế ưu đãi cao hơn so với các khu vực lãnh thổ khác. Theo quan điểm này, ở một số nước và vùng lãnh thổ như Malaysia, Indonesia, .... đã hình thành nhiều KCN với qui mô khác nhau và đây cũng là loại hình KCN nước ta đang áp dụng hiện nay.

Những khái niệm về KCN còn đang gây nhiều tranh luận, chưa có sự thống nhất và còn những quan niệm khác nhau về KCN. Ở Việt Nam khái niệm về KCN đã được trình bày tại nhiều văn bản pháp luật như Quy chế Khu công nghiệp ban hành theo Nghị định số 192-CP ngày 28 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ; Luật

Đầu tư nước ngoài năm 1996; Quy chế Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu công nghệ cao ban hành theo Nghị định số 36/CP ngày 24 tháng 2 năm 1997 của Chính phủ, Luật đầu tư năm 2005.

Định nghĩa ban đầu về KCN được nêu trong Quy chế Khu công nghiệp ban hành theo Nghị định số 192-CP ngày 28 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ thì KCN được hiểu là KCN tập trung do Chính phủ quyết định thành lập, có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất công nghiệp và thực hiện các dịch vụ hỗ trợ sản xuất công nghiệp, không có dân cư sinh sống.

Nghị định của Chính phủ số 82/2018/NĐ-CP ngày 22 tháng 05 năm 2018 quy định về KCN, KCX và KKT thì khái niệm về khu công nghiệp được hiểu như sau:

Khu công nghiệp là khu chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định của Chính phủ. Khu công nghiệp gồm nhiều loại hình khác nhau, bao gồm: Khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái (sau đây gọi chung là Khu công nghiệp, trừ trường hợp có quy định riêng đối với từng loại hình).

Khu chế xuất là khu công nghiệp chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất khẩu, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục áp dụng đối với khu công nghiệp theo quy định của Chính phủ. Chế xuất được ngăn cách với khu vực bên ngoài theo các quy định áp dụng đối với khu phi thuế quan quy định tại pháp luật về thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu;

Khu công nghiệp, khu chế xuất được gọi chung là khu công nghiệp, trừ trường hợp quy định cụ thể.

Tóm lại, KCN là đối tượng đặc thù của quản lý nhà nước về kinh tế trong các giai đoạn phát triển với các đặc điểm về mục tiêu thành lập, giới hạn hoạt động tập trung vào công nghiệp, ranh giới địa lý và thẩm quyền ra quyết định thành lập.

### ***1.1.2. Đặc trưng cơ bản của lao động và phân loại lao động***



### 1.1.2.1. Đặc trưng cơ bản của lao động

#### \* Số lượng lao động

Số lượng LĐ được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng LĐ. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số. Xét trong phạm vi một tổ chức thì số lượng LĐ là tổng số người được tổ chức thuê mướn, được trả công và được ghi vào danh sách nhân sự của tổ chức. Theo quy định bộ Luật Lao động Việt Nam, xét trong phạm vi quốc gia thì lực lượng lao động hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế bao gồm toàn bộ những người đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động và đang có việc làm hoặc không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc (Bộ Lao động TB&Xh, 2011).

#### \* Chất lượng

Chất lượng lao động là trạng thái nhất định trong tổ chức, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của người lao động. Chất lượng của lao động được biểu hiện thông qua một số yếu tố chủ yếu như trạng thái sức khỏe, trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động (Bộ Lao động TB&Xh, 2011).

#### - Thể lực lao động

Thể lực lao động là các yếu tố như chiều cao, cân nặng, sức khỏe... của người lao động, là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng lao động.

Các yếu tố này phụ thuộc chặt chẽ vào các điều kiện như: Mức sống, thu nhập, nghỉ ngơi, chăm sóc y tế và các dịch vụ khác ...

#### - Trình độ học vấn của lao động

Chỉ tiêu quan trọng nhất để đánh giá chất lượng lao động là trình độ văn hoá nói chung và trình độ chuyên môn nghiệp vụ nói riêng. Trình độ văn hoá là nền tảng cho việc tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật, đào tạo và tái đào tạo nghề nghiệp. Công tác giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao trình độ dân trí và trình độ học vấn cho người lao động. Giáo dục và đào tạo phải

theo kịp và phù hợp với thực tế phát triển của nền kinh tế. Đầu tư cho đào tạo là đầu tư trực tiếp, cơ bản và lâu dài vì sự phồn vinh của đất nước đó là đầu tư cơ sở hạ tầng, đó là đầu tư về con người (Nguyễn Tiệp, 2011)

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là trình độ hiểu biết, khả năng vận dụng, áp dụng khoa học kỹ thuật tiến bộ về một số chuyên môn nào đó và hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động cho tổ chức đó. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động được thể hiện thông qua cơ cấu lao động được đào tạo ở các cấp bậc khác nhau.

#### *1.1.2.2. Phân loại lao động*

Lao động trong doanh nghiệp xây dựng được phân loại theo nhiều cách khác nhau tùy từng mục đích nghiên cứu cụ thể:

\* Căn cứ vào tính chất công việc mà người lao động đảm nhận: lao động của doanh nghiệp cũng như của từng bộ phận trong doanh nghiệp được chia thành 2 loại (Bùi Ngọc Lan, 2002):

Lao động trực tiếp (LĐTT) và Lao động gián tiếp (LĐGT)

- LĐTT gồm những người trực tiếp tiến hành hoạt động SXKD tạo ra sản phẩm hay trực tiếp thực hiện các công việc dịch vụ nhất định.

Theo nội dung công việc mà người lao động thực hiện, loại lao động trực tiếp được chia thành: Lao động SXKD chính, lao động SXKD phụ trợ, lao động của các hoạt động khác.

Theo năng lực và trình độ chuyên môn, LĐTT được phân thành các loại:

+ Lao động tay nghề cao: Gồm những người đã qua đào tạo chuyên môn và có nhiều kinh nghiệm trong công việc thực tế, có khả năng đảm nhận các công việc phức tạp đòi hỏi trình độ cao (Bùi Ngọc Lan, 2002).

+ Lao động có tay nghề trung bình: Gồm những người đã qua đào tạo chuyên môn, nhưng thời gian công tác thực tế chưa nhiều hoặc những người chưa được đào

tạo qua trường lớp chuyên môn nhưng có thời gian làm việc thực tế tương đối lâu được trưởng thành do học hỏi từ thực tế (Bùi Ngọc Lan, 2002).

- LDGT: Gồm những người chỉ đạo, phục vụ và quản lý kinh doanh.

Theo nội dung công việc và chuyên môn, loại lao động này chia thành: Nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính (Bùi Ngọc Lan, 2002).

Theo năng lực và trình độ chuyên môn, LDGT được phân thành các loại:

+ Chuyên viên chính: Là những người có trình độ từ đại học trở lên có trình độ chuyên môn cao, có khả năng giải quyết các công việc phức tạp.

+ Chuyên viên: Cũng là những người lao động đã tốt nghiệp đại học, trên đại học, có thời gian công tác tương đối lâu, trình độ chuyên môn tương đối cao.

+ Cán sự: Gồm những người mới tốt nghiệp đại học, có thời gian công tác thực tế chưa nhiều.

+ Nhân viên: Là những LDGT với trình độ chuyên môn thấp, có thể đã qua đào tạo các trường lớp chuyên môn, nghiệp vụ, hoặc chưa qua đào tạo.

Phân loại lao động trong doanh nghiệp có ý nghĩa lớn trong việc nắm bắt thông tin về số lượng và thành phần lao động, về trình độ nghề nghiệp của người lao động trong doanh nghiệp, về sự bố trí lao động trong doanh nghiệp từ đó thực hiện quy hoạch lao động, lập kế hoạch lao động.

\* Căn cứ vào mục đích tuyển dụng và thời gian sử dụng: chia ra 2 loại

- Lao động thường xuyên: Là lực lượng lao động chủ yếu trong doanh nghiệp bao gồm những người được tuyển dụng chính thức và làm những công việc lâu dài thuộc chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp.

- Lao động tạm thời: Là những người làm việc theo các hợp đồng tạm tuyển ngắn hạn để thực hiện các công tác tạm thời, theo thời vụ.

Ngoài ra, người ta còn tiến hành phân loại lao động theo một số tiêu thức khác như: nghề nghiệp, giới tính, tuổi đời, thâm niên nghề, trình độ văn hóa...

Trong hệ thống nguồn lực cấu thành hệ thống kinh doanh của doanh nghiệp thì lao động là nguồn lực chủ yếu và đặc biệt.

Xét về bản chất các quá trình kinh doanh và các quá trình quản trị đều là quá trình lao động. Đó là quá trình người lao động sử dụng công cụ lao động tác động vào đối tượng lao động theo một công nghệ nào đó nhằm tạo ra các sản phẩm có đích. Trong năm yếu tố cấu thành quá trình lao động chỉ có yếu tố “Người lao động” là chủ thể - làm chủ các yếu tố còn lại và làm chủ cả quá trình. Các yếu tố khác là khách thể và bị động. Chính kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ của người lao động là yếu tố quyết định năng suất, chất lượng và hiệu quả sử dụng các yếu tố khác của doanh nghiệp. Cũng chính lao động là nhân tố quyết định trước nhất tới tiến độ, chất lượng và hiệu quả của các công trình, các quá trình kinh doanh.

Lao động là lực lượng đặc biệt. Trong khi năng lực sản xuất của phần đa các nguồn lực khác bị giới hạn thì năng lực sản xuất của lao động có khả năng khai thác và phát huy tới vô hạn nếu được sử dụng hợp lý và được tạo động lực. Bởi lẽ, ngoài yếu tố thể chất và trí tuệ, bên trong con người còn có yếu tố tinh thần và tâm lý tạo nên năng lực tiềm tàng vô tận của con người.

Đã có một thời nguồn lực tài chính được coi là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của doanh nghiệp nhưng ngày nay khả năng huy động vốn đã có nhiều thuận lợi hơn, đã có một thời kỹ thuật và công nghệ là vũ khí lợi hại trong cạnh tranh thì ngày nay trong xu thế toàn cầu hóa đối thủ cạnh tranh cũng dễ dàng tiếp cận kỹ thuật, công nghệ mới cho dù họ có thể là kẻ đến sau. Trong thời đại kinh tế tri thức, cạnh tranh giữa các doanh nghiệp thể hiện ở sản phẩm, công nghệ, phương thức quản lý và tiếp thị. DN nào thu hút được nhân sự có trình độ cao, nắm được tri thức và biết sáng tạo thì DN đó đứng ở thế chủ động trong cạnh tranh. Chính vì vậy, lực lượng lao động đã được các DN dành cho một vị trí hàng đầu trong chiến lược phát triển của mình và đi kèm là sự hoàn thiện và nỗ lực không ngừng trong việc sử dụng lao động một cách đầy đủ và hiệu quả nhất.

### ***1.1.3. Các yếu tố cấu thành chất lượng lao động***

Chất lượng lao động được đánh giá theo những nhóm chỉ tiêu chủ yếu như: Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghề nghiệp, sức khoẻ, các yếu tố về tâm lý,.....

Như vậy, chất lượng lao động thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của người lao động. Chất lượng lao động là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của người dân trong một xã hội nhất định. Chất lượng lao động thể hiện thông qua một số các tiêu chí chủ yếu sau (Bùi Văn Nhơn, 2006):

Trình độ học vấn của lực lượng lao động: đây chính là tri thức của nhân loại mà người lao động tiếp thu được theo những cấp độ khác nhau. Về thực chất, trình độ văn hoá của người lao động đạt được thông qua nhiều hình thức: học tập tại trường, lớp, tự học hỏi kinh nghiệm từ thực tiễn,.... Nhưng phần lớn là được đào tạo qua trường lớp. Vì thế, xã hội xác định trình độ học vấn của con người thông qua hoạt động phổ thông, nhưng cũng có rất nhiều trường hợp không có điều kiện người lao động không có điều kiện học tập tại trường lớp và thi để nhận bằng hoặc chứng chỉ thì họ vẫn bị đánh giá là trình độ học vấn thấp. Trong chừng mực nhất định, trình độ học vấn dân cư biểu hiện mặt bằng dân trí của một quốc gia. Trình độ học vấn của lao động được lượng hoá qua các quan hệ tỷ lệ: số lượng và tỷ lệ biết chữ ; số lượng và tỷ lệ người qua các cấp học như tiểu học (cấp I), Trung học cơ sở (cấp II), trung học phổ thông (cấp III). Trình độ học vấn là chỉ tiêu đánh giá rất quan trọng về chất lượng của lực lượng lao động của mỗi quốc gia trên thế giới. Nó có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế xã hội. Trình độ học vấn cao tạo khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn (Bùi Văn Nhơn, 2006).

Đồng thời, học vấn là cơ sở để phát triển đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật, nếu không tăng nhanh số người tốt nghiệp trung học phổ thông và trung học cơ sở, đặc biệt là trung học phổ thông thì nguồn đầu vào cho đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao sẽ rất khan hiếm, ảnh hưởng đến phát triển lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực sẽ rất thấp (Bùi Văn Nhơn, 2006).

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động: là những kiến thức về chuyên môn, nghề nghiệp của người lao động theo những cấp độ khác nhau. Thể hiện trạng thái hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn nghề nghiệp nào đó được biểu hiện thông qua chỉ tiêu (Bùi Văn Nhơn, 2006):

+ Số lao động được đào tạo từ công nhân kỹ thuật, sơ cấp trở lên trong lực lượng lao động và chưa qua đào tạo.

+ Cơ cấu lao động được đào tạo như: cấp đào tạo (sơ cấp, trung cấp, cao cấp), công nhân kỹ thuật và cán bộ chuyên môn, trình độ đào tạo (cơ cấu bậc thợ, cơ cấu ngành nghề,...).

Tương quan sử dụng lao động các cấp trình độ (sơ cấp, công nhân kỹ thuật, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng đại học, ...) trong nền kinh tế.

Chỉ tiêu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động là chỉ tiêu quan trọng nhất phản ánh chất lượng lao động, thông qua chỉ tiêu này cho thấy năng lực sản xuất của con người trong ngành, trong quốc gia, một vùng lãnh thổ, khả năng sử dụng khoa học hiện đại vào sản xuất.

Chỉ số phát triển con người (HDI): chỉ số này được tính theo 3 chỉ tiêu:

+ Tuổi thọ bình quân.

+ Thu nhập bình quân GDP/người.

+ Trình độ học vấn (tỷ lệ biết chữ và số năm đi học trung bình của dân cư).

Chỉ số HDI là chỉ tiêu đánh giá sự phát triển con người về mặt kinh tế có tính đến chất lượng cuộc sống và công bằng, tiến bộ xã hội.

Thể lực của người lao động: thể hiện qua sức khỏe, cơ cấu độ tuổi, đây chỉ là chỉ tiêu phản ánh chất lượng lao động về mặt chất của thể lực, sức lực của người lao động. Nguồn lao động có chất lượng cao không chỉ biểu hiện ở trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, mà còn thể hiện ở chất lượng của thể lực người lao động. Rõ ràng, một người lao động có trí lực, nhưng không có thể lực để sử dụng trí lực của mình vào sản xuất thì trí lực đó cũng chỉ là tiềm năng mà thôi.

Như vậy, chất lượng của lực lượng lao động được xem xét ở rất nhiều khía cạnh khác nhau. Nhưng đề tài chỉ tập trung đi sâu vào phân tích một số vấn đề chủ yếu như: Trình độ học vấn, trình độ đào tạo, sức khỏe. Chứ không phân tích quá chi tiết tất cả những tiêu chí phản ánh tới chất lượng của lao động. Mặt khác, phạm vi nghiên cứu của luận văn không phải là toàn bộ lao động trong doanh nghiệp của cả Thành phố, mà chỉ tập trung phân tích thực trạng lao động trong doanh nghiệp tại KCN NOMURA trên địa bàn Thành phố Hải Phòng hiện nay.

#### ***1.1.4. Nội dung nghiên cứu về nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp***

##### **a. Nâng cao thể lực cho người lao động**

Yêu cầu đầu tiên đối với người lao động, đây là điều kiện tiên quyết để duy trì và phát triển trí tuệ, là phương tiện thiết yếu để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Trong điều kiện cách mạng khoa học công nghệ, hàm lượng tri thức trong sản phẩm lao động chiếm tỷ trọng lớn thì yêu cầu về sức khỏe tâm thần càng cao bởi nó là cơ sở của năng lực tư duy, sáng tạo. Tuy nhiên, một thực tế hiện nay là thể lực của người lao động Việt Nam tuy có tăng so với trước nhưng vẫn còn khá thấp so với các nước trong khu vực và thế giới. Người lao động Việt Nam có tầm vóc nhỏ bé, sức khỏe yếu vì thế gây ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình lao động đặc biệt là khi xuất khẩu lao động. Do đó, nâng cao chất lượng NNL là thực sự cần thiết để cải thiện tình trạng này.

##### **b. Nâng cao trí lực cho người lao động**

Người lao động phải có năng lực thu thập xử lý thông tin, khả năng sáng tạo, áp dụng những thành tựu khoa học, biến những tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp thể hiện qua trình độ tay nghề, mức độ thành thạo chuyên môn nghề nghiệp, trong xu thế toàn cầu hóa, người lao động cần phải biết chủ động tham gia hội nhập quốc tế,... Có một thực tế hiện nay là lao động Việt Nam có bằng cấp cao nhưng không làm được việc hoặc làm việc không hiệu quả, bằng cấp Việt Nam không có giá trị khi mang ra nước ngoài. Do đó, nâng cao chất lượng NNL để chất lượng NNL tương xứng với bằng cấp là việc làm cần thiết. Nâng cao chất lượng NNL để

tạo ra NNL đủ mạnh về tri thức chuyên môn, tay nghề, kỹ năng sẽ tạo ra năng suất, hiệu quả lao động cao hơn, đem lại nhiều giá trị hơn cho doanh nghiệp và xã hội.

### c. Nâng cao tâm lực cho người lao động

Nội dung này thể hiện qua tác phong, thái độ, ý thức làm việc,... Một tồn tại lâu nay của lao động Việt Nam là ý thức, tác phong làm việc chưa cao, còn tình trạng nhiều lao động chưa có tác phong công nghiệp, giờ “cao su”, vi phạm kỉ luật lao động, không có ý thức bảo vệ tài sản chung, tham ô, tham nhũng, trốn việc, làm việc riêng trong thời gian lao động,... Điều này gây thiệt hại không nhỏ cho các doanh nghiệp, khiến các doanh nghiệp nước ngoài e ngại khi có ý định đầu tư vào Việt Nam. Do vậy, cần nâng cao chất lượng NNL để NNL Việt Nam không chỉ mạnh về trí lực, thể lực mà còn đảm bảo tâm lực.

Nâng cao chất lượng NNL là hoạt động cần thiết đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Để làm được việc đó, tổ chức doanh nghiệp cần tập trung nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, tay nghề thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại; nâng cao thể lực thông qua chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động; nâng cao tinh thần, trách nhiệm trong công việc thông qua các kích thích vật chất và tinh thần, tạo điều kiện về môi trường làm việc để người lao động phát huy hết khả năng, đem hết sức mình nhằm hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

### ***1.1.5. Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động***

#### *1.1.5.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực*

Theo Tổ chức Y tế Thế giới WHO thì: “Sức khỏe là trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không phải chỉ là không có bệnh tật hay tàn phế”. Theo đó:

Sức khỏe Thể chất: Được thể hiện một cách tổng quát là sự sáng khoái và thoải mái về thể chất. Càng sáng khoái, thoải mái càng chứng tỏ bản thân là người khỏe mạnh. Cơ sở của sự sáng khoái, thoải mái về thể chất là: sức lực, sự nhanh nhẹn, sự dẻo dai, khả năng chống được các yếu tố gây bệnh, khả năng chịu đựng các điều kiện khắc nghiệt của môi trường.



Sức khỏe tinh thần: Là hiện thân của sự thỏa mãn về mặt giao tiếp xã hội, tình cảm và tinh thần. Nó được thể hiện ở sự sáng khoái, ở cảm giác dễ chịu, cảm xúc vui tươi, thanh thản, ở những ý nghĩ lạc quan, yêu đời, ở những quan niệm sống tích cực, dũng cảm, chủ động; ở khả năng chống lại những quan niệm bi quan và lối sống không lành mạnh.

Sức khoẻ tinh thần là sự biểu hiện của nếp sống lành mạnh, văn minh và có đạo đức. Cơ sở của sức mạnh tinh thần là sự thăng bằng và hài hoà trong hoạt động tinh thần giữa lý trí và tình cảm.

Sức khoẻ xã hội: Sức khoẻ xã hội thể hiện ở sự thoải mái trong các mối quan hệ chằng chịt, phức tạp giữa các thành viên: gia đình, nhà trường, bạn bè, xóm làng, nơi công cộng, cơ quan... Nó thể hiện ở sự được tán thành và chấp nhận của xã hội. Càng hoà nhập với mọi người, được mọi người đồng cảm, yêu mến càng có sức khoẻ xã hội tốt và ngược lại. Cơ sở của sức khoẻ xã hội là sự thăng bằng giữa hoạt động và quyền lợi cá nhân với hoạt động và quyền lợi của xã hội, của những người khác; là sự hoà nhập giữa cá nhân, gia đình và xã hội.

Đối với chỉ tiêu sức khỏe, thường phải khảo nghiệm thực tế như cân đo, thực hiện các kiểm tra về sức khỏe,... từ đó đánh giá dựa trên những tiêu chuẩn nhất định. Thông tư 13/2007/TT- BYT, Bộ Y Tế hướng dẫn khám sức khỏe khi làm hồ sơ dự tuyển, khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe theo yêu cầu đối với các đối tượng là cơ sở sử dụng người lao động, cơ sở đào tạo, dạy nghề,... với nội dung khám được qui định như sau:

Khám thể lực (chiều cao, cân nặng, chỉ số BMI, mạch, huyết áp);

Khám lâm sàng (nội khoa, ngoại khoa, sản phụ khoa, mắt, tai – mũi – họng, răng – hàm – mặt, da liễu);

Khám cận lâm sàng (xét nghiệm máu, xét nghiệm nước tiểu, chuẩn đoán hình ảnh).

Theo đó, căn cứ vào các chỉ tiêu trên để phân loại sức khỏe thành 5 loại theo Quyết định số 1613/ QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ:

Loại I: Rất khỏe.

Loại II: Khỏe.

Loại III: Trung bình.

Loại IV: Yếu.

Loại V: Rất yếu.

Có thể nói sức khỏe là yếu tố quan trọng không thể thiếu khi đánh giá chất lượng NNL bởi không có sức khỏe con người sẽ không thể lao động, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Sức khỏe NNL có tác động rất lớn đến năng suất lao động của cá nhân người lao động khi họ tham gia hoạt động kinh tế cũng như khi chưa tham gia hoạt động kinh tế, trong học tập cũng như trong các công việc nội trợ của bộ phận không tham gia hoạt động kinh tế, sức khỏe cũng ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp thu, khả năng sáng tạo trong công việc và học tập.

#### *1.1.5.2. Tiêu chí đánh giá về trí lực*

##### *a. Trình độ học vấn*

Theo TS. Bùi Thị Ngọc Lan (2012): “Trình độ học vấn là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức chuyên môn, kỹ thuật, sự hiểu biết về chính trị - xã hội. Trình độ học vấn được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân”.

Như vậy, trình độ học vấn của người lao động là một chỉ tiêu quan trọng để đánh giá trí lực người lao động, là một trong những cơ sở để đánh giá chất lượng NNL nói chung. Nó là nền tảng kiến thức đầu tiên để người lao động có khả năng nắm bắt được những kiến thức chuyên môn kỹ thuật phục vụ trong quá trình lao động sau này. Nó cũng là cơ sở để doanh nghiệp thực hiện đào tạo, tái đào tạo phục vụ cho hoạt động nâng cao chất lượng NNL của mình.

Nâng cao trình độ văn hóa không chỉ có ý nghĩa to lớn trong chiến lược phát triển NNL của cả quốc gia mà nó còn có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp nào có tỷ lệ lao động tốt nghiệp cao đẳng, đại học, trên đại học,... càng lớn thì doanh nghiệp đó có trình độ trí lực càng cao.

## b. Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Đó cũng là trình độ được đào tạo ở các trường chuyên nghiệp, chính quy. Các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật như:

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo: là % số lao động đã qua đào tạo so với tổng số lao động của doanh nghiệp. Chỉ tiêu này đánh giá khái quát về trình độ chuyên môn kỹ thuật của doanh nghiệp, được tính bằng công thức:

$$T_{ĐT} = \frac{\sum L_{ĐT}}{\sum L_{DN}} \times 100$$

Trong đó:

$T_{ĐT}$ : là tỷ lệ lao động đã qua đào tạo so với tổng lao động của doanh nghiệp.

$L_{ĐT}$ : là số lao động đã qua đào tạo.

$L_{DN}$ : là số lao động của doanh nghiệp.

