

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên: Trần Khánh Ly
Giảng viên hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG – 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

**BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI
HẠNH HUYỀN**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên: Trần Khánh Ly
Giảng viên hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan**

HẢI PHÒNG – 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên : Trần Khánh Ly Mã SV: 1812402003
Lớp : QT2201N
Ngành : Quản trị doanh nghiệp
Tên đề tài : Biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty
TNHH Thương mại Hạnh Huyền

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty.

- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

- Đưa ra các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán

- Sơ đồ cơ cấu tổ chức công ty

- Báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

- Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Nguyễn Thị Hoàng Đan
Học hàm, học vị : Tiến sĩ
Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng
Nội dung hướng dẫn : Biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 27 tháng 3 năm 2023

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 20 tháng 6 năm 2023

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2023

XÁC NHẬN CỦA KHOA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

Họ và tên giảng viên: *Nguyễn Thị Hoàng Đan*

Đơn vị công tác: *Đại học Quản lý và công nghệ Hải Phòng*

Họ và tên sinh viên: Chuyên ngành:

Đề tài tốt nghiệp:

Nội dung hướng dẫn:

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp

.....
.....
.....

2. Đánh giá chất lượng của đề án/khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...)

.....
.....
.....

3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp

Được bảo vệ Không được bảo vệ Điểm hướng dẫn

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

Giảng viên hướng dẫn

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	4
LỜI CAM ĐOAN	5
PHẦN MỞ ĐẦU	6
1. Tính cấp thiết của đề tài	6
3. Mục tiêu.....	7
4. Đối tượng nghiên cứu.....	7
5. Phạm vi nghiên cứu.....	7
6. Phương pháp nghiên cứu	7
7. Kết cấu khóa luận	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	9
1.1. Một số khái niệm có liên quan	9
<i>1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực</i>	<i>9</i>
<i>1.1.2. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>10</i>
<i>1.1.3. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....</i>	<i>12</i>
1.2. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực	14
<i>1.2.1. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Trí lực.....</i>	<i>14</i>
<i>1.2.2. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Thể lực.....</i>	<i>15</i>
<i>1.2.4. Tiêu chí đánh giá thông qua chất lượng đầu ra công việc</i>	<i>16</i>
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	17
<i>1.3.1. Quy trình tuyển dụng</i>	<i>17</i>
<i>1.3.2. Hoạt động đào tạo</i>	<i>18</i>
<i>1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động</i>	<i>20</i>
<i>1.3.4. Hoạt động đãi ngộ</i>	<i>22</i>
1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	25
<i>1.4.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.....</i>	<i>25</i>

1.4.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp	28
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI HẠNH HUYÊN.....	30
2.1. Tổng quan về công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.....	30
2.1.1. Giới thiệu chung về công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền	30
2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.....	30
2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của doanh nghiệp	31
2.1.4. Sơ đồ bộ máy.....	32
2.1.5. Tình hình sản xuất kinh doanh.....	33
2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền	35
2.2.1. Đặc điểm nguồn lao động	35
2.2.2. Thực trạng chất lượng nguồn lao động	38
2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.....	46
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng.....	46
2.3.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn.....	49
2.3.3. Hoạt động sắp xếp và bố trí lao động.....	50
2.3.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người lao động	51
2.3.5. Các chính sách khen thưởng, phúc lợi.....	53
2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền	54
2.4.1. Những kết quả đạt được	54
2.4.2. Những tồn tại	56
2.4.3. Nguyên nhân của những mặt còn tồn tại	58
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI HẠNH HUYÊN.....	60
3.1. Định hướng nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.....	60
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.....	60

3.2.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng NNL thông qua hoạt động tuyển dụng	61
3.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua đào tạo tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền	62
3.2.3. Giải pháp về nâng cao chất lượng NNL thông qua hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.....	64
3.2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả các chính sách lương, thưởng, phúc lợi..	65
KẾT LUẬN	66

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình theo học tại trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng, em đã được nhà trường và các thầy cô tạo điều kiện để có một môi trường học tập và rèn luyện rất tốt, cung cấp cho em những kiến thức và kỹ năng bổ ích giúp em có thể áp dụng và thuận lợi thực hiện luận văn.

Trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện luận văn, em đã nhận được nhiều sự quan tâm, giúp đỡ từ Quý thầy cô, anh chị đồng nghiệp, gia đình và bạn bè. Em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc nhất đến với:

Cô Nguyễn Thị Hoàng Đan, là người cô tâm huyết, đã tận tâm hướng dẫn, giúp đỡ em trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài. Cô đã có những trao đổi và góp ý để em có thể hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu này.

Em cũng xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu và đội ngũ giáo viên Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng đã tạo cơ hội cho em được công tác tại trường để có những kiến thức, kinh nghiệm trong thực tế để có thông tin hữu ích cho luận văn.

Bên cạnh đó em cũng xin cảm ơn công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền và một số cán bộ công nhân viên trong công ty đã tạo điều kiện cho em được làm việc và học hỏi để có thể hoàn thành được đề tài khóa luận: “Biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền”. Mặc dù đã cố gắng hết khả năng của mình nhưng do hiểu biết và kinh nghiệm vẫn còn hạn chế nên bài làm của em không thể tránh khỏi có chút sơ sót. Kính mong Quý thầy cô thông cảm bỏ qua. Sự phê bình và đóng góp của thầy cô sẽ là bài học quý báu với em sau này.

Em xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng khóa luận tốt nghiệp này là do bản thân tự thực hiện, có sự hỗ trợ từ Giáo viên hướng dẫn là cô Nguyễn Thị Hoàng Đan. Các nội dung nghiên cứu và kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào trước đây. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi trong phần tài liệu tham khảo.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước Hội đồng cũng như kết quả luận văn của mình.

Sinh viên

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quá trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng như hiện nay, nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt, có vai trò quan trọng quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế. Từ những kinh nghiệm và thực tiễn cho thấy, sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia hay mỗi tổ chức, đơn vị đều phụ thuộc chặt chẽ vào chính sách phát triển nguồn nhân lực của quốc gia hay tổ chức, đơn vị đó.

Khi mới bắt đầu mở cửa hội nhập, nhiều người tự hào cho rằng một trong những đặc tính hấp dẫn của môi trường đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là lao động giá rẻ và tự hào về vấn đề này. Quá trình hội nhập đã cho thấy rõ, lao động giá rẻ không phải là lợi thế, nó thể hiện sự yếu kém của chất lượng NNL và từ đó dẫn tới giá trị gia tăng thấp, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và nền kinh tế thấp, và cuối cùng dẫn tới chất lượng cuộc sống thấp.

Trong điều kiện toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ và trong điều kiện của thế giới chuyển từ nền văn minh công nghiệp sang văn minh tri thức ngày nay, bối cảnh cạnh tranh của thế giới cũng đã và đang thay đổi. Cạnh tranh NNL chất lượng cao đã và đang là chủ đề quan trọng cho sự tồn tại, phát triển của các quốc gia cũng như từng tổ chức.

Nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quá trình hoạt động của Công ty. Tuy nhiên, chất lượng NNL của Công ty còn tương đối thấp, vì vậy, nâng cao chất lượng NNL tại Công ty là vấn đề cần thiết, khách quan và xuất phát từ nhu cầu thực tiễn. Nhận thức được tầm quan trọng của NNL và sự cần thiết trong việc nâng cao chất lượng NNL đối với doanh nghiệp, tôi đã chọn đề tài khóa luận là:

“Biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền”

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn chất lượng nguồn nhân lực, Khóa luận sẽ đề ra một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

3. Mục tiêu

Nhiệm vụ lý luận: Làm rõ một số khái niệm cơ bản và các khái niệm liên quan như: Khái niệm nguồn nhân lực, Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực, Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nhiệm vụ khảo sát thực tiễn: tìm hiểu thực tế để thấy được thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

Nhiệm vụ đề xuất giải pháp: Đưa ra kết luận và một số kiến nghị để đề xuất một số biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty.

4. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

5. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

Phạm vi thời gian: Thời gian thu thập số liệu từ

6. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp quan sát: quan sát để nhận xét và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

Phương pháp phân tích tài liệu: Nghiên cứu các bài khóa luận, luận văn và các tài liệu, sách báo liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Phương pháp thống kê: thống kê, thu thập số liệu về hoạt động sản xuất kinh doanh, nhân sự của công ty thông qua các báo cáo của phòng kế toán.

7. Kết cấu khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục đính kèm thì kết cấu của luận văn gồm 3 Chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về khái niệm nguồn nhân lực.

Theo Liên Hợp quốc, “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt:

- Về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ;
- Về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Nguồn lao động cũng được hiểu trên mặt số lượng. Như vậy, có một số được tính là nguồn nhân lực nhưng lại không phải là nguồn lao động, đó là: những người không có việc làm nhưng không tích cực tìm kiếm việc làm, tức là những người không có nhu cầu tìm việc làm, những người trong độ tuổi lao động quy định nhưng đang đi học.

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc phát triển con người, phát triển nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực.

Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở nền tảng cho sự phát triển bền vững.

1.1.2. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là bao gồm phẩm chất đạo đức, thể chất, năng lực và thẩm mỹ của con người, có ảnh hưởng quyết định đến việc hoàn thành những mục tiêu hiện tại và tương lai của mỗi tổ chức.

Xét dưới góc độ kinh tế, quá trình này được mô tả như sự đầu tư vốn đó một cách hiệu quả vào sự phát triển của nền kinh tế và sự tích lũy vốn con người.

Xét dưới góc độ chính trị - xã hội, chất lượng nguồn nhân lực là quá trình xây dựng một lực lượng lao động trung thành, nghiêm túc chấp hành các chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước ta, đảm bảo về chất lượng và số lượng đồng thời lực lượng này được sử dụng có hiệu quả nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Quốc gia, vùng lãnh thổ trong từng thời kỳ.

Xét dưới góc độ cá nhân, chất lượng nguồn nhân lực là nâng cao sức khỏe, tri thức, kỹ năng làm việc để thúc đẩy năng suất lao động dẫn đến tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống của xã hội.

Theo tác giả Vũ Thị Mai, chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp được hiểu Mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động đối với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu và thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động.

Theo tác giả Theo Mai Quốc Chánh, chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: Trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, trình độ sức khỏe và năng lực phẩm chất của người lao động. Như vậy, việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực được tác giả nhấn mạnh tiêu chí cần phải có. Nếu như thiếu một yếu tố trong số yếu tố thì không thể nào tạo nên hiệu quả công việc.

Từ những khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực nêu trên, ta thấy rằng quan điểm về chất lượng nguồn nhân lực không có sự thống nhất. Các tiêu chí được sử dụng làm thước đo trong mỗi khái niệm được đưa ra khá là trừu tượng và khó đánh giá, chỉ có thể định lượng được chủ yếu qua trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn, trình độ văn hóa, kỹ năng làm việc, năng lực, phẩm chất...

Thông qua việc nghiên cứu các quan điểm của các nhà khoa học đi trước, một số nhận định về chất lượng nguồn nhân lực một cách tổng quát như sau:

Chất lượng nguồn nhân lực là thuật ngữ dùng để chỉ trạng thái nhất định của nguồn nhân lực trong một tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó chính là:

- Trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực: Là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người.
- Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực: Được biểu hiện bằng sự hiểu biết của nguồn nhân lực của tổ chức đối với kiến thức phổ thông về tự nhiên và xã hội (như tỷ lệ nhân lực qua các lớp học, số lượng nhân lực biết chữ...). Trình độ văn hóa tạo ra khả năng vận dụng và tiếp thu một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào các hoạt động trong tổ chức.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực: Là sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, lĩnh vực, nghề nghiệp nào đó trong tổ chức, được thể hiện bằng cơ cấu cấp bậc đào tạo (sơ cấp, trung cấp, cao cấp); cơ cấu lao động được đào tạo và chưa đào tạo; cơ cấu lao động kỹ thuật và các nhà chuyên môn; cơ cấu trình độ đào tạo. Trình độ chuyên môn kỹ thuật được xem là chỉ tiêu quan trọng nhất, nó phản ánh chất lượng nguồn nhân lực, cho thấy khả năng áp dụng tiến bộ khoa học hiện đại vào các hoạt động của tổ chức.

Như vậy, dựa trên các quan điểm khác nhau chất lượng nguồn nhân lực có thể hiểu như sau: Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực về thể lực, trí lực, tinh thần của mỗi con người nó ảnh hưởng tới việc quyết định hoàn thành những mục tiêu hiện tại và tương lai của mỗi tổ chức.

