

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



ISO 9001:2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : Vũ Trang Khuê

Giảng viên hướng dẫn : TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG - 2017

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

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HẢI ĐẠT**

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

Sinh viên : Vũ Trang Khuê

Giảng viên hướng dẫn : TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG - 2017

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Vũ Trang Khuê

Mã SV: 1312402007

Lớp: QT1701N

Ngành: Quản trị Doanh nghiệp

Tên đề tài: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH
thương mại vận tải Hải Đạt

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).
 - Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực.
 - Tìm hiểu về lịch sử hình thành và phát triển của Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.
 - Các số liệu về tình hình sản xuất kinh doanh.
 - Các số liệu về tình hình nhân lực và sử dụng nhân lực tại công ty.
2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.
 - Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty
 - Tình hình nhân lực của Công ty
 - Tính toán các dữ liệu, đánh giá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt
3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty TNHH Thương mại vận tải Hải Đạt

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: Nguyễn Thị Hoàng Đan

Học hàm, học vị: Tiến sĩ

Cơ quan công tác: Trường Đại học Dân lập Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 11 tháng 8 năm 2017

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 03 tháng 11 năm 2017

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Vũ Trang Khuê

Nguyễn Thị Hoàng Đan

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2017

Hiệu trưởng.

GS.TS.NGŨT *Trần Hữu Nghị*

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

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

2. Đánh giá chất lượng của 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. Cho điểm của cán bộ hướng dẫn (ghi bằng cả số và chữ):

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

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2017

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1. Một số khái niệm liên quan	3
1.1.1. Nguồn nhân lực	3
1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực	3
1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	4
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	5
1.2.1. Thẻ lực.....	5
1.2.2. Trí lực	6
1.2.3. Đạo đức, phẩm chất của người lao động.....	8
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp	9
1.3.1. Hoạt động tuyển dụng	9
1.3.2. Hoạt động đào tạo	11
1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động	14
1.3.4. Hoạt động tạo dựng chính sách đãi ngộ đối với người lao động.	15
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng NNL trong DN	17
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài	17
1.4.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp	19
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HẢI ĐẠT	21
2.1. Tổng quan về công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt	21
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty.....	21
2.1.1.1. Thông tin chung về công ty	21
2.1.1.2. Vốn kinh doanh.....	21
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của công ty	21
2.1.2.1. Ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh.....	21
2.1.2.2. Nhiệm vụ của công ty	22
2.1.3. Cơ cấu tổ chức hoạt động của công ty	23
2.1.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty	24
2.1.5. Những thuận lợi và khó khăn của công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	27

2.1.5.1. Thuận lợi.....	27
2.1.5.2. Khó khăn.....	27
2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	27
2.2.1. Thực trạng về thể lực người lao động.....	27
2.2.2. Thực trạng về năng lực của người lao động.....	29
2.2.3. Thực trạng về phẩm chất đạo đức của người lao động.....	33
2.2.4. Thực trạng về kết quả thực hiện công việc của người lao động.....	34
2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	36
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng lao động.....	36
2.3.1.1. Quy trình tuyển dụng.....	36
2.3.1.2. Tiêu chí tuyển dụng của công ty.....	38
2.3.1.3. Phương pháp tuyển dụng lao động.....	41
2.3.2. Hoạt động đào tạo và sử dụng lao động trong công ty.....	42
2.3.3. Hoạt động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn.....	45
2.3.4. Hoạt động bố trí, sắp xếp lao động.....	46
2.3.5. Chính sách lương, thưởng trong công ty.....	47
2.4. Đánh giá chung về tình hình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	50
2.4.1. Thành công.....	50
2.4.2. Hạn chế.....	52
2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế.....	54
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HẢI ĐẠT.....	56
3,1, Phương hướng nâng cao chất lượng NNL tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	56
3.1.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo lao động.....	56
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng tiền lương, thưởng cho CBCNV.....	56
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.....	58
3.2.1. Nâng cao thể lực cho CBCNV công ty.....	58

3.2.2. Cải thiện điều kiện lao động và nâng cao chất lượng môi trường làm việc	58
3.2.3. Bố trí, sử dụng lao động thích hợp.....	59
3.2.4. Phát triển nguồn nhân lực.....	59
3.2.5. Quy định về khen thưởng, đãi ngộ.....	60
KẾT LUẬN	62
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	63

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nội dung đầy đủ
NNL	Nguồn nhân lực
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
NLĐ	Người lao động
DN	Doanh nghiệp
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực của nguồn lao động.....	6
Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH thương mại vận tải hải đạt 3 năm (2014, 2015, 2016)	25
Bảng 2.2 : Thống kê tình hình sức khỏe của người lao động tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016)	28
Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo tính chất lao động và hợp đồng lao động tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016).....	30
Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi (giai đoạn 2014-2016)	31
Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo trình độ (giai đoạn 2014-2016)	32
Bảng 2.6: Đánh giá kết quả thực hiện công việc của công nhân viên công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016).....	35
Bảng 2.7: Thông tin tuyển dụng NNL công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt năm 2016	39
Bảng 2.8: Các hình thức đào tạo tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt	44
Bảng 2.9 : Công tác bố trí nhân sự tại công ty Hải Đạt giai đoạn 2014-2016....	46
Bảng 2.10: Mức phụ cấp lao động của công nhân viên công ty	49

DANH MỤC SƠ ĐỒ:

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt	23
Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự	36
Sơ đồ 2.3 : Quy trình đào tạo lao động	43

LỜI CẢM ƠN

Do trình độ và thời gian còn hạn chế nên bài chuyên đề của em còn nhiều thiếu sót. Vì vậy em hi vọng sẽ nhận được những đóng góp của các thầy cô để Luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Bên cạnh đó em cũng xin được gửi lời cảm ơn chân thành Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt, tập thể CBCNV Phòng Tổ chức – Hành chính đã tạo điều kiện cho em đến tìm hiểu về thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh và hoạt động Quản trị nhân lực tại Công ty, cung cấp những thông tin cần thiết để em hoàn thành bài luận văn của mình. Đặc biệt, trong quá trình hoàn thành luận văn, em đã nhận được sự hướng dẫn, chỉ dạy nhiệt tình của cô giáo Nguyễn Thị Hoàng Đan. Qua đây, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới cô, cảm ơn cô đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành Luận văn của mình.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày...tháng...năm 2017

Sinh viên

Vũ Trang Khuê

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước với cơ chế thị trường cạnh tranh hiện nay, nguồn nhân lực đóng một vai trò quan trọng và là nhân tố đặc biệt trong sự nghiệp phát triển kinh tế của đất nước. Bởi vậy việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành một trong những vấn đề cần lưu tâm nhất đối với mỗi doanh nghiệp. Một doanh nghiệp muốn phát triển nhanh và bền vững thì cần phải tạo dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao và có các biện pháp để phát huy tối đa nguồn nhân lực đó. Một trong những nhân tố quyết định thành công của doanh nghiệp là việc quản lý và sử dụng đúng nguồn nhân lực sau khi đã đào tạo phù hợp với năng lực của từng người vào các công việc cụ thể. Do vậy, việc phát triển đội ngũ lao động nói chung, và đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước của Việt Nam nói riêng lại càng được đặt ra cấp thiết hơn lúc nào hết, nhất là trong điều kiện Việt Nam đang hội nhập ASEAN, AFTA và WTO, các DN không chỉ phải cạnh tranh với các công ty trong nước, mà còn phải cạnh tranh với nhiều công ty nước ngoài có kinh nghiệm hơn trong kinh tế thị trường. Để có thể cạnh tranh thành công, việc đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực là điều tất yếu. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác đầu tư này, nhiều DN đã chú trọng vào công tác phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên việc thực hiện công tác này còn có nhiều bất cập do nhiều nguyên nhân. Một trong những nguyên nhân cơ bản là DN chưa có tầm nhìn cũng như phương pháp phát triển nguồn nhân lực một cách bài bản có hệ thống xuyên suốt cả quá trình hoạt động. Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đang trong quá trình phát triển cả về quy mô lẫn chất lượng tuy nhiên hiện nay cái khó khăn nhất của công ty là vấn đề nhân lực nhất là nhân sự cho đội ngũ kế cận. Xuất phát từ tình hình thực tiễn đó và quá trình tìm hiểu công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt, em xin chọn đề tài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt” làm đề tài luận văn của mình với mong muốn có thể đưa ra các giải pháp thực tiễn, có tính khả thi để đảm bảo cho công ty một nguồn nhân lực đủ mạnh về số cũng như chất lượng nhằm vượt qua được những thử thách khắc nghiệt của nền kinh tế thị trường đang hội nhập ngày càng sâu rộng với nền kinh tế thế giới.

2. Mục đích nghiên cứu

+ Hệ thống hóa những lý luận về NNL và nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng NNL tại Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

+ Đề xuất một số giải pháp mang tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

3. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt
- Phạm vi thời gian: Luận văn sử dụng số liệu giai đoạn từ năm 2014 đến năm 2016

- Đối tượng nghiên cứu: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thu thập thông tin: thu thập số liệu từ các phòng ban trực thuộc Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt về tình hình lao động của cán bộ công, nhân viên trong công ty.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Qua các số liệu thu thập được, phân tích và đánh giá tình hình của công ty rồi tổng hợp lại những thành công và hạn chế từ đó đưa ra những biện pháp và phương hướng khắc phục.

5. Kết cấu của luận văn

Luận văn đề tài : “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt” có kết cấu gồm 3 chương:

- **Chương 1;** Cơ sở lý 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 vận tải Hải Đạt

- **Chương 3;** Một số phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

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

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Nguồn nhân lực

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

- Nguồn nhân lực:

+ Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: "Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng"

+ Theo tạp chí kinh tế chính trị: 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, nguồn 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.

+) Theo GS.TS Phạm Minh Hạc: "Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyên đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH".

Trong mỗi doanh nghiệp, NNL là nguồn lực quan trọng, không thể thiếu quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp. Do đó, nhà quản lý cần phải quan tâm, bồi dưỡng NNL của mình để đảm bảo NNL đủ mạnh cả về chất và lượng, đảm bảo cho sự phát triển của doanh nghiệp không chỉ ở hiện tại mà trong cả tương lai.

1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

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, được biểu hiện thông qua các

tiêu chí: sức khỏe, trình độ chuyên môn, trình độ học vấn và phẩm chất tâm lý xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái trí lực, thể lực, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực do trình độ phát triển kinh tế xã hội và chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của chính phủ quyết định

+ Theo bài viết của TS. Vũ Thị Mai thì “chất lượng nguồn nhân lực là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động”

+ Theo giáo trình Nguồn nhân lực của NXB Lao động - Xã hội do PGS.TS Nguyễn Tiệp biên soạn năm 2005 thì: Chất lượng NNL là trạng thái nhất định của NNL, là tố chất, bản chất bên trong của NNL, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư”.

+ Theo GS.TS Bùi Văn Nhơn: “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó là các yếu tố phản ánh trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong quá trình làm việc”.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

+ Theo TS.Vũ Bá Thế: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển”

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.

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 tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Thể lực

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người. (Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương)

Các tiêu chí cụ thể của thể lực là: có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng quá trình sản xuất liên tục, kéo dài; có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới; luôn tỉnh táo và sáng khoái tinh thần.

Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó. Thể lực có ý nghĩa quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội.

Bảng 1.1: Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo thể lực của nguồn lao động

LOẠI SỨC KHỎE	NAM			NỮ		
	CHIỀU CAO (cm)	CÂN NẶNG (kg)	VÒNG NGỰC TB (cm)	CHIỀU CAO (cm)	CÂN NẶNG (kg)	VÒNG NGỰC TB (cm)
1	163 trở lên	50 trở lên	82 trở lên	155 trở lên	45 trở lên	76 trở lên
2	158 - 162	47 - 49	79 - 81	151 - 154	43 - 44	74 - 75
3	154 - 157	45 - 46	76 - 78	147 - 150	40 - 42	72 - 73
4	150 - 153	41 - 44	74 - 75	143 - 146	38 - 39	70 - 71
5	dưới 150	Dưới 40	Dưới 74	dưới 143	Dưới 38	Dưới 70

(Nguồn: Quyết định số 1613/BYT-QĐ của Bộ Y tế)

Thể lực của người lao động được phản ánh qua các tiêu chí:

+ Chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, chỉ tiêu về tình trạng bệnh tật (các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tai, mũi, họng...) của người lao động.

+ Các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe, các chỉ tiêu về tỷ lệ sinh tử, suy dinh dưỡng, tỷ lệ biến động tự nhiên, cơ cấu giới tính của quốc gia, khu vực.

1.2.2. Trí lực

Theo viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương: Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động tất nhiên phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng trí tuệ trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc phát huy nguồn lực con người. Gồm trình độ tổng hợp từ văn hoá, chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng lao động. Trình độ văn hoá, với một nền tảng học vấn nhất định là cơ sở cho phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trình độ chuyên môn kỹ thuật là điều kiện đảm bảo cho nguồn nhân lực hoạt động mang tính chuyên môn hoá và chuyên nghiệp hoá. Kỹ năng lao động theo từng ngành nghề, lĩnh vực là một yêu cầu đặc biệt quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực ở xã hội công nghiệp.

Tri thức là yếu tố cơ bản để đánh giá trí lực của người lao động. Tri thức bao gồm những dữ kiện, thông tin, sự mô tả hay kỹ năng có được nhờ giáo dục và sự trải nghiệm trong cuộc sống của con người. Việc nắm vững được những tri

thức cơ bản, giúp người lao động gặp được nhiều thuận lợi trong công việc, có khả năng cao trong phân tích, giải quyết các vấn đề. Như vậy, trí lực là sự kết tinh, chọn lọc, sự tiếp nhận có lựa chọn của tri thức và biến tri thức thành cái riêng của mình ở mỗi người lao động. Trí lực của người lao động thường được đánh giá theo các tiêu chí:

+ Trình độ văn hóa: Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của một người đối với kiến thức phổ thông. Đây là một chỉ tiêu vô cùng quan trọng, phản ánh chất lượng nguồn lao động cũng như trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ văn hóa của nguồn lao động được thể hiện qua các quan hệ tỷ lệ như: Số lượng và tỷ lệ người lao động biết chữ và chưa biết chữ; Số lượng và tỷ lệ người lao động học qua các bậc học: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, trên đại học; Số năm đi học trung bình của nguồn lao động tính từ 25 tuổi trở lên.

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

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

+ Trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ chuyên môn là những kiến thức, kỹ năng thực hành cần thiết để thực hiện những yêu cầu của vị trí công việc đang đảm nhận trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp của nguồn lao động. Đây cũng là trình độ được đào tạo ở các trường chuyên nghiệp, chính quy. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ thể hiện qua các chỉ tiêu như:

Số lượng và tỷ lệ lao động được đào tạo và chưa qua đào tạo

Số lượng và tỷ lệ lao động bậc Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng, Đại học

Số lượng và tỷ lệ lao động trên Đại học

Trong đánh giá chất lượng NNL, trình độ chuyên môn kỹ thuật là tiêu chí quan trọng để đánh giá những kiến thức, kỹ năng chuyên môn cần thiết mà người lao động có được, làm cơ sở để doanh nghiệp bố trí, sắp xếp cho người lao động làm

những công việc phù hợp, tạo ra hiệu quả cao nhất. Bên cạnh đó, căn cứ vào trình độ chuyên môn kỹ thuật mà doanh nghiệp có những định hướng trong phát triển NNL, đưa ra những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng NNL.

