

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Hoàng Long

HẢI PHÒNG – 2023

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

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ VÀ
ĐẦU TƯ XÂY DỰNG HP NAM VIỆT**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC
NGÀNH: QUẢN TRI DOANH NGHIỆP**

Sinh viên: Nguyễn Hoàng Long :

Giảng viên hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG – 2023

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Hoàng Long

Mã SV: 1912402007

Lớp : QT2301N

Ngành : Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

.....

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Nguyễn Thị Hoàng Đan

Học hàm, học vị : Tiến sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Việc thực hiện khóa luận tốt nghiệp ***“Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt”*** của sinh viên Nguyễn Hoàng Long

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 21 tháng 8 năm 2023

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 02 tháng 12 năm 2023

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2023

XÁC NHẬN CỦA KHOA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

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

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

Họ và tên sinh viên: *Nguyễn Hoàng Long* Chuyên ngành: *Quản trị Marketing*

Đề tài tốt nghiệp: *Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Việt Nam*

Nội dung hướng dẫn: *Phát triển nguồn nhân lực*

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

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

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

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

3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp

Được bảo vệ Không được bảo vệ Điểm hướng dẫn

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

Giảng viên hướng dẫn

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến toàn thể quý thầy, cô tại Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng, giảng viên hướng dẫn TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan cùng với các anh, chị Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt đã tạo điều kiện, giúp đỡ em trong quá trình thực hiện khóa luận.

Mặc dù trong thời gian hoàn thành khóa luận, em không thể tránh khỏi những thiếu sót, em kính mong quý thầy, cô có thể đóng góp ý kiến để em có thể hoàn thiện khóa luận này và đem vào áp dụng trong tương lai.

Xin trân trọng cảm ơn./.

Hải Phòng, ngày tháng.... năm 2023
Sinh viên thực hiện

Nguyễn Hoàng Long

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan, toàn bộ nội dung khóa luận tốt nghiệp “*Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt*” là đề tài nghiên cứu của riêng em, trên cơ sở nền tảng lý thuyết đã được tiếp thu tại Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng và kinh nghiệm làm việc thực tiễn tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

Các số liệu, kết quả nghiên cứu tại khóa luận là các nội dung nghiên cứu mang nhiều tính mới, tính tiên tiến và chưa từng được công bố tại bất kỳ đâu./.

Hải Phòng, ngày tháng.... năm 2023

Sinh viên thực hiện

Nguyễn Hoàng Long

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Trình độ chuyên môn người lao động tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	34
---	----

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Nguồn nhân lực tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt	32
Biểu đồ 2.2. Tỷ lệ giới tính tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	33
Biểu đồ 2.3. Tỷ lệ độ tuổi người lao động tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	33

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Nội dung hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực.....	10
Sơ đồ 1.2. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực	11
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty	26
Sơ đồ 2.2. Quy trình hoạch định chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	35
Sơ đồ 2.3. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	37
Sơ đồ 2.4. Hoạt động đảm bảo số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt	39

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	2
2.1. Mục đích nghiên cứu chung.....	2
2.2. Mục đích nghiên cứu cụ thể.....	2
3. Câu hỏi nghiên cứu	3
4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	3
4.1. Đối tượng nghiên cứu	3
4.2. Phạm vi nghiên cứu	3
5. Phương pháp nghiên cứu	3
6. Nội dung của khóa luận	4
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP	5
1.1. Khái niệm	5
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực.....	5
1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực	6
1.1.3. Khái niệm doanh nghiệp.....	8
1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực	8
1.2.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.....	8
1.2.1.1. <i>Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực</i>	8
1.2.1.2. <i>Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực</i>	10
1.2.1.3. <i>Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực</i>	11
1.2.2. Tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực	12
1.2.2.1. <i>Tuyển dụng nguồn nhân lực</i>	12
1.2.2.2. <i>Bố trí, sử dụng đầy đủ và hiệu quả nguồn nhân lực</i>	14
1.2.2.3. <i>Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực cho nguồn nhân lực</i>	15
1.2.2.4. <i>Tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực</i>	16
1.2.2.5. <i>Nâng cao thể lực, sức khỏe cho nguồn nhân lực</i>	17
1.2.3. Đánh giá và kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực	18

1.2.3.1. <i>Đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực</i>	18
1.2.3.2. <i>Kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực</i>	19
1.3. Tiêu chí đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực.....	20
1.3.1. Số lượng phù hợp.....	20
1.3.2. Cơ cấu hợp lý	20
1.3.3. Thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	21
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp..	22
1.4.1. Yếu tố bên ngoài	22
1.4.2. Yếu tố bên trong.....	23
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ VÀ ĐẦU TƯ XÂY DỰNG HP NAM VIỆT	25
2.1. Giới thiệu về Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	25
2.1.1. Quá trình hình thành, phát triển của công ty	25
2.1.2. Cơ cấu bộ máy quản lý của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	26
2.1.3. Kết quả sản xuất, kinh doanh.....	30
2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	31
2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực	31
2.2.2. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.....	35
2.2.2.1. <i>Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực</i>	35
2.2.2.2. <i>Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực</i>	36
2.2.2.3. <i>Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực</i>	38
2.2.3. Tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực	39
2.2.4. Đánh giá, kiểm soát phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	41
2.3. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....	42
2.3.1. Ưu điểm.....	42
2.3.2. Hạn chế, nguyên nhân.....	43

CHƯƠNG 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ VÀ ĐẦU TƯ XÂY DỰNG HP NAM VIỆT. ...46

3.1. Quan điểm và phương hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt46

3.1.1. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực 46

3.1.2. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực47

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt.....49

3.2.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.....49

3.2.1.1. *Hoạch định chiến lược nguồn nhân lực* 49

3.2.1.2. *Quy hoạch nguồn nhân lực*..... 50

3.2.1.3. *Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực*52

3.2.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực54

3.2.3. Bố trí nhân lực hợp lý55

3.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....56

3.2.5. Tạo động lực phát triển nguồn nhân lực.....57

3.2.6. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp58

KẾT LUẬN.....60

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quá trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng như hiện nay, nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt, có vai trò quan trọng quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế, từ những kinh nghiệm và thực tiễn cho thấy, sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia hay mỗi tổ chức, đơn vị đều phụ thuộc chặt chẽ vào chính sách phát triển nguồn nhân lực của quốc gia hay tổ chức, đơn vị đó. Tuy nhiên, nguồn nhân lực phát huy được vai trò của mình không phải ở ưu thế về số lượng mà nằm ở chất lượng, đặc biệt là đối với nguồn nhân lực đang làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế có ảnh hưởng và tác động liên quan trực tiếp đến sự phát triển của nền kinh tế của quốc gia.

Trong bối cảnh ngày nay nền kinh tế luôn có sự cạnh tranh rất khốc liệt, việc tuyển dụng những người có chuyên môn đã khó vì vậy cần phải làm thế nào để phát triển nguồn nhân lực ở cả mặt số lượng và chất lượng. Đồng thời, một trong những lợi ích quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực là tạo ra một đội ngũ nhân viên có năng lực và kỹ năng phù hợp, điều này đồng nghĩa với việc đầu tư vào đào tạo và phát triển năng lực cho nhân viên, giúp họ nắm bắt được những xu hướng mới và áp dụng công nghệ tiên tiến vào công việc hàng ngày. Ngoài ra, phát triển nguồn nhân lực còn giúp các công ty, doanh nghiệp duy trì và phát triển văn hóa tổ chức tích cực, góp phần xây dựng một môi trường làm việc đáng sống và sáng tạo, giúp thu hút và giữ chân nhân tài, tạo sự cam kết và lòng trung thành từ phía nhân viên.

Một khía cạnh quan trọng khác của việc phát triển nguồn nhân lực là giúp các doanh nghiệp thích nghi với thay đổi. Trên thực tế, môi trường kinh doanh hiện đại đang chịu sự biến đổi liên tục, công nghệ, xu hướng thị trường và quy định pháp lý thường thay đổi nhanh chóng, doanh nghiệp cần có một đội ngũ nhân viên linh hoạt và có khả năng thích nghi để đối mặt với sự thay đổi. Bằng cách đầu tư vào việc phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp có thể đào tạo và nâng cao kỹ năng của nhân

viên để họ có thể thích nghi với những thay đổi và thách thức mới, góp phần giúp doanh nghiệp duy trì sự cạnh tranh và tăng cường khả năng thích ứng với môi trường kinh doanh đầy biến động.

Đồng thời, với vai trò là doanh nghiệp hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực kinh doanh địa ốc, thi công xây dựng các công trình nhà ở dân dụng, công nghiệp, giao thông thủy lợi, cơ sở hạ tầng khu dân cư, khu thương mại, khu du lịch; tư vấn, đấu thầu thiết kế và xây lắp các công trình xây dựng tại Hải Phòng. Vậy nên, phát triển nguồn nhân lực cũng là mục tiêu được công ty ưu tiên hàng đầu của công ty Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

Xuất phát từ các lý do trên, em quyết định lựa chọn đề tài “*Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt*” để làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình. Việc nghiên cứu đề tài sẽ giúp em tìm hiểu sâu hơn về thực trạng, nguyên nhân, cũng như biện pháp để xây dựng chiến lược phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt nói riêng và doanh nghiệp cả nước nói chung.

2. Mục đích nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu chung

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng về nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt, sinh viên sẽ tiến hành đề xuất các biện pháp để phát triển nhân lực của công ty trong thời gian tới.

2.2. Mục đích nghiên cứu cụ thể

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực nói chung và chất lượng nguồn nhân lực nói riêng tại doanh nghiệp;

- Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và việc phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt, rút ra những ưu điểm, những hạn chế và nguyên nhân từ đó có giải pháp hoàn thiện.

- Trên cơ sở lý thuyết, kinh nghiệm và phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực đề xuất những giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

3. Câu hỏi nghiên cứu

- Phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp được tiếp cận từ các quan điểm, khái niệm nào? Nội dung, các yếu tố ảnh hưởng, tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Vì sao cần phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, vấn đề này đang có những tồn tại, hạn chế gì?

- Để phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt nói riêng và doanh nghiệp cả nước nói chung, trong thời gian đến cần có những giải pháp gì?

4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài là phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về mặt không gian: Đề tài nghiên cứu, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

- Về mặt thời gian: Khóa luận nghiên cứu, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt giai đoạn từ tháng 01/01/2020 – tháng 01/9/2023.

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong phạm vi khóa luận tốt nghiệp đối của đề tài, sinh viên sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng: Xác định các yếu tố tác động đến sự phát triển và cấu thành nên phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

- Phương pháp điều tra, thu thập thông tin thứ cấp từ đội ngũ nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp các thông tin, dữ liệu, cũng như kế thừa kinh nghiệm từ các chuyên gia đi trước để hiểu rõ hơn về vấn đề đang nghiên cứu.

6. Nội dung của khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, đề tài được kết cấu thành 03 chương gồm:

Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Chương 2. Thực trạng về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

Chương 3. Biện pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người, trong đó có cả nguồn lực hiện hữu và nguồn lực tiềm năng. Nó thể hiện ra ngoài bởi khả năng làm việc, nó bao gồm sức khỏe, trình độ, tâm lý, ý thức, mức độ cố gắng, sức sáng tạo, lòng say mê,... Thực tế đã chứng minh vai trò của con người trong sản xuất là vô cùng quan trọng, nhân lực là yếu tố trung tâm trong mọi yếu tố khác của sản xuất, khi không có nhân lực, mọi yếu tố khác sẽ không được vận hành, sử dụng vào sản xuất.

Thuật ngữ “nguồn nhân lực” đã xuất hiện từ thập niên 80 của thế kỷ XX khi mà có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng con người trong kinh tế lao động, nếu như trước đó nhân viên được coi là lực lượng thừa hành, phụ thuộc, cần khai thác tối đa sức lao động của họ với chi phí tối thiểu thì từ những năm 80 đến nay quản lý nguồn nhân lực với phương thức mới mang tính mềm dẻo, linh hoạt hơn, tạo điều kiện tốt hơn để người lao động có thể phát huy ở mức cao nhất các khả năng tiềm tàng vốn có của họ thông qua tích lũy tự nhiên trong quá trình lao động phát triển. Đồng thời khái niệm nguồn nhân lực được định nghĩa như sau:

Theo GS.TS. Phạm Minh Hạc thì “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 sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng, bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa”.

GS.TS. Lê Hữu Tầng lại cho rằng “nguồn nhân lực được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực phẩm chất, thái độ, phong cách làm việc”.

Hoặc theo Gary Dessler lại quan niệm “Nguồn nhân lực là tổng thể kết quả của việc thu nhận, đào tạo, đánh giá và đền bù cho nhân viên và chú ý đến các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, sức khỏe và an toàn lao động và các vấn đề liên quan đến sự công bằng”. Từ những khái niệm trên, có thể thấy dưới góc độ kinh tế phát triển thì nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động, biểu hiện trên hai mặt: về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ; về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động.

Dưới góc nhìn kinh tế chính trị thì nguồn nhân lực là tổng hoà thể lực, trí lực trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một đất nước, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc, được sử dụng, vận hành để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Tóm lại, tùy theo góc độ tiếp cận mà có những khái niệm khác nhau, nhưng các khái niệm về nguồn nhân lực đều có các đặc điểm chung, như vậy có thể khái quát khái niệm nguồn nhân lực như sau: *“Nguồn nhân lực là tổng thể tất cả lực lượng nhân lực được xác định bởi số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động đủ điều kiện tham gia vào hoạt động của tổ chức đó”*.

1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Từ khái niệm về nguồn nhân lực, có thể hiểu về phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kỹ năng lao động, thể lực, tâm hồn... Để họ có thể tham gia vào lực lượng lao động, thực hiện tốt quá trình sản xuất và tái sản xuất tạo ra nhiều sản phẩm, góp phần làm giàu cho đất nước làm giàu cho xã hội. Ở góc độ vi mô, phát triển nguồn nhân lực là hoạt động đào tạo, nhưng trên thực tế, phát triển nguồn nhân lực có nghĩa rộng hơn, tuy nhiên ở góc độ vĩ mô, phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực xã hội

với số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân phù hợp với yêu cầu của môi trường. Phát triển nguồn nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng:

- Phát triển về số lượng: là sự gia tăng về số lượng và thay đổi cơ cấu của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Sự thay đổi về cơ cấu nhân lực của quốc gia diễn ra theo cơ cấu độ tuổi, cơ cấu khu vực phân bố nhân lực và cơ cấu về giới.

- Phát triển về chất lượng: là sự gia tăng mức sống, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và sức khỏe của các thành viên trong xã hội hoặc tổ chức. Thước đo để so sánh sự phát triển nguồn nhân lực qua các thời kỳ phát triển của một quốc gia hoặc giữa các quốc gia với nhau là chỉ số phát triển con người.

Hiện nay trên thế giới đang tồn tại khá nhiều định nghĩa về phát triển nguồn nhân lực, theo L. Nadler và cộng sự cho rằng “Phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc”. Còn theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) “Phát triển nguồn nhân lực là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”.

Hoặc theo GS.TS. Bùi Văn Nhơn “Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển”

Tóm lại, tùy theo góc độ tiếp cận mà có những khái niệm khác nhau, có thể khái quát khái niệm phát triển nguồn nhân lực như sau: “*Phát triển nguồn nhân lực là bao gồm tất cả các hoạt động nhằm nâng cao thể lực và phẩm chất của người lao động, đáp ứng nhu cầu sản xuất trong từng thời kỳ*”.

1.1.3. Khái niệm doanh nghiệp

Trong thực tế có nhiều khái niệm hay định nghĩa khác nhau về doanh nghiệp, tùy thuộc vào những quan niệm hay cách nhìn khác nhau về vai trò, vị trí hay chức năng của một doanh nghiệp trong xã hội. Xét trên góc độ quản lý về mặt nhà nước và đặc điểm hoạt động, doanh nghiệp có thể được định nghĩa như sau: “Doanh nghiệp là một tổ chức kinh tế, có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định, được đăng ký kinh doanh theo quy định của luật pháp nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh”. Như vậy, doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, tiến hành các hoạt động kinh doanh trong nhiều lĩnh vực khác nhau (công nghiệp, thương mại, dịch vụ ...)

Doanh nghiệp với tư cách là tổ chức kinh tế có những đặc điểm là cơ sở để phân biệt với hộ kinh doanh hoặc với các cá nhân, tổ chức không phải là tổ chức kinh tế như cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân, tổ chức xã hội.

Hiện nay nhà nước đã có khái niệm thống nhất về doanh nghiệp được quy định tại khoản 10 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020 cụ thể: “*Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh*”.