Tỷ lệ lao động theo cấp đào tạo: là % số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật theo bậc đào tạo so với tổng số lao động của doanh nghiệp. Chỉ tiêu này được tính cho doanh nghiệp và ở các đơn vị trực thuộc, theo bậc đào tạo: sau đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, sơ cấp của đội ngũ lao động, được tính bằng công thức:

$$T_{ĐTi} = \frac{\sum L_{ĐTi}}{\sum L_{DN}} \times 100$$

Trong đó:  $T_{ĐTi}$ : là tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn theo bậc đào tạo so với tổng số lao động của doanh nghiệp.

$L_{ĐTi}$ : là số lao động đã qua đào tạo.

$L_{DN}$ : là số lao động của doanh nghiệp.

Trong đánh giá chất lượng NNL, trình độ chuyên môn kỹ thuật là tiêu chí quan trọng. Trình độ chuyên môn kỹ thuật dùng để đánh giá những kiến thức, kỹ

năng chuyên môn cần thiết mà người lao động có được, làm cơ sở để tổ chức, doanh nghiệp bố trí, sắp xếp cho người lao động làm những công việc phù hợp, tạo ra hiệu quả cao nhất. Bên cạnh đó, căn cứ vào trình độ chuyên môn kỹ thuật mà tổ chức, doanh nghiệp có những định hướng trong phát triển NNL của mình, đưa ra những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng NNL.

### c. Kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm (soft skills): là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... Kỹ năng mềm khác với kỹ năng cứng để chỉ trình độ chuyên môn, kiến thức chuyên môn hay bằng cấp và chứng chỉ chuyên môn.

Thực tế cho thấy người thành đạt chỉ có 25% là do những kiến thức chuyên môn, 75% còn lại được quyết định bởi những kỹ năng mềm họ được trang bị. Những người sử dụng lao động coi trọng các kỹ năng “mềm”, bởi vì các nghiên cứu cho thấy chúng là một nhân tố đánh giá rất hiệu quả bên cạnh những kỹ năng công việc truyền thống hay còn gọi là kỹ năng “cứng”.

Theo bà Nguyễn Thị Hằng (2012), hiện nay, Việt Nam còn đến hơn 50% lao động trong tổng số hơn 10 triệu lao động chưa qua đào tạo cơ bản chính quy, mà chủ yếu là vừa học vừa làm hoặc làm những công việc đơn giản. Điều đó cho chúng ta thấy bức tranh tổng thể về kỹ năng nghề nghiệp của lực lượng lao động không có gì là sáng sủa cho lắm và còn nhiều việc phải làm để có một bức tranh tươi sáng hơn. Điều tối thiểu phải biết (nhưng lại không phải ai cũng biết), là xã hội bây giờ sử dụng sản phẩm dùng được, chứ không sử dụng khả năng hay bằng cấp của con người. Anh không có kỹ năng đánh máy, thì có thuộc lòng 10 quyển sách về Microsoft Office cũng vô nghĩa. Anh không thiết kế nổi một cái nhà bình thường 3 tầng, thì có tốt nghiệp xuất sắc trường Kiến trúc cũng vô nghĩa.

Tổng hợp các nghiên cứu của các nước và thực tế Việt Nam, 10 kỹ năng sau là căn bản và quan trọng hàng đầu cho người lao động trong thời đại ngày nay:

Kỹ năng học và tự học (Learning to learn)

Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân (Self leadership & Personal branding)

Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm (Initiative and enterprise skills)

Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc (Planning and organising skills)

Kỹ năng lắng nghe (Listening skills)

Kỹ năng thuyết trình (Presentation skills)

Kỹ năng giao tiếp và ứng xử (Interpersonal skills)

Kỹ năng giải quyết vấn đề (Problem solving skills)

Kỹ năng làm việc đồng đội (Teamwork)

Kỹ năng đàm phán (Negotiation skills)

Như vậy ngoài những kiến thức chuyên môn, người lao động cần phải được trang bị thêm các kỹ năng hành nghề - kỹ năng mềm để đảm bảo có được việc làm mà còn để tiến bộ trong tổ chức, doanh nghiệp thông qua việc phát huy tiềm năng cá nhân, nâng cao năng suất, hiệu quả công việc và đóng góp vào định hướng chiến lược của tổ chức, doanh nghiệp.

#### *1.1.5.3. Tiêu chí đánh giá về tâm lực của người lao động*

Một người dù làm bất cứ công việc gì cũng cần phải có ý thức, trách nhiệm. Mức độ của ý thức, trách nhiệm của một người quyết định mức độ thái độ của người đó khi làm việc, chi phối hành vi và quyết định thành tích công việc của người đó. Do đó, tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động là tiêu chí không thể không nhắc đến khi đánh giá chất lượng NNL. Một người lao động dù có chuyên môn, kinh nghiệm cao đến đâu nhưng hành vi không tốt, thái độ làm việc không tích cực, thiếu trách nhiệm thì lao động đó không thể được đánh giá cao.

Tùy vào từng điều kiện cụ thể mà mỗi tổ chức, doanh nghiệp xây dựng cho mình hệ thống các tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động. Các tiêu chí thường được sử dụng như:

Tiêu chí đánh giá về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp,

Tiêu chí đánh giá về ý thức, thái độ nghề nghiệp,

Tiêu chí đánh giá về tác phong lao động,

Tiêu chí đánh giá về tính chuyên nghiệp (thời gian, thâm niên công tác, trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ).

Đối với mỗi tiêu chí trên, mỗi tổ chức, doanh nghiệp lại xây dựng các yêu cầu cụ thể, phù hợp với điều kiện đặc thù của tổ chức, doanh nghiệp mình từ đó đưa ra những tiêu chuẩn xếp loại để đánh giá người lao động.

#### *1.1.5.4. Tiêu chí đánh giá tổng hợp thông qua kết quả thực hiện công việc của người lao động*

Kết quả thực hiện công việc của người lao động là cơ sở quan trọng nhất để đánh giá chất lượng NNL trong doanh nghiệp, nó phản ánh mức độ phù hợp của người lao động đối với công việc được giao, làm cơ sở để doanh nghiệp đưa ra các quyết sách về quản trị nhân lực nhằm nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp mình.

Thông qua kết quả thực hiện công việc, nhà quản lý sẽ thu thập được các thông tin về sự cố gắng của từng cá nhân và tập thể trong thực hiện công việc, khả năng và sở trường của mỗi cá nhân, những nguyên nhân dẫn đến việc không thực hiện được một số tiêu chí đánh giá, những cản trở với người lao động trong quá trình thực hiện công việc,... Từ đó, nhà quản lý có cơ sở ban hành các quyết định đúng đắn nhằm nâng cao chất lượng NNL tại doanh nghiệp mình như:

Làm cơ sở để trả thù lao lao động và đánh giá thi đua đối với người lao động. Thù lao được trả dựa trên kết quả thực hiện công việc sẽ tạo nên sự công bằng, khiến người lao động yên tâm làm việc vì những đóng góp của mình cho doanh nghiệp được đền đáp xứng đáng. Bên cạnh đó, việc đánh giá thi đua sẽ khuyến khích người lao động

Thuyên chuyển, đề bạt cán bộ, nâng lương trước thời hạn đối với lao động có thành tích cao trong công việc;

Đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cao đối với lao động chưa đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc;

Thông qua các chính sách tạo động lực lao động như: chính sách thù lao, phúc lợi, thăng tiến,... để nâng cao hiệu quả thực hiện công việc;

Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc của người lao động thông qua các thông tin về nguyên nhân gây ra sự thiếu hiệu quả và những cản trở trong thực hiện công việc của người lao động.

### ***1.1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động tại khu công nghiệp***

#### ***1.1.6.1. Yếu tố về chính sách***

Môi trường pháp lý: Bộ luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động,... là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các doanh nghiệp giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các doanh nghiệp xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng cố và phát triển NNL. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển NNL cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động,...

Các yếu tố chính trị: bao gồm các mục tiêu, đường lối chính trị đối ngoại của Nhà nước trong mỗi thời kỳ nhất định. Về cơ bản, nền chính trị ở nước ta tương đối ổn định vững vàng, đường lối phát triển kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế gắn với lợi ích của nhân dân. Sự gia nhập ASEAN, WTO,... đã tạo nên những cơ hội và thách thức để các doanh nghiệp Việt Nam phát huy hết tiềm năng của mình trong quá trình hội nhập quốc tế, điều này đòi hỏi mỗi doanh nghiệp phải xây dựng được cho mình một NNL đủ mạnh để nâng cao năng lực cạnh tranh khi hội nhập.

#### ***1.1.6.2. Yếu tố về kinh tế, xã hội***

#### a. Yếu tố xã hội

Mức độ phát triển của giáo dục – đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp, nó không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế – xã hội, thông tin khoa học. Mức độ phát triển của giáo dục – đào tạo càng cao thì quy mô NNL chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao.

Sự phát triển của y tế: Hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe được đầu tư nâng cấp sẽ nâng cao tuổi thọ, sức khỏe cho dân cư cũng như NNL. Chăm sóc sức khỏe sinh sản, chăm sóc sức khỏe trẻ em, tư vấn dinh dưỡng, phòng bệnh tật,... được quan tâm sẽ đảm bảo cho thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh, nâng cao thể lực và tầm vóc trung bình của người dân Việt Nam. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động nâng cao chất lượng NNL của toàn xã hội cũng như của doanh nghiệp nói riêng.

Môi trường xã hội, dân cư, tự nhiên bao gồm: truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng,... của mỗi địa phương, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư và quốc gia. Các yếu tố này tạo nên lối sống, văn hóa, môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động nói riêng. Nó góp phần hình thành và làm thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu NNL, triết lý, đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp.

#### b. Yếu tố kinh tế

Bao gồm sự tăng trưởng kinh tế nói chung và của mỗi địa phương nói riêng, thu nhập của các tầng lớp dân cư, giá cả, lạm phát, sức mua của đồng tiền, quan hệ cung cầu về sản phẩm hàng hóa, dịch vụ tiêu dùng cá nhân, mức sống và tích lũy của các tầng lớp dân cư,... các yếu tố này tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp.

Sự phát triển của thị trường lao động: mở cửa kinh tế, toàn cầu hóa và hội nhập đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm nhiều việc làm, cơ cấu việc làm cũng



thay đổi từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Trong bối cảnh đó, sự phát triển của thị trường lao động như một yếu tố khách quan tác động đến việc nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp bởi thông tin lao động việc làm là toàn diện, sự cạnh tranh việc làm trở nên gay gắt nhằm thu hút lao động có chất lượng và số lượng phù hợp với yêu cầu của sản xuất.

#### *1.1.6.3. Yếu tố về công nghệ*

Khoa học công nghệ càng tiến bộ thì khoảng cách từ khoa học công nghệ đến sản xuất càng rút ngắn, sản xuất kinh doanh liên tục thay đổi, cơ cấu kinh tế của doanh nghiệp cũng thay đổi theo. Sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kỹ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi NNL có chất lượng cao mới đáp ứng được. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép doanh nghiệp lựa chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít lao động và đòi hỏi những điều kiện nhất định về lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quy mô mà còn ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp.

#### *1.1.6.4. Quan điểm, trình độ của người quản lý*

Quan điểm của lãnh đạo và các chính sách quản trị nhân lực trong doanh nghiệp: những quan điểm, nhận thức của nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp về “nâng cao chất lượng NNL” sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, các chính sách quản trị nhân lực trong doanh nghiệp (như chính sách về: tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp lao động, đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi...) có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng NNL. Thực hiện tốt các chính sách này sẽ giúp doanh nghiệp có NNL đủ mạnh về chất và lượng phục vụ mục tiêu, chiến lược của mình.

Chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp: Căn cứ vào chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp lên kế hoạch về chất lượng NNL: bao gồm các kiến thức, kỹ năng cần thiết, đánh giá chất lượng NNL hiện tại, so sánh và đưa ra số lao động cần thiết theo trình độ lành nghề, kỹ năng đã đạt yêu cầu của công việc đặt ra để từ đó có kế hoạch đào tạo nâng cao

nhằm cải thiện chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

#### *1.6.1.5. Cơ chế chính sách và môi trường văn hóa của công ty*

Cơ hội phát triển của đội ngũ lao động: Nền kinh tế nước ta không ngừng phát triển kéo theo sự thay đổi trang thiết bị, kỹ thuật, khoa học và công nghệ theo hướng hiện đại. Quá trình ấy đòi hỏi đội ngũ lao động phải có sự biến đổi về chất. Thực tiễn đã chứng minh quá trình biến đổi từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và lao động trí tuệ. Trong điều kiện đó, người lao động ngày càng được tạo cơ hội tiếp cận với các máy móc thiết bị, kỹ thuật và công nghệ mới, hiện đại. Ngày nay, các doanh nghiệp, cơ quan và tổ chức, của quốc gia đã tập trung quan tâm đến chế độ đào tạo ban đầu, đào tạo thường xuyên và đào tạo lại đội ngũ lao động. Nhà nước thường trang bị các cơ sở, trung tâm đào tạo có chất lượng, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch chi tiết, các mạng lưới dạy nghề, chương trình, nội dung đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu của tình hình mới. Các trường mở rộng quy mô và đa dạng hóa các loại hình đào tạo, làm cho mỗi người đều được học nghề, được đào tạo nghề, đều có cơ hội phát triển như nhau. Doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động tổ chức đào tạo miễn phí, hoặc tìm nguồn kinh phí để đào tạo lao động của mình.

Điều kiện sống cho lao động và gia đình họ: Về bản chất con người là một thành viên trong tập thể, vị trí và thành tựu của tập thể có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Hành động tình cảm hơn là lý trí khi muốn cảm thấy có ích và quan trọng, muốn tham gia vào công việc chung và được nhìn nhận như một con người. Vấn đề quan trọng, động lực quan trọng nhất của lao động là họ làm việc để nuôi sống bản thân và gia đình. Vì vậy, muốn khuyến khích nhân lực làm việc thì doanh nghiệp phải đảm bảo thu nhập cho người lao động, giúp họ ổn định cuộc sống gia đình, khi đó họ sẽ an tâm làm việc, toàn tâm toàn ý với doanh nghiệp. Bản thân người lao động cũng sẽ cố gắng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phát huy sáng kiến trong công việc, nhờ đó chất lượng công việc sẽ tốt hơn. Không những thu nhập tốt sẽ giữ được nhân lực giỏi, nâng cao chất lượng lao động tại chỗ mà còn thu hút được những lao động có chất lượng cao hơn ở những nơi khác chuyển về

Môi trường làm việc: Môi trường làm việc không chỉ bao gồm cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng trang thiết bị phục vụ cho công việc mà còn bao gồm những mối quan hệ giữa đồng nghiệp, cấp trên – cấp dưới, không khí làm việc, phong cách, cách thức làm việc của doanh nghiệp. Một môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người lao động thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh đảm bảo được tính công bằng, cạnh tranh lành mạnh sẽ là nhân tố kích thích người lao động phát triển.

Mọi nhu cầu về lao động đều bắt đầu từ nhu cầu sản xuất sản phẩm nhất định. Nhu cầu sản xuất sản phẩm lại bắt nguồn từ nhu cầu tiêu dùng của xã hội. Cùng với quá trình phát triển của nền sản xuất xã hội, nhu cầu của con người cũng không ngừng tăng lên, ngày càng phong phú và đa dạng. Sản phẩm sản xuất ra cũng theo đó mà không ngừng tăng lên, chất lượng ngày một cao hơn. Để sản xuất được loại sản phẩm có chất lượng cao, số lượng nhiều và giá thành hạ, tất yếu phải sử dụng lao động có trình độ cao, giỏi tay nghề. Nghĩa là phải có một đội ngũ lao động được đào tạo, có trình độ, năng lực, tay nghề để đáp ứng nhu cầu sản xuất đó. Vì thế xuất hiện yêu cầu xã hội phải chăm lo nâng cao chất lượng lao động.

Môi trường là cơ sở cho việc xác định mục tiêu, chiến lược nói chung và hoạch định nâng cao chất lượng lao động nói riêng. Đối với lao động thì môi trường quan trọng nhất đó là môi trường làm việc. Vì vậy, các doanh nghiệp, các tổ chức khi đào tạo lao động cần phải tạo điều kiện thuận lợi, phương tiện làm việc và trang thiết bị phải đảm bảo đầy đủ cơ hội cho mọi người trong đơn vị đều thể phát huy hết khả năng trí tuệ của mình, có cơ hội thăng tiến như nhau, tạo một bầu không khí làm việc dân chủ, bình đẳng, lành mạnh, vui vẻ, thân thiện để mọi người cảm thấy phấn khởi và tự tin khi làm việc, xem doanh nghiệp, tổ chức đó như là ngôi nhà thứ hai của mình. Điều này sẽ giúp cho chất lượng công việc tốt hơn và sẽ thu hút được lao động chất lượng cao từ nơi khác đến nhiều hơn.

Trong đào tạo nâng cao chất lượng lao động thì vấn đề quan trọng là phải có được môi trường thực hành tốt. “Trăm hay không bằng tay quen”, “Nói đi đôi với hành”, “ Lý thuyết đi đôi với thực hành”, đó là những triết lý luôn đúng trong mọi thời đại. Đội ngũ lao động ngày nay không chỉ được đào tạo qua sách vở, trên giảng

đường, mà thực tế cho thấy, muốn nâng cao chất lượng lao động chúng ta phải tạo môi trường tốt để cho người được đào tạo thực hành thông qua vận hành máy móc, thiết bị, nghiên cứu khoa học công nghệ hiện đại ... Thực hành là cơ sở, tiền đề và điều kiện quan trọng nhất để người học đạt hiệu quả cao trong hoạt động sau này.

Nhận thức của người lao động về nâng cao chất lượng: Muốn nâng cao chất lượng, trước tiên, chính bản thân người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của bản thân đối với công việc, mình đã có và còn cần những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất gì, từ đó ý thức, tự giác học hỏi nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm cho bản thân. Bởi nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp không chỉ từ một phía doanh nghiệp mà bản thân người lao động cũng phải mong muốn và có thái độ hợp tác thì mới dễ dàng thực hiện và hiệu quả đạt được sẽ cao nhất.

Nâng cao chất lượng lao động không chỉ xuất phát từ yêu cầu sản xuất, mà còn xuất phát từ chính nhu cầu của con người muốn nâng cao chất lượng cuộc sống. Bởi việc tăng cường sức khỏe, mở rộng tri thức, nâng cao trình độ tay nghề không chỉ do kết quả của quá trình phát triển sản xuất, mà còn xuất phát từ chính bản thân của con người. Con người luôn muốn vươn lên làm chủ thiên nhiên, làm chủ xã hội trong quá trình phát triển của mình. Vì vậy, con người luôn luôn tìm tòi, học hỏi, đúc rút kinh nghiệm. Những mong muốn đó tạo điều kiện tốt cho việc nâng cao chất lượng lao động.

Ở Việt nam, những năm gần đây thể chất của nhân lực đã được nâng lên rõ rệt thể hiện ở sự cải thiện về chiều cao, trọng lượng trung bình và tuổi thọ bình quân ngày càng tăng. Các chương trình phòng, chống suy dinh dưỡng cho trẻ em cũng đã được thực hiện tốt hơn. Tuy nhiên, so với các nước trong khu vực thì Việt nam vẫn còn thua kém về cân nặng và chiều cao. Nguyên nhân chủ yếu bắt nguồn từ trình độ phát triển kinh tế còn thấp nên điều kiện để bổ sung cho việc cung cấp dinh dưỡng và điều kiện chăm sóc sức khỏe còn hạn chế. Ngoài ra, thể lực còn chịu ảnh hưởng bởi yếu tố tinh thần, sự rèn luyện của mỗi cá nhân trong cộng đồng. Vì vậy, chất lượng lao động được duy trì và phát triển bằng vật chất, tinh thần, tư tưởng, thái độ của chính lao động, trong đó nhu cầu vật chất là điều kiện cần và đủ để bù đắp sự

hao phí năng lượng của cơ thể con người. Nâng cao sức khỏe cho con người để tăng chất lượng đội ngũ lao động là yêu cầu cấp thiết và quan trọng của mỗi doanh nghiệp, mỗi tổ chức hiện nay.

Về giới tính: Nhà nước ta luôn có chính sách quan tâm đến lao động nữ. Trong Bộ luật lao động có riêng một mục nói đến chế độ, chính sách dành riêng cho lao động nữ. Giới tính của lao động cũng có những nét đặc thù riêng. Đối với nhân lực là nam thì yêu cầu nâng cao chất lượng thường phù hợp với những công việc nặng nhọc dành cho phái nam và ngược lại. Bên cạnh đó, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao cũng góp phần làm tăng thêm nguồn động viên tinh thần vô cùng quý giá để mỗi người được rèn luyện và giao lưu nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

#### *1.6.1.6. Tuyển dụng, đào tạo và phát triển lực lượng lao động*

Chính sách, chế độ thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn lao động: Để sử dụng hiệu quả và duy trì nguồn lao động, các nhà quản trị đều hiểu rằng cần phải xây dựng và thực hiện đồng bộ các chính sách hướng đến động viên, khích lệ cán bộ nhân viên làm việc hiệu quả, duy trì phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong doanh nghiệp. Cụ thể là phải thiết lập và áp dụng các chính sách hợp lý về lương bổng, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường, điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ về y tế, bảo hiểm và an toàn lao động. Ở đây nhiều vấn đề được quy định bằng pháp luật lao động. Vì vậy, doanh nghiệp cần thực hiện tốt chế độ, chính sách để tạo mối quan hệ bền vững với người lao động, tránh xảy ra mâu thuẫn giữa hai bên mà hậu quả là các cuộc đình công, bãi công có thể xảy ra. Thực tế cho thấy, một số doanh nghiệp đã thực hiện các chính sách này bằng cách tạo nên những nét đặc trưng văn hóa của tổ chức mình. Tuy nhiên, nhiều lãnh đạo các doanh nghiệp hàng đầu vẫn vẫn trăn trở với vấn đề làm như thế nào giữ được nhân viên giỏi, ổn định lao động trước sức hút ngày càng mạnh mẽ từ các đối tác khác. Trên các diễn đàn về quản trị nhân lực, khuyến khích được đưa ra là yếu tố quan trọng nhất để giữ người giỏi là tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, nhân viên có cơ hội khẳng định năng lực và phát triển, chế độ đãi ngộ, lương thưởng công bằng...

### *1.6.1.7. Thù lao và chính sách đãi ngộ*

Mức độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với đội ngũ lao động: Thu nhập chính là lợi ích trực tiếp, là động lực rất lớn tác động đến chất lượng làm việc của người lao động. Các tổ chức, doanh nghiệp thường có quan điểm, mục tiêu khác nhau khi sắp xếp đặt hệ thống trả công, nhưng nhìn chung họ đều hướng tới mục tiêu cơ bản là: thu hút nhân lực, đáp ứng yêu cầu của luật pháp. Thực hiện tốt các mục tiêu này sẽ giúp cho các doanh nghiệp có lực lượng, lao động và chất lượng. Đồng thời, việc quan tâm nâng cao đời sống tinh thần cho đội ngũ lao động cũng là một vấn đề khiến các doanh nghiệp phải quan tâm hàng đầu. Tạo bầu không khí tốt lành trong doanh nghiệp khiến người lao động vui vẻ trong lúc làm việc, coi doanh nghiệp như một bộ phận của cuộc đời mình để gắn bó, để đoàn kết, để gắng sức làm việc cũng góp phần nâng cao chất lượng lao động.

Tóm lại, để xây dựng đội ngũ lao động có chất lượng là một quá trình khó khăn vất vả của hệ thống quản trị nhân lực. Đây là một công việc khá phức tạp, nó phụ thuộc vào tiến trình phát triển kinh tế, phụ thuộc vào khả năng nhận thức của con người, khả năng đào tạo của các trung tâm, các trường, các cơ sở đào tạo, và quan trọng nhất là phụ thuộc vào khả năng chuyên môn, nhận thức của những con người được đào tạo, trong đó vai trò của doanh nghiệp sử dụng nhân lực là quan trọng hàng đầu để góp phần tạo nên lực lượng lao động có chất lượng đáp ứng cho hiện tại và tương lai. Bên cạnh đó, chúng ta cũng cần phải nói đến điều kiện môi trường như cơ sở vật chất kỹ thuật, điều kiện làm việc cho trong các doanh nghiệp, chế độ chính sách của Nhà nước thông thoáng phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi để lao động phát triển được. Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cũng yêu cầu người lao động phải có chất lượng đạt chuẩn quốc tế.

## **1.2. CƠ SỞ THỰC TIỄN**

### ***1.2.1. Tình hình chất lượng lao động và giải pháp nâng cao chất lượng lao động trong nước***

Việt Nam được thế giới đánh giá là có lợi thế về dân số đông, đang trong thời kỳ “dân số vàng” nên lực lượng trong độ tuổi lao động khá dồi dào. Đây là yếu

tổ vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 đã được Đại hội Đảng XI thông qua ngày 16/2/2011. Tuy nhiên, chất lượng lao động của Việt Nam vẫn còn thấp và cần phải được cải thiện càng sớm càng tốt.