+) Kỹ năng mềm: Kỹ năng mềm chính là những khả năng liên quan đến sự lãnh đạo, huấn luyện, giao tiếp, hợp tác, sáng tạo, giải quyết vấn đề. Năng lực của mỗi cá nhân được đánh giá trên nhiều khía cạnh khác nhau nhưng có ba khía cạnh chính mà hiện nay chúng ta cần quan tâm đó là: kỹ năng, kiến thức và thái độ. Theo đánh giá của một số tổ chức thì để trở thành một người thành đạt trong cuộc sống cần phải hội tụ đủ 3 yếu tố đó. Trong đó theo đánh giá của nhiều nhà khoa học thì kỹ năng mềm (softskill) chiếm đến 85% trên tổng số 100 %, trong khi đó, kỹ năng cứng (hardskill) chỉ chiếm khoảng 15%.

Theo tổng hợp nghiên cứu của các nước và thực tế ở Việt Nam, top 10 kỹ năng quan trọng cho người lao động Việt Nam trong thời đại hiện nay là:

- Kỹ năng học và tự học.
- Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân..
- Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm.
- Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc.
- Kỹ năng lắng nghe.
- Kỹ năng thuyết trình.
- Kỹ năng giao tiếp và ứng xử.
- Kỹ năng giải quyết vấn đề.
- Kỹ năng làm việc đồng đội.
- Kỹ năng đàm phán.

Việc trang bị trang đầy đủ, toàn diện những kỹ năng mềm góp phần hỗ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động và quyết định vị trí của người lao động trong một tập thể. Tất cả các yếu tố này giúp cho công việc và mối quan hệ trong công việc trở nên chuyên nghiệp hơn.

1.2.3. Đạo đức, phẩm chất của người lao động

Đạo đức, phẩm chất là những đặc điểm quan trọng trong yếu tố xã hội của nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ những tình cảm, tập quán phong cách, thói quen, quan niệm, truyền thống, các hình thái tư tưởng, đạo đức và nghệ thuật... gắn liền với truyền thống văn hóa.

Ngày nay, cái đem lại lợi thế cho nguồn nhân lực ngoài trí lực và thể lực, còn phải tính đến phẩm chất đạo đức, nhân cách con người. Phát triển nhân cách, đạo đức đem lại cho con người khả năng thực hiện tốt các chức năng xã hội, nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong hoạt động thực tiễn xã hội. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực, ngoài việc quan tâm nâng cao mặt bằng và dân trí, nâng cao sức khoẻ cho mỗi con người, cho cộng đồng xã hội, thì cần coi trọng xây dựng đạo đức, nhân cách, lý tưởng cho con người.

Chất lượng NNL còn được thể hiện qua các yếu tố cụ thể như: thái độ làm việc, đạo đức nghề nghiệp và khả năng chịu áp lực trong công việc. Một người lao động dù có chuyên môn, kinh nghiệm tốt đến đâu nhưng hành vi xử sự kém, không có thái độ làm việc tích cực, thiếu trách nhiệm thì lao động đó không thể được đánh giá cao. Tùy vào từng điều kiện cụ thể mà mỗi tổ chức, doanh nghiệp xây dựng cho mình hệ thống các tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động. Các tiêu chí thường được sử dụng như:

- Tiêu chí đánh giá về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp,
- Tiêu chí đánh giá về ý thức, thái độ nghề nghiệp,
- Tiêu chí đánh giá về tác phong lao động,
- Tiêu chí đánh giá về tính chuyên nghiệp (thời gian, thâm niên công tác, trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ).

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

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp

1.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Theo TS.Hà Văn Hội: “Quá trình tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ”. Quá trình tuyển nhân lực bao gồm tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực.

+) Tuyển mộ nhân viên là một tiến trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký, tham gia ứng tuyển tại một tổ chức. Trước khi ra quyết định tuyển mộ, tổ chức cần xác định nhu cầu nhân lực của tổ chức, bộ phận nhân sự để tránh dư thừa về nhân sự và tiết kiệm thời gian, chi phí. Quá trình tuyển mộ của một tổ chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau

như: uy tín, thương hiệu của tổ chức đó; văn hóa, môi trường làm việc; phương pháp quản lý, tổ chức; chính sách lương bổng và đãi ngộ; điều kiện làm việc; cơ hội thăng tiến; ngành nghề lĩnh vực kinh doanh...

+) Tuyển chọn là quá trình lựa chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Tuyển chọn bao gồm các công việc thu nhận hồ sơ ứng viên, nghiên cứu, sàng lọc, thông báo phỏng vấn, phỏng vấn, ra quyết định tuyển chọn. Quá trình tuyển chọn thường bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như tập quán tuyển chọn của công ty hoặc tổ chức, ý kiến chủ quan của người tuyển dụng, yêu cầu của công việc, khả năng xử lý tình huống của ứng viên,...

- Hoạt động tuyển dụng có những ý nghĩa to lớn đối với chất lượng NNL sau này của doanh nghiệp. Thực hiện tốt công tác này, doanh nghiệp sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt, tạo nên nền tảng cho việc nâng cao chất lượng NNL cho DN. Ngược lại, nếu tuyển dụng không được thực hiện tốt sẽ không lựa chọn được những ứng viên có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, làm giảm chất lượng NNL, thậm chí gây ra sự thiếu hụt, khủng hoảng về nhân lực sau này, khiến cho hoạt động nâng cao chất lượng NNL gặp nhiều khó khăn. Những ý nghĩa mà công tác tuyển dụng mang lại là:

+ Đối với doanh nghiệp

Việc tuyển dụng có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Tuyển dụng tốt giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, bởi vì tuyển dụng tốt tức là tìm ra người thực hiện công việc có năng lực, phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong điều kiện toàn cầu hóa.

Chất lượng của đội ngũ nhân sự tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp, tuyển dụng nguồn nhân lực tốt góp phần quan trọng vào việc tạo ra “đầu vào” của nguồn nhân lực, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ cán bộ nhân viên, đáp ứng đòi hỏi nhân sự của doanh nghiệp. Tuyển dụng nguồn nhân lực tốt giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp và hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã định.

Như vậy tuyển dụng nguồn nhân lực có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp, nếu một doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên không đủ năng lực cần thiết để đáp ứng theo đúng yêu cầu công việc thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, thậm chí gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, gây xáo trộn trong doanh nghiệp, lãng phí chi phí kinh doanh...Tuyển dụng nhân viên không phù hợp sau đó lại sa thải họ không những gây tổn kém cho doanh nghiệp mà còn gây tâm lý bất an cho các nhân viên khác.

+ Đối với lao động

Tuyển dụng nguồn nhân lực giúp cho người lao động trong doanh nghiệp hiểu rõ thêm về triết lý, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

Tuyển dụng nguồn nhân lực tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

+ Đối với xã hội

Việc tuyển dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội: người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng NNL của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn lực của xã hội một cách hữu ích nhất. Tóm lại tuyển dụng nguồn nhân lực là một công việc rất quan trọng, nhà quản trị giỏi phải trực tiếp theo dõi và thực hiện những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực.

1.3.2. Hoạt động đào tạo

Cũng theo TS.Hà Văn Hội: “Đào tạo (hay còn được gọi là đào tạo kỹ năng), được hiểu là hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Nói một cách cụ thể đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt, nhằm thực hiện những công việc cụ thể một cách hoàn hảo hơn”. 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.

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

- Theo định hướng nội dung đào tạo, có hai hình thức: đào tạo định hướng công việc và đào tạo định hướng doanh nghiệp.

+) Đào tạo định hướng công việc: Đây là hình thức đào tạo về kỹ năng thực hiện một loại công việc nhất định, nhân viên có thể sử dụng kỹ năng này để làm việc trong những doanh nghiệp khác nhau.

+) Đào tạo định hướng doanh nghiệp: Đây là hình thức đào tạo về các kỹ năng, cách thức, phương pháp làm việc điển hình trong doanh nghiệp. Khi nhân viên chuyển sang doanh nghiệp khác, kỹ năng đào tạo đó thường không áp dụng được nữa.

- Theo mục đích của nội dung đào tạo, có các hình thức: đào tạo, hướng dẫn công việc cho nhân viên; đào tạo, huấn luyện kỹ năng; đào tạo kỹ thuật an toàn lao động; đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật; đào tạo và phát triển các năng lực quản trị, v.v....

+) Đào tạo, hướng dẫn (hoặc định hướng) công việc cho nhân viên nhằm cung cấp các thông tin, kiến thức mới và các chỉ dẫn cho nhân viên mới tuyên về công việc và doanh nghiệp, giúp cho nhân viên mới mau chóng thích nghi với điều kiện, cách thức làm việc trong doanh nghiệp mới.

+) Đào tạo, huấn luyện kỹ năng nhằm giúp cho nhân viên có trình độ lành nghề và các kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc theo yêu cầu.

+) Đào tạo kỹ thuật an toàn lao động hướng dẫn nhân viên cách thức thực hiện công việc an toàn, nhằm ngăn ngừa các trường hợp tai nạn lao động. Đối với một số công việc nguy hiểm, có nhiều rủi ro như công việc của thợ hàn, thợ lặn, thợ xây, thợ điện, v.v... hoặc tại một số doanh nghiệp thường có nhiều rủi ro như trong ngành xây dựng, khai thác quặng, luyện kim, v.v... đào tạo kỹ thuật an toàn lao động là yêu cầu bắt buộc và nhân viên nhất thiết phải tham dự các khoá đào tạo an toàn lao động và ký tên vào sổ an toàn lao động trước khi làm việc.

+) Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật thường được tổ chức định kỳ nhằm giúp cho đội ngũ cán bộ chuyên môn kỹ thuật được cập nhật với các kiến thức, kỹ năng mới.

+) Đào tạo và phát triển các năng lực quản trị nhằm giúp cho các quản trị gia được tiếp xúc, làm quen với các phương pháp làm việc mới, nâng cao kỹ năng thực hành và các kinh nghiệm tổ chức quản lý và khuyến khích nhân viên

trong doanh nghiệp. Chương trình thường chú trọng vào các kỹ năng thủ lĩnh, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phân tích và ra quyết định.

- Theo cách thức tổ chức, có các hình thức: đào tạo chính quy, đào tạo tại chức, lớp cạnh xí nghiệp, kèm cặp tại chỗ.

+) Trong đào tạo chính quy, học viên được thoát ly khỏi các công việc hàng ngày tại doanh nghiệp, do đó, thời gian đào tạo ngắn và chất lượng đào tạo thường cao hơn so với các hình thức đào tạo khác. Tuy nhiên số lượng người có thể tham gia các khoá đào tạo như thế rất hạn chế.

+) Đào tạo tại chức áp dụng đối với số cán bộ, nhân viên vừa đi làm vừa tham gia các khoá đào tạo. Thời gian đào tạo có thể thực hiện ngoài giờ làm việc kiểu các lớp buổi tối hoặc có thể thực hiện trong một phần thời gian làm việc, ví dụ, mỗi tuần học một số buổi hoặc mỗi quý tập trung học một vài tuần, v.v... tùy theo điều kiện cụ thể của từng địa phương hay doanh nghiệp.

+) Lớp cạnh xí nghiệp thường áp dụng để đào tạo nhân viên mới cho doanh nghiệp lớn.

Doanh nghiệp có cơ sở đào tạo riêng nhằm tuyển sinh đào tạo những nghề phổ biến, lựa chọn những sinh viên xuất sắc của khoá đào tạo, tuyển vào làm việc trong doanh nghiệp. Học viên sẽ học lý thuyết tại lớp sau đó tham gia thực hành ngay tại các phân xưởng trong doanh nghiệp.

Các lớp đào tạo này thường rất hiệu quả, học viên vừa nắm vững về lý thuyết, vừa làm quen với điều kiện làm việc, thực hành ngay tại doanh nghiệp, thời gian đào tạo ngắn, chi phí đào tạo thấp. Tuy nhiên, chỉ có những doanh nghiệp lớn mới có khả năng tổ chức hình thức đào tạo kiểu các lớp cạnh xí nghiệp.

+) Kèm cặp tại chỗ là hình thức đào tạo theo kiểu vừa làm vừa học, người có trình độ lành nghề cao (người hướng dẫn) giúp người mới vào nghề hoặc có trình độ lành nghề thấp (người học). Quá trình đào tạo diễn ra ngay tại nơi làm việc).

- Theo địa điểm hoặc nơi đào tạo, có các hình thức: đào tạo tại nơi làm việc và đào tạo ngoài nơi làm việc

- Theo đối tượng học viên, có các hình thức: đào tạo mới và đào tạo lại.

+) Đào tạo mới áp dụng đối với các người lao động phổ thông, chưa có trình độ lành nghề mặc dù người lao động có thể mới lần đầu đi làm việc hoặc đã đi làm việc nhưng chưa có kỹ năng để thực hiện công việc.

+) Đào tạo lại áp dụng đối với những lao động đã có kỹ năng, trình độ lành nghề nhưng cần đổi nghề do yêu cầu của doanh nghiệp.

Việc lựa chọn hình thức đào tạo nào để mang lại hiệu quả cao nhất phụ thuộc vào các yêu cầu về quy mô đào tạo, mức độ phức tạp, nội dung cần đào tạo và điều kiện trang bị kỹ thuật, tài chính, v.v... cụ thể trong từng doanh nghiệp.

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 một cách hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng NNL, doanh nghiệp không chỉ căn cứ vào năng lực của NLD 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, 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 chuyên 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 tạo dựng chính sách đãi ngộ đối với người lao động.

Đãi ngộ nhân sự là quá trình chăm lo cho người lao động cả về đời sống vật chất và tinh thần để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và góp phần hoàn thành mục tiêu của DN.

Chính sách đãi ngộ nhân sự 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 DN là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi, trợ cấp,...

+ Tiền lương: đóng vai trò quan trọng đối với cuộc sống của người lao động, giúp người lao động thỏa mãn những nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, là công cụ đãi ngộ hữu hiệu nhất. Mức tiền công trả cho người lao động phải dựa trên kết quả lao động cuối cùng của họ. Kết quả thực hiện công việc càng cao thì mức thù lao được hưởng cũng phải cao, xứng đáng với những gì mà người lao động bỏ ra.

+ Tiền thưởng: Đây là những khoản tiền mà DN trả cho NLD do họ có những thành tích và đóng góp vượt trên mức DN quy định. Tiền lương và tiền thưởng tạo nên khoản thu nhập bằng tiền chủ yếu của NLD do đó cần có chính sách tiền thưởng hợp lý để NLD có thể thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần. Các hình thức thưởng gồm: thưởng năng suất chất lượng tốt, thưởng do tiết kiệm vật tư nguyên liệu, thưởng do sáng kiến cải tiến kỹ thuật, thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh,...