1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực

1.2.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

1.2.1.1. Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Thứ nhất: Phân tích thực trạng nguồn nhân lực

Đầu tiên, để xác định chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiệu quả, cần phân tích thực trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp, bao gồm xác định số lượng, kỹ năng và năng lực của mỗi nhân viên cũng như hiệu suất làm việc. Phân tích thực

trạng sẽ giúp doanh nghiệp nhận ra những yếu điểm và điểm mạnh của nguồn nhân lực hiện tại để đề xuất chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

Thứ hai: Xác định mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Để xác định mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần có định hướng rõ ràng. Điều này liên quan đến việc xác định những kỹ năng, năng lực và khả năng cần thiết để đạt được mục tiêu chiến lược của tổ chức. Ví dụ, nếu tổ chức đang mở rộng quy mô hoạt động, sẽ cần tăng cường tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới để đáp ứng nhu cầu mở rộng. Việc xác định mục tiêu, chiến lược rõ ràng sẽ giúp xác định các hoạt động phát triển nguồn nhân lực một cách cần thiết và hiệu quả.

Thứ ba: Thiết lập kế hoạch tuyển dụng, tuyển chọn nguồn nhân lực phù hợp

Một trong những nội dung quan trọng khác trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực là tuyển dụng, tuyển chọn nhân viên. Doanh nghiệp cần có kế hoạch tuyển dụng, tuyển chọn rõ ràng theo các tiêu chí và phương pháp phù hợp để thu hút những ứng viên có kỹ năng và năng lực phù hợp tham gia vào hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời việc xác định kế hoạch cần được thực hiện một cách cẩn thận để đảm bảo chất lượng của nguồn nhân lực mới gia nhập.

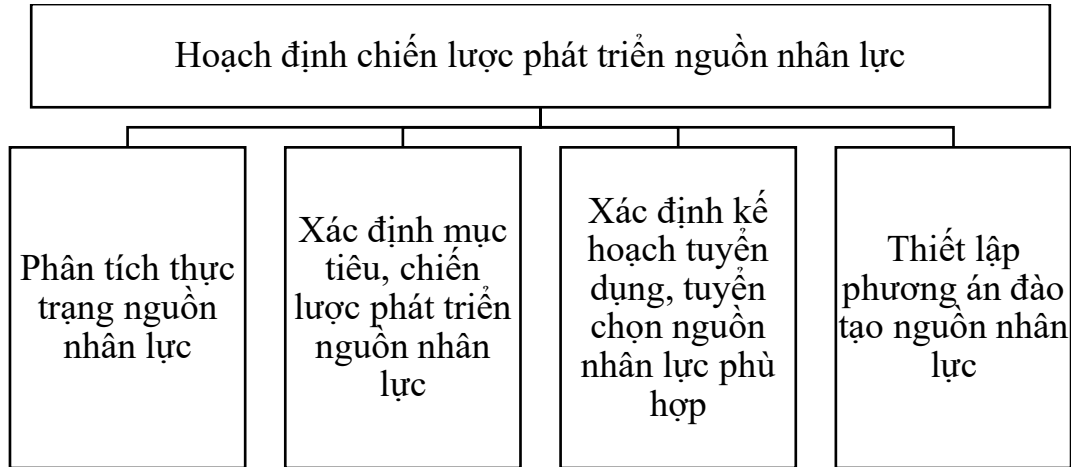
Thứ tư: Thiết lập phương án đào tạo nguồn nhân lực.

Một yếu tố quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực là đào tạo các nhân sự hiện tại trong công ty, doanh nghiệp cần thiết lập phương án đào tạo phù hợp, xác định những kỹ năng và năng lực cần thiết của nhân sự để đạt được mục tiêu chiến lược đã đề ra.

Các chương trình đào tạo nhân lực có thể bao gồm huấn luyện nghề nghiệp, phát triển kỹ năng mềm, và cung cấp cơ hội học tập và tiếp cận kiến thức mới. Việc đào tạo nguồn nhân lực không chỉ giúp nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn

của nhân viên, mà còn phát triển các kỹ năng mềm như lãnh đạo, quản lý thời gian, giao tiếp, và làm việc nhóm một cách hiệu quả

Sơ đồ 1.1. Nội dung hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực



Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.2.1.2. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực

Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc thực thi chiến lược phát triển nguồn nhân lực của một tổ chức, được xem như một bước đệm quan trọng giữa chiến lược tổ chức và các kế hoạch ngắn hạn và trung hạn và đóng vai trò không thể thiếu trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

Trong môi trường kinh doanh ngày nay, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực không phải là một nhiệm vụ đơn giản, sự biến đổi nhanh chóng, liên tục và khó lường của môi trường làm cho việc dự báo chính xác trong dài hạn trở nên phức tạp. Vì vậy việc xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực thường bao gồm các bước như xây dựng, triển khai, giám sát kiểm tra, điều chỉnh và tiếp tục thực hiện theo phương án điều chỉnh, các bước này giúp đảm bảo tính linh hoạt và đáp ứng được sự biến đổi của môi trường kinh doanh.

Điều này đồng nghĩa với việc tạo ra các kế hoạch và dự án có thời hạn trong khoảng 5 năm, từ đó giúp tổ chức điều chỉnh và thích nghi với sự biến đổi của môi

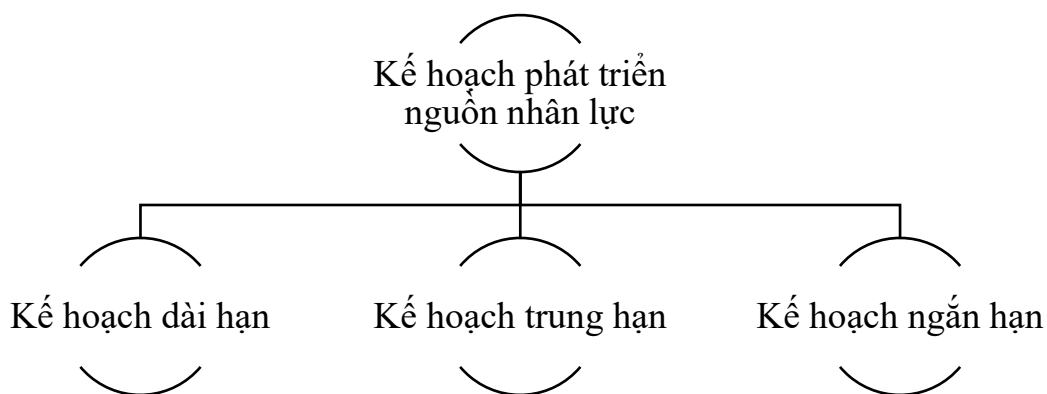
trường kinh doanh một cách linh hoạt. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực hiệu quả đòi hỏi sự tương thích giữa chiến lược tổ chức và yếu tố nguồn nhân lực, góp phần đảm bảo tổ chức có đủ nhân lực có kỹ năng, năng lực và hiệu suất để đáp ứng các mục tiêu và nhiệm vụ được đề ra.

Trong quá trình quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, việc phân tích nhu cầu nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng, vấn đề này giúp xác định các kỹ năng và năng lực cần thiết cho các vị trí công việc trong tổ chức, dựa trên thông tin này, các kế hoạch đào tạo và phát triển có thể được thiết lập để nâng cao năng lực và hiệu suất làm việc của nhân viên, có thể thấy, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực là một chiến lược quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của nhân lực trong tổ chức, dù có thể đối mặt với nhiều thách thức trong việc dự báo và dự đoán, việc xây dựng và điều chỉnh quy hoạch phát triển nguồn nhân lực vẫn là một yếu tố không thể thiếu để đảm bảo sự linh hoạt và đáp ứng với sự biến đổi của môi trường kinh doanh.

1.2.1.3. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực là một phần quan trọng trong hoạt động quản lý, điều hành của doanh nghiệp, giúp đảm bảo rằng doanh nghiệp có đủ và đúng nguồn nhân lực cần thiết để đạt được mục tiêu kinh doanh. Trong đó kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, bao gồm kế hoạch dài hạn, kế hoạch trung hạn và kế hoạch ngắn hạn.

Sơ đồ 1.2. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Kế hoạch dài hạn là một phần quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong kế hoạch này, doanh nghiệp xác định các mục tiêu chiến lược dài hạn và định rõ nhu cầu nguồn nhân lực để đạt được những mục tiêu này, bao gồm đánh giá kỹ năng và hiểu biết cần thiết cho từng vị trí công việc, dự báo khối lượng công việc và xác định các chính sách tuyển dụng và phát triển nhân tài. Kế hoạch dài hạn thông thường có thời hạn từ 5 năm trở lên và đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong doanh nghiệp để đảm bảo rằng nguồn nhân lực được phát triển đúng hướng.

Kế hoạch trung hạn tập trung vào việc xác định các mục tiêu và mục đích cụ thể trong khoảng thời gian từ 2 đến 3 năm. Trong giai đoạn này, doanh nghiệp phải đảm bảo rằng có đủ nguồn nhân lực để đáp ứng các mục tiêu và mục đích này. Điều này đòi hỏi danh sách công việc cụ thể, xác định nhu cầu tuyển dụng và đào tạo, và phối hợp với các bộ phận khác để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực. Kế hoạch trung hạn thường liên quan chặt chẽ đến kế hoạch dài hạn và cần sự linh hoạt để phản ứng với các thay đổi trong môi trường kinh doanh và công nghệ.

Kế hoạch ngắn hạn là phần quan trọng nhất trong việc quản lý nguồn nhân lực hàng ngày. Trong kế hoạch này, tổ chức xác định các mục tiêu cụ thể và kế hoạch tác nghiệp cho một năm và liên quan đến việc xác định các công việc cần thiết, tuyển dụng nhân viên, đào tạo và phát triển kỹ năng, quản lý hiệu suất và đảm bảo rằng tổ chức có đủ nguồn nhân lực để hoạt động hiệu quả. Kế hoạch ngắn hạn cần được xem xét và điều chỉnh thường xuyên để đảm bảo phù hợp với các yếu tố biến đổi như nhu cầu thị trường, công nghệ mới, thay đổi môi trường làm việc.

1.2.2. Tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực

1.2.2.1. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Tiến bộ khoa học và công nghệ đòi hỏi các doanh nghiệp cần phải tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng để đảm bảo sự thành công và cạnh tranh. Việc tuyển dụng

nguồn nhân lực là một quy trình phức tạp, yêu cầu sự cẩn thận để thu hút và chọn lọc những ứng viên tốt nhất. Một trong những yếu tố quan trọng nhất trong quy trình tuyển dụng là xác định nhu cầu tuyển dụng, do đó đòi hỏi doanh nghiệp phải có một kế hoạch dự báo và định hình rõ ràng về số lượng và tiêu chí nhân lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực sẽ tạo điều kiện cho sự phát triển và mở rộng của doanh nghiệp.

Sau khi xác định nhu cầu, việc đăng tin tuyển dụng là bước tiếp theo quan trọng. Doanh nghiệp cần sử dụng các kênh phù hợp như trang web công ty, mạng xã hội và các trang việc làm trực tuyến để đăng thông tin tuyển dụng, điều này giúp doanh nghiệp tiếp cận với một số lượng lớn ứng viên tiềm năng và tăng khả năng tìm kiếm những người phù hợp với yêu cầu công việc.

Quá trình sàng lọc hồ sơ là một bước quan trọng trong quy trình tuyển dụng. Nhân viên tuyển dụng phải xem xét kỹ lưỡng hồ sơ ứng viên và lựa chọn những ứng viên có tiềm năng cao, đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm và sự phù hợp với văn hóa tổ chức. Sàng lọc hồ sơ cẩn thận giúp giới hạn số lượng ứng viên và tạo điều kiện cho các vòng phỏng vấn tiếp theo.

Phỏng vấn là giai đoạn quyết định cuối cùng trong quy trình tuyển dụng. Quá trình phỏng vấn cần được chuẩn bị kỹ lưỡng để đảm bảo việc đánh giá một cách công bằng và chính xác, hoạt động phỏng vấn bao gồm các vòng phỏng vấn cá nhân, nhóm hoặc phỏng vấn bởi các cấp quản lý cao hơn. Quá trình phỏng vấn cũng cần tạo cơ hội cho ứng viên hiểu rõ về công việc, tổ chức và văn hóa làm việc.

Quy trình tuyển dụng còn bao gồm việc đưa ra quyết định cuối cùng và lựa chọn ứng viên phù hợp nhất. Sự lựa chọn phải dựa trên các yếu tố như kỹ năng, kinh nghiệm, phù hợp với công việc và văn hóa tổ chức. Quyết định tuyển dụng cuối cùng cần được thực hiện một cách công bằng và cân nhắc kỹ lưỡng để đảm bảo sự phát triển và thành công của doanh nghiệp.

1.2.2.2. Bố trí, sử dụng đầy đủ và hiệu quả nguồn nhân lực

Một trong những yếu tố quan trọng nhất trong việc bố trí nguồn nhân lực là phân công công việc phù hợp. Để làm được việc này, đòi hỏi doanh nghiệp phải xác định rõ nhiệm vụ và trách nhiệm của từng vị trí công việc và sau đó phân chia công việc một cách hợp lý. Bằng cách tận dụng tối đa kỹ năng, kinh nghiệm và sở trường của từng nhân viên, doanh nghiệp có thể đảm bảo rằng công việc được thực hiện một cách hiệu quả và đạt được mục tiêu kinh doanh.

Ngoài việc phân công công việc phù hợp, sử dụng đầy đủ nguồn nhân lực cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải tạo điều kiện để nhân viên phát huy tối đa tiềm năng của mình, bao gồm việc cung cấp đào tạo và phát triển chuyên môn, tạo cơ hội thăng tiến và khám phá các dự án và nhiệm vụ mới. Bằng cách đầu tư vào sự phát triển cá nhân của nhân viên, doanh nghiệp không chỉ tạo động lực cho nhân viên mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy sáng tạo.

Quản lý hiệu quả nguồn nhân lực cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải tạo ra một môi trường làm việc hỗ trợ và đáng tin cậy và có thể đạt được bằng cách thiết lập một hệ thống giao tiếp mạnh mẽ và mở cửa, tạo ra cơ hội thảo luận và phản hồi định kỳ giữa quản lý và nhân viên. Sự tương tác chặt chẽ và thông tin chính xác giữa các bộ phận và cấp quản lý giúp đảm bảo rằng mọi người đều có cùng mục tiêu và định hướng công việc.

Để bố trí, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực hiệu quả, doanh nghiệp cũng cần đảm bảo tính công bằng và đa dạng trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến, có nghĩa là công ty cần xem xét ứng viên dựa trên năng lực và kỹ năng chuyên môn, đồng thời đảm bảo rằng không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào dựa trên giới tính, tuổi tác, chủng tộc, tôn giáo hay nguồn gốc dân tộc. Sự đa dạng trong nguồn nhân lực không chỉ mang lại lợi ích về sự sáng tạo và hiệu quả mà còn tạo ra một môi trường làm việc công bằng và tôn trọng.

Cuối cùng, việc bố trí, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực hiệu quả cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải liên tục theo dõi và đánh giá hiệu suất của nhân viên. Một hệ thống đánh giá hiệu suất rõ ràng và công bằng giúp xác định đóng góp của từng nhân viên, nhận biết những vấn đề cần cải thiện và tạo cơ hội để nhân viên phát triển. Đồng thời, việc công nhận và thưởng cho những thành tựu và đóng góp xuất sắc cũng là một yếu tố quan trọng để giữ chân và động viên nhân viên.

1.2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực cho nguồn nhân lực

Đào tạo và phát triển nhân viên là một yếu tố quan trọng để phát triển trình độ năng lực của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Bằng cách cung cấp cho nhân viên các khóa đào tạo chuyên môn, doanh nghiệp giúp họ nắm bắt những kiến thức, kỹ năng và công nghệ mới nhất trong lĩnh vực làm việc của mình. Đồng thời, đào tạo cũng giúp nhân viên cập nhật và phát triển những kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian, làm việc nhóm và sáng tạo, đóng góp vào sự phát triển toàn diện của nhân sự làm việc tại công ty.

Một yếu tố quan trọng khác liên quan đến đào tạo và bồi dưỡng là xác định nhu cầu đào tạo của nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần tiến hành một quá trình đánh giá kỹ thuật để xác định nhu cầu đào tạo của từng nhân viên và các bộ phận trong công ty. Bằng cách hiểu rõ nhu cầu này, doanh nghiệp có thể lập kế hoạch đào tạo phù hợp để đáp ứng các yêu cầu của công việc và thúc đẩy sự phát triển cá nhân.