Hiện nay ở Việt Nam đang hình thành 2 loại hình nhân lực: nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao. Nhân lực phổ thông hiện tại vẫn chiếm số đông, trong khi đó, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao lại chiếm tỷ lệ rất thấp. Cái thiếu của Việt Nam hiện nay không phải là nhân lực phổ thông, mà là nhân lực chất lượng cao. Không thể nói đến nhân lực chất lượng cao khi chất lượng giáo dục đại học còn thấp; kết cấu hạ tầng còn rất thấp kém; tỷ lệ lao động mới qua đào tạo mới chỉ có từ 30% đến 40%; trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin kém... Theo số liệu thống kê năm 2010, trong số 20,1 triệu lao động đã qua đào tạo trên tổng số 48,8 triệu lao động đang làm việc, thì chỉ có 8,4 triệu người có bằng cấp, chứng chỉ do các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Số người từ 15 tuổi trở lên được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật rất thấp, chiếm khoảng 40%. Cơ cấu đào tạo hiện còn bất hợp lý được thể hiện qua các tỷ lệ: Đại học và trên Đại học là 1, trung học chuyên nghiệp là 1,3 và công nhân kỹ thuật là 0,92; trong khi trên thế giới, tỷ lệ này là 1-4-10. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao và chất lượng nhân lực Việt Nam cũng thấp hơn so với nhiều nước khác. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... Cơ cấu phân bổ lao động theo ngành nghề cũng mất cân đối. Các ngành kỹ thuật - công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp ít và chiếm tỉ trọng thấp, trong khi đó các ngành xã hội luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại quá cao. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực có tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực. Những lĩnh vực hiện đang thiếu lao động như: Kinh doanh tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo...

Có thể rút ra mấy điểm về thực trạng nhân lực ở Việt Nam:

Nguồn nhân lực ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, chưa được nâng cấp, còn đào tạo thì chưa đến nơi đến chốn, nhiều người chưa được đào tạo.

Chất lượng nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất.

Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Có thể đánh giá tổng quát về nhân lực Việt Nam hiện nay là số lượng đông, chất lượng không đồng, thể hiện là tay nghề thấp, chưa có tác phong công nghiệp, chưa có những tổng công trình sư, kỹ sư, nhà khoa học thật sự giỏi; chưa có những chuyên gia giỏi; chưa có những nhà tư vấn, nhà tham mưu giỏi; chưa có những nhà thuyết trình giỏi; chưa có những nhà lãnh đạo, nhà quản lý giỏi. Báo chí nước ngoài bình luận người Việt Nam khá thông minh, rất nhanh nhạy trong việc nắm bắt và tiếp thu cái mới. Tiếc rằng, lại chưa được khai thác đầy đủ, đào tạo chưa bài bản, điều đó ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực và ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam.

### ***1.2.2. Tình hình chất lượng lao động và giải pháp nâng cao chất lượng lao động của các khu công nghiệp ở các địa phương.***

#### ***1.2.2.1. Kinh nghiệm của tỉnh Thanh Hóa***

Các KCN của tỉnh Thanh Hóa đã giải quyết việc làm cho hàng ngàn lao động trực tiếp, lao động gián tiếp trong tỉnh và các vùng lân cận. Góp phần vào công tác đào tạo, đào tạo lại người lao động để đáp ứng với trình độ công nghệ mới. Người lao động nắm bắt được quy trình và tác phong công nghiệp hiện đại, phù hợp với nhu cầu và trình độ sản xuất. Người lao động được tuyên truyền phổ biến các chính sách pháp luật về lao động, luật cư trú, luật bảo hiểm, luật công đoàn để có thể tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho mình trong những trường hợp xảy ra xung đột về quyền và lợi ích.



Có được những thành tựu kể trên là nhờ tỉnh Thanh Hóa đã đặc biệt chú trọng vào khâu đào tạo và phát triển mọi mặt của nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh Thanh Hóa, cụ thể như sau:

- Tổ chức, xây dựng và thực hiện chương trình hướng nghiệp trong tất cả các trường phổ thông cơ sở và phổ thông trung học nhằm cung cấp và tạo điều kiện cho học sinh đều được tiếp cận, tư vấn và hướng nghiệp sớm.
- Thực sự coi đào tạo nghề là nhiệm vụ trọng tâm cung cấp nguồn nhân lực, công nhân nghề cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh và KCN của tỉnh.
- Nâng cao số lượng và chất lượng đào tạo của các trường đại học, trường cao đẳng nghề.
- Xây dựng mối quan hệ giữa doanh nghiệp với các trường đào tạo nhằm gắn kết trực tiếp ngay từ đầu giữa đào tạo và sử dụng lao động, đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp, đồng thời tận dụng được thế mạnh của mỗi bên trong quá trình đào tạo. Tất cả đều hướng tới tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động.
- Đẩy mạnh hoạt động của các trung tâm đảm bảo việc làm thông qua nâng cao năng lực hoạt động, nhất là nâng cao năng lực cán bộ và đầu tư cơ sở vật chất của trung tâm, đồng thời kiên quyết xử lý những tổ chức cá nhân bất hợp pháp trong lĩnh vực giới thiệu việc làm.

#### *1.2.2.2. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Bình*

Từ một tỉnh nghèo, đến nay Quảng Bình có 03 KCN đã được thành lập, đầu tư xây dựng hạ tầng và đi vào hoạt động (gồm KCN Tây Bắc Đồng Hới, KCN Bắc Đồng Hới, KCN Cảng biển Hòn La). Các KCN hình thành đã giải quyết việc làm cho hàng ngàn lao động trực tiếp và gián tiếp của thành phố Đồng Hới, huyện Lệ Thủy, huyện Bố Trạch... và lao động di cư từ các tỉnh gần kề như Huế, Hà Tĩnh... thay đổi thói quen làm việc của người lao động từ tiểu nông, sản xuất nhỏ, công nghiệp địa phương sang môi trường lao động mới với phong cách quản lý, tác phong công nghiệp, đặc biệt là lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI buộc phải tự mình trau dồi, rèn luyện cho phù hợp với công việc một cách chuyên

nghiệp. Các giải pháp tỉnh Quảng Bình sử dụng để phát triển NNL nhằm đáp ứng nhu cầu của các KCN:

- Tổ chức thu thập, phân tích và dự báo thông tin thị trường lao động nhằm xác định nhu cầu lao động của doanh nghiệp, xác định nhu cầu về việc làm của người lao động công bố rộng rãi trên phương tiện thông tin để người lao động biết, tự chấp nối và dự kiến cho tương lai.

- Coi phát triển nguồn nhân lực vừa là mục tiêu vừa là động lực để phát triển kinh tế - xã hội, gắn đào tạo với sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ và tay nghề cao từ các địa phương, các trường đào tạo, có thể từ nước ngoài về làm việc tại các khu công nghiệp của tỉnh.

- Đẩy mạnh việc ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ vào sản xuất để tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội phát huy trình độ và năng lực trong lĩnh vực mà họ đảm nhận, tạo môi trường làm việc để người lao động có cơ hội thể hiện năng lực của mình, được thăng tiến, có thu nhập cao và ổn định; góp phần tạo nền móng cho ổn định chính trị, trật tự và an toàn xã hội; đó cũng là quan điểm chung mà Đảng và Nhà nước ta trong chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất nước.

- Ban hành chính sách về nhà ở cho người lao động có thu nhập thấp, đặc biệt là dự án về chung cư cho công nhân KCN. Tạo điều kiện cho các nhà đầu tư vay vốn của ngân hàng chính sách với vốn ưu đãi để triển khai các dự án sớm nhất.

- Thực hiện các biện pháp cải thiện và nâng cao chất lượng sống cho người lao động; nâng mức ăn ca và nâng tối đa định mức chi (từ quỹ phúc lợi xã hội của doanh nghiệp) trợ cấp cho công nhân nghèo khó, ốm đau, nghỉ dưỡng sức cho phù hợp với giá cả thị trường.

- Gắn bó chặt chẽ với địa phương, các cơ quan quản lý, trung tâm giới thiệu việc làm để cùng tuyển dụng lao động. Cung cấp đầy đủ các thông tin về nhu cầu tuyển dụng, ngành nghề cần tuyển dụng với các đơn vị có chức năng đào tạo, địa phương, cơ quan liên quan.

- Thường xuyên có các cuộc thanh, kiểm tra các đơn vị trực tiếp thực hiện quy hoạch về thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn trong quá trình thực hiện quy hoạch phát triển NNL cho các KCN trên địa bàn Tỉnh. Bên cạnh đó, có chế tài xử lý nghiêm minh các sai phạm trong quá trình thực hiện quy hoạch.

### ***1.2.3. Bài học rút ra nâng cao chất lượng lao động cho Khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng.***

Trên cơ sở kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Thanh Hóa và tỉnh Quảng Bình, có thể rút ra bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp Nomura Hải Phòng ở những nội dung sau:

- Phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện thông qua các chương trình, mục tiêu về nhân lực của từng ngành, nghề cụ thể gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên việc nghiên cứu thông tin thị trường lao động và thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

- Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên sự phát triển ổn định của hệ thống pháp luật lao động; các chế độ chính sách, đãi ngộ người lao động phù hợp nâng cao đời sống người lao động.

- Tạo mọi điều kiện cho lao động nông thôn, lao động bị thu hồi đất nông nghiệp làm KCN có cơ hội chuyển nghề tham gia vào lực lượng lao động KCN phù hợp với nhu cầu và năng lực.

## **CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP NOMURA HẢI PHÒNG**

### **2.1. Tổng quan về Khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng**

#### ***2.1.1. Khái quát chung sự hình thành và phát triển khu công nghiệp***

Khu công nghiệp Nomura - Hải Phòng do Công ty Phát triển KCN Normura - Hải Phòng (NHIZ), liên doanh giữa UBND thành phố Hải Phòng và Tập đoàn Tài chính Nomura (Nhật Bản) làm chủ đầu tư, được thành lập năm 1994 tại huyện An Dương, thành phố Hải Phòng. Đây là KCN đầu tiên có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại miền Bắc. Ngay sau khi được cấp Giấy phép đầu tư, NHIZ đã triển khai ngay các công việc cần thiết để thi công và chỉ sau hơn 2 năm, toàn bộ cơ sở hạ tầng kỹ thuật của KCN được hoàn thành đồng bộ bao gồm nhà máy phát điện độc lập 55MW, hệ thống cấp nước, nhà máy xử lý nước thải hiện đại theo công nghệ vi sinh và các hệ thống phụ trợ khác như thông tin, viễn thông, các dịch vụ ngân hàng, trạm y tế.

Nằm ngay cửa ngõ của Thành phố cảng Hải Phòng, KCN Nomura- Hải Phòng có vị trí địa lý, cảnh quan và môi trường lý tưởng, phù hợp cho việc xây dựng một KCN tập trung và phát triển lâu dài, phù hợp về khoảng cách với đô thị trung tâm. Hệ thống cơ sở hạ tầng đồng bộ và hiện đại đã giúp cho các nhà đầu tư tiết kiệm được thời gian, chi phí đầu tư, vừa đảm bảo được hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả cao nhất, vừa đảm bảo tốt cảnh quan môi trường xung quanh.

Khu công nghiệp Nomura-Hải Phòng đã được chủ đầu tư triển khai lập Quy hoạch chi tiết (Bộ Xây dựng phê duyệt tại Quyết định số 514BXD/KTQH ngày 30/9/1996) và xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật đồng bộ ngay sau khi được cấp Giấy phép đầu tư với kết quả cụ thể như sau:

- Tổng diện tích đất quy hoạch: 153 ha
- Đất công nghiệp: 123 ha
- Vốn đầu tư đăng ký: 137,104 triệu USD

- Vốn thực hiện 163,947 triệu USD
- Các hạng mục chủ yếu đã hoàn thành: Nhà máy điện độc lập 54 MW ; Nhà máy xử lý nước sạch 13.500 m<sup>3</sup>/ngày đêm; Nhà máy xử lý nước thải 10.800m<sup>3</sup>/ngày đêm; Nhà xưởng xây sẵn loại 4 tầng: 4 nhà x 4 tầng x 1.474 m<sup>2</sup>; Nhà xưởng xây sẵn loại 1 tầng: 2 nhà x 1 tầng x 1.260 m<sup>2</sup>; Nhà điều hành, trung tâm dịch vụ.

Hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật của khu công nghiệp Nomura-Hải Phòng đã được chủ đầu tư quy hoạch, thiết kế và đầu tư xây dựng một cách đồng bộ và tương đối hiện đại so với các khu công nghiệp trong cả nước. Diện tích đất công nghiệp đã chính thức cho thuê lại: 123 ha/123 ha (100%), tỷ lệ nhà xưởng đã cho thuê là: 50%.

Được đánh giá là một KCN đồng bộ và hiện đại vào bậc nhất Việt Nam cũng như trong khu vực, KCN Nomura- Hải Phòng còn tạo ra sự khác biệt bởi đây là một trong những KCN được thành lập đầu tiên của cả nước, các doanh nghiệp đầu tư vào KCN đều có thương hiệu nổi tiếng tại Nhật Bản, Mỹ và trên thế giới với số vốn đầu tư lớn, hoạt động sản xuất kinh doanh trong những ngành công nghệ cao, công nghệ sạch và sử dụng nhiều lao động của địa phương.

Với cơ chế chính sách thu hút đầu tư thông thoáng, cởi mở, tạo mọi điều kiện cho các nhà đầu tư của UBND Thành phố Hải Phòng cũng như của chủ đầu tư KCN – NHIZ, KCN Nomura- Hải Phòng đã và đang trở thành một địa chỉ lý tưởng của các nhà đầu tư. Song chúng tôi thiết nghĩ trong sự phát triển của KCN là ngoài phát triển cơ sở hạ tầng và cải thiện trong hàng rào KCN thôi, mà cần có sự cải thiện về cơ sở vật chất tương xứng bên ngoài hàng rào KCN như: môi trường sinh hoạt, KCN Nomura-hải phòng trên chặng đường 15 năm ... cuộc sống người lao động hay điều kiện giao thông đi lại của người lao động Việt Nam và người nước ngoài đang làm việc tại KCN. Đây mới là phương trình cân bằng của sự phát triển bền vững của KCN.

Từ năm 2005, số lượng các nhà đầu tư vào KCN Nomura - Hải Phòng đã tăng lên và đến năm 2010, KCN đã được lấp đầy, thu hút được 54 nhà đầu tư (trong

đó có 48 doanh nghiệp Nhật Bản) với tổng số vốn đầu tư gần 1 tỷ USD (kể cả vốn của NHIZ). Các ngành nghề đầu tư chủ yếu tại KCN là chế tạo máy, cơ khí chính xác, sản xuất linh kiện, phụ tùng ô tô xe máy, linh kiện thiết bị điện, điện tử, thiết bị hàng hải, sản phẩm bao bì, sản phẩm giấy cao cấp.

Đến nay, KCN Nomura - Hải Phòng đã tạo ra gần 27 nghìn việc làm cho người lao động. Các doanh nghiệp trong KCN chấp hành tốt pháp luật Việt Nam và nỗ lực mang lại lợi ích cho nhân dân địa phương, nhiều doanh nghiệp đã tăng vốn đầu tư trước thời hạn, thực hiện thành công từng bước chuyển giao công nghệ và quản lý, góp phần đào tạo và nâng cao trình độ, tay nghề lao động Việt Nam. Cùng với sự hợp tác chặt chẽ với Ban Quản lý KKT Hải Phòng, NHIZ đã và đang nỗ lực hỗ trợ các doanh nghiệp đang hoạt động trong KCN thông qua việc cải thiện môi trường đầu tư, điều kiện làm việc, nâng cao chất lượng dịch vụ tiện ích, tuyên truyền luật pháp Việt Nam và duy trì công tác bảo vệ môi trường để KCN ngày càng xanh, sạch, đẹp. Với sự nỗ lực trong việc xây dựng KCN, thu hút đầu tư và đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố, Công ty đã hai lần vinh dự được nhận Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ cùng nhiều bằng khen của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, UBND thành phố Hải Phòng và nhiều bộ, ngành khác.

### ***2.1.2 Thực trạng khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng***

Tại KCN Nomura - Hải Phòng, các doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất, kinh doanh hiệu quả, tạo ra gần 3 vạn việc làm cho người lao động, nỗ lực mang lại lợi ích cho nhân dân địa phương. Nhiều doanh nghiệp đã tăng vốn đầu tư trước thời hạn, thực hiện thành công từng bước chuyển giao công nghệ và quản lý, góp phần đào tạo và nâng cao trình độ, tay nghề lao động Việt Nam.

Sau 20 năm thực hiện dự án đến nay, NHIZ đã thu hút thành công 54 doanh nghiệp (Nhật Bản 47, Mỹ 1, EU 3, các nước khác 3) với tổng số vốn đầu tư gần 1 tỷ đô la Mỹ (kể cả vốn NHIZ), tạo ra khoảng 26.000 việc làm cho lao động địa phương. Các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp triển khai thực hiện dự án nhanh, hoạt động hiệu quả, thực hiện tốt luật pháp của Việt Nam, không có doanh nghiệp gây ô nhiễm môi trường. Đa số doanh nghiệp đã triển khai tăng vốn đầu tư, mở rộng

sản xuất trước thời hạn, thực hiện thành công từng bước chuyển giao công nghệ và quản lý, góp phần đào tạo và nâng cao trình độ, tay nghề đội ngũ lao động Việt Nam.

**Bảng 2.1. Số lượng các doanh nghiệp chia theo loại hình kinh doanh qua các năm**

TT	Loại hình kinh doanh	Năm 2010		2015		Năm 2017		TĐPTBQ (%)
		Số DN	Tỷ lệ (%)	Số DN	Tỷ lệ (%)	Số DN	Tỷ lệ (%)	
1	Công nghệ cao, chế tạo máy, cơ khí chính xác	11	23,40	12	23,08	12	22,22	101,46
2	Sản xuất linh kiện, phụ tùng ô tô, xe máy	8	17,02	8	15,38	8	14,81	100,00
3	Sản xuất linh kiện cho các thiết bị điện, điện tử	12	25,53	13	25,00	14	25,93	102,60
4	Sản xuất thiết bị hàng hải	1	2,13	2	3,85	2	3,70	112,25
5	Sản xuất bao bì và các sản phẩm về giấy cao cấp	3	6,38	4	7,69	4	7,41	104,91
6	May mặc	3	6,38	3	5,77	3	5,56	100,00
7	Sản xuất các sản phẩm khác	9	19,15	10	19,23	11	20,37	103,40
	Tổng cộng	47	100,00	52	100,00	54	100,00	102,34

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)



Trước những khó khăn tưởng chừng như không vượt qua được, nhưng với sự quan tâm chỉ đạo, tích cực kịp thời của lãnh đạo hai bên, công ty liên doanh đã đưa ra được nhiều giải pháp nhằm đạt được những kết quả tối ưu trong việc xúc tiến đầu tư vào KCN như: điều chỉnh thích hợp giá cho thuê đất, đưa ra phương thức thanh toán phù hợp với năng lực của nhà đầu tư, nâng cao chất lượng phục vụ chăm sóc khách hàng.... Kết quả từ năm 2001 đã đánh dấu bước chuyển biến mạnh mẽ trong thu hút đầu tư của KCN Nomura- Hải Phòng, KCN đã thu hút được 4 dự án đầu tư mới, qua đó tạo đà cho xúc tiến và thu hút đầu tư những năm tiếp theo. Ngay khi nền kinh tế thế giới phục hồi, KCN với sự hỗ trợ tài chính từ Tập đoàn Nomura, với nhiều thuận lợi cơ bản KCN Nomura- Hải Phòng đã trở thành một địa chỉ quen thuộc của nhiều nhà đầu tư. Đến nay, KCN Nomura- Hải Phòng đã thu hút được 54 nhà đầu tư vào KCN, Tổng vốn đầu tư thu hút vào KCN: trên 600 triệu USD (chưa kể vốn đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng KCN Nomura-Hải Phòng là 137 triệu USD). Vốn đầu tư bình quân/ha xấp xỉ 6 triệu USD. Vốn đầu tư bình quân/tầng nhà xưởng cho thuê xấp xỉ 0,5 triệu USD. Tổng số lao động đang làm việc: trên 20.000 người. Thu nhập bình quân của người lao động phổ thông xấp xỉ 3,0 triệu đồng/người/tháng; tạo công ăn việc làm cho gần 27 nghìn người lao động Việt Nam làm việc trong KCN; giá trị sản xuất của các công ty, xí nghiệp trong KCN đã lên tới 500 triệu USD trong năm, đạt 10% GDP, 30% kim ngạch mậu dịch của Thành phố Hải Phòng.

Hiện tại, việc cho thuê toàn bộ các khu đất tại KCN cũng sắp hoàn thành, Công ty đã có kế hoạch cho sự phát triển trong tương lai của KCN, đó là: cần quan tâm, chú trọng hơn nữa trong việc hỗ trợ sinh hoạt và điều kiện kinh doanh cho các công ty, xí nghiệp đầu tư trong KCN; đảm bảo cung cấp đầy đủ và ổn định nguồn điện và nguồn nước cần thiết cho sự hoạt động của Công ty, bảo đảm cho DN được ưu tiên để mở rộng sản xuất, đảm bảo môi trường an ninh trong KCN. Ngoài ra, cần sự quan tâm của thành phố Hải Phòng trong đầu tư cơ sở vật chất và giáo dục phục vụ cho người lao động làm việc trong KCN như xây dựng trường học tiếng Nhật, siêu thị, ...

Để phát triển KCN Nomura- Hải Phòng nói riêng và các KCN Hải Phòng nói chung tương xứng với vị thế của một trung tâm công nghiệp- động lực tam giác trọng điểm của Bắc Bộ, cùng với UBND thành phố Hải Phòng, BQL KKT Hải Phòng, CBCNV Công ty Phát triển KCN Nomura- Hải Phòng càng cần phải cố gắng nỗ lực hơn nữa để tạo ra một môi trường đầu tư thông thoáng, thuận lợi cho các nhà đầu tư nước ngoài, đồng thời tăng cường tổ chức các hoạt động như tuyên truyền quảng bá hình ảnh, tổ chức các buổi hội thảo ....

**Bảng 2.2. Loại hình doanh nghiệp theo tại cụm công nghiệp**

DVT: Lao động

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển		
	2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
1. Công nghệ cao, chế tạo máy, cơ khí chính xác	4583	4655	4760	101,57	102,26	101,91
2. Sản xuất linh kiện, phụ tùng ô tô, xe máy	3893	3968	4120	101,93	103,83	102,87
3. Sản xuất linh kiện cho các thiết bị điện, điện tử	5784	6138	6574	106,12	107,10	106,61
4. Sản xuất thiết bị hàng hải	1029	1193	1285	115,94	107,71	111,75
5. Sản xuất bao bì và các sản phẩm về giấy cao cấp	1984	2108	2363	106,25	112,10	109,13
6. May mặc	1896	1967	2189	103,74	111,29	107,45
7. Sản xuất các sản phẩm khác	4549	4781	5191	105,10	108,58	106,82
<b>Tổng số lao động</b>	<b>23718</b>	<b>24810</b>	<b>26482</b>	<b>104,60</b>	<b>106,74</b>	<b>105,67</b>

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Qua bảng 2.2 cho thấy, tổng số lao động qua 3 năm có sự tăng lên những ở mức trung bình, tốc độ tăng trưởng bình quân qua 3 năm là 105,67%. Số lượng lao động nhiều nhất làm cho lĩnh vực sản xuất kinh kiện cho các thiết bị điện, điện tử. Ngành sản xuất linh kiện phụ tùng ô tô, xe máy đứng vị trí thứ 3, loại hình sử dụng

ít lao động nhất là may mặc, vì hiện tại trong khu công nghiệp chỉ có 3 nhà máy may mặc. Nguyên nhân khu công nghiệp này trên 90% được đầu tư bởi các công ty Nhật, mà các công ty Nhật tập trung nhiều vào lĩnh vực phụ kiện linh kiện là phần lớn.

**Bảng 2.3. Số lượng lao động theo loại lao động qua 3 năm**

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển (%)		
	2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
<b>Tổng số lao động</b>	<b>23718</b>	<b>24810</b>	<b>26482</b>	<b>104,60</b>	<b>106,74</b>	<b>105,67</b>
Lao động gián tiếp	1746	1873	2014	107,27	107,53	107,40
Lao động trực tiếp	21972	22937	24468	104,39	106,67	105,53

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Qua bảng 2.3 số liệu ta thấy, tổng số lao động trong các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng trong giai đoạn 3 năm từ năm 2015 đến năm 2017 liên tục tăng với mức tăng ở mức tốc độ trung bình. Lao động quản lý năm 2017 so với 2015 tăng bình quân 7,40%, từ số lượng lao động quản lý là 1746 người chiếm tỷ lệ tăng lên tới 2014 người năm 2017 và chiếm tỷ lệ 7,60%. Năm 2015, số lao động trực tiếp là 21972 người đến năm 2017 tăng lên với con số là 24468 người và chiếm tỷ lệ 92,40%. Số lượng lao động làm việc tại khu công nghiệp tăng qua các năm, lao động quản lý có tăng nhưng ít hơn so với lao động trực tiếp, lao động trực tiếp vẫn chiếm phần lớn là số lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp. Do vậy, cần có biện pháp định hướng nâng cao trình độ tay nghề cho lao động để tăng chất lượng sản phẩm, nâng cao năng suất lao động.