1.1.3. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

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.

Thể lực: là 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 tâm 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.

Trí lực: 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 để 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.

Tâm lực: 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 kỷ 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.

1.2. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

1.2.1. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Trí lực

Trí lực được xem là một trong những nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hàng đầu. Cụ thể, tại nhóm tiêu chí này, bạn sẽ phải xem xét các nhân tố về trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng mềm.

- Trình độ học vấn

Trình độ học vấn được xem là nền tảng kiến thức ban đầu, giúp người lao động nắm bắt dễ dàng những kiến thức chuyên môn phục vụ cho công việc. Đây là căn cứ giúp Doanh nghiệp có thể xây dựng các phương án đào tạo, tái đào tạo nhằm cải thiện chất lượng của nguồn nhân lực. Doanh nghiệp nào sở hữu lượng lao động tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên càng cao thì trình độ trí lực của tổ chức ấy càng cao.

- Trình độ chuyên môn

Đây là tiêu chí được sử dụng để đánh giá những năng lực cần thiết của người lao động, từ đó tổ chức có thể sắp xếp và phân bổ công việc hợp lý. Nhờ vậy, nhân sự sẽ tạo ra hiệu suất cao nhờ những thế mạnh của bản thân. Thêm vào đó, Doanh nghiệp có thể dựa vào trình độ chuyên môn để đưa ra định hướng phát triển cũng như đưa ra các giải pháp để nâng cao nguồn nhân lực cho Doanh nghiệp.

- Kỹ năng mềm

Trong quá trình làm việc, người lao động cần có kỹ năng mềm như giao tiếp, sáng tạo, làm việc nhóm,.. Đây là những yếu tố sẽ quyết định đến 75% sự thành công của một con người. Bên cạnh đó, Doanh nghiệp rất quan tâm đến các lao động sở hữu và vận dụng tốt các kỹ năng mềm. Ngoài ra, việc trang bị kỹ năng mềm sẽ giúp người lao động dễ dàng tiến bộ, thăng tiến thông qua việc phát huy tiềm năng, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Thể lực

Thể lực được xem là thước đo chuẩn cho chất lượng nguồn nhân lực. Người lao động cần đảm bảo được sức khỏe về mặt thể chất, tinh thần và xã hội.

- Sức khỏe thể chất

Người lao động cần đảm bảo sự dẻo dai, linh hoạt và khả năng chịu được sự khắc nghiệt của môi trường. Thêm vào đó, khỏe mạnh về thể chất còn thể hiện qua sự sáng khoái và thoải mái của mỗi cá nhân. Sự sáng khoái và thoải mái về thể chất được biểu hiện thông qua: sức lực, sự nhanh nhẹn, tính dẻo dai, sức đề kháng, khả năng chịu đựng khắc nghiệt,...

- Sức khỏe tinh thần

Người lao động cần thỏa mãn về cảm xúc và tinh thần trong quá trình làm việc. Cụ thể, họ phải luôn lạc quan, sống tích cực, yêu đời và chủ động. Một người có sức khỏe tinh thần tốt đồng nghĩa với việc có một lối sống văn minh. Nói cách khác, tiêu chí sức khỏe tinh thần được đánh giá thông qua sự cân bằng trong hoạt động giữa lý trí và cảm xúc.

- Sức khỏe xã hội

Người lao động cần cảm thấy thoải mái trong các mối quan hệ xung quanh. Sức khỏe xã hội biểu hiện qua sự cân bằng giữa cá nhân và cộng đồng. Người lao động phải hòa nhập với những người xung quanh như bạn bè, đồng nghiệp, ông,

bà, cha hoặc mẹ. Càng hòa nhập với mọi người và nhận được sự yêu mến từ những người xung quanh sẽ chứng minh người lao động có sức khỏe xã hội tốt.

1.2.3. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Tâm lực

Tâm lực là một trong các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt quan trọng. Cụ thể, người lao động phải có đạo đức, thái độ và hành vi phù hợp với các tiêu chuẩn.

Thông thường, mỗi Doanh nghiệp sẽ có bảng đánh giá riêng về tâm lực. Phẩm chất, thái độ, tác phong và tính chuyên nghiệp thường là những tiêu chí mà các công ty đề ra. Nhân viên dù cho giỏi đến đâu nhưng nếu có hành vi không tốt trong lúc làm việc thì cũng không đảm bảo chất lượng nhân lực.

Tùy vào đặc điểm tổ chức mà mỗi công ty sẽ xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực thông qua yếu tố Tâm lực khác nhau. Nhìn chung, các tiêu chí được sử dụng phổ biến là:

- Tiêu chí về phẩm chất cá nhân và đạo đức nghề nghiệp.
- Tiêu chí về thái độ và ý thức cho công việc.
- Tiêu chí về tác phong làm việc.
- Tiêu chí đánh giá sự chuyên nghiệp như kỹ năng, chuyên môn hoặc thâm niên trong nghề.

Doanh nghiệp cần xây dựng thêm các yêu cầu cụ thể ứng với từng tiêu chí trên. Hãy đảm bảo các yêu cầu được đưa ra phải phù hợp với điều kiện của tổ chức. Đây sẽ là những cơ sở để đưa ra các tiêu chuẩn xếp loại nhân sự.

1.2.4. Tiêu chí đánh giá thông qua chất lượng đầu ra công việc

Tiêu chí đánh giá thông qua chất lượng đầu ra công việc được xem là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả trong quá

trình làm việc của nhân viên phản ánh kỹ năng, chuyên môn và sự phù hợp với công việc. Nhờ các thông tin về chất lượng đầu ra, quản lý sẽ có thông tin về sự nỗ lực, khả năng và ưu – nhược điểm của người lao động.

Hơn nữa, công ty cũng sẽ tìm ra được nguyên nhân đằng sau việc nhân viên không đạt đủ tiêu chí. Từ đó, Doanh nghiệp sẽ xem xét điều chỉnh chính sách gia tăng chất lượng nhân lực. Người lao động có thể được đào tạo lại, khuyến khích tăng lương hoặc thăng chức nhờ kết quả của quá trình làm việc.

Qua những thông tin trên, chúng ta có thể thấy được các tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực. Ngoài việc áp dụng các tiêu chí đánh giá trên, doanh nghiệp có thể ứng dụng phần mềm vào quản lý tổ chức mình. Phần mềm quản lý doanh nghiệp là giải pháp quản trị hiện đại giúp doanh nghiệp tự động hoá các công việc thủ công truyền thống, tối ưu chi phí thời gian đặc biệt giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả công việc.

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.3.1. Quy trình tuyển dụng

Để sở hữu đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, doanh nghiệp cần chú trọng quy trình tuyển dụng nhân sự. Cũng như muốn tìm được đội ngũ nhân lực chất lượng cần trải qua khâu tuyển dụng kỹ càng. Hoạt động tuyển dụng hiệu quả có thể mang đến cho doanh nghiệp một số lợi ích cụ thể như:

- Cung cấp đội ngũ nhân lực thích hợp với vị trí và công việc cần tuyển dụng
- Tiết kiệm chi phí đào tạo nguồn nhân lực sau khi chính thức nhận họ vào làm việc
- Hạn chế tình trạng nhân viên nhảy việc hoặc phải tuyển dụng nhân sự mới liên tục

Để đạt được những điều đó, doanh nghiệp cần có kế hoạch tuyển dụng nhân sự hợp lý, mang tầm chiến lược. Không nên tuyển dụng đại trà mà nên sàng lọc hồ sơ ứng viên tìm việc kỹ càng để tìm ra đội ngũ nhân sự có năng lực, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Nếu chất lượng và số lượng không đi liền với nhau sẽ khiến doanh nghiệp phải chi trả thêm lương cho đội ngũ nhân lực kém hiệu quả, công kênh.

1.3.2. Hoạt động đào tạo

Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp người lao động tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Đây là biện pháp không thể thiếu nhằm nâng cao chất lượng NNL. Mục tiêu của đào tạo là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và thái độ lao động của người lao động, qua đó giúp tổ chức sử dụng có hiệu quả tối đa NNL hiện có nhằm thực hiện tốt các mục tiêu được đặt ra trong hiện tại cũng như trong tương lai của doanh nghiệp.

Nâng cao chất lượng NNL để tạo ra một NNL làm việc hiệu quả hơn, chất lượng công việc được nâng cao. Muốn vậy, NNL đó phải am hiểu công việc; nắm vững những kiến thức, kỹ năng chuyên môn; có kinh nghiệm, tay nghề nhất định; có khả năng xử lý, giải quyết vấn đề phát sinh; có thái độ, tác phong làm việc phù hợp,... Do đó, đào tạo là biện pháp thích hợp và đem lại hiệu quả cao giúp người lao động hoàn thiện các yêu cầu trên.

Đa phần các doanh nghiệp lựa chọn biện pháp đào tạo để nâng cao chất lượng NNL. Thông qua đào tạo, người lao động sẽ được bổ sung những kiến thức chuyên môn, kỹ năng còn thiếu để thực hiện tốt hơn công việc được giao. Đào tạo cũng giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về các nghiệp vụ của mình, xử lý tốt các tình huống phát sinh trong công việc, làm việc tự giác hơn, có thái độ lao động tốt hơn, nâng cao khả năng thích ứng của họ trong tương lai. Từ đó, chất lượng công việc, hiệu quả làm việc được nâng cao, điều này cũng chứng tỏ chất lượng NNL được nâng cao.

Khi doanh nghiệp thực hiện “đào tạo” cần chú ý: đào tạo phải hướng vào thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp, phải xuất phát từ nhu cầu đào tạo, đào tạo phải gắn với sử dụng nhân lực sau đào tạo, việc tổ chức quá trình đào tạo phải đảm bảo không gây ảnh hưởng xấu đến sản xuất – kinh doanh và công tác của doanh nghiệp, kế hoạch đào tạo phải mang tính khả thi, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Doanh nghiệp có thể lựa chọn các hình thức đào tạo như:

- Đào tạo khi mới bắt đầu nhận việc: Khi mới bắt đầu nhận việc, phần lớn người lao động chưa quen với công việc, vì vậy, việc đào tạo này sẽ giúp họ làm quen với công việc; nắm vững cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, đặc điểm hoạt động sản xuất – kinh doanh và công tác, các mối quan hệ của tổ chức, doanh nghiệp; giúp người lao động trang bị thêm những kiến thức, kỹ năng cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Đào tạo trong khi làm việc: Hình thức đào tạo này giúp người lao động khắc phục các thiếu sót về kiến thức và kỹ năng để hoàn thành tốt hơn chức trách, nhiệm vụ được giao ứng với chức danh công việc đảm nhận. Cùng với đó, người lao động cũng lĩnh hội được các kiến thức và kỹ năng mới đặt ra do sự thay đổi của kỹ thuật, công nghệ và yêu cầu mới của doanh nghiệp. Các cách thức đào tạo thường áp dụng trong trường hợp này gồm:

- + Chỉ dẫn trong công việc.
- + Tổ chức các lớp đào tạo cho người lao động.
- + Gửi người lao động đi học tập ở các lớp chuyên sâu phục vụ cho công việc.

- Đào tạo cho công việc tương lai: việc đào tạo này phục vụ cho các mục tiêu phát triển trong tương lai của doanh nghiệp hoặc của người lao động. Hình thức đào tạo này thường có 2 dạng chính:

+ Đào tạo phục vụ cho mục tiêu và định hướng phát triển của doanh nghiệp: người lao động sẽ được cung cấp những kiến thức kỹ năng mà trong tương lai họ cần phải có hoặc hiện tại họ cần phải có thì doanh nghiệp mới thực hiện được mục tiêu đặt ra cho tương lai.

+ Đào tạo phục vụ cho mục tiêu phát triển trong tương lai của người lao động: doanh nghiệp sẽ đào tạo cho người lao động những kiến thức và kỹ năng cần thiết để người lao động trong tương lai có thể giữ vị trí quan trọng hơn, phù hợp với nguyện vọng của họ.

1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Sắp xếp, bố trí lao động ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc, hiệu quả làm việc. Để sắp xếp, bố trí lao động hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng NNL, doanh nghiệp không chỉ căn cứ vào năng lực của người lao động thông qua kết quả thực hiện công việc của người đó, mà còn dựa trên việc phân tích công việc thông qua Bản mô tả công việc, Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, Bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc.