Một phương pháp đào tạo hiệu quả là kết hợp giữa học tập lý thuyết và thực hành. Thay vì chỉ tập trung vào việc truyền đạt kiến thức, doanh nghiệp nên tạo ra các tình huống thực tế và bài tập thực hành để nhân viên áp dụng những kiến thức đã học vào công việc hàng ngày, góp phần giúp nhân viên nắm vững và ứng dụng kiến thức một cách tốt nhất, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và đóng góp tích cực vào sự phát triển của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc thúc đẩy sự học tập liên tục và tự động hóa quá trình đào tạo cũng là một yếu tố quan trọng trong việc nâng cao trình độ năng lực của nguồn nhân lực, doanh nghiệp có thể tạo ra môi trường thuận lợi để

nhân viên tự học và phát triển bằng cách cung cấp tài liệu học tập trực tuyến, khóa học trực tuyến hoặc hỗ trợ nhân viên tham gia các khóa học chuyên môn ngoại khóa.

1.2.2.4. Tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực

Đầu tiên, một yếu tố quan trọng trong việc tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực là xác định mục tiêu rõ ràng và hấp dẫn. Khi nhân viên có những mục tiêu cụ thể, họ sẽ có động lực và sự tập trung cao hơn để đạt được những mục tiêu đó. Mục tiêu cần được thiết lập một cách thông minh, đảm bảo tính khả thi và gắn kết với sứ mệnh và giá trị của doanh nghiệp. Việc thiết lập mục tiêu cá nhân cũng rất quan trọng để tạo sự động lực, phát triển cá nhân cho từng nhân viên.

Thứ hai, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực và thân thiện cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực. Một môi trường làm việc tốt phản ánh sự tôn trọng, hỗ trợ và sự công bằng trong xử lý công việc. Doanh nghiệp cần tạo điều kiện để nhân viên cảm thấy thoải mái, tự do diễn đạt ý kiến và ý tưởng của mình, việc thúc đẩy tinh thần đồng đội cũng giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khích lệ sự phát triển của nguồn nhân lực.

Thứ ba, việc đánh giá và công nhận thành tích và nỗ lực cũng là một yếu tố quan trọng trong việc tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực, nhân viên cần nhận được sự công nhận và đánh giá công bằng về những đóng góp và thành tựu của họ. Quá trình đánh giá hiệu suất nên được thực hiện một cách minh bạch và trung thực, đồng thời cung cấp phản hồi xây dựng để nhân viên có thể cải thiện và phát triển bản thân. Bên cạnh đó, việc tạo ra các chương trình thưởng và khuyến khích cũng giúp tạo động lực và định hướng cho nhân viên trong quá trình phát triển cá nhân và nghề nghiệp.

Thứ tư, việc định rõ cơ hội phát triển và thăng tiến cũng là một yếu tố quan trọng để tạo động lực cho nguồn nhân lực. Nhân viên cần thấy rằng họ có cơ hội phát triển sự nghiệp và tiến xa hơn trong công việc, doanh nghiệp nên cung cấp các

chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên, tạo ra các lộ trình thăng tiến rõ ràng và cung cấp cơ hội tham gia các dự án mới và những vai trò có trách nhiệm cao hơn. Việc đảm bảo rằng nhân viên được trao quyền và có thể thể hiện tiềm năng của mình cũng rất quan trọng để tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực.

Cuối cùng, việc xây dựng một văn hóa tổ chức khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực, doanh nghiệp nên khuyến khích nhân viên đưa ra các ý tưởng mới, thử nghiệm những phương pháp làm việc mới và tạo ra môi trường cho sự sáng tạo và đổi mới.

1.2.2.5. Nâng cao thể lực, sức khỏe cho nguồn nhân lực

Đầu tiên, việc tăng cường hoạt động thể chất là một trong những biện pháp quan trọng để nâng cao thể lực và sức khỏe của người lao động. Các hoạt động thể dục định kỳ như tập thể dục buổi sáng, tham gia các hoạt động thể thao như bóng đá, cầu lông, bơi lội... không chỉ giúp cải thiện sức khỏe mà còn rèn luyện sự kiên nhẫn, đồng đội và tinh thần đoàn kết trong công việc cho nhân sự tại doanh nghiệp.

Thứ hai, chế độ ăn uống lành mạnh và cân bằng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao thể lực và sức khỏe. Doanh nghiệp có thể tạo ra môi trường làm việc có những quy định về chế độ ăn uống, đảm bảo nguồn dinh dưỡng cân đối và đa dạng cho người lao động. Đồng thời, việc tăng cường giáo dục về dinh dưỡng và ý thức ăn uống lành mạnh cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức của nhân viên về tác động của chế độ ăn uống đến sức khỏe, hiệu suất làm việc.

Thứ ba, công ty cần quan tâm đến việc tạo ra môi trường làm việc an toàn và không gian lành mạnh cho người lao động. Điều này bao gồm việc đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn trong quá trình làm việc, cung cấp các thiết bị bảo hộ cá nhân, đảm bảo vệ sinh lao động và kiểm soát mức độ căng thẳng trong công việc. Một môi

trường làm việc tích cực và an toàn sẽ giúp người lao động cảm thấy tự tin, động lực và hạnh phúc hơn trong công việc của mình. Việc thúc đẩy chương trình quản lý sức khỏe và chăm sóc sức khỏe cho nhân viên cũng rất quan trọng. Công ty có thể cung cấp các chương trình kiểm tra sức khỏe định kỳ, tư vấn và hỗ trợ trong việc nâng cao ý thức về sức khỏe và lựa chọn lối sống lành mạnh. Bên cạnh đó, việc xây dựng một môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ cũng giúp động viên và khuyến khích người lao động duy trì sức khỏe tốt.

1.2.3. Đánh giá và kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực

1.2.3.1. Đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực

Đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp không chỉ giúp xác định tình hình hiện tại mà còn đề ra các hướng đi phát triển của doanh nghiệp trong tương lai. Một trong những yếu tố quan trọng trong đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực là xác định và đánh giá khả năng và năng lực của nhân viên, bao gồm việc đánh giá hiệu suất làm việc, kỹ năng chuyên môn, khả năng thích ứng và tiềm năng phát triển của mỗi cá nhân trong tổ chức.

Đánh giá này không chỉ giúp doanh nghiệp nhận biết được những nhân viên giỏi và tiềm năng, mà còn giúp phát hiện những khía cạnh cần được cải thiện và đào tạo thêm, đảm bảo rằng nguồn nhân lực của doanh nghiệp luôn phát triển và đáp ứng được yêu cầu công việc trong tương lai.

Ngoài việc đánh giá khả năng và năng lực của nhân viên, đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực cũng bao gồm việc xác định nhu cầu đào tạo và phát triển. Môi trường kinh doanh ngày nay thay đổi nhanh chóng, đòi hỏi nhân viên phải nắm bắt được những kiến thức và kỹ năng mới để đáp ứng yêu cầu công việc, đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển giúp doanh nghiệp xác định những lĩnh vực cần đầu tư và phát triển, từ đó xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp và tối ưu hóa sự phát triển nguồn nhân lực.

Một khía cạnh quan trọng khác trong đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực là quản lý hiệu suất và đánh giá công việc, đánh giá không chỉ đo lường kết quả làm việc mà còn đánh giá cách thức làm việc và đóng góp của nhân viên. Quản lý hiệu suất hiệu quả giúp định hình mục tiêu và kỳ vọng rõ ràng, tạo động lực và phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời, việc đánh giá công việc cũng tạo cơ hội cho nhân viên nhận phản hồi và cải thiện, từ đó tăng cường hiệu suất và đóng góp của họ cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Cuối cùng, một khía cạnh quan trọng khác trong đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực là xây dựng môi trường làm việc và văn hóa tổ chức thích hợp. Môi trường làm việc tích cực và khích lệ sẽ giúp tạo ra động lực và tinh thần làm việc cao trong doanh nghiệp. Đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực cần đánh giá cảm nhận và ý kiến của nhân viên về môi trường làm việc, sự hỗ trợ từ lãnh đạo, cơ hội thăng tiến và công bằng trong xử lý vấn đề. Xây dựng một văn hóa tổ chức tích cực và đáng tin cậy sẽ thu hút và giữ chân nhân viên tài năng, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để phát triển và nâng cao năng lực của họ.

1.2.3.2. Kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực

Kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực là một quá trình quan trọng để đảm bảo rằng nguồn nhân lực của doanh nghiệp phát triển theo hướng phù hợp với chiến lược và mục tiêu tổ chức. Việc kiểm soát này giúp xác định yêu cầu công việc, kỹ năng và năng lực cần thiết cho từng vị trí trong doanh nghiệp, góp phần giúp doanh nghiệp tập trung đầu tư vào việc xây dựng và nâng cao năng lực của nhân viên, từ đó đảm bảo sự thành công dài hạn.

Để kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần xác định rõ yêu cầu công việc cho từng vị trí, giúp tìm ra những kỹ năng và năng lực cần thiết cho việc thực hiện công việc một cách hiệu quả, qua việc đánh giá các yêu cầu công việc, doanh nghiệp có thể xây dựng một kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chính xác và phù hợp. Đồng thời, tạo ra các chương trình đào tạo và phát triển phù hợp là một

cách tiếp cận hiệu quả để kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực, các chương trình này giúp nâng cao năng lực và kỹ năng của nhân viên, đồng thời giúp họ đáp ứng được những thay đổi và yêu cầu công việc mới.

Quản lý thông tin nhân viên là một phần quan trọng để kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực. Ghi chép và theo dõi thông tin về kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm và mục tiêu phát triển cá nhân của từng nhân viên giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về nguồn nhân lực của mình và tạo ra các chiến lược phát triển phù hợp.

1.3. Tiêu chí đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực

1.3.1. Số lượng phù hợp

Phát triển về số lượng là sự gia tăng về số lượng của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Đảm bảo số lượng nhân lực cho từng bộ phận, đáp ứng đủ số lượng theo nhu cầu cần thiết, tránh thừa thiếu nhân lực ở từng bộ phận, tổ chức là thể hiện phát triển nguồn nhân lực.

1.3.2. Cơ cấu hợp lý

Cơ cấu nguồn nhân lực có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Trong một số đơn vị tổ chức cơ cấu nhân lực được chia làm 3 lớp: nhân lực trẻ, nhân lực ổn định (trung tuổi), nhân lực cao tuổi.

- Nhân lực trẻ hiện nay có số lượng dồi dào nhưng chất lượng nguồn nhân lực thấp, từ đó tạo sức ép việc làm dẫn đến thiếu việc làm và thất nghiệp.

- Nhân lực ổn định (trung tuổi): đối với nhân lực này thì có kỹ năng và kinh nghiệm rất phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp.

- Nhân lực cao tuổi: nhân lực này có sức lao động thấp, mức sống cao, khó đáp ứng trong việc phát triển của doanh nghiệp. Về cơ cấu giới tính, cơ cấu trình độ, cơ cấu nghề nghiệp, vv... trong tổ chức, doanh nghiệp phải được bố trí hợp lý theo

các tỷ lệ phù hợp để quá trình làm việc, hoạt động của các bộ phận, của tổ chức, doanh nghiệp hiệu quả.

1.3.3. Thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- *Nâng cao trạng thái sức khỏe thể lực*: Để đáp ứng được công việc có tính phức tạp hơn, áp lực hơn. Sức khỏe không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần, mọi người lao động, dù là lao động thể chất hay lao động trí óc đều cần có sức khỏe thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải trí thức vào hoạt động thực tiễn, biến trí thức thành sức mạnh vật chất, hơn nữa cần phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận.

- *Nâng cao kiến thức*: Tạo điều kiện cơ hội cho người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, song song với việc tự học, tự trau dồi kiến thức của người lao động, đơn vị tổ chức cần mở những lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ phù hợp với đặc thù của đơn vị kinh doanh, phối hợp với các đơn vị đào tạo mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ tại đơn vị mình, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia học tập nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

- *Nâng cao kỹ năng*: Phát triển kỹ năng làm việc là năng lực hay khả năng chuyên biệt của mỗi cá nhân về một hay nhiều khía cạnh nào đó được sử dụng để giải quyết tình huống hay công việc nào đó phát sinh trong cuộc sống. Thông thường con người thường có rất ít kỹ năng nếu không được đào tạo về một khía cạnh cụ thể nào (trừ kỹ năng bẩm sinh) nhất là kỹ năng công việc, đa số kỹ năng mà chúng ta có được và hữu ích với cuộc sống là do được đào tạo.

- *Năng lực phẩm chất*: Khi tham gia vào bất cứ hoạt động nghề nghiệp nào phục vụ cho cuộc sống cũng đều đòi hỏi người lao động phải có ý thức trong công việc. Đối với một tổ chức, việc định hình những phẩm chất nghề nghiệp của nhân lực lại càng quan trọng để tăng năng suất lao động.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.4.1. Yếu tố bên ngoài

- *Luật pháp và chính sách của nhà nước*: Với chức trách quản lý xã hội, Nhà nước ban bố các chính sách để thúc đẩy sự phát triển ở một số mặt nhất định, trong khi, hạn chế các yếu tố được cho là bất lợi nhằm giúp xã hội phát triển cân bằng và bền vững. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, hầu hết các quốc gia đều ý thức được tầm quan trọng và giá trị của việc phát triển nó. Nếu chính sách về phát triển nguồn nhân lực hợp lý sẽ tạo điều kiện cho nguồn nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp được nâng cao. Nhưng nếu các chính sách về nguồn nhân lực không hợp lý sẽ hạn chế sự phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

- *Tình hình phát triển kinh tế, xã hội*: Ở thời kỳ kinh tế tăng trưởng nhanh, các tổ chức có nhu cầu mở rộng hoạt động. Khi đó, nguồn nhân lực trong các tổ chức thường mở rộng nhiều về quy mô và có điều kiện để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực. Còn trong giai đoạn kinh tế khó khăn, nguồn lực có xu hướng tập trung vào việc tái cấu trúc, phát triển theo chiều sâu để tạo ra những sinh lực mới, khó cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, sự an toàn và ổn định của xã hội là môi trường tốt cho các nỗ lực phát triển.

- *Phát triển khoa học kỹ thuật*: Tiến bộ của khoa học kỹ thuật cung cấp cho các tổ chức những tiện ích hỗ trợ ngày càng đồng bộ và thân thiện, giúp xử lý các quy trình nghiệp vụ an toàn, nhanh chóng và chính xác. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật đòi hỏi sự cập nhật và đổi mới liên tục, các nền tảng công nghệ có vòng đời ngày càng thấp, thiếu chu kỳ phải tiến hành đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho nguồn nhân lực trong các tổ chức cũng ngày càng ngắn đi.

- *Thị trường lao động*: Trong trường hợp nguồn nhân lực dồi dào và có trình độ cao, các tổ chức sẽ dễ dàng hơn trong việc tập hợp một đội ngũ nhân lực chất

lượng, giúp giảm chi phí đào tạo cho nhân lực mới, cũng như mở ra nhiều triển vọng phát triển đột phá hơn cho nguồn nhân lực.

Ngược lại, nếu nguồn cung nhân lực hạn chế với chất lượng không cao, trong khi thị trường lao động phát triển chưa đầy đủ, sẽ gây nhiều khó khăn hơn cho doanh nghiệp, nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực nhiều khả năng mang lại hiệu quả thấp hơn.

- *Hội nhập quốc tế*: Việc hội nhập quốc tế có những thuận lợi nhưng đồng thời cũng tạo ra những áp lực đối với sự phát triển của doanh nghiệp, sự cạnh tranh trong giá cả cũng như chất lượng sản phẩm đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược sản xuất, kinh doanh phù hợp, đổi mới mẫu mã sản phẩm, điều chỉnh giá cả phù hợp để có thể cạnh tranh với các đối thủ trong nước cũng như nước ngoài.

1.4.2. Yếu tố bên trong

- *Quan điểm của lãnh đạo*: Là những người nắm quyền quyết định lớn nhất tác động mạnh mẽ nhằm kích hoạt, thúc đẩy tiến bộ hay kìm hãm, sẽ ảnh hưởng tích cực hay tiêu cực đến phát triển nguồn nhân lực thậm chí bác bỏ các chương trình, dự án phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Mặt khác, mức độ nỗ lực phấn đấu nhằm phát triển sự nghiệp của người lãnh đạo có thể là tấm gương, sự khích lệ cho nhân viên noi theo.

- *Các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực*: Ở đây có thể kể tới: cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin; nguồn tài chính. Sự phát triển kinh tế luôn gắn liền với sự phát triển của khoa học - kỹ thuật, những công nghệ mới, hiện đại ra đời và tạo nên sự thách thức lớn đối với các tổ chức. Để tồn tại và phát triển, các tổ chức phải đầu tư trang bị công nghệ hiện đại, người lao động cần phải trang bị kiến thức và kỹ năng mới, chính sách đào tạo và phát triển nhân lực.