## **2.2. Đánh giá thực trạng chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng**

### **2.2.1. Thực trạng về chất lượng lao động gián tiếp**

#### *2.1.1.1. Thực trạng về thể lực của lao động gián tiếp*

Thể lực của lao động quản lý được thể hiện thông qua giới tính và thực trạng sức khỏe của người lao động gián tiếp. Qua bảng 2.4 cho thấy số lượng lao động

quản lý nam chiếm gần 70% và lao động gián tiếp nữ chiếm trên 30%. Điều này cho thấy chủ yếu người làm gián tiếp ở đây tuyển nam giới là phần lớn và môi trường làm việc tương đối căng thẳng nên phù hợp với nam giới hơn. Tình trạng sức khỏe của lao động chia làm 2 loại, như vậy đáp ứng được so với yêu cầu của bộ Y tế về sức khỏe của người lao động nhằm đáp ứng có khả năng làm việc. Ta thấy được qua 3 năm tình trạng sức khỏe của các lao động có sự cải thiện tốt, số lượng lao động loại 2 giảm xuống và tăng số lượng lao động loại 1 lên.

**Bảng 2.4. Giới tính và thực trạng sức khỏe của người lao động gián tiếp**

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển (%)		
	2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
1. Tổng số LĐ gián tiếp	1746	1873	2014	107,27	107,53	107,40
Nam	1254	1354	1407	107,97	103,91	105,92
Nữ	492	519	607	105,49	116,96	111,07
2. Tình trạng sức khỏe						
Loại 1	1547	1659	1825	107,24	110,01	108,61
Loại 2	199	214	189	107,54	88,32	97,46

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

### 2.2.1.2. Thực trạng về trí lực lao động gián tiếp

#### a. Trình độ và giới tính của chủ trong doanh nghiệp tại Khu công nghiệp

Trình độ văn hóa của chủ các doanh nghiệp đạt tỷ lệ 100% tốt nghiệp THPT điều đó cho ta thấy các chủ doanh nghiệp đã có sự đột phá nhiều về trình độ văn hóa so với những năm trước đây. Để vận hành bộ máy hoạt động của doanh nghiệp tồn tại và phát triển trước tiên chủ doanh nghiệp bắt buộc phải có trình độ văn hóa cao, hiểu biết rộng là điều kiện cần thiết cho quá trình tồn tại và phát triển của doanh nghiệp; đồng thời để đội ngũ lao động cấp dưới tin tưởng vào sự lãnh đạo của chủ doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

**Bảng 2.5. Trình độ đào tạo và giới tính của chủ doanh nghiệp**

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển (%)		
	2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
1. Tổng số chủ DN	47	52	54	110.64	103.85	107.19
Nam	46	50	52	108.70	104.00	106.32
Nữ	1	2	2	200.00	100.00	141.42
2. Trình độ đào tạo của chủ DN						
- Cao đẳng	9	9	9	100.00	100.00	100.00
- Đại học	20	21	22	105.00	104.76	104.88
- Thạc sỹ	18	22	23	122.22	104.55	113.04

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Tỷ lệ nữ giới là chủ doanh nghiệp còn chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số các doanh nghiệp chỉ chiếm 3,7% năm 2017. Giữa chủ các doanh nghiệp là nam và nữ vẫn có một khoảng cách khá xa, tỷ lệ nam luôn chiếm ưu thế hơn nữ. Do đặc điểm của nam giới là thích đột phá trong lĩnh vực kinh doanh hơn, họ muốn làm được một điều gì đó thể hiện khả năng lãnh đạo của mình. Còn về mình nữ giới còn có nhiều nguyên nhân khách quan khác mà họ còn ràng buộc. Thế nên số lượng chủ doanh nghiệp là nam cũng chiếm tới 96% còn nữ chủ doanh nghiệp là gần 4%.

Qua bảng 2.5 cho ta thấy trình độ chuyên môn chủ doanh nghiệp cũng đã cơ bản tốt, năm 2017 có 16,67% trình độ cao đẳng, 40,74% trình độ chuyên môn đại học và 42,59% trình độ chuyên môn là thạc sĩ. Hiện nay, chưa có doanh nghiệp nào trình độ của các chủ doanh nghiệp là tiến sĩ.

#### b. Trình độ chuyên môn của lao động gián tiếp tại Khu công nghiệp

Đội ngũ lao động gián tiếp cơ bản đều là những người có trình độ chuyên môn cơ bản trung cấp trở lên một số đã trải qua quá trình hoạt động tương đối lâu năm, có nhiều kinh nghiệm chuyên môn, nghiệp vụ khá. Nhưng, vẫn có 1 số lao động chỉ có trình độ THPT nhưng làm việc tốt nên được chuyển lên làm bộ phận văn phòng. Tuy nhiên, một số còn bị hạn chế về phong cách quản lý công nghiệp, ít tiếp cận với cách thức quản lý hiện đại, thích làm việc theo kinh nghiệm, một số

chịu ảnh hưởng của tư tưởng giatrường, cục bộ địa phương nên thiếu kỹ năng quan hệ tốt với con người trong quá trình quản lý.

**Bảng 2.6. Trình độ của chuyên môn của lao động gián tiếp**

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
Tổng số LĐ	1746	1873	2014	107.27	107.53	107.40
Phân loại theo trình độ						
1. Trên đại học	25	27	31	108.00	114.81	111.36
2. Đại học	369	397	428	107.59	107.81	107.70
3. Cao đẳng	527	579	589	109.87	101.73	105.72
4. Trung cấp	536	578	673	107.84	116.44	112.05
5. Sơ cấp	196	209	216	106.63	103.35	104.98
6. Lao động phổ thông	93	83	77	89.25	92.77	90.99

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

#### c. Kinh nghiệm của lao động gián tiếp tại Khu công nghiệp

Nhìn chung kinh số lao động gián tiếp đã có kinh nghiệm tương đối ở các DN thuộc khu công nghiệp Nomura. Tính đến năm 2017 có 49,35% số lao động gián tiếp cho kinh nghiệm từ 1-5 năm, 34,96% số lao động có kinh nghiệm từ 5-10 năm và còn lại 15,69% số lao động có kinh nghiệm trên 10 năm. Cơ bản các lao động gián tiếp thường gắn bó với các DN ít chuyển công việc, vì những lao động làm đến mức độ này thường được DN đãi ngộ tốt và có sự tích lũy về thâm niên.

Tuy nhiên các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp đang gặp một số khó khăn như đội ngũ các nhà quản lý doanh nghiệp chưa có nhiều kinh nghiệm trong cơ chế thị trường, thiếu đội ngũ công nhân có trình độ kỹ thuật chất lượng cao... việc đào tạo bồi dưỡng cho lực lượng lao động trong các doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức và chưa đạt yêu cầu về chất lượng, trình độ cũng như tay nghề. Trong khi đó, nhu cầu lao động có trình độ đào tạo nghề của doanh nhân và các nhà quản lý của các doanh nghiệp ngày càng tăng, việc trợ giúp của Nhà nước trong việc đào tạo nguồn nhân lực quản lý cho các doanh nghiệp là hết sức cần thiết.

**Bảng 2.7. Số lao động gián tiếp phân theo kinh nghiệm qua 3 năm**

Chi tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
Từ 1-5	897	946	994	105.46	105.07	105.27
Từ 5-10	675	683	704	101.19	103.07	102.13
Trên 10	174	244	316	140.23	129.51	134.76
Tổng	1746	1873	2014	107.27	107.53	107.40

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

#### d. Khả năng tư duy và phân tích vấn đề của lao động gián tiếp

Khả năng tư duy và phân tích vấn đề của lao động gián tiếp được thể hiện qua các tiêu chí: Phân tích và tổng hợp vấn đề. Nắm bắt và phân tích vấn đề mới, làm việc khoa học – sáng tạo, khả năng phán đoán và dự báo. Qua kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp cho thấy, khả năng tư duy và phân tích vấn đề của đội ngũ lao động gián tiếp được đánh giá ở mức trung bình. Qua điều tra 15 quản lý cấp trên và 30 quản lý cấp dưới của 15 DN tại khu công nghiệp Nomura cho thấy kỹ năng phân tích và tổng hợp vấn đề một cách có hệ thống tuy được đánh giá chỉ trên 66%. Như vậy, kỹ năng phân tích và tổng hợp vấn đề một cách có hệ thống của đội ngũ lao động gián tiếp cần phải nâng cao hơn nữa để đáp ứng được kỳ vọng của doanh nghiệp.

Kỹ năng nắm bắt và phân tích các vấn đề mới cũng nhận được sự đánh giá cao của cấp trên cũng như bản thân cán bộ gián tiếp tự đánh giá tương đối cao, trên 80%. cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp FDI có khả năng nắm bắt và phân tích vấn đề mới nhanh và nhạy bén hơn các doanh nghiệp trong nước bởi vì họ qua môi trường đào tạo chuyên nghiệp, kinh nghiệm làm việc và sự va chạm tiếp xúc với các vấn đề mới là thường xuyên.

Về phương pháp làm việc cũng như kỹ năng phán đoán, dự báo về ngành của đội ngũ cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp trong nước chưa thực sự khoa học và

chủ động như các cán bộ quản lý thuộc các doanh nghiệp nước ngoài; do đó khả năng dự báo cũng chỉ được trong phạm vi ngắn hạn, còn dài hạn thì thực sự khó phán đoán chuẩn xác được do khả năng còn yếu và việc tiếp cận các thông tin còn hạn chế. Tuy hầu hết là DN nước ngoài nhưng cán bộ chủ yếu vẫn là người Việt Nam nên vấn đề phán đoán và dự báo còn hạn chế.

**Bảng 2.8. Đánh giá khả năng tư duy và phân tích vấn đề của lao động gián tiếp**

Chỉ tiêu	Tự đánh giá		Cấp trên đánh giá	
	Số	Tỷ lệ	Số	Tỷ lệ
	người	(%)	người	(%)
Có khả năng phân tích và tổng hợp vấn đề	23	76.67	10	66.67
Nắm bắt và phân tích vấn đề mới	25	83.33	11	73.33
Làm việc khoa học, sáng tạo	28	93.33	13	86.67
Khả năng phán đoán, dự báo	16	53.33	8	53,33

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

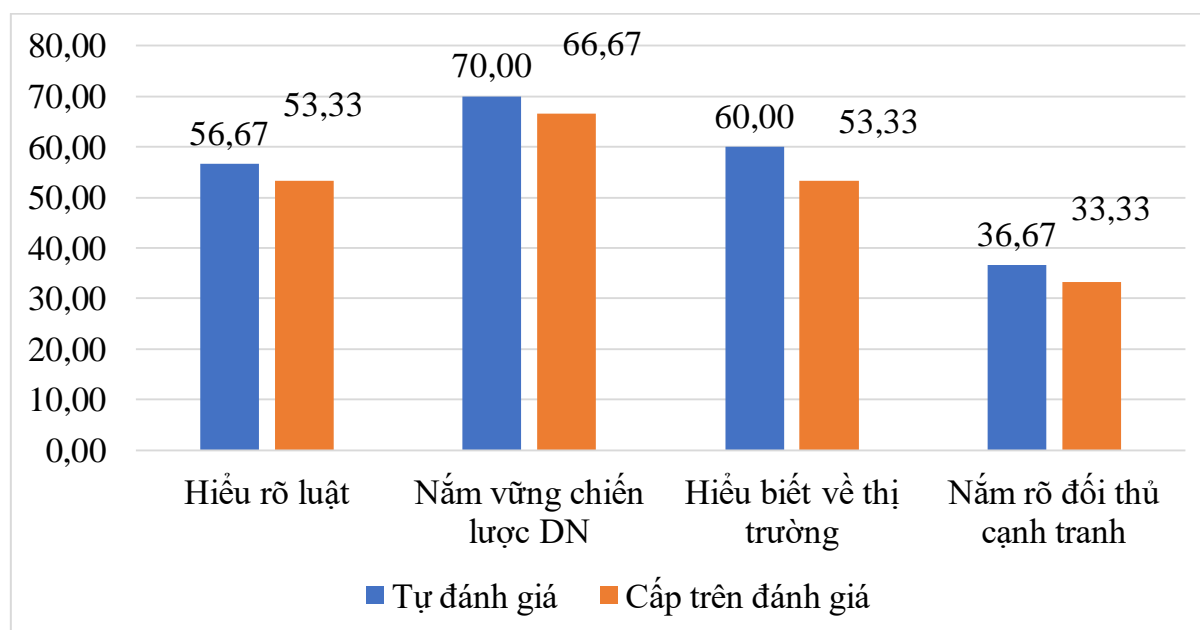
#### e. Năng lực và sự hiểu biết của lao động gián tiếp

Qua đồ thị ta thấy cấp quản lý, về kiến thức quản lý các doanh nghiệp, đội ngũ CBQL đã cơ bản đáp ứng được kỳ vọng, đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại và tương lai. Trong năng lực quản lý doanh nghiệp, sự hiểu biết về thị trường ngành, về đối thủ cạnh tranh được đánh giá cao nhất, sự hiểu biết và vận dụng luật pháp vào hoạt động của doanh nghiệp được đánh giá thấp hơn, nhưng đều đáp ứng yêu cầu hiện tại và tương lai của công việc. Để đánh giá cụ thể ta phân tích từng yếu tố trong yêu cầu này. Kiến thức về luật pháp cơ bản đã nắm vững Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư và các luật có liên quan. Điều này cũng phù hợp với thực tế, những văn bản pháp luật và hướng dẫn thi hành của Luật doanh nghiệp, luật đầu tư, luật đấu thầu, luật sở hữu trí tuệ,... luôn được công ty mua để phát cho các phòng ban, bộ phận để nghiên cứu và áp dụng. Như vậy, về phần kiến thức liên quan đến luật pháp, đội ngũ CBQL đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu, đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại và trong tương lai. Tuy nhiên, luật pháp liên quan đến doanh



nghiệp luôn thay đổi, do đó, đội ngũ CBQL phải thường xuyên cập nhật các văn bản luật để không bị lạc hậu so với thời cuộc.

DVT: %



**Biểu đồ 2.1. Đánh giá năng lực và sự hiểu biết của lao động gián tiếp ở các doanh nghiệp điều tra**

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Về nắm vững chiến lược phát triển DN: chỉ gần 67 % số cán bộ quản lý trả lời nắm vững chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Như vậy, về kiến thức quy hoạch ngành, họ đã đáp ứng được yêu cầu. Kết quả đánh giá như vậy hoàn toàn dễ hiểu vì thông tin liên quan đến ngành luôn được công ty cập nhật và gửi đến đội ngũ CBQL, hơn nữa bản thân họ cũng thường xuyên được tham gia hội thảo, hội nghị do các Bộ, ngành, hiệp hội tổ chức.

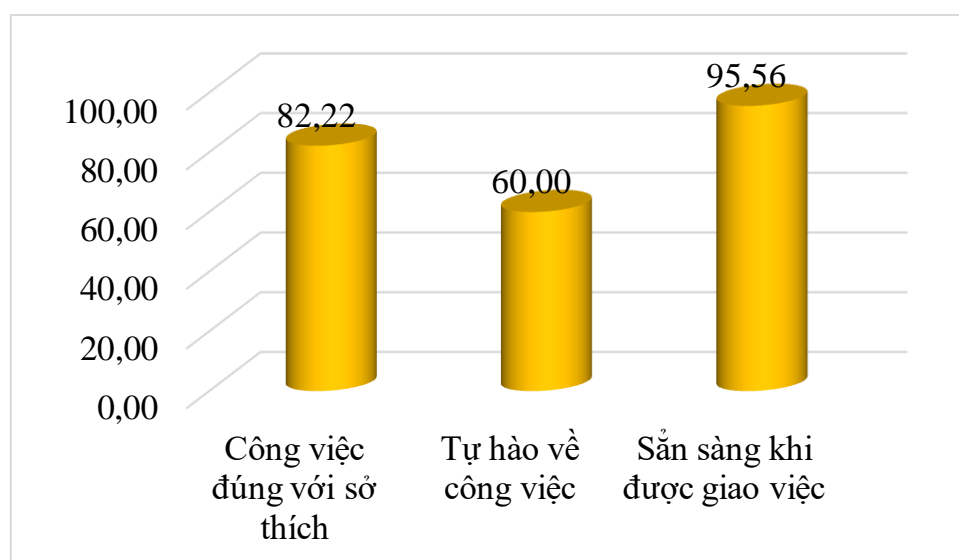
Về sự hiểu biết thị trường: Chưa đến 60 % số cán bộ quản lý được hỏi hiểu biết về thị trường. Chứng tỏ cho thấy đội ngũ CBQL chưa có sự hiểu biết tốt về thị trường, họ cần tiếp tục cập nhật những thông tin liên quan đến thị trường.

Về sự nắm rõ đối thủ cạnh tranh trên thị trường: Đây là vấn đề điểm yếu chung của doanh nghiệp ở nước ta, chỉ gần 34% số cán bộ hiểu về đối thủ cạnh tranh. Điều này có thể lý giải, thị trường luôn thay đổi, do đó các công ty cũng phải

luôn thay đổi để thích ứng với thị trường. Việc nắm được thông tin về đối thủ, những chiến lược sắp tới của đối thủ,... là không hề dễ dàng, những gì thể hiện trên phương tiện thông tin đại chúng là luôn không đủ. Về mặt này họ cần được cải thiện, nâng cao hơn nữa, đặc biệt là các cán bộ marketing, cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp.

### 2.1.1.3. Thực trạng về tâm lực của lao động gián tiếp

Để có kết quả công việc tốt, ngoài yêu cầu về sức khỏe, trình độ thì yếu tố về tâm lực cũng rất quan trọng. Khi người lao động cảm thấy thích và tự hào về công việc mình làm thì hiệu quả và chất lượng công việc sẽ được nâng cao. Qua khảo sát lao động quản lý thì hơn 82% số ý kiến trả lời công việc đúng sở thích. Có hơn 95% số người luôn sẵn sàng khi được giao công việc. Tuy vậy, mới chỉ 60% số ý kiến tự hào về công việc của mình.



**Biểu đồ 2.2. Đánh giá yêu cầu thái độ đối với công việc của người lao động gián tiếp**

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Ý thức và trách nhiệm làm việc cũng rất quan trọng cho hiệu quả công việc. Qua khảo sát cho thấy hầu hết các tiêu chí đánh giá về ý thức và trách nhiệm công việc tốt, trên 82% số ý kiến chấp hành kỷ luật lao động tốt, 100% số ý kiến sức khỏe đảm bảo để đáp ứng công việc. Có 80% số ý kiến cho rằng các lao động quản

lý chịu trách nhiệm cao với công việc và hơn 15% số ý kiến cho rằng lao động quản lý chịu trách nhiệm ở mức trung bình.

**Bảng 2.9. Tự đánh giá ý thức và trách nhiệm công việc của lao động gián tiếp**

Chỉ tiêu	Cán bộ quản lý đánh giá		
	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chấp hành kỷ luật lao động	82.22	15.56	2.22
Sức khỏe đáp ứng công việc	84.44	15.56	0.00
Thực hiện công việc đúng tiến độ	68.89	24.44	6.67
Chịu trách nhiệm với công việc	80.00	15.56	4.44

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

### **2.2.2. Thực trạng về chất lượng lao động trực tiếp**

#### **2.2.2.1. Thực trạng về thể lực của lao động trực tiếp**

##### **a. Độ tuổi của lao động trực tiếp**

Độ tuổi lao động ảnh hưởng đến chất lượng lao động, trong nghiên cứu chúng tôi phân lao động thành 4 nhóm tuổi. Nhóm tuổi từ 18 -25 tuổi, chiếm đa số, đây chủ yếu là những công nhân sau khi học xong trung học phổ thông vào làm ở công ty. Đối với lao động trên 35 tuổi thường được lên làm trưởng tổ, nhóm phòng khi có kinh nghiệm làm lâu dài ở DN và có khả năng làm quản lý.

#### **Hộp 2.1. Đánh giá của nhà quản lý công ty về vấn đề gắn kết của LD theo độ tuổi.**

“Đào tạo được lao động có tay nghề giỏi trong ngành để đáp ứng như cầu thị trường là rất khó, nhưng giữ chân lại càng khó vì khi tuổi nghề và kinh nghiệm học đã tốt họ thường có xu hướng về mở những cửa hàng riêng hoặc họ chuyển sang các công ty khác để có vị trí tốt hơn. Chính vì vậy việc trung thành của các LD có tay nghề cao trong ngành đang thấp”.

*(Theo lời của ông Nguyễn Văn Hưng, PGĐ CTY TNHH NISHISHIBA VIỆT NAM)*

Đây chính là một trong những lý do cơ bản lý giải tại sao lao động thuộc nhóm tuổi này có xu hướng giảm tại các DN và đây cũng là vấn đề đặt ra trong việc giữ những lao động có tay nghề, chuyên môn cao phục vụ lâu dài cho các DN. Nhóm tuổi cuối cùng là từ 45 trở lên, nhóm tuổi này chiếm không lớn tại công ty. Như vậy nhóm tuổi từ 45 trở lên cũng có xu hướng tăng tại công ty. Như vậy, ta thấy chung một điều đó chính là lực lượng lao động trẻ tại công ty là chiếm đa số. Tuy nhiên, để phát huy được những lợi thế của các lao động này các DN cần phải có những chính sách phù hợp để tạo lợi thế so sánh cho DN có thể đứng vững và cạnh tranh trên thị trường nhiều khó khăn như hiện nay.

**Bảng 2.10. Số lao động phân theo độ tuổi qua 3 năm**

Chi tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
Từ 18-25	9858	10254	10864	104.02	105.95	104.98
Từ 25-35	7953	8279	8772	104.10	105.95	105.02
Từ 35-45	3431	3498	3597	101.95	102.83	102.39
Trên 45	730	906	1235	124.11	136.31	130.07
Tổng	21972	22937	24468	104.39	106.67	105.53

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

#### b. Giới tính và thể lực của lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp

Đối với lao động trực tiếp, xét theo giới tính thì những năm gần đây số lao động nữ chiếm hơn 55% và lao động nam chiếm gần 45%. Mặc dù vậy đội ngũ lao động này có trình độ học vấn thấp, đa số không được đào tạo qua các trường lớp chuyên ngành, mà chỉ qua đào tạo các lớp ngắn hạn 3-4 tháng rồi ra làm việc. Tốc độ phát triển bình quân của nữ nhiều hơn so với nam, qua 3 năm số lượng lao động nam tăng lên 908 lao động là lao động nữ tăng 1588 lao động. Giữa lao động trực tiếp là nam và nữ vẫn có một khoảng cách khá xa, không giống nhau. Do đặc điểm công việc của từng đơn vị mà số lượng nữ giới và nam giới có sự khác nhau, đối với các DN về kỹ thuật điện, linh kiện ô tô thì chủ yếu là lao động nam, còn các DN về may, điện tử... chủ yếu là lao động nữ.

Để hoạt động sản xuất hiệu quả và bền vững thì người lao động cần phải có sức khỏe đảm bảo. Công nhân được các DN cho kiểm tra sức khỏe định kỳ hàng năm. Những lao động nào không đảm bảo sức khỏe, công ty sẽ cho nghỉ tạm thời để dưỡng sức.

Khi nói về sức khỏe của lao động trực tiếp, các lao động được khám đầy đủ như mắt, tai mũi họng, răng hàm mặt, tâm thần thần kinh, tuần hoàn, hô hấp, tiêu hóa, tiết niệu sinh dục, hệ vận động, ngoài da da liễu, nội tiết, u các loại. Dưới đây có đề cập đến sức khỏe của lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp hiện đại thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình lao động.

Về hiện trạng mức đi khám bệnh thường xuyên chiếm chỉ chiếm con số nhỏ vì hàng năm các DN đều tổ chức khám chữa bệnh cho công nhân lao động tại công ty ít nhất là 1 năm 1 lần. Các bệnh mà công nhân lao động thường gặp là số mắc các loại bệnh mãn tính như viêm dạ dày, đau khớp xương.