Sắp xếp, bố trí lao động hợp lý có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động nâng cao chất lượng NNL. Nó đem lại hiệu quả cao trong công việc, bố trí đúng người đúng việc giúp người lao động áp dụng được kiến thức, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm của mình một cách toàn diện, hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao, phát huy được điểm mạnh của bản thân, có động lực lao động. Doanh nghiệp cũng tránh được các thiệt hại như: năng suất lao động kém, tai nạn lao động, người lao động bỏ việc, chán nản, chống đối khi làm việc,...

Để việc sắp xếp, bố trí công việc được hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp có thể có nhiều cách như:

- Người lao động được tuyển dụng cho vị trí công việc còn trống: trong trường hợp này, các kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm của họ đã thỏa mãn các yêu

cầu cơ bản của những vị trí công việc này nên chỉ việc sắp xếp, bố trí họ vào vị trí dự định tuyển chọn.

- Người lao động làm công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn: nếu chất lượng, hiệu quả làm việc của người đó không cao thì tổ chức cần bố trí người đó sang làm công việc khác phù hợp với trình độ, sở trường. Nếu chất lượng, hiệu quả làm việc không bị ảnh hưởng có thể để người đó tiếp tục làm công việc đó nhưng cần đưa đi đào tạo thêm để nâng cao chất lượng làm việc.

- Người lao động được chuyển từ cơ quan khác đến theo điều động hoặc sát nhập cơ quan, tổ chức: cần tìm hiểu các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của họ và so sánh với tiêu chuẩn các chức danh công việc, các yêu cầu của các chức danh công việc có thể bố trí được lao động để xác định xem chức danh công việc nào là phù hợp nhất với người lao động đó, từ đó, bố trí họ vào công việc thích hợp.

- Người lao động được tuyển dụng là người có tài năng cần cho tổ chức, tổ chức vẫn tuyển mặc dù chưa có nhu cầu tuyển: khi đó, tổ chức cần xác định vị trí thích hợp để bố trí lao động đó nhằm phát huy hiệu quả tối đa lao động được tuyển. Trong trường hợp cần thiết, có thể chuyển người lao động hiện đang giữ một chức danh công việc quan trọng nào đó sang vị trí công việc khác để dành chỗ làm việc đó cho người mới tuyển. Nếu sau khi xem xét kỹ vẫn không có chỗ làm việc trống nào thích hợp, có thể sắp xếp họ vào vị trí “trợ lý Giám đốc” hoặc “cố vấn” hoặc một chức danh lãnh đạo cấp phó nào đó thích hợp mặc dù trên thực tế chưa cần phải có chức danh này.

- Lao động dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy: trong trường hợp này có thể lựa chọn một số hướng giải quyết như:

+ Lựa chọn những lao động đã đủ điều kiện nghỉ hưu do có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đáp ứng quy định hiện hành, khuyến khích họ nghỉ hưu sớm và có chế độ thích đáng đối với họ.

+ Thực hiện đào tạo lại đối với những lao động dôi dư, bố trí công việc khác thích hợp sau đào tạo.

+ Liên hệ với các trung tâm dịch vụ việc làm để đăng kí tìm việc cho họ hoặc liên hệ với các tổ chức khác nhận họ vào làm việc.

+ Cho các tổ chức, doanh nghiệp khác thuê, mượn lại lao động.

+ Mở rộng hoạt động của tổ chức.

- Người thực tập hoặc thực hành tại tổ chức: tổ chức, doanh nghiệp cần bố trí cho các sinh viên này chỗ làm việc thích hợp với vai trò phụ giúp hoặc trợ lý cho một số chức danh công việc thích hợp, nên giao việc theo mức độ từ đơn giản đến phức tạp để họ quen dần với công việc. Việc bố trí công việc cho sinh viên vừa có lợi cho cơ sở đào tạo, vừa có lợi cho cá nhân sinh viên và có lợi cho tổ chức, doanh nghiệp đó.

1.3.4. Hoạt động đãi ngộ

Đãi ngộ nhân lực là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của doanh nghiệp.

Đãi ngộ nguồn nhân lực giúp nâng cao chất lượng nhân lực cho doanh nghiệp bởi:

Đãi ngộ nhân lực giúp tái sản xuất, nâng cao sức lao động. Một chế độ đãi ngộ tốt phải tạo điều kiện cho người lao động tái sản xuất sức lao động. Sức lao động là công năng về thể lực, trí lực của người lao động. Trong quá trình lao động, công năng đó sẽ tiêu hao dần vào quá trình sản xuất (thể lực giảm sút, stress...). Đãi ngộ lúc này sẽ giữ vai trò khôi phục thậm chí nâng cao sức lao động của người lao động cả về phương diện thể lực và trí lực. Ví dụ: việc trả lương, thưởng phải đảm bảo cuộc sống đối với người lao động và gia đình, đảm bảo những nhu cầu tối thiểu trong cuộc sống của họ.

Giữ chân và thu hút nhân lực có năng lực cho doanh nghiệp. Trong bất kỳ tổ chức nào thì những người lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao đều đóng vị trí rất quan trọng. Tuy nhiên, người giỏi không có nghĩa là họ sẽ tận tâm với công việc, gắn bó với tổ chức. Nếu họ ra đi và chúng ta không tìm được ứng viên có năng lực tương đương thì đồng nghĩa với việc chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp giảm xuống. Trước khi nghĩ tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, thì chúng ta cần phải giữ chân được những nhân lực có tay nghề, chuyên môn cao trong công việc. Chế độ đãi ngộ tốt sẽ giúp doanh nghiệp thực hiện được việc này, nó khiến cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Có được chế độ đãi ngộ tốt chúng ta hoàn toàn có thể thu hút những nhân tài từ các nguồn bên ngoài, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đãi ngộ nhân lực tạo động lực kích thích người lao động nỗ lực hoàn thiện năng lực bản thân. Nhu cầu của người lao động luôn vận động, phát sinh và không ngừng phát triển trong quá trình lao động, chúng tạo ra các động cơ làm việc khác nhau. Thông qua việc thỏa mãn nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần, đãi ngộ nhân sự tạo động lực kích thích người lao động làm việc. Để phát huy tốt nhất năng lực của mình, con người cần có sự trợ giúp và can thiệp của công nghệ. Trong thời đại mà “cuộc chiến chất xám” ngày càng khốc liệt thì nếu chính sách đãi ngộ tốt của tổ chức sẽ cung cấp những công cụ lao động hiện đại để giúp người lao động phát huy tốt nhất năng lực của mình.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khi thực hiện chính sách đãi ngộ doanh nghiệp cần chú ý với những đối tượng lao động khác nhau, doanh nghiệp phải có những chính sách đãi ngộ linh động mới đảm bảo thỏa mãn được nhu cầu của người lao động. Vì vậy trong những điều kiện cụ thể doanh nghiệp nên tiến hành phân loại đối tượng lao động để có những chính sách đãi ngộ thỏa đáng.

Đãi ngộ nhân lực được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính trong doanh nghiệp là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như

chính sách tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, cổ phần... Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và qua môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động ngày càng cao và đa dạng như niềm vui trong cuộc sống, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người.

Theo đó, đối với đãi ngộ tài chính, trước hết doanh nghiệp phải xây dựng chính sách tiền lương, tiền thưởng hợp lý, phối hợp với các chính sách đãi ngộ tài chính khác giúp người lao động có thể tái sản xuất sức lao động và nâng cao hiệu quả lao động, cụ thể như sau:

Chính sách tiền lương: Thực hiện đầy đủ các quy định cơ bản về chế độ tiền lương theo pháp luật. Đồng thời có những chính sách tiền lương cạnh tranh, công bằng, đảm bảo lợi ích. Điều này có ảnh hưởng rất lớn đến tâm lý của người lao động và góp phần bảo đảm cuộc sống ổn định cho họ.

Chính sách khen thưởng: là một dạng khuyến khích tài chính được chi trả một lần cho sự thực hiện công việc của người lao động. Ngoài ra nó còn được chi trả đột xuất để ghi nhận những thành tích xuất sắc của người lao động. [4, tr.223]. Đối với người lao động, tiền thưởng không những thỏa mãn một phần nào đó nhu cầu vật chất của người lao động mà còn là động lực thúc đẩy người lao động hăng hái làm việc qua đó nâng cao năng suất lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Chính sách đãi ngộ tài chính khác như: đảm bảo chế độ bảo hiểm cho người lao động bao gồm bảo hiểm y tế, xã hội, nhân thọ. Các chế độ hưu trí thỏa đáng và ưu việt hơn nhằm thể hiện sự trả công thỏa đáng. Ngoài ra doanh nghiệp còn có thể thực hiện rất nhiều những hỗ trợ tài chính khác như: hỗ trợ đi lại, hỗ trợ tiền thuê mua nhà, học bổng cho con cái, hỗ trợ học phí đi học, thưởng cổ phiếu, trái phiếu.

Bên cạnh đãi ngộ tài chính, vấn đề đãi ngộ phi tài chính cũng rất quan trọng. Đây là những yếu tố động viên tinh thần cho người lao động. Có được những chính

sách đãi ngộ phi tài chính tốt mới đảm bảo giải quyết hài hòa cả hai mặt vật chất và tinh thần trong việc giải quyết tốt vấn đề đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp. Đãi ngộ phi tài chính được thể hiện ở rất nhiều mặt, qua nhiều chính sách như:

Chính sách giữ chân và thu hút nhân lực có năng lực cho doanh nghiệp: được thể hiện qua cơ hội thăng tiến, mỗi người lao động đều có khao khát tìm kiếm cơ hội thăng tiến phát triển trong nghề nghiệp của mình. Đây là cách để khẳng định vị thế trong tổ chức và trước đồng nghiệp, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng của người lao động. Việc tạo cơ hội thăng tiến sẽ giúp thỏa mãn, đáp ứng phần nào nhu cầu lớp cao của bản thân, và tạo động lực để người lao động phấn đấu hoàn thiện bản thân. Trong doanh nghiệp không có cơ hội thăng tiến sẽ khiến người lao động có tâm lý chán nản, phấn đấu không được đền đáp và cuối cùng là nghỉ việc.

Chính sách xây dựng môi trường làm việc: Trước hết doanh nghiệp cần đảm bảo môi trường làm việc cho người lao động. Một môi trường làm việc được trang bị điều kiện làm việc tốt, đảm bảo an toàn cho người lao động. Bên cạnh đó doanh nghiệp có thể áp dụng nhiều chính sách đãi ngộ phi tài chính khác như tổ chức các hoạt động tập thể: văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, cuộc thi tìm hiểu văn hóa doanh nghiệp, buổi liên hoan công ty. Tổ chức các chuyến đi tham quan, nghỉ mát... Trao thưởng các danh hiệu cho những lao động tiêu biểu theo quý, năm.

Như vậy, công tác đãi ngộ là yếu tố quan trọng, quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp và luôn cần được doanh nghiệp xem trọng và liên tục hoàn thiện. Chú trọng đến việc xây dựng hệ thống đãi ngộ cho nguồn nhân lực phù hợp với từng thời kỳ và từng giai đoạn phát triển, đảm bảo tính linh hoạt, công bằng, tương xứng với mức độ cống hiến và cạnh tranh trong thị trường lao động.

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.4.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Sự phát triển của khoa học 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.

Sự phát triển của giáo dục – đào tạo: 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 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.

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.

Các 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.

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.

1.4.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp

- Quan điểm, định hướng chiến lược phát triển của tổ chức

Lãnh đạo tổ chức là người đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu của tổ chức đó. Nếu lãnh đạo nhận biết được tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong tổ chức, xem nguồn nhân lực là yếu tố nền tảng, then chốt để phát triển thì sẽ tạo điều kiện và đưa ra các quyết định về phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để từng bước xây dựng tổ chức phát triển vững mạnh. Ngược lại, nếu lãnh đạo xem nhẹ tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong tổ chức, không quan tâm đúng mức, không tạo cơ hội cho nguồn nhân lực phát triển, không đưa ra những chính sách thu hút và giữ chân nhân tài thì tổ chức đó không thể phát triển bền vững.

Tùy vào chiến lược phát triển của tổ chức trong từng giai đoạn, việc đầu tư cho nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ được quan tâm ở mức nhất định.

- Năng lực tài chính của tổ chức

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những bước đi vững chắc để nâng cao hiệu quả cũng như vị thế của một tổ chức. Tuy nhiên, không phải tổ chức nào cũng có tiềm lực tài chính dồi dào, đủ sức đáp ứng tất cả các vấn đề hoạt động và quyết định của nhân sự. Một tổ chức có nguồn tài chính dồi dào sẽ có nhiều phương án để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: thu hút nhân tài, trả tiền lương, thu nhập tăng thêm, chế độ đãi ngộ, phúc lợi, tăng cường chi phí đào tạo nguồn nhân lực... Ngược lại, với một tổ chức với nguồn tài chính hạn hẹp thì sẽ rất khó thực hiện các mục tiêu về nhân sự.