Việc đầu tư trang thiết bị và công nghệ hiện đại sẽ tạo ra năng suất cao đòi hỏi phải thực hiện điều chuyển chỗ làm việc trong nội bộ tổ chức và tinh giản lao động

ở các mắt xích công việc có sự thay đổi công nghệ. Chính sách về việc làm trong mô hình quản trị nhân lực vì vậy phải có sự điều chỉnh thích hợp, sự phát triển của công nghệ, kỹ thuật và thông tin cũng gắn liền với sự xuất hiện một số ngành nghề mới, đồng thời một số nghề cũ sẽ mất đi, đòi hỏi phải đào tạo mới cho người lao động để làm chủ kỹ thuật, công nghệ mới và đào tạo lại cho người lao động dôi dư để họ có được việc làm.

- *Khả năng của nguồn nhân lực*: Nhân tố con người ở đây chính là nhân viên làm việc trong công ty. Trong doanh nghiệp mỗi người lao động là một thế giới riêng biệt, họ khác nhau về năng lực quản trị, về nguyện vọng, về sở thích...vì vậy họ có những nhu cầu ham muốn khác nhau. Quản trị nhân sự phải nghiên cứu kỹ vấn đề này để đề ra các biện pháp quản trị phù hợp nhất, cùng với sự phát triển của khoa học - kỹ thuật thì trình độ của người lao động cũng được nâng cao, khả năng nhận thức cũng tốt hơn.

Điều này ảnh hưởng tới cách nhìn nhận của họ với công việc, nó cũng làm thay đổi những đòi hỏi, thoả mãn, hài lòng với công việc và phần thưởng của họ. Trải qua các thời kỳ khác nhau thì nhu cầu, thị hiếu, sở thích của mỗi cá nhân cũng khác đi, điều này tác động rất lớn đến quản trị nhân sự. Nhiệm vụ của công tác nhân sự là phải nắm được những thay đổi này để sao cho người lao động cảm thấy nguồn nhân lực nguồn nhân lực y thoả mãn, hài lòng, gắn bó với doanh nghiệp.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ VÀ ĐẦU TƯ XÂY DỰNG HP NAM VIỆT

2.1. Giới thiệu về Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt

2.1.1. Quá trình hình thành, phát triển của công ty

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt thành lập ngày 23/08/2004; mã số thuế là 0200593614; địa chỉ 140 đường Chùa Hàng, phường Hồ Nam, quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng do ông Nguyễn Quang Hải làm người đại diện theo pháp luật và ông Nguyễn Quang Tùng làm giám đốc.

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt đi vào hoạt động với số vốn ban đầu là 53 triệu đồng vốn từ ngân sách nhà nước và 48 lao động được chuyển từ biên chế sang hợp đồng lao động dài hạn. Cơ sở vật chất bao gồm 06 bàn vẽ, cán bộ khoa học kỹ thuật gồm 3 kiến trúc sư, 1 kỹ sư giao thông, 1 kỹ sư xây dựng, 2 kỹ sư thủy lợi, 1 kỹ sư kinh tế và 4 cán bộ trung cấp, còn lại là công nhân kỹ thuật và nhân viên phục vụ.

Trong quá trình hoạt động, công ty đã không ngừng mở rộng quy mô, ngành nghề sản xuất kinh doanh, đổi mới công nghệ, thêm các ngành nghề như: Kinh doanh địa ốc; thi công xây dựng các công trình nhà ở dân dụng, công nghiệp, giao thông thủy lợi, cơ sở hạ tầng khu dân cư, khu thương mại, khu du lịch; tư vấn, đấu thầu thiết kế và xây lắp các công trình xây dựng.

Với sự nỗ lực, phấn đấu không ngừng của đội ngũ nhân sự tại công ty, trong quá trình hoạt động công ty đã đạt được một số danh hiệu cao quý gồm: Huân chương lao động hạng nhì (2007), bằng khen của Thủ tướng chính phủ, Bộ Xây Dựng, công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt hoạt động chủ yếu trong các lĩnh vực khảo sát, thiết kế thẩm tra, quản lý dự án đầu tư, giám sát thi công và thi công xây dựng công trình. Như sau:

- Thiết kế, thẩm tra thiết kế xây dựng công trình: kết cấu công trình dân dụng; cơ – điện công trình; cấp – thoát nước công trình; kết cấu công trình công nghiệp nhẹ; công trình giao thông đường bộ; công trình nông nghiệp và phát triển nông thôn thuỷ lợi.

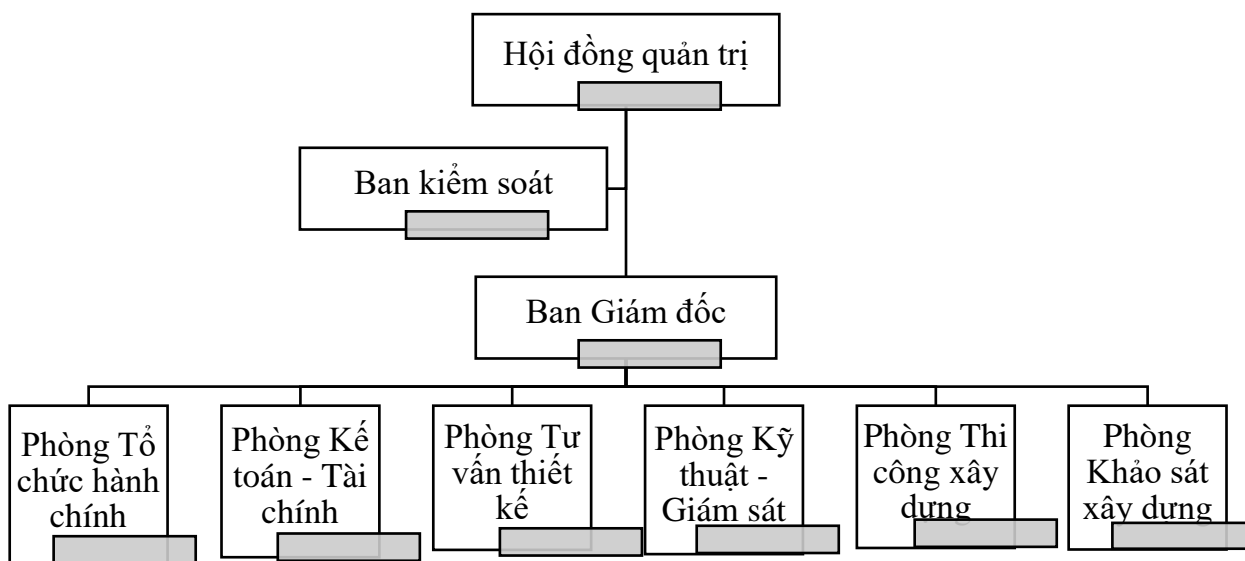
- Quản lý dự án đầu tư xây dựng: dự án đầu tư xây dựng công trình dân dụng; dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật; dự án đầu tư xây dựng công trình công nghiệp

- Giám sát thi công xây dựng: công trình dân dụng; công xây dựng công trình công nghiệp nhẹ; công trình giao thông đường bộ; công trình nông nghiệp và phát triển nông thôn thuỷ lợi; công trình hạ tầng kỹ thuật (trừ công trình xử lý chất thải rắn)

- Thi công xây dựng công trình: Thi công xây dựng công trình dân dụng; Thi công xây dựng công trình công nghiệp nhẹ

2.1.2. Cơ cấu bộ máy quản lý của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty



Nguồn: Tác giả tổng hợp

- *Hội đồng quản trị*: Hội đồng quản trị họp và thảo luận các vấn đề liên quan đến chiến lược phát triển của công ty, kế hoạch sản xuất kinh doanh, chính sách chi trả cổ tức và các vấn đề doanh nghiệp khác. Hội đồng quản trị tổ chức họp định kỳ hàng quý nhằm đánh giá kết quả hoạt động từng quý của nhóm công ty và thảo luận những vấn đề thuộc thẩm quyền quyết định của Hội đồng quản trị.

- *Ban Kiểm soát*: Kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp trong quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh, trong ghi chép sổ kế toán và báo cáo tài chính.

Thẩm định báo cáo tài chính hàng năm của công ty; kiểm tra từng vấn đề cụ thể liên quan đến quản lý, điều hành hoạt động của công ty khi xét thấy cần thiết hoặc theo quyết định của Đại hội đồng cổ đông, theo yêu cầu của cổ đông hoặc nhóm cổ đông sở hữu trên 10% (hay tỷ lệ ít hơn do Điều lệ quy định) số cổ phần phổ thông trong thời hạn ít nhất sáu tháng.

Thường xuyên thông báo với Hội đồng quản trị về kết quả hoạt động; tham khảo ý kiến Hội đồng quản trị trước khi trình các báo cáo, kết luận và kiến nghị lên Đại hội đồng cổ đông. Báo cáo Đại hội đồng cổ đông về tính chính xác, trung thực, hợp pháp của việc ghi chép, lưu giữ chứng từ và lập sổ kế toán, báo cáo tài chính, các báo cáo khác của công ty; tính trung thực, hợp pháp trong quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh của công ty; Kiến nghị biện pháp bổ sung, sửa đổi, cải tiến cơ cấu tổ chức quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh của công ty.

Để thực hiện các nhiệm vụ trên, Ban kiểm soát được quyền yêu cầu Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, những người quản lý khác phải cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin, tài liệu về hoạt động kinh doanh công ty

- *Ban Giám đốc*: Bao gồm Giám đốc và Phó Giám đốc

Giám đốc công ty: là người đứng đầu công ty, đại diện cho cán bộ công nhân viên chức. Giám đốc chịu trách nhiệm nghiên cứu đề xuất với hội đồng quản trị về các vấn đề phương hướng, kế hoạch, dự án sản xuất kinh doanh, hợp tác, đầu tư, liên

doanh, liên kết, bộ máy tổ chức, các quy chế quy định, nội quy của cơ quan... Đồng thời là người triển khai thực hiện các nội dung công việc trên khi được Hội đồng quản trị thông qua; Thiết lập chính sách chất lượng, mục tiêu chất lượng, tiến hành xem xét của lãnh đạo và đảm bảo rằng các yêu cầu của khách hàng được xác định và đáp ứng nhằm nâng cao sự thoả mãn của khách hàng; Báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty trình hội đồng quản trị và đại hội đồng cổ đông.

Phó giám đốc công ty do Tổng giám đốc công ty bổ nhiệm, miễn nhiệm theo đề nghị của Tổng giám đốc công ty chịu trách nhiệm tạo đầu vào của nguyên liệu, hàng hoá; xây dựng và triển khai kế hoạch sản xuất kinh doanh của toàn công ty; chịu trách nhiệm trước tổng giám đốc công ty việc tìm kiếm khách hàng thị trường và tiêu thụ sản phẩm của công ty; tham mưu cho tổng giám đốc về chiến lược kinh doanh và mở rộng thị trường, phát triển các chi nhánh phân phối sản phẩm của công ty; Kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện tuân hoàn thu, chuyển vốn, sử dụng vốn và chấp hành các quy định về đầu tư, dự toán, định mức chi phí trong đầu tư và trong sản xuất kinh doanh; Lập phương án, xây dựng kế hoạch tín dụng chung và dài hạn trình tổng giám đốc để trình trực hội đồng quản trị.

- *Phòng Tổ chức hành chính:* Quản lý và đề xuất mô hình tổ chức theo dõi phát hiện hợp lý hay không hợp lý các mô hình quản lý nhân lực, xem xét dự kiến nhân lực, đào tạo cán bộ, nâng lương, nâng bậc, quản lý cán bộ công nhân viên chức, tham mưu cho giám đốc công ty giải quyết các chế độ chính sách, xây dựng quy chế.

- *Phòng Kế toán – Tài chính:* Tham mưu cho Giám đốc công ty về kế toán thu chi tài chính, cập nhật chứng từ sổ sách chi tiêu văn phòng, các khoản cấp phát, cho vay và thanh toán khối lượng hàng tháng đối với các đội. Thực hiện đúng các chế độ chính sách của Nhà nước về tài chính, chế độ bảo hiểm, thuế, khấu hao, tiền lương cho văn phòng và các đội, báo cáo định kỳ và quyết toán công trình.

- *Phòng tư vấn thiết kế:* Tham mưu, tư vấn cho ban Giám đốc các vấn đề liên quan đến công tác thiết kế. Bên cạnh đó, phòng thiết kế còn là bộ phận chịu trách

nhiệm tổ chức thực hiện và quản lý công tác thiết kế trong công ty; Đưa ra những kiến nghị và đề xuất các ý tưởng, sáng tạo ra những ý tưởng về hình ảnh quảng cáo, hình ảnh sản phẩm phù hợp; Điều hành và tổ chức thực hiện các công việc liên quan trực tiếp và gián tiếp đến thiết kế, phối hợp với các bộ phận khác trong công ty để hoàn thành một dự án theo đúng yêu cầu và tiêu chuẩn đặt ra; Có nhiệm vụ truyền đạt đầy đủ và chi tiết các thông tin liên quan đến dự án cho từng nhân viên trong bộ phận để thực hiện việc thiết kế của mình.

Thường xuyên cập nhật những xu hướng mới, nghiên cứu thị hiếu của khách hàng nhằm tạo ra những sản phẩm thiết kế chất lượng và được chào đón nhất; Khảo sát hiện trạng, tư vấn thiết kế công trình xây dựng, lập dự án đầu tư, lập báo cáo KTKT đầu tư xây dựng; Tư vấn quản lý dự án, tư vấn đấu thầu, tư vấn kỹ thuật xây dựng, tư vấn giám sát chất lượng công trình xây dựng.

Thẩm tra hồ sơ thiết kế, thẩm tra dự toán. Kiểm định chất lượng công trình xây dựng. Thực hiện dịch vụ nhà đất, theo dõi thực hiện và báo cáo các hợp đồng kinh tế được ký kết; Lập dự toán công trình, lập hồ sơ dự thầu, báo giá xây dựng, hợp đồng kinh tế; thực hiện giám sát thi công xây dựng và quản lý kỹ thuật các công trình thiết kế của công ty. Thống kê & báo cáo tình hình thực hiện hợp đồng kinh tế; Cung cấp các yếu tố kỹ thuật, các thông số kỹ thuật lắp đặt thiết bị vật tư, đảm bảo chất lượng từng công tác xây lắp, từng hạng mục công trình. Kiểm tra dự toán, báo giá thi công, hợp đồng giao khoán. Kiểm tra hồ sơ thanh quyết toán, thanh lý hợp đồng của các Đội khoán và các nhà thầu phụ.

- *Phòng kỹ thuật – Giám sát*: Là bộ phận giữ vai trò xây dựng và duy trì các cấu trúc, máy móc, thiết bị, hệ thống và chương trình hoạt động của máy móc, thiết bị trong các doanh nghiệp. Bộ phận này trực tiếp điều hành những việc liên quan đến kỹ thuật, công nghệ và máy móc của doanh nghiệp nhằm đảm bảo các hoạt động có liên quan đến kỹ thuật công nghệ diễn ra thuận lợi, hiệu quả. Đồng thời, nhanh chóng sửa chữa, khắc phục các lỗi có liên quan đến công nghệ, máy móc, tiến hành bảo

dưỡng theo quy định, đảm bảo hệ thống máy móc, thiết bị công nghệ không để xảy ra tình trạng gián đoạn gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh.

- *Phòng Thi công xây dựng*: Tổ chức thi công xây dựng & quản lý các Đội thi công trực thuộc. Quản lý thi công các công trình xây dựng, các Đội khoán & các Nhà thầu phụ; Xây dựng phương án quản lý Kho dụng cụ thiết bị thi công, vật tư – vật liệu xây dựng tại công trường; Thực hiện nhật ký công trình, Quản lý thi công, quản lý kho - vật tư thiết bị, bố trí & quản lý nhân lực thi công xây dựng; Lập kế hoạch tiến độ thi công, lập phương án tổ chức thi công và biện pháp an toàn lao động; Lập hồ sơ nghiệm thu, lập hồ sơ hoàn công, hồ sơ thanh toán - quyết toán công trình; Báo cáo thực hiện tiến độ thi công, báo cáo sự cố công trình, báo cáo thực hiện công việc xây dựng, công việc phát sinh (theo định kỳ hoặc bất thường); Đề xuất vật tư – vật liệu xây dựng- dụng cụ thiết bị máy thi công cho các công trình xây dựng.

- *Phòng khảo sát xây dựng*: Tư vấn lập báo cáo đánh giá tác động môi trường, tư vấn lập kế hoạch bảo vệ môi trường, thí nghiệm, đánh giá các chỉ tiêu môi trường công trình xây dựng; Tư vấn kiểm tra công tác nghiệm thu, giám sát thi công, kiểm định an toàn đập, kiểm định công trình thủy lợi, thủy điện; Nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn địa phương; Nghiên cứu thực nghiệm, nghiên cứu khoa học, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật và chuyển giao công nghệ.