+ Phụ cấp: khoản được trả thêm cho NLD do họ đảm nhận thêm trách nhiệm hoặc làm việc trong điều kiện không bình thường. Phụ cấp tạo ra sự công bằng về đãi ngộ thực tế thông qua các hình thức: phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp khu vực...

+ Trợ cấp được thực hiện nhằm giúp nhân sự khắc phục được các khó khăn phát sinh do hoàn cảnh cụ thể. Vì vậy, nếu có nhu cầu trợ cấp thì doanh nghiệp mới chi trả. Trợ cấp có nhiều loại khác nhau như: bảo hiểm, trợ cấp y tế, trợ cấp giáo dục, trợ cấp đi lại, trợ cấp nhà ở, trợ cấp xa nhà...

+ Phúc lợi: được cung cấp cho người lao động để họ có thêm điều kiện nâng cao chất lượng cuộc sống và sinh hoạt gia đình. Phúc lợi có hai phần chính: phúc lợi theo quy định của nhà nước và phúc lợi theo quy định của doanh nghiệp tự nguyện áp dụng.

- Đãi ngộ phi tài chính thực chất là chăm lo đời sống tinh thần của người lao động thông qua các công cụ không phải là tiền bạc. Những nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động rất đa dạng và ngày càng đòi hỏi được nâng cao như: niềm vui trong công việc, sự hứng thú say mê làm việc, được đối xử công

bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người, với đồng nghiệp. Đãi ngộ phi tài chính bao gồm:

+ Đãi ngộ thông qua công việc: Nếu NLD được phân công thực hiện một công việc quan trọng phù hợp với trình độ chuyên môn, phẩm chất các nhân và sở thích của họ sẽ làm cho họ có hứng thú, trách nhiệm với kết quả công việc. Mặt khác, nếu họ được giao cho những công việc quan trọng hơn đòi hỏi trình độ chuyên môn, kinh nghiệm cao hơn hay một công việc mà hàm chứa nhiều cơ hội thăng tiến sẽ làm cho NLD cảm thấy gắn bó và có trách nhiệm hơn trong công việc. Khi đó họ sẽ làm việc tự nguyện, nhiệt tình mang lại năng suất, hiệu quả, chất lượng công việc cao hơn

+ Đãi ngộ thông qua môi trường làm việc: được thực hiện dưới các hình thức như:

Tạo dựng không khí làm việc

Quy định và tạo dựng các mối quan hệ ứng xử giữa các thành viên trong nhóm làm việc

Đảm bảo điều kiện vệ sinh an toàn lao động

Tổ chức các phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao...

Hỗ trợ các hoạt động đoàn thể

Quy định thời gian và giờ giấc làm việc linh hoạt

Bằng cách áp dụng các hình thức đãi ngộ nói trên DN có thể làm cho các thành viên trong DN thông cảm, đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ và chấp nhận lẫn nhau. Điều này góp phần quan trọng trong việc tạo ra tinh thần làm việc tự giác, thoải mái cho NLD giúp họ sẵn sàng mang hết khả năng và công sức của họ ra để cống hiến.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng NNL trong DN

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

- Sự phát triển của khoa học công nghệ: Khoa học công nghệ tiến bộ làm xuất hiện những ngành nghề mới đòi hỏi NLD phải trang bị được những kỹ năng và kiến thức mới. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép doanh nghiệp lựa chọn 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. Do đó trong doanh nghiệp NNL chất lượng cao càng trở nên cần thiết hơn.

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

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

kế hoạch đào tạo nâng cao nhằm cải thiện chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

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

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

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HẢI ĐẠT

2.1. Tổng quan về công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty

2.1.1.1. Thông tin chung về công ty

- Tên công ty: Công ty TNHH Thương mại vận tải Hải Đạt.
- Địa chỉ: Số 203 thôn Quán Rẽ, Xã Mỹ Đức, Huyện An Lão, Thành phố Hải Phòng.
- Người ĐDPL: Nguyễn Văn Điền.
- Điện thoại: 0313. 735759.
- Fax: 0313. 720568.
- Mã số thuế: 0201269882

2.1.1.2. Vốn kinh doanh

Công ty TNHH Thương mại vận tải Hải Đạt là pháp nhân theo phát luật Việt Nam kể từ ngày được cấp đăng ký kinh doanh (02/07/2012), thực hiện chế độ hạch toán độc lập, được sử dụng con dấu riêng, được mở tài khoản tại ngân hàng theo pháp luật, hoạt động theo điều lệ công ty TNHH, điều lệ công ty TNHH Thương mại vận tải Hải Đạt và luật doanh nghiệp.

- Tên quốc tế: Hai Dat Transport Trading Company Limited
- Vốn điều lệ: 10.000.000.000 đồng
- Chủ sở hữu là ông Nguyễn Văn Điền.
- Công ty được thành lập ngày 02/07/2012 đến nay và đã được 4 năm.
- Công ty là nhà cung cấp, bạn hàng đáng tin cậy và quen thuộc của hàng loạt các công ty, cửa hàng và cá nhân trong nhiều tỉnh thành trong cả nước.
- Công ty trở thành đối thủ cạnh tranh với các công ty hoạt động lâu năm và đã có thương hiệu trên địa bàn thành phố Hải Phòng cũng như nhiều nơi trên đất nước.
- Công ty đã kí kết được nhiều hợp đồng và tiêu thụ các mặt hàng với số lượng lớn.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của công ty

2.1.2.1. Ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh

- Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đang hoạt động trong các ngành nghề kinh doanh sau :

- Sản xuất bê tông và các sản phẩm từ xi măng và thạch cao.
- Sản xuất sản phẩm chịu lửa.
- Sản xuất vật liệu xây dựng từ đất sét.
- Xây dựng nhà các loại.
- Xây dựng công trình đường sắt và đường bộ.
- Xây dựng công trình công ích.
- Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác.
- Phá dỡ.
- Chuẩn bị mặt bằng.
- Hoàn thiện công trình xây dựng.
- Bán buôn kim loại và quặng kim loại.
- Bán buôn sắt thép.
- Bán buôn xi măng.
- Bán buôn gạch xây, ngói đá, cát sỏi.
- Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng: Thạch cao
- Vận tải hàng hóa bằng đường bộ.
- Hoạt động dịch vụ hỗ trợ trực tiếp cho vận tải đường sắt và đường bộ.
- Bốc xếp hàng hóa.
- Kho bãi và lưu giữ hàng hóa.

2.1.2.2. *Nhiệm vụ của công ty*

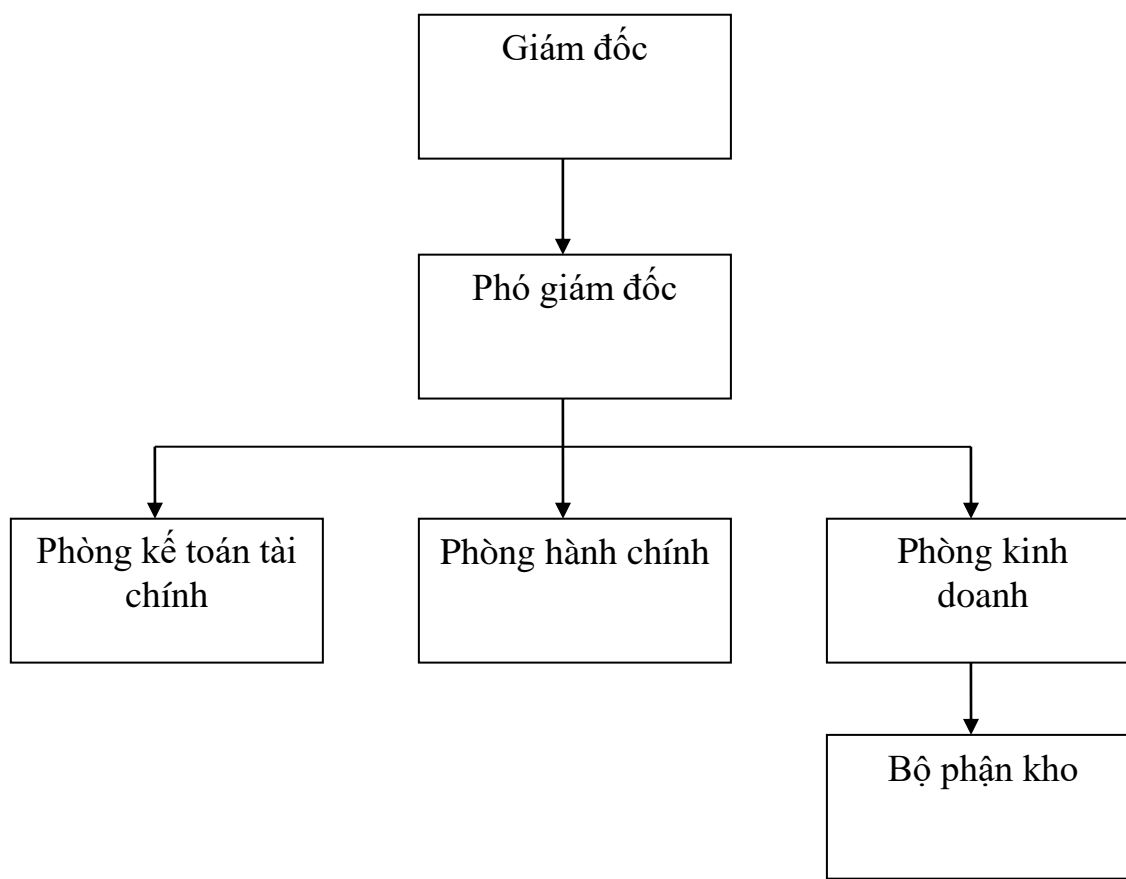
- Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt với nhiệm vụ chính chủ yếu là chuyên cầu và vận tải các loại máy móc, thiết bị vật tư phục vụ cho các công trình xây dựng, cung cấp thiết bị vật tư phục vụ cho ngành xây dựng.

- Trong những năm gần đây công ty đã và đang thi công vận tải các công trình với chất lượng cao đã đưa vào sử dụng như công trình đường sắt đường bộ, công trình công ích, công trình kỹ thuật dân dụng khác.

- Công ty đang tạo được uy tín đối với khách hàng trên thị trường và góp phần không nhỏ vào ngân sách nhà nước.

- Không những thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với nhà nước công ty còn tạo được công ăn việc làm cho nhiều người lao động.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức hoạt động của công ty



(nguồn: phòng nhân sự)

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

- Ban giám đốc: Bao gồm giám đốc và phó giám đốc.
- + Giám đốc: là người có quyền cao nhất và phải chịu trách nhiệm trước nhà nước và công ty về mọi kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh
- + Phó giám đốc: Hoạt động theo sự phân công ủy quyền của giám đốc và chịu trách nhiệm trước giám đốc về các lĩnh vực được giao. Ngoài ra còn phải giúp đỡ giám đốc quản lý công ty.
- Các phòng ban có nhiệm vụ theo dõi, hướng dẫn và đôn đốc việc thực hiện tiến độ công việc, lập kế hoạch cho ban giám đốc để từ đó ban giám đốc sẽ nắm được tình hình sản xuất kinh doanh của công ty và đưa ra các chính sách, chiến lược mới.
- + Phòng kế toán tài chính: Có nhiệm vụ tổ chức thực hiện bảo toàn vốn cho kinh doanh và công tác chi phí trong toàn công ty, theo dõi thanh toán các

khoản chi phí phát sinh, hạch toán kinh tế, tổng kết và báo cáo thanh toán tiền lương, lập quyết định, v.v...

+ Phòng kinh doanh: có chức năng bố trí phân công lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động của đơn vị, phòng kinh doanh còn có chức năng thu nhận các thông tin thị trường, các chức năng phản hồi của khách hàng trực tiếp sử dụng dịch vụ để phản ánh trực tiếp với ban quản lý nhằm không ngừng cải tiến nâng cao chất lượng dịch vụ, đáp ứng những nhu cầu không ngừng thay đổi của đời sống.

+ Phòng hành chính:

- Phòng hành chính tổ chức có chức năng tiếp nhận thông tin, truyền tin truyền mệnh lệnh giúp giám đốc công ty trong việc quản lý điều hành đơn vị và trong quan hệ công tác với cấp trên, cấp dưới, khách hàng, bố trí phân công lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động của đơn vị.

- Tham mưu cho giám đốc công ty trong việc trong việc tổ chức bộ máy quản lý, tổ chức cán bộ gồm : tuyển dụng lao động, phân công điều hành công tác, bổ nhiệm cán bộ, khen thưởng kỷ luật.

- Tham mưu cho giám đốc trong việc thực hiện chế độ chính sách cho người lao động như: chế độ tiền lương, nâng lương. Nâng bậc, chế độ bảo hiểm

- Quản lý và lưu trữ hồ sơ cán bộ theo phân cấp quản lý cán bộ.

- Thực hiện công tác đối nội. đối ngoại tổ chức công tác bảo vệ nội bộ, bảo vệ an ninh trật tự trong cơ qua.

+ Bộ phận kho: Tổ chức và quản lý hàng hóa lưu kho, theo dõi và ghi chép việc thực hiện nhập, xuất hàng hóa tại kho.

2.1.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH thương mại vận tải hải đạt 3 năm (2014, 2015, 2016)

STT	Chỉ tiêu	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	So sánh			
					2015/2014		2016/2015	
					(+/-)	(%)	(+/-)	(%)
1	Tổng vốn (VNĐ)	103,701,760,622	133,464,815,066	139,332,079,738	29,763,054,440	28.7	5,667,264,672	4.4
2	Tổng số lao động (Người)	130	157	202	27	20.76	45	28,66
3	Doanh thu (VNĐ)	136,475,311,879	141,867,356,659	181,403,871,330	5,392,044,780	3.95	39,536,514,670	27.8
4	Lợi nhuận (VNĐ)	3,294,775,286	3,794,597,628	3,879,387,947	499,822,342	15.2	84,790,319	2.23
5	Thu nhập trung bình	5,050,000	5,760,000	6,100,000	710,000	14.06	340,000	5.9
6	Nộp ngân sách nhà nước (VNĐ)	1,098,258,429	1,264,865,876	1,293,129,316	166,607,447	15.2	28,263,440	2.23

(nguồn: phòng kế toán)

Nhận xét: Nhìn vào bảng so sánh kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt trong 3 năm 2014, 2015, 2016 ta có thể dễ dàng thấy được những dấu hiệu tích cực từ các chỉ số tăng lên. Cụ thể là:

- Tổng vốn của công ty tăng đều qua các năm, từ năm 2014 đến năm 2015 là 29,763,054,440 đồng tương đương với 28,7%. Từ năm 2015 đến năm 2016 là 5.667.264.672 đồng tương đương với 4,4%.

- Số người lao động của công ty có chiều hướng tăng tích cực, năm 2015 so với năm 2014 tăng 27 người tương đương với 20,76%, năm 2016 so với năm 2015 tăng lên 45 người tương đương 28,66%.

- Doanh thu của công ty cũng tăng mạnh, năm 2015 so với năm 2014 tăng 3,95%, năm 2016 so với năm 2015 đã tăng lên tới 27,8%. Điều đó cho thấy công ty luôn đảm bảo thu nhập ở mức ổn định, ngoài ra không ngừng đẩy mạnh các hoạt động sản xuất kinh doanh, thương mại.