- Môi trường và điều kiện làm việc

Môi trường làm việc bao gồm tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực làm việc của mỗi cá nhân, viên chức, người lao động (bao gồm môi trường bên trong và môi trường bên ngoài).

Môi trường làm việc đối với cán bộ, viên chức, người lao động (môi trường bên trong) bao gồm: cơ sở vật chất, tinh thần, chế độ chính sách, mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên... trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của viên chức, người lao động cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Một môi trường làm việc lý tưởng và điều kiện làm việc được đảm bảo sẽ đem đến cho người lao động tâm lý thoải mái, phấn chấn khi làm việc. Điều kiện làm việc càng tốt, môi trường làm việc thân thiện, thoải mái sẽ khiến cho mỗi viên chức, người lao động càng muốn gắn bó với tổ chức và thực hiện tốt công việc.

- Cơ sở hạ tầng và trang thiết bị kỹ thuật của tổ chức.

Cơ sở hạ tầng, trang thiết bị của tổ chức thể hiện quy mô phát triển của tổ chức. Một tổ chức lớn mạnh thì sẽ đầu tư trang thiết bị tiên tiến góp phần đáp ứng tốt nhất cho yêu cầu của người lao động để họ phát huy hết khả năng, năng lực của bản thân cống hiến cho tổ chức. Vì vậy muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đồng nghĩa với việc cải tạo nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị kỹ thuật, công nghệ thông tin.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI HẠNH HUYÊN

2.1. Tổng quan về công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

2.1.1. Giới thiệu chung về công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

- Tên công ty: Công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền
- Tên giao dịch: HANH HUYEN TRADING LIMITED COMPANY
- Loại hình hoạt động: Công ty TNHH 2 thành viên trở lên
- Địa chỉ: Xóm 9 (Tại nhà ông Trần Xuân Hạnh), xã Cao Nhân, huyện Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng.
- Ngày thành lập: 26/03/2016
- Mã số thuế: 0201718369
- Vốn điều lệ: Tám tỷ đồng (Bằng số: 8.000.000.000 đồng)
- Lĩnh vực chính: Bán buôn kim loại và quặng kim loại
- Đại diện pháp luật: Ông Trần Xuân Hạnh

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

- **Năm 2013**, sau một thời gian buôn bán nhỏ và đã có đủ vốn, ông Trần Xuân Hạnh đã mở một cửa hàng bán buôn bán lẻ và gia công các loại sắt thép gang.
- **Năm 2015**, cửa hàng sắt thép Hạnh Huyền mở rộng diện tích cửa hàng từ 60m² lên 100m².
- **Ngày 26/03/2016**, Công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền được thành lập lên từ cửa hàng sắt thép Hạnh Huyền, với loại hình doanh nghiệp là **công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên** và có số vốn điều lệ ban đầu là 5.000.000.000 (Bằng chữ: Năm tỷ đồng). Trong năm đầu thành lập, do còn chưa có

kinh nghiệm trong quản lý và sản xuất nên công ty đã gặp rất nhiều khó khăn. Tuy nhiên, công ty vẫn luôn cố gắng phấn đấu khắc phục những điểm yếu và phát huy những điểm mạnh để vươn lên trong thị trường sắt thép.

- **Năm 2018**, Công ty quyết mở thêm một chi nhánh tại Km19 đường 10, xã Kiên Bái, Thủy Nguyên, Hải Phòng. Tổng diện tích chi nhánh rộng 5000m², được xây dựng cơ sở hạ tầng hiện đại để phục vụ cho hoạt động sản xuất được năng suất hơn.

- **Năm 2019**, Công ty đã vượt qua đại dịch covid để trụ vững trong ngành sắt thép.

- **Năm 2020**, Công ty tiếp nhận thêm thành viên mới là bà **Hoàng Thị Huyền** với số vốn góp là 3.000.000.000đ (Bằng chữ: Ba tỷ đồng). Số vốn điều lệ của công ty tăng lên thành 8.000.000.000 (Bằng chữ: Tám tỷ đồng) và loại hình doanh nghiệp của công ty thay đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên. Công ty tiếp tục mở rộng chi nhánh và nâng cấp cơ sở hạ tầng cùng máy móc trang thiết bị phục vụ trong sản xuất.

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của doanh nghiệp

a, Chức năng:

- Mở rộng, phát triển các ngành nghề kinh doanh. Đảm bảo kinh doanh có hiệu quả, mang lại lợi ích chung cho xã hội, sự phát triển của công ty, nâng cao chất lượng đời sống cho lao động trong công ty, đóng góp vào ngân sách Nhà nước

- Hợp tác đầu tư với các công ty khác nhằm mở rộng thị trường, phát huy một cách tối ưu hiệu quả kinh doanh nhằm hướng tới mục đến cao nhất là lợi nhuận công ty.

b, Nhiệm vụ:

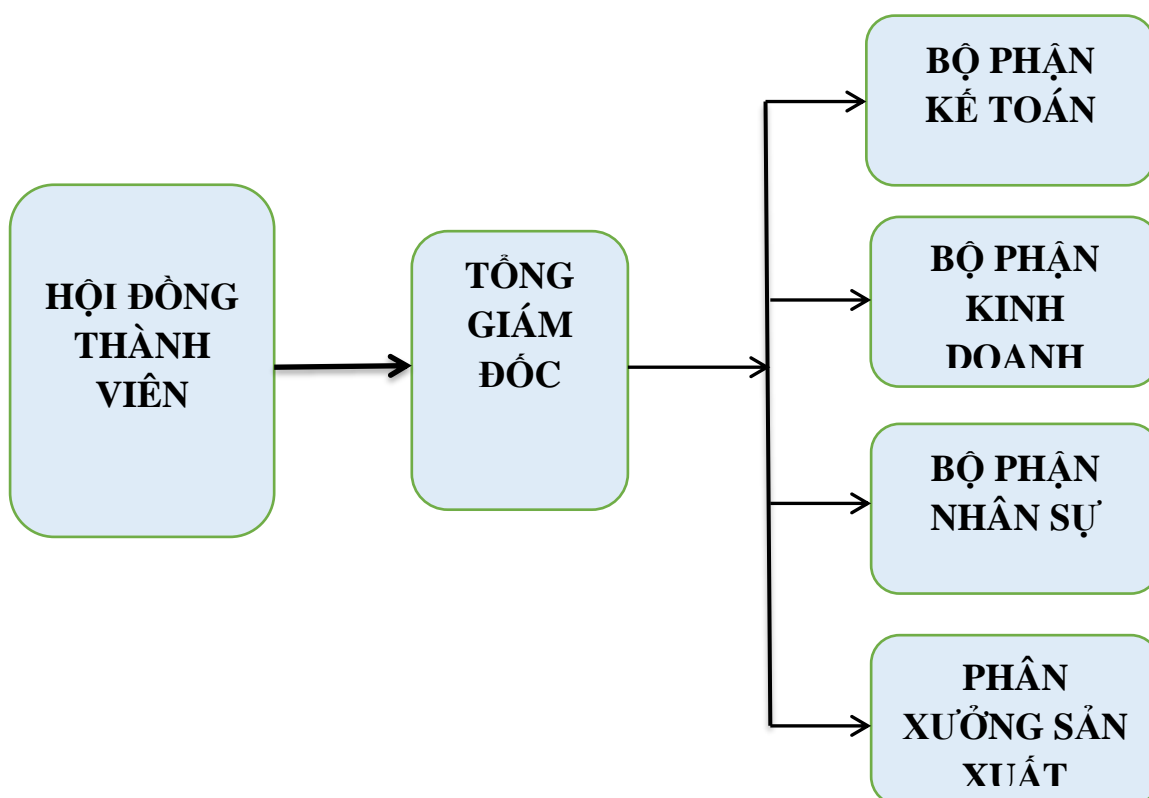
- Công ty có nghĩa vụ đăng ký và hoạt động đúng ngành nghề kinh doanh đã đăng ký, tuân thủ quy định, quy chế của Nhà nước.

- Công ty cần sử dụng hiệu quả nguồn vốn cho hoạt động sản xuất kinh doanh, khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đảm bảo thực hiện các mục tiêu kinh doanh.

- Thực hiện chính sách chế độ tài sản tài chính, lao động tiền lương, bảo hiểm xã hội,... làm tốt công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho lao động.

- Thực hiện các khoản thuế và nghĩa vụ khác đối với Nhà nước

2.1.4. Sơ đồ bộ máy



Sơ đồ 1: Sơ đồ bộ máy công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

Trong đó:

Hội đồng thành viên: Bao gồm tất cả các thành viên công ty, là những người có quyết định cần thiết với các công việc điều hành và quản lý tổ chức dựa

theo điều lệ đã được đề ra khi xây dựng tổ chức. Là cơ quan quyết định cao nhất của tổ chức.

Tổng giám đốc: Là người điều hành hoạt động kinh doanh hàng ngày của công ty, chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên công ty. Tổng giám đốc có quyền quyết định tuyển dụng, sa thải, điều động, thưởng, phạt người lao động trong công ty. Quyền và trách nhiệm cụ thể của Tổng giám đốc được quy định trong Điều lệ công ty.

Bộ phận kế toán: Ghi chép, tính toán, và báo cáo tình hình hiện có. Ghi chép tình hình luân chuyển và sử dụng tài sản, tiền vốn. Ghi chép lại toàn bộ quá trình sử dụng vốn của công ty. Kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Bộ phận kinh doanh: Giữ vai trò thúc đẩy, quảng bá và phân phối các sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp đến tay người tiêu dùng bằng cách áp dụng rất nhiều phương thức khác nhau.

Phân xưởng sản xuất: Chịu trách nhiệm chuyển đổi nguyên vật liệu thô và các yếu tố đầu vào khác thành sản phẩm cuối cùng. Đồng thời còn có trách nhiệm nâng cao hiệu quả của dây chuyền sản xuất nhằm đạt được mục tiêu sản lượng đề ra và đảm bảo giá trị cũng như chất lượng của thành phẩm làm ra luôn tốt nhất.

2.1.5. Tình hình sản xuất kinh doanh

Bảng 2.1: Báo cáo kết quả kinh doanh*(Nguồn: Phòng Kế toán)*

Chỉ tiêu	2020	2021	2022	So sánh 2021/2020		So sánh 2022/2021	
				Số tiền	%	Số tiền	%
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	34.643.523.109	66.512.316.278	69.295.787.075	31.868.793.169	91,99	2.783.470.797	4,18
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	0	0	0	0		0	0
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	34.643.523.109	66.512.316.278	69.295.787.075	31.868.793.169	91,99	2.783.470.797	4,18
4. Giá vốn hàng bán	32.079.580.769	63.328.123.128	66.305.486.148	31.248.542.359	97,41	2.977.363.020	4,70
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	2.563.942.340	3.184.193.150	2.990.300.927	620.250.810	24,19	-193.892.223	-6,09
6. Doanh thu hoạt động tài chính	204.587	179.237	378.156	-25.350	-12,39	198.919	110,98
7. Chi phí tài chính	477.091.919	586.835.765	886.975.790	109.743.846	23,00	300.140.025	51,15
<i>- Trong đó: Chi phí lãi vay</i>	<i>477.091.919</i>	<i>586.835.765</i>	<i>886.975.790</i>	<i>109.743.846</i>	<i>23,00</i>	<i>300.140.025</i>	<i>51,15%</i>
8. Chi phí quản lý kinh doanh	1.925.135.320	2.376.992.372	1.868.975.490	451.857.052	23,47	-508.016.882	-21,37
9. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	161.919.688	220.544.250	234.727.803	58.624.562	36,21	14.183.553	6,43
10. Thu nhập khác	328.199.878	513.552.467	0	185.352.589	56,48	-513.552.467	-100,00
11. Chi phí khác	328.199.878	513.552.467	0	185.352.589	56,48	-513.552.467	-100,00
12. Lợi nhuận khác	0	0	0	0		0	0
13. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	161.919.688	220.544.250	234.727.803	58.624.562	36,21	14.183.553	6,43
14. Chi phí thuế TNDN	32.383.938	44.108.850	46.945.561	11.724.912	36,21	2.836.711	6,43
15. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	129.535.750	176.435.400	187.782.242	46.899.650	36,21	11.346.842	6,43⁴

Qua bảng báo cáo kết quả kinh doanh trên ta có thể thấy doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty qua 3 năm đều có xu hướng tăng. Doanh thu bán hàng của công ty năm 2021 là 66.512.316.278 đồng, cao hơn 92% so với năm 2020. Và đến năm 2022 thì Doanh thu bán hàng của công ty đã đạt mức là 69.295.787.075 đồng, so với năm 2021 thì cao hơn 4,2%. Điều này cho thấy kết quả kinh doanh của công ty đang có xu hướng tốt.