2.1.3. Kết quả sản xuất, kinh doanh

Tổng doanh thu năm 2020 đạt 65,22 tỷ đồng và tăng lên 77,59 tỷ đồng vào năm 2021, đến năm 2022 thì tổng doanh thu tăng khá cao, tăng 71,48 tỷ đồng (tăng khoảng 92,13%) so với năm 2021, tổng doanh thu năm 2022 đạt 149,072 tỷ đồng. Đồng thời trong 09 tháng đầu năm 2023, do tình hình suy thoái kinh tế nên doanh thu của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt chỉ đạt 65,22 tỷ đồng, trong đó doanh thu bao gồm: (i) doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ; (ii) doanh thu hoạt động tài chính; (iii) thu nhập khác (thu nhập bất thường)

Nguyên nhân chủ yếu là do công ty thực hiện các công tác tư vấn, thiết kế hơn 90% là các công trình thuộc nguồn vốn ngân sách, mà nguồn vốn xây dựng cơ bản của tỉnh chỉ tập trung bố trí thanh toán cho khối lượng hoàn thành những năm trước. Thêm vào đó, các công ty hoạt động trong lĩnh vực tư vấn ngày càng tăng do thành lập mới hoặc do các công ty từ tỉnh khác đến hoạt động... làm tăng tính cạnh tranh, chia sẻ thị trường tư vấn trên địa bàn tỉnh Hải Phòng.

Lĩnh vực tư vấn thiết kế là lĩnh vực hoạt động truyền thống của công ty, qua một thời gian dài hoạt động công ty cũng đã dựng được uy tín đối với khách hàng trong và ngoài tỉnh. Do đó, công ty cũng nên phát huy thế mạnh này kết hợp với việc nâng cao chất lượng của hoạt động tư vấn, thiết kế để tăng khả năng cạnh tranh và thu hút thêm nhiều khách hàng góp phần tăng doanh thu trong tương lai và mở rộng địa bàn hoạt động sang tỉnh khác.

Bên cạnh đó, các hoạt động nghiên cứu thị trường của công ty gần đây cho thấy sau nhiều cuộc nghiên cứu để tìm hiểu thị trường Hải Phòng và nhiều thành phố khác, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt có nhiều tiềm năng phát triển các hoạt động sản xuất kinh doanh là rất lớn với số lượng các dự án trong giai đoạn từ 01/01/2020 – 01/9/2023 có mức tăng tương đối tốt. Tuy nhiên do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19, chiến tranh Nga – Ukraine và suy thoái kinh tế toàn cầu trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đã dẫn đến giảm phát triển so với kỳ vọng kế hoạch mà công ty đề ra đầu năm 2023.

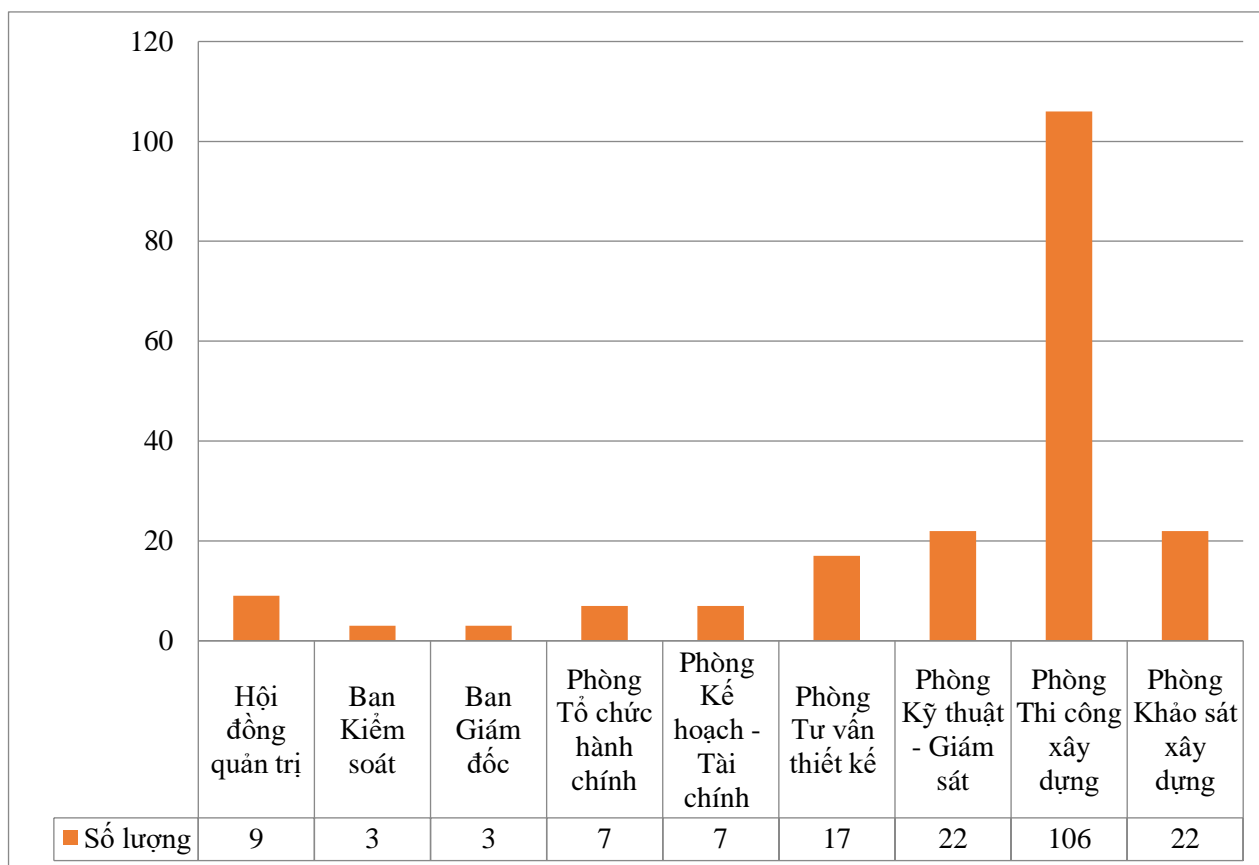
2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực

Từ năm 2020 đến nay, số lượng người lao động của công ty liên tục thay đổi qua từng năm. Trong đó năm 2020 công ty có 120 nhân sự; năm 2021 công ty có 87 nhân sự, năm 2022 công ty có 185 nhân sự và tính đến ngày 01/9/2023 mặc dù phải chịu ảnh hưởng từ suy thoái kinh tế tuy nhiên Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và

Đầu tư xây dựng HP Nam Việt có số lượng nhân viên làm việc tại công ty đạt 196 người. Cụ thể như sau:

Biểu đồ 2.1. Nguồn nhân lực tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt



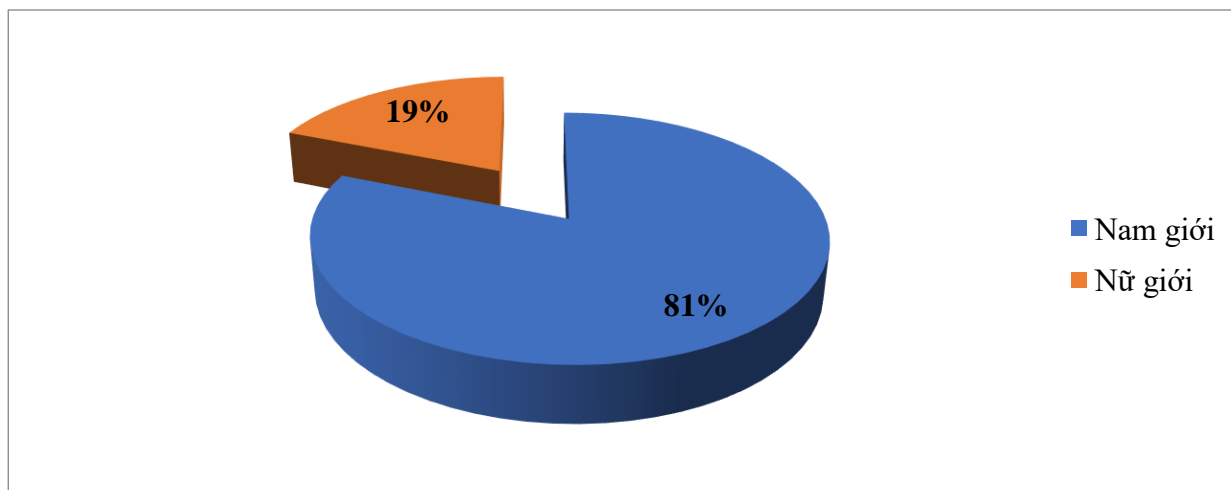
Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bên cạnh đó, tính đến ngày 01/9/2023, Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt có 167 người lao động làm nam giới (chiếm 81%), 39 người lao động là nữ giới (chiếm 19%). Trong đó lý do cho sự chênh lệch lớn về giới tính người lao động bởi vì ngành xây dựng và tư vấn thiết kế đã lâu được xem là ngành công việc "nam giới" và có sự định kiến xã hội rằng đây là các lĩnh vực phù hợp cho nam giới.

Đồng thời một số quan điểm cá nhân cho rằng một số phụ nữ có thể không quan tâm hoặc không muốn tham gia vào ngành xây dựng và tư vấn thiết kế do những lý do cá nhân, như sở thích, quan điểm về công việc, hoặc lựa chọn sự nghiệp khác

và có thể gặp khó khăn trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo, hỗ trợ và khuyến khích để tham gia vào ngành xây dựng và tư vấn thiết kế. Do đó đây là một trong các nguyên nhân dẫn đến sự chênh lệch về tỷ lệ giới tính người lao động tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.

Biểu đồ 2. 2. Tỷ lệ giới tính tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Mặt khác trình độ chuyên môn của người lao động tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt có sự biến động qua từng năm:

- Năm 2020, Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt có 120 nhân viên
- Năm 2021, Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt có 87 nhân viên, vì lý do Đại dịch Covid-19 phải cắt giảm nhân sự.
- Năm 2022, Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt có 185 nhân viên
- 09 tháng đầu năm 2023, Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt đạt mức cao kỷ lục với 196 nhân viên

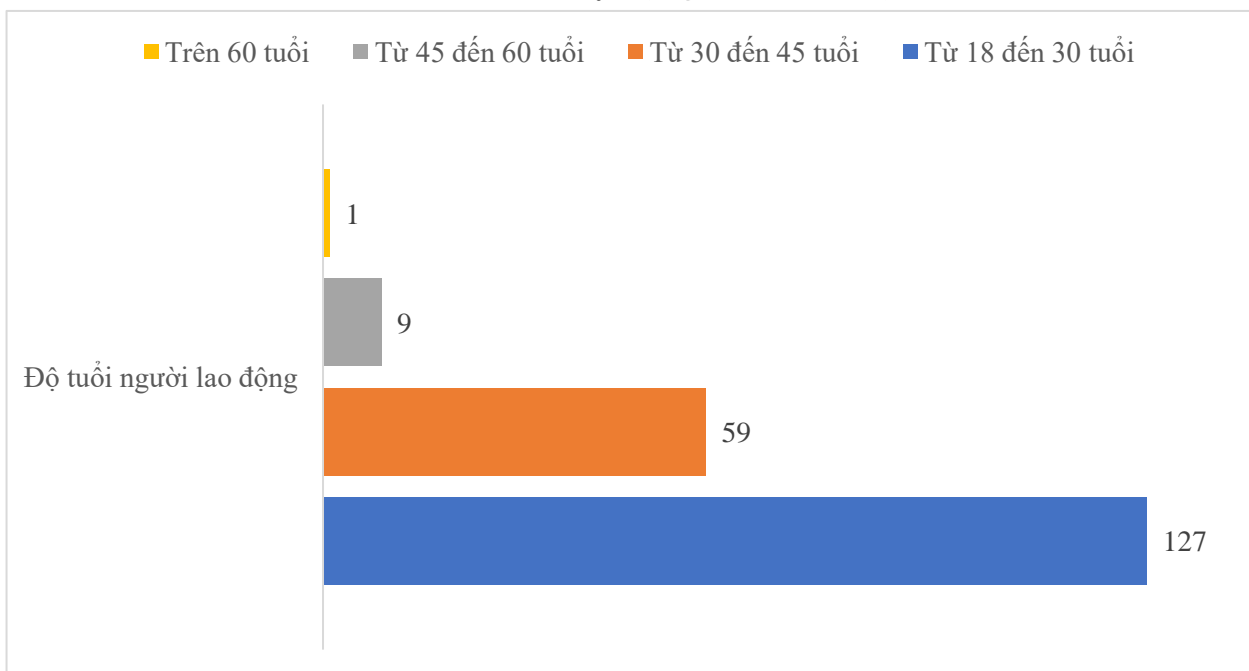
Bảng 2.1. Trình độ chuyên môn người lao động tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt

STT	Trình độ	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Tháng 09/2023
1	Thạc sĩ	0	0	0	03
2	Đại học	57	38	97	117
3	Cao đẳng	36	29	54	56
4	Trung cấp	17	11	23	24
5	THPT	10	9	11	15
Tổng		120	87	185	196

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bên cạnh đó, trong 196 người lao động tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt, tỷ lệ nhóm tuổi người lao động được phân bố như sau:

Biểu đồ 2.3. Tỷ lệ độ tuổi người lao động tại công ty Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt



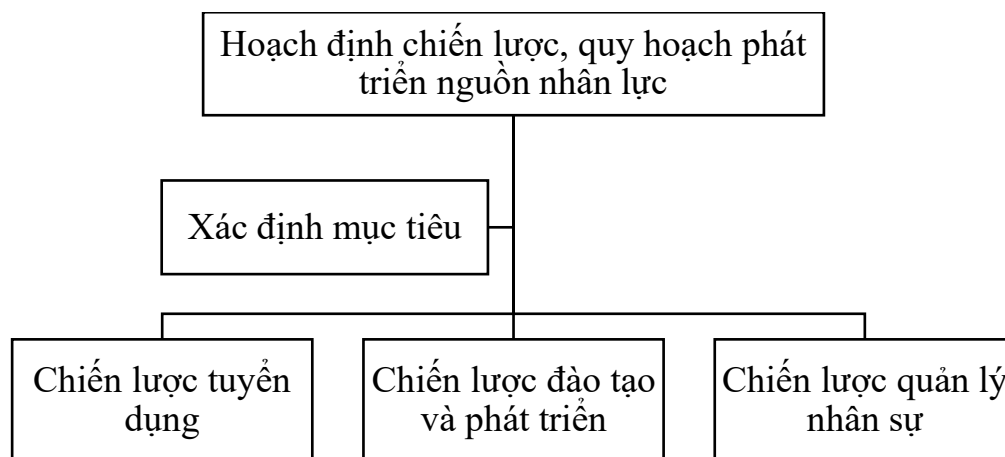
Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.2.2. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

2.2.2.1. Hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt đã hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025 của công ty như sau:

Sơ đồ 2.2. Quy trình hoạch định chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt



Nguồn: Tác giả tổng hợp

- *Mục tiêu chung*: Trở thành một trong những công ty hàng đầu trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng ở khu vực, xây dựng uy tín và niềm tin từ khách hàng thông qua chất lượng dịch vụ và cam kết đáp ứng mọi yêu cầu của khách hàng.

- *Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực*: Tạo ra đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu công việc và sẵn sàng đối mặt với các thách thức trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng, đồng thời tăng cường năng lực lãnh đạo và quản lý trong công ty.

Bên cạnh đó để việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực còn được cụ thể hóa thành 03 nội dung chính như sau:

- *Chiến lược tuyển dụng*: Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt sẽ tiến hành tuyển dụng và thu hút nhân viên có trình độ chuyên môn cao, đặc biệt là tiến sĩ và thạc sĩ chuyên ngành xây dựng.

Bên cạnh đó, xây dựng quan hệ hợp tác với các trường đại học và viện nghiên cứu tại thành phố Hải Phòng nói riêng và khu vực miền Bắc nói chung để tìm kiếm và tuyển dụng nhân tài trẻ có tiềm năng và năng lực.

Sử dụng các phương pháp tuyển dụng hiệu quả như xem xét hồ sơ, phỏng vấn và kiểm tra kỹ năng để đảm bảo chất lượng nhân viên mới.

- *Chiến lược đào tạo và phát triển*: Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt sẽ tiến hành xác định các chương trình đào tạo và phát triển phù hợp để nâng cao kỹ năng, kiến thức và khả năng làm việc của nhân viên sau khi được tuyển dụng vào công ty. Đồng thời đầu tư trong việc cung cấp khóa đào tạo nâng cao chuyên môn và chứng chỉ đào tạo cho nhân viên.