**Bảng 2.11. Số lượng lao động theo giới tính và sức khỏe**

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
1. Giới tính	21972	22937	24468	104.39	106.67	105.53
- Nam	10074	10243	10982	101.68	107.21	104.41
- Nữ	11898	12694	13486	106.69	106.24	106.46
2. Sức khỏe lao động	21972	22937	24468	104.39	106.67	105.53
- Loại 1	17865	18037	18860	100.96	104.56	102.75
- Loại 2	4107	4900	5608	119.31	114.45	116.85

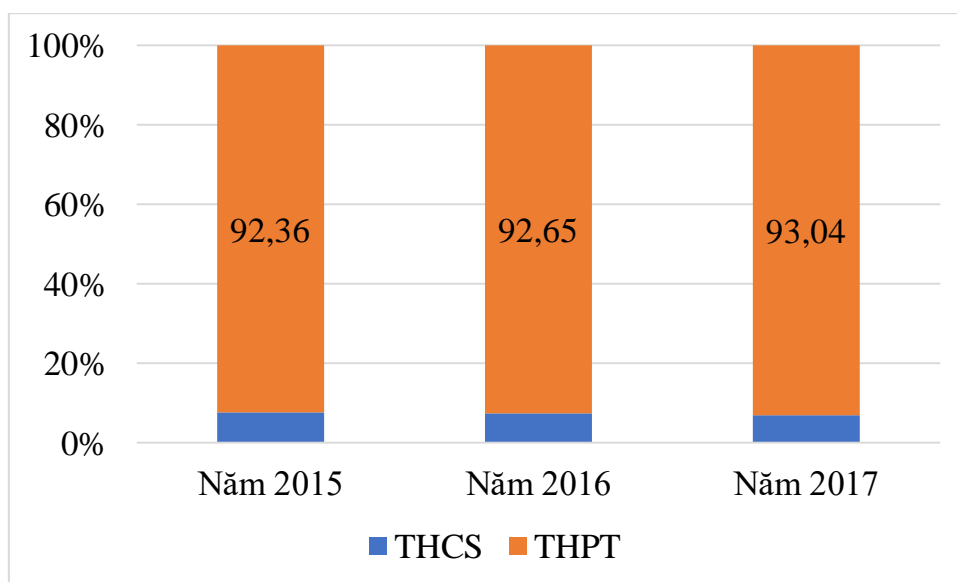
Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

#### 2.2.2.2. Thực trạng trí lực lao động trực tiếp

Trình độ của lao động được biểu hiện ở trình độ chuyên môn, trình độ văn hoá. Trong điều kiện máy móc, thiết bị kỹ thuật, công nghệ sản xuất luôn thay đổi và liên tục đổi mới, hiện đại hoá, năng lực tiếp thu và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào làm việc luôn được đổi mới là đặc tính và yêu cầu rất quan trọng đối với người lao động. Trình độ văn hoá cũng ảnh hưởng tới quá trình tiếp thu, nhận thức

công việc của người lao động. Tỷ lệ người lao động tốt nghiệp phổ thông trung học, trung học cơ sở trong các doanh nghiệp ngày càng tăng lên qua các năm.

Qua đồ thị cho thấy trình độ văn hoá của đội ngũ lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp tại khu công nghiệp có xu hướng tăng lên với tốc độ khá tích cực. Trình độ văn hoá của lao động trong các doanh nghiệp chủ yếu ở trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông chiếm hơn 93%, tỷ lệ tốt nghiệp trung học cơ sở chiếm 7%. Với tình hình hiện nay lao động THPT tăng lên nhanh, cho thấy trình độ văn hóa của đội ngũ lao động đã được nâng lên đáng kể và những năm tới thay vào đó là tỷ lệ lao động tốt nghiệp phổ thông trung học, trung học cơ sở chiếm 100% tổng số lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn.



**Biểu đồ 2.3. Trình độ văn hóa của người lao động trực tiếp**

Trình độ chuyên môn của lao động trực tiếp chiếm phần lớn là lao động hầu như mới chỉ tốt nghiệp phổ thông trung học và được đào tạo qua trình độ sơ cấp để thực hiện công việc.

Qua bảng 2.12 cho thấy, tỷ lệ lao động qua đào tạo có qua 3 năm tăng lên đáng kể, hiện nay lao động trực tiếp có trình độ chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ trên 3,2% tổng số lao động trong khu công nghiệp. Nhìn chung hiện nay các DN tuyển lao động vào thường được đào tạo sơ cấp để có khả năng làm được việc. Qua số liệu

phân tích có thể nói, tỷ lệ lao động qua đào tạo trong các doanh nghiệp là khá cao có khả năng đáp ứng được với yêu cầu hiện nay. Mặc dù số lao động qua đào tạo theo số lượng thống kê theo trình độ, nhưng có thể nói số lượng lao động qua đào tạo làm việc trong các DN tại khu công nghiệp, nghề đào tạo mà chủ yếu tập trung vào làm việc theo dây chuyền, xưởng sản xuất như những lao động phổ thông chưa qua đào tạo nên để đánh giá chất lượng lao động qua đào tạo là rất khó khăn, thiếu sự chính xác và tính khách quan mà đang tồn tại trong doanh nghiệp hiện nay.

**Bảng 2.12. Trình độ của lao động trực tiếp tại khu công nghiệp**

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển (%)		
	2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
Tổng số LĐ	21972	22937	24468	104.39	106.67	105.53
Phân loại theo trình độ						
1. Đại học	584	684	743	117.12	108.63	112.79
2. Cao đẳng	983	1037	1261	105.49	121.60	113.26
3. Trung cấp	3837	4094	5198	106.70	126.97	116.39
4. Sơ cấp	15694	16271	16480	103.68	101.28	102.47
5. Lao động chưa qua đào tạo	874	851	786	97.37	92.36	94.83

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Qua bảng 2.13 cho thấy lao động trực tiếp trong các DN trong khu công nghiệp Nomura Hải Phòng do đặc thù hoạt động của các DN ở đây tập trung chủ yếu vào sản xuất công nghiệp và chế biến cho nên phần lớn nên có sự phân chia cấp độ lao động tương đối lớn.

**Bảng 2.13. Tình hình lao động trực tiếp theo trình độ tay nghề**

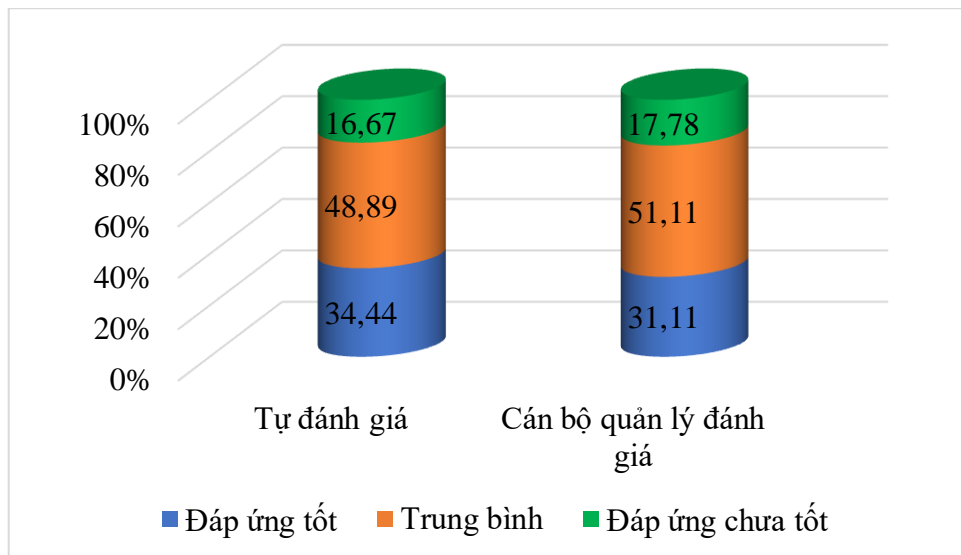
Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
Thợ bậc 1	8487	8740	9093	102.98	104.04	103.51
Thợ bậc 2	7198	7369	7649	102.38	103.80	103.09
Thợ bậc 3	4879	4981	5349	102.09	107.39	104.71
Thợ bậc 4	1049	1254	1483	119.54	118.26	118.90
Thợ bậc 5	359	593	894	165.18	150.76	157.81
Tổng	21972	22937	24468	104.39	106.67	105.53

Nguồn: BQL Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Ta thấy ở đây thường chia làm 5 bậc thợ là chủ yếu. Hiện nay, số lượng lao động trực tiếp thợ bậc 1 chiếm nhiều nhất 37,16%, thợ bậc hai chiếm 31,26%, thợ bậc 3 chiếm 21,86% còn lại là thợ bậc 4 và thợ bậc 5. Thợ bậc cao đang chiếm tỷ lệ tương đối ít chỉ 3,7% so với tổng số lao động trực tiếp tại các DN trong khu công nghiệp Nomura.

Hiệu và có trình độ tay nghề phù hợp với công việc: Ta thấy hơn 31% số lao động có khả năng đáp ứng tốt được nhu cầu công việc, hơn 50% lao động đáp ứng công việc ở mức trung bình. Tuy vậy, vẫn còn khoảng 17% số ý kiến trả lời chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Nguyên nhân, những khóa học về kiến thức sản phẩm, dây chuyền công nghệ mới, an toàn vệ sinh thực phẩm, an toàn lao động luôn được doanh nghiệp tổ chức bên cạnh đó công ty còn mở các lớp nâng cao nghiệp vụ tay nghề cho công nhân viên. Như vậy, về trình độ tay nghề của đội ngũ lao động cơ bản đáp ứng được công việc được giao. Tuy nhiên, các kiến thức về sản phẩm và kiến thức liên quan đến doanh nghiệp luôn thay đổi, do đó, đội ngũ lao động trực tiếp cần phải thường xuyên cập nhật để không bị lạc hậu so với thời cuộc.

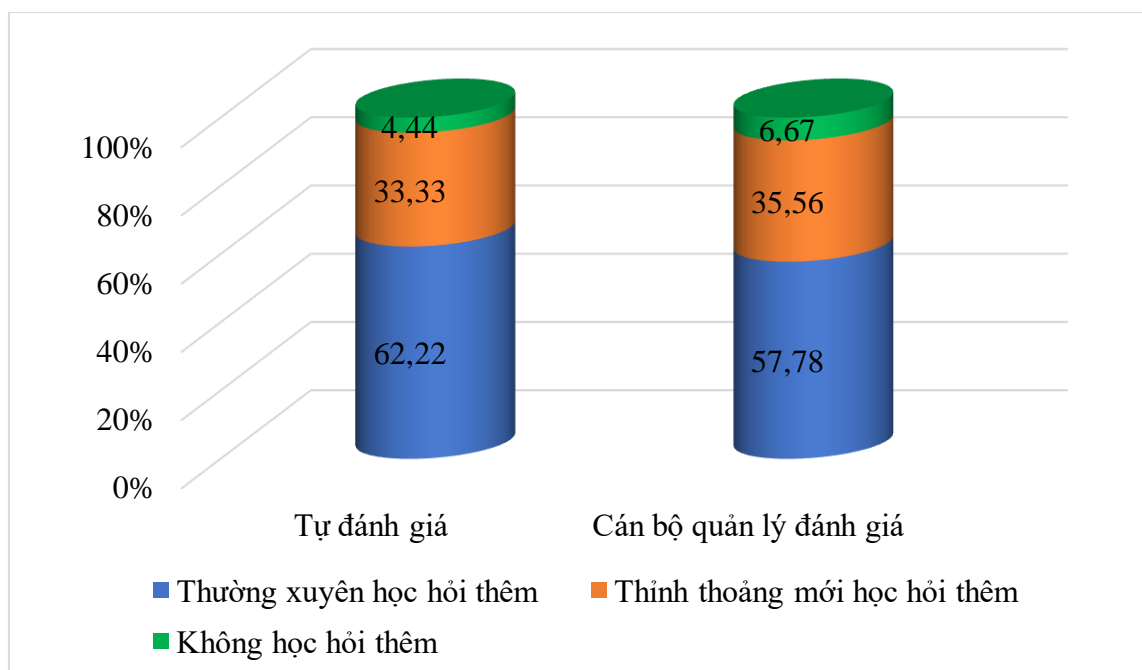




**Biểu đồ 2.4. Đánh giá yêu cầu trình độ chuyên môn đáp ứng được công việc của người lao động**

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Kết quả nghiên cứu tại công ty cho thấy: Kỹ năng trau dồi và nâng cao năng lực bản thân của lao động trực tiếp được đánh giá ở mức trung bình. Chỉ hơn 57% lao động luôn tìm tòi học hỏi thêm để nắm chắc kiến thức và kỹ năng công việc. Trong thực tế, những vấn đề đòi hỏi cần trau dồi nâng cao năng lực bản thân thì đội ngũ lao động trực tiếp của công ty tỏ ra chưa thực sự tốt, còn nhiều người chưa chịu học hỏi, chưa nỗ lực. Như vậy, kỹ năng trau dồi nâng cao năng lực bản thân của đội ngũ LĐSXKD là chưa đáp ứng được yêu cầu, kỳ vọng. Để đánh giá cụ thể, ta sẽ phân tích sâu từng yếu tố của yêu cầu này. Thường xuyên tự đánh giá năng lực bản thân để phát triển nâng cao tay nghề. Không ngừng sáng tạo, tự học, học từ sai lầm của bản thân và của đồng nghiệp.



**Biểu đồ 2.5. Đánh giá yêu cầu kỹ năng trau dồi và nâng cao năng lực bản thân của người lao động trực tiếp**

Nguồn: Kết quả điều tra (2016)

Có khả năng tiếp cận, nắm bắt các công nghệ sản xuất mới: Kỹ năng này cũng nhận được sự đánh giá trung bình. Khả năng nắm bắt các vấn đề mới đã yếu nên dẫn đến khả năng tiếp cận nắm bắt các công nghệ sản xuất mới càng yếu. Dây chuyền máy móc thiết bị ngày càng đòi hỏi kỹ thuật cao nên người sử dụng càng cần phải có trình độ mà đặc thù đội ngũ lao động của công ty lại chỉ là lao động có trình độ sơ cấp có thâm niên và kinh nghiệm công tác nên vấn đề nắm bắt các công nghệ sản xuất mới càng khó khăn hơn. Như vậy, kỹ năng tiếp cận, nắm bắt các công nghệ sản xuất mới của đội ngũ lao động sản xuất cơ bản chưa đáp ứng được yêu cầu và kỳ vọng và cần được nâng cao.

Chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp: Theo điều tra cho thấy việc chia sẻ kinh nghiệm chưa tốt. Thực tế cũng phản ánh đúng sự đánh giá, sự chia sẻ kinh nghiệm rất hạn chế, họ sợ những người xung quanh cũng giỏi như họ và có thể đe dọa vị trí công việc của họ. Như vậy, mức độ chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp của đội ngũ lao động là chưa tốt, chưa đáp ứng được yêu cầu và kỳ vọng của cấp

trên và của khách hàng, họ cần cởi mở hơn trong việc chia sẻ những kinh nghiệm của mình với đồng nghiệp.

Phối hợp tốt với đồng nghiệp trong việc triển khai các nhiệm vụ chuyên môn. Theo kết quả đánh giá kỹ năng này nhận được đánh giá ở mức chưa tốt. Sự phối kết hợp giữa các cá nhân hiện rất yếu, ai biết việc người ấy, đều chỉ đứng trên quan điểm bộ phận, đơn vị mình. Như vậy, sự phối hợp trong việc triển khai nhiệm vụ được đánh giá chưa cao, đội ngũ lao động cần cải thiện kỹ năng này, có như vậy công việc với hoàn thành đúng tiến độ công việc.

**Bảng 2.14. Đánh giá yêu cầu kỹ năng làm việc nhóm của người lao động**

DVT: %

Chỉ tiêu	Tự đánh giá			Cán bộ quản lý đánh giá		
	Tốt	Trung bình	Chưa tốt	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chia sẻ thông tin với đồng nghiệp	41.11	51.11	7.78	40.00	51.11	8.89
Phối hợp tốt với đồng nghiệp	38.89	52.22	8.89	35.56	53.33	11.11
Giúp đỡ các thành viên khi làm việc nhóm	58.89	33.33	7.78	51.11	40.00	8.89

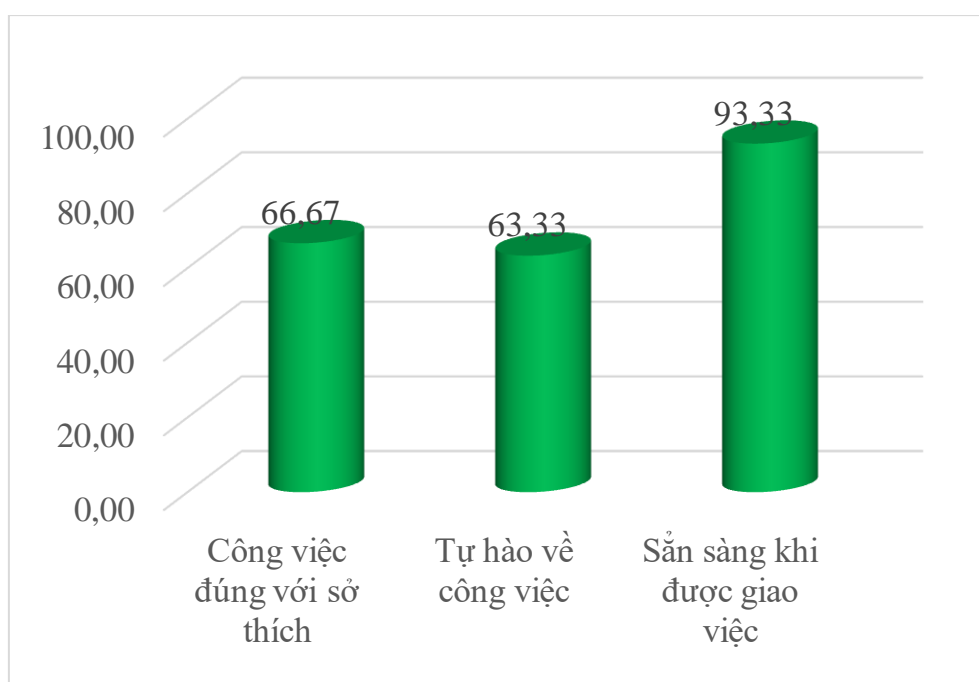
Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Giúp đỡ các thành viên trong nhóm cùng làm việc hiệu quả. Nhìn chung các thành viên trong nhóm chưa hỗ trợ nhau nhiều khi thực hiện công việc. Xuất phát từ sự phối kết hợp kém giữa các cá nhân, bộ phận nên sự giúp đỡ cũng không được đánh giá cao là hợp lý. Để nâng cao kỹ năng này, họ cần cởi mở hơn trong việc chia sẻ kinh nghiệm, thông tin, tạo sự phối hợp tốt đồng thời nhiệt tình trong việc giúp đỡ các thành viên trong nhóm làm việc hiệu quả, có như vậy công việc mới hoàn thành đúng tiến độ, đạt hiệu quả và chất lượng cao.

### 2.2.2.3. Thực trạng về tâm lực của lao động trực tiếp

Kết quả nghiên cứu tại các DN cho thấy: Thái độ đối với công việc của đội ngũ lao động trực tiếp được đánh giá chưa tốt, cụ thể ta thấy có gần 34% lao động không xem công việc họ đang làm là sở thích của họ, có hơn 36% số lao động họ chưa tự hào về công việc họ đang làm. Như vậy, thái độ đối với công việc của đội ngũ lao động trực tiếp chưa đáp ứng được yêu cầu, cần được nâng cao.

ĐVT: %



**Biểu đồ 2.6. Đánh giá yêu cầu thái độ đối với công việc của người lao động trực tiếp**

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Kết quả nghiên cứu tại công ty cho thấy: Lao động đã chấp hành tốt kỷ luật lao động, nhưng cách sắp xếp công việc, khả năng chịu sức ép thì họ vẫn còn hạn chế. Như vậy, đội ngũ CBQL vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu và kỳ vọng của cấp trên.

Chấp hành kỷ luật lao động: Theo kết quả về cơ bản đáp ứng được yêu cầu của cấp trên hơn 73% số người chấp hành kỷ luật tốt, không có ý kiến nào đánh giá kỷ luật chưa tốt. Về vấn đề chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động như vậy là đáp ứng được yêu cầu.

Đủ sức khỏe để hoàn thành tốt công việc: Ta thấy cơ bản các lao động đều cho rằng họ đủ sức khỏe để thực hiện công việc được giao. Theo ý kiến của quản lý, yêu cầu về sức khỏe của đội ngũ lao động đã đáp ứng được yêu cầu. Nhưng lao động cần phải kiểm tra định kỳ sức khỏe, vì sự thay đổi sức khỏe rất nhanh.

**Bảng 2.15. Tự đánh giá ý thức và trách nhiệm công việc của lao động**

Chỉ tiêu	Tự đánh giá		
	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chấp hành kỷ luật lao động	76.67	23.33	0.00
Sức khỏe đáp ứng công việc	77.78	18.89	3.33
Thực hiện công việc đúng tiến độ	58.89	31.11	10.00
Chịu trách nhiệm với công việc	54.44	34.44	11.11

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Thực hiện công việc đúng tiến độ với chất lượng cao: Theo kết quả yêu cầu này được đánh giá mức trung bình. Có hơn 11% lao động đánh giá thường xuyên chưa hoàn thành nhiệm vụ được giao. Thực tế tại công ty cũng phản ánh đúng kết quả đánh giá, các công việc thường xuyên chậm so với tiến độ, ngoài lý do khách quan thì phần chủ quan liên quan đến các cá nhân cũng ảnh hưởng nhiều đến kết quả hoạt động. Như vậy, đội ngũ lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo đúng tiến độ được giao, ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh của công ty

Thực tế xuất phát từ việc không hoàn thành công việc đúng tiến độ đã dẫn đến sự ép và sự căng thẳng, nên nhân viên còn đùn đẩy trách nhiệm cho nhau. Như vậy, về việc sẵn sàng chịu trách nhiệm với công việc, đội ngũ lao động phần nào nhận ra yếu kém của mình, chưa đáp ứng được yêu cầu, kỳ vọng của cấp trên, và của khách hàng, chưa đáp ứng được yêu cầu hiện tại và tương lai.

### 2.2.3. Kết quả của lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp Nomura

Sự phát triển nhanh về số lượng doanh nghiệp và tăng trưởng cao về sản xuất thì hiệu quả kinh tế của khu vực các doanh nghiệp tạo ra tuy còn khiêm tốn nhưng bước đầu có những tiến bộ mang tính đột phá quan trọng. Cụ thể: Chất lượng của các hàng hoá được tăng lên cả về số lượng và chất lượng, với các mặt hàng phong phú và đa dạng hơn, nhiều nhóm sản phẩm đã dần dần chiếm lĩnh thị trường trong nước, phát triển thêm nhiều mặt hàng và thị trường cũng ngày càng được mở rộng. Đồng nghĩa với việc tăng lên cả về chất lượng, số lượng cũng như sự phong phú của các mặt hàng thì doanh thu của các doanh nghiệp trong 3 năm trở lại đây cũng tăng theo

**Bảng 2.16. Hiệu quả sử dụng lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura**

Chi tiêu	ĐVT	Năm	Năm	Năm	Tốc độ phát triển (%)		
		2015	2016	2017	16/15	17/16	BQ
<b>1. Lao động quản lý</b>							
- Lương	Tr/người	187,32	196,63	210,58	104,97	107,09	106,03
- Số ngày làm việc /tháng/ người	Ngày	24,51	24,43	24,35	99,67	99,67	99,67
- Số giờ làm việc /ngày/người	Giờ	8,28	8,13	8,09	98,19	99,51	98,85
<b>2. Lao động trực tiếp</b>							
- Lương	Tr/người	68,36	71,12	73,43	104,04	103,25	103,64
- Số ngày làm việc /tháng/ người	Ngày	25,44	25,31	25,03	99,49	98,89	99,19
- Số giờ làm việc /ngày/người	Giờ	8,70	8,50	8,40	97,70	98,82	98,26
<b>3. Năng suất lao động</b>	Tr/người	266,37	289,78	304,82	108,79	105,19	106,97

Nguồn: Tổng hợp từ các phòng tài chính kế toán của các DN tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018)

Để xem được chất lượng lao động chúng ta cần xem hiệu quả làm việc của lao động. Ta thấy được năng suất lao động của công ty tăng mạnh qua các năm, năm 2015 mỗi lao động tạo ra được hơn 266 triệu đồng đến năm 2017 tạo ra hơn 304 triệu đồng/năm. Lương bình quân của lao động tăng qua các năm, tốc độ tăng trưởng bình quân 106,03% đối với quản lý và 103,6% đối với lao động trực tiếp. Số ngày làm việc tính bình quân/người/tháng là 24,35 ngày đối với quản lý và 25,05 đối với lao động trực tiếp, thấp hơn so với quy định là 26 ngày/tháng. Trong tháng các lao động thường xin nghỉ vì lý do cá nhân 1-2 ngày. Số giờ lao động bình quân đảm bảo đủ 8 tiếng mỗi ngày, nếu công ty tăng ca thì lao động sẽ có chế độ được nghỉ bù nếu có nhu cầu nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động.