Về giá vốn hàng bán, giá vốn hàng bán năm 2021 của công ty đã tăng lên 31.248.542.359 đồng so với năm 2020, năm 2022 thì tăng lên 2.977.363.020 đồng so với năm 2021. Giá vốn hàng bán tăng lên có thể là do số lượng sản phẩm tiêu thụ tăng hoặc cũng có thể là do giá nguyên vật liệu đầu vào tăng lên do ảnh hưởng của dịch covid. So sánh với mức tăng doanh thu thì ta thấy mức tăng của giá vốn hàng bán đang là lớn hơn, nên có lẽ mức thu lợi của công ty không phải là rất tốt.

Lợi nhuận gộp của công ty trong 3 năm cũng có xu hướng tăng lên, lợi nhuận gộp năm 2020 của công ty là 2.563.942.340 đồng, năm 2021 là 3.184.193.150 đồng, và đến năm 2022 là 2.990.300.927 đồng. Lợi nhuận gộp tăng lên chứng tỏ rằng công ty đang hoạt động có hiệu quả.

Mặc dù chi phí tài chính và chi phí quản lý của doanh nghiệp của công ty cũng tăng lên qua các năm nhưng tỷ lệ tăng này nhỏ hơn tỷ lệ tăng này nhỏ hơn tỷ lệ tăng so với mức doanh thu của công ty nên lợi nhuận sau thuế của công ty vẫn tăng lên. Năm 2020 lợi nhuận sau thuế của công ty là 129.535.750 đồng, năm 2021 là 176.435.400 đồng (so với năm 2020 tăng lên 36,2%) và năm 2022 là 187.782.242 đồng, tăng 6,43% so với năm 2020.

Nhìn chung, trong 3 năm qua công ty đang làm ăn tốt và đang trên đà phát triển.

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

2.2.1. Đặc điểm nguồn lao động

2.2.1.1. Số lượng lao động

Số lượng lao động của công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền vào năm 2019 là 14 người, năm 2020 là 20 người, đến năm 2021 là 25 người (tức là tăng khoảng 79% so với năm 2019). Việc số lượng lao động tăng lên chủ yếu là do vào năm 2019 công ty đã mở thêm chi nhánh, từ đó khiến cho nhu cầu sản xuất của công ty tăng lên và cần thêm lao động để đáp ứng cơ cấu đó.

2.2.1.2. Tính chất lao động

Bảng 2.2: Bảng cơ cấu lao động theo tính chất lao động

Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tính chất lao động						
- Trực tiếp	14	70	17	68	21	70
- Gián tiếp	6	30	8	32	9	30
Tổng	20	100	25	100	30	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua bảng trên ta thấy, số lượng lao động trực tiếp qua các năm chiếm một tỷ lệ lớn: năm 2020 chiếm 70%, năm 2021 chiếm 68% và năm 2022 chiếm 70%. Điều này cũng là hợp lý vì công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền là một công nhỏ, họ cần lực lượng lao động gián tiếp có thể kiêm nhiệm nhiều việc.

2.2.1.3. Giới tính

Bảng 2.3: Bảng cơ cấu lao động theo giới tính

Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính						
- Nam	15	75	18	72	23	77
- Nữ	5	25	7	28	7	23
Tổng	20	100	25	100	30	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Do công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền là một công ty hoạt động trong ngành công nghiệp nặng, công việc lao động vất vả, cần nhiều sức khỏe nên nhu cầu về lao động cũng như số lượng lao động nam là rất lớn (lao động nam chiếm tỷ lệ 75% vào năm 2020, 72% vào năm 2021 và đến năm 2022 là 77%). Lao động nữ trong công ty toàn bộ là thuộc vào các bộ phận văn phòng như bộ phận kế toán, bộ phận kinh doanh,...

2.2.1.4. Độ tuổi

Bảng 2.4: Bảng cơ cấu lao động theo độ tuổi

Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Độ tuổi						
- 18-30	10	50	12	48	14	47
- 31-40	6	30	7	28	10	33
- 41-50	4	20	6	24	6	20
Tổng	20	100	25	100	30	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua số liệu ta thấy được là lực lượng lao động của công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền ở độ tuổi 31-50 chiếm một tỷ lệ tương đối cao (tỷ lệ qua các năm 2020, 2021, 2022 lần lượt là 50%,52% và 53%). Điều này là vì ngành nghề kinh doanh của công ty đòi hỏi những lao động có tay nghề và kinh nghiệm lâu năm để có thể hoàn thành tốt công việc. Những lao động trẻ trong khoảng 18-30 tuổi chủ yếu là những lao động mới, có trình độ học vấn để giúp công ty có thể theo kịp với đà phát triển của thời đại nhưng vẫn cần được bồi dưỡng và đào tạo để có kinh nghiệm hơn.

2.2.1.5. Trình độ học vấn

Bảng 2.5: Bảng cơ cấu lao động theo trình độ

Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ học vấn						
- Phổ thông	16	80	18	72	22	74
- Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp	0		1	4	1	3
- Đại học và trên đại học	4	20	6	24	7	23
Tổng	20	100	25	100	30	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Phần lớn lao động ở công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền là lao động phổ thông: năm 2020 lao động phổ thông ở công ty là 16 người (tương ứng 80%), năm 2021 có 18 người là lao động phổ thông (tương ứng tỷ lệ là 72%) và đến năm 2022 thì có 22 lao động phổ thông (tương ứng 74%). Đây cũng là một điều hoàn toàn dễ hiểu vì công việc ở công ty chủ yếu là những công việc tay chân nặng nhọc nên không đòi hỏi nhiều về trình độ học vấn của lao động. Tuy nhiên điều đáng nói là lực lượng lao động có trình độ từ Cao đẳng, trung cấp và sơ cấp trở lên của công ty cũng có tăng dần qua các năm, đến năm 2022 thì đã chiếm 26% thay vì 20% như năm 2020. Đó là dấu hiệu cho thấy công ty đang ngày càng chú trọng đến việc nâng cao trình độ lao động, nhằm tạo đà cho công ty phát triển thuận lợi hơn trong tương lai.

2.2.2. Thực trạng chất lượng nguồn lao động

2.2.2.1. Thực trạng về năng lực của người lao động

Năng lực của người lao động bao gồm nhiều yếu tố, trong đó quan trọng nhất là thể lực và trí lực. Tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền, thể lực của người lao động được đánh giá trên các mặt: giới tính, độ tuổi và sức khỏe. Còn trí lực được đánh giá thông qua: trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng cần thiết.

Trước khi đánh giá về năng lực của người lao động trong Công ty thì cần xem xét cơ cấu lao động theo chức năng để có được cái nhìn tổng quan về sự phân công, bố trí lao động và công việc trong Công ty, từ đó thấy được sự mức độ phù hợp giữa năng lực của NNL Công ty với công việc.

Bảng 2.6: Cơ cấu lao động trong công ty

STT	Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Theo tính chất lao động						
	- Trực tiếp	14	70	17	68	21	70
	- Gián tiếp	6	30	8	32	9	30
2	Theo tuổi						
	- 18-30	10	50	12	48	14	47
	- 31-40	6	30	7	28	10	33
	- 41-50	4	20	6	24	6	20
3	Theo giới tính						
	- Nam	15	75	18	72	23	77
	- Nữ	5	25	7	28	7	23
	Tổng	20	100	25	100	30	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua bảng số liệu ta thấy: Trong giai đoạn 2020 – 2022, tổng số lao động toàn Công ty có xu hướng tăng, cơ cấu lao động có sự thay đổi, quy mô lao động có xu hướng tăng lên. Cụ thể:

* Theo tính chất lao động:

- Số lượng lao động trực tiếp luôn chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu lao động toàn Công ty và có xu hướng tăng do việc mở rộng quy mô hoạt động sản xuất. Nhóm lao động này đều là những lực lượng chính tác động trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Do đó,

chất lượng NNL của nhóm lao động này có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả chung của việc nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty.

- Số lượng và tỷ lệ lao động gián tiếp có xu hướng tăng do việc mở rộng quy mô hoạt động sản xuất. Từ 30% (năm 2020) lên 32% (năm 2021) và 30% (năm 2022). Tỷ trọng nhóm lao động này không cao nhưng lại có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL toàn Công ty do đó cũng cần được quan tâm.

** Theo giới tính:*

- Năm 2020 lao động nam của công ty có 15 người (chiếm 75%), lao động nữ có 5 người (chiếm 25%). Năm 2021 lao động nam của công ty có 18 người (tỷ lệ là 72%), lao động nữ có 7 người (tỷ lệ 28%). Năm 2022 lao động nam có 23 người (tương ứng 77%), lao động nữ có 7 người (tương ứng với 23%). Qua những con số đó ta thấy được là tỷ lệ lao động nam trong công ty chiếm tỷ lệ cao, đó cũng là điều dễ hiểu vì công ty TNHH Thương Mại Hạnh Huyền là công ty hoạt động trong lĩnh vực gia công kim loại nặng nên cần có lao động nhiều sức khỏe và làm được những công việc nặng. Còn lao động nữ chủ yếu hoạt động ở các bộ phận văn phòng. Điều này là phù hợp với đặc thù lĩnh vực hoạt động của Công ty, phần lớn lao động trong Công ty là lao động trực tiếp, họ làm việc chịu sự chi phối rất lớn của thời tiết do đó yêu cầu về thể lực là vô cùng quan trọng mà thông thường, lao động nam có thể lực tốt hơn lao động nữ nên hiệu quả làm việc sẽ cao hơn. Ngoài ra, lao động nam không nghỉ chế độ thai sản, thời gian nghỉ chế độ ốm đau cũng thấp hơn lao động nữ nên nếu sử dụng nhiều lao động nam thì số lượng lao động nghỉ chế độ sẽ ít biến động, việc phân công, bố trí công việc sẽ ít bị ảnh hưởng do lao động nghỉ chế độ, Công ty cũng tiết kiệm được phần nào chi phí chi trả cho các chế độ. Vì vậy, việc sử dụng nhiều lao động nam sẽ mang lại hiệu quả cao hơn cho Công ty.

** Theo độ tuổi lao động:*

- Nhóm lao động trong độ tuổi từ 18-30 tuổi năm 2020 có 10 lao động (tỷ lệ 50%), năm 2021 có 12 lao động (tương ứng 48%) và năm 2022 có 14 lao động (chiếm tỷ lệ 47%). Đây là nhóm lao động trẻ, có tính năng động cao, có lòng nhiệt tình và sự sáng tạo, dễ phát triển năng lực chuyên môn. Họ là những người nhiệt huyết, luôn có mong muốn khẳng định bản thân. Do đó, đây sẽ là lực lượng lao động quan trọng đi đầu trong việc thay đổi kiến thức, kỹ năng và kỹ thuật để theo kịp sự phát triển của thời đại. Tuy nhiên, nhóm lao động này là những thanh niên trẻ, giàu nhiệt huyết, thích sự thay đổi, thách thức và cơ hội nên họ dễ dàng rời bỏ Công ty khi có cơ hội mới, bên cạnh đó kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của nhóm lao động này chưa được chín muồi nên cần nhiều sự đầu tư của Công ty.

- Nhóm lao động trong độ tuổi từ 41-50 tuổi tuy biến động không quá lớn nhưng vẫn đang có xu hướng tăng lên vì người lao động trong độ tuổi này có độ chín muồi cả về chuyên môn và kinh nghiệm do đó hiệu quả làm việc, chất lượng công việc sẽ cao hơn so với nhóm tuổi còn lại, hơn nữa sự ổn định, mức độ gắn bó lâu dài với Công ty cũng cao hơn so với nhóm tuổi còn lại. Họ cũng là những người có kinh nghiệm lâu năm, có thể truyền đạt và hướng dẫn cho những lao động trẻ chưa có kinh nghiệm, dẫn dắt họ trở thành những lao động lành nghề để cống hiến cho công ty sau này.