Tạo ra một môi trường học tập và trao đổi kiến thức liên tục để khuyến khích sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên.

- *Chiến lược quản lý nhân sự*: Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt sẽ tiến hành xây dựng một hệ thống quản lý nhân sự chuyên nghiệp và hiệu quả để đảm bảo sự phát triển và tận dụng tối đa tiềm năng của nhân viên.

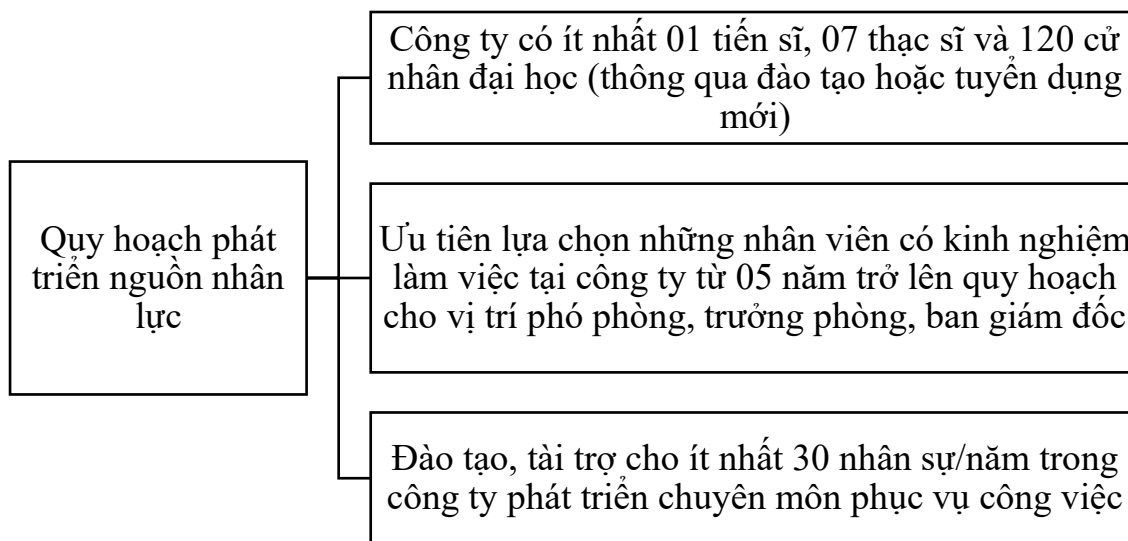
Thực hiện đánh giá hiệu suất định kỳ và cung cấp phản hồi xây dựng để giúp nhân viên cải thiện công việc của mình. Tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên để khuyến khích sự sáng tạo và đóng góp của nhân viên.

2.2.2.2. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực

Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025 của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt đến được xem là một bước tiến quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và năng lực của công ty. Với 196 nhân sự hiện

tại, công ty đã có một cơ sở vững chắc để phát triển và mở rộng hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường và đảm bảo sự cạnh tranh, công ty cần tăng cường đội ngũ nhân lực với trình độ cao hơn và chuyên môn sâu rộng hơn.

Sơ đồ 2.3. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Với mục tiêu định hướng phát triển mở rộng quy mô hoạt động sang lĩnh vực đào tạo về tư vấn, xây dựng; đồng thời có thể tham gia liên kết, thực hiện một số nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp tỉnh, cấp quốc gia, theo quy hoạch, công ty sẽ tập trung vào việc tăng cường đội ngũ nhân sự có trình độ cao, bao gồm ít nhất 03 tiến sĩ chuyên ngành xây dựng, 17 nhân sự thạc sĩ và 120 nhân sự có trình độ đại học, điều này nhằm đảm bảo rằng công ty sẽ có đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm và có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng.

Bên cạnh đó đối với các nhân sự có kinh nghiệm làm việc trên 05 năm tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt, công ty sẽ chọn một ứng viên để trở thành quy hoạch trưởng phòng tư vấn thiết kế, vị trí này cũng là mục tiêu làm việc trong ban giám đốc và gửi đi thông điệp rõ ràng về việc công ty đánh giá và tín nhiệm vào nhân sự nội bộ và khuyến khích phát triển sự nghiệp trong

tổ chức. Ngoài ra, công ty cũng tài trợ, đào tạo cho ít nhất 30 nhân sự/năm nhằm đảm bảo họ tiếp tục nâng cao trình độ và phát triển sự nghiệp trong công ty. Điều này thể hiện cam kết của công ty đối với việc đào tạo và phát triển nhân tài nội bộ, từ đó tạo ra một môi trường thuận lợi để nhân viên phát triển và gắn bó với công ty lâu dài.

2.2.2.3. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

- *Kế hoạch dài hạn (10 năm)*: Công ty sẽ tiếp tục tập trung vào việc tăng cường đội ngũ nhân sự có trình độ cao, bao gồm tuyển dụng, đào tạo nhân sự để đến năm 2033 công ty có ít nhất 03 tiến sĩ chuyên ngành xây dựng, 17 nhân sự thạc sĩ và 120 nhân sự có trình độ đại học. Bằng cách có đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm và có kiến thức sâu rộng, công ty sẽ đảm bảo chất lượng và hiệu suất công việc tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng.

- *Kế hoạch trung hạn (03 năm – 05 năm)*: Công ty sẽ lựa chọn một ứng viên từ nhân sự nội bộ để trở thành quy hoạch trưởng phòng tư vấn thiết kế. Đồng thời tiến hành đánh giá nhu cầu nhân sự trong thời gian trung hạn và tiến hành phân bổ nhân sự một cách hiệu quả. Qua việc xác định các dự án và nhiệm vụ dự kiến trong giai đoạn trung hạn, công ty có thể định hướng rõ ràng cho việc tuyển dụng và phân công nhân sự phù hợp để đáp ứng yêu cầu và mục tiêu của từng dự án.

Tăng cường mối quan hệ hợp tác với các trường đại học và tổ chức đào tạo để tìm kiếm và thu hút tài năng trẻ, bằng cách thiết lập các chương trình hợp tác, công ty có thể tạo điều kiện cho sinh viên và những người mới tốt nghiệp được tham gia vào công ty và phát triển sự nghiệp trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng. Công ty sẽ đẩy mạnh việc xây dựng một văn hóa công ty tích cực và động lực, điều này có thể được thực hiện thông qua việc tổ chức các hoạt động gắn kết nhân viên, tạo ra môi trường làm việc thoải mái và khuyến khích sáng tạo. Bằng cách tạo ra một môi trường làm việc tích cực, công ty có thể thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời thúc đẩy sự phát triển và thành công của công ty.

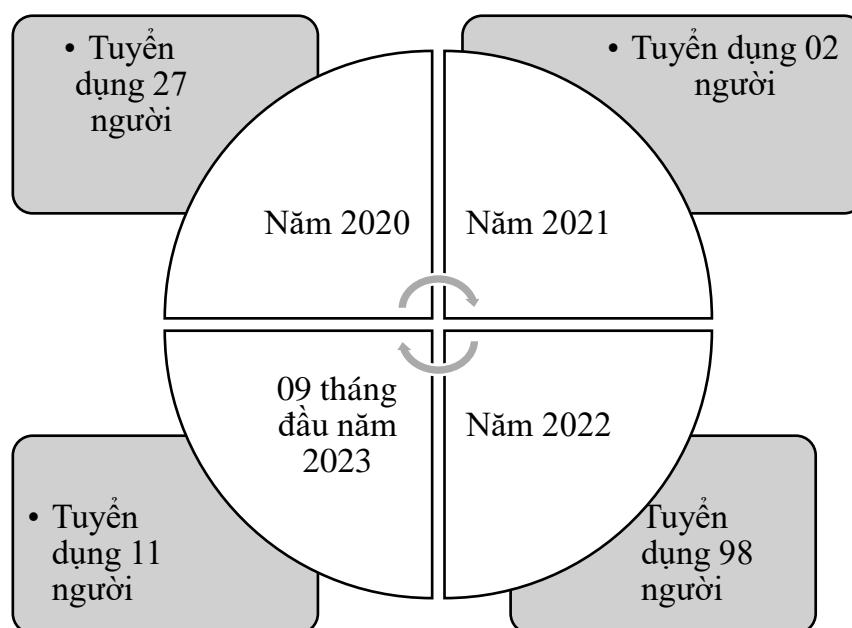
- *Kế hoạch ngắn hạn (01 năm)*: Công ty sẽ tiếp tục tìm kiếm và tuyển dụng nhân sự có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực xây dựng, điều này nhằm củng cố và nâng cao sự hiệu quả của đội ngũ nhân sự hiện có. Nhân sự có kinh nghiệm sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc chia sẻ kiến thức và kỹ năng, đồng thời thúc đẩy sự phát triển chuyên môn của các thành viên khác trong công ty.

Xây dựng chương trình đào tạo nội bộ nhằm nâng cao kỹ năng và kiến thức của nhân viên, chương trình này có thể bao gồm các khóa đào tạo, buổi hội thảo, hoặc các hoạt động học tập khác nhằm cung cấp cho nhân viên những kiến thức mới nhất trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng. Bằng cách đầu tư vào việc đào tạo nội bộ, công ty có thể nâng cao năng lực và sự chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự.

2.2.3. Tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực

- *Thứ nhất: Đảm bảo số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực tại Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt.*

Sơ đồ 2.4. Hoạt động đảm bảo số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Nhằm đảm bảo số lượng nguồn nhân lực làm việc tại công ty; trong năm 2020, công ty đã tuyển dụng tổng cộng 27 nhân sự mới. Tuy nhiên, năm 2021, do tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19, công ty đã phải cắt giảm số lượng nhân sự mới, chỉ tuyển dụng được 02 nhân sự có chuyên môn cao. Điều này làm giảm khả năng mở rộng đội ngũ nhân sự và ảnh hưởng đến khả năng thực hiện các dự án và nhiệm vụ của công ty. Đến năm 2022, công ty đã tăng cường tuyển dụng với việc tuyển 98 nhân sự mới, điều này cho thấy sự khôi phục và tăng trưởng của công ty sau giai đoạn khó khăn do đại dịch, số lượng nhân sự tăng cường đã giúp công ty đáp ứng được yêu cầu và nhu cầu của các dự án và nhiệm vụ.

Trong 9 tháng đầu năm 2023, công ty đã tuyển dụng thêm 11 nhân sự, điều này cho thấy công ty vẫn tiếp tục đẩy mạnh việc tăng cường nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển và mở rộng của công ty.

- Thứ hai: Tạo động lực thúc đẩy nhân viên (thăm khám sức khỏe, vui chơi, giải trí và thưởng định kỳ, đột xuất)

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt hiểu rằng sức khỏe của nhân viên là yếu tố quan trọng để họ có thể hoạt động hiệu quả. Do đó công ty đã tổ chức thăm khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên hàng năm (trừ năm 2021 do dịch Covid-19). Đồng thời tổ chức các chuyến đi chơi team building hàng năm cho nhân viên công ty trong đó năm 2020 đi Cà Mau, năm 2021 không đi do dịch Covid-19 và năm 2022 đi Sapa

Mặt khác, Công ty CP Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt còn có chính sách thưởng cho nhân viên vào các ngày lễ và nghỉ công ty, dao động từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng/người, tùy thuộc vào ngày nghỉ và thành tích làm việc của nhân viên. Điều này tạo động lực cho nhân viên để làm việc chăm chỉ và đạt được kết quả tốt hơn. Ngoài ra, vào dịp Tết âm lịch, công ty còn thưởng nhân viên 01 tháng lương, tạo cảm giác động viên và đánh giá cao công lao của nhân viên trong suốt một năm làm việc.

- Thứ ba: Đào tạo nguồn nhân lực

Trong năm 2020, công ty đã tổ chức 02 hoạt động đào tạo nội bộ cho nhân viên về hoạt động tư vấn thiết kế, đầu tư và xây dựng, điều này cho thấy sự quan tâm của công ty đến việc nâng cao kiến thức và kỹ năng của nhân viên trong lĩnh vực chính của công ty. Việc tổ chức các hoạt động đào tạo nội bộ giúp nhân viên tiếp cận thông tin mới nhất và áp dụng kiến thức vào công việc hàng ngày.

Năm 2021, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, công ty đã thích nghi bằng cách mời chuyên gia trong lĩnh vực xây dựng giảng dạy qua Zoom cho nhân sự, nhằm đảm bảo sự linh hoạt và sáng tạo trong việc tổ chức hoạt động đào tạo trong hoàn cảnh khó khăn. Nhân viên có cơ hội tiếp cận kiến thức chuyên môn từ các chuyên gia hàng đầu mà không cần di chuyển đến địa điểm đào tạo.

Năm 2022, công ty tiếp tục đầu tư vào việc đào tạo nhân viên, cụ thể, công ty đã cử 03 lượt nhân viên đi đào tạo các khóa chuyên môn và nghiệp vụ, cho thấy công ty đánh giá cao việc nâng cao trình độ chuyên môn của nhân viên và tạo điều kiện cho họ phát triển trong lĩnh vực của mình. Ngoài ra, công ty cũng tổ chức 02 lượt đào tạo nội bộ, giúp chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm trong tổ chức.

Trong 9 tháng đầu năm 2023, công ty đã tiếp tục đầu tư vào hoạt động đào tạo bằng cách cử 02 lượt nhân viên đi tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về xây dựng. Điều này cho thấy công ty không chỉ quan tâm đến việc đào tạo nội bộ mà còn tìm kiếm các khóa đào tạo chuyên sâu từ các tổ chức bên ngoài để nâng cao năng lực của nhân viên. Việc đầu tư vào đào tạo chuyên sâu giúp nhân viên trang bị những kỹ năng và kiến thức mới nhất trong lĩnh vực xây dựng.

2.2.4. Đánh giá, kiểm soát phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Nhằm đảm bảo sự phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp được hiệu quả, Công ty CP Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt đã thực hiện các quy

trình đánh giá nguồn nhân lực nhằm đánh giá hiệu suất và phát triển của nhân viên, bao gồm:

- Xác định các mục tiêu cụ thể cho từng nhân viên và đưa ra tiêu chí đánh giá dựa trên kỹ năng, hiệu suất làm việc và đóng góp cá nhân, giúp tạo ra một khung đánh giá rõ ràng và công bằng, đồng thời tạo động lực cho nhân viên để hoàn thành mục tiêu đề ra.

- Sử dụng phương pháp đánh giá định kỳ, phỏng vấn cá nhân, đánh giá đồng nghiệp và phản hồi từ khách hàng để có cái nhìn toàn diện về hiệu suất và đóng góp của nhân viên, giúp đánh giá một cách khách quan và chính xác hơn về năng lực và tiềm năng của từng nhân viên.

- Tạo ra một hệ thống phản hồi liên tục và phát triển để giúp nhân viên hiểu rõ về điểm mạnh và điểm yếu của mình, đảm bảo rằng nhân viên nhận được sự hỗ trợ và định hướng cần thiết để nâng cao kỹ năng và năng lực, đồng thời phát triển sự nghiệp.

2.3. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và đầu tư xây dựng HP Nam Việt

2.3.1. Ưu điểm

- *Đa dạng hoạt động đào tạo:* Công ty đã triển khai một loạt các hoạt động đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng của nhân viên, cho phép nhân viên tiếp cận kiến thức mới nhất và áp dụng nó vào công việc hàng ngày, các hoạt động đào tạo bao gồm cả đào tạo nội bộ và mời chuyên gia từ bên ngoài đến giảng dạy. Sự đa dạng này giúp đảm bảo rằng nhân viên có thể tiếp cận với nhiều nguồn kiến thức và phương pháp đào tạo khác nhau, từ đó nâng cao sự đa năng và sự sáng tạo trong công việc.

- *Linh hoạt trong tổ chức hoạt động đào tạo:* Công ty đã thể hiện sự linh hoạt và sáng tạo trong việc tổ chức hoạt động đào tạo, đặc biệt là trong năm 2021 khi dịch

Covid-19 đã ảnh hưởng đến việc tụ tập và di chuyển. Bằng cách mời chuyên gia giảng dạy qua Zoom, công ty đã tận dụng công nghệ để tiếp tục đào tạo nhân viên một cách hiệu quả, không chỉ tiết kiệm thời gian và chi phí mà còn cho phép nhân viên tiếp cận kiến thức chuyên môn từ các chuyên gia hàng đầu mà không bị giới hạn địa lý.

- *Tạo điều kiện cho sự phát triển cá nhân:* Công ty đã đầu tư vào đào tạo nhân viên bằng cách cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, và đào tạo chuyên sâu về xây dựng, cho phép nhân viên nắm bắt những kiến thức mới nhất và phát triển kỹ năng chuyên môn trong lĩnh vực của mình. Việc tạo điều kiện cho sự phát triển cá nhân giúp khơi dậy đam mê và sự cam kết của nhân viên đối với công việc, từ đó đem lại hiệu quả, đóng góp tích cực cho công ty.