### **2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động tại khu công nghiệp NOMURA Hải Phòng**

#### **2.3.1. Các yếu tố chính sách**

Đây là yếu tố tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến các DN. Sự thay đổi và không ổn định trong các chính sách liên quan đến DN trong những năm gần đây có nhiều biến động đã tác động không nhỏ tới hoạt động sản xuất kinh doanh của các DN và cũng ảnh hưởng không nhỏ tới việc sử dụng lao động. Nhìn chung, theo đánh giá của các nhà quản lý thì nội dung và các quy định pháp luật khá rõ ràng, các DN có thể dễ dàng tiếp cận và không gây quá nhiều khó khăn tuy nhiên bên cạnh đó còn tình trạng ban hành chậm, thiếu, không đồng bộ làm hạn chế việc thực hiện ở cấp các ngành đã làm ảnh hưởng trực tiếp đến các kết quả sản xuất kinh doanh của các DN. Như vậy khi pháp luật tốt sẽ làm cho mối quan hệ giữa DN và người lao động tốt hơn sẽ tạo được động lực cho người lao động và năng suất làm việc của họ cũng sẽ tăng theo.

#### **2.3.2. Các yếu tố kinh tế xã hội**

Nguồn nhân lực của ngành xây dựng là một vấn đề vì hiện đang thiếu lao động ngành, tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” đang xảy ra tại công ty.

Thuận lợi đối với nguồn nhân lực tại công ty là có thể sử dụng và thu hút nhiều nhân lực từ trình độ phổ thông đến kỹ sư, thạc sỹ...

Tuy nhiên bên cạnh đó, còn một số những hạn chế ảnh hưởng chất lượng lao động tại các DN như sau:

Một là, chiếm tỷ lệ không nhỏ là lực lượng lao động tại các DN đến từ nông thôn nên nhiều lao động chưa qua đào tạo bài bản, thậm chí chưa qua đào tạo, sức khỏe không đồng đều, ý thức chấp hành kỷ luật chưa cao, thiếu chu đáo cẩn thận, nó ảnh hưởng đến chất lượng làm việc của người lao động.

Hai là, công tác đào tạo nguồn nhân lực ban đầu cũng như đào tạo không theo kịp yêu cầu của thị trường và các tiến bộ KH – KT. Tuy công ty đang tiến hành điều tra có các hoạt động đào tạo cho LĐ nhưng công tác đào tạo tại đây thường bị gián đoạn, không liên tục. Các hoạt động đào tạo và dạy nghề hiện nay chưa phối hợp và gắn bó mật thiết với các DN, chưa hội nhập nhiều với quốc tế, chưa liên kết các cơ sở thành mạng lưới đào tạo và dạy nghề có gắn với thị trường và chính điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới việc nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề LĐ từ đó ảnh hưởng tới việc chất lượng lao động tại các DN. Ngoài ra, điều kiện làm việc, sinh hoạt cũng là một trong những trở ngại ảnh hưởng đến năng suất của người lao động tại các DN.

### **2.3.3. Yếu tố công nghệ**

Việt Nam ta đang trong thời kỳ CNH – HĐH, vì vậy vấn đề phát triển và áp dụng các thành tựu KH – KT luôn mang đến những lợi ích to lớn. Có thể nói, trong một DN, bên cạnh các yếu tố khác thì yếu tố công nghệ quyết định đến năng suất và lợi nhuận cho DN. Nó giúp cho chúng ta bắt kịp được với tốc độ tăng trưởng của thế giới nói chung và ngành xây dựng nói riêng. Và vì vậy nó có ảnh hưởng trực tiếp lên hiệu quả sử dụng lao động.

Tại các DN ở đây trong những năm vừa qua đã có những cải thiện đáng kể về việc nâng cao năng suất lao động bằng cách áp dụng các KH – KT vào trong sản xuất (bằng việc áp dụng công nghệ mới...), điều này đã giảm bớt các chi phí về lao động cũng như nâng cao được chất lượng sản phẩm, đảm bảo tiến độ, đã làm tăng năng suất cũng như hiệu quả cao trong SXKD.

### **2.3.4. Yếu tố thuộc về trình độ quản lý của người quản lý trong công ty.**



Trong quá trình điều tra, một điều tôi nhận thấy rằng, 100% trình độ nhà quản lý tại các DN đều có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên, họ đều có những chiến lược sử dụng lao động của riêng mình trong tổ chức và sử dụng LĐ. Tuy nhiên, các vấn đề khó khăn gặp phải trong sử dụng LĐ của các nhà quản lý tại các DN là không phải không có. Một số vấn đề nổi cộm tại DN khiến các quản lý tại đây gặp rất nhiều khó khăn trong vấn đề sử dụng lao động. 100% các nhà quản lý cho rằng, họ quá tin tưởng và quá dễ dãi trong quản lý, sử dụng lao động. Chính điều này đã gây thiệt hại nặng nề cho công ty.

### **Hộp 2.2. Đánh giá của nhà quản lý về vấn đề đánh giá thực hiện công việc cho NLD**

“Vấn đề người lao động đạt năng suất thấp, ý thức kém tất cả là do lỗi của nhà quản lý. Họ không thể làm việc như mong muốn của chúng ta vì chúng ta đâu có đánh giá công việc hoàn thành của họ? Chúng ta cũng không nên dùng cảm tính để đánh giá công việc vì điều đó không chính xác và nó còn ảnh hưởng tới công bằng, chất lượng làm việc của cả tập thể”.

*Theo Bà Nguyễn Thị Ngân TUQ TGĐC.TY TNHH KORG VIỆT NAM*

### **2.3.5.. Chính sách, dịch vụ xã hội đối với người lao động**

Đối với mỗi người, sức khỏe là điều vô cùng quan trọng, quý giá, không có sức khỏe sẽ không thể lao động, làm việc, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Vì thế, hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động có vai trò quan trọng trong việc nâng cao thể lực cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng nhân lực tại các DN.

*Tổ chức khám sức khỏe:* Định kì hàng năm Công ty tổ chức khám sức khỏe tổng thể cho toàn thể CBCNV Công ty tại Bệnh viện Đa khoa huyện, tỉnh, nhằm đánh giá mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động với công việc đang làm, phát hiện sớm các vấn đề sức khỏe, các bệnh phát sinh liên quan đến yếu tố tiếp xúc nghề nghiệp, luôn đảm bảo người lao động có sức khỏe tốt để làm việc.

Người lao động sẽ được khám sức khỏe tổng thể, phân loại, đánh giá tình trạng sức khỏe theo Quyết định số 1613/ QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của

Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyến, khám định kỳ. Kết quả khám sức khỏe sẽ được phòng Tổ chức – Hành chính tổng hợp, lưu trữ và thông báo cho người lao động được biết. Đối với những lao động có sức khỏe không tốt, mắc bệnh thì sẽ được điều trị, cấp phát thuốc theo quy định của Bảo hiểm y tế và quy định của DN.

*Tổ chức các hoạt động thể dục thể thao:* Các hoạt động thể dục thể thao, nâng cao thể lực luôn nhận được sự hưởng ứng tích cực từ phía người lao động. Định kì hàng năm, Công ty thành lập các tổ, đội, nhóm tham gia các phong trào thi đua thể dục thể thao như: hội thao chào mừng ngày thành lập Đoàn Thanh niên, , Cộng sản Hồ Chí Minh (ngày 26/3), ngày phụ nữ Việt Nam, vui tết trung thu...

*Tổ chức du lịch, nghỉ dưỡng hàng năm:* Hàng năm, tùy thuộc vào tình hình hoạt động kinh doanh, các DN cần trích một phần kinh phí để tổ chức cho CBCNV đi du lịch, nghỉ dưỡng. Đây là khoảng thời gian người lao động được nghỉ ngơi, xả stress sau một năm làm việc căng thẳng, mệt mỏi. Hoạt động này nhằm kích lệ tinh thần người lao động, thể hiện sự quan tâm của DN tới đời sống của CBCNV của DN, tạo động lực làm việc. Trong thời gian du lịch, nghỉ dưỡng, cán bộ và nhân viên trong DN có cơ hội tiếp xúc với nhau nhiều hơn trong những sinh hoạt hàng ngày, không có áp lực, căng thẳng, từ đó, tạo sự gần gũi, dễ dàng nắm bắt được những thói quen, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của người lao động để có những biện pháp phù hợp khi thực hiện nâng cao chất lượng lao động.

Theo số liệu điều tra khảo sát về mức độ tham gia khám sức khỏe định kì do DN tổ chức thì: có 100% phiếu trả lời “tham gia đầy đủ”, điều này chứng tỏ công tác khám sức khỏe nhận được sự quan tâm và ủng hộ của người lao động. Cũng theo thống kê về tình trạng sức khỏe của người lao động trong DN có trên 77% lao động toàn Công ty có sức khỏe xếp loại “tốt” và “rất tốt” và con số này không ngừng tăng, năm sau cao hơn năm trước, chứng tỏ Công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động của Công ty đã phát huy được mục đích của mình, đó là: nâng cao thể lực cho người lao động.

*An toàn, bảo hộ lao động:* Nét đặc thù và những khó khăn của các công ty trong sản xuất là hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp nặng có nhiều nguy cơ gây mất an toàn lao động, dễ gây cháy, nổ. Chính những đặc điểm này mà công tác an toàn, bảo hộ lao động luôn được chú trọng, quan tâm.

Công tác bảo hộ lao động DN luôn được thực hiện định kì 6 tháng/ lần, đảm bảo thực hiện đúng, kịp thời, đầy đủ theo quy định của pháp luật, căn cứ vào: Bộ Luật lao động, Nghị định số 06/1995/NĐ-CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về An toàn lao động, Vệ sinh lao động, Chỉ thị số 03/1998/CTTTg ngày 26/03/1998 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường chỉ đạo tổ chức thực hiện công tác Bảo hộ lao động trong tình hình mới, Pháp lệnh Bảo hộ lao động đã được Hội đồng Nhà nước thông qua ngày 09/09/1991,

Định kì 2 năm/lần, Công ty mời Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam về tập huấn cho toàn bộ CBCNV Công ty về an toàn – vệ sinh lao động. Kết thúc đợt huấn luyện, người lao động được cấp thẻ an toàn vệ sinh lao động. Bên cạnh đó, căn cứ vào những thông tư, nghị định về công tác an toàn vệ sinh lao động của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Ban an toàn DN đã soạn thảo và xây dựng nội quy vận hành an toàn công trình về sử dụng, sửa chữa điện, về thi công xây dựng cơ bản; quy định về cấp phát, sử dụng trang bị bảo hộ cá nhân; quy định về chế độ báo cáo thường xuyên; tài liệu hướng dẫn các phương pháp y tế sơ cấp cứu thông thường để quán triệt và triển khai sản xuất an toàn trong toàn đơn vị.

Công ty cũng trang cấp đầy đủ thiết bị bảo hộ cá nhân cho công nhân lao động như mũ, quần áo bảo hộ, găng tay, giày... Đối với công nhân trực tiếp sản xuất được cấp riêng trang thiết bị và phương tiện chuyên dụng phù hợp.

Sức khỏe sẽ làm tăng chất lượng của nguồn lao động cả hiện tại và tương lai, người lao động có sức khỏe tốt làm nâng cao sức bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung trong làm việc, đồng thời rất thuận lợi cho quá trình sản xuất kinh doanh, làm tăng năng suất lao động góp phần thúc đẩy doanh nghiệp phát triển, chính vì vậy việc khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho người lao động phải được chú

doanh nghiệp thường xuyên quan tâm, nhất là việc khám sức khỏe định kỳ một năm chia làm 02 đợt hoặc nhiều hơn là tùy thuộc vào tính chất đặc thù công việc của từng doanh nghiệp để đảm bảo sức khỏe cho người lao động, về tâm lý học yên tâm làm việc cho doanh nghiệp. Chính sách về chăm sóc sức khỏe nhằm mục đích tạo cho người lao động có năng lực, tiếp thu kiến thức nhanh và nâng cao năng suất lao động.

### **Hộp 2.3. Đánh giá của người lao động về dịch vụ chăm sóc khỏe của doanh nghiệp**

Do môi trường làm việc của công ty tôi có bộ phận làm việc tiếp xúc nhiều với môi trường độc hại nên hàng năm ngoài việc được khám sức khỏe định kỳ 1 lần thì bộ phận tiếp xúc với môi trường độc hại được kiểm tra sức khỏe 2 lần 1 năm. Kết quả khám sức khỏe được bộ phận hành chính bảo lưu, nếu người lao động có vấn đề gì về sức khỏe thì sẽ được công ty đưa đi khám chữa bệnh và cho nghỉ phép hàng năm theo đúng quy định của nhà nước. Việc được khám sức khỏe định kỳ làm công nhân lao động chúng tôi cảm thấy yên tâm lao động, phát hiện sớm bệnh tật và đi điều trị khám chữa bệnh kịp thời nên không có trường hợp nào để xảy ra sự cố ngoài ý muốn. Ngoài việc khám sức khỏe định kỳ, công ty còn thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, giao lưu bóng chuyền sau những giờ làm việc căng thẳng vất vả giúp anh em có được sự phấn khích, nhiệt tình trong những hoạt động này tăng cường sự đoàn kết, gắn bó giữa công nhân lao động ở các phân xưởng bộ phận với nhau

**Phỏng vấn ông Nguyễn Văn Tuấn, Cty TNHH Chế tạo máy Citizen VN**

Khi nói đến đời sống văn hóa tinh thần của con người là phạm trù rất rộng, chính vì thế ở đây luận văn tập trung vào nghiên cứu một số nhân tố ảnh hưởng đời sống văn hóa tinh thần của người lao động trong phạm trù nhỏ hẹp như chỗ ở, dịch vụ y tế, tin học.. trong môi trường văn hoá do doanh nghiệp xác lập và tạo thành sắc thái riêng của từng doanh nghiệp. Đó là bầu không khí, là tình cảm, sự giao lưu, mối quan hệ, ý thức trách nhiệm và tinh thần hiệp tác phối hợp trong thực hiện công việc. Môi trường văn hoá có ý nghĩa đặc biệt và có tác động quyết định đến chất

lượng đội ngũ lao động và các yếu tố khác của doanh nghiệp. Trong kinh doanh hiện đại, rất nhiều doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp liên doanh rất quan tâm chú ý và đề cao môi trường văn hoá của doanh nghiệp, vì ở đó có sự kết hợp giữa văn hoá giữa các vùng miền, các dân tộc và các nước khác nhau. Những doanh nghiệp thành công trong kinh doanh thường là những doanh nghiệp chú trọng xây dựng, tạo ra môi trường văn hoá tốt cho đội ngũ lao động tham gia là người chủ thể. Văn hoá doanh nghiệp tạo ra lợi thế cạnh tranh rất lớn cho các doanh nghiệp, nó ảnh hưởng trực tiếp to lớn đến năng suất lao động và các mục tiêu chiến lược trong kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời tạo thuận lợi cho việc thực hiện thành công chiến lược kinh doanh đã lựa chọn của doanh nghiệp. Cho nên hiệu quả của các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào môi trường văn hoá trong doanh nghiệp.

### ***2.3.6. Công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển lực lượng lao động***

Hoạt động tuyển dụng có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng lao động của DN. Làm tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp các DN có được lao động đảm bảo cả về số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu đặt ra, phục vụ kế hoạch hoạt động ở hiện tại và tương lai. Có được lao động chất lượng sẽ hạn chế được những rủi ro, làm tăng hiệu quả hoạt động, tăng khả năng cạnh tranh, giúp DN ngày càng phát triển.

Khi làm tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp cho người lao động tìm được việc làm phù hợp với năng lực, nguyện vọng của bản thân, tạo cho họ sự hứng thú khi làm việc, sự yêu nghề, khơi dậy tính sáng tạo, nhiệt huyết làm việc từ đó đạt hiệu quả cao trong công việc, gắn bó lâu dài với DN.

Các doanh nghiệp tại Khu công nghiệp Nomura luôn cần một lượng lớn lao động nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, việc tuyển dụng lao động trực tiếp vào làm việc tại các doanh nghiệp luôn gặp khó khăn.

Đối với phương pháp tuyển dụng bên ngoài bằng cách: đăng thông báo trên các phương tiện truyền thông, trung tâm giới thiệu việc làm, hội chợ việc làm. Với cách tuyển dụng này sẽ đem lại cho DN nhiều tài năng cũng như ý tưởng mới. Nếu gặp được ứng viên đã có nhiều kinh nghiệm làm việc, thì chi phí đào tạo cũng đỡ

tốn kém hơn. Cách tuyển dụng này cũng tạo ra sự phát triển nghề nghiệp hợp lý và công bằng cho mọi người trong DN. Tuy nhiên, chi phí tuyển dụng cũng khá cao, đặc biệt là qua trung tâm môi giới việc làm. Doanh nghiệp phải trả cho họ một khoản tiền cho dịch vụ tuyển dụng. Ngoài ra, việc này cũng có thể gây khó khăn không nhỏ đối với việc quản trị nguồn nhân lực sẵn có trong công ty, bởi rắc rối nảy sinh với những nhân viên nội bộ, những người mong muốn được thăng chức hay trọng dụng. Vì do có người mới vào, DN cũng cần một thời gian nhất định để chấn chỉnh lại bộ máy tổ chức.

*Quy trình tuyển dụng:* Các DN ở khu công nghiệp Nomura đã xây dựng khá chi tiết, cụ thể từng bước, phân cấp trách rõ ràng, thống nhất thực hiện, nhờ vậy, chất lượng lao động đầu vào được nâng cao do đã trải qua quá trình tuyển chọn kỹ lưỡng, đảm bảo những yêu cầu nhất định. Đồng thời cũng làm giảm những chi phí phát sinh sau này dành cho đào tạo.

*Nhu cầu tuyển dụng:* chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của DN mình mà các DN đưa ra nhu cầu tuyển dụng, giúp DN tuyển dụng được đúng người phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng lao động sau này.

*Nguồn tuyển:* Việc tuyển dụng lao động quản lý với quy trình tuyển dụng nhân sự trong nội bộ DN, bằng việc sử dụng nguồn nhân lực hiện tại, nhà tuyển dụng không phải mất thời gian cũng như chi phí cho các công ty môi giới sẵn đầu người khác. Hơn nữa, đây cũng là một cách khen thưởng cho những nhân viên đã cống hiến cho công ty. Chẳng hạn công ty đang cần tuyển vị trí “Quản lý”, sau khi xem xét năng lực hiện tại, DN thăng chức cho nhân viên lên chức cao hơn. Điều này cũng khiến họ phấn chấn hơn và cũng sẽ gắn bó với DN hơn. Ngoài ra, họ cũng quen với đồng nghiệp cũng như văn hóa của DN, mọi việc cũng tiến triển dễ dàng hơn. Tuy nhiên với cách tuyển dụng này, DN có thể đứng trước tình trạng khó khăn trong việc quản lý nhân sự, bởi vì nội bộ lục đục. Được thăng chức ai cũng muốn, nhưng với một vị trí thì không thể có nhiều người làm. Do vậy, có thể dẫn đến một cuộc đấu tranh ngầm với nhau. Như vậy, nhân viên sẽ xung đột với nhau, gây ảnh hưởng đến tình đồng nghiệp và có khi, hiệu quả công việc lại không cao. Ngoài ra,

với việc nhờ nhân viên DN giới thiệu ứng cử viên, việc kéo bè phái trong DN là không tránh khỏi. Do vậy, công ty cần có những suy nghĩ thận trọng trong việc tuyển dụng nội bộ DN.

*Yêu cầu tuyển dụng:* yêu cầu tuyển dụng của Công ty đối với người lao động ứng tuyển được cụ thể thành những tiêu chí rõ ràng, không chỉ yêu cầu về kiến thức, trình độ chuyên môn mà còn đòi hỏi người lao động ứng tuyển phải có những kỹ năng, kinh nghiệm nhất định.

Hiện nay, Công ty đang áp dụng một số loại hình đào tạo và phát triển như : Đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng bậc, bồi dưỡng nghiệp vụ.

Các phương pháp đào tạo được sử dụng tại DN

Đào tạo tại chỗ: Với mục đích để người lao động có khả năng làm việc hiệu quả trong từng công việc cụ thể, các DN ở đây đã tiến các hành hình thức đào tạo tại chỗ như: Dạy kèm, luân chuyển công việc, mở các lớp đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân kỹ thuật tại các phân xưởng của DN.

Dự các cuộc hội nghị, hội thảo: DN sẽ cử những người cần thiết tham gia vào các cuộc hội thảo , hội nghị do các DN, công ty đầu ngành về may mặc tổ chức nhằm học hỏi, nắm bắt được những thông tin cần thiết để từ đó rút ra kinh nghiệm.

Hiện nay các DN đang ngày càng chú trọng việc đào tạo nâng cao tay nghề, kỹ năng chuyên môn cho công nhân trực tiếp sản xuất. Hàng năm các DN thực hiện tổ chức các cuộc thi như chọn thợ giỏi, thi nâng bậc,... đã khuyến khích được người lao động tích cực tự nâng cao tay nghề chuyên môn của mình để có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, đồng thời tăng được số công nhân có tay nghề giỏi lên cao.

**Bảng 2.17. Kết quả đào tạo lao động qua 3 năm**

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Tốc độ phát triển (%)		
				16/15	17/16	BQ
1. Lao động trực tiếp	1134	1264	1458	111.46	115.35	113.39
2. Lao động gián tiếp	536	683	752	127.43	110.10	118.45

Nguồn: Phòng nhân sự, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp Nomura(2018)

Nội dung đào tạo lao động tại DN tương đối đa dạng và chú trọng vào thực tế công việc cần thực hiện. Các DN tập trung đào tạo chuyên môn kỹ thuật công nghệ rất nhiều. Các DN rất quan tâm tới đội ngũ nhân công là lao động trực tiếp vì lực lượng này trực tiếp làm nên các sản phẩm của công ty, nên hàng năm các DN bỏ ra một phần kinh phí không nhỏ để đầu tư cho bộ phận này. Bên cạnh đó công ty cũng rất quan tâm đến đào tạo đội ngũ bán hàng.

Các DN hầu hết xác định: để nâng cao chất lượng lao động của DN trước hết phải nâng cao năng lực của từng cá nhân, trong đó nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn là vô cùng cần thiết. Do đó, DN luôn khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi người trong DN phát triển toàn diện về cả năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm không chỉ thông qua công việc, mà còn qua đào tạo, tự đào tạo và trao đổi kiến thức. Kế hoạch đào tạo được Nhân sự và phòng Hành chính xây dựng hàng năm dựa trên nhu cầu công việc và đề xuất của lãnh đạo các phòng ban.

Các hoạt động đào tạo của các DN trong thời gian qua bao gồm: Tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ: Hàng năm các DN mời các chuyên gia trong ngành về tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ cho nhân viên; Đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn: các DN hỗ trợ kinh phí học tập cho nhân viên khi họ đi đào tạo nâng cao về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu công việc; Đào tạo lực lượng cán bộ kế cận: ưu tiên nguồn lực để đào tạo cán bộ nòng cốt trở thành lực lượng quản lý, lãnh đạo kế cận, phục vụ nhu cầu phát triển dài hạn của Công ty; Đào tạo các kỹ năng mềm cần thiết (Tiếng Anh, tin học văn phòng, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý, lãnh đạo,...): Công ty liên kết với các trung tâm đào tạo những kỹ năng mềm, tổ chức các lớp đào tạo cho CBCNV Công ty.

Tùy thuộc vào tình hình thực tiễn, kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh mà số lượng lao động được đào tạo và kinh phí đào tạo mỗi năm là khác nhau. Số lượng lao động được đào tạo và mức kinh phí đào tạo do Ban lãnh đạo Công ty phê duyệt. Công tác xác định nhu cầu đào tạo là một trong những công việc quan trọng trong quá trình đào tạo đội ngũ lao động vì nó là tiền đề để thực hiện các bước sau. Xác định tốt nhu cầu đào tạo thì chương trình đào tạo mới có hiệu quả; đó là xác



định những thông tin, kiến thức, kỹ năng cần phải cung cấp, nâng cao cho một số cá nhân hoặc một nhóm người lao động nhằm tăng năng suất lao động của cá nhân, nhóm đó.

#### **Hộp 2.4. Ý kiến của quản lý về nhu cầu đào tạo cho lao động**

Nhu cầu đào tạo của công ty được xác định dựa trên cơ sở phân tích quá trình làm việc của người lao động và các chỉ tiêu về nhiệm vụ, mục tiêu cũng như chiến lược kinh doanh của công ty. Bên cạnh đó, công ty còn căn cứ vào nguồn kinh phí và các điều kiện phục vụ cho hoạt động đào tạo nguồn nhân lực. Do đó, công ty luôn đào tạo được đội ngũ cán bộ ổn định và tương đối tốt

**Phỏng vấn Bà Nguyễn Thị Phượng, Trưởng phòng tổ chức hành chính, công ty TNHH FUJI MOLD VIỆT NAM**

Nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp ngày càng tăng nhanh qua các năm. Mặt khác, số lượng lao động được đào tạo thực tế ở một số nội dung như tập huấn về các quy định mới của Luật, học tập nâng cao trình độ, bồi dưỡng nghiệp vụ kinh doanh luôn cao hơn so với dự kiến của các doanh nghiệp. Điều này chứng tỏ ở một số doanh nghiệp xác định nhu cầu đào tạo còn chưa sát với thực tế gây ra khó khăn khi tổ chức thực hiện đào tạo. Việc đánh giá công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp doanh nghiệp đánh giá được khả năng, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ quản lý của cán bộ nhân viên trước và sau quá trình đào tạo, đem lại hiệu quả kinh tế kết hợp với các hoạt động bổ trợ khác như hoạt động tài chính, hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp, phát hiện ra những sai sót cần được khắc phục, cải tiến trong khóa đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, phục vụ mục tiêu, chiến lược kinh doanh của các doanh nghiệp. Chính vì thế, sau các khóa đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp thì khâu đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển là một việc làm hết sức cần thiết và quan trọng.