- Lợi nhuận công ty năm 2015 tăng 499,822,342 VNĐ tương đương với 15,2% so với năm 2014 và năm 2016 tăng 84,790,319 VNĐ tương đương với 2,23% so với năm 2015.

- Thu nhập trung bình của công ty năm 2015 so với năm 2014 tăng 710,000 VNĐ tương đương 14,06%, năm 2016 so với năm 2015 tăng 340,000 VNĐ tương đương với 5,9%.

- Nộp ngân sách nhà nước năm 2015 so với 2014 tăng 166,607,447đ tương đương với 15,2% và năm 2016 tăng 28,263,440đ tương đương với 2,23% so với năm 2015.

Từ những phân tích ở trên cho thấy tất cả các chỉ tiêu năm 2015 đều tăng so với năm 2014, trong đó chỉ tiêu tăng thấp nhất là 3,95%; chỉ tiêu tăng cao nhất là 28,7%. Các chỉ tiêu năm 2016 cũng tăng đều so với năm 2015 trong đó chỉ tiêu tăng thấp nhất là 2,23%; chỉ tiêu tăng cao nhất là 28,6%. Lý do mà các chỉ tiêu đều tăng là do công ty sau khi thành lập đã dần dần đi vào ổn định tổ chức hoạt động, tăng quy mô về lao động cũng như tăng quy mô về sản xuất sản phẩm. Bên cạnh đó phải kể đến sự đầu tư về máy móc, trang thiết bị sản xuất với công nghệ hiện đại và ứng dụng khoa học, kỹ thuật vào sản xuất sản phẩm đồng thời công ty đã có những chính sách đối với người lao động trong công ty nhất là chính sách ưu đãi đối với đội ngũ tri thức, người lao động có trình độ tay nghề cao đã góp phần nâng cao năng chất lượng sản phẩm, đó là những điều kiện tiên quyết giúp công ty phát triển và lớn mạnh.

2.1.5. Những thuận lợi và khó khăn của công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

2.1.5.1. Thuận lợi

- Nguồn nhân lực dồi dào, nhiệt tình và có tay nghề trình độ cao, luôn luôn cố gắng để giúp công ty ngày càng phát triển vững mạnh.

- Tiềm lực tài chính tốt là điểm mạnh giúp công ty trong việc trúng thầu những công trình trọng điểm trong và ngoài nước cũng như những khoản nợ ngắn hạn.

- Việc quản lý cũng như quy cách làm việc theo tiêu chuẩn đã góp phần giúp hệ thống quản trị ngày càng phát triển. Bên cạnh đó ban lãnh đạo luôn giám sát, quan tâm tới tình hình thi công công trình, tình hình hoạt động của công nhân viên, từ đó giải quyết được những vấn đề còn tồn đọng.

2.1.5.2. Khó khăn

- Cơ sở hạ tầng giao thông xuống cấp: đây là khó khăn lớn nhất của công ty. Mặc dù luôn được đầu tư, sửa chữa nhưng dưới tác động của nhiều yếu tố tự nhiên, con người thì hệ thống hạ tầng giao thông hiện nay luôn xuống cấp trầm trọng. Điều này khiến cho việc vận chuyển, giao nhận hàng hóa gặp không ít khó khăn.

- Công ty hiện vẫn còn sử dụng những phương tiện vận chuyển thô sơ, chưa đáp ứng được độ an toàn lao động và bảo vệ môi trường.

- Nguồn vốn công ty đang bị chiếm dụng do các khoản phải thu chiếm tỉ trọng cao và có xu hướng tăng lên, trong đó phải thu khách hàng chiếm tỉ trọng lớn nhất. Nguyên nhân là do chính sách tín dụng của công ty cho phép khách hàng được chiếm dụng vốn, mục đích thúc đẩy hoạt động tiêu thụ.

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

2.2.1. Thực trạng về thể lực 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. Việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn với sức khỏe của NLĐ không chỉ giúp cho sự phát triển lâu dài của công ty mà đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

Công ty luôn duy trì và thực hiện những biện pháp nhằm quan tâm, chăm sóc tới sức khỏe của toàn thể công nhân viên trong công ty như:

+ Tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

+ Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm đối với 100% công nhân viên trong công ty

+ Áp dụng các chính sách hỗ trợ đối với lao động có hoàn cảnh khó khăn

+ Đảm bảo các biện pháp khử độc, khử trùng tại nơi làm việc có nguy cơ gây nhiễm độc, nhiễm trùng

+ Chăm sóc sức khỏe tinh thần cho công nhân viên bằng cách tổ chức đi nghỉ mát, đi du lịch.

Như vậy, người lao động sẽ được chăm sóc rất cẩn thận và kỹ lưỡng về sức khỏe. Họ được đảm bảo về công việc và môi trường phù hợp với sức khỏe. Được hưởng các chế độ đãi ngộ về sức khỏe khi suy giảm sức khỏe, khả năng lao động.... Việc đảm bảo sức khỏe của người lao động cũng chính là nghĩa vụ của công ty.

Bảng 2.2 : Thống kê tình hình sức khỏe của người lao động tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016)

Chỉ tiêu xếp loại sức khỏe	2014		2015		2016	
	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số LĐ	86	100	157	100	202	100
Rất khỏe	41	47,67	93	59,24	126	62,38
Khỏe	26	30,23	42	26,75	61	30,20
Trung bình	12	13,95	17	10,83	13	6,44
Yếu	7	8,15	5	3,18	2	0,98
Rất yếu	0	0	0	0	0	0

(Nguồn: phòng tổ chức- hành chính)

Nhìn vào bảng thống kê trên ta có thể dễ dàng nhận thấy;

Số lao động có xếp loại sức khỏe “rất khỏe” và “khỏe” chiếm phần lớn trong công ty và tăng dần qua các năm. Cụ thể, năm 2014 số lao động xếp loại sức khỏe ‘Rất khỏe’ chiếm tỷ trọng cao nhất là 47,67%; năm 2015 là 59,24% và tới năm 2016 tăng lên thành 62,38%. Trong đó lao động xếp loại sức khỏe ở mức “yếu” chiếm tỷ trọng thấp nhất và giảm dần qua các năm. Cụ thể: năm 2014 là 8,15%; năm 2015 là 3,18%, tới năm 2016 giảm còn 0,98%. Vẫn còn tình trạng lao động có sức khỏe được xếp loại “trung bình”, tuy nhiên, số lượng và tỷ lệ của loại này đang có xu hướng giảm dần. Không có lao động có sức khỏe được xếp loại “rất yếu”. Điều này cho thấy mặt bằng chung sức khỏe lao động trong Công ty khá tốt nhưng và đang có chiều hướng thay đổi tích cực. Chứng tỏ Công ty đã và đang có sự quan tâm nhất định đến thể lực người lao động, đưa ra các biện pháp tích cực nhằm nâng cao thể lực của NLĐ, làm giảm tỷ lệ lao động có sức khỏe “trung bình” và “yếu”.

2.2.2. Thực trạng về năng lực của người lao động

Lao động là một trong những nguồn lực quan trọng cho quá trình sản xuất kinh doanh. Nó là tổng hợp các kỹ năng, trình độ giáo dục có sẵn tạo cho cá nhân có khả năng làm việc và đảm bảo năng suất lao động. Như vậy, nguồn vốn nhân lực của công ty là lượng lao động hiện có cùng với nó là kỹ năng tay nghề, trình độ đào tạo, tính sáng tạo và khả năng khai thác của người lao động. Nguồn nhân lực không phải là cái sẽ có mà là đã có sẵn tại công ty, thuộc sự quản lý và sử dụng của công ty. Do đó, để đảm bảo hiệu quả kinh tế trong sản xuất kinh doanh thì công ty hết sức lưu tâm đến nhân tố này. Vì nó là chất xám, là yếu tố trực tiếp tác động lên đối tượng và tạo ra sản phẩm và kết quả sản xuất kinh doanh, có ảnh hưởng mang tính quyết định đối với sự tồn tại và phát triển của công ty. Trong đó, trình độ tay nghề của người lao động trực tiếp ảnh hưởng tới chất lượng sản phẩm, do đó với trình độ tay nghề của người lao động và ý thức trách nhiệm trong công việc sẽ nâng cao được năng suất lao động. Đồng thời tiết kiệm và giảm được định mức tiêu hao nguyên vật liệu, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế trong sản xuất kinh doanh.

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo tính chất lao động và hợp đồng lao động tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016)

	2014		2015		2016		2015/2014		2016/2015	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
1. Tổng số lao động	86	100	157	100	202	100	71	182,56	45	128,66
2. Cơ cấu theo tính chất lao động										
Lao động trực tiếp	53	61,63	116	73,89	161	79,7	63	218,67	45	138,79
Lao động gián tiếp	33	38,37	41	26,12	41	20,3	8	124,24	0	0
3. Cơ cấu theo tính chất hợp đồng lao động										
Hợp đồng lễ thời vụ	45	52,32	108	68,79	122	60,39	63	240	14	112,96
Hợp đồng thời hạn 1-3 năm	16	18,60	25	15,92	48	23,76	9	156,25	23	192
Hợp đồng không xác định thời hạn	25	29,08	24	15,29	32	15,85	-1	96	8	133,33

(nguồn: phòng nhân sự)

Thông qua biểu đồ trên có thể thấy được tổng số lao động của công ty tăng lên chứng tỏ quy mô sản xuất của công ty ngày càng được mở rộng. Công ty không ngừng tổ chức các công tác tuyển dụng lao động để đáp ứng đủ lực lượng sản xuất sản phẩm theo nhu cầu thị trường. Cụ thể năm năm 2015 tăng 71 người tương đương 182,56% so với năm 2014; năm 2016 tăng 45 người tương đương 128,66% so với năm 2015.

- Số lao động trực tiếp tăng mạnh hơn so với số lao động gián tiếp. Cụ thể: Số lao động trực tiếp tăng 63 người (218,67%) năm 2015 so với năm 2014 và tăng 45 người (138,79%) năm 2016 so với năm 2015; trong khi đó số lao động gián tiếp chỉ tăng 8 người năm 2015 so với năm 2014 và không đổi từ năm 2015-2016. Chứng tỏ công ty luôn ưu tiên sử dụng lao động trực tiếp để đem lại những hiệu quả tuyệt đối cho năng suất lao động.

- công ty còn phân chia cơ cấu lao động theo tính chất của hợp đồng lao động để phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh tại đây. Cụ thể năm 2016:

- Lao động hợp đồng thời vụ :122 người chiếm 60,39%
- Lao động thời hạn từ 1-3 năm : 48 người chiếm 23,76%
- Lao động hợp đồng không xác định thời hạn: 32 người chiếm 15,85%.

Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi (giai đoạn 2014-2016)

		2014		2015		Năm 2016		2015/2014		2016/2015	
		Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Cơ cấu lao động theo giới tính	Nam	63	73,25	108	68,79	142	70,29	45	171,43	34	131,48
	Nữ	23	26,75	49	31,21	60	29,71	26	213,04	11	122,45
Cơ cấu lao động theo độ tuổi	Từ 18-30 tuổi	52	60,46	120	76,43	151	74,75	68	230,77	31	125,83
	Từ 31-45 tuổi	34	39,54	37	23,57	51	25,24	3	108,82	20	137,83
	Từ 46-60 tuổi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tổng số lao động		86	100	157	100	202	100	71	182,56	45	128,66

(nguồn: phòng nhân sự)

Qua bảng số liệu có thể thấy: Tổng số lao động toàn Công ty giai đoạn 2014 – 2016 có xu hướng tăng. Cụ thể:

-Về cơ cấu lao động theo giới tính: Sự chênh lệch và biến động về số lượng giữa lao động nam và lao động nữ lớn, tỷ trọng lao động nam và lao động nữ có sự chênh lệch nhau. Cụ thể: năm 2015 so với năm 2014 lao động nam tăng 45 người, trong khi đó lao động nữ chỉ tăng 26 người; năm 2016/2015 lao động nam tăng 34 người còn lao động nữ tăng 11 người. Chứng tỏ Công ty ưu tiên tạo điều kiện, cơ hội cho lao động nam hơn. Với đặc thù lĩnh vực hoạt động của Công ty thì điều này là phù hợp do phần lớn lao động trong Công ty là lao động trực tiếp, họ làm việc chịu sự chi phối rất lớn của môi trường 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.

-Về cơ cấu lao động theo độ tuổi: chủ yếu là lao động độ tuổi từ 18-30, người lao động trong độ tuổi này thường là những người trẻ, năng động, có nhiệt huyết với công việc nên dễ dàng tiếp thu vận dụng những kiến thức mới, phù hợp với môi trường sản xuất cạnh tranh cần nhiều sáng tạo của công ty. Tuy nhiên lao động ở độ tuổi này thường thích sự thách thức, thay đổi nên họ dễ dàng rời bỏ công ty nếu có cơ hội mới, điều này khiến công ty gặp biến đổi bất ổn về nguồn nhân lực. Công ty cần bổ sung thêm lượng lao động ở độ tuổi 31-45 do 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 2 nhóm tuổi còn lại, hơn nữa sự ổn định, mức độ gắn bó lâu dài với Công ty cũng cao hơn so với 2 nhóm tuổi còn lại...

-Không có lao động từ 46-60 tuổi cho thấy công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt luôn đặt ưu tiên cho người trẻ lên hàng đầu.

Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo trình độ (giai đoạn 2014-2016)

Năm Trình Độ	2014		2015		2016		2015/2014		2016/2015	
	Đại học và trên đại học	41	47,67	83	52,87	127	62,87	42	202,44	44
Trung cấp, Cao đẳng	17	19,76	54	34,39	37	18,31	37	317,65	-17	68,5
Lao động phổ thông	28	32,57	20	12,74	38	18,82	-8	71,43	18	190
Tổng	86	100	157	100	202	100	71	182,56	45	128,66

(nguồn: phòng nhân sự)

Thông qua bảng số liệu trên ta có thể thấy được:

- Công ty ưu tiên tuyển chọn những người lao động có bằng cấp cao do số lao động có trình độ đại học và trên đại học tăng trưởng mạnh mẽ. Cụ thể từ năm 2014 đến năm 2015 tăng 42 lao động (202,44%) và tăng 44 lao động (153,01%) từ năm 2015 đến năm 2016. Lao động Trình độ trung cấp và cao đẳng giảm những năm gần đây trong khi lao động phổ thông tăng chậm chứng tỏ công ty rất quan tâm đến việc nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên.

2.2.3. Thực trạng về phẩm chất đạo đức của người lao động

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, người lao động không chỉ cần có sức khỏe và trình độ chuyên môn- kỹ thuật mà còn cần có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao; thái độ ứng xử đúng mực và lịch sự với cấp trên, đồng nghiệp và đối tác; nhiệt tình lắng nghe góp ý của khách hàng, có tinh thần hợp tác nhằm cung cấp tới khách hàng sản phẩm, dịch vụ tốt nhất; nghiêm túc tuân thủ nội quy công việc, kỉ luật lao động;...

Qua những chuẩn mực đạo đức trên, công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đã xây dựng lên bản Nội quy kỷ luật lao động để tiến hành 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.