Tuy nhiên, những lao động ở độ tuổi 41-50 này có đủ chuyên môn và kinh nghiệm nhưng họ đã có tuổi, nên sự nhiệt tình và sáng tạo trong công việc đã có sự giảm sút. Do đó, Công ty nên cân nhắc tập trung bồi dưỡng và đào tạo cho nhóm lao động ở độ tuổi 31-40.

Về tình hình sức khỏe của người lao động:

Sức khỏe là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thể lực của người lao động nói riêng và chất lượng NNL nói chung. Định kỳ hàng năm Công ty tổ chức khám sức khỏe cho người lao động và phân loại, thống kê tình hình sức khỏe, bệnh nghề nghiệp của CBCNV toàn Công ty. Cụ thể:

**Bảng 2.7: Thông kê tình hình sức khỏe của người lao động tại công ty
TNHH Thương mại Hạnh Huyền**

Chỉ tiêu		2020		2021		2022	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động được khám		20	100	25	100	30	100
Xếp loại sức khỏe	<i>Loại I: Rất khỏe</i>	12	60	18	72	22	73
	<i>Loại II: Khỏe</i>	7	35	4	16	5	17
	<i>Loại III: Trung bình</i>	1	5	3	12	3	10
	<i>Loại VI: Yếu</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>Loại V: Rất yếu</i>	0	0	0	0	0	0

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy:

Số lượng lao động được xếp loại “Rất khỏe” và “Khỏe” luôn chiếm tỉ trọng lớn và có xu hướng tăng lên. Cũng có lao động xếp loại “Trung bình” nhưng số lượng không nhiều. Điều này cho thấy mặt bằng chung sức khỏe lao động của công ty chưa phải thực sự tốt. Tuy nhiên điều này cũng là dễ hiểu, vì đặc thù ngành nghề công ty đang hoạt động là ngành công nghiệp nặng, người lao động không tránh khỏi việc sức khỏe bị giảm sút. Công ty nên có sự quan tâm nhất định đến sức khỏe người lao động để kịp thời đưa ra các biện pháp tích cực nhằm nâng cao thể lực cho cho công nhân viên.

Mặc dù sức khỏe của người lao động trong công ty đang được đánh giá tốt và tương đối khả quan, nhưng công ty vẫn nên chú trọng vào việc đưa ra các biện pháp nâng cao thể lực cho các công nhân viên. Ngoài ra, vì đặc thù ngành nghề là công nghiệp nặng cũng sẽ tiềm ẩn một số rủi ro nhất định về tai nạn nghề nghiệp, công ty cần trang bị những vật dụng bảo hộ đạt tiêu chuẩn và tổ chức những khóa đào tạo để đảm bảo an toàn lao động cho các lao động trực tiếp.

Khi đánh giá về trí lực của người lao động, trình độ chuyên môn là rất quan trọng, song bên cạnh đó các kỹ năng cần thiết phục vụ cho công việc cũng không

kém phần quan trọng đặc biệt là trong giai đoạn khoa học công nghệ phát triển, đất nước mở cửa hội nhập như hiện nay.

Bảng 2.8: Bảng cơ cấu lao động theo trình độ

Chỉ tiêu		2020		2021		2022	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn	- Phổ thông	16	80	18	72	22	74
	- Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp	0		1	4	1	3
	- Đại học và trên đại học	4	20	6	24	7	23
	Tổng	20		25		30	

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Năm 2020, lao động phổ thông ở công ty có 16 người (Tương ứng 80%), lao động có trình độ học vấn Đại học và trên Đại học có 4 người (tương ứng 20%). Năm 2021, lao động phổ thông ở công ty có 18 người (chiếm 72%), lao động có trình độ học vấn Đại học và trên Đại học có 6 người (chiếm 24%). Năm 2022, lao động phổ thông ở công ty có 22 người (tỷ lệ 74%), lao động có trình độ học vấn Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp có 1 người (tương ứng tỷ lệ 3%), lao động có trình độ Đại học và trên Đại học có 7 người (tương ứng tỷ lệ 23%). Qua những con số đó ta thấy được là lực lượng lao động chủ yếu của công ty là lao động phổ thông, điều này cũng phù hợp với tính chất công việc ở công ty. Tuy nhiên, lao động có trình độ học vấn từ Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp trở lên trong công ty qua 3 năm cũng có xu hướng tăng lên, điều này chứng tỏ công ty đang dần tiếp nhận những lao động có trình độ cao. Đây là một dấu hiệu khả quan cho sự phát triển trong tương lai của công ty, vì với xu hướng hiện nay của nền kinh tế thì những lao động có trình độ cao là một yếu tố cần thiết giúp cho công ty có thể tiếp bước khi đất nước đang ngày càng phát triển cả về kinh tế và khoa học kỹ thuật.

Qua những số liệu tổng hợp và phân tích ở trên, có thể thấy Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền đã có những quan tâm nhất định đến NNL, chất lượng

NNL đang có những thay đổi mang tính tích cực, mở ra những hi vọng mới về một NNL thực sự chất lượng trong tương lai, đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh trong những giai đoạn tới.

2.2.2.2. Thực trạng về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, người lao động không chỉ cần có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm mà còn cần có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao; thái độ ứng xử với cấp trên, đồng nghiệp và đối tác, khách hàng; việc thực hiện nội quy, kỉ luật lao động;...

Công ty đã xây dựng cho mình bản Nội quy kỉ luật lao động, đây là cơ sở quan trọng để Công ty quản lý lao động, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, Nội quy kỉ luật lao động cũng là cơ sở để Công ty xây dựng nên các tiêu chuẩn về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động, cũng như các tiêu chí đánh giá, bình xét thi đua cá nhân và tập thể hàng tháng.

Định kì hàng tháng, Công ty thực hiện bình xét thi đua cá nhân và tập thể. Trong đó, thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động là yếu tố không thể thiếu khi đánh giá. Yếu tố này thường được Công ty đánh giá qua các tiêu chí như: việc thực hiện Nội quy kỉ luật lao động; tình trạng lãng phí giờ công (đi muộn, về sớm, trốn việc, làm việc riêng trong giờ làm việc,...); mức độ hoàn thành công việc được giao; chất lượng công việc; tính tự giác; linh hoạt trong công việc; tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp;...

Theo thông tin từ bộ phận nhân sự, việc chấp hành nội quy, quy định lao động trong công ty được thực hiện tương đối tốt, chưa từng xảy ra những trường hợp vi phạm nghiêm trọng. Những lao động mới được tuyển dụng cũng được hướng dẫn, phổ biến cụ thể để thực hiện. Ngoài ra, Ban Giám đốc và các bộ phận phòng ban luôn đôn đốc, nhắc nhở người lao động thực hiện tốt Nội quy kỉ luật lao động, kịp thời tháo gỡ và giải quyết ngay khi có vấn đề phát sinh.

Mức độ hoàn thành công việc và chất lượng công việc cũng phản ánh phần nào thái độ, ý thức, trách nhiệm của người lao động khi làm việc. Hai tiêu chí này được thể hiện rõ trong kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động. Người lao động phải có ý thức, trách nhiệm với công việc thì mới hoàn thành tốt công việc được giao. Tuy nhiên, quá trình làm việc của ngành tương đối nặng nhọc và vất vả. Vì thế, để đánh giá chính xác thái độ, ý thức, trách nhiệm của người lao động khi làm việc thì cần kết hợp với các yếu tố khác.

Tính tự giác, linh hoạt trong công việc, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp là những yêu cầu cần có đối với người lao động. Người lao động không tự giác, hời hợt khi làm việc thì chất lượng, hiệu quả công việc không cao kéo theo đó là sự lãng phí về thời gian lao động, nguyên vật liệu,...

Tùy thuộc vào mức độ quan trọng trong đánh giá mà các tiêu chí trên được cho điểm và phân bổ tỷ trọng điểm trong đánh giá cho phù hợp. Việc đánh thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động trong đánh giá chất lượng NNL là việc làm cần thiết và quan trọng. NNL chất lượng không chỉ cần thể lực tốt, kiến thức chuyên môn, kỹ năng tay nghề cao mà còn cần có thái độ, hành vi, trách nhiệm nhất định đối với công việc, nhiệm vụ được giao, có như vậy mới có kết quả thực hiện công việc cao được.

2.2.2.4. Thực trạng về kết quả thực hiện công việc của người lao động

Kết quả thực hiện công việc là căn cứ quan trọng nhất để đánh giá chất lượng lao động cũng như chất lượng NNL. Thông qua kết quả thực hiện công việc, người sử dụng lao động đánh giá được hiệu quả làm việc của người lao động mà mình thuê, sự phù hợp của lao động đó với công việc được giao.

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá công việc của người lao động

Tiêu chuẩn	2020		2021		2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	10	50	13	52	17	57
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	6	30	8	32	6	20
Hoàn thành nhiệm vụ nhưng có mặt hạn chế	4	20	3	12	5	17
Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	1	4	2	6
Tổng số lao động	20		25		30	

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Qua bảng số liệu cho thấy: kết quả đánh giá thực hiện công việc của cán bộ công nhân viên chức Công ty được chia thành 4 mức. Trong đó, tỷ lệ “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” luôn chiếm tỷ lệ cao nhất (luôn trên 50%) và có xu hướng tăng dần: 50% (năm 2020); 52% (năm 2021); 57% (năm 2022). Tỷ lệ “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” và tỷ lệ “hoàn thành tốt nhiệm vụ” có xu hướng tăng đều qua các năm, tỷ lệ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng có mặt hạn chế” và tỷ lệ “không hoàn thành nhiệm vụ” chiếm tỷ lệ nhỏ và có xu hướng giảm dần qua các năm. Chủ yếu do số lượng lao động mới tiếp nhận của công ty vẫn chưa thành thạo trong công việc.

Điều này cho thấy: người lao động vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để hoàn thành công việc tương đối tốt, năng lực làm việc được nâng cao. Ý thức, trách nhiệm, tinh thần của người lao động trong công việc được cải thiện. Kết quả đánh giá thực hiện công việc cũng là căn cứ để Công ty thực hiện khen thưởng, kỉ luật, là cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự trong Công ty (như: đề bạt, thăng tiến, đào tạo lại, cho thôi việc,...).

2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Hoạt động tuyển dụng có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL của Công ty. Làm tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp Công ty có được NNL 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 NNL chất lượng sẽ hạn chế được những rủi ro, làm tăng hiệu quả hoạt động, tăng khả năng cạnh tranh, giúp Công ty 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 Công ty

Trong những năm gần đây, công ty đang ngày càng phát triển và mở rộng hơn quy mô sản xuất nên cần chú ý đến việc tuyển dụng lao động. Nhân lực cũng là yếu tố quan trọng của mỗi doanh nghiệp, vì thế công ty đã xây dựng rõ ràng những yêu cầu tuyển dụng rõ ràng, phù hợp với tính chất công việc của công ty.

Thực tế thì trong thời điểm hiện tại, công ty chỉ chủ yếu tuyển dụng thêm lao động trực tiếp. Còn về lao động gián tiếp thì số lượng hiện nay của công ty vẫn có đủ khả năng đảm nhiệm.

*Quy trình tuyển dụng của công ty:

- **Bước 1:** Xác định nhu cầu tuyển dụng

Nhu cầu tuyển dụng: chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của Công ty để tuyển dụng, giúp Công ty 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 NNL sau này

- **Bước 2:** Xác định nguồn tuyển dụng

Nguồn tuyển dụng của công ty chủ yếu là từ bên ngoài như những trang web tuyển dụng, các trang mạng xã hội hoặc qua các trung tâm môi giới việc làm,...

- **Bước 3:** Đăng thông báo tuyển dụng

Sau khi xác định được nhu cầu tuyển dụng, công ty sẽ đưa ra yêu cầu tuyển dụng của công ty đối với những lao động ứng tuyển và đăng công khai trên các nguồn tuyển dụng.

Yêu cầu tuyển dụng cần 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.

- Bước 4: Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ

Công ty tổ chức xét tuyển hồ sơ để tìm người phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của công ty cũng như đánh giá phiếu kiểm tra sức khỏe của người ứng tuyển trong hồ sơ.

- Bước 5: Phỏng vấn

Để tìm hiểu thêm thông tin về ứng viên để có cái nhìn cụ thể về họ, đánh giá ngoại hình, tướng mạo, tiềm năng, tính cách của ứng viên. Tìm hiểu thêm về kiến thức, trình độ, kỹ năng, năng lực, khả năng đặc biệt, kinh nghiệm, phong thái làm việc của ứng viên để đánh giá xem ứng viên có đủ khả năng đảm đương công việc không. Cung cấp thêm những thông tin cần thiết mà hai bên quan tâm.