Qua điều tra cho thấy sự hài lòng của những học viên tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng của các doanh nghiệp là rất cao. Đa số học viên đều đánh giá tốt về giáo viên, nội dung phương pháp giảng dạy và thời gian của các khóa đào tạo. Tuy

nhiên, công tác tổ chức của một số doanh nghiệp còn chưa được tốt, mức hỗ trợ đào tạo còn thấp, người lao động vẫn phải tự bỏ một phần kinh phí đào tạo. Điều đó gây ra khó khăn khi lao động muốn học tập nâng cao trình độ để có thể phát triển, phục vụ cho doanh nghiệp.

**Bảng 2.18. Đánh giá của người lao động về khóa đào tạo**

Chỉ tiêu	Số ý kiến (n=90)	Tỷ lệ (%)
1. Nội dung đào tạo		
- Phong phú, hấp dẫn, phù hợp với nhu cầu	88	97.78
- Chưa phù hợp với công việc	2	2.22
2. Phương pháp đào tạo		
- Tạo được hứng thú và có tính thực tiễn cao	83	92.22
- Không tạo được hứng thú	7	7.78
3. Về giáo viên		0.00
- Đạt yêu cầu	81	90.00
- Chưa đạt yêu cầu	9	10.00
4. Công tác tổ chức lớp học		
- Đạt yêu cầu	71	78.89
- Chưa đạt yêu cầu	19	21.11
5. Mức độ tiếp thu trong quá trình đào tạo		0.00
- Tiếp thu tốt	73	81.11
- Bình thường	15	16.67
- Khó tiếp thu	2	2.22
6. Tác dụng của khóa học		
- Nâng cao hiệu quả công việc	83	92.22
- Nâng cao kiến thức	6	6.67
- Không có tác dụng	1	1.11
7. Khả năng vận dụng kiến thức được học		0.00
- Ứng dụng phần lớn vào công việc	80	88.89
- Chỉ ứng dụng được một phần	7	7.78
- Không ứng dụng được	3	3.33
8. Đánh giá về kinh phí hỗ trợ đào tạo		
- Rất hài lòng	40	44.44
- Bình thường	43	47.78
- Không hài lòng	7	7.78

Nguồn: Phiếu điều tra(2018)

Ngoài ra, để đánh giá hiệu quả đào tạo, bộ phận phụ trách về đạo tạo của các doanh nghiệp còn phải dựa vào báo cáo kết quả đào tạo của từng phòng ban, bộ

phận trong năm đó, đây là những nhận xét bổ sung cho phương pháp đánh giá hiệu quả công tác đào tạo qua tình hình thực hiện công việc của người lao động sau khóa đào tạo. Hình thức đánh giá kết quả đào tạo thông qua kết quả hoàn thành công việc của người lao động là một phương pháp đem lại hiệu quả cao trong công tác đánh giá, nó không những phản ánh chính xác chất lượng của đào tạo mà còn phản ánh tính thực tế của khóa đào tạo đã giúp người lao động áp dụng những kiến thức, kỹ năng vào thực tế như thế nào.

Tuy nhiên, kết quả đánh giá dựa vào cả hai phương pháp bài kiểm tra và hiệu quả công việc sau khóa đào tạo cũng mới chỉ phản ánh được chất lượng của khóa đào tạo mà chưa cho thấy những hạn chế của khóa đào tạo đó nên dẫn tới việc khắc phục những hạn chế của các khóa đào tạo còn chậm. Mặc dù với những khóa đào tạo chuyên đề nghiệp vụ hoặc lớp ngắn hạn do các doanh nghiệp tự tổ chức đã tiến hành lấy ý kiến học viên về kiến thức, cách truyền đạt của giảng viên nhưng chưa có mẫu phiếu được thiết kế hợp lý để lấy ý kiến mà mới chỉ là những phàn nàn của học viên đối với khóa học đến được với người quản lý.

### ***2.3.7. Thù lao và chính sách đãi ngộ với người lao động***

*Lương, phụ cấp:* việc trả lương cho CBCNV căn cứ vào Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty Nhà nước. Tùy thuộc vào vị trí công việc, chức vụ, thâm niên công tác mà người lao động có hệ số lương và phụ cấp khác nhau, do đó mức lương là khác nhau. Việc chi trả lương này tuân theo đúng hệ thống thang bảng lương mà Nhà nước quy định, đã có sự chênh lệch về lương giữa các vị trí công việc có mức độ phức tạp khác nhau, chức vụ, thâm niên công tác nên tạo ra sự công bằng trong trả lương giữa các vị trí công việc trong DN.

Hàng năm, các DN tổ chức thi nâng bậc cho công nhân và xét chế độ nâng lương, nâng bậc theo quy định hiện hành. Riêng đối với công nhân bậc cao từ bậc 4 trở lên phải xuất phát từ yêu cầu công việc thực tế và phải được Chủ tịch kiêm Giám đốc Công ty đồng ý. Việc tổ chức thi nâng bậc, nâng lương đã tạo động lực

để người lao động học tập, nâng cao trình độ, tay nghề góp phần nâng cao chất lượng lao động của Công ty.

Qua điều tra người lao động cho thấy, có hơn 59% số người đã thấy mức lương thỏa mãn so với công việc họ làm. Còn hơn 8% ý kiến thấy chưa thỏa đáng. Công ty cần phải chú ý hơn trong việc xem xét mức lương trả cho từng người lao động để đảm bảo họ thấy thỏa mãn với những gì họ làm cho công ty. Như thế sẽ khuyến khích được lao động làm việc hăng say hơn.

Nhìn chung thời gian trả lương hàng tháng đang có tình trạng chậm lương, nên công ty cần có biện pháp khắc phục sớm tình trạng chậm lương của lao động, kể cả chậm một ngày. Vì tâm lý của người lao động, mong đến ngày có lương, nếu họ chưa được nhận ngày đó họ sẽ cảm thấy hụt hẫng và giảm năng suất lao động của họ.

Hầu hết lao động đều đánh giá hình thức trả lương qua thẻ như hiện nay là rất phù hợp với họ.

**Bảng 2.19. Đánh giá của người lao động về lương**

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Mức lương		
Thỏa đáng	53	58.89
Trung bình	29	32.22
Chưa thỏa đáng	8	8.89
2. Thời gian trả		
Nhanh	57	63.33
Trung bình	33	36.67
Chậm	0	0.00
3. Hình thức trả		
Phù hợp	80	88.89
Chưa phù hợp	10	11.11

Nguồn: Kết quả điều tra (2018)

Theo phân tích có hệ số làm thêm giờ tức người lao động tại đây có thời gian làm thêm. Việc trả lương thêm giờ là mức thù lao bù đắp cho chi phí sức lao động của người lao động bỏ ra. Thông qua quá trình điều tra tôi nhận thấy rằng, hiện tượng làm thêm giờ thường xảy ra vào thời gian cuối năm hoặc ở những vị trí then chốt trong công ty.

**Bảng 2.20. Lương làm thêm giờ của người lao động tại công ty**

Lương làm thêm giờ	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)
Nhiều	24	26.67
Trung bình	57	63.33
Ít	9	10.00

Nguồn: Kết quả điều tra (2017)

Phụ cấp là tiền trả công lao động ngoài tiền lương cơ bản. Chế độ phụ cấp có tác dụng bù đắp, khuyến khích cán bộ, nhân viên thực hiện tốt công việc, gắn bó với công ty. Chế độ phụ cấp độc hại: áp dụng đối với cán bộ, nhân viên đảm nhận những công việc trong môi trường độc hại theo quy định của nhà nước.

**\* Chế độ khen thưởng**

Đối tượng được xét thưởng là tập thể, cán bộ, nhân viên và công nhân làm việc thường xuyên trong công ty từ 01 năm trở lên, chấp hành tốt nội quy lao động, đóng góp vào kết quả kinh doanh.

Mỗi DN có các mức thưởng khác nhau để phù hợp.

Thưởng định kỳ, thưởng hoàn thành kế hoạch, thưởng thi đua tháng: Mức thưởng cụ thể do GD công ty quyết định, tiền thưởng phụ thuộc vào mức độ hoàn thành kế hoạch và kết quả công việc thực tế của công ty trong từng thời kỳ.

Thưởng cuối năm: Các phân xưởng đều có chế độ thưởng đối với các lao động.

Bên cạnh các hình thức thưởng thì công ty cũng đưa ra những cách thức phạt khác nhau như: phạt cảnh cáo, thuyên chuyển công việc hoặc hình thức phạt nặng

nhất là sa thải (áp dụng đối với những trường hợp làm mất uy tín Công ty, không nhiệt tình với công việc được giao...).

**\* Đãi ngộ tinh thần**

Qua điều tra thì tại đây đều áp dụng một số phúc lợi tự nguyện nhằm động viên cán bộ, công nhân viên an tâm công tác gắn bó lâu dài với DN. Thường xuyên tổ chức các buổi biểu diễn văn nghệ, các giải thi đấu thể thao nội bộ như thi đấu cầu lông...

Hàng năm đều trích quỹ phúc lợi đưa cán bộ, công nhân viên đi du lịch, tham quan, nghỉ mát nhằm tạo cho cán bộ công nhân viên có những giờ phút nghỉ ngơi sau một thời gian làm việc căng thẳng, mệt mỏi, đồng thời làm tăng thêm sự đoàn kết giữa tập thể các cán bộ công nhân viên trong toàn Công ty. Khi hỏi chị Nguyễn Thị Huệ Công ty TNHH Fujikura Composites HP ” Hàng năm cứ vào dịp 30.4 công ty tổ chức cho cả gia đình đi du lịch vào dịp hè giúp mọi người thêm gắn kết và hòa đồng hơn“

## **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP NOMURA HẢI PHÒNG.**

### **3.1. Định hướng nâng cao chất lượng lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng**

*Thứ nhất*, tiếp tục nâng cao nhận thức cho CBCNV Công ty về vai trò của con người trong lao động – sản xuất và tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực, coi trọng nhân tố con người, tiếp tục đầu tư phát triển con người, quản lý, khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người.

*Thứ hai*, xây dựng chiến lược phát triển lao động về lâu dài, đủ mạnh cả về chất và lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của DN trong tương lai, có đủ năng lực cạnh tranh trong thời kỳ mở cửa hội nhập. Trong đó, tập trung xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý vững mạnh về năng lực và phẩm chất, nâng cao năng lực làm việc cho đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất.

*Thứ ba*, làm tốt công tác chăm lo đời sống CBCNV lao động trong toàn DN về mọi chế độ theo Quy định của Nhà nước cụ thể như: tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hộ lao động,...

*Thứ tư*, có những cơ chế, chính sách phù hợp để người lao động phát huy tối đa năng lực, khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Cùng với đó, có những đãi ngộ hợp lý đối với những lao động giỏi, lao động chất lượng, tạo cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, hình thành sự gắn bó mật thiết giữa họ với DN.

### **3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động cho các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng**

Trong quá trình tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng, chúng tôi nhận thấy hoạt động nâng cao chất lượng lao động tại đây đã có sự đầu tư và quan tâm nhất định, hoạt động này cũng đã phát huy được những tác động tích cực đáng khích lệ.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số hạn chế khiến cho hiệu quả chưa cao. Vì thế, chúng tôi đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại để hoạt động nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp đạt được hiệu quả cao hơn.

### **3.2.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng**

*Khai thác tối đa các nguồn tuyển:* Hiện nay, các nguồn tuyển thì nhiều nhưng các DN chưa thực sự tận dụng và khai thác tối đa được các nguồn tuyển đó. DN mới chỉ tiếp cận các nguồn tuyển thông qua các tờ rơi, một số website điện tử, thông qua sự giới thiệu của các thành viên Công ty.

Chính vì thế đã bỏ qua nhiều nguồn tuyển dồi dào khác như: các sinh viên có năng lực chuyên môn đang chuẩn bị ra trường, các sinh viên đến thực tập, các ứng viên được giới thiệu thông qua các hội chợ việc làm, hội chợ thương mại, các trung tâm môi giới việc làm,...

Để tận dụng các nguồn tuyển này, các DN có thể thông qua mối quan hệ với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, đào tạo nghề,... để tìm kiếm những sinh viên khá – giỏi; nhận sinh viên vào thực tập tại Công ty, giao việc để đánh giá, lựa chọn ra những sinh viên thực tập thạo việc để tuyển dụng khi những sinh viên đó ra trường; cử người tham dự các hội chợ việc làm, liên kết với một số trung tâm môi giới việc làm uy tín để tuyển được những lao động như mong muốn.

*Đầu tư để tạo nguồn tuyển dụng, nâng cao chất lượng lao động ngay từ khâu tuyển dụng:* Sinh viên, đặc biệt là sinh viên mới ra trường thường rất thích thú, nhiệt tình khi được làm việc, được thể hiện bản thân trong công việc. Bên cạnh đó là sự năng động, sức trẻ, nhiệt huyết, lòng yêu nghề, tinh thần học hỏi, không ngại khó khăn,... Những yếu tố đó có tác dụng rất đáng kể đối với chất lượng lao động. Sử dụng được nguồn tuyển này sẽ đem lại hiệu quả không nhỏ trong công việc, đặc biệt trong tuyển dụng, nó sẽ là nguồn tuyển chất lượng mà rất dồi dào.

Trên thực tế việc tiếp nhận sinh viên thực tập tại các DN là không nhiều, nếu các DN có kế hoạch tiếp nhận sinh viên thực tập thì có thể đầu tư cho nguồn đối



tượng này. Những sinh viên khi đến DN thực tập sẽ được giao việc cụ thể và đánh giá kết quả được giao, từ đó, DN sẽ chọn ra được những sinh viên giỏi, có năng lực, có tiềm năng. Sau khi kết thúc đợt thực tập, DN có thể “chiêu mộ” những sinh viên đó về làm cho mình. Ngoài ra, do đã thực tập tại DN nên những sinh viên này đã có những hiểu biết nhất định về DN, công việc, tương đối biết việc, quen việc nên sẽ dễ dàng khi bắt đầu làm việc chính thức và DN cũng đỡ mất thời gian, kinh phí cho việc tuyển dụng họ.

Bên cạnh đó, DN cũng nên có quan hệ chặt chẽ với các trường có giảng dạy những môn học phù hợp với các ngành hoạt động của mình. Hàng năm, DN có thể liên hệ với nhà trường để tổ chức các ngày hội việc làm để tạo cơ hội cho sinh viên tham gia tuyển dụng, hoặc có thể nhờ nhà trường giới thiệu cho những sinh viên giỏi, có tiềm năng, tiếp cận những sinh viên đó và chọn ra người phù hợp.

*Cải thiện các nội dung kiểm tra, sát hạch trong khâu tuyển dụng, liên tục cập nhật, đổi mới cho phù hợp với tình hình thực tiễn:* Các nội dung kiểm tra, sát hạch có vai trò quan trọng trong việc đánh giá ứng viên, do đó, nếu công tác đánh giá có mức độ chính xác càng cao thì khả năng tuyển được nhân lực phù hợp càng lớn. Hiện tại, DN không có bộ phận chuyên trách xây dựng các bài kiểm tra, sát hạch ứng viên đến tuyển dụng, do đó, DN có thể thuê các chuyên gia, các DN chuyên về nhân sự thực hiện theo yêu cầu của mình, định kì kiểm tra lại nội dung và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

### ***3.2.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn***

*Mục tiêu đào tạo:* cần xác định rõ mục tiêu cụ thể là nhằm tạo ra đội ngũ nhân lực có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu công việc, phục vụ cho sự phát triển của DN không chỉ hiện tại mà còn trong tương lai.

*Đối tượng đào tạo:* đào tạo đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm, đảm bảo hiệu quả đào tạo và hiệu quả công việc của đơn vị khi lao động đảm nhiệm công việc đó đi đào tạo.

Do kinh phí có hạn nên để nâng cao chất lượng lao động thông qua đào tạo thì đào tạo không nên dàn trải mà cần có sự ưu tiên về đối tượng. Những lao động làm công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh như: cán bộ kỹ thuật, công nhân thủy nông, công nhân vận hành thì cần được ưu tiên hơn để nâng cao năng suất, chất lượng công việc, đảm bảo phát triển sản xuất. Tiếp theo đó, đào tạo cần quan tâm đến những lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo vì đây là lực lượng chính đề ra các định hướng, chính sách, tổ chức thực hiện các hoạt động liên quan đến nhân sự. Chất lượng của lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo mà thấp thì việc nâng cao chất lượng lao động tại các DN sẽ khó có được hiệu quả cao.

*Kế hoạch đào tạo:* phải được xây dựng rõ ràng, cụ thể, việc thực hiện không làm ảnh hưởng đến hoạt động hiện tại và kế hoạch hoạt động trong tương lai của tổ chức. Chi phí đào tạo phải được tính toán cụ thể, hạn chế tối đa phát sinh khi thực hiện.

*Nội dung đào tạo:* đào tạo lý thuyết phải song song với thực hành và tình hình thực tế tại DN. Nội dung kiến thức đào tạo phải phù hợp với nhu cầu và mục đích, liên tục được cập nhật, đổi mới, bắt kịp xu thế chung. Bên cạnh việc đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cũng cần chú ý đến đào tạo cho người lao động các kỹ năng cần thiết trong công việc như: kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, tiếng Anh, tin học văn phòng,... Đây là những kỹ năng rất cần thiết đối với người lao động trong giai đoạn mở cửa hội nhập như hiện nay.

*Xây dựng chương trình đánh giá sau đào tạo:* Chương trình này nhằm mục đích đánh giá chất lượng lao động sau đào tạo, người lao động sau khi được đào tạo đã tích lũy thêm được những kiến thức, kỹ năng gì, nó có làm tăng chất lượng, hiệu quả công việc không?

Các DN có thể thuê chuyên gia xây dựng các bài kiểm tra đánh giá để đánh giá chất lượng nhân sự sau đào tạo ngay sau khi kết thúc một khóa đào tạo. Bên cạnh đó, có thể so sánh kết quả kiểm tra năng lực cũng như chất lượng công việc của

người lao động trước và sau khi đào tạo để đánh giá hiệu quả đào tạo (có thể lấy đánh giá thực hiện công việc của người lao động từ 1 đến 3 tháng trước và sau đào tạo để làm căn cứ đánh giá).

Sau mỗi khóa đào tạo, các DN cũng cần lấy ý kiến đánh giá, đóng góp của người lao động về nội dung, hình thức, cách thức, quy trình đào tạo để hiểu được người lao động cần gì và mong muốn gì về một chương trình đào tạo, làm cơ sở để chỉnh sửa, bổ sung cho phù hợp các chương trình đào tạo lần sau.

*Hỗ trợ chi phí học tập cùng với các chi phí đi lại, sinh hoạt trong quá trình học tập cho người lao động có thành tích xuất sắc nhất trong mỗi khóa đào tạo:* Do kinh phí đào tạo có hạn, không thể chi trả tất cả các khoản chi phí phát sinh trong quá trình đào tạo cho toàn bộ người lao động khi họ tham gia đào tạo, do đó doanh nghiệp có thể xem xét chi trả toàn bộ chi phí khi tham gia đào tạo cho người lao động có thành tích xuất sắc nhất trong quá trình đào tạo. Điều này sẽ có tác động tích cực trong việc khích lệ người lao động học tập trong quá trình tham gia đào tạo.

*Sử dụng lao động sau đào tạo:* sau khi kết thúc đào tạo, cần sắp xếp, bố trí những lao động đó vào những vị trí công việc phù hợp, liên quan đến kiến thức mà họ được đào tạo. Điều này vừa giúp người lao động áp dụng được kiến thức vừa học vào thực tiễn, nâng cao hiệu quả làm việc, vừa có tác dụng khuyến khích người lao động đi đào tạo nâng cao trình độ vì họ thấy kiến thức mình học được được sử dụng trong công việc, việc học là có ích.

### ***3.2.3. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp, bố trí lao động***

*Thực hiện phân tích công việc, xây dựng hoàn chỉnh hệ thống: Bản mô tả công việc, Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, Bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc:* Việc xây dựng hệ thống này có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, đặc biệt nó có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản trị nhân lực cũng như đối với quy trình tuyển dụng.

Hệ thống này sẽ giúp sắp xếp, bố trí lại bộ máy tổ chức, công việc để giảm bớt những chức danh chưa hợp lý, tìm ra những chức danh, vị trí còn thiếu hoặc

không cần thiết để bộ máy tổ chức gọn nhẹ, DN hoạt động được hiệu quả, giảm bớt những chi phí không cần thiết về nhân sự, hiệu quả công việc được nâng cao do đúng người, đúng việc.

Đối với hoạt động nâng cao chất lượng lao động thì hệ thống trên giúp DN tuyển dụng được đúng người, đúng việc; đánh giá chính xác hiệu quả làm việc, mức độ phù hợp với công việc của người lao động để có sự bố trí, sắp xếp lao động hợp lý, có các chính sách đãi ngộ xứng đáng với những gì mà người lao động bỏ ra; tạo động lực lao động thông qua những thông tin mà hệ thống cung cấp, người lao động thấy được những cơ hội thăng tiến, phát triển của mình do đó họ tích cực hoàn thiện mình. Doanh nghiệp lại cần hoàn thiện được hệ thống này. Nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của CBCNV trong DN được đề cập rải rác thông qua nhiều nguồn như: Hợp đồng lao động, Điều lệ, Nội quy,... khiến người lao động nhất là nhân viên mới gặp khó khăn khi làm việc. Vì thế, trong thời gian tới DN cần nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện cho mình hệ thống bản mô tả công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Công ty có thể thành lập một nhóm CBCNV tham gia vào quá trình xây dựng hoặc thuê chuyên gia, các công ty chuyên về nhân sự xây dựng.

*Công tác cán bộ:* cần quan tâm tới việc quy hoạch, tạo nguồn cán bộ trong từng giai đoạn. Công tác cán bộ phải được thực hiện từ dưới lên trên qua nhiều vòng, lên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, thử thách qua thực tế công tác, để họ tự rèn luyện, làm cơ sở đánh giá và sử dụng đúng người, đúng việc.

Việc đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ phải thực hiện đúng lúc, được thực hiện khách quan, khoa học, dân chủ, nhận được sự đồng thuận cao. Ưu tiên cán bộ có trình độ, phẩm chất và năng lực tốt, nhiệt tình, trách nhiệm, biết quy tụ và điều hành quản lý, không cục bộ,... Định kỳ luân chuyển cán bộ quản lý, tránh việc một người giữ vị trí quản lý quá lâu gây ra trì trệ, khó phát triển, làm ảnh hưởng đến công việc chung.

*Áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ vào quản trị nhân lực nói chung và hoạt động nâng cao chất lượng lao động nói riêng:* Với sự hỗ trợ của khoa học công

nghệ thì chất lượng, hiệu quả công việc sẽ cao hơn, tiết kiệm thời gian, chi phí và công sức. Việc ứng dụng khoa học công nghệ vào quản trị nhân lực không còn xa lạ gì với nhiều tổ chức, doanh nghiệp thông qua hệ thống các phần mềm quản lý. Nhờ có sự hỗ trợ này mà các hoạt động quản trị nhân lực được thực hiện một cách dễ dàng và có hệ thống, bên cạnh đó, hoạt động nâng cao chất lượng lao động cũng được hỗ trợ không nhỏ. Nhà tuyển dụng có thể dễ dàng nắm được các thông tin cần thiết để lên kế hoạch tuyển dụng, lựa chọn cho mình quy trình tuyển dụng phù hợp nhất, rút ngắn các bước rườm rà, loại bỏ các bước không cần thiết trong quy trình tuyển dụng, việc thu thập, phân loại và xử lý hồ sơ ứng viên có thể thực hiện trực tiếp trên máy tính,...

*Soạn ra một mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình”*: Việc xây dựng mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” đặc biệt là đối với các vị trí chủ chốt (những vị trí vốn có ý nghĩa quyết định đối với việc thực hiện kế hoạch hoạt động của Công ty) có ý nghĩa rất quan trọng. Đó sẽ là những tấm gương tốt để các nhân viên khác nhìn vào đó học tập, có động lực phấn đấu với đích đến là các vị trí chủ chốt, hiểu được mình đã có và còn thiếu những gì để được đề bạt vào vị trí đó, từ đó có những định hướng, mục tiêu phát triển bản thân trong tương lai. Bên cạnh đó, Công ty cũng dễ dàng chọn ra được những nhân viên giỏi nhất, phù hợp nhất để đề bạt, cất nhắc họ lên những vị trí quan trọng, chủ chốt của Công ty khi so sánh các nhân viên với nhau. Hoặc cũng có thể, khi Công ty có nhu cầu tuyển dụng sẽ dựa vào mẫu “hồ sơ thành công điển hình” đó để đưa ra các yêu cầu tuyển dụng cho phù hợp, hiệu quả.