Theo thông tin được phòng Tổ chức hành chính do công ty Hải Đạt cung cấp thì ngay từ khi công ty được thành lập đến nay, Nội quy kỷ luật lao động luôn được đảm bảo chấp hành tốt, không để xảy ra vi phạm nghiêm trọng. Bảng Nội quy kỷ luật lao động được treo ở vị trí dễ quan sát tại nơi làm việc để mọi người tiện theo dõi và thực hiện theo. Những lao động mới vào công ty làm việc việc đầu tiên luôn là được hướng dẫn, phổ biến về bảng nội quy. Ngoài ra, Ban Giám đốc, lãnh đạo quản lý các phòng ban và các tổ trưởng luôn đôn đốc, nhắc nhở người lao động thực hiện tốt Nội quy kỷ luật lao động, kịp thời tháo gỡ và giải quyết ngay khi có vấn đề phát sinh.

Tình trạng lãng phí giờ công do đi muộn, về sớm, trốn việc, tự ý nghỉ việc không lí do, làm việc riêng trong giờ làm,... là tình trạng phổ biến ở nhiều cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, đến nay tình trạng này đã giảm đáng kể tại Công ty do tiêu chí này đã được dùng trong đánh giá thi đua hàng tháng của người lao động, do đó, chính bản thân người lao động cũng tự ý thức hơn về tác phong đúng giờ.

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 khá đặc thù, chịu nhiều tác động của yếu tố bên ngoài nên kết quả thực hiện công việc nhiều khi bị chi phối, ảnh hưởng. 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, sự sáng tạo, 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,... Với đặc thù của ngành, nếu người lao động không nhanh nhạy, linh hoạt, thiếu sáng tạo trong công việc thì không thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, thời gian làm việc nhóm chiếm tỷ trọng lớn khi làm việc nên đòi hỏi người lao động phải có tinh thần đồng đội, sự hợp tác, tương trợ đồng nghiệp. Vì thế, các tiêu chí này cũng không thể bỏ qua khi đánh giá.

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.

2.2.4. 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, công ty sẽ đánh giá được hiệu quả làm việc của người lao động, sự phù hợp của lao động đó với công việc được giao. Kết quả thực hiện công việc của CBCNV Công ty được chia thành 4 mức độ với số liệu thống kê như sau:

Bảng 2.6: Đánh giá kết quả thực hiện công việc của công nhân viên công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt (giai đoạn 2014-2016)

Tiêu chuẩn	2014		2015		2016	
	Số LĐ (người)	%	Số LĐ (người)	%	Số LĐ (người)	%
Xuất sắc	21	24,42	42	26,75	56	27,72
Tốt	45	52,33	101	64,33	135	66,83
Trung bình	13	15,12	9	5,73	7	3,56
Không hoàn thành	7	8,13	5	3,19	4	1,89
Tổng số LĐ	86	100	157	100	202	100

(nguồn: phòng hành chính)

Từ bảng thống kê trên ta thấy:

Công ty có 4 mức độ đánh giá kết quả thực hiện công việc cho công nhân viên trong công ty là: xuất sắc, tốt, trung bình và không hoàn thành. Trong đó số công nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm đa số với tỷ trọng là 52,33% vào năm 2014, 64,33% vào năm 2015 và tới năm 2016 là 66,83%. Tiếp đó là đến số công nhân viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ với tỷ trọng 24,42% vào năm 2014, 26,75% vào năm 2015 và 27,72% vào năm 2016. Điều này cho thấy số công nhân viên có kết quả lao động đạt loại xuất sắc và tốt tăng dần lên qua các năm. Trong khi đó, số công nhân viên có kết quả thực hiện công việc ở mức trung bình và không hoàn thành chiếm tỷ trọng nhỏ và giảm dần qua các năm. Cụ thể: số công nhân viên hoàn thành nhiệm vụ ở mức kết quả trung bình chiếm 15,12% năm 2014; 5,73% năm 2015 và đến năm 2016 giảm còn 3,56%. Số công nhân viên không hoàn thành công việc chiếm tỷ trọng 8,13% năm 2014, 3,19% năm 2015 và tới năm 2016 chỉ còn 1,89%.

Từ những kết quả trên có thể thấy được công nhân viên trong công ty đã biết vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để hoàn thành công việc được giao một cách chín chu và có trách nhiệm, cũng qua đó thấy được năng lực của công nhân viên công ty đang dần được nâng cao. Công ty nên có thêm các

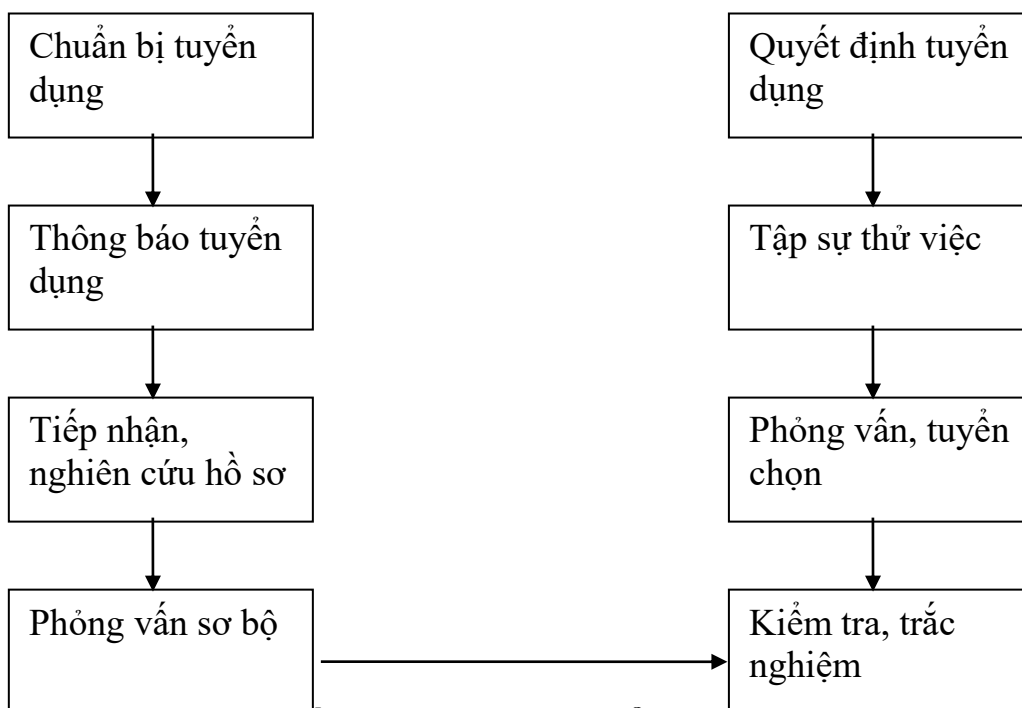
biện pháp khen thưởng đối với những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ để khích lệ và làm tấm gương đối với đồng nghiệp khác. Tuy vẫn còn tồn tại những người không hoàn thành nhiệm vụ nhưng là số lượng ít, không đáng kể và công ty có thể sớm khắc phục được bằng cách đào tạo, hướng dẫn thêm về chuyên môn, đưa ra những hình thức xử phạt để nâng cao trách nhiệm với công việc được giao.

2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng lao động

2.3.1.1. Quy trình tuyển dụng

Quá trình tuyển dụng là quá trình bao gồm quá trình chiêu mộ, tuyển chọn và bố trí lao động vào làm việc. Người lao động là tiềm lực, tài nguyên kiến thức vô hạn của công ty. Công ty sẽ thành công hay thất bại, luôn có những hướng đi chiến lược hay chịu là kẻ theo sau, phần lớn phụ thuộc vào đội ngũ công nhân viên. Mọi tổ chức, doanh nghiệp đều mong muốn có một nguồn nhân lực dồi dào, có trình độ, giàu kinh nghiệm, đây chính là nội lực quan trọng cho công ty đứng vững và phát triển, vậy nên việc tuyển chọn và sử dụng lao động là vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của công ty trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh gay gắt đòi hỏi người lao động phải có trình độ, nhanh nhạy tiếp thu cái mới và luôn tự hoàn thiện bản thân.



Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự

- Chuẩn bị tuyển dụng:

Muốn tìm được ứng viên xuất sắc, phù hợp với vị trí công việc công ty đã phải chuẩn bị thật kỹ bước đầu tiên này. Công việc chuẩn bị này là giai đoạn đầu tiên của quy trình tuyển dụng, vì vậy, các nhà tuyển dụng cần phải chuẩn bị kỹ lưỡng từ những việc nhỏ nhất như: Lên kế hoạch tuyển dụng trong thời gian bao lâu, yêu cầu đặt ra cho ứng viên là gì, trong thông báo tuyển dụng cần những nội dung gì...

- Thông báo tuyển dụng:

Bộ phận nhân sự của công ty sẽ soạn một thông báo tuyển dụng chi tiết về các yêu cầu của công ty, những quyền lợi ứng viên được hưởng và đăng lên các phương tiện truyền thông đại chúng. Nhờ vào những thông báo này, các ứng viên sẽ biết được công việc đó có phù hợp với mình hay không và sẽ nộp hồ sơ ứng tuyển.

- Thu nhận và chọn lọc hồ sơ:

Không phải hồ sơ nào của các ứng viên cũng phù hợp với yêu cầu công việc, vì vậy phải chọn lọc hồ sơ. Ban lãnh đạo công ty sẽ lựa chọn những hồ sơ phù hợp nhất cho vị trí công việc sau đó lên kế hoạch phỏng vấn.

-Phỏng vấn sơ bộ:

Sau khi đã nhận và lựa chọn hồ sơ ứng viên, bộ phận nhân sự sẽ tiến hành phỏng vấn và xác định lại các thông tin trong hồ sơ, đồng thời cũng là cách để tiếp tục loại ra ứng viên không đạt yêu cầu.

- Kiểm tra, trắc nghiệm:

Phần này để đánh giá năng lực thực tế của ứng viên về chuyên môn thông qua bài kiểm tra chuyên môn cho ứng viên. Vòng kiểm tra này sẽ giúp công ty tiếp tục loại bỏ được những ứng viên không đủ tiêu chuẩn.

- Phỏng vấn tuyển chọn:

Nhằm đánh giá ứng viên ở nhiều khía cạnh, phương diện trình độ và khả năng tiếp nhận công việc. Với ứng viên phù hợp sẽ được chọn thử việc cũng như được đề cập đến vấn đề lương thưởng, chế độ của công ty

- Tập sự thử việc:

Đây là khoảng thời gian mà ứng viên sẽ được tiếp xúc thực tế với công việc, là cơ hội để thể hiện khả năng, trình độ của mình có đáp ứng được nhu cầu công việc hay không.

- Quyết định tuyển dụng:

Sau thời gian thử việc, công ty sẽ ra đưa ra quyết định chọn những ứng viên phù hợp nhất với công việc. Sau khi quyết định tuyển dụng, công việc cuối cùng trong quy trình tuyển dụng đó là ký kết hợp đồng, giải thích và trả lời các câu hỏi của ứng viên về các chế độ của công ty để ứng viên hiểu rõ.

2.3.1.2. Tiêu chí tuyển dụng của công ty

Để có được sự hài lòng và tin tưởng của khách hàng thì cần phải có một đội ngũ công nhân viên đông đảo, nắm vững chuyên môn nghề nghiệp. Vì vậy một nhân viên làm việc trong lĩnh vực này, cần có những tiêu chí:

- Có trình độ chuyên môn cần thiết, có thể làm việc đạt năng suất cao. Nhân viên làm về vận tải hàng hóa thì cần phải nắm rõ về các hình thức vận tải để có thể tư vấn và đưa ra phương pháp phù hợp nhất cho khách hàng.

- Nhanh nhẹn xử lý mọi tình huống. Lí do vì trong quá trình vận chuyển hàng hóa, sẽ không tránh khỏi việc các trường hợp rủi ro, khẩn cấp xảy ra. Vì thế, nhân viên cần phải nhanh nhạy để có thể xử lý các tình huống một cách êm xuôi và hợp lí nhất có thể vừa mang lại lợi ích cho khách hàng, giải quyết nhu cầu của họ vừa không làm thiệt hại chi phí của công ty.

- Kỷ luật tốt, trung thực gắn bó với công việc

- Có sức khỏe tốt để có thể làm việc lâu dài với công ty, với công việc được giao.

Công ty đã có những hướng tuyển dụng phù hợp với ngành nghề của công

ty qua việc chọn lựa phương hướng tuyển chọn.

- Tuyển từ bên trong các trường Đại học, Cao Đẳng kỹ thuật trong nước

- Tuyển chọn bên ngoài, qua giới thiệu, qua sự phân bổ từ cấp trên đưa các chỉ tiêu lao động xuống, họ thường là những người có trình độ đã và đang làm việc ở các ngành khác chuyển tới

Bảng 2.7: Thông tin tuyển dụng NNL công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt năm 2016

STT	Vị trí tuyển dụng	Mô tả công việc	Yêu cầu ứng viên
1	Chuyên viên Phòng Xuất nhập khẩu Số lượng: 02 người	<p>Triển khai thực hiện các thủ tục nhập khẩu xi măng, thạch cao; Tìm kiếm đối tác, khách hàng; Chuẩn bị các hồ sơ chào giá và hồ sơ tham gia thầu; Soạn thảo các hợp đồng thương mại; Triển khai các phần công việc theo phân công để thực hiện hợp đồng thương mại đã ký; Thực hiện các báo cáo liên quan đến nghiệp vụ được phân công; Thực hiện các công việc khác theo phân công của CBQL Phòng và Ban Giám đốc.</p>	<p>Độ tuổi: 25-35 tuổi Giới tính: Nam Bằng cấp: Tốt nghiệp Đại học trở lên, chuyên ngành kinh tế ngoại thương, kinh tế vận tải biển, thương mại, quản trị kinh doanh. Ngoại ngữ: Tiếng Anh giao tiếp và chuyên ngành thành thạo.</p>
2	Chuyên viên Kế toán 02 người gồm: Kế toán tổng hợp và Kế toán viên	<p>- Vị trí Kế toán tổng hợp: + Lập và giải trình các báo cáo thuế định kỳ (GTGT, TNCN, TNDN), báo cáo tài chính, báo cáo quản trị phục vụ các cơ quan hữu quan (thuế, ngân hàng); theo dõi, phối hợp làm các dự án cùng Phòng Xuất nhập khẩu và Phòng Khai thác TV. + Quản lý, đóng và hệ thống các chứng từ hàng tháng. - Vị trí Kế toán viên: + Thực hiện kế toán ngân hàng (theo dõi các khoản vay, lãi vay, các sổ chi tiết ngân hàng), kế toán tiền mặt, kế toán tiền lương và các khoản trích theo</p>	<p>Độ tuổi: Từ 25 - 35 tuổi Giới tính: Nữ Bằng cấp: Tốt nghiệp Đại học trở lên, chuyên ngành Tài chính Kế toán, Kiểm toán. Kinh nghiệm: ít nhất 1 năm ở vị trí tương đương. Ngoại ngữ: Đối với Kế toán tổng hợp phải lập và đọc được báo cáo tài chính bằng Tiếng Anh. Đối với Kế toán viên thì Tiếng Anh giao tiếp và chuyên ngành khá trở lên.</p>

STT	Vị trí tuyển dụng	Mô tả công việc	Yêu cầu ứng viên
		lương, chi phí quản lý, thanh quyết toán các chi phí cho đội tàu.	
3	Chuyên viên Hành chính nhân sự Số lượng: 02 người	<ul style="list-style-type: none"> - Công tác hành chính: + Triển khai thực hiện và quản lý công tác hành chính của Công ty bao gồm: lễ tân, văn thư, tổ xe,... + Quản lý, kiểm kê tài sản, trang thiết bị văn phòng; + Soạn thảo, trình phê duyệt và tổ chức thực hiện các quy chế, quy trình, quy định nội bộ liên quan đến hành chính của Công ty; + Tổ chức các sự kiện. - Công tác nhân sự: + Tư vấn cho CBQL Phòng và Ban Giám đốc, lập kế hoạch và triển khai thực hiện công tác tuyển dụng, đào tạo, đánh giá CBNV, bổ nhiệm – miễn nhiệm, khen thưởng kỷ luật...; + Chăm công, tính lương, tính thưởng; + Thực hiện thủ tục liên quan đến công tác BHXH; + Soạn thảo, trình phê duyệt và tổ chức thực hiện các quy chế, quy trình, quy định nội bộ liên quan đến công tác nhân sự của Công ty 	<ul style="list-style-type: none"> Độ tuổi: Từ 28 - 35 tuổi Giới tính: Nam/Nữ Bằng cấp: Tốt nghiệp Đại học trở lên, chuyên ngành quản trị kinh doanh, quản trị nhân sự, quản lý hành chính. Kinh nghiệm: 1 năm trở lên. Ngoại ngữ: Tiếng Anh giao tiếp và chuyên ngành thành thạo.