- Bước 6: Thử việc

Đối với những người ứng tuyển đã đạt yêu cầu tuyển dụng của công ty, công ty sẽ sắp xếp cho họ thử việc. Thời gian thử việc tùy vào từng vị trí công việc khác nhau.

Đây là khoảng thời gian để nhân viên làm quen với Công ty, công việc, thể hiện năng lực của bản thân, thể hiện mức độ phù hợp của mình với công việc, làm căn cứ để Công ty đưa ra quyết định tuyển dụng.

- Bước 7: Đánh giá quá trình thử việc và đưa ra quyết định tuyển dụng

Sau khi kết thúc thời gian thử việc, công ty sẽ dựa trên các biểu hiện trong công việc của người ứng tuyển để lựa chọn và ra quyết định tuyển dụng.

- Bước 8: Ký hợp đồng lao động

Người lao động có thể đáp ứng được các yêu cầu công việc mà công ty đề ra sẽ được chính thức ký hợp đồng lao động với công ty. Đồng thời công ty cũng sẽ giúp người lao động mới hiểu rõ hơn về Công ty cũng như những nhiệm vụ, công việc mà mình được giao, giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mới, nhanh bắt kịp với công việc và tiến độ làm việc chung của công ty. Bên cạnh đó, việc định hướng cũng vạch ra những cơ hội để nhân viên mới phấn đấu, có những định hướng phát triển của bản thân trong tương lai khi làm việc tại Công ty.

Qua những phân tích trên, nhìn chung, hoạt động tuyển dụng của Công ty được xây dựng tương đối hoàn chỉnh, việc thực hiện luôn tuân thủ theo đúng quy trình, đảm bảo khách quan công bằng, tuyển dụng đúng người, đúng việc. Hiệu quả của công tác tuyển dụng được thể hiện qua các số liệu: tỷ lệ lao động “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn mặt hạn chế” và “không hoàn thành nhiệm vụ” có xu hướng giảm; kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm sau cao hơn năm trước. Điều này chứng tỏ hoạt động tuyển dụng của Công ty đã phần nào đem lại được hiệu quả tích cực, góp phần nâng cao chất lượng NNL của Công ty.

2.3.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền xác định: để nâng cao chất lượng NNL tại Công ty 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, Công ty luôn khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi CBCNV 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.

Các hoạt động đào tạo của Công ty trong thời gian qua bao gồm:

- Tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ: Hàng năm Công ty 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: Công ty 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.

Theo số liệu thống kê về cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn trong Bảng 2.8 thì số lượng lao động có trình độ đại học và sau đại học, trình độ cao đẳng có xu hướng tăng, điều này thể hiện phần nào kết quả tích cực mà công tác đào tạo mang lại, tuy nhiên, so với mặt bằng chung của các công ty khác cùng ngành thì tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học của Công ty vẫn còn thấp, Công ty chưa có sức hút mạnh mẽ với những lao động có trình độ cao.

2.3.3. Hoạt động sắp xếp và bố trí lao động

Sắp xếp, bố trí lao động hợp lý là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng NNL. Người lao động được bố trí đúng người, đúng việc thì năng suất và

hiệu quả lao động sẽ cao. Bên cạnh đó, các cơ hội thăng tiến trong công việc sẽ tạo được động lực phấn đấu cho người lao động.

Khi sắp xếp, bố trí lao động, Công ty luôn chú trọng ba vấn đề: “Thứ nhất, bố trí đúng người, đúng việc để người lao động vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình trong công việc, phát huy được năng lực, sở trường của bản thân. Thứ hai, tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để mọi người lao động phát huy tối đa năng lực của mình. Thứ ba, đem đến những cơ hội thăng tiến trong tương lai để thu hút và giữ chân những lao động giỏi”. Quan điểm trên thể hiện sự quan tâm, tạo điều kiện của Công ty đối với việc nâng cao chất lượng NNL, tạo động lực làm việc và thể hiện sự đãi ngộ đối với những lao động giỏi, chất lượng.

Công ty chỉ tuyển dụng khi có nhu cầu, luôn tuyển đúng người đúng việc, tuyển dụng – đề bạt thăng tiến dựa vào năng lực chứ không dựa vào quan hệ. Công ty xây dựng cho mình bộ hồ sơ năng lực nhân viên tương đối hoàn chỉnh, đây là cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự trong Công ty. Do đó, việc bố trí, sử dụng lao động luôn được thực hiện công khai, minh bạch, dễ dàng nhận được sự đồng thuận của toàn thể CBCNV.

2.3.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe 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 NNL tại Công ty.

Tổ chức khám sức khỏe: Định kỳ hàng năm Công ty tổ chức khám sức khỏe tổng thể cho toàn thể CBCNV Công ty tại Bệnh viện Đa khoa Tỉnh Hà Nam, 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 tuyển, 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 Công ty.

Tổ chức du lịch, nghỉ dưỡng hàng năm: Hàng năm, tùy thuộc vào tình hình hoạt động kinh doanh, Công ty 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 Công ty tới đời sống của CBCNV Công ty, tạo động lực làm việc. Trong thời gian du lịch, nghỉ dưỡng, cán bộ và nhân viên Công ty 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 NNL.

Theo số liệu điều tra khảo sát về mức độ tham gia khám sức khỏe định kỳ do Công ty 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 Công ty (như đã phân tích ở mục bảng 2.7 thì có trên 85% 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 công ty trong sản xuất là hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp nặng, người lao động phải tiếp

xúc với các vật liệu kim loại nặng, máy móc công nghiệp, vì công việc luôn nặng nhọc và tiềm ẩn nguy cơ gây mất an toàn lao động nên công tác an toàn, bảo hộ lao động luôn được chú trọng, quan tâm.

Công tác bảo hộ lao động trong Công ty luôn được thực hiện định kỳ 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, Thông tư liên tịch số 14/1998/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN ngày 21/10/1998 hướng dẫn tổ chức thực hiện công tác Bảo hộ lao động trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

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... Cùng với đó, hàng năm công ty đều đầu tư cho việc sửa chữa hệ thống công trình, các phương tiện, máy móc, thiết bị để đảm bảo các điều kiện an toàn tuyệt đối trong sản xuất. Đơn vị cũng trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ phục vụ cho công tác phòng cháy chữa cháy tại văn phòng và nhà xưởng công ty.

2.3.5. Các chính sách khen thưởng, phúc lợi

Lương, phụ cấp: việc trả lương cho CBCNV Công ty 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 Công ty.

- Thưởng lễ, tết: công ty sẽ thưởng cho người lao động những ngày lễ, tết trong năm và tháng lương thứ 13 sẽ được áp dụng trong dịp tết dương lịch (Theo quy chế thi đua, khen thưởng của công ty thì tháng lương thứ 13 sẽ được tính bằng tiền lương bình quân của 12 tháng lương mà người lao động nhận được trong năm).

Quỹ phúc lợi được chi theo chính sách khuyến khích động viên người lao động gắn bó tâm huyết với doanh nghiệp. Hiện tại, quỹ phúc lợi xã hội được công ty chi trả các khoản: khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; tổ chức đi tham quan, nghỉ mát; thăm hỏi khi bản thân cán bộ nhân viên bị bệnh, ốm đau, thai sản, hiếu, hỷ, chúc tết cán bộ nhân viên; chính sách khuyến học cho con em cán bộ nhân viên đạt thành tích trong học tập. Bên cạnh đó, công ty thực hiện các chính sách từ thiện xã hội, tổ chức phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao.

2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

2.4.1. Những kết quả đạt được

Với quan điểm đề cao vai trò của NNL trong quá trình phát triển sản xuất kinh doanh, Công ty đã có những đầu tư, quan tâm nhất định tới công tác nâng cao chất lượng NNL. Điều đó đã tác động trực tiếp đến nhận thức của người lao động, người lao động thấy được sự quan tâm của Công ty, hiểu được vai trò trách nhiệm của mình đối với công việc từ đó tích cực lao động, sáng tạo và học tập. Cùng với đó, hệ thống các văn bản, quy chế, nội quy về quản trị nhân lực như: Nội quy lao động, Quy chế tuyển dụng, Quy chế lương thưởng, Quy chế đào tạo,... đang dần được hoàn thiện, góp phần hỗ trợ cho công tác nâng cao chất lượng NNL.

2.4.1.1. Hoạt động tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng được xây dựng tương đối đầy đủ, bám sát kế hoạch hoạt động của Công ty. Các bước trong tuyển dụng được phân định rõ ràng, quy định rõ trách nhiệm, nhiệm vụ của từng phòng ban, cá nhân nên không gây nên sự chồng chéo, quy trình được thực hiện một cách thống nhất.

Quá trình thực hiện công khai, nghiêm túc, minh bạch, khiến người trúng tuyển và người không trúng tuyển đều cảm thấy hài lòng. Việc tuyển dụng phù hợp với nhu cầu thực tiễn, đáp ứng yêu cầu công việc do đó vừa không gây lãng phí khi tổ chức tuyển dụng, vừa đem lại hiệu quả công việc cao do tuyển đúng người, đúng việc.

2.4.1.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

NNL của Công ty trong những năm qua đã không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng. Đa số người lao động tỏ ra hài lòng với những kiến thức mà các chương trình đào tạo mang lại, chứng tỏ các chương trình đào tạo đã phát huy được hiệu quả của mình, có những tác động tích cực đến hiệu quả làm việc.

Công ty đã xác định được tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, kỹ thuật trong việc quá trình nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty. Đã có sự quan tâm và đầu tư nhất định cho đào tạo. Tổ chức nhiều hình thức đào tạo thay vì chỉ một hình thức đào tạo như trước đây (tự nhân viên đi đào tạo nếu có nguyện vọng), đã có sự quan tâm đến việc đào tạo một số kỹ năng cho người lao động để phục vụ tốt hơn trong công việc.

Việc đào tạo đội ngũ kế cận đã được quan tâm. Đội ngũ kế cận sẽ là lực lượng nòng cốt cho sự phát triển của Công ty trong tương lai, đảm bảo cho sự thành công của những kế hoạch, chiến lược phát triển trong thời gian dài.

2.4.1.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Hoạt động sắp xếp bố trí lao động tương đối hợp lý, điều này thể hiện thông qua hiệu quả hoạt động của Công ty trong thời gian qua, kết quả hoạt động sản

xuất kinh doanh năm sau cao hơn năm trước, Công ty liên tục mở rộng về quy mô, lĩnh vực hoạt động. Khi người lao động được sắp xếp công việc phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân, họ sẽ phát huy cao nhất những ưu điểm, hạn chế nhược điểm, hiệu quả làm việc ở mức cao nhất. Người lao động phát huy cao nhất hiệu quả làm việc cũng chính là thể hiện hiệu quả của công tác nâng cao chất lượng NNL trong Công ty.

Sắp xếp, bố trí lao động hợp lý cũng chính là sắp xếp, bố trí đúng người, đúng việc, do đó, Công ty sẽ không tốn kinh phí đưa người lao động đi đào tạo bổ sung, đào tạo lại do công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn, tay nghề.

2.4.1.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người lao động.

100% người lao động tham gia các hoạt động khám chữa bệnh định kỳ. Công tác Bảo hộ lao động, an toàn lao động được thực hiện tốt. Thông qua những kết quả tích cực mà Công ty đã đạt được khi thực hiện công tác Bảo hộ lao động, an toàn lao động mà sức khỏe của người lao động được cải thiện, số lượng lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp giảm, nhiều năm qua Công ty không để xảy ra tai nạn lao động đáng tiếc nào.

2.4.1.5. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi

Việc trả lương thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước và pháp luật, không để xảy ra tình trạng nợ lương người lao động. Do đó, tạo cho người lao động tâm lý yên tâm khi làm việc, mong muốn gắn bó lâu dài với Công ty. Đồng thời, trả lương đầy đủ đúng hạn giúp người lao động ổn định chi phí sinh hoạt hàng ngày, đảm bảo khả năng tái tạo sức lao động.

Giá trị phúc lợi vật chất mà người lao động nhận được tuy không cao nhưng đó thể hiện sự quan tâm của Công ty đối với người lao động, khiến họ cảm thấy mình được quan tâm, mình cũng là một phần quan trọng của Công ty, do đó, họ sẽ muốn cống hiến nhiều hơn để đáp lại sự quan tâm đó.