Sau khi đã xây dựng được hệ thống “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” toàn Công ty thì cần công bố cho để CBCNV Công ty được biết, từ đó họ có được định hướng, động lực phấn đấu. Bên cạnh đó, sau một khoảng thời gian nhất định: 1 – 3 năm cần sửa đổi, bổ sung hệ thống này để ngày càng hoàn thiện hơn và phù hợp với điều kiện thực tiễn của Công ty.

#### ***3.2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả các chính sách lương, thưởng, phúc lợi***

*Gắn kết quả thực hiện công việc với trả lương:* Doanh nghiệp có thể xây dựng chế độ trả lương thời gian đối với nhân viên hành chính và trả lương sản phẩm đối với lao động sản xuất thay vì trả lương theo cấp bậc như hiện tại. Hoặc DN có thể thêm khoản thưởng ngoài lương bên cạnh lương chính để khuyến khích người lao động làm việc. Việc xây dựng quy chế trả lương mới này DN cần xem xét kỹ lưỡng điều kiện thực tế để lựa chọn phương án phù hợp, cần làm tốt công tác tư tưởng cho người lao động để nhận được sự đồng thuận cao nhất, có như vậy cách trả lương mới mới có hiệu quả tích cực.

*Tổ chức bộ phận chuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá nhân viên:* Bộ phận này có nhiệm vụ kiểm tra, giám sát việc CBCNV thực hiện nội quy, quy chế, theo dõi, lấy ý kiến để đánh giá nhân viên. Việc đánh giá nhân viên được thực hiện riêng biệt sẽ tạo ra sự công bằng, khách quan.

*Tổ chức thêm nhiều các phong trào thi đua trong DN:* Mỗi phong trào thi đua cần xác định rõ chủ đề, nội dung, hình thức và tiêu chí thi đua. Tăng cường công tác kiểm tra, tổng kết, đánh giá đúng những kết quả đạt được, chỉ ra những mặt còn hạn chế. Qua đó rút ra cách làm hay, kinh nghiệm tốt để nhận rộng; kịp thời nêu gương người tốt, việc tốt, các điển hình tiên tiến nhằm tạo sức lan tỏa và động lực mới để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của DN.

*Nâng cao chất lượng thẩm định hồ sơ khen thưởng, đảm bảo việc tôn vinh, khen thưởng các tập thể, cá nhân được chính xác, kịp thời, đúng người, đúng việc.* Việc khen thưởng phải được thực hiện bằng nhiều hình thức, nhưng không khen thưởng tràn lan. Quan tâm khen thưởng cho các tập thể nhỏ và cá nhân trực tiếp lao động, sản xuất, công tác, học tập, chiến đấu và phục vụ chiến đấu. Việc khen thưởng phải đảm bảo nguyên tắc thành tích đến đâu khen thưởng đến đó; nơi nào có nhiều thành tích thì khen nhiều và ngược lại; tránh tình trạng cào bằng, dàn đều hoặc nơi nào đề nghị nhiều thì khen nhiều, nơi nào đề nghị ít thì khen ít, không đề nghị thì không khen.

*Chú trọng đến khen thưởng thông qua tuyên dương, biểu dương thành tích, xây dựng tấm gương thay vì khen thưởng thông qua giá trị vật chất:* do kinh phí

hạn chế nên giá trị phần thưởng vật chất không lớn, không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của người lao động nên khen thưởng bằng vật chất chỉ mang tính tượng trưng, không thể trở thành động lực thúc đẩy người lao động. Thay vì đó, những lời tuyên dương, biểu dương lại có giá trị tinh thần to lớn, tác động trực tiếp đến tâm lý người lao động. Người lao động được tuyên dương, biểu dương, khen ngợi họ sẽ cảm thấy phấn khích, vinh dự, tự hào, được ghi nhận những đóng góp, họ sẽ có thêm động lực lao động để đạt được nhiều thành tích hơn nhằm tiếp tục được khen ngợi. Trong khi đó, những lao động khác sẽ lấy đó làm động lực để phấn đấu, tạo nên sự thi đua trong mỗi đơn vị và toàn DN.

### ***3.2.5. Giải pháp về Xây dựng Văn hóa doanh nghiệp tại mỗi doanh nghiệp***

Môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp. Cần quan tâm, chú trọng đến các mối quan hệ trong Công ty giữa cấp trên – cấp dưới và giữa các cấp dưới với nhau, xây dựng môi trường làm việc hài hòa, lành mạnh tạo nên tâm lý thoải mái, hứng khởi để người lao động yên tâm làm việc hết mình.

Người lãnh đạo phải gương mẫu, là tấm gương về tác phong làm việc, chuẩn mực đạo đức để nhân viên noi theo. Phải có sự nhiệt tình, cởi mở, đề cao trách nhiệm, biết khơi gợi hứng thú trong công việc cho cấp dưới. Phải nắm được ưu, nhược điểm của cấp dưới để phân công công việc hợp lý, giúp họ phát huy tối đa năng lực. Khi đánh giá phải có sự khách quan, công tâm, không thiên vị, không cào bằng, tránh tình trạng người lao động bất mãn với những đóng góp mà mình đã làm.

Giữa nhân viên với nhau cần có sự tương trợ, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định chung để những nội quy, quy định đó đi vào nề nếp, trở thành một nét đẹp trong văn hóa doanh nghiệp.

Công ty có thể tự xây dựng hoặc thuê chuyên gia xây dựng một chương trình cụ thể về văn hóa DN. Trong quá trình xây dựng cần chú ý các nội dung sau:

Phải nhận thức và phán đoán chính xác đặc trưng văn hóa riêng của DN, tránh trùng lặp với những công ty khác đặc biệt là các công ty cùng ngành nghề,

lĩnh vực hoạt động. Nhấn mạnh vào nét riêng, bên cạnh đó cũng cần nghiên cứu, tham khảo những đối sách văn hóa thích hợp.

Nội dung của chương trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải nêu được quan điểm về giá trị và niềm tin, nhấn mạnh quan niệm về giá trị của DN, đưa ra các nguyên tắc chuẩn về ý thức, phương hướng chung và hành vi thường ngày cho toàn bộ người lao động trong DN.

Tạo ra thói quen về văn hóa doanh nghiệp cho CBCNV bằng cách: đào tạo, giới thiệu để nhân viên mới làm quen với văn hóa doanh nghiệp, tích cực tuyên truyền văn hóa doanh nghiệp thông qua những điều đơn giản hàng ngày (như: treo logo, slogan, bảng nội quy ở những nơi dễ thấy trong DN, tuyên truyền qua các cuộc nói chuyện, trao đổi,...), tuyên truyền qua các buổi hội thảo, cuộc họp, các hoạt động tập thể,... để tạo thành thói quen cho nhân viên cũ.

Tạo ra cơ chế nội bộ bảo vệ những người dám nói, dám đấu tranh phê bình thẳng thắn, tích cực tự phê bình và phê bình những hành động có tác động tiêu cực đến văn hóa doanh nghiệp.

Xây dựng các tiêu chí cụ thể đánh giá việc thực hiện văn hóa doanh nghiệp để đem lại hiệu quả cao hơn. Có các cơ chế cụ thể về khen thưởng, kỉ luật đối với các cá nhân và đơn vị trong tổ chức trong quá trình thực hiện văn hóa doanh nghiệp.

Xây dựng được các tấm gương tiêu biểu để mỗi thành viên học tập, phấn đấu, noi theo. Các tấm gương nên là những lãnh đạo Công ty thành đạt có thể trước đây hoặc hiện tại đang làm việc tại DN.

Nên xây dựng thành một cuốn sổ tay văn hóa doanh nghiệp nhỏ gọn để người lao động có thể mang theo bên mình.

Trong quá trình thực hiện văn hóa doanh nghiệp phải luôn duy trì, bổ sung và phát triển những cái tích cực, đánh giá, nhìn nhận, đề xuất và thay đổi những hạn chế, những cái lỗi thời, lạc hậu để bắt kịp với xu thế chung của xã hội.



## PHẦN III. KẾT LUẬN

### 3.1. Kết luận

Ngày nay, khoa học và công nghệ ngày càng phát triển không ngừng, nhưng không thể phủ nhận vai trò cực kỳ quan trọng của con người trong mọi doanh nghiệp. Đội ngũ lao động khi được đào tạo, phát triển với đầy đủ trình độ kiến thức và kỹ năng cần thiết sẽ là nhân tố quyết định trực tiếp đến sự thành công của doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng lao động trong doanh nghiệp sẽ giúp các doanh nghiệp có được một đội ngũ lao động hùng mạnh, là nền tảng vững chắc cho sự thành công, sự thắng lợi.

Trong những năm qua, công tác nâng chất lượng đội ngũ lao động tại các DN trong khu công nghiệp Nomura đã đạt được một số kết quả như: Tổng số DN là 54 và tổng lao động là 26482 lao động, trong đó lao động trực tiếp chiếm gần 93%, tốc độ phát triển bình quân về số lượng lao động là 105,67%. Chất lượng lao động của các DN trong khu công nghiệp cũng đã được nâng lên trong những năm qua, sức khỏe lao động được cải thiện, chủ yếu tuyển những lao động có sức khỏe loại 1. Trình độ chủ DN thì từ đại học trở lên chiếm gần 84% tăng hơn trước. Trình độ chuyên môn của lao động gián tiếp đang ngày càng được cải thiện, chủ yếu tuyển người đã được qua đào tạo. Số lượng lao động trực tiếp gắn bó với các DN ở đây cũng tốt nên số năm kinh nghiệm của lao động trực tiếp cao, khả năng nắm bắt và phân tích vấn đề của lao động trực tiếp được đánh giá khá cao. Đối với lao động trực tiếp, trong 3 năm qua cơ cấu những người trừ độ tuổi từ 18-35 chiếm chủ yếu, tỷ lệ lao động nam và nữ ngày cũng tương đối cân bằng, sức khỏe lao động đều đạt yêu cầu và chủ yếu là loại 1, nhận thức, kiến thức và thái độ của lao động trực tiếp cũng được đánh giá khá cao. Tuy các DN đang cố gắng tuyển lao động đã được đào tạo nhưng tỷ lệ chưa cao, số lao động chưa được đào tạo khi tuyển vào chiếm hơn 60%. Hàng năm tổ chức cho lao động thi tay nghề để đánh và xếp loại tay nghề cho lao động. Tổ chức được nhiều khóa đào tạo nghề hữu ích cho người lao động; Xây dựng chế độ cho người đi đào tạo, tạo động lực, khuyến khích người lao động tích cực tham gia học tập nâng cao tay nghề; Xây dựng được quỹ phục vụ hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ lao động. Duy trì và phát triển hoạt động đào tạo một cách

liên tục, hữu ích; Công tác sử dụng người lao động sau đào tạo được chú trọng, chất lượng đội ngũ lao động được nâng cao,....

Giải pháp để nâng cao chất lượng lao động trong cụm công nghiệp đa nghề Đông Thọ là UBND huyện tạo điều kiện cho các doanh nghiệp vào đầu tư; giúp đỡ doanh nghiệp đào tạo cho người lao động. Đối với ban quản lý các khu công nghiệp ở huyện Yên Phong cần có cơ chế bảo vệ người lao động; trích lập quỹ để đào tạo cho người lao động. Đối với các doanh nghiệp cần có chính sách thu hút lao động đã qua đào tạo và có chính sách hỗ trợ đào tạo nâng cao chất lượng lao động. Đối với người lao động cần tích cực nâng cao trình độ, tay nghề, và thái độ làm việc. Cùng với đó là có các chính sách thu hút nguồn lao động chất lượng cao về làm việc tại các doanh nghiệp trong cụm công nghiệp

Bên cạnh đó, công tác nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại các DN còn một số điểm chưa làm tốt: Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo còn chưa thật tốt, đặc biệt là khâu xác định nhu cầu đào tạo chưa sát thực, có sự chậm trễ; Mức hỗ trợ đào tạo chưa cao; Công tác bố trí, sắp xếp lại công việc người lao động đã được quan tâm, nhưng còn chậm.

Trong thời gian tới, để đẩy mạnh nâng cao chất lượng lao động trong Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng tạo điều kiện cho các doanh nghiệp vào đầu tư cần áp dụng các giải pháp sau: Đối với ban quản lý Khu công nghiệp cần có chính sách để bảo vệ người lao động. Đối với doanh nghiệp cần hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo đội ngũ lao động; Tăng cường thêm cơ sở vật chất cho công tác đào tạo và phát triển đội ngũ lao động; Tạo ra các động lực cho người lao động tích cực tham gia học tập; Mở rộng cách hình thức đào tạo, xây dựng nguồn kinh phí phục vụ đào tạo và phát triển đội ngũ lao động hằng năm, nâng cao hiệu quả các chính sách lương, thưởng, phúc lợi, nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp, bố trí lao động... Ngoài ra các công ty cần có các chính sách thu hút nguồn lao động có chất lượng cao về làm việc lâu dài.

## **3.2. Kiến nghị**

### **3.2.1. Đối với UBND tỉnh thành phố Hải Phòng**

Thành phố cần hoạch định chiến lược, xây dựng chương trình đào tạo và phối hợp với BQL các KCN, các trường đại học, các viện nghiên cứu trong đào tạo nghề bậc cao, chuyên sâu, bao gồm:

+ Đào tạo nghề, chuyên môn cho người lao động, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động đối với người sử dụng lao động nhằm đảm bảo điều kiện làm việc và đời sống cho người lao động;

+ Nâng cao hiểu biết pháp luật về lao động thông qua phổ biến, tuyên truyền và giáo dục pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp để đảm bảo chính sách, pháp luật về lao động và tiền lương được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc.

Thành phố cần quan tâm, đẩy mạnh và theo dõi sát sao việc triển khai xây dựng khu nhà ở cho người lao động; đồng thời có chính sách hỗ trợ, ưu đãi cho các doanh nghiệp tự đầu tư xây dựng nhà lưu trú cho công nhân như: miễn tiền sử dụng đất hoặc cho thuê đất theo giá nhà nước quy định, miễn hoặc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, ...;

Xây dựng mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp thông qua các chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với cơ sở đào tạo và ngược lại các cơ sở đào tạo gắn với doanh nghiệp để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu lao động của doanh nghiệp.

### **3.2.2 Đối với BQL các KCN thành phố Hải Phòng**

Trên cơ sở thông tin về chuẩn bị và đầu tư của các đối tác, BQL các KCN cần phải dự báo nhu cầu và yêu cầu của doanh nghiệp về lao động kỹ thuật trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch đào tạo, cung ứng lao động;

Tổ chức các hoạt động tư vấn, giới thiệu và cung ứng lao động, thông tin thị trường lao động, thực hiện các hoạt động giao dịch trên thị trường lao động;

Tiếp tục phối hợp với các Sở ngành chức năng của Tỉnh thường xuyên kiểm tra các doanh nghiệp trong việc thực hiện chính sách lao động đối với người lao

động theo quy định của pháp luật, các lĩnh vực về an toàn vệ sinh lao động - phòng chống cháy nổ, vệ sinh thực phẩm,....;

Tạo điều kiện và có chính sách hỗ trợ cho người dân xung quanh các KCN được vay vốn xây dựng hoặc nâng cấp nhà trọ theo chuẩn quy định;

Thành lập các Tổ tư vấn pháp luật miễn phí tại các KCN, qua đó trang bị những kiến thức cơ bản về pháp luật cho người lao động, giúp người lao động nâng cao hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật nhằm tạo sự ổn định trong quan hệ lao động và giúp người lao động tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động TB&XH (2011), “Lao động tiền lương”, NXB Lao động và xã hội, Hà Nội.
2. Bùi Ngọc Lan (2002), *Nguồn trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
4. Công ty CP may Hưng Việt (2015), *Báo cáo tổng kết hoạt động sản xuất kinh doanh năm 2015 và phương hướng phát triển năm 2016*.
5. Công ty CP may Hưng Việt (2015), *Báo cáo về lao động của công ty năm 2013, 2014, 2015*.
6. *Kỹ năng mềm: Học để khẳng định mình!*, <http://kenhtuyensinh.vn/kynang-mem-hoc-de-khang-dinh-minh>
7. Lê Thị Mỹ Linh (2009). “Nhu cầu hỗ trợ từ nhà nước và các tổ chức quốc tế của
8. Mai Đình Đoài, *Sức khỏe là gì?*, địa chỉ: <https://sites.google.com/site/doainoni/abc/1-khai-niem-chung-ve-suc-khoe>
9. Mai Quốc Chánh (1999), *Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. Nguyễn Cảnh Hồ (1998). “Chiến lược phát triển NNL phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong chiến lược chung về phát triển giáo dục đến năm 2020”, những vấn đề về chiến lược phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá: Bối cảnh, xu hướng và động lực phát triển, NXB Giáo dục, Hà Nội, tr. 153 - 187.
11. Nguyễn Mậu Dũng (2011). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Nông nghiệp Hà Nội.
12. Nguyễn Tiệp (2011), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.

13. *Những kỹ năng mềm cần được chú trọng trong hệ thống giáo dục Việt Nam*, địa chỉ: <http://thuvien.kyna.vn/ky-nang-mem/nhung-ky-nangmem-can-duoc-chu-trong-trong-he-thong-giao-duc-viet-nam/>
14. Phạm Lộc, “Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động Việt Nam”. Tại
15. Phạm Thị Gái, 2004, “Giáo trình phân tích hoạt động sản xuất kinh doanh”, NXB Thống Kê, Hà Nội.
16. Phạm Văn Khánh (2011) Giáo trình phân tích lao động xã hội. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
17. Phạm Đức Thành, 2009, giáo trình “Quản trị nhân lực”. Trường ĐH Kinh tế Quốc dân.
18. Phạm Văn Sơn (2015), *7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam*, địa chỉ: <http://giaoducthoidai.vn/trao-doi/7-giai-phapnang-cao-chat-luong-nhan-luc-viet-nam-602980.html>
19. Trần Xuân Cầu (2004), “Phân tích lao động xã hội”, NXB Lao động và xã hội, Hà Nội trang:<http://www.slideshare.net/phamloc120893/nng-cao-hiu-qu-s-dng-ngun-laong-trong-doanh-nghiep>. Vào hồi 16:00 ngày 26/7/2014
20. Trần Kim Dung (2005), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê
21. Trần Khánh Đức (1998). “Phát triển NNL hoa học – công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá”, những vấn đề chiến lược phát triển giáo dục trong thời kỳ CNH, HĐH: Bối cảnh, xu hướng và động lực phát triển, NXB Giáo dục, Hà Nội, tr. 260 – 282.
22. Trần Hữu Hân (2004). Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực, trích trong sách: Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Khoa học xã hội, trang 377 – 398.
23. Phòng Hành chính nhân sự các doanh nghiệp trong khu công nghiệp (2018). Số lượng lao động của DN.
24. Phòng Hành chính nhân sự các doanh nghiệp trong khu công nghiệp (2018). Tình hình tuyển dụng, đào tạo lao động của DN

25. Ban quản lý khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (2018). Báo cáo của các DN trong khu công nghiệp 2015, 2016, 2017.
26. Cảnh Chí Hoàng (2012). Phát triển nguồn nhân lực cho các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai. Tạp chí Phát triển và Hội nhập, số 6 (16) tháng 9-10/2012.

## PHỤ LỤC

### PHIẾU ĐIỀU TRA CÁN BỘ QUẢN LÝ/GIÁN TIẾP

#### I. Thông tin chung

1. Họ và tên người được phỏng vấn:

2. Tuổi:

3. Trình độ học vấn

Cấp 1     Cấp 2     Cấp 3

4. Trình độ chuyên môn

Sơ cấp     Trung cấp     Cao đẳng     Đại học

5. Vị trí trong công ty:.....

6. Số năm làm trong công ty:.....

#### II. Đánh giá người quản lý về lao động trong công ty

1. Khả năng tư duy và phân tích vấn đề của lao động gián tiếp

Chỉ tiêu	Đánh giá	
	Tốt	Chưa tốt
Có khả năng phân tích và tổng hợp vấn đề		
Nắm bắt và phân tích vấn đề mới		
Làm việc khoa học, sáng tạo		
Khả năng phán đoán, dự báo		

2. Đánh giá trình độ quản lý của doanh nghiệp



<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>
Các cán bộ quản lý hiểu rõ luật		
Cán bộ quản lý nắm vững quy hoạch phát triển của công ty		
Cán bộ quản lý hiểu biết về thị trường tốt		
Cán bộ quản lý nắm rõ đối thủ cạnh tranh		

3. Công việc đúng với sở thích

Có       Không

4. Tự hào về công việc không?

Có       Không

5. Sẵn sàng khi được giao việc?

Có       Không

6. Tình hình chấp hành kỷ luật của cán bộ quản lý như thế nào?

Tốt       Trung bình       Chưa tốt

7. Sức khỏe đáp ứng công việc?

Tốt       Trung bình       Chưa tốt

8. Thực hiện công việc đúng tiến độ?

Tốt       Trung bình       Chưa tốt

9. Chịu sức ép với công việc?

Tốt       Trung bình       Chưa tốt

10. Đánh giá yêu cầu kỹ năng trau dồi và nâng cao năng lực của người lao động trực tiếp?

Thường xuyên học hỏi thêm

Thỉnh thoảng học hỏi thêm

Không học hỏi thêm

11. Đánh giá làm việc theo nhóm của người lao động trực tiếp

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Tốt</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Chưa tốt</b>
Chia sẻ thông tin với đồng nghiệp			
Phối hợp với đồng nghiệp			
Mức độ giúp đỡ các thành viên trong nhóm			

11. Những khó khăn nổi cộm thuộc về bản thân trong vấn đề sử dụng lao động của các nhà quản lý.

12. Những giải pháp nâng cao chất lượng lao động

## PHIẾU ĐIỀU TRA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP

### I. Thông tin chung

1. Họ và tên người được phỏng vấn:

2. Tuổi:

3. Trình độ học vấn

Cấp 1     Cấp 2     Cấp 3

4. Trình độ chuyên môn

Sơ cấp     Trung cấp     Cao đẳng     Đại học

5. Vị trí trong công ty:.....

6. Số năm làm trong công ty:.....

### II. Thông tin về chất lượng lao động

1. Mức đáp ứng công việc của mình như thế nào?

Tốt     Trung bình     Chưa tốt

2. Đánh giá yêu cầu kỹ năng trau dồi và nâng cao năng lực bản thân?

Thường xuyên học hỏi thêm

thỉnh thoảng học hỏi thêm

Không học hỏi thêm

3. Đánh giá làm việc theo nhóm

Chỉ tiêu	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chia sẻ thông tin với đồng nghiệp			
Phối hợp với đồng nghiệp			
Mức độ giúp đỡ các thành viên trong nhóm			

4. Công việc có đúng sở thích không

Có     Không

5. Đánh giá về bản thân đối với công việc

Chỉ tiêu	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chấp hành kỷ luật lao động			
Sức khỏe đáp ứng công việc			
Thực hiện công việc đúng tiến độ			
Chịu trách nhiệm với công việc			

6. Đánh giá của người lao động trực tiếp về khóa đào tạo

Chỉ tiêu	Tốt	Chưa tốt
1. Nội dung đào tạo		
- Phong phú, hấp dẫn, phù hợp với nhu cầu		
- Chưa phù hợp với công việc		
2. Phương pháp đào tạo		
- Tạo được hứng thú và có tính thực tiễn cao		
- Không tạo được hứng thú		
3. Về giáo viên		
- Đạt yêu cầu		
- Chưa đạt yêu cầu		
4. Công tác tổ chức lớp học		
- Đạt yêu cầu		
- Chưa đạt yêu cầu		
5. Mức độ tiếp thu trong quá trình đào tạo		
- Tiếp thu tốt		
- Bình thường		
- Khó tiếp thu		
6. Tác dụng của khóa học		
- Nâng cao hiệu quả công việc		
- Nâng cao kiến thức		
- Không có tác dụng		
7. Khả năng vận dụng kiến thức được học		
- Ứng dụng phần lớn vào công việc		
- Chỉ ứng dụng được một phần		
- Không ứng dụng được		
8. Đánh giá về kinh phí hỗ trợ đào tạo		
- Rất hài lòng		

- Bình thường		
- Không hài lòng		

7. Đánh giá của người lao động về lương

Chỉ tiêu	Có	Không
1. Mức lương		
Thỏa đáng		
Trung bình		
Chưa thỏa đáng		
2. Thời gian trả		
Nhanh		
Trung bình		
Chậm		
3. Hình thức trả		
Phù hợp		
Chưa phù hợp		

8. Đánh giá của người lao động lương làm thêm giờ

Mức độ đánh giá	Có	Không
Nhiều		
Trung bình		
ít		

9. Những khó khăn về chất lượng lao động hiện nay?

10. Nhưng giải pháp nâng cao chất lượng lao động là gì