- *Chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm trong tổ chức:* Công ty tổ chức các hoạt động đào tạo nội bộ nhằm chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm giữa các nhân viên, tạo ra một môi trường học tập và cộng đồng trong công ty, nơi mọi người có thể học hỏi và trao đổi ý kiến với nhau. Sự chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm không chỉ giúp cải thiện năng lực của cá nhân mà còn tạo ra sự đồng lòng và tinh thần đồng đội trong tổ chức.

- *Xây dựng chương trình phát triển sự nghiệp:* Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt đã tạo ra chương trình phát triển sự nghiệp cho nhân viên. Chương trình này bao gồm việc đánh giá năng lực và tiềm năng của nhân viên, xác định các mục tiêu phát triển cá nhân và cung cấp các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp.

2.3.2. Hạn chế, nguyên nhân

- *Hạn chế về nguồn lực tài chính:* Một trong những hạn chế đáng kể đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt là sự hạn chế về nguồn lực tài chính. Để triển khai các

chương trình đào tạo và phát triển cá nhân, công ty cần phải đầu tư một số lượng lớn tài nguyên tài chính, tuy nhiên, sự hạn chế về nguồn lực này có thể đặt ra giới hạn về khả năng tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu hoặc mời các chuyên gia hàng đầu đến giảng dạy, có thể ảnh hưởng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn và sự đa dạng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực.

- *Thiếu sự cam kết từ một số nhân viên:* Một hạn chế khác có thể xuất phát từ sự thiếu cam kết của một số nhân viên đối với việc tham gia vào các hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Mặc dù Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cung cấp các cơ hội và chương trình phát triển sự nghiệp, nhưng không phải tất cả nhân viên đều có sự cam kết và đam mê để tham gia và tận dụng những cơ hội này. Điều này có thể là do thiếu ý thức về tầm quan trọng của việc phát triển bản thân hoặc do sự thiếu động lực và đam mê trong công việc.

- *Thiếu sự phù hợp giữa hoạt động phát triển và nhu cầu thực tế:* Một nguyên nhân khác gây ra hạn chế đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực là sự thiếu sự phù hợp giữa những hoạt động phát triển và nhu cầu thực tế của: Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt. Có tình trạng một số hoạt động đào tạo không đáp ứng đúng nhu cầu công việc hiện tại hoặc không tạo ra giá trị gia tăng cho nhân viên và công ty, tạo nên sự thiếu cập nhật và định hướng chính xác về những kỹ năng và kiến thức cần thiết cho công việc.

- *Thiếu sự liên kết giữa hoạt động phát triển và chiến lược tổ chức:* Hạn chế khác có thể xuất phát từ thiếu sự liên kết và phù hợp giữa hoạt động phát triển nguồn nhân lực và chiến lược tổ chức. Nếu các hoạt động phát triển không được thiết kế và triển khai dựa trên mục tiêu và chiến lược phát triển của công ty, thì chúng có thể không đạt được hiệu quả cao như mong đợi. Thiếu sự liên kết này có thể do sự thiếu thông tin và giao tiếp giữa các bộ phận trong công ty, hoặc do thiếu sự quan tâm và hỗ trợ từ ban lãnh đạo.

- *Thiếu quy trình và hệ thống hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực:* Một hạn chế quan trọng khác là thiếu quy trình và hệ thống hỗ trợ cụ thể cho hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Nếu công ty không có các quy trình rõ ràng và hệ thống hỗ trợ đáng tin cậy, việc triển khai các chương trình đào tạo và phát triển có thể gặp khó khăn và không hiệu quả, có thể dẫn đến sự lãng phí tài nguyên và thời gian khi các hoạt động không được tổ chức và quản lý một cách chuyên nghiệp.

- *Sự cạnh tranh với các công ty khác:* Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cũng có thể gặp hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực do sự cạnh tranh với các công ty khác trên thị trường. Nếu không thể cung cấp các chính sách và lợi ích hấp dẫn cho nhân viên, công ty có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân tài, có thể ảnh hưởng đến việc phát triển và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao trong công ty.

CHƯƠNG 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ VÀ ĐẦU TƯ XÂY DỰNG HP NAM VIỆT.

3.1. Quan điểm và phương hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt

3.1.1. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người ... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Một nước cho dù có tài nguyên thiên nhiên phong phú, máy móc kỹ thuật hiện đại nhưng không có những con người có trình độ, có đủ khả năng khai thác các nguồn lực đó thì khó có khả năng có thể đạt được sự phát triển như mong muốn. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và ngày nay trong công cuộc hội nhập và phát triển nhằm mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

Trong những năm qua, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt đã tập trung chỉ đạo bộ máy quản lý, điều hành thực hiện tốt công tác phát triển nguồn lực con người. Tích cực tổ chức các loại hình đào tạo như hướng dẫn kèm cặp tại chỗ, gửi đi đào tạo ngắn và dài hạn..., thông qua việc phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực.

Theo chiến lược kinh doanh đến năm 2025, tầm nhìn năm 2030, quan điểm của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt là phát triển nguồn nhân lực là ưu tiên hàng đầu trong chiến lược hoạt động và phát triển của doanh nghiệp, nhân tài là tài sản quý giá nhất và là động lực chính để đạt được sự thành công bền vững, cần phải tận dụng tối đa mọi nguồn lực, đội ngũ người lao động tại doanh nghiệp, đồng thời tuyển dụng thêm nhân sự mới có kinh nghiệm và

trình độ chuyên môn đảm bảo vì thời cơ không cho phép công ty dành quá nhiều thời gian đào tạo lao động mới, do vậy, công tác nhân sự phải đảm bảo cả về mặt số lượng và chất lượng để tối đa hóa hiệu quả kinh doanh.

Việc thỏa mãn nhu cầu nguồn lao động chất lượng cao sẽ đóng vai trò quan trọng, quyết định sự phát triển của công ty trong tương lai và nó phải trở thành quan điểm chỉ đạo thống nhất, xuyên suốt trong quá trình hoạt động của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt.

Đồng thời tích cực nâng cao trình độ của người lao động là một nhu cầu tất yếu tuy nhiên để mang lại hiệu quả kinh tế cao, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt phải được cân đối tính toán sao cho tiết kiệm và có hiệu quả nhất.

Phải xác lập được mối quan hệ thống nhất giữa đào tạo và bố trí sử dụng lao động, phải tính toán sao cho số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề đào tạo phải phù hợp với tiêu chuẩn, nội dung và nhu cầu sử dụng lao động để giảm thiểu tối đa những lãng phí không cần thiết trong quá trình đào tạo. Các kế hoạch đào tạo lao động tập trung cần được ban lãnh đạo xem xét, phê duyệt, cân nhắc đối tượng được đào tạo, quy mô đào tạo và thời gian đào tạo. Mặt khác, công ty cũng cần xem xét nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp để phê duyệt những đề xuất hỗ trợ kinh phí nâng cao trình độ của người lao động.

3.1.2. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực

Trong thời gian đến, căn cứ vào thực trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần đưa ra các phương hướng để phát triển nguồn nhân lực như sau:

Thứ nhất: Xác định mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

Để phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần xác định rõ ràng mục tiêu phát triển nguồn

nhân lực. Mục tiêu này nên bao gồm các thông tin cụ thể về số lượng nhân sự, trình độ chuyên môn, kỹ năng và khả năng cần có để đáp ứng yêu cầu công việc và định hướng phát triển của doanh nghiệp.

Thứ hai: Tuyển dụng và thu hút nhân tài và đào tạo và phát triển nhân viên

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần có một chiến lược tuyển dụng và thu hút nhân tài hiệu quả, bao gồm việc xác định các kênh tuyển dụng phù hợp, quảng bá thương hiệu công ty, tạo ra một môi trường làm việc thu hút và cung cấp các chính sách và phúc lợi hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài. Tiến hành đầu tư vào việc đào tạo và phát triển nhân viên để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực làm việc, bao gồm các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng, chương trình mentorship, khuyến khích nhân viên tham gia các khóa học bên ngoài và phát triển cá nhân.

Thứ ba: Xây dựng hệ thống đánh giá hiệu suất và chính sách phúc lợi và động viên nhân viên

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần thiết lập một hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch để đánh giá và định hướng phát triển cho nhân viên. Hệ thống này nên đánh giá không chỉ kết quả làm việc mà còn các yếu tố như kỹ năng, kiến thức, thái độ và đóng góp vào sự phát triển của công ty, cần có các chính sách phúc lợi hấp dẫn nhằm tạo động lực và động viên nhân viên, bao gồm các chính sách về lương thưởng, thăng tiến, bảo hiểm, chính sách hỗ trợ cho việc học tập và phát triển cá nhân, cũng như các hoạt động văn hóa doanh nghiệp để tạo môi trường làm việc tích cực và đội ngũ nhân viên gắn kết.

Thứ tư: Xây dựng môi trường làm việc tích cực, phân công công việc hiệu quả

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần chú trọng xây dựng một môi trường làm việc tích cực, thân thiện và khuyến khích sự sáng tạo và phát triển của nhân viên, có thể thể hiện qua việc tạo ra không gian làm

việc thoải mái, giao tiếp và hợp tác tốt, khuyến khích ý kiến đóng góp từ nhân viên và tạo điều kiện cho sự phát triển chuyên môn và sự nghiệp của họ.

Quản lý và phân công công việc là một yếu tố quan trọng để đảm bảo sự hiệu quả của nguồn nhân lực. Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần có quy trình quản lý công việc rõ ràng, phân công công việc phù hợp với năng lực và kỹ năng của từng nhân viên, đồng thời đảm bảo sự cân đối và phù hợp giữa công việc và tài nguyên.

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt

Nhằm khắc phục các tồn tại, hạn chế về nguồn lực tài chính, sự cam kết từ một số nhân viên, sự phù hợp giữa hoạt động phát triển và nhu cầu thực tế, sự liên kết giữa hoạt động phát triển và chiến lược tổ chức, quy trình và hệ thống hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực và sự cạnh tranh với các công ty khác, sinh viên đưa ra 06 giải pháp chính để phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt như sau

3.2.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

3.2.1.1. Hoạch định chiến lược nguồn nhân lực

- Xây dựng chính sách thu hút và giữ chân nhân tài

Chính sách thu hút và giữ chân nhân tài là bước đầu tiên cần được thực hiện để tăng cường sức cạnh tranh trên thị trường lao động. Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần tạo ra môi trường làm việc thân thiện, phát triển các chiến lược thăng tiến của nhân viên khả năng cao, tăng cường phúc lợi cho nhân viên và tạo ra các chính sách bảo hiểm tốt. Bên cạnh đó, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần cân nhắc đến giá trị và sự đóng

góp của nhân viên trong công việc để đưa ra các chính sách thưởng và khen thưởng phù hợp.

- Xây dựng chính sách đào tạo nhân viên, phát triển kỹ năng cho nhân viên

Đầu tư vào đào tạo nhân viên và phát triển kỹ năng cho họ là một giải pháp khác để nâng cao hiệu quả hoạch định chiến lược nguồn nhân lực. Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần dành thời gian và tài nguyên để đào tạo nhân viên về các kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của các dự án và đồng thời tăng cường chia sẻ kiến thức giữa các thành viên trong công ty, điều này sẽ giúp công ty tạo ra các sản phẩm và dịch vụ chất lượng tốt hơn và tăng cường động lực cho các nhân viên.

- Xây dựng chính sách quản lý nguồn nhân lực chuyên nghiệp

Xây dựng chính sách quản lý nguồn nhân lực chuyên nghiệp và hiệu quả là một giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả hoạch định chiến lược nguồn nhân lực, hệ thống này bao gồm quản lý thông tin nhân sự, quản trị công tác đào tạo, xây dựng chính sách thưởng và khen thưởng, quản lý năng lực của nhân viên, quản lý kỹ năng thực hiện các dự án và tăng cường đào tạo cho nhân viên.

Có thể giúp Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt tăng cường sức cạnh tranh trên thị trường và thu hút được nhân tài, nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ và đáp ứng được yêu cầu của các dự án lớn và tăng cường động lực cho các nhân viên và giúp họ phát triển kỹ năng, năng lực làm việc.

3.2.1.2. Quy hoạch nguồn nhân lực

- Quy hoạch nhân sự kế thừa và đào tạo nội bộ: Một trong những giải pháp quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực của ông ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư xây dựng HP Nam Việt là xây dựng chương trình quy hoạch sự kế thừa và đào tạo nội bộ cho các vị trí cao cấp. Điều này đảm bảo rằng công ty có nguồn nhân lực có kỹ năng và kiến thức phù hợp để tiếp quản và phát triển các vị trí quan trọng.

Lý do lựa chọn giải pháp này là vì sự kế thừa và đào tạo nội bộ giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực so với việc tuyển dụng từ bên ngoài. Ngoài ra, nhân viên đã làm việc trong công ty có hiểu biết sâu về văn hóa và quy trình hoạt động của công ty, giúp họ nhanh chóng thích nghi và đóng góp hiệu quả.

- *Tìm kiếm ứng viên bên ngoài:* Mặc dù quy hoạch nội bộ là một giải pháp quan trọng, công ty cũng cần tìm kiếm ứng viên bên ngoài để bổ sung những nguồn nhân lực mới và mang lại sự đa dạng và sự tươi mới cho tổ chức. Điều này có thể đảm bảo rằng công ty có sự đổi mới và sự phát triển liên tục. Lý do lựa chọn giải pháp này là để đảm bảo rằng công ty có đủ kỹ năng và nhân tố mới để đáp ứng các yêu cầu mới và thách thức trong môi trường kinh doanh thay đổi nhanh chóng.

- *Đánh giá hiệu suất và phát triển cá nhân:* Một giải pháp quan trọng khác là đánh giá hiệu suất và phát triển cá nhân cho nhân viên ở vị trí cao hơn, giúp công ty xác định những điểm mạnh và hạn chế của nhân viên và cung cấp các biện pháp phát triển để nâng cao hiệu suất làm việc. góp phần đảm bảo rằng công ty có nguồn nhân lực chất lượng cao và có khả năng thích nghi và phát triển trong môi trường kinh doanh thay đổi.

- *Xây dựng mạng lưới và quan hệ đối tác:* Một giải pháp khác là xây dựng mạng lưới và quan hệ đối tác với các tổ chức và cá nhân có kinh nghiệm và chuyên môn trong lĩnh vực liên quan, giúp công ty có nguồn cung nhân lực phù hợp và đáng tin cậy khi cần tuyển dụng hoặc hợp tác trong các dự án, nhằm tận dụng kiến thức và kinh nghiệm từ các chuyên gia ngoại vi, từ đó nâng cao năng lực và chất lượng của công ty.

- *Định rõ vai trò và trách nhiệm:* Một yếu tố quan trọng trong quy hoạch nhân sự là định rõ vai trò và trách nhiệm của từng vị trí cao cấp trong công ty. Điều này giúp tạo ra sự rõ ràng và minh bạch trong công việc, đồng thời giúp nhân viên biết rõ mục tiêu và nhiệm vụ của mình, góp phần để xây dựng một hệ thống quản lý hiệu

quả và tăng cường trách nhiệm cá nhân, đồng thời tạo động lực cho nhân viên để đạt được thành công cá nhân và tổ chức.

3.2.1.3. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

a. Kế hoạch ngắn hạn: 01 năm

Trong giai đoạn đầu tiên, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt sẽ tập trung vào việc tăng cường nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển và mở rộng hoạt động kinh doanh. Cụ thể:

- *Tuyển dụng và đào tạo*: Công ty sẽ tăng cường quy trình tuyển dụng và thu hút nhân tài chất lượng cao trong ngành xây dựng và thiết kế. Đồng thời, chúng tôi sẽ đầu tư vào chương trình đào tạo nâng cao năng lực và kiến thức của nhân viên hiện có.

- *Xác định và phân chia chức danh*: Công ty sẽ xây dựng một hệ thống chức danh rõ ràng và phân công công việc phù hợp với từng nhân viên, nhằm giúp tăng cường hiệu suất làm việc và đảm bảo rằng nguồn nhân lực được sử dụng một cách hiệu quả.

- *Đánh giá hiệu suất*: Công ty sẽ thiết lập một hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch để đánh giá sự đóng góp của nhân viên, nhằm giúp tăng cường động lực làm việc và đồng thời xác định những vấn đề cần được cải thiện.

b. Kế hoạch trung hạn: 05 năm

Trong giai đoạn 5 năm tiếp theo, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt sẽ tiếp tục mở rộng và phát triển các lĩnh vực kinh doanh, phát triển nguồn nhân lực của công ty, Cụ thể:

- *Đào tạo và phát triển chuyên môn sâu cho nhân sự*: Công ty sẽ tạo điều kiện và đầu tư vào việc đào tạo và phát triển chuyên môn cho nhân viên, hỗ trợ các khóa

đào tạo nâng cao chuyên môn và kỹ năng quản lý, giúp nhân viên phát triển và nâng cao năng lực cá nhân.