2.4.2. Những tồn tại

2.4.2.1. Hoạt động tuyển dụng

Công ty chưa thực sự khai thác hết các nguồn tuyển, các hội chợ việc làm, hội chợ thương mại, các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp... là nơi cung cấp nguồn tuyển khá dồi dào và chất lượng, tuy nhiên Công ty lại chưa quan tâm đến nguồn tuyển này. Nếu sử dụng được nguồn tuyển này, Công ty sẽ có NNL đầu vào vững chắc về chuyên môn phục vụ cho mục tiêu phát triển lâu dài, tiết kiệm những chi phí sau tuyển dụng dành cho đào tạo, đào tạo lại.

Các nội dung kiến thức khi kiểm tra, sát hạch trong khâu tuyển dụng còn sơ sài, không được cập nhật, đổi mới liên tục nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng, kết quả tuyển dụng đôi khi chưa phản ánh hoàn toàn năng lực và hạn chế của ứng viên. Do đó, cần phải định kỳ xem xét, kịp thời cập nhật, sửa đổi, bổ sung nội dung kiểm tra sát hạch cho phù hợp với tình hình thực tế.

2.4.2.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Mặc dù quy trình và nội dung đào tạo được quan tâm nhưng kết quả đào tạo lại chưa được quan tâm và đánh giá đúng mức. Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa được thực hiện, kết thúc khóa đào tạo chỉ có nhận xét đánh giá chung chung, chưa có sự đánh giá cụ thể từng cá nhân và chưa có kiểm tra những kiến thức, kỹ năng mà người lao động tích lũy sau khi được đào tạo.

2.4.2.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Công ty chưa thực hiện phân tích công việc, chưa xây dựng được hệ thống chi tiết Bản mô tả công việc, Bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc, Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công việc và chất lượng NNL của Công ty vì:

Trong quá trình tuyển dụng, người làm công tác tuyển dụng và ứng viên sẽ không có cái nhìn chính xác nhất về công việc, đôi khi ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng. Người lao động sẽ gặp nhiều khó khăn khi làm việc, nhất là nhân viên

mới, họ không nắm rõ được mình cần phải làm những gì, nhiệm vụ, quyền hạn của mình đến đâu, mình cần phải có những tiêu chuẩn gì để đáp ứng công việc và yêu cầu khi thực hiện công việc là gì. Điều này đã khiến nhiều nhân viên lúng túng khi làm việc, khó định hướng phấn đấu cho bản thân, hiệu quả công việc phần nào bị ảnh hưởng.

2.4.2.4. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi

Trả lương chưa căn cứ vào chất lượng thực hiện công việc. Kết quả thực hiện công việc chủ yếu được dùng để đánh giá thi đua, khen thưởng, sử dụng khi thực hiện đề bạt – thăng tiến mà chưa gắn với việc trả lương, do đó chưa tạo được động lực lao động mạnh mẽ cho người lao động. Cách trả lương như hiện tại chủ yếu dựa vào quy định đã có sẵn, không có sự sáng tạo, đổi mới. Mức lương và các chế độ phụ cấp, phúc lợi còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt hàng ngày của người lao động vì thế chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc.

Bên cạnh đó, cách chi trả lương và mức tiền lương của Công ty không có gì khác biệt, nổi trội so với các công ty khác cùng ngành nên tiền lương chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc, chưa trở thành nhân tố góp phần nâng cao chất lượng NNL trong Công ty.

Các chính sách thưởng cũng chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL do mức khuyến khích chưa cao. Giá trị phần thưởng mang tính khích lệ tinh thần là chính, giá trị vật chất thấp nên không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của người lao động do đó “thưởng” chưa tạo được những kích thích, tác động mạnh mẽ đến người lao động. Việc sử dụng các chính sách lương, thưởng nhằm nâng cao chất lượng NNL chưa thực sự đạt được hiệu quả cao.

2.4.3. Nguyên nhân của những mặt còn tồn tại

Nguyên nhân dẫn đến những tồn tại trên có thể do yếu tố khách quan hoặc do chính yếu tố chủ quan là bản thân người lao động, xuất phát từ một số lý do chính sau:

- Trình độ của cán bộ quản lý và cán bộ làm công tác chuyên môn còn nhiều hạn chế, chưa chuyên nghiệp và khoa học nên nhiều khi việc tham mưu chưa hợp lý, chưa đem lại hiệu quả cao.

- Công ty chưa chủ động trong việc tiếp cận thị trường lao động, còn khá nhiều nguồn tuyển chất lượng chưa được quan tâm đến như: các hội chợ việc làm, hội chợ thương mại, các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp... đây là nơi cung cấp nguồn tuyển khá dồi dào và chất lượng.

- Do sự giới hạn về nguồn kinh phí nên sự đầu tư cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL của Công ty còn nhiều hạn chế. Cùng với đó là sự dàn trải về các biện pháp, chủ yếu tập trung giải quyết vấn đề trước mắt, chưa thực sự mang tính chiến lược lâu dài.

- Bản thân người lao động chưa thực sự ý thức được vấn đề nâng cao chất lượng NNL, nhiều khi họ học tập, đi đào tạo nâng cao không phải để nâng cao hiệu quả lao động mà chỉ để có được những cơ hội thăng tiến.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI HẠNH HUYÊN

3.1. Định hướng nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

Để có thể thực hiện thắng lợi các mục tiêu đề ra, Ban lãnh đạo Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền xác định rõ nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng quyết định thành công. Do vậy, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty đến như sau:

- Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển kinh doanh của công ty; đảm bảo nguồn nhân lực công ty phù hợp về số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng tốt nhất với mục tiêu phát triển của công ty.

- Thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực đi đôi với kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy. Tổ chức sắp xếp, bố trí lại nguồn nhân lực, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, thay thế những nhân viên yếu kém về năng lực, phẩm chất nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó tăng hiệu quả kinh doanh và phù hợp với mô hình hoạt động của công ty.

- Thực hiện tốt các chính sách phát hiện, tuyển chọn, coi trọng công tác đãi ngộ để thu hút và giữ chân những lao động chất lượng cao.

- Nâng cao năng lực cạnh tranh lành mạnh giữa các cá nhân trong doanh nghiệp và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động;

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

Trong quá trình tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền, em nhận thấy hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty 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, em xin đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại để hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty đạt được hiệu quả cao hơn.

3.2.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng NNL thông qua hoạt động tuyển dụng

Khai thác tối đa các nguồn tuyển: Hiện nay, các nguồn tuyển thì nhiều nhưng Công ty chưa thực sự tận dụng và khai thác tối đa được các nguồn tuyển đó. Công ty 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 trung tâm môi giới việc làm,...

Để tận dụng các nguồn tuyển này, Công ty 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; liên kết với một số trung tâm môi giới việc làm để có thể tìm được lao động như mong muốn.

Đầu tư để tạo nguồn tuyển dụng, nâng cao chất lượng NNL 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 Công ty là không nhiều, nếu Công ty có kế hoạch tiếp nhận sinh viên thực tập thì có thể đầu tư cho nguồn

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

Chú trọng cơ cấu giới tính khi tuyển dụng, ưu tiên hơn trong tuyển dụng nam giới: như đã trình bày ở phần thực trạng, do đặc điểm công việc cần sử dụng nhiều lao động có sức khỏe, ngành hoạt động chịu nhiều tác động khắc nghiệt của môi trường mà yêu cầu về thể lực người lao động cũng cao hơn. Trong khi đó, thể lực lao động nam thường cao hơn so với lao động nữ, lại không nghỉ chế độ thai sản, nghỉ chế độ ốm đau cũng ít hơn so với lao động nữ nên nếu sử dụng nhiều lao động nam thì năng suất, hiệu quả công việc sẽ cao hơn, bên cạnh đó, Công ty cũng tiết kiệm phần nào chi phí chi trả khi lao động nghỉ chế độ.

3.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua đào tạo tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền

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 Công ty 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 NNL 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 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 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 mà thấp thì việc nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty 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 Công ty. 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, 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 NNL 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?

Công ty 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, Công ty 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.

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 NNL thông qua 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, Công ty 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 NNL thì hệ thống trên giúp Công ty 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.

Hiện tại Công ty lại chưa xây dựng được hệ thống này. Nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của CBCNV trong Công ty được đề cập rải rác thông qua nhiều nguồn như: Hợp đồng lao động, Điều lệ Công ty, Nội quy Công ty,... khiến người lao động nhất là nhân viên mới gặp khó khăn khi làm việc.

Vì thế, trong thời gian tới Công ty 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.

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: Công ty 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 Công ty 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 Công ty 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 Công ty, 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.

KẾT LUẬN

Chất lượng NNL có vai trò rất lớn đến sự phát triển kinh tế. Các mô hình phát triển kinh tế đều khẳng định điều này khi cho rằng sự phát triển bền vững đòi hỏi phải tích lũy vốn, phát triển kỹ thuật và công nghệ. Đây là những nhân tố gắn liền và phụ thuộc vào chất lượng NNL, khi chất lượng lao động thấp hay vốn nhân lực ít thì việc tạo ra và thực hiện tích lũy vốn và phát triển kỹ thuật công nghệ khó mà thực hiện được. Các bằng chứng cả vi mô và vĩ mô đều cho thấy tầm quan trọng của chất lượng của nhân tố này với sự phát triển kinh tế.

Nâng cao chất lượng NNL rõ ràng rất cần thiết. Muốn nâng cao chất lượng nhân tố này không những phải tập trung nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn cho người lao động mà còn phải nâng cao trình độ thể chất thông qua nâng cao sức khỏe và cải thiện điều kiện sống của dân chúng. Tuy nhiên làm gì để nâng cao học vấn, chuyên môn và thể chất của nhân lực; câu trả lời trong nhiều nghiên cứu cho rằng phát triển hệ thống y tế, giáo dục có vai trò quan trọng, nhưng cũng cần phải có chính sách sử dụng và đãi ngộ lao động phù hợp. Ngoài ra hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội cũng có ý nghĩa lớn trong việc nâng cao chất lượng NNL.

Qua quá trình tìm hiểu thực tế tại Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền, em đã có cơ hội tiếp xúc với hoạt động Quản trị nhân lực, tìm hiểu về hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty, từ đó phân tích thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty và em xin đưa ra một số giải pháp, khuyến nghị mà bản thân thấy cần thiết để hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty đạt hiệu quả hơn.

Nghiên cứu thực trạng nâng cao chất lượng NNL tại công ty TNHH Hạnh Huyền, kết quả cho thấy hoạt động nâng cao chất lượng NNL của công ty vẫn còn nhiều vấn đề cần cải thiện để phù hợp với tình hình phát triển của nền kinh tế hiện nay. Vấn đề chủ yếu là lực lượng lao động trong công ty phần lớn là lao động có trình độ thấp.

Nghiên cứu cũng cho thấy còn các tồn tại và hạn chế sau đây đối với công tác nâng cao chất lượng NNL của công ty TNHH Hạnh Huyền. Đó là công tác tuyển dụng chưa được tối ưu, nguồn tuyển dụng còn hạn chế. Chưa có các biện pháp đánh giá kết quả đào tạo lao động. Chưa xây dựng được bản mô tả công việc để sắp xếp, bố trí lao động một cách hợp lý. Chưa có chính sách lương, thưởng, phúc lợi phù hợp để kích thích người lao động phát triển.

Nghiên cứu cũng đã xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL trong Công ty TNHH Thương mại Hạnh Huyền. Đó là các giải pháp về công tác tuyển dụng; Giải pháp về đào tạo lao động; Giải pháp về sắp xếp, bố trí lao động; Giải pháp về chính sách lương, thưởng, phúc lợi.

Tuy nhiên cũng phải nhìn nhận thực tế rằng trong giai đoạn 2020-2022, công tác nâng cao chất lượng NNL trong công ty đã có sự cải thiện. Công ty đã dần quan tâm đến NNL, cũng đã dần tiếp nhận nguồn lao động mới có trình độ cao. Tuy số lượng không đáng kể, nhưng đây cũng là một biểu hiện tương đối khả quan trong công tác nâng cao chất lượng NNL của công ty.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Lê Xuân Bá – TS. Trần Kim Hào – TS. Nguyễn Hữu Thắng (2006), *Doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. PGS.TS Trần Xuân Cầu – PGS.TS. Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. PGS.TS. 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.
4. PGS.TS. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
5. Vũ Thị Ngọc Mai (2015), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Khai thác Công trình Thủy lợi Nam Hà Nam*”, Luận văn thạc sĩ Trường Đại học Lao động - Xã hội, Hà Nội, Việt Nam
6. Võ Đức Huy (2018), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần số hóa Pixel Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ Trường Đại học Lao động - Xã hội, Hà Nội, Việt Nam