(nguồn: Phòng hành chính- nhân sự)

2.3.1.3. Phương pháp tuyển dụng lao động

Công ty sử dụng 2 phương pháp chính

➤ Tuyển dụng nội bộ

Phương thức tuyển dụng này ưu tiên chọn những ứng cử viên chính là người thân (con, em ruột...) của nhân viên đã và đang làm việc trong công ty hoặc dùng những người trong công ty để làm môi giới tuyển dụng. Công ty đã áp dụng các phương pháp tuyển dụng như sau:

+ Thông báo tuyển dụng: Bộ phận nhân sự có thể gửi thư cho toàn thể nhân viên trong công ty để cung cấp cho họ thông tin chi tiết về công việc cũng như là yêu cầu của công ty

+ Giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong công ty: dựa vào mối quan hệ của đồng nghiệp trong công ty với những ứng cử viên tiềm năng, công ty có thể tìm ra những người có khả năng phù hợp với công việc. Công ty còn đưa ra chính sách ưu đãi cho những nhân viên đã có công giới thiệu nhân tài cho công ty, điều này không những khuyến khích nguồn nhân lực mà còn tạo động lực cho những nhân viên hiện tại cho công ty.

+ Căn cứ vào thông tin nhân viên trong thư mục Hồ sơ nhân viên: công ty luôn lập một danh sách hồ sơ nhân viên lưu trữ trong phần mềm quản lý của bộ phận nhân sự. Trong đó, có những thông tin chi tiết về người đó, chẳng hạn như kỹ năng, trình độ giáo dục, kinh nghiệm nghề nghiệp và những yếu tố cần xem xét cho vị trí cần tuyển dụng.

*Ưu điểm

- Không mất thời gian, chi phí cho các công ty môi giới
- Là một cách tìm ra những ứng viên có tiềm năng ngay trong công ty để tiến hành xét duyệt thăng chức, từ đó tạo hứng khởi cho nhân viên say mê với công việc, cống hiến nhiều thành tích giúp cho công ty ngày càng phát triển.
- Không mất thời gian đào tạo do nhân viên đã quen việc từ trước.

*Khuyết điểm

Với phương pháp tuyển dụng này, công ty có thể đứng trước tình trạng khó khăn trong việc quản lý nhân sự, nội bộ lục đục, nhân viên dễ xung đột, gây ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

➤ Tuyển dụng bên ngoài

Phương pháp này nhằm tìm ra các ứng cử viên bên ngoài công ty. Công ty đã áp dụng một số phương pháp tuyển dụng sau:

-Đăng quảng cáo trên các phương tiện truyền thông: qua kênh truyền hình, báo chí, tạp chí hoặc ngay trên trang web chính thức của công ty

-Hội chợ việc làm: đây cũng là nơi nhà tuyển dụng tiếp xúc, trao đổi trực tiếp với các ứng cử viên tiềm năng. Ví dụ như hội chợ việc làm- cầu nối nhân lực ở học viện ngân hàng Hà Nội.

*Ưu điểm

- Đem đến cho công ty nhiều tài năng cũng như ý tưởng mới.

- Nếu gặp được ứng viên đã có kinh nghiệm làm việc, thì chi phí đào tạo cũng đỡ tốn kém hơn

- Tạo ra sự phát triển nghề nghiệp hợp lí và công bằng cho mọi người trong công ty.

*Khuyết điểm:

- Chi phí tuyển dụng cao, đặc biệt là qua trung tâm môi giới việc làm.

-Mất thời gian xét duyệt, sơ tuyển, đào tạo ứng viên để thích hợp với công việc.

Tóm lại, công tác tuyển dụng của công ty Hải Đạt có ảnh hưởng khá tốt đến việc nâng cao chất lượng NNL. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp Công ty có được NNL đảm bảo cả về chất lượng và số lượng, đáp ứng được 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.

2.3.2. Hoạt động đào tạo và sử dụng lao động trong công ty

a) Quy trình đào tạo lao động tại công ty

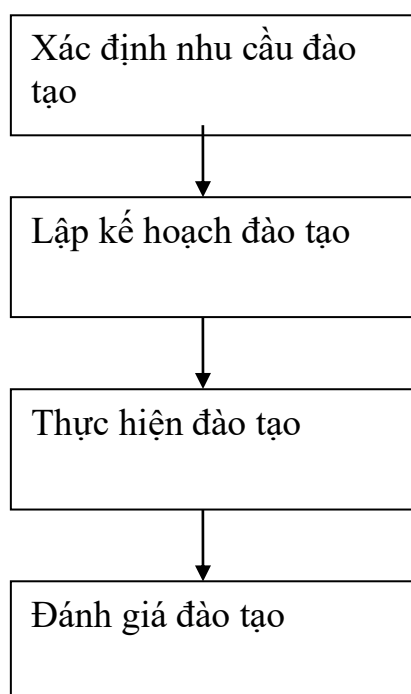
Việc đào tạo lao động mới vào nghề nhằm giúp cho người lao động nâng cao được nhận thức, tay nghề, trang bị được các kĩ năng và kiến thức cần thiết cho công việc, từ đó phát huy được năng lực bản thân để cống hiến cho sự phát triển giàu mạnh của công ty.

Với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCNV, Ban lãnh đạo Công ty luôn chú trọng phát triển nguồn nhân lực lâu dài, xây dựng đội ngũ kế cận, có chất lượng. Trong quá trình triển khai, trên cơ sở kế hoạch đã được Giám đốc Công

ty phê duyệt, giáo dục chú trọng đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo với phương châm gắn lý luận cùng thực tiễn, lý thuyết đi đôi với thực hành. Chính điều đó đã giúp công tác đào tạo, bồi dưỡng trong Công ty ngày càng hoàn thiện, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hoàn thành toàn diện kế hoạch SXKD. Thời gian qua, công tác đào tạo nguồn nhân lực được tổ chức thường xuyên, liên tục, xuyên suốt trong quá trình chỉ đạo điều hành. Lực lượng lao động đông đảo là tiềm năng, động lực lớn cho sự phát triển, việc xây dựng nguồn nhân lực mỗi thời kỳ cần có những biện pháp khác nhau, phù hợp với tình hình thực tế tại mỗi thời điểm.

Hiểu được điều đó, công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt luôn tổ chức các chương trình đào tạo nguồn nhân lực mới, các lao động còn yếu kém của công ty để công nhân được tiếp nhận kịp thời những kỹ thuật mới, làm quen với các máy móc thiết bị hiện đại.

Việc đào tạo tại công ty luôn được tuân thủ theo quy trình:



Sơ đồ 2.3 : Quy trình đào tạo lao động

-B1: Xác định nhu cầu đào tạo: Nhu cầu đào tạo của công ty dựa trên nhu cầu của công việc và trình độ kỹ năng hiện tại của người lao động, căn cứ vào việc phân tích công việc, từ đó công ty sẽ xác định loại lao động, số lượng lao động và các kỹ năng kiến thức cần đào tạo.

-B2: Lập kế hoạch đào tạo

Để bắt đầu triển khai quá trình đào tạo nhân sự công ty cần tuân thủ các tiêu chí:

- Thời gian đào tạo
- Địa điểm đào tạo
- Cơ sở đào tạo
- Danh sách người tham gia đào tạo
- Nội dung tham gia đào tạo
- Kinh phí tham gia đào tạo
- B3: Thực hiện đào tạo

Công ty đã đề ra các hình thức và phương pháp đào tạo thích hợp nhằm tối ưu hóa quá trình đào tạo. Tùy thuộc các mục đích hay nội dung mức độ công việc khác nhau mà sử dụng những cách đào tạo khác nhau sao cho hợp lí.

Bảng 2.8: Các hình thức đào tạo tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

Tiêu thức	Các hình thức/phương pháp
Theo định hướng nội dung đào tạo	- Đào tạo theo định hướng công việc - Đào tạo theo định hướng công ty
Theo mục đích của nội dung đào tạo	- Đào tạo hướng dẫn công việc cho người lao động - Đào tạo huấn luyện kỹ năng - Đào tạo kỹ thuật an toàn lao động - Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật - Đào tạo và phát triển các năng lực quản lý
Theo tổ chức hình thức đào tạo	- Đào tạo chính quy - Đào tạo tại chức - Kèm cặp tại chỗ
Theo địa điểm hoặc nơi đào tạo	- Đào tạo tại nơi làm việc - Đào tạo xa nơi làm việc
Theo đối tượng học viên	- Đào tạo mới - Đào tạo lại

- B4: Đánh giá đào tạo

Công ty đánh giá kết quả của trương trình đào tạo thông qua hiệu quả làm việc của công nhân viên có thay đổi theo chiều hướng tốt lên hay không? Kết quả của trương trình đào tạo bao gồm: Kết quả nhận thức, sự thoả mãn của người đào tạo, khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng lĩnh hội được từ chương trình đào tạo. Hiện nay số công nhân viên chức của công ty có trình độ đại học, cao đẳng đang ngày một tăng. Vấn đề hiện nay của công ty đặt ra là công ty phải thay đổi chất lượng công nhân viên, tiếp nhận những người có tay nghề cao, khuyến khích công nhân dự thi nâng bậc thợ, chú trọng việc đầu tư và nâng cao chất lượng của yếu tố con người, nó sẽ có hiệu quả lâu dài.

b) Sử dụng lao động tại công ty.

- Thời gian làm việc của công nhân viên tại công ty là 8 giờ/ ngày, phù hợp với tiêu chuẩn thời gian lao động của pháp luật. Nếu công nhân làm thêm giờ, công ty sẽ có các mức thưởng hợp lý với hiệu quả công việc của công nhân đó.

- Công nhân viên sẽ được nghỉ 1 ngày trong tháng không tính các ngày lễ, Tết theo quyết định nghỉ lễ, Tết của nhà nước.

- Công ty luôn có những quy định về giờ giấc, năng suất làm việc, hiệu quả công việc đối với từng công nhân viên và buộc họ phải tuân thủ chặt chẽ.

2.3.3. Hoạt động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt xác định: để nâng cao chất lượng NNL tại Công ty trước hết phải nâng cao năng lực của từng cá nhân, trong đó việc nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn là vô cùng cần thiết. Do đó công ty đã đề ra các kế hoạch đào tạo dựa trên nhu cầu công việc và đề xuất của lãnh đạo các phòng ban. 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.

2.3.4. Hoạt động bố trí, sắp xếp lao động

Công tác bố trí, sắp xếp lao động có vai trò vô cùng quan trọng trong doanh nghiệp vì nó góp phần khai thác, phát huy tối đa năng lực, trình độ chuyên môn của NLĐ, đồng thời tạo được tâm lý thoải mái và hài lòng với công việc giúp họ phát huy được khả năng của mình để từ đó nâng cao chất lượng công việc, đảm bảo cả chất lượng NNL của DN.

Công ty luôn tuân thủ theo nguyên tắc: bố trí đúng người, đúng việc; tạo ra môi trường làm việc tốt để công nhân viên phát huy được tối đa năng lực của bản thân và luôn cố gắng mang lại cơ hội thăng tiến cho những nhân viên giỏi và có nỗ lực. Tuy nhiên, đây là một công việc khá phức tạp và mất thời gian do năng lực của nhân viên ngày càng được nâng cao, số nhân viên có năng lực ngang nhau khá nhiều mà nhu cầu sử dụng cho một vị trí cụ thể ít. Vì vậy mà số lượng lao động chưa được làm việc đúng chuyên môn tuy không nhiều nhưng vẫn còn tồn tại cụ thể được thể hiện qua bảng thống kê tình hình công tác bố trí nhân sự sau:

Bảng 2.9 : Công tác bố trí nhân sự tại công ty Hải Đạt giai đoạn 2014-2016

Tiêu chí	2014		2015		2016	
	Số LĐ (người)	%	Số LĐ (người)	%	Số LĐ (người)	%
Số LĐ làm việc đúng chuyên môn	62	72,09	138	87,89	187	92,57
Số LĐ làm việc không đúng chuyên môn	24	27,91	19	12,11	15	7,43
Tổng số LĐ	86	100	157	100	202	100

Nguồn: (phòng hành chính)

Qua bảng thống kê trên ta có thể thấy rằng: Số người làm việc đúng chuyên môn tại công ty chiếm tỷ lệ tương đối cao và tăng dần qua các năm. Năm 2014 trong tổng số 86 lao động toàn công ty thì có 62 người làm việc đúng chuyên môn, tương đương với 72,09%, còn số người làm việc không đúng chuyên môn là 24 người tương đương với 27,91%. Năm 2015 trong tổng số 157 lao động toàn công ty thì có tới 138 người được làm việc đúng với chuyên môn nghiệp vụ của mình, tương đương với 87,89%; 19 người không được làm việc đúng chuyên môn và chiếm 12,11%. Năm 2016, số lao động làm việc đúng chuyên môn lại tiếp tục tăng lên thành 187 người tương đương 92,57%; số lao động làm việc không đúng chuyên môn chiếm phần nhỏ là 15 người tương đương 7,43%. Song song với tình hình gia tăng tỷ lệ lao động làm việc đúng chuyên môn thì số người làm việc không đúng chuyên môn có xu hướng giảm xuống. Điều này cho thấy công tác bố trí nhân sự tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đã được thực hiện và triển khai tương đối hiệu quả. Tuy vẫn còn tồn tại những người lao động chưa được làm việc đúng với chuyên môn nghiệp vụ của mình nhưng số lượng này chiếm một tỷ lệ rất nhỏ, lại đang có xu hướng giảm nên cứ với tiến độ này thì công ty sẽ mau chóng khắc phục được.