- *Xây dựng môi trường làm việc sáng tạo*: Công ty sẽ tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo và khuyến khích sự đóng góp ý kiến từ toàn bộ nhân viên, việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động lực sẽ góp phần thúc đẩy sự phát triển của công ty.

- *Xây dựng hệ thống thưởng và khuyến khích*: Công ty sẽ xây dựng một hệ thống thưởng và khuyến khích công bằng và minh bạch để động viên và ghi nhận những đóng góp xuất sắc của nhân viên, nhằm giúp tạo động lực làm việc và duy trì sự cống hiến của nhân viên trong thời gian dài.

c. Kế hoạch dài hạn: 10 năm

Trong giai đoạn 10 năm, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt hướng đến mục tiêu trở thành một trong những công ty hàng đầu trong ngành xây dựng và thiết kế. Dưới đây là một số mục tiêu chính trong kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn này:

- *Xây dựng và phát triển đội ngũ lãnh đạo*: Công ty sẽ đẩy mạnh việc xây dựng và phát triển đội ngũ lãnh đạo mạnh mẽ và đầy đủ năng lực. Điều này giúp đảm bảo rằng công ty có sự lãnh đạo mạnh mẽ và hiệu quả để đạt được mục tiêu phát triển dài hạn.

- *Đẩy mạnh nghiên cứu và phát triển công nghệ*: Công ty sẽ đầu tư vào nghiên cứu và phát triển công nghệ, đặc biệt là Robot AI để đáp ứng nhu cầu của thị trường và tăng cường sự cạnh tranh, tìm kiếm các cải tiến nguồn lực công nghệ để cung cấp sản phẩm và dịch vụ tốt hơn cho khách hàng.

- *Xây dựng đội ngũ nhân viên đa dạng*: Công ty sẽ khuyến khích đa dạng hóa đội ngũ nhân viên với mục tiêu thúc đẩy sự sáng tạo và đa dạng trong suy nghĩ, với

đội ngũ đa dạng về kiến thức, kinh nghiệm và ý kiến sẽ mang lại lợi thế cạnh tranh và khả năng đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng.

- *Xây dựng hệ thống quản lý nhân sự hiệu quả:* Công ty sẽ đầu tư vào việc xây dựng hệ thống quản lý nhân sự hiệu quả để đảm bảo sự phát triển và phát triển bền vững của công ty, tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và hỗ trợ nhằm thu hút và giữ chân nhân viên tài năng

3.2.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Để phát triển nguồn nhân lực một cách có hiệu quả, đầu tiên Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần thực hiện phân tích và xác định rõ nhu cầu tuyển dụng của mình, đánh giá các vị trí công việc cần phải tuyển dụng, cùng với các yêu cầu về kỹ năng, trình độ chuyên môn và kinh nghiệm. Tiến hành xây dựng và quảng bá một thương hiệu công ty mạnh mẽ và hấp dẫn, có thể được thực hiện qua việc tạo ra một hồ sơ công ty chuyên nghiệp, phát triển một trang web hấp dẫn và thông tin trên các mạng xã hội, cũng như tham gia vào các sự kiện và triển lãm ngành để tăng cường sự nhận diện và hấp dẫn của công ty.

Bên cạnh đó, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần sử dụng các kênh tuyển dụng hiệu quả để tiếp cận với ứng viên tiềm năng, bao gồm việc đăng thông tin tuyển dụng trên các trang web chuyên ngành, sử dụng dịch vụ của các công ty tuyển dụng, tham gia vào các diễn đàn và nhóm ngành nghề để tìm kiếm ứng viên chất lượng. Xây dựng một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp và có cấu trúc để đảm bảo tính hiệu quả và công bằng trong quá trình tuyển dụng. Quy trình này bao gồm các bước như xác định yêu cầu công việc, đăng tải thông tin tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ ứng viên, phỏng vấn, kiểm tra và đánh giá ứng viên, và cuối cùng là lựa chọn và tuyển dụng.

Cuối cùng, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần thực hiện việc đo lường và đánh giá quá trình tuyển dụng để đảm bảo tính

hiệu quả của các biện pháp đã được thực hiện, điều này có thể được thực hiện thông qua việc thu thập phản hồi từ ứng viên, theo dõi hiệu suất làm việc của nhân viên được tuyển dụng, và so sánh với các tiêu chuẩn và mục tiêu đã đặt ra.

3.2.3. Bố trí nhân lực hợp lý

Để phát triển nhân lực một cách có hiệu quả, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần tiến hành một quá trình đánh giá chi tiết để xác định chính xác nhu cầu nhân sự của từng bộ phận trong doanh nghiệp, bao gồm xác định chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ tay nghề cần thiết cho mỗi vị trí công việc trong công ty. Xây dựng và duy trì một hệ thống thông tin về thị trường lao động, nhằm giúp công ty nắm bắt thông tin về nguồn nhân lực có sẵn, xu hướng tuyển dụng và cạnh tranh với các công ty khác, công nghệ thông tin hiện đại có thể được sử dụng để thu thập và phân tích thông tin này một cách hiệu quả.

Dựa trên mục tiêu chiến lược của công ty, cần thiết lập kế hoạch nguồn nhân lực theo một quy trình rõ ràng, kế hoạch này nên xác định số lượng, loại hình và kỹ năng cần thiết của nhân sự trong tương lai. Ngoài ra, cần lưu ý các yếu tố như sự phát triển nghề nghiệp, đào tạo và kế hoạch thay thế để đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của nguồn nhân lực. Xác định cơ cấu bố trí nhân sự hợp lý để đảm bảo mỗi công việc được giao cho người phù hợp nhất, Việc này đòi hỏi công ty phải xây dựng bảng mô tả công việc, bảng tiêu chuẩn công việc và xác định yêu cầu, đặc điểm, nội dung của từng công việc, quá trình phân công công việc cần căn cứ vào năng lực thực tế của người lao động để đảm bảo hiệu quả và hiệu suất làm việc.

Để đảm bảo công việc không bị chòng chéo và mỗi công việc đều có người thực hiện, công ty cần thực hiện việc phân công công việc dựa trên nguyên tắc căn cứ vào bảng mô tả công việc, tiêu chuẩn công việc và năng lực thực tế của người lao động, nhằm giúp tối ưu hóa sự phân công công việc và tăng cường khả năng thay thế

khi có người vắng mặt. Tạo ra môi trường thân thiện và cơ hội phát triển cho nhân viên, bao gồm việc cung cấp chương trình đào tạo, khóa học nâng cao kỹ năng, và tạo điều kiện để nhân viên tham gia vào các dự án thú vị và có thể phát triển bản thân, điều này không chỉ giúp tăng cường năng lực của nhân viên mà còn tạo động lực và sự cam kết từ phía họ.

Một văn hóa doanh nghiệp tốt giúp thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần xây dựng một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và đề cao giá trị của công việc đội ngũ nhân sự, điều này có thể được thể hiện qua việc tạo ra các chính sách công ty linh hoạt, tạo điều kiện để nhân viên góp ý và tham gia vào quyết định, và tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và đáng tin cậy. Thiết lập một hệ thống quản lý hiệu suất và đánh giá nhân viên để đo lường và đánh giá sự đóng góp của từng cá nhân, để giúp công ty nhận ra những người có hiệu suất cao và tạo ra các biện pháp thích hợp để phát triển và thưởng thức họ. Ngoài ra, công ty cũng cần đảm bảo rằng quá trình đánh giá là công bằng, minh bạch và được thực hiện định kỳ.

3.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Để phát triển nguồn nhân lực, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt nên xây dựng một kế hoạch đào tạo dựa trên nhu cầu và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, chương trình đào tạo cần phù hợp với yêu cầu công việc của nhân lực trong công ty và có thể bao gồm cả đào tạo chung cho toàn bộ nguồn nhân lực và đào tạo chuyên môn riêng, việc đánh giá nguồn nhân lực sau mỗi khóa học giúp đánh giá hiệu quả đào tạo.

Để xác định nhu cầu đào tạo, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt có thể sử dụng các công cụ như phiếu điều tra cá nhân, phiếu điều tra nhóm và phiếu điều tra theo cấp quản lý. Sau đó, bộ phận quản lý đào tạo có thể phân tích và tổng hợp kết quả đánh giá nhu cầu đào tạo để xác định nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo phù hợp. Xác định rõ mục tiêu đào tạo, đảm bảo

rằng chương trình đào tạo không gây trở ngại đối với hoạt động sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần phát triển các hình thức và nội dung đào tạo theo định hướng phát triển của doanh nghiệp, đồng thời đào tạo đa kỹ năng và đào tạo cách thức phối hợp làm việc theo nhóm và tổ chức theo hướng sản xuất kinh doanh đa ngành, đa lĩnh vực.

Bên cạnh đó, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt nên quy định rõ quyền hạn và trách nhiệm của các bộ phận để đảm bảo việc thực thi công tác đào tạo, huấn luyện diễn ra suôn sẻ và hiệu quả cao hơn, sử dụng các phương pháp như trắc nghiệm, đánh giá rút kinh nghiệm và đánh giá bằng giá trị để đánh giá hiệu quả đào tạo.

3.2.5. Tạo động lực phát triển nguồn nhân lực

Để phát triển nguồn nhân lực, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích, nơi mà nhân viên cảm thấy được tôn trọng, đánh giá công bằng và được khích lệ để phát triển, có thể được đạt được bằng cách tạo ra một văn hóa công ty tích cực, thúc đẩy sự hợp tác và chia sẻ thông tin, và tạo ra cơ hội thăng tiến và phát triển cá nhân.

Đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển nhân viên, cung cấp cơ hội cho nhân viên tham gia các khóa học, buổi hội thảo, hoặc chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn và phát triển cá nhân, đồng thời, tạo ra một hệ thống phản hồi liên tục và kế hoạch phát triển cá nhân để giúp nhân viên hiểu rõ hướng phát triển và đạt được mục tiêu của họ. Thiết lập một chính sách thù lao công bằng và hấp dẫn để tạo động lực cho nhân viên, điều này có thể bao gồm việc cung cấp mức lương cạnh tranh, các gói phúc lợi hấp dẫn, thưởng hiệu suất và cơ hội thăng tiến. Đồng thời, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cũng cần đảm bảo rằng quy trình đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch để đánh giá và công nhận thành tích công việc của nhân viên.

Tạo ra các kế hoạch phát triển sự nghiệp rõ ràng và hỗ trợ nhân viên trong việc xây dựng và phát triển sự nghiệp của họ cũng là một trong các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt thông qua việc cung cấp cơ hội thăng tiến, chuyển đổi công việc và phát triển kỹ năng quản lý để giúp nhân viên tiến xa hơn trong sự nghiệp của, xây dựng một văn hóa công ty tích cực, tạo ra một văn hóa tích cực và động lực bằng cách khuyến khích sự hợp tác, tôn trọng và công bằng, đảm bảo rằng các giá trị của công ty đề cao sự đoàn kết, sáng tạo và trách nhiệm cá nhân, khuyến khích việc chia sẻ thành công, tôn vinh thành tích và tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và động lực.

Bên cạnh đó, Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần tạo cơ hội cho nhân viên đóng góp ý kiến, ý tưởng và giải pháp sáng tạo. Khuyến khích và tôn trọng sự đa dạng ý kiến và góc nhìn, và tạo ra một môi trường nơi mà nhân viên được khích lệ để đề xuất và thực hiện các cải tiến và dự án mới. Để tạo động lực phát triển nguồn nhân lực, công ty cần đảm bảo rằng nhân viên được hưởng một hệ thống phúc lợi toàn diện, điều này có thể bao gồm các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, nghỉ phép linh hoạt, chế độ nghỉ mát hàng năm, và các hoạt động giảm căng thẳng và cải thiện sức khỏe.

3.26. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp

Xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng để đảm bảo sự thành công và bền vững của doanh nghiệp và góp phần phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt nên xác định các giá trị cốt lõi mà công ty mong muốn nhân viên tuân thủ, các giá trị này có thể bao gồm chất lượng, sáng tạo, sự chuyên nghiệp, tận tụy và đổi mới, việc xác định giá trị cốt lõi sẽ giúp định hình văn hóa doanh nghiệp và hướng dẫn hành vi của nhân viên.

Đồng thời, Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt cần tạo ra một môi trường làm việc mở và khuyến khích sự phối hợp và giao tiếp giữa

các bộ phận và nhân viên, điều này có thể được đạt được bằng cách sử dụng các công cụ và nền tảng công nghệ thông tin để chia sẻ thông tin và ý kiến, tổ chức hội nghị và buổi gặp gỡ định kỳ, và khuyến khích phản hồi xây dựng. Tạo ra một môi trường nơi mà nhân viên được khích lệ và công nhận vì đóng góp của họ, xây dựng một môi trường công bằng và minh bạch là quan trọng để tạo niềm tin và sự tôn trọng từ phía nhân viên. Công ty nên xây dựng các quy trình và chính sách công bằng, đánh giá hiệu suất dựa trên tiêu chí rõ ràng, và cung cấp thông tin về quyết định và quy trình đến nhân viên một cách minh bạch.

Bên cạnh đó, đào tạo và phát triển lãnh đạo là một yếu tố quan trọng trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt nên đặt sự chú trọng vào việc phát triển các kỹ năng lãnh đạo của nhân viên và tạo ra cơ hội để nhân viên trở thành những người lãnh đạo tốt, tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới, tạo ra cơ chế để nhân viên đề xuất ý tưởng mới, tổ chức các buổi thảo luận sáng tạo, và thúc đẩy việc thử nghiệm và áp dụng ý tưởng mới, khuyến khích tinh thần đồng đội và làm việc nhóm trong công ty.

Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt có thể tổ chức các hoạt động gắn kết như team building, thể thao đồng đội, và các dự án nhóm để tạo sự gắn kết và tương tác tích cực giữa các nhân viên, xây dựng một môi trường làm việc hỗ trợ và đáng tin cậy, nơi mà nhân viên cảm thấy an tâm và có thể thảo luận và chia sẻ ý kiến một cách tự do, tạo ra cơ chế giải quyết xung đột, lắng nghe ý kiến và phản hồi của nhân viên, và tạo ra một môi trường không đánh giá và không trừng phạt.

KẾT LUẬN

Trong phạm vi khóa luận tốt nghiệp, sinh viên đã tiến hành giới thiệu một số khái niệm chung về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và doanh nghiệp bao gồm hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch, tổ chức thực hiện các hoạt động, đánh giá và kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực. Theo đó, tiêu chí đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực bao gồm số lượng phù hợp, cơ cấu hợp lý và thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đồng thời sinh viên cũng đã nêu rõ một số yếu tố bên ngoài và yếu tố bên trong có thể ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Trên cơ sở khái quát lý luận, sinh viên đã nêu rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt bao gồm quá trình hình thành, phát triển và cơ cấu bộ máy quản lý của công ty, tình trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty, việc tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực và đánh giá, kiểm soát sự phát triển nguồn nhân lực trong công ty và tiến hành đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt, bao gồm ưu điểm và hạn chế, nguyên nhân.

Trên cơ sở thực trạng phát triển nguồn nhân lực, sinh viên đã trình bày quan điểm và phương hướng phát triển nguồn nhân lực cho Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt bao gồm phương hướng, mục tiêu, việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, việc tuyển dụng nguồn nhân lực, bố trí nhân lực hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực phát triển nguồn nhân lực cho công ty.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực trong thời kì CNH – HĐH*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Hữu Tầng (1991 – 1995), *Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX – 07.
3. Gary Dessler (2016), *Human Resource Management*, Pearson; 15th edition (January 20, 2016)
4. L. Nadler và cộng sự (1970), “*Developing Human Resources*”, Jossey Bass, San Francisco, CA
5. Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) (1990), “*Các cuộc điều tra dân số hoạt động kinh tế, việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm - Cẩm nang hướng dẫn của ILO, các khái niệm và phương pháp*”, Geneva.
6. Bùi Văn Nhơn (2006), *Giáo trình Quản lý và Phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội
7. Quốc Hội (2020), *Luật Doanh nghiệp*, Hà Nội
8. Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân (2004). *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, trang 65.
9. Raymon A. Noe, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart and Patrick M. Wright (2008). *Human Resource Management-Gaining a Competitive Advantage*. McGraw, Hill International Edition.
10. Thông tin, tài liệu nội bộ của Cổ phần Tư vấn Thiết kế và Đầu tư Xây dựng HP Nam Việt (do tác giả tổng hợp).