2.3.5. Chính sách lương, thưởng trong công ty

a) Tiền lương: là khoản tiền mà Doanh nghiệp phải trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Nhưng cần phải đảm bảo không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Công ty TNHH thương mại vận tải hải Đạt áp dụng hình thức trả lương cho người lao động theo thời gian và theo khối lượng công việc.

- Trả lương theo thời gian: là thực hiện việc tính trả lương cho nhân viên theo thời gian làm việc thực tế (có thể là theo tháng, theo ngày, theo giờ) và căn cứ vào mức lương thỏa thuận ban đầu giữa DN và NLĐ theo công thức:

$$\text{Lương tháng} = [\text{Lương} + \text{Phụ cấp (nếu có)}] / [\text{Ngày công chuẩn của tháng} * \text{số ngày làm việc thực tế}]$$

Hình thức trả lương này chủ yếu được công ty áp dụng cho những người làm công tác quản lý hoặc những lao động làm việc theo hợp đồng thời vụ. Với hình thức trả lương này người lao động không hề hoãn khoản về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng bởi số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định, nghỉ bao nhiêu ngày thì họ bị trừ bấy nhiêu tiền trong trường hợp không có biến động về lương và ngược lại tháng nào làm đi làm đủ ngày theo quy định thì

hưởng đủ mức tiền lương. (Ngày công chuẩn của tháng là ngày làm việc trong tháng, không bao gồm các ngày nghỉ chủ nhật, lễ, Tết)

- Trả lương theo khối lượng công việc: là hình thức trả lương cho NLĐ dựa trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm (hay dịch vụ) hoặc công việc mà họ đã hoàn thành. Hình thức trả lương này được công ty áp dụng với hầu hết lực lượng CBCNV và NLĐ trong công ty được tính như sau:

$$\text{Lương tháng} = \text{Lương} + \text{Phụ cấp (nếu có)} / (\text{ngày công chuẩn của tháng} * \text{số ngày làm việc thực tế}) + (\text{sản lượng sản phẩm} * \text{đơn giá sản phẩm})$$

Đây là hình thức trả lương gắn chặt năng suất lao động với thù lao lao động có tác dụng khuyến khích NLĐ nâng cao năng suất lao động góp phần nâng cao hiệu quả công việc. Ngoài ra hình thức trả lương này còn có những ý nghĩa:

+) quán triệt tốt nguyên tắc trả lương theo lao động vì tiền lương mà NLĐ nhận được phụ thuộc vào khối lượng công việc mà họ hoàn thành, điều này có tác dụng làm tăng năng suất của NLĐ

+) khuyến khích NLĐ ra sức học tập nâng cao trình độ lành nghề, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo,... để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động.

+) Trả lương theo khối lượng công việc còn góp phần to lớn trong việc nâng cao và hoàn thiện công tác quản lý, nâng cao tính tự chủ, chủ động làm việc của NLĐ.

Ngoài ra công ty còn có Chế độ ưu đãi đối với công nhân viên:

- Thưởng lương cho công nhân có thời gian làm thêm giờ, Thời gian làm việc thêm giờ sẽ được trả lương ưu đãi theo qui định (1,5 lần lương trong giờ làm việc, nếu là chủ nhật thì gấp 2 lần, là ngày lễ, ngày tết thì gấp 3 lần).

- hỗ trợ cơm trưa cho công nhân viên tại căng tin của công ty.

- Các khoản trích theo lương tại công ty được trích theo quy định của nhà nước.

- Bảo hiểm xã hội: Tỷ lệ trích là 22%, trong đó: 16% tính vào chi phí , 6% khấu trừ vào lương người lao động.

- Bảo hiểm y tế: Tỷ lệ trích là 4,5%, trong đó: 3% tính vào chi phí, 1,5% khấu trừ vào lương người lao động

- Kinh phí công đoàn: Tỷ lệ trích là 2% tính vào chi phí.

b) Phụ cấp: Ngoài lương chính được thỏa thuận và ghi cụ thể trong hợp đồng lao động thì công, nhân viên trong công ty còn được hưởng các khoản phụ cấp, trợ cấp khác.

Bảng 2.10: Mức phụ cấp lao động của công nhân viên công ty

Chức danh	Mức phụ cấp/ tháng		
	Ăn trưa	Điện thoại	Xăng xe
Giám đốc	1.500.000	1.000.000	500.000
Phó giám đốc	1.300.000	800.000	400.000
Kế toán trưởng	1.200.000	600.000	300.000
Trưởng phòng kinh doanh	1.200.000	800.000	800.000
Nhân viên kế toán	1.000.000	300.000	300.000
Nhân viên kinh doanh	1.000.000	300.000	300.000
Công nhân sản xuất, vận chuyển	1.000.000	300.000	300.000
Thủ quỹ	1.000.000	300.000	300.000
Thủ kho	1.000.000	300.000	300.000

(Mức hưởng trên là tính cho một tháng đi làm đầy đủ theo ngày công hành chính trong tháng)

Nhìn vào mức phụ cấp lao động trên có thể thấy công ty đã quan tâm tới đời sống của công nhân viên, tạo ra mức phụ cấp phù hợp với mỗi chức danh từ đó gây dựng nên nguồn động lực làm việc phấn khởi, hăng hái cho toàn thể công nhân viên công ty.

c) Phúc lợi

Quỹ phúc lợi thể hiện sự quan tâm, trách nhiệm của công ty đối với đời sống của công, nhân viên, từ đó tạo cho họ tâm lý yên tâm khi làm việc để có thể gắn bó lâu dài với công ty.

Quỹ phúc lợi của công ty trích một phần từ nguồn kinh phí hoạt động nhằm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công, nhân viên trong công ty và thực hiện trách nhiệm xã hội của Công ty. Quỹ phúc lợi của công ty được dùng để:

- Đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của doanh nghiệp.

- Chi cho các hoạt động phúc lợi của NLD trong DN bao gồm cả người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên làm việc theo hợp đồng lao động và người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên do nhà nước bổ nhiệm.

- Góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung trong ngành hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng.

- Sử dụng một phần quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn đột xuất cho những người lao động kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức, lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa hoặc làm công tác từ thiện xã hội.

- Mức chi sử dụng quỹ do Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp quyết định, được ghi trong Quy chế quản lý, sử dụng quỹ của doanh nghiệp.

2.4. Đánh giá chung về tình hình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

2.4.1. Thành công

Với quan điểm “Con người là yếu tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp” nên công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đã có những chú trọng tới việc lựa chọn, đào tạo và quan tâm tới đội ngũ cán bộ công nhân viên công ty- những người đã đóng góp phần lớn công sức, tài năng và trí tuệ của mình cho những phát triển của công ty. Lực lượng CBCNV trong công ty luôn ý thức được điều này từ đó hiểu được vai trò trách nhiệm của mình đối với công việc và luôn tích cực lao động, sáng tạo và rèn luyện.

Những thành công về hoạt động quản trị chất lượng mà công ty đã đạt được là:

a) Về hoạt động tuyển dụng

Công ty đã đưa ra những quy trình, tiêu chí và phương pháp tuyển dụng khá chi tiết, đầy đủ và rõ ràng, quy định rõ trách nhiệm, nhiệm vụ của từng cá nhân nên tạo dựng được mối liên hệ chặt chẽ giữa công, nhân viên công ty với công việc. Quá trình thực hiện tuyển dụng một cách công khai, nghiêm túc, minh bạch khiến cho cả người trúng tuyển và người không trúng tuyển đều cảm thấy chấp nhận và 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. Bên cạnh đó, thể hiện sự trọng dụng nhân tài của Công ty, tuyển người, dùng người vì năng lực chứ không ưu tiên quan hệ, phần nào giúp cho nhân viên trong Công ty

có thêm động lực để thể hiện, phát huy điểm mạnh của bản thân, nâng cao năng lực làm việc, chất lượng công việc.

Công ty biết quan tâm tới việc khai thác nguồn nhân lực tại 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. 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.

Công ty luôn có sự linh hoạt sử dụng cả 2 phương pháp tuyển dụng là tuyển dụng nội bộ và tuyển dụng bên ngoài. Việc làm đó vừa \ tạo được động lực phấn đấu cho CBCNV trong Công ty, vừa tuyển dụng thêm được những lao động giỏi từ bên ngoài lại quảng bá được hình ảnh của mình rộng rãi hơn, tạo nên uy tín đối với đối tác. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng lao động từ nội bộ công ty đã giúp Công ty tìm ra những ứng viên có tiềm năng ngay trong công ty để tiến hành xét duyệt thăng chức, từ đó tạo hứng khởi cho nhân viên say mê với công việc, cống hiến nhiều thành tích giúp cho công ty ngày càng phát triển, còn tuyển dụng từ bên ngoài lại đem tới cho công ty nhiều tài năng mới mà lại tiết kiệm được một khoản chi phí, do đó nguồn bên ngoài sẽ có cơ hội được đầu tư hơn.

Công tác tuyển dụng tương đối tốt đã giúp công ty thu nạp được đội ngũ CBCNV có trình độ, tay nghề tương đối giỏi phù hợp với các yêu cầu mà công ty đề ra, góp phần giúp cho sự phát triển ngày càng lớn mạnh của công ty.

b) Về hoạt động đào tạo và sử dụng lao động trong công ty

Hoạt động đào tạo: Công ty luôn biết tổ chức các chương trình đào tạo nguồn nhân lực mới, các lao động còn yếu kém để công nhân viên được tiếp nhận kịp thời những kỹ thuật mới, làm quen với các máy móc thiết bị hiện đại từ đó nâng cao hiệu quả lao động trong doanh nghiệp. Ngoài ra công ty còn đưa ra một quy trình đào tạo lao động với 4 bước rõ ràng, cụ thể giúp cho việc thực hiện đào tạo trở nên dễ dàng, trôi chảy, hiệu quả đào tạo qua đó cũng được cải thiện, nâng cao.

Hoạt động sử dụng lao động: Công nhân viên tại công ty làm việc theo thời gian hành chính quy định của Nhà nước, ngoài ra nếu công nhân viên làm thêm giờ sẽ được thưởng thêm giờ. Điều này đã khích lệ được người lao động, tạo tâm lý thoải mái khi làm việc, khiến họ cảm thấy công sức bỏ ra là xứng

đáng mà tiếp tục phát huy năng lực của mình để cống hiến cho công ty. Không những thế, công ty áp dụng chế độ nghỉ một ngày trong tháng không kể ngày lễ, Tết,... thể hiện sự quan tâm, ưu đãi của công ty tới CBCNV.

c) Về hoạt động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Trong thời gian qua công ty đã có những hoạt động như tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ; đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn; đào tạo lực lượng cán bộ kế cận và đào tạo các kỹ năng mềm. Việc áp dụng những hoạt động đào tạo như vậy sẽ đảm bảo cho CBCNV của công ty có thể thích ứng và theo sát sự phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, tạo cho công ty có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu của DN. Việc nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn còn giúp cho CBCNV của công ty không bị tụt hậu, nâng cao kiến thức và tay nghề giúp họ tự tin hơn, làm việc có hiệu quả hơn từ đó giúp người lao động phát huy và khám phá ra khả năng của mình

d) Về hoạt động bố trí, sắp xếp lao động

Công tác bố trí, sắp xếp lao động đã được thực hiện tương đối tốt, được thể hiện qua việc tỷ lệ số người làm việc đúng chuyên môn tăng lên theo từng năm (Bảng 10). Công ty vận dụng đúng theo những nguyên tắc đã đề ra là bố trí và sử dụng đúng người đúng việc tạo ra môi trường làm việc thoải mái cho CBCNV. Khi người lao động được sắp xếp công việc phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân, họ sẽ phát huy được những năng lực sở trường của mình, tay nghề NLD, đời sống vật chất, tinh thần từ đó được nâng cao. 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.

e) Về chính sách lương, thưởng trong công ty

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. Công ty còn có thưởng làm thêm giờ, hỗ trợ bảo hiểm, phụ cấp ăn trưa, điện thoại, xăng xe giúp cho người lao động thấy thoải mái và tiện nghi khi làm việc tại công ty

2.4.2. Hạn chế

a) Hoạt động tuyển dụng

Công ty yêu cầu về trình độ chuyên môn của ứng viên cao. Trong Bảng thông tin tuyển dụng NNL năm 2016 có thể thấy công ty luôn ưu tiên tuyển chọn những ứng viên có trình độ đại học và đã có kinh nghiệm từ một năm trở lên. Điều này cho thấy chất lượng NNL đầu vào công ty yêu cầu khá cao, tỷ lệ sinh viên ra trường chưa xin được việc hiện nay đang tăng, do đó công ty khó tuyển chọn được những ứng viên phù hợp với yêu cầu hoặc sẽ bỏ lỡ những ứng viên có tiềm năng. 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 kì xem xét, kịp thời cập nhật, sửa đổi, bổ sung nội dung kiểm tra sát hạch cho phù hợp với tình hình thực tế.

b) Về hoạt động đào tạo và sử dụng lao động trong công ty

Công tác thực hiện đào tạo trên lý thuyết thì đầy đủ và chặt chẽ, nhưng để thực hiện thì khá rắc rối và mất thời gian. Việc xác định nhu cầu đào tạo gặp nhiều khó khăn do người lao động vẫn chưa nhận thức hết được tầm quan trọng của việc đào tạo. Nhu cầu đào tạo hiện nay không xuất phát từ nhu cầu thực tế mà từ nhu cầu lên lương, lên chức dẫn đến người đáng được đi đào tạo thì không được còn bộ phận đi đào tạo về lại không sử dụng. Tình trạng trên dẫn đến việc công ty thiếu các công nhân kỹ thuật nhưng lại thừa những người có qua đào tạo nhưng trình độ chuyên môn yếu.

c) Về hoạt động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Mặc dù công ty thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, đào tạo song đó chủ yếu là các chương trình đào tạo ngắn hạn mà rất ít có kế hoạch dài hạn.

Các kỹ năng như: tiếng Anh, tin học văn phòng, 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,... là những kỹ năng cần thiết hiện nay mà lao động nào cũng cần phải có. Công ty mới chỉ hỗ trợ chi phí cho người lao động đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Trong quá trình đi đào tạo, người lao động chỉ được hỗ trợ chi phí học tập, còn các chi phí đi lại, sinh hoạt trong quá trình học tập họ phải tự lo. Do đó, còn tồn tại tình trạng nhiều lao động chủ động xin đi đào tạo khi họ nhận thấy cơ hội thăng tiến, thay vì mong muốn nâng cao năng lực, đóng góp nhiều hơn cho Công ty. 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.

d) Về hoạt động bố trí, sắp xếp nhân lực

Công ty chưa nêu ra các phương pháp cụ thể về việc bố trí, sắp xếp nhân lực nên sẽ không rút ra được kinh nghiệm và lỗi để khắc phục. Điều đó có thể thấy qua việc vẫn tồn tại những người làm việc không đúng chuyên môn nghiệp vụ tuy số lượng này là không nhiều.

e) Về chính sách lương, thưởng trong công ty

Công tác trả lương của công ty vẫn chưa thực sự công bằng, 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. 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. Tóm lại, 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 hạn chế

Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế kể trên trên có thể xuất phát từ một số lý do chính sau:

- Công ty Hải Đạt vẫn chưa xây dựng một tổng thể chiến lược, quy hoạch phát triển NNL cụ thể cho từng giai đoạn, đảm bảo cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tế trong từng giai đoạn phát triển.

- Chất lượng đào tạo chuyên môn cho CBCNV trong những năm qua còn mang tính hình thức, đem lại hiệu quả chưa cao.

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

- Nhận thức của ban lãnh đạo công ty về tầm quan trọng của NNL chưa được đầy đủ vì thế nên không phân bổ kinh phí để đầu tư đúng mức cho công tác đào tạo và phát triển NNL của công ty.

- Có nhiều lao động chưa thực sự ý thức được vấn đề nâng cao chất lượng NNL, nên khi học tập, đi đào tạo nâng cao không phải để nâng cao hiệu quả lao động mà để hưởng mức lương mới và có được những cơ hội thăng tiến

- Chính sách lương, thưởng chưa có sự khác biệt và nổi trội so với các công ty đối thủ cạnh tranh.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HẢI ĐẠT

3,1, Phương hướng nâng cao chất lượng NNL tại công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

3.1.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo lao động

- Để nâng cao hiệu quả kinh doanh của công ty trở thành một tổ chức lớn có uy tín trong thị trường vận tải thì công ty phải chú trọng tới nguồn nhân lực của mình, phải khuyến khích và có chế độ ưu đãi đặc biệt đối với những nhân viên luôn tuân thủ chặt chẽ những quy định của công ty, có tay nghề cao, có những phát minh mới trong công việc.

- Việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực cho người lao động phải căn cứ vào mục tiêu phát triển của Công ty. Từ đó đánh giá chính xác nhu cầu hiện tại và những mục tiêu của những năm tiếp theo.

- Công ty mở thêm các tuyển sinh người vào học và khi hoàn thành khoá học, học viên được trực tiếp tham gia sản xuất cho công ty.

- Để có đội ngũ cán bộ như mong muốn thì công ty cần có kế hoạch đào tạo để đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công tác quản trị.

- Đối với những lao động có chuyên môn nghiệp vụ thì phải có kế hoạch, chương trình cụ thể đặt ra để bồi dưỡng cho cán bộ vào các kỳ đến niên hạn xét bậc lương.

- Thực hiện công tác giáo dục tư tưởng, đạo đức để họ có trách nhiệm, yêu thích công việc mình làm, để họ cố gắng hết sức mình vì sự nghiệp của công ty.

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng tiền lương, thưởng cho CBCNV

- Xây dựng một mức lương cơ bản, trả công xứng đáng với sức lao động mà người lao động bỏ ra. Từ đó sẽ thúc đẩy được nhân viên lao động với hiệu quả và tận tình với công việc hơn.

- Công nhân viên sẽ được thưởng với mức thu nhập gia tăng nếu vượt mức kế hoạch và có thể được đề bạt thăng chức .

- Công ty đã trả lương theo (mức lương sản phẩm) đó là hình thức trả lương theo kết quả lao động đo bằng sản phẩm tạo ra, lương có thưởng.

- Với hình thức trả lương có thưởng, không chỉ phải trả lương tăng thêm khi năng suất lao động tăng mà còn trả tăng thêm khi nâng cao chất lượng công việc chẳng hạn như: giám phế phẩm, tiết kiệm tiêu hao vật tư, có phát minh sáng kiến mới có lợi cho công việc đó là các khoản tiền.

+ Tiền thưởng năng suất.

+ Tiền thưởng chất lượng

+ Tiền thưởng tiết kiệm

- Ngoài ra việc đánh giá mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của người lao động thì phải phản ánh được chất lượng, số lượng lao động thực tế của người lao động do tập thể bàn bạc và quyết định một cách dân chủ, việc đưa các chỉ tiêu đánh giá bằng phương pháp này tùy theo điều kiện cụ thể của doanh nghiệp nhưng phải phù hợp các nội dung cơ bản sau:

+ Những người hưởng hệ số lương cao thì phải là người có trình độ tay nghề cao nắm và áp dụng phương pháp lao động tiên tiến, ngày công lao động đạt và vượt mức năng suất cá nhân.

+ Những người được hưởng hệ số trung bình là bảo đảm ngày, giờ, chấp hành sự phân công của người phụ trách, đạt năng suất cá nhân, đảm bảo an toàn lao động.

+ Những người hưởng hệ số thấp là những người không đảm bảo ngày công quy định, chấp hành chưa nghiêm sự phân công của người phụ trách, không được đưa năng suất lao động.

- Về chính sách phúc lợi cho các cán bộ công nhân viên của công ty, cho tới nay các hoạt động phúc lợi của công ty đã có kết quả khá tốt, đảm bảo quyền lợi cho người lao động, tạo cảm giác an toàn trong công việc, đó là các hoạt động khuyến khích cả về vật chất lẫn tinh thần cho người lao động đòi hỏi công ty phải duy trì và phát triển nhiều hơn công tác này.

- Bên cạnh các chế độ trả lương và phúc lợi xã hội, công ty cần có các hình thức khác như thưởng phạt kịp thời đối với những người hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao, công ty nên tạo điều kiện cho sự nghiệp thăng tiến của họ, có vậy mới khuyến khích được họ động viên được tinh thần tự giác cao của họ để kịp thời khen thưởng những lao động có thành tích xuất sắc, sáng tạo trong công việc, đem lại hiệu quả cao cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt

3.2.1. Nâng cao thể lực cho CBCNV công ty

Sức khỏe là một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng NNL của công ty. Sức khỏe được biểu hiện không chỉ qua trạng thái cơ thể tốt mà còn qua trạng thái tinh thần vui tươi, phấn chấn. Khi có sức khỏe tốt, con người có thể phát triển được trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Hiện nay, nhằm đáp ứng nhu cầu về cường độ lao động ngày càng cao, đặc biệt với một công ty có dịch vụ vận tải như Hải Đạt thì nâng cao thể lực cho NLD là yêu cầu cấp thiết hàng đầu. Công ty nên có một số giải pháp nhằm nâng cao thể lực cho NLD như:

+) Thực hiện khám chữa bệnh định kỳ bắt buộc 6 tháng 1 lần đối với NLD làm việc trong môi trường độc hại và tính chất công việc nặng nhọc, 12 tháng 1 lần đối với những người làm việc trong điều kiện văn phòng bình thường

+) Tăng cường các hoạt động truyền thông, phổ biến về việc phòng tránh những bệnh truyền nhiễm hoặc cách bảo vệ sức khỏe cho bản thân.

+) Cung cấp các kiến thức về chế độ dinh dưỡng hàng ngày, chế độ chăm sóc sức khỏe hợp lý. Phát động phong trào thể dục thể thao trong toàn công ty (khuyến khích CBCNV công ty lựa chọn những môn thể thao phù hợp để rèn luyện sức khỏe và thư giãn sau giờ làm việc). Có thể tổ chức các giải đấu mang quy mô nhỏ có giải thưởng như bóng đá, cầu lông để khuyến khích mọi người tham gia, vừa nâng cao thể lực, tạo mối quan hệ gắn bó, thân thiết giữa CBCNV với ban lãnh đạo công ty vừa tạo tinh thần thoải mái, phấn chấn cho mọi người.

3.2.2. Cải thiện điều kiện lao động và nâng cao chất lượng môi trường làm việc

Điều kiện làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả lao động của mỗi cá nhân đồng thời cũng ảnh hưởng đến sức khỏe của NLD do đó công ty cần có những giải pháp để cải thiện điều kiện và chất lượng môi trường làm việc như:

+) Tăng cường đối thoại, chủ động phối hợp với chính quyền đồng cấp quan tâm cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, ưu tiên đầu tư chiều sâu, cải tiến công nghệ, máy móc, thiết bị, nâng cấp nhà xưởng, nhằm giảm nhẹ sức lao động, tạo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh cho người lao động.

+) Nhắc nhở, khuyến khích NLD sử dụng đầy đủ các trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, góp phần hạn chế đến mức thấp nhất các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp xảy ra...

3.2.3. Bố trí, sử dụng lao động thích hợp.

Bố trí công việc hợp lý, khoa học là động lực thúc đẩy nhân viên vận dụng đúng khả năng, trình độ của mình vào công việc được giao.

+) Xem xét kỹ trình độ chuyên môn của từng người trước khi phân bổ công việc, đảm bảo luôn “đúng người, đúng việc, đúng chỗ và đúng lúc”

+) Việc bố trí nhân viên vào các bộ phận phải căn cứ vào tình hình thực tế về công việc, trách nhiệm của bộ phận đó. Cần bố trí sao cho khối lượng công việc mà mỗi các nhân đảm nhận phù hợp với khả năng thực tế của họ

+) Trên cơ sở đánh giá trình độ nhân viên thì cần mạnh dạn giao việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho nhân viên để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

3.2.4. Phát triển nguồn nhân lực

Công ty cần tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động học tập; hỗ trợ kinh phí, thời gian, bố trí người làm thay để người lao động toàn tâm, toàn ý cho quá trình học tập. Khi lựa chọn hình thức đào tạo và phát triển, công ty cần cân nhắc về mục tiêu, đối tượng, kinh phí và giảng viên. Về hình thức đào tạo, nên coi trọng hình thức đào tạo “cầm tay chỉ việc” trong công việc và đào tạo theo chương trình định hướng cho nhân viên mới. Đây là hai hình thức đào tạo sẽ ít tốn kém lại dễ thực hiện. Ngoài ra, công ty cũng nên lựa chọn một số chương trình đào tạo phù hợp trên thị trường, cho cán bộ quản lý chủ chốt theo học. Doanh nghiệp cũng cần khuyến khích nhân viên tự học và học qua internet, sẽ ít bị ảnh hưởng tới thời gian làm việc.

Bên cạnh đó, công ty cần lập và thực hiện kế hoạch phát triển nghề nghiệp, bao gồm các hoạt động cá nhân và tổ chức, như lập kế hoạch nghề nghiệp, nhận biết về nghề nghiệp và phát hiện các nhu cầu đào tạo, phát triển, tận dụng các cơ hội để tham gia đào tạo; thông báo nghề nghiệp, hệ thống tư vấn, sử dụng cán bộ quản lý như những người tư vấn về nghề nghiệp, đánh giá kết quả thực hiện và các chương trình hướng nghiệp.

Mặt khác, công ty cần chú ý xây dựng văn hóa DN, tạo môi trường làm việc thân thiện và chuyên nghiệp. Cần sáng tạo trong việc công nhận và khen thưởng nhân viên để họ cảm thấy hài lòng với công việc mình đang làm đồng

thời tạo động lực cho nhân viên phấn khởi làm việc. Để thu hút được nhân viên giỏi, công ty cần phải có chiến lược, từ thu hút, tuyển dụng, hội nhập đến cộng tác...

3.2.5. Quy định về khen thưởng, đãi ngộ

Luôn có sự so sánh chính sách lương, thưởng với các công ty đối thủ cạnh tranh để cân chỉnh mức lương cho phù hợp với từng người, từng chức vụ, đảm bảo mức lương luôn ở mức phù hợp nhằm thu hút NLD.

Trong công tác khen thưởng, cần lựa chọn các hình thức thưởng và đưa ra mức thưởng hợp lý như: thưởng sáng kiến mới mang lại hiệu quả công việc cao, thưởng do tiết kiệm thời gian và chi phí cho công ty, thưởng do chấp hành tốt kỷ luật và đảm bảo ngày công, thương cho tinh thần trách nhiệm với công việc và có thái độ giao tiếp chuẩn mực với mọi người...

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

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

Chú trọng đến khen thưởng thông qua tuyên dương, biểu dương thành tích, xây dựng tấm gương thay vì khen thưởng thông qua giá trị vật chất: do kinh phí hạn chế nên giá trị phần thưởng vật chất không lớn, không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của người lao động nên khen thưởng bằng vật chất chỉ mang tính tượng trưng, không thể trở thành động lực thúc đẩy người lao động. Thay vì đó, những lời tuyên dương, biểu dương lại có giá trị tinh thần to lớn, tác động trực

tiếp đến tâm lý người lao động. Người lao động được tuyên dương, biểu dương, khen ngợi họ sẽ cảm thấy phấn khích, vinh dự, tự hào, được ghi nhận những đóng góp, họ sẽ có thêm động lực lao động để đạt được nhiều thành tích hơn nhằm tiếp tục được khen 100 ngợi. Trong khi đó, những lao động khác sẽ lấy đó làm động lực để phấn đấu, tạo nên sự thi đua trong mỗi đơn vị và toàn Công ty.

KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực là một giải pháp quan trọng giúp doanh nghiệp thực hiện được các mục tiêu phát triển và vượt qua những thách thức của hội nhập kinh tế. Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm chiến lược lâu dài nhưng cũng cần có kế hoạch cụ thể trước mắt nhằm đảm bảo cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Luận văn đã hệ thống hóa những lý luận về phát triển nguồn nhân lực và đã nêu ra một cách tổng quát về nội dung, phương pháp và một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Luận văn cũng đã thu thập thông tin, tìm hiểu và phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt, chỉ ra những mặt còn hạn chế trong công tác này. Tình hình chất lượng nguồn nhân lực của công ty nhìn chung đã có những chuyển biến tích cực và đạt được những thành công nhất định giúp cho doanh thu công ty tăng lên những năm gần đây. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số bất cập về công tác tuyển dụng và bố trí, đào tạo nhân lực... Trên cơ sở đó luận văn đề ra những giải pháp cơ bản để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu của công ty đề ra trong tương lai: Gia tăng số lượng nguồn nhân lực, Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực, Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vừa là mục tiêu vừa là động lực để tạo ra sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Nhận thức rõ tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt đã và đang cố gắng cải tiến, hoàn thiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo đáp ứng tốt nhất những yêu cầu trong thời kỳ mới, theo xu hướng phát triển chung của đất nước. Đóng góp một phần vào công cuộc xây dựng hạ tầng kỹ thuật và thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Luận văn tập trung tìm hiểu, phân tích, đưa ra những giải pháp đối với những nội dung cơ bản nhất nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH thương mại vận tải Hải Đạt.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
2. Bùi Văn Nhơn (chủ biên) cùng tập thể tác giả (2006), *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*, NXB Đại học Quốc gia.
3. Các bài viết của TS.Hà Văn Hội được biên tập và hệ thống hóa bởi trang web: <http://tailieu.quantri.vn/>
4. Các bài viết trên Vietnam Open Educational Resource (tên viết tắt: VOER), website: <https://voer.edu.vn>
5. Lê Quân, *Các nguyên tắc bố trí và sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp*, Blog Lê Quân
6. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm (2013) *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Trường đại học Kinh tế Quốc dân. Nhà xuất bản đại học Kinh tế Quốc dân.
7. Nguyễn Tiệp (2002), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao Động Xã Hội
8. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực trong thời kì CNH – HĐH*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
9. Sách quản trị nguồn nhân lực – NXB Thống kê – nhiều tác giả
10. Tạp chí lý luận chính trị của cơ quan nghiên cứu và ngôn luận khoa học (học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)
11. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, *Vai trò của nguồn nhân lực đối với tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội*
12. Vũ Bá Thử (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội
13. Vũ Thị Mai (2011), *Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội