

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**HOÀNG THỊ NGỌC**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI  
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN  
THỊNH**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI – 2021**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO      BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**HOÀNG THỊ NGỌC**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI  
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN  
THỊNH**

**Chuyên ngành: Quản trị nhân lực**

**Mã số                    : 8340404**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. PHÙNG THẾ HÙNG**

**HÀ NỘI - 2021**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ. Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

**Tác giả**



**Hoàng Thị Ngọc**

## MỤC LỤC

<b>DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....</b>	<b>I</b>
<b>DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ .....</b>	<b>II</b>
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài .....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu .....	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu .....	5
5. Phương pháp nghiên cứu .....	6
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu của luận văn.....	7
<b>CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP.....</b>	<b>8</b>
1.1. Một số khái niệm có liên quan.....	8
1.1.1. Nhân lực.....	8
1.1.2. Nguồn nhân lực.....	8
1.1.3. Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp .....	10
1.1.4. Chất lượng nguồn nhân lực.....	10
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	12
1.2.1. Thê lực của nguồn nhân lực.....	12
1.2.2. Trí lực của nguồn nhân lực .....	14
1.2.3. Tâm lực nguồn nhân lực .....	16

1.2.4. Hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực .....	18
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	20
1.3.1. Đào tạo và phát triển nhân lực .....	20
1.3.2. Tuyển dụng nhân lực .....	21
1.3.3. Quy hoạch và sử dụng nhân lực.....	22
1.3.4. Chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ .....	23
1.3.5. Tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động .....	24
1.3.6. Kiểm tra, giám sát quá trình lao động .....	25
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	25
1.4.1. Những yếu tố bên ngoài.....	25
1.4.2. Những yếu tố bên trong .....	29
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số Công ty và bài học kinh nghiệm rút ra cho Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.....	31
1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số công ty .....	31
1.5.2. Bài học rút ra cho Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại An Xuân Thịnh.....	34
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN THỊNH.....</b>	<b>37</b>

2.1. Giới thiệu khái quát về Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.....	37
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	37
2.1.2. Một số đặc điểm có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	38
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh.....	43
2.2.1. Thực trạng nâng cao thể lực.....	43
2.2.2. Thực trạng nâng cao trí lực.....	50
2.2.3. Nâng cao tâm lực.....	53
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh.....	61
2.3.1. Công tác đào tạo và phát triển nhân lực.....	61
2.3.2. Tuyển dụng nhân lực.....	64
2.3.3. Quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực.....	66
2.3.4. Chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ.....	68
2.3.5. Công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động.....	70
2.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát.....	71
2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh.....	72
2.4.1. Những ưu điểm.....	72
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	74

<b>CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI AN XUÂN THỊNH.....</b>	<b>77</b>
3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh.....	77
3.1.1. Mục tiêu .....	77
3.1.2. Phương hướng.....	77
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh .....	79
3.2.1. Giải pháp nâng cao thể lực .....	79
3.2.2. Giải pháp nâng cao trí lực.....	82
3.2.3. Giải pháp nâng cao tâm lực .....	88
3.2.4. Giải pháp hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực .....	95
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>97</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>98</b>
<b>PHỤ LỤC.....</b>	<b>101</b>

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
APEC	Diễn đàn hợp tác Kinh tế châu Á – Thái Bình Dương
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASEM	Hội nghị Á Âu
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CMNV	Chuyên môn nghiệp vụ
FDI	đầu tư trực tiếp nước ngoài
NL	Nhân lực
NLĐ	Người lao động
NNL	Nguồn nhân lực
TNLĐ	Tai nạn lao động
PCCN	Phòng chống cháy nổ
WTO	Tổ chức thương mại thế giới



## **DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 2.1: Bộ máy tổ chức.....	38
Bảng 2.1. Tình hình lao động có trình độ đại học tính đến ngày 31/12/2020	40
Bảng 2.2. Kết quả kinh doanh của Công ty năm 2018-2020.....	41
Bảng 2.3. Tình hình sức khỏe người lao động Công ty.....	44
Bảng 2.4. Tình hình chăm sóc, tư vấn sức khỏe và cấp phát thuốc cho người lao động.....	45
Bảng 2.5. Số lao động tham gia hoạt động thể dục thể thao của Công ty.....	46
Bảng 2.6. Kinh phí mua sắm trang thiết bị văn phòng Công ty.....	47
Bảng 2.7. Trình độ chuyên môn của người lao động Công ty năm 2018 - 2020.....	51
Bảng 2.8. Kết quả khảo sát kỹ năng nghề nghiệp của người lao động Công ty năm 2018 - 2020.....	51
Bảng 2.9. Kết quả khảo sát về tình hình sử dụng nhân sự ở công ty.....	54
Bảng 2.10. Số lượng người lao động bị xử lý kỷ luật vi phạm nội quy công ty qua các năm 2018-2020.....	56
Bảng 2.11. Kết quả khảo sát mức tiền lương, thưởng, phúc lợi của người lao động.....	59
Bảng 2.12. Tình hình đào tạo của Công ty.....	61
Bảng 2.13. Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người lao động.....	63
Bảng 2.14. Đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực của công ty.....	63
Bảng 2.15. Đánh giá của người lao động về hoạt động tuyển dụng nhân lực của công ty.....	65
Bảng 2.16. Đánh giá của người lao động về phân công công việc.....	67
Bảng 2.17. Tình hình khám chữa bệnh cho người lao động.....	69

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Các chuyên gia kinh tế thế giới đã chỉ ra rằng, có 3 nguồn lực chính để tạo nên sự phát triển của một quốc gia, đó là: nguồn lực thiên nhiên (chiếm 15%), nguồn lực sản xuất (chiếm 15%) và nguồn lực con người (chiếm 70%). Chúng ta biết rằng, nguồn lực thiên nhiên, bao gồm điều kiện tự nhiên, khí hậu, địa lý,... ở dưới dạng tiềm năng, là những khách thể bất động. Nếu tận dụng nguồn lực tự nhiên quá mức, chúng sẽ càng ngày cạn kiệt; nhưng ngược lại, nguồn lực con người càng được sử dụng thì lại càng được nâng cao chất lượng và hiệu quả. Do đó, nguồn lực con người được coi là nguồn lực quan trọng nhất và là tài sản quý giá của mỗi quốc gia.

Trong quá trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng cùng với biến động không ngừng của nền kinh tế - xã hội như hiện nay, nguồn nhân lực, cụ thể là chất lượng của nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt, có vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế. Chính vì vậy, vấn đề đặt ra là phải thường xuyên nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế nói chung và của doanh nghiệp nói riêng.

Trong doanh nghiệp, từng vị trí công việc lại yêu cầu trình độ, năng lực, phẩm chất cá nhân đối với người lao động là khác nhau. Doanh nghiệp cần có thời gian và đánh giá đúng tình hình nhân lực để từ đó đưa ra giải pháp phù hợp nhằm đạt hiệu quả tốt trong việc nâng cao chất lượng nhân lực.

Trong những năm gần đây, theo đà phát triển của nền kinh tế thì ngành xây dựng cũng có những bước tiến phát triển mạnh mẽ. Tại Việt Nam, công nghiệp xây dựng là ngành sản xuất vật chất lớn nhất. Công ty cổ phần Xây dựng thương mại An Xuân Thịnh cũng là một mắt xích trong ngành công nghiệp xây dựng đó. Nguồn nhân lực với học vấn, trình độ và chuyên môn

cao là yêu cầu vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của Công ty cổ phần Xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn này, tôi đã lựa chọn nghiên cứu đề tài: **“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh”** cho bài luận văn thạc sĩ của mình.

## **2. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài**

Nghiên cứu vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn là đề tài được nhiều nhà khoa học ở tất cả các quốc gia trên thế giới quan tâm. Đã có nhiều công trình nghiên cứu khác nhau về vấn đề này, dưới đây là những công trình khoa học có liên quan:

### ***2.1. Các công trình nghiên cứu trong nước:***

Vũ Thị Hà (2016), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội”*, luận án Tiến sĩ. Tác giả đã đưa ra các tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực như tiêu chí về thể lực, tâm lực, trí lực và sự phối hợp giữa các cá nhân người lao động và đi vào phân tích các tiêu chí này cụ thể tại các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội trên cơ sở đó tác giả đưa ra 04 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội. Tuy nhiên, những giải pháp mà tác giả đưa ra mang tính chất chung mà chưa đi vào cụ thể ở các khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội.

Nguyễn Thuý Hải – Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp (đăng ngày 01/05/2019), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam thời kì hội nhập”*, Tạp chí Tài chính. Bài viết đã đưa ra khảo sát về chất lượng nguồn nhân lực và thị trường lao động nước ta trong những năm gần đây, phân tích những cơ hội và thách thức, qua đó đề xuất các giải pháp phát triển và nâng

cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập hiện nay.

Phạm Thị Hạnh (đăng ngày 21/02/2020), “*Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Tạp chí Cộng sản. Tác giả đã đưa ra các vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; quan điểm và thực trạng xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của đất nước trong thời kì đổi mới và từ đó đưa ra một hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Vũ Thị Ngọc Mai (2015), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên khai thác công trình thuỷ lợi Nam Hà Nam*”, luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động Xã hội. Trên cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng, luận văn đã đưa ra các giải pháp góp phần giải quyết một số bất cập về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn tồn tại trong Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên khai thác công trình thuỷ lợi Nam Hà Nam.

- Lê Thị Mỹ Linh (2009), “*Phát triển nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*”, Luận án Tiến sĩ kinh tế Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Tác giả đã khái quát hóa và phát triển những vấn đề lý luận liên quan đến đào tạo, phát triển nhân lực nói chung và về phát triển nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng.

- Vũ Minh Mão – Hoàng Xuân Hòa (2009), “*Dân số và chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam trong quá trình phát triển kinh tế*”, Tạp chí Cộng sản số 709. Các tác giả đã đưa ra các số liệu thống kê về dân số, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam, đồng thời đề xuất một số giải pháp về

phát triển dân số, hợp lý hóa về cơ cấu lực lượng lao động Việt Nam cũng như các giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

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

Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào các doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng ở Việt Nam. Do đó, cần có các nghiên cứu mới cụ thể hơn về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực này.

## ***2.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài:***

- Gary Desler (2014), “*Human resource Management*”, (Dịch: *Quản trị nhân sự*) Nxb Pearson. Tác giả đã cung cấp những đánh giá toàn diện về các khái niệm quản lý nhân sự, phương pháp quản lý nguồn nhân lực và các nghiên cứu về những nhà quản lý, lãnh đạo trong tổ chức, trách nhiệm của họ trong việc đánh giá hoạt động và đưa ra quyết định dựa trên tiêu chí đạo đức.

Như vậy, có thể thấy các công trình nghiên cứu ở trên đã đề cập đến vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có đề tài nghiên cứu nào về **Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh**. Do đó, tác giả đã chọn đề tài: **Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh** làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ, trên cơ sở kế thừa những công trình của những tác giả đi trước; luận văn sẽ hệ thống hoá toàn bộ cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực trong doanh nghiệp, các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bên cạnh đó tác giả phân tích thực trạng bằng số liệu thứ cấp và sơ cấp tại Công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu***

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

#### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, chỉ ra các ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

### **4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

#### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

#### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

Về mặt không gian: Tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

Về mặt thời gian: Nghiên cứu thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh (giai đoạn 2018 - 2020)

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh đến năm 2030.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

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

### ***5.1. Phương pháp thu thập thông tin***

- Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp: Thu thập thông tin thứ cấp từ sách, báo, tạp chí, các luận án tiến sĩ của các trường, thư viện và số liệu từ các phòng ban thuộc công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

- Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp: Để có những đánh giá khách quan về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, xây dựng phiếu điều tra khảo sát và phát cho 180 cán bộ công nhân viên công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, để thu thập thông tin, ý kiến đánh giá về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà Công ty đã thực hiện, số phiếu thu về là 180 phiếu.

### ***5.2. Phương pháp khác***

Ngoài phương pháp thu thập thông tin sơ cấp và thứ cấp, luận văn sử dụng một số phương pháp phân tích, như: Phương pháp thống kê; Phương pháp tính toán so sánh, phương pháp phân tích, tổng hợp,... phục vụ cho việc phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

## **6. Những đóng góp mới của luận văn**

*Về lý luận:* Luận văn góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Thông qua thực tiễn nghiên cứu nguồn nhân lực của Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, luận văn góp phần làm rõ những quan điểm về nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Công ty.

*Về thực tiễn:* Đánh giá và làm rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

## **7. Kết cấu của luận văn**

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

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

*Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.*

*Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.*



# CHƯƠNG 1.

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

### 1.1. Một số khái niệm có liên quan

#### 1.1.1. Nhân lực

Nhân lực được hiểu là toàn bộ khả năng về thể lực và trí lực của con người được vận dụng trong quá trình lao động sản xuất. Nó cũng được xem là sức lao động của con người - một nguồn lực quý giá nhất trong các yếu tố sản xuất của các tổ chức [7, tr.17].

#### 1.1.2. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực (Human Resource) là nguồn lực con người, là yếu tố cấu thành quan trọng của lực lượng sản xuất xã hội, quyết định sức mạnh của một quốc gia, một ngành kinh tế hoặc một địa phương. Hiện nay có nhiều quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực. Theo Cơ quan phát triển của Liên hiệp quốc UNDP: "Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước".

Theo quy định của Tổng cục thống kê nguồn nhân lực bao gồm những người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm (lao động đang làm việc) và những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng đang ở trong các tình trạng sau đây: đang thất nghiệp; đang đi học; đang làm nội trợ trong gia đình mình; không có nhu cầu làm việc; những người thuộc tình trạng khác chưa tham gia lao động.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là

nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển; theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào các quá trình lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân có thể tham gia quá trình lao động. Nguồn nhân lực là nguồn lực con người. Nguồn lực đó được xem xét ở hai khía cạnh. Trước hết, với ý nghĩa là nguồn gốc, là nơi phát sinh ra nguồn lực. Nguồn nhân lực nằm ngay trong bản thân con người, đó cũng là sự khác nhau cơ bản giữa nguồn lực con người và các nguồn lực khác. Thứ hai, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể nguồn lực của từng cá nhân con người. Với tư cách là một nguồn lực của quá trình phát triển, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định.

Như vậy, xem xét dưới các góc độ khác nhau có thể có những khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực nhưng những khái niệm này đều thống nhất các nội dung cơ bản sau: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển, không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội. Với tư cách là tiềm năng lao động của mỗi vùng, miền hay quốc gia thì nguồn nhân lực là tài nguyên cơ bản nhất.

### ***1.1.3. Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp***

“Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương” [4, tr.72].

“Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực” [5, tr.8].

Trong mỗi doanh nghiệp, nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực quyết định đối với sự phát triển cả về trước mắt lẫn lâu dài của doanh nghiệp, đối với sự tăng trưởng kinh tế - xã hội của quốc gia. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là việc tạo nền tảng cho tăng trưởng bền vững về hiệu năng của mỗi người lao động vào hiệu quả chung của doanh nghiệp, gắn liền việc thực hiện tốt các chức năng và công cụ quản lý nhằm có được một đội ngũ lao động phù hợp về mặt số lượng và có chất lượng cao, thông qua hoạt động của họ mà không ngừng nâng cao hiệu quả sản xuất, là động lực cơ bản cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

### ***1.1.4. Chất lượng nguồn nhân lực***

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống của dân cư [2, tr.10].

Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp về những người thuộc NNL được thể hiện ở các mặt sau đây: sức khỏe của người lao động, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, tính năng động xã hội, phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc, môi trường làm việc, hiệu quả hoạt động lao động của

NNL và thu nhập mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân (gồm nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần của người lao động” [15, Tr9].

Chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể về trí lực, thể lực và khí lực (tinh thần, ý thức xã hội) của một tập hợp nhóm có nhiều người, trong mối tương quan với khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển bản thân con người và phát triển kinh tế - xã hội, những năng lực này được phát triển thông qua các hoạt động chăm sóc sức khỏe, giáo dục, đào tạo nghề nghiệp trong quá trình lao động [5, tr.14].

Chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất [4, tr.36].

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

Chất lượng nguồn nhân lực không những là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế về mặt đời sống xã hội, bởi lẽ chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ hơn với tư cách không chỉ là nguồn lực của sự phát triển mà còn thể hiện mức độ văn minh của một xã hội nhất định.

#### ***1.1.5. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp***

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

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể

hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển nhất định của một quốc gia, một doanh nghiệp. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực chính là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua chất lượng nguồn nhân lực thể hiện rõ trình độ phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, chất lượng cuộc sống của dân cư hay mức độ văn minh của một xã hội.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khoẻ về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động và các chế độ chính sách hợp lý,..), môi trường văn hoá, xã hội nhằm kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Để phát triển nhanh và bền vững, mỗi doanh nghiệp cần phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và có chính sách phát huy tối đa nguồn nhân lực đó. Việc quản lý và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định dẫn đến thành công của doanh nghiệp.

Từ những luận điểm trên, có thể hiểu: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp chính là nâng cao mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động trên các phương diện về thể lực, trí lực, tâm lực so với yêu cầu công việc cụ thể nhằm đạt được mục tiêu của doanh nghiệp.

## **1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

### ***1.2.1. Thể lực của nguồn nhân lực***

Nói đến thể lực là nói đến trạng thái sức khoẻ của người lao động. Sức khoẻ là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần chứ không

chỉ không có bệnh tật hay thương tật. Là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên giữa bên trong và bên ngoài cơ thể, giữa thể chất và tinh thần con người.

Thể lực của người lao động được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khoẻ, tinh thần... Vì thế, thể lực của người lao động phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, phân phối thu nhập, cũng như chính sách xã hội của mỗi doanh nghiệp, mỗi quốc gia.

Thể lực tốt thể hiện ở sự nhanh nhẹn, tháo vát, bền bỉ, dẻo dai của sức mạnh cơ bắp trong công việc. Thể lực còn là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực. Trình độ kinh tế - xã hội càng phát triển càng đòi hỏi cao ở thể lực, bởi nếu không có thể lực và tinh thần tốt sẽ khó có thể chịu được sức ép căng thẳng của công việc, của nhịp độ cuộc sống trong thế giới hiện đại, cũng không thể tìm tòi, sáng tạo ra những tri thức mới và vật hoá được các tri thức đó thành sản phẩm có ích.

Các chỉ tiêu để phân loại sức khỏe theo quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15/8/1997 của Bộ trưởng Bộ Y tế về tiêu chuẩn sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ đã quy định các mức phân loại sức khỏe theo thể lực gồm 5 loại:

Loại I: Rất khỏe

Loại II: Khỏe

Loại III: Trung bình

Loại IV: Yếu

Loại V: Rất yếu

Việc phân loại sức khỏe theo quy định Bộ Y tế dựa vào 13 chỉ số khám bệnh sau:

Thể lực chung (TLC)

Tiêu Hóa (TH)

Mắt (M)

Tiết niệu – Sinh dục (TN-SD)

Tai, mũi, họng (TMH)

Hệ vận động (HVD)

Răng, hàm, mặt (RHM)

Ngoài da – Da liễu (ND-DL)

Tâm thần – Thần kinh (TT-TK)

Nội tiết – Chuyển hóa (NT-

## CH)

Tuần Hoàn (TH)

U các loại (U)

Hô Hấp (HH)

Nâng cao thể lực cho người lao động tại các doanh nghiệp hiện nay, ngoài việc chăm sóc và bảo vệ sức khỏe, các hoạt động thể dục thể thao hàng ngày cho người lao động thì các doanh nghiệp cần tổ chức nhiều hoạt động như thăm khám sức khỏe chuyên sâu, định kỳ nhằm phát hiện và điều trị bệnh sớm, giúp người lao động yên tâm công tác; tổ chức các phong trào thể dục thể thao, thành lập các câu lạc bộ cầu lông, bóng đá, bóng bàn và các hoạt động thể thao khác. Các doanh nghiệp quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, thực hiện các biện pháp bảo hộ, an toàn vệ sinh lao động; quan tâm chăm lo đời sống vật chất cho người lao động, tạo mọi điều kiện tốt nhất giúp người lao động tăng cường thể lực, nâng cao thể chất, sức lực và tinh thần.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần tăng cường đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang bị máy móc thiết bị hiện đại thay thế lao động thủ công, chân tay nặng nhọc, giảm thiểu áp lực trong công việc hàng ngày cho người lao động, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện trong doanh nghiệp nhằm nâng cao thể lực cho người lao động.

### ***1.2.2. Trí lực của nguồn nhân lực***

Tri thức là yếu tố cơ bản của trí lực, là sự tổng hợp khái quát kinh nghiệm cuộc sống, là nhận thức lý tính. Nắm bắt được nó sẽ có lợi trong việc chỉ đạo thực tiễn, có lợi trong việc nâng cao khả năng phân tích và lý giải vấn đề. Trí lực là sự kết tinh của tri thức nhưng không phải là tri thức xếp đống. Một đống tri thức đơn giản chỉ có thể là cuốn từ điển trong kho chứa sách và được mọi người sử dụng, còn kết tinh lại bao gồm cả việc chắt lọc, cải tạo và chế tác tri thức. Đối với những người theo chủ nghĩa Mác, trí lực là năng lực nhận thức và cải tạo thế giới. Như thế có nghĩa là loại năng lực ấy phải lấy sự

vận dụng tri thức tiến hành khoa học và lao động làm nội dung. Trí lực ngoài việc chiếm giữ tri thức ra còn phải có một phương pháp tư duy khoa học và kỹ năng kỹ xảo điều luyện.

Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Trình độ văn hóa là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì sự sống. Trình độ văn hóa được cung cấp thông qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy; qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ (CMNV) là kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện yêu cầu công việc của vị trí đang đảm nhận. Trình độ chuyên môn của NLĐ trong doanh nghiệp là một chỉ tiêu rất quan trọng để đánh giá chất lượng NNL, bởi lẽ trình độ học vấn cao tạo ra những điều kiện và khả năng để tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn sản xuất kinh doanh; sáng tạo ra những sản phẩm mới góp phần thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp đó nói riêng và nền kinh tế - xã hội nói chung. Thực tế cho thấy, ở phần lớn các doanh nghiệp NLĐ có trình độ chuyên môn cao thì doanh nghiệp đó phát triển nhanh. Tuy nhiên, cũng có những doanh nghiệp mặc dù NLĐ có trình độ chuyên môn cao, nhưng chưa tận dụng hết được tiềm năng này, nên tốc độ phát triển cũng như năng suất lao động của họ chưa cao, đó là do cơ chế quản lý, khai thác và sử dụng NNL chưa được tốt. Khi nói tới nhân lực, ngoài thể lực và trí lực của con người cũng cần phải nói tới kinh nghiệm sống, năng lực hiểu biết thực tiễn; bởi vì kinh nghiệm sống, đặc biệt là những kinh nghiệm nếm trải trực tiếp của con người, đó là nhu cầu và thói quen vận dụng tổng hợp tri thức và kinh nghiệm của mình, của cộng đồng vào việc tìm tòi, cách tân các hoạt động, các giải pháp mới trong công việc như một sự sáng tạo văn hóa; đồng thời, nói đến NL tức là nói đến con người thì yếu tố quan trọng không thể bỏ qua đó là phẩm chất đạo đức, thái độ và



phong cách làm việc của con người. Trước đây chúng ta thường hiểu NL đơn giản chỉ là sức người với thể lực và trí lực của họ.

Kỹ năng mềm: Ngày nay, các doanh nghiệp khi thực hiện tuyển dụng đều tìm kiếm những ứng viên mà ngoài trình độ chuyên môn nghiệp vụ (thường được thể hiện qua bằng cấp, khả năng học vấn...) còn có những kỹ năng mềm khác hỗ trợ cho công việc. Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, tin học, ngoại ngữ ... là những kỹ năng thường không phải lúc nào cũng được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn. Nó bổ trợ và làm hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động. Chúng quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả cao trong công việc.

Một số tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực về trí lực:

$$\text{Tỷ lệ NNL trình độ văn hóa} = \frac{\text{Số lượng NNL có trình độ học vấn 12/12}}{\text{Tổng số NNL}} \times 100$$

Tỷ lệ NNL trình độ CM (chuyên môn) loại i =  $\frac{\text{SL NNL có trình độ CM loại i}}{\text{Tổng số NNL}}$

(Trong đó: Loại i là trình độ chưa qua đào tạo, sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học hay trên đại học,...)

### **1.2.3. Tâm lực nguồn nhân lực**

Tâm lực của nguồn nhân lực được thể hiện qua các yếu tố như phẩm chất người lao động, ý thức tổ chức kỷ luật, tự giác trong lao động, có đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần trách nhiệm, hợp tác và tác phong làm việc khẩn trương... Đây là những yếu tố không thể định lượng được nhưng lại rất quan trọng quy định bản tính con người, đóng vai trò quyết định sự phát triển

bền vững của mỗi doanh nghiệp. Bên cạnh đó để nâng cao tâm lực nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần quan tâm nâng cao phẩm chất, ý thức kỷ luật người lao động, hoàn thiện các chính sách đãi ngộ, chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho người lao động giúp người lao động yên tâm công tác, phát huy sự sáng tạo của mình góp phần thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp

### *Phẩm chất người lao động*

Phẩm chất người lao động phản ánh mặt định tính, khó có thể định lượng được, nội dung phẩm chất người lao động được xem xét thông qua các mặt sau:

Khả năng làm việc theo nhóm thể hiện tinh thần hợp tác; Đạo đức nghề nghiệp liên quan đến ý thức đảm bảo chất lượng sản phẩm; Tác phong làm việc, trách nhiệm đối với công việc; Ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành pháp luật; Tính linh hoạt, khả năng sáng tạo trong làm việc.

Phẩm chất người lao động nhấn mạnh đến ý chí, năng lực tinh thần của người lao động, khác với các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực từ các yếu tố bên ngoài tác động vào như vấn đề chăm sóc sức khỏe, nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, đánh giá nguồn nhân lực cho thấy được sự tác động của các chính sách của Nhà nước, vấn đề giáo dục đào tạo, phúc lợi xã hội ... tới nguồn nhân lực. Chỉ tiêu phẩm chất của nguồn nhân lực cho thấy mặt còn lại của vấn đề nguồn nhân lực đó là khả năng tự thân vận động, là yếu tố nội lực, tiềm tàng bên trong mỗi con người, nó chỉ có thể phát huy khi kết hợp được với sự tác động bên ngoài một cách phù hợp, tạo ra sự “cộng hưởng” khi đó xã hội sẽ có sự phát triển, trái lại nếu gặp phải sự tác động từ bên ngoài không phù hợp thì cả nội lực và sự tác động bên ngoài sẽ bị triệt tiêu, dẫn đến sự vô hiệu quả. Đây là cơ sở của việc chọn người giao việc một cách phù hợp trong quản lý để có thể hoàn thành công việc với kết quả và hiệu quả cao.

Phẩm chất nguồn nhân lực còn cho thấy đây là một nhân tố khác với các năng lực chuyên môn khác có thể nâng cao nhanh chóng qua đào tạo, phẩm chất của người lao động chỉ có thể được con người tự giác nâng cao năng lực này của mình. Đây là vấn đề tạo nên phong cách làm việc của người lao động ở từng doanh nghiệp khác nhau.

#### *Ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động*

Ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động bao gồm: Truyền thống, tập quán, nếp sống, thói quen, thái độ, hành vi của người lao động trong công việc, những nhân tố này hoặc trực tiếp, hoặc gián tiếp đều có ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực, nó biểu hiện ra ngoài ở sự không nhiệt tình của người lao động đối với công ty, đối với công việc của họ. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng nguồn nhân lực qua đó ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của doanh nghiệp. Người lao động dù có trình độ cao song nếu ý thức tổ chức kỷ luật kém, không sử dụng hết năng lực của mình thì cũng giống như lao động không có trình độ, thậm chí có thể còn gây tác động tiêu cực cho doanh nghiệp.

#### ***1.2.4. Hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực***

Cơ cấu nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đến chất lượng nguồn nhân lực, cơ cấu nhân lực thể hiện trên các phương diện khác nhau và phải đảm bảo tính hợp lý thông qua: số lượng, trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi, theo lĩnh vực công tác.... Quy mô về mặt số lượng lao động không quyết định sự phát triển và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhưng việc tăng trưởng lao động ngoài việc đáp ứng nhu cầu hoạt động kinh doanh phải được tính toán, cân nhắc và định hướng vào chất lượng của sự tăng trưởng lao động, gắn tăng trưởng lao động với hiệu quả cuối cùng của hoạt động kinh doanh. Hay việc điều chỉnh cơ cấu, trình độ đào tạo của lao động sẽ

gắn với khả năng giải quyết và xử lý các công việc có yêu cầu cao về chuyên môn và quản lý.

Hiện nay, nghiên cứu về cơ cấu độ tuổi, giới hạn chỉ ở việc xem xét khía cạnh sinh học của độ tuổi liên quan đến khả năng và sự phù hợp với các lĩnh vực công việc, ngành nghề và điều kiện lao động trong mỗi lĩnh vực. Trong khi để có cơ sở phân tích, đánh giá mức độ phù hợp của cơ cấu độ tuổi lao động đối với từng lĩnh vực, công việc và đặc điểm ngành nghề của lao động cần phải có những nghiên cứu sâu và tổng thể về các yếu tố liên quan như: thâm niên, kinh nghiệm công tác, kiến thức tích lũy...

Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi sẽ có tác động đến tính ổn định của số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong một doanh nghiệp. Cơ cấu độ tuổi là chỉ tiêu không thể thiếu được để thiết kế các chương trình đào tạo và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cơ cấu tuổi của nguồn nhân lực theo hướng trẻ hoá sẽ dẫn đến áp lực về nhu cầu lập gia đình, sinh đẻ... ngoài ra khi cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi thấp phản ánh lao động chưa có nhiều kinh nghiệm, trình độ đào tạo thấp dẫn tới chất lượng lao động không cao.

Cơ cấu giới tính là sự phân chia nguồn nhân lực thành hai bộ phận nam và nữ. Cơ cấu giới tính trước hết cho phép xác định tỷ lệ nam và nữ bằng cách so sánh số nam hoặc nữ với tổng nguồn nhân lực. Giới tính cũng có vai trò quyết định để cân bằng sinh thái của cộng đồng nói chung và của một đơn vị, tổ chức nói riêng trong những mối liên hệ xã hội và kinh tế mật thiết.

Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tay nghề là tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trên tổng nguồn nhân lực. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trình độ cao cho thấy sự ổn định, bền vững và là lợi thế cạnh tranh đối với một doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Như vậy cơ cấu lao động hợp lý là khi tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo giảm dần còn tỷ trọng lao động lành nghề, có trình độ tăng lên.

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

#### ***1.3.1. Đào tạo và phát triển nhân lực***

Trí lực của NNL là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của NNL. Nâng cao trí lực chính là nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc của người lao động. Vì vậy, để nâng cao trí lực NNL, doanh nghiệp cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo lại cho NNL nhằm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc cho người lao động. Đào tạo và phát triển là chính sách quan trọng tác động trực tiếp đến nâng cao nguồn nhân lực trong một tổ chức. Đào tạo giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao kỹ năng, tay nghề và theo kịp sự phát triển của khoa học, kỹ thuật tiên tiến trên thế giới. Đây là điều kiện đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao. Đào tạo nguồn nhân lực có nhiều hình thức và phương pháp khác nhau, tùy thuộc vào việc vận dụng và thực hiện chính sách đào tạo của từng doanh nghiệp để lựa chọn hình thức và phương pháp đào tạo nào đem lại hiệu quả nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng như nâng cao hiệu quả công việc. Phát triển là quá trình chuẩn bị và cung cấp những năng lực cho doanh nghiệp trong tương lai. Phát triển và đào tạo là hai hoạt động song hành, nếu 21 như đào tạo chủ yếu liên quan đến mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trước mắt thì phát triển lại hướng đến tương lai. Các doanh nghiệp cần có chính sách đào tạo phát triển bài bản, được thực hiện thường kỳ vì nó sẽ thay đổi căn bản chất lượng nguồn nhân lực nội bộ. Đặc biệt cần chú ý đến xu hướng mới trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực theo các tiêu

chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực và quốc tế để đáp ứng các yêu cầu về nguồn nhân lực khi hội nhập như: kỹ năng mềm, ngoại ngữ,...

### ***1.3.2. Tuyển dụng nhân lực***

Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp không phải là nguồn lực đóng mà chúng ta hoàn toàn có thể thu hút các nguồn nhân lực từ bên ngoài để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp thông qua tuyển dụng. Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nguồn nhân lực có chất lượng, phù hợp với nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp.

Tuyển dụng gồm 2 khâu tuyển mộ và tuyển chọn. Tuyển mộ giúp thu hút và tìm kiếm các ứng viên tốt, có năng lực, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt. Tuyển chọn là quá trình sàng lọc tìm kiếm người thực sự phù hợp với doanh nghiệp. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau để hướng đến mục tiêu chung lựa chọn được ứng viên có chất lượng. Tuyển dụng nguồn nội bộ hay bên ngoài tùy theo chiến lược của doanh nghiệp và vị trí tuyển dụng. Công tác tuyển dụng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Công tác tuyển dụng cung cấp đầu vào nhân lực cho doanh nghiệp, ảnh hưởng đến sử dụng nhân lực. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ lựa chọn được người thực sự có năng lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Bên cạnh những hoạt động tuyển dụng thường kỳ khi có nhu cầu các doanh nghiệp vẫn thường thực hiện hoạt động "săn đầu người" thu hút nhân tài, lãnh đạo giỏi có thể làm thay đổi sâu sắc chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao... Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng còn nhiều hạn chế thì sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả thực hiện công việc và giảm sút chất lượng lao động. Thời kỳ hội nhập doanh nghiệp sẽ yêu cầu cao hơn đối với nguồn nhân lực với tiêu chí tuyển dụng cao hơn, quy trình khắt khe hơn đòi hỏi nguồn nhân

lực phải có nhiều kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn như: khả năng giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo hay trình độ tin học...

### ***1.3.3. Quy hoạch và sử dụng nhân lực***

Quy hoạch NNL là một quá trình dự báo, nghiên cứu, xác định nhu cầu NNL trong doanh nghiệp, để từ đó đưa ra các chính sách, chương trình hành động cho tương lai đảm bảo doanh nghiệp có đủ nhân lực với phẩm chất và kỹ năng phù hợp thực hiện các công việc, nhằm thực hiện mục tiêu đề ra. Nâng cao chất lượng NNL phải có tầm nhìn chiến lược, thể hiện ở công tác quy hoạch nhân lực ngắn hạn, trung hạn, dài hạn gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển của tổ chức. Quy hoạch NNL là cơ sở cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL... Cụ thể phân tích hiện trạng nguồn nhân lực, môi trường bên trong, bên ngoài và chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp giúp cân đối cung - cầu lao động hợp lý. Từ đó có chính sách tuyển dụng, đào tạo, phát triển, tinh giản tương ứng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Sử dụng nhân lực là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc. Bố trí và sử dụng nhân lực phải đảm bảo nguyên tắc đúng người, đúng việc. Bố trí nhân lực vào các vị trí, chức danh công tác phù hợp với trình độ chuyên môn, khả năng của từng người để phát huy sở trường, năng lực, nâng cao khả năng sáng tạo. Từ đó mới tạo ra hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đây là mặt phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Trong công tác cán bộ, quy hoạch các vị trí lãnh đạo, quản lý, các doanh nghiệp thường sử dụng nhân lực bố trí sắp xếp thuyên chuyển, luân chuyển để đào tạo đa kỹ năng, kiến thức chuyên môn tạo môi trường đào tạo phát triển nguồn nhân lực trình độ cao.

#### ***1.3.4. Chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ***

Các doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức khám sức khỏe định kỳ để theo dõi thông tin về thể lực người lao động. Hoạt động này được tổ chức dưới dạng liên kết hợp tác với đơn vị y tế. Đây là điều rất cần thiết nhất là với những doanh nghiệp mà người lao động làm việc trong môi trường nhiều yếu tố độc hại, nguy hiểm như: xăng dầu, khai thác than... Theo quy định tại Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06/05/2013 của Bộ Y tế, các cơ quan, doanh nghiệp cần tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động ít nhất một lần/năm và 6 tháng 1 lần đối với các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Ngoài ý nghĩa chung của khám sức khỏe là khám, sàng lọc định kỳ các bệnh lý thường gặp theo từng độ tuổi, giới tính,... vì thông qua các cuộc kiểm tra, sẽ biết được tổng trạng của cơ thể, đồng thời dự báo các yếu tố nguy cơ bệnh lý có thể mắc phải thì việc kiểm tra, chăm sóc sức khỏe định kỳ cho người lao động cũng đóng đóng vai trò rất quan trọng để đảm bảo nhân viên của các doanh nghiệp được theo dõi sức khỏe liên tục và toàn diện. Với người lao động, áp lực công việc, cuộc sống khiến cho hầu hết nhân viên của các cơ quan, doanh nghiệp có rất ít thời gian quan tâm tới sức khỏe bản thân. Trong khi đó, mỗi công việc đều có nguy cơ tiềm ẩn riêng dẫn tới mắc bệnh nghề nghiệp. Công nhân thường có nguy cơ mắc một số bệnh: Bệnh lý hệ cơ xương khớp, hệ hô hấp, bệnh ngoài da... Nhân viên văn phòng thường mắc các bệnh: Rối loạn chuyển hóa mỡ máu, bệnh lý về mắt, hệ cơ xương khớp... Chăm lo sức khỏe cho cán bộ, nhân viên chính là một cách để các chủ doanh nghiệp thể hiện được sự tôn trọng và quan tâm với người lao động. Đó sẽ là phương pháp hiệu quả để người lao động gắn bó, nhiệt huyết với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên giúp cho chủ doanh nghiệp nhận biết được mức độ sức khỏe của họ, từ đó điều tiết công



việc một cách phù hợp. Ngoài ra, khám sức khỏe định kỳ cũng gần giống như một hoạt động tập thể, gián tiếp tăng cường đoàn kết nội bộ.

### ***1.3.5. Tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động***

Một trong những giải pháp hàng đầu để xây dựng được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong mỗi doanh nghiệp là phải nâng cao hiểu biết về pháp luật cho người lao động. Có hiểu biết pháp luật thì người lao động mới có ý thức chấp hành và có thể bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình, nhờ đó mới hạn chế được các mâu thuẫn trong mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với người lao động. Mục đích của việc tuyên truyền, nâng cao ý thức lao động cho người lao động nhằm từng bước hình thành thói quen hành động theo pháp luật; giúp người lao động giải quyết hài hòa các mối quan hệ xã hội theo pháp luật; hạn chế tình trạng xung đột trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, các cấp công đoàn cụ thể hóa các nội dung của các văn bản pháp luật để tuyên truyền, phổ biến thông qua nhiều hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với đặc điểm từng doanh nghiệp, từng ngành nghề, lứa tuổi, điều kiện làm việc của người lao động như tập huấn, đối thoại, tọa đàm... Ngoài ra, các cấp công đoàn thường xuyên phối hợp với các ngành chức năng tiến hành kiểm tra việc thực hiện Bộ luật Lao động và Luật BHXH tại các doanh nghiệp. Trong quá trình kiểm tra các đoàn kiểm tra đã kết hợp tư vấn, hướng dẫn các chủ doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định của Bộ luật Lao động, đồng thời yêu cầu các doanh nghiệp đủ điều kiện chưa có tổ chức công đoàn thành lập tổ chức công đoàn, thực hiện nghiêm các quy định của Bộ luật Lao động và Luật BHXH khi tham gia quan hệ lao động; đảm bảo các chế độ, chính sách cho người lao động theo quy định của pháp luật.

### ***1.3.6. Kiểm tra, giám sát quá trình lao động***

Giám sát là chỉ hoạt động theo dõi, quan sát và kiểm tra xem có thực hiện đúng những điều quy định không. Giám sát mọi hoạt động của người lao động theo quy trình của doanh nghiệp... Kiểm tra, giám sát quá trình lao động là nhằm phòng ngừa, phát hiện và kiến nghị xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động. Nội dung kiểm tra, giám sát tập trung chủ yếu vào việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, tuyển dụng, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; pháp luật về cán bộ, công chức; pháp luật công đoàn và các lĩnh vực chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.

## **1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

### ***1.4.1. Những yếu tố bên ngoài***

#### ***1.4.1.1. Hội nhập kinh tế Quốc tế***

Hiện nay, Việt Nam đã là thành viên chính thức của ASEAN, APEC, ASEM và WTO. Việc hội nhập kinh tế quốc tế, mở rộng giao lưu mối quan hệ thương mại với các nước, các tổ chức là một cơ hội để đưa Việt Nam trở thành quốc gia có nền kinh tế phát triển và đây cũng là xu hướng tất yếu. Rõ ràng rằng, việc hội nhập của Việt Nam vào nền kinh tế thế giới trong thời gian qua đã thúc đẩy hoạt động xuất khẩu, thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, góp phần không nhỏ vào tăng trưởng kinh tế.

#### *1.4.1.2. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam*

Trong các văn kiện đại hội Đảng cũng như đường lối chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước ta luôn coi: "coi người là động lực phát triển", nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển đất nước. Quyết sách hàng đầu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bền vững vẫn là giáo dục và đào tạo. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần phải có tầm nhìn chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn, nhưng đồng thời, trong mỗi thời kỳ nhất định, cần xây dựng những định hướng cụ thể, để từ đó đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân... để đề ra mục tiêu và giải pháp phát triển thích hợp cho giai đoạn đó phù hợp với bối cảnh kinh tế-xã hội trong nước và quốc tế. Tại Quyết định 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 Mục tiêu tổng quát phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 là đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới.

#### *1.4.1.3. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội*

Trình độ phát triển kinh tế xã hội ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trên nhiều phương diện, trong đó, tăng trưởng kinh tế là nhân tố tác động mạnh mẽ nhất. Tăng trưởng kinh tế không chỉ trực tiếp góp phần cải thiện đời sống người lao động mà còn tăng tiết kiệm và đầu tư trong nước, tạo nhiều việc làm mới với mức thu nhập cao. Kinh tế tăng trưởng và phát triển tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Trước nền kinh tế hội nhập, để tồn tại, các doanh nghiệp cạnh tranh với nhau rất khốc liệt. Sự tham gia của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã dẫn đến một cuộc chạy đua về công nghệ, chính vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với người thực hiện công việc cũng được nâng cao theo đó. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ người lao động cũng càng phải tăng cao và nếu doanh nghiệp không có nhân lực giỏi thì đã tụt hậu một bước so với các doanh nghiệp khác.

#### *1.4.1.4. Giáo dục đào tạo*

Giáo dục đào tạo là khâu then chốt, quyết định chất lượng nguồn nhân lực. Nền tảng tri thức chuyên môn kỹ thuật cao hay thấp tùy thuộc rất lớn vào kết quả của hệ thống các cơ sở đào tạo. Nguồn nhân lực lớn về số lượng nhưng ít được giáo dục đào tạo sẽ có chất lượng thấp, nguồn nhân lực đó sẽ không có được những kỹ năng, kỹ xảo tốt để thực hiện công việc dẫn tới năng suất và chất lượng công việc không cao. Hệ thống các cơ sở đào tạo ảnh hưởng tới chất lượng cung ứng nguồn lao động cho thị trường, ảnh hưởng gián tiếp tới nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Khi chất lượng nguồn nhân lực tại các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề... được nâng cao thì đồng nghĩa với việc doanh nghiệp có cơ hội tuyển dụng được những nhân viên có trình độ chuyên môn tốt, giảm thiểu chi phí đào tạo lại của mỗi doanh nghiệp. Đối với mỗi người, giáo dục đào tạo là quá trình hình thành thế giới quan, tình cảm, đạo đức, hoàn thiện nhân cách. Như vậy, nhân tố giáo dục đào tạo không chỉ ảnh hưởng trực tiếp mà còn tác động lâu dài đến nguồn lực con người trong mỗi doanh nghiệp.

#### *1.4.1.5. Trình độ khoa học, công nghệ*

Những tiến bộ của khoa học và công nghệ làm thay đổi cơ cấu lao động của mỗi quốc gia, mỗi địa phương, mỗi doanh nghiệp, làm cho lao động trí óc

tăng dần và lao động chân tay ngày càng có xu hướng giảm đi. Tiến bộ của khoa học và công nghệ cũng làm thay đổi nội dung, phương pháp dạy học từ giáo dục phổ thông đến đại học và trên đại học. Khoa học, công nghệ và kinh tri thức tác động trực tiếp đến người lao động, làm thay đổi trình độ tổ chức, chuyên môn, là động lực quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho mỗi doanh nghiệp và đất nước.

#### *1.4.1.6. Chính sách chăm sóc sức khỏe y tế công cộng*

Sự phát triển của hệ thống y tế công cộng và khả năng tiếp cận của người lao động ảnh hưởng đến bảo vệ và chăm sóc sức khỏe. Khi quy mô và mạng lưới y tế công cộng được tăng lên, cùng với tiến bộ của khoa học và công nghệ trong y học đã góp phần nâng cao về sức khỏe, tầm vóc và thể lực con người được cải thiện, tuổi thọ bình quân tăng cao. Do đó, trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe là một trong những yếu tố chính tác động đến tình trạng thể lực và chất lượng của nguồn nhân lực.

#### *1.4.1.7. Thị trường lao động*

Thị trường lao động là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hóa sức lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, qua đó giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng lao động được xác định. Hiện nay, thị trường lao động nước ta có chất lượng chưa cao phần nào ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp. Cung lao động và cầu lao động tạo nên thị trường lao động, trong đó có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng cung và cầu lao động trên thị trường lao động. Chiến lược, chính sách phát triển con người mỗi thời kỳ cho thấy sự quan tâm của Nhà nước tới việc phát triển nguồn nhân lực, thể hiện ở các chính sách nhằm nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, chăm lo sức khỏe, an sinh xã hội,... Bên cạnh đó, các nhân tố giáo dục đào tạo, chăm lo sức khỏe và dinh dưỡng, hội nhập quốc

tế,... cũng góp phần không nhỏ tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trên thị trường lao động.

Chất lượng của cầu lao động phụ thuộc vào quy mô, trình độ kỹ thuật, quản lý,... ngoài ra còn phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế, các chính sách của nhà nước và chất lượng cung lao động. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, người lao động tự do dịch chuyển từ vùng này sang vùng khác, từ quốc gia này sang các quốc gia khác khi đó họ buộc phải được đào tạo, tái đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề, có sức khỏe và tác phong làm việc tốt hơn như vậy họ mới có cơ hội tìm kiếm và lựa chọn việc làm nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

#### ***1.4.2. Những yếu tố bên trong***

##### *1.4.2.1. Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp*

Lãnh đạo tổ chức là người đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu cho tổ chức. Nếu lãnh đạo tổ chức coi nguồn nhân lực trong tổ chức là yếu tố trọng tâm, then chốt thì sẽ đưa ra quyết định phát triển nguồn nhân lực, tạo điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần xây dựng tổ chức vững mạnh. Từ đó, giữ chân được nhân tài trong tổ chức, thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài về làm việc cho tổ chức. Bên cạnh đó, nếu lãnh đạo tổ chức không nhận ra được tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong tổ chức, không tạo ra cơ hội cho nguồn nhân lực phát triển, không tạo ra những lợi ích để thu hút, giữ chân nhân tài thì tổ chức đó không thể phát triển bền vững và ổn định.

##### *1.4.2.2. Tình hình tài chính*

Một trong những đòi hỏi cấp thiết là phải có được nguồn nhân lực đủ mạnh về cả lượng và chất. Nhà nước đã có chính sách đào tạo nguồn nhân lực

nói chung và chính sách tài chính phục vụ cho đào tạo nguồn nhân lực cần được quan tâm hàng đầu...đặc biệt nước ta là các nước đang phát triển thì việc phát triển nguồn nhân lực có vai trò quan trọng, tạo cơ sở nền tảng cho việc xây dựng một nền công nghiệp mạnh và có năng suất cao, có năng lực cạnh tranh quốc tế.

#### *1.4.2.3. Chính sách đãi ngộ lao động*

Chính sách đãi ngộ là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao nói riêng và mục tiêu doanh nghiệp nói chung. Ở doanh nghiệp có hai hình thức: chính sách đãi ngộ tài chính (tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp....) và phi tài chính (công việc, thăng tiến, môi trường làm việc...). Một doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt sẽ tạo động lực kích thích nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về thể lực (tái sản xuất sức lao động), trí lực (tạo động lực hoàn thiện bản thân), tâm lực (nâng cao trách nhiệm, thái độ lao động) và ngược lại. Bởi cảnh các doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong cuộc chiến cạnh tranh về nhân sự, đặc biệt là tuyển dụng với các doanh nghiệp FDI, rất khó có lợi thế về tài chính trong đãi ngộ mức tiền lương, thu nhập cao. Các doanh nghiệp cần có chiến lược kết hợp hài hòa cả chính sách đãi ngộ tài chính và phi tài chính theo thế mạnh của mình. Các chính sách về đãi ngộ đặc biệt là đãi ngộ phi tài chính (văn hóa, môi trường làm việc...) có thể thu hút và giữ chân nhân tài bởi tiền lương, thu nhập không phải là tất cả. Hệ thống các chính sách đãi ngộ tạo tâm lý an toàn gắn bó, xây dựng thái độ tốt trong công việc, phát huy lòng trung thành và kích thích người lao động tự hoàn thiện năng lực bản thân.

#### *1.4.2.4. Văn hóa tổ chức*

Văn hóa của tổ chức được xem là một nhận thức chỉ tồn tại trong một tổ chức chứ không phải trong một cá nhân. Vì vậy, các cá nhân có những nền tảng văn hóa, lối sống, nhận thức khác nhau, ở những vị trí làm việc khác nhau trong một tổ chức, có khuynh hướng hiển thị văn hóa tổ chức đó theo cùng một cách hoặc ít nhất có một mẫu số chung. Văn hóa của tổ chức có liên quan đến cách nhận thức và lối hành xử của các thành viên đối với bên trong và bên ngoài tổ chức đó. Đồng thời, văn hóa của tổ chức chính là sự hiện diện sinh động và cụ thể nhất của tổ chức đó mà mọi người có thể dễ dàng nhận ra. Hình ảnh đó có thể do nhiều yếu tố cấu thành nên. Vì thế, chỉ cần một yếu tố có sự thay đổi, thì về lý thuyết, hình ảnh về tổ chức đó sẽ bị khác đi. Do đó, trên phương diện lý thuyết, sẽ không có tổ chức này có văn hóa giống tổ chức kia, dù họ có thể giống nhau nhiều điểm.

### **1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số Công ty và bài học kinh nghiệm rút ra cho Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh**

#### *1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số công ty*

##### *1.5.1.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Xây dựng số 1*

**Tổng Công ty Xây dựng Số 1 - CTCP (CC1 JSC)** là một trong những doanh nghiệp xây dựng có nhiều kinh nghiệm và uy tín hàng đầu tại Việt Nam. Bên cạnh các hạng mục các dự án xây lắp và đầu tư xây dựng đã thực hiện của mình, điều thực sự khiến công ty khác biệt so với các đối thủ cạnh tranh chính là việc đang sở hữu một nguồn nhân lực quý giá.



Hàng năm công ty tổ chức thăm khám, kiểm tra sức khỏe định kỳ cho toàn thể người lao động trong công ty, qua đó những nguy cơ tiềm ẩn, đe dọa sức khỏe đã được phát hiện và ngăn chặn kịp thời. Sau khi kiểm tra sức khỏe người lao động có cơ sở điều chỉnh lối sống hợp lý về chế độ dinh dưỡng và công việc hàng ngày.

Công ty đã xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; rà soát, đánh giá đội ngũ nguồn nhân lực từ đó sàng lọc tinh giảm những người không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được Ban lãnh đạo công ty luôn quan tâm và triển khai một cách khoa học. Công ty đã hoạch định chính sách đào tạo cho từng giai đoạn phát triển, tăng cường chi phí đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng như: phân nhóm đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng; khuyến khích và có chính sách khen thưởng người lao động tự học tập về chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng tin học, ngoại ngữ.... Bên cạnh đó, công ty liên kết đào tạo với nước ngoài để lựa chọn cán bộ cử đi học tại các nước tiên tiến trên thế giới nhằm tiếp thu những công nghệ cao.

Ban hành các chính sách thu hút, đãi ngộ hợp lý như: chính sách tuyển dụng, chính sách tiền lương, tiền thưởng, đề bạt nhằm thu hút nhân tài và ngăn chặn tình trạng chảy máu chất xám. Người lao động làm việc tại công ty được tôn trọng, được đối xử công bằng và xứng đáng với sự đóng góp cho công ty, được tạo điều kiện học tập trong và ngoài nước để nâng cao năng lực và khả năng công hiến, được tạo cơ hội thể hiện năng lực cá nhân, cơ hội thăng tiến trong một môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, năng động và mang tính cạnh tranh cao.

### *1.5.1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Sông Đà 9*

Công ty cổ phần Sông Đà 9 được thành lập vào năm 1961. Trải qua hơn 55 năm xây dựng và trưởng thành, Công ty cổ phần Sông Đà 9 ngày nay đã trở thành nhà thầu xây lắp chuyên nghiệp có nhiều kinh nghiệm.

Công tác nâng cao thể lực cho đội ngũ nhân viên công ty luôn được quan tâm, đẩy mạnh. Hoạt động thể dục thể thao được phát triển mạnh mẽ trong toàn công ty, các câu lạc bộ như: Bóng bàn, bóng đá, khiêu vũ, tennis,... được thành lập với sự tham gia tích cực và nhiệt tình của đội ngũ nhân viên công ty. Công tác khám chữa bệnh, tư vấn sức khỏe, khám sức khỏe nâng cao được tổ chức định kỳ hàng năm nhằm tăng cường thể lực giúp người lao động công ty đáp ứng tốt yêu cầu công việc được giao.

Công ty đã xây dựng các chính sách về sử dụng nguồn nhân lực và phân công lao động theo chức năng hợp lý, qua đó đã tạo ra cơ cấu lao động tương đối phù hợp với đặc điểm hoạt động của công ty. Một số bộ phận được phân công theo đúng yêu cầu công việc và trong các bộ phận có sự phân công cụ thể nhiệm vụ cho từng người nên đã tạo cho đội ngũ lao động có tinh thần trách nhiệm cao đối với công việc. Người lao động được phân công nhiệm vụ rõ ràng, đa số thích ứng với công việc, do vậy hợp tác giữa các bộ phận, giữa lãnh đạo và nhân viên đều thực hiện thuận lợi và dễ dàng.

Tổ chức các phong trào phát huy các sáng kiến, chế độ kỷ luật lao động, thưởng phạt nghiêm minh luôn là động lực thúc đẩy và khuyến khích người lao động công ty hăng say làm việc.

Đời sống vật chất và tinh thần của người lao động trong công ty luôn được quan tâm, công ty đã xây dựng và ban hành các quy chế, chính sách tiền lương, thưởng, điều kiện làm việc và phúc lợi hợp lý nhằm tạo động lực cho người lao động, giúp họ ngày càng gắn bó với công ty.

Công ty đã có sự liên kết với các trường đào tạo, tuyển dụng các sinh viên có thành tích học tập tốt đến công ty làm việc ngay khi ra trường.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp là nền tảng tinh thần giúp người lao động gắn kết với công ty. Công ty luôn chú trọng đào tạo phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đầu tư mở rộng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị và công nghệ hiện đại theo định hướng phát triển bền vững và trường tồn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng mọi yêu cầu và nhu cầu ngày càng cao của khách hàng.

### ***1.5.2. Bài học rút ra cho Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại An Xuân Thịnh***

Từ kinh nghiệm của một số công ty trên có thể rút ra bài học cho Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại An Xuân Thịnh như sau:

*Thứ nhất*, Đào tạo đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, công tác đào tạo hiện nay không chỉ là một trong những nghiệp vụ thông thường mà còn được coi như là một nhiệm vụ chủ yếu, then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong những năm qua, công tác đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng cho người lao động đã được công ty triển khai, áp dụng một cách khoa học. Bên cạnh đó, công ty cần hoạch định những chính sách đào tạo cho từng giai đoạn phát triển, đồng thời tập trung mạnh và luôn tăng mức chi phí đầu tư cho công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng cho người lao động.

*Thứ hai*, Công tác tuyển dụng ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực. Việc tuyển dụng được tiến hành công khai, rộng rãi sẽ thu hút được đông đảo ứng viên đăng ký, điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tuyển dụng được những ứng viên có chất lượng và ngược lại. Mặt khác tuyển

dụng còn ảnh hưởng tới các chức năng khác của quản trị nguồn nhân lực như đánh giá tình hình thực hiện công việc, thù lao lao động, đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

*Thứ ba*, Sử dụng nguồn nhân lực hợp lý luôn tạo ra động lực mạnh mẽ trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, những cơ chế tạo động lực trong sử dụng nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp có đặc điểm riêng, tuy nhiên, đều có một điểm chung đó là trả lương cao đúng với công sức đóng góp của người lao động, phù hợp với từng vị trí công việc mà người lao động đảm nhận, nhằm tạo sự cạnh tranh, kích thích sự sáng tạo, hăng say làm việc của mỗi cá nhân người lao động.

*Thứ tư*, Cơ chế đãi ngộ nhân tài là yếu tố quan trọng để đảm bảo và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao, ban hành các cơ chế đãi ngộ thỏa đáng như tiền lương, thưởng, phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe, y tế,... để người lao động yên tâm làm việc, mang hết khả năng và trí tuệ để cống hiến cho công ty. Chính sách tiền lương, thưởng nếu còn mang nặng tính bình quân sẽ chưa tạo ra động lực, kích thích nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

*Thứ năm*, Phối hợp với các trường đào tạo để lựa chọn, thu hút các sinh viên xuất sắc và năng động. Các chính sách, cơ chế hoạt động của công ty cần gắn với các trường đào tạo và ngược lại các trường đào tạo gắn với công ty để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực là những sinh viên giỏi một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

*Thứ sáu*, Văn hóa doanh nghiệp là một trong các yếu tố cơ bản quyết định đến sự thành công của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp giúp gắn kết các cá nhân với nhau và giữa cá nhân với công ty. Khi văn hóa doanh nghiệp

mạnh sẽ tạo được sự ổn định, giúp mọi người hòa nhập, thống nhất lại với nhau và giảm được xu thế người lao động rời bỏ doanh nghiệp.

Từ những kinh nghiệm trên, Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh cần rút ra bài học cho mình, có những thay đổi phù hợp với điều kiện thực tế để làm tốt công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó xây dựng được đội ngũ nhân viên đủ mạnh cả về lượng và chất phục vụ mục tiêu phát triển bền vững của công ty.

## **CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN THỊNH**

### **2.1. Giới thiệu khái quát về Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh**

#### ***2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển***

Công ty Cổ phần Xây Dựng Thương Mại An Xuân Thịnh được thành lập ngày 11 tháng 08 năm 2005 do Sở Kế Hoạch Đầu Tư Tp.HCM cấp với tổng vốn đầu tư 120.000.000.000 đồng (*Một trăm hai mươi tỷ đồng*), vào thời gian này đất nước đang trên đà phát triển và đổi mới, xây dựng là một trong những nhiệm vụ cấp thiết mà Chính phủ đề ra nhằm đóng góp cho đất nước những công trình xây dựng dân dụng, công nghiệp, hạ tầng cơ sở, giao thông thuỷ lợi...vv... Trong suốt quá trình thành lập và phát triển, đến nay Công Ty Cổ Phần Xây Dựng Thương Mại An Xuân Thịnh đã vươn lên trở thành một Công ty có uy tín, có chỗ đứng vững chắc trên thị trường xây dựng. Các công trình do Công ty thi công đều đạt chất lượng tốt, đáp ứng được mọi yêu cầu kỹ thuật - mỹ thuật, được các chủ đầu tư đánh giá cao.

Tên công ty: CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN THỊNH

Tên công ty viết bằng tiếng nước ngoài: AN XUAN THINH CONSTRUCTION TRADE JOINT STOCK COMPANY

Địa chỉ: số 371 Trần Xuân Soạn, P. Tân Kiểng, Q.7, TP.HCM.

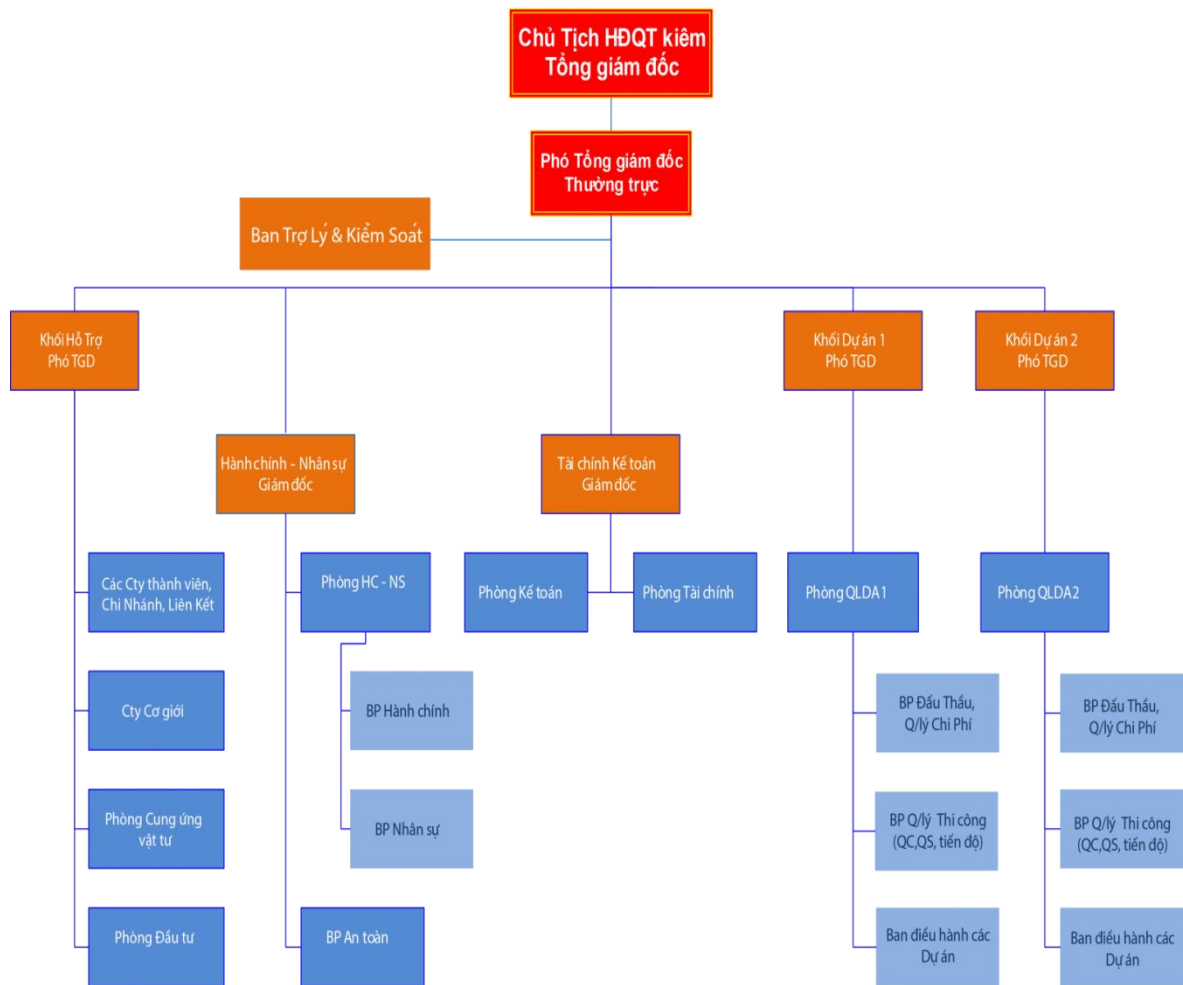
Điện thoại: 028.54315097 – Fax: 028.54315098

Email: [axtgroup@yahoo.com.vn](mailto:axtgroup@yahoo.com.vn) – Website: [www.axt.vn](http://www.axt.vn) T

## 2.1.2. Một số đặc điểm có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

### 2.1.2.1. Đặc điểm về cơ cấu tổ chức

Sơ đồ 2.1: Bộ máy tổ chức



Từ mô hình cơ cấu tổ chức cho thấy chức năng và nhiệm vụ của một số bộ phận như sau:

**Hội đồng quản trị:** Hội đồng quản trị là cơ quan quản lý công ty, có toàn quyền quyết định và thực hiện các quyền và nghĩa vụ của công ty không thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông.

*Ban Kiểm soát:* Ban kiểm soát thực hiện giám sát Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc trong việc quản lý và điều hành công ty; chịu trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông trong thực hiện các nhiệm vụ được giao.

*Tổng Giám đốc:* Tổng Giám đốc là người điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty; chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị và trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao.

*Phòng Tài chính Kế toán:* Tham mưu, giúp việc cho Ban giám đốc thực hiện công tác lập kế hoạch, quản lý tài chính, tổ chức thực hiện và đề xuất các quy định quản lý nguồn tài chính; hạch toán kế toán đầy đủ và kịp thời toàn bộ vốn chủ sở hữu, tài sản, các hoạt động thu – chi, tài chính và kết quả hoạt động kinh doanh theo quy định nội bộ của công ty và quy định pháp luật, đảm bảo tốt phục vụ hoạt động kinh doanh.

*Phòng Hành chính nhân sự:* Lập kế hoạch tuyển dụng hàng năm, hàng tháng theo yêu cầu của công ty và các bộ phận liên quan. Tổ chức và thực hiện kế hoạch tuyển dụng; Tổ chức ký hợp đồng lao động theo chương trình đã được phê duyệt; Hoạch định nguồn nhân lực nhằm phục vụ tốt cho hoạt động kinh doanh và chiến lược của công ty; Tổ chức theo dõi, lập danh sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thực hiện các chế độ liên quan cho người lao động theo chỉ đạo của Ban Giám đốc công ty; Phục vụ công tác hành chính và hậu cần cho hoạt động kinh doanh; Theo dõi, giám sát, kiểm tra, quản lý và sử dụng các loại tài sản.

#### 2.1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực



**Bảng 2.1. Tình hình lao động có trình độ đại học tính đến ngày 31/12/2020**

Đơn vị tính: người

Năm Loại lao động	Năm	Năm	Năm
	2018	2019	2020
Lao động quản lý	27	25	20
Kỹ sư xây dựng hạ tầng kỹ thuật	22	20	20
Kỹ sư công nghệ	07	5	5
Cử nhân kinh tế	10	10	10
Kỹ sư cơ khí	10	13	10
Kỹ sư trắc đạc	05	5	5
Kỹ sư vật liệu, chất lượng	05	6	5
Kỹ sư môi trường – an toàn lao động	05	5	5
Công nhân kỹ thuật	266	260	230
<b>Tổng</b>	<b>357</b>	<b>349</b>	<b>310</b>

(Nguồn: phòng Hành chính – Nhân sự công ty)

Qua bảng trên, cho thấy tình hình lao động của công ty có sự chuyển biến qua các năm, cụ thể: năm 2018 là 357 người; năm 2019 là 349 người; năm 2020 là 310 người, sở dĩ tình trạng lao động của công ty luôn luôn giảm trong các năm là do ảnh hưởng của tình hình dịch covid nên một số công trình năm 2020 không thể triển khai được. Chính vì vậy, công ty giảm số lao động không cần thiết để cắt giảm nguồn chi. Tuy nhiên, số lượng lao động giảm chủ yếu ở nhóm công nhân kỹ thuật.

### 2.1.2.3. Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh

**Bảng 2.2. Kết quả kinh doanh của Công ty năm 2018-2020**

*ĐVT: đồng*

Stt	Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Tổng tài sản	738.819.395.075	710.137.502.302	817.944.452.105
2	Tổng nợ phải trả	577.412.366.131	586.638.870.466	692.049.976.872
3	Tài sản ngắn hạn	626.480.235.993	644.651.765.326	776.278.460.304
4	Tổng nợ ngắn hạn	232.232.965.489	335.482.772.184	524.322.167.114
5	Doanh thu	269.600.994.524	299.586.135.130	351.297.485.445
6	Lợi nhuận trước thuế	21.581.842.135	12.791.447.660	12.994.804.246
7	Lợi nhuận sau thuế	21.265.473.708	12.233.158.128	12.395.843.397

*(Nguồn: Phòng Kế toán Công ty)*

Qua bảng trên, cho thấy tình hình kinh doanh của công ty ở mức bình thường, mặc dù năm 2019, 2020 dịch covid nhưng lợi nhuận trước thuế và sau thuế của công ty vẫn tăng, nguyên nhân chủ yếu là do những công trình đang xây dựng từ trước thời điểm diễn ra dịch covid, và đến năm 2019 và 2020 là thời kỳ bàn giao và thanh lý hợp đồng.

### 2.1.2.4. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh

Với đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, hiện tại công ty cổ phần thương mại xây dựng An Xuân Thịnh kinh doanh các lĩnh vực sau:

1. Sản xuất khác chưa được phân
2. Khai thác, xử lý và cung cấp nước

vào đâu

- |  |   |
|--|---|
| 3. Thoát nước và xử lý nước thải   | 4. Dịch vụ lưu trú ngắn ngày                                |
| 5. Kinh doanh bất động sản, quyền sử dụng đất thuộc chủ sở hữu, chủ sử dụng hoặc đi thuê | 6. Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác               |
| 7. Xây dựng công trình công ích khác   | 8. Sản xuất bê tông và các sản phẩm từ xi măng và thạch cao |
| 9. Sản xuất điện   | 10. Truyền tải và phân phối điện                            |
| 11. Xây dựng công trình đường bộ   | 12. Sản xuất các cấu kiện kim loại                          |
| 13. Hoạt động dịch vụ công nghệ thông tin và dịch vụ khác liên quan đến máy vi tính      | 14. Phá dỡ  |
| 15. Chuẩn bị mặt bằng  | 16. Khai thác đá, cát, sỏi, đất sét                         |
| 17. Vận tải hàng hóa bằng đường bộ   | 18. Vận tải hàng hóa đường thủy nội địa                     |
| 19. Bốc xếp hàng hóa   | 20. Hoạt động dịch vụ hỗ trợ khác liên quan đến vận tải     |
| 21. Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng                              | 22. Bán buôn chuyên doanh khác chưa được phân vào đâu       |
| 23. Quảng cáo  | 24. Khai thác khoáng hoá chất và khoáng phân bón            |

- |  |  |
|--|--|
| 25. Khai thác và thu gom than bùn              | 26. Vận tải hàng hóa ven biển và<br>viễn dương             |
| 27. Khai khoáng khác chưa được<br>phân vào đâu | 28. Hoạt động kiến trúc và tư vấn kỹ<br>thuật có liên quan |
| 29. Lắp đặt hệ thống xây dựng khác             |  |

## **2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh**

### **2.2.1. Thực trạng nâng cao thể lực**

Trong những năm qua, công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh luôn quan tâm, chú trọng công tác nâng cao thể lực của người lao động. Các phong trào rèn luyện thể dục thể thao, chăm sóc sức khỏe được thực hiện với nhiều loại hình qua đó góp phần làm phong phú đời sống văn hóa, tinh thần cho người lao động, đó là:

#### **Khám sức khỏe hàng năm cho người lao động**

Hàng năm người lao động của công ty đều được khám sức khỏe định kỳ. Công ty thuê dịch vụ với các bệnh viện để thăm khám cho người lao động của công ty. Các chỉ tiêu khám sức khỏe cho người lao động đó là sức khỏe tổng thể, các loại bệnh truyền nhiễm, bệnh hiểm nghèo, xương khớp, răng hàm mặt, tim mạch... Ngoài ra cán bộ công nhân viên có thể yêu cầu khám chuyên sâu, khám riêng thêm tùy theo yêu cầu của mỗi người và tiền sử bệnh án của họ.

Khi khám sức khỏe công ty đề xuất bệnh viện căn cứ vào các chỉ số khám chữa bệnh, phân loại ra thành ba nhóm đối tượng: nhóm sức khỏe tốt, nhóm đạt và nhóm sức khỏe trung bình. Với những nhân viên có sức khỏe

thuộc nhóm tốt, các bác sĩ vẫn có lời khuyên, tư vấn để họ tiếp tục giữ gìn sức khỏe. Với nhóm nhân viên có sức khỏe đạt hoặc trung bình các bác sĩ sẽ tư vấn để họ hạn chế những thói quen không tốt, có chế độ ăn uống, nghỉ ngơi, luyện tập thể thao hợp lý đồng thời có sự điều trị, điều dưỡng của các bác sĩ cho những nhân viên này để tăng cường sức khỏe và thể lực cho họ. Bên cạnh đó, công ty thực hiện đầy đủ các chế độ BHYT, BHXH theo quy định pháp luật.

Mục đích của công tác khám chữa bệnh định kỳ là nhằm theo dõi việc nâng cao sức khỏe của người lao động của công ty, từ đó có các giải pháp cụ thể để giúp đỡ người lao động nâng cao thể lực cũng như phân bổ nguồn nhân lực phù hợp cho hoạt động kinh doanh của công ty, kết quả này được thể hiện cụ thể qua bảng số liệu 2.3

**Bảng 2.3. Tình hình sức khỏe người lao động Công ty**

<b>Chất lượng sức khỏe</b>	<b>Năm 2018</b>		<b>Năm 2019</b>		<b>Năm 2020</b>	
	Số người	Tỉ trọng (%)	Số người	Tỉ trọng (%)	Số người	Tỉ trọng (%)
Tốt	342	95,79	329	94.26	280	90,32
Đạt	13	3,64	20	5.74	22	7,09
Trung bình	0	0	0	0	8	2,59
<b>Tổng</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>349</b>	<b>100</b>	<b>310</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

Từ bảng số liệu bảng 2.3 “Tình hình sức khỏe của người lao động công ty” giai đoạn 2018 đến 2020 cho thấy thực trạng tình hình sức khỏe của người

lao động nhìn chung tương đối tốt. Tuy nhiên do tính chất công việc nên việc tập trung nhân viên để khám chữa bệnh còn nhiều khó khăn, nhưng Ban lãnh đạo công ty đã động viên, khuyến khích, tạo điều kiện cho tất cả nhân viên có thể tham gia khám bệnh. Với kết quả hơn 95% người lao động tham gia khám sức khỏe đạt sức khỏe loại khá trở lên, số lao động có sức khỏe trung bình chiếm tỉ lệ nhỏ (thấp hơn 3%) với tổng số lao động được khám và có chiều hướng giảm dần qua các năm, kết quả này cho thấy xu hướng tích cực. Một số người lao động có bệnh được kịp thời điều trị đạt kết quả tốt. Bên cạnh đó vẫn còn một số người lao động còn chưa thực sự quan tâm đến việc khám chữa bệnh chuyên sâu, còn chủ quan nên khi bệnh nặng mới điều trị dẫn đến chi phí điều trị tăng cao, thời gian điều trị dài.

Công tác cấp phát thuốc đã được Công ty phối hợp với sự tư vấn của bác sĩ để xây dựng cơ chế và tổ chức cấp, phát thuốc miễn phí cho người lao động. Các loại thuốc cấp phát thường là: Các loại vitamin, các loại thuốc phòng ngừa các bệnh phổ thông, thuốc đặc thù và các loại thực phẩm chức năng khác.

**Bảng 2.4. Tình hình chăm sóc, tư vấn sức khỏe và cấp phát thuốc cho người lao động**

Nội dung	Năm (Lượt người)			
	2017	2018	2019	2020
Cấp phát thuốc	628	906	1130	1194
Cấp phát thực phẩm chức năng, thuốc bổ	807	1137	1260	1710
Tư vấn dinh dưỡng, sức khỏe	708	750	870	885

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

Từ số liệu bảng 2.4: “Tình hình chăm sóc, tư vấn sức khỏe và cấp phát thuốc cho người lao động” cho thấy hằng năm, công ty đều rất quan tâm đến việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Số lượt người hằng năm được cấp phát thuốc là rất cao.

### **Phong trào luyện tập thể dục – thể thao**

Thể dục thể thao góp phần đào tạo đội ngũ người lao động có năng lực chuyên môn vững vàng, tác phong làm việc lành mạnh và có sức khỏe tốt nhằm nâng cao thể lực, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh hiện nay, phong trào luyện tập thể dục thể thao, nâng cao thể lực luôn nhận được sự hưởng ứng tích cực từ phía người lao động. Công ty đã đẩy mạnh phong trào thể dục thể thao, thành lập các đội tennis, đội bóng đá, bóng bàn, tập yoga... Các hoạt động này được đẩy cao hơn nhân các sự kiện như hội thao chào mừng ngày thành lập Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh (ngày 26/3), ngày thành lập Công ty, tham gia giao lưu và thi đấu với các doanh nghiệp trong ngành... Các hoạt động này vừa khuyến khích nâng cao thể lực vừa tạo tinh thần đoàn kết, quan hệ trong công việc và cuộc sống người lao động. Tuy nhiên số lao động tham gia các hoạt động này còn chủ yếu là nam giới và tập trung nhiều ở trụ sở chính công ty, do vậy trong thời gian tới công ty cần có nhiều biện pháp nhằm kích thích, động viên người lao động trong công ty sự ham thích và tham gia luyện tập thể dục thể thao.

**Bảng 2.5. Số lao động tham gia hoạt động thể dục thể thao của Công ty**

Năm	2018		2019		2020	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
<b>Giới tính</b>						

Nam	52	71.23	60	73.17	86	72.88
Nữ	21	28.77	22	26.83	32	27.12
Tổng số người	73	100	82	100	118	100

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

### **An toàn lao động đối với người lao động công ty**

Xác định an toàn lao động là một trong các yếu tố quan trọng để nâng cao thể lực người lao động, do vậy công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh luôn coi trọng và thực hiện đầy đủ những quy định về bảo hộ và an lao động, để đạt được điều đó, Công ty vẫn dành một tỷ lệ kinh phí đáng kể để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc cũng như thường xuyên cải thiện điều kiện làm việc. Hầu hết các phòng làm việc có lắp đặt hệ thống điều hòa, thông gió làm ẩm hợp lý.

Công ty đã xây dựng các quy định về an toàn, vệ sinh lao động cho máy móc, thiết bị và công việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đồng thời hướng dẫn người lao động trong công ty thực hiện đúng các quy định đó. Định kỳ (quý, năm) công ty tổ chức kiểm tra về an toàn, vệ sinh lao động, kiểm tra, tu sửa máy móc thiết bị, kho bãi theo đúng tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Theo số liệu thống kê tại phòng hành chính nhân sự của công ty, từ năm 2018 đến 2020, Công ty đã đầu tư mua sắm trang thiết bị văn phòng với tổng số tiền lên tới hơn 3 tỉ đồng. Cụ thể được tổng hợp tại bảng 2.6 sau đây:

**Bảng 2.6. Kinh phí mua sắm trang thiết bị văn phòng Công ty**

<b>TT</b>	<b>Năm</b>	<b>Chi phí (Triệu đồng)</b>	<b>Chi phí (Triệu</b>
-----------	------------	-----------------------------	-----------------------



			<b>đồng/ người)</b>
1	2018	920	2,577
2	2019	1.135	3,252
3	2020	1.770	3,774

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

### **Thời gian làm việc và nghỉ ngơi**

Việc thiết lập thời gian biểu hàng ngày cho người lao động trong công ty là điều vô cùng cần thiết. Để mang lại hiệu quả công việc cao nên thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động đã được Công ty thực hiện theo yêu cầu đặc thù riêng của công việc và quy định của luật lao động.

- Đối với bộ phận hành chính văn phòng, ngày làm việc 8 tiếng. Buổi sáng từ 8g00 đến 12h00, buổi chiều từ 13h00 đến 17h00. Thứ 7 làm việc nửa ngày vào buổi sáng từ 8g00 đến 12h00.

- Đối với bộ phận đặc thù như bộ phận lái xe, thi công tại công trình... sẽ phụ thuộc vào tiến độ và mức độ của công trình để bố trí công việc cho phù hợp. Với các bộ phận này công ty đã thiết lập thời gian biểu riêng theo yêu cầu công việc để họ có thể hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao. Khi người lao động làm thêm giờ thì được bố trí nghỉ bù, trường hợp không bố trí được thời gian nghỉ bù thì công ty mới trả lương.

Chế độ nghỉ ngơi cho nhân viên của công ty thực hiện theo chế độ quy định của Nhà nước và các quy định của công ty:

Nghỉ ngày lễ, tết: Người lao động được nghỉ việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết theo quy định của Bộ luật Lao động. Nếu những ngày nghỉ đó trùng vào ngày nghỉ cuối tuần thì được nghỉ bù vào ngày làm việc tiếp theo.

Nghỉ phép hằng năm và nghỉ việc riêng: Người lao động có 12 tháng làm việc tại công ty thì được nghỉ phép hằng năm là 12 ngày. Số ngày nghỉ phép hằng năm được tăng thêm theo thâm niên công tác, cứ 05 năm công tác trong công ty thì được tính thêm một ngày. Trong thời gian nghỉ phép, nếu trùng với ngày nghỉ lễ, tết, thì những ngày lễ, tết đó được cộng thêm vào ngày nghỉ phép. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc tại công ty, thì thời gian nghỉ phép hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với thời gian làm việc. Trong trường hợp do yêu cầu của lãnh đạo công ty mà người lao động phải làm việc không nghỉ hết số ngày nghỉ phép theo tiêu chuẩn hằng năm, thì ngoài tiền lương của những ngày làm việc đó, người lao động được thanh toán tiền lương (cơ bản) và phụ cấp lương (nếu có) của những ngày chưa nghỉ.

Ngoài ra người lao động được nghỉ việc riêng ba ngày trong 1 năm (mỗi lần không quá 1 ngày) và được công ty trả nguyên lương. Chính sách này của công ty nhằm khuyến khích người lao động và đảm bảo tái sản xuất sức lao động. Do vậy, trong những năm gần đây tỉ lệ người lao động nghỉ ốm cũng có xu hướng giảm do công ty đã quan tâm hơn tới công tác chăm sóc sức khỏe tinh thần cho người lao động, thực hiện tốt công tác khám sức khỏe định kỳ, tổ chức các phong trào thể dục, thể thao, tuyên truyền và động viên nhân viên thực hiện tốt an toàn vệ sinh lao động.

### **Người lao động với hoạt động vui chơi giải trí**

Góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động là việc làm hết sức cần thiết. Thời gian qua, công ty đã có sự quan tâm đầu tư đầy mạnh các hoạt động vui chơi, giải trí để người lao động tham gia. Bên cạnh hoạt động kinh doanh, công ty đã trích một phần kinh phí để tổ chức cho người lao động tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, đi du lịch, nghỉ dưỡng... Đây

là khoảng thời gian người lao động được nghỉ ngơi, xả stress sau một thời gian làm việc căng thẳng, mệt mỏi. Các hoạt động thăm quan du lịch thường được công ty tổ chức vào dịp hè hoặc các ngày lễ tới các địa danh như Nha Trang, Vũng Tàu...

Qua các hoạt động này đã khích lệ, động viên tinh thần người lao động và thể hiện sự quan tâm của công ty tới đời sống vật chất của họ nhằm tạo động lực làm việc tốt nhất cho người lao động. Trong thời gian đi du lịch, nghỉ dưỡng hay tham gia các hoạt động văn hóa văn nghệ, người lao động trong công ty có cơ hội tiếp xúc với nhau nhiều hơn, qua đó làm giảm áp lực, căng thẳng trong công việc, tạo sự gần gũi, giao lưu và giúp đỡ nhau, từ đó xây dựng niềm tin và tạo động lực để người lao động gắn bó lâu dài hơn với công ty, góp phần ổn định kinh doanh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững cho công ty.

### ***2.2.2. Thực trạng nâng cao trí lực***

Trí lực là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Trí lực biểu hiện thông qua trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có đội ngũ lao động chất lượng cao sẽ là nguồn tài nguyên vô giá, đặc biệt trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao, hội nhập sâu rộng và khoa học công nghệ ngày càng phát triển đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn, có kỹ năng đáp ứng tốt công việc để từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của công ty.

Tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, vấn đề nâng cao trí lực cho người lao động luôn được công ty hết sức coi trọng, là ưu tiên hàng đầu trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay đội ngũ lao động của Công ty đã đáp ứng được trình độ chuyên môn, kỹ năng

đề tự chủ trong công việc, thực hiện và hoàn thành công việc một cách hiệu quả.

*Trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động công ty qua các năm 2018-2020*

Công ty có đội ngũ nhân viên có trình độ đại học và trên đại học chiếm phần lớn, đội ngũ nhân viên được qua đào tạo bài bản và có kiến thức chuyên ngành tốt, tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo, ham học hỏi và thích nghi nhanh (Bảng 2.7).

**Bảng 2.7. Trình độ chuyên môn của người lao động Công ty năm 2018 - 2020**

Năm	2018		2019		2020	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Đại học và trên Đại học	171	47,90	161	46,13	134	43,23
Cao đẳng và Trung cấp	78	21,84	67	19,20	54	17,42
THPT, Lao động phổ thông	108	30,26	121	34,67	122	39,35
<b>Tổng số nhân viên</b>	<b>357</b>	<b>100%</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

Kết quả trên cho thấy Ban lãnh đạo công ty đã đề ra mục tiêu và định hướng rõ ràng, có chiến lược cụ thể cho từng giai đoạn, luôn lắng nghe và tiếp thu những ý tưởng đóng góp từ nhân viên, tạo điều kiện cho đội ngũ nhân viên có môi trường học tập và làm việc thuận lợi giúp nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty.

**Bảng 2.8. Kết quả khảo sát kỹ năng nghề nghiệp của người lao động Công ty năm 2018 – 2020**

*Đơn vị tính: số người*

<b>Năm</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Trình độ tin học đáp ứng yêu cầu công việc	62	87	91
Trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc	37	32	48
Đã qua đào tạo các khóa học về kỹ năng làm việc	55	39	41
Đã qua đào tạo các khóa học về Kỹ năng quản lý lãnh đạo	26	22	0

*Nguồn: Khảo sát của người lao động Công ty*

Qua bảng 2.7 và bảng 2.8 có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân viên công ty ngày càng được nâng cao. Trình độ đại học và trên đại học không ngừng tăng lên, số người ở trình độ cao đẳng, trung cấp ngày càng có xu hướng giảm. Trình độ tin học, ngoại ngữ và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động cũng tăng lên theo các năm, điều này chứng tỏ công ty đã có sự quan tâm, đầu tư nâng cao trình độ cho đội ngũ nhân viên cũng như bản thân người lao động đã có ý thức tự học tập nâng cao trình độ, qua đó giúp hỗ trợ họ trong thực hiện công việc được thuận lợi, dễ dàng hơn.

Tuy nhiên trên thực tế quá trình làm việc vẫn còn một số nhân viên có trình độ chưa cao. Một số nhân viên có kinh nghiệm lâu năm song còn bảo thủ, chậm thích nghi với những thay đổi của môi trường kinh doanh, một số nhân viên vẫn còn mang phong cách làm việc chưa chuyên nghiệp.

Bên cạnh đó để nâng cao trí lực cho người lao động tại công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, công ty đã xây dựng và thực hiện các quy định, chính sách về công tác tuyển dụng, đào tạo, khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ...

### 2.2.3. *Nâng cao tâm lực*

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ngoài việc quan tâm nâng cao dân trí, nâng cao sức khỏe cho mỗi người lao động, công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh đã coi trọng giáo dục đạo đức, tác phong làm việc, ý thức kỷ luật lao động và tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động trong công ty. Điều này có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc khuyến khích họ hoàn thành nhiệm vụ được giao với kết quả cao nhất.

Công ty đã quan tâm, tìm hiểu năng lực thực tế của từng nhân viên để bố trí, phân công lao động, đưa ra các giải pháp và cách quản lý phù hợp để có thể sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có đáp ứng sự phát triển theo định hướng của công ty.

Khảo sát sự phù hợp giữa công việc với khả năng làm việc của người lao động trong Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, với 180 phiếu khảo sát trả lời câu hỏi và phỏng vấn được gửi tới các nhân viên công ty, trong đó có 28 cán bộ quản lý, 46 nhân viên văn phòng, 106 công nhân xây dựng trực tiếp. Nội dung phiếu hỏi bao gồm 6 tiêu chí, số người trả lời hài lòng và rất hài lòng là 159/180 người, chiếm tỷ lệ cao tới 88,33 %; số người trả lời không hài lòng, hài lòng một phần và không có ý kiến chỉ có 21/180 người chiếm 11,67%.

Kết quả trên cho thấy lãnh đạo công ty đã nhận thức được kết quả thực hiện công việc của người lao động sẽ không cao nếu như họ không thực sự phát huy được năng lực của mình và không được làm những công việc ở đúng những vị trí, đúng với nhu cầu, nguyện vọng cũng như chuyên môn được đào tạo, vì vậy công ty đã chú trọng việc đánh giá nhu cầu, nguyện vọng và trình độ của người lao động để phân công, bố trí công việc phù hợp. Kết quả khảo sát được tổng hợp qua bảng 2.9.

**Bảng 2.9. Kết quả khảo sát về tình hình sử dụng nhân sự ở công ty**

TT	Đánh giá về phân công, bố trí và sử dụng lao động	Không đồng ý (%)	Không có ý kiến (%)	Hoàn toàn đồng ý (%)	Tổng số (%)
1	Công việc phù hợp với trình độ, khả năng làm việc	6,1	8,9	85	100
2	Công việc phù hợp với nguyện vọng bản thân	38,85	5	56,15	100
3	Mức độ hài lòng với nội dung công việc được giao	31,65	3,35	65	100
4	Nội dung công việc đa dạng, phong phú và sáng tạo	45	6,65	48,35	100
5	Công việc có quy định trách nhiệm rõ ràng, cụ thể	15	2,75	82,25	100
6	Mức độ rất hài lòng với sự phân công công việc hiện tại	8,34	3,3	88,33	100

*Nguồn: Khảo sát của người lao động Công ty*

Như vậy việc phân công, bố trí và sử dụng lao động của công ty là khá hợp lý, công ty đã biết tận dụng khả năng làm việc và cống hiến của họ, tuy nhiên còn một số nhân viên chưa được hài lòng, nguyên nhân là do họ phải chịu sự điều động biệt phái của công ty.

Công ty đã luôn quan tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ giỏi về chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động cần thiết đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh. Trong những năm qua, công ty đã chú trọng giáo dục rèn luyện phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc, ý thức tự giác, lối sống lành mạnh cho người lao động công ty như sau:

*Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách:*

Công ty đã quan tâm công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách pháp luật của Nhà nước. Người lao động trong công ty đều được học tập, phổ biến pháp luật kinh doanh, chủ trương, chính sách Nhà nước, quyền lợi của khách hàng và trách nhiệm xã hội của công ty.

*Tăng cường kỷ luật lao động:*

Công ty đã xây dựng nội quy, quy chế làm việc, quy chế phối hợp giữa các phòng ban trong công ty. Để cụ thể hóa các quy định này, công ty tiến hành áp dụng quy định giờ làm việc và đặt máy quét vân tay. Hiệu quả mang lại trong quy định này là khá cao, các nhân viên đã dần trở nên có ý thức hơn trong việc chấp hành nề nếp làm việc, tạo thói quen tích cực đáp ứng yêu cầu công việc.

*Theo dõi, kiểm tra, điều chỉnh các hành vi vi phạm của người lao động:*

Công ty đã trang bị hòm thư góp ý để kịp thời tiếp nhận các ý kiến đóng góp của khách hàng và các đối tác về thái độ, phong cách làm việc của nhân viên, từ đó công ty có các biện pháp điều chỉnh cho phù hợp.

*Xử lý vi phạm với người lao động:*

Đối với các đơn vị và cá nhân có hành vi vi phạm quy chế, nội quy của công ty, vi phạm hợp đồng lao động hoặc những cá nhân không có tinh thần trách nhiệm, vì lợi ích bản thân, có thái độ không đúng mực, vi phạm những



quy tắc đạo đức, tác phong làm việc sẽ bị công ty xử phạt hoặc kỷ luật nghiêm minh.

Những quy định về xử lý, kỉ luật lao động được công ty công khai đến toàn thể người lao động, một số biện pháp công ty thực hiện như:

+ Người lao động vi phạm thời gian làm việc, kỷ luật lao động nhưng chưa đến mức gây hậu quả nghiêm trọng, công ty có biện pháp nhắc nhở để họ nghiêm chỉnh thực hiện theo đúng quy định. Nếu vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng làm ảnh hưởng đến công ty, gây thiệt hại về mặt vật chất, tài sản của công ty thì sẽ phải bồi thường theo mức độ gây thiệt hại hoặc bị buộc thôi việc.

+ Người lao động vi phạm chuẩn mực đạo đức kinh doanh, tác phong làm việc công ty sẽ nhắc nhở, phê bình, xử lý nghiêm minh, không bao che để tránh ảnh hưởng và làm giảm uy tín và thương hiệu của công ty.

+ Hàng năm vào dịp Đại hội công nhân viên, công ty kết hợp tổ chức phổ biến các quy định, chính sách pháp luật của nhà nước và các nội qui, qui chế của công ty tới toàn thể nhân viên trong công ty.

#### *Tăng cường giám sát chặt chẽ kỷ luật lao động*

Trong các năm từ 2018-2020 công ty đã phát hiện và xử lý kịp thời một số nhân viên vi phạm nội quy, kỷ luật lao động của công ty:

**Bảng 2.10. Số lượng người lao động bị xử lý kỷ luật vi phạm nội quy công ty qua các năm 2018-2020**

Năm	2018		2019		2020	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Đi làm muộn	11	3,08	9	2,57	6	1,93

Không mặc đồng phục	6	1,68	5	1,43	4	1,29
------------------------	---	------	---	------	---	------

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

Với các biện pháp giám sát chặt chẽ kỷ luật lao động, công ty đã hạn chế và giảm đáng kể tỉ lệ người vi phạm nội quy và quy chế công ty, không có trường hợp người lao động vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng ảnh hưởng đến uy tín và tài sản của công ty.

#### *Xây dựng văn hóa công ty:*

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp chính là xây dựng lợi thế cạnh tranh và bản sắc riêng của công ty. Công ty luôn nhận thức và coi trọng yếu tố văn hóa, tri thức. Văn hóa doanh nghiệp là chất keo gắn kết mỗi cá nhân trong công ty, tạo nên nền tảng tinh thần giúp người lao động thêm tin yêu, gần gũi, gắn kết với công ty.

Công ty đã có hình thức tuyên truyền văn hóa doanh nghiệp qua những công việc cụ thể như treo logo công ty, treo bảng nội quy, quy định tại các phòng làm việc... Ngoài ra công ty có những quy định cụ thể về trang phục, ý thức bảo vệ môi trường, vệ sinh an toàn lao động, tác phong làm việc, kỷ luật lao động, thái độ đối với công việc và giao tiếp khách hàng.

#### *Thực hiện chế độ chính sách cho người lao động*

Nhằm tạo sự cạnh tranh về thu nhập cho người lao động, giảm áp lực và căng thẳng trong công việc cũng như những khó khăn trong đời sống sinh hoạt thường ngày của người lao động, Công ty đã thường xuyên xem xét cải tiến hệ thống chính sách, chế độ về tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi nhằm bảo đảm người lao động có thu nhập ở mức tốt nhất.

#### *Tiền lương*

Hiện nay công ty đang áp dụng hệ số mức lương theo hệ thống thang, bảng lương, phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính Phủ và những quy định khác hiện hành của Nhà nước để xếp lương, nâng bậc lương, thanh toán tiền lương cơ bản và thực hiện các chế độ khác đối với người lao động theo quy định của Pháp luật lao động. Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu về công việc, công ty xét nâng lương cơ bản và điều chỉnh hệ số lương.

Hình thức trả lương và sử dụng quỹ lương được công ty áp dụng chế độ khoán quỹ lương cho tập thể người lao động và trả lương cho người lao động theo chất lượng và kết quả công việc và thực hiện theo quy chế tiền lương và phân phối thu nhập của công ty.

Tiền lương của người lao động được thanh toán hàng tháng từ quỹ lương trực tiếp trả cho người lao động bao gồm lương cơ bản và lương kinh doanh. Lương kinh doanh được tính theo hệ số công việc, hệ số khuyến khích và ngày công tham gia.

Theo số liệu thống kê của Phòng tài chính Kế toán thì hiện nay thu nhập bình quân của người lao động trong công ty là 15.540.000đồng/tháng/người. Đây là mức thu nhập cạnh tranh so với các doanh nghiệp cùng ngành khác.

Khảo sát mức tiền lương, thưởng, phúc lợi của người lao động trong công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh (Bảng 2.11), với 180 phiếu khảo sát nhận được từ các nhân viên công ty, trong đó số người trả lời rất thỏa đáng là 14/180 người chiếm tỉ lệ 7,78%, thỏa đáng là 91/180 người chiếm tỉ lệ 50,55%, bình thường là 56/180 người chiếm tỉ lệ 31,11% và chưa thỏa đáng là 19/180 người chiếm tỉ lệ 10,56%.

**Bảng 2.11. Kết quả khảo sát mức tiền lương, thưởng, phúc lợi của người lao động**

<b>TT</b>	<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Số lượng (người)</b>	<b>Tỉ lệ (%)</b>
1	Rất thỏa đáng	14	7,78%
2	Thỏa đáng	91	50,55%
3	Bình thường	56	31,11%
4	Chưa thỏa đáng	19	10,56%

*Nguồn: Khảo sát của người lao động Công ty*

Qua khảo sát thực tế thì hầu hết người lao động trong công ty đều đánh giá thỏa đáng với mức thu nhập hiện nay và hy vọng rằng khi tình hình kinh tế tăng trưởng thì mức thu nhập của họ sẽ được tăng cao hơn.

#### *Khen thưởng, phúc lợi*

Công ty đã xây dựng các quy định về chế độ khen thưởng và phúc lợi, theo đó những tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc sẽ được công ty khen thưởng và tuyên dương. Các hình thức khen thưởng như tăng lương, khen thưởng bằng tiền, hiện vật, tặng giấy khen, bằng khen... Với việc làm này, công ty đã giúp cho người lao động phấn khởi, hăng say làm việc để có thể hoàn thành công việc đạt hiệu quả cao.

Công ty sử dụng quỹ tiền thưởng và phúc lợi cho người lao động với mục đích sau: Thưởng cho tập thể, cá nhân người lao động trong công ty có thành tích quan trọng góp phần cùng công ty hoàn thành mục tiêu kinh doanh đề ra. Thưởng cho người lao động giỏi tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh doanh cao hoặc giúp công ty giải quyết được những khó khăn, vướng mắc. Quỹ tiền thưởng do Tổng Giám đốc công ty quyết định chi sau khi có sự thống nhất của Hội đồng quản trị và tổ chức Công đoàn. Tổng Giám

độc công ty có thể quyết định thưởng trực tiếp cho tập thể, cá nhân người lao động hoặc chuyển về các phòng, ban đơn vị trong công ty để xét khen thưởng.

Bên cạnh đó việc sử dụng quỹ phúc lợi công ty chủ yếu dùng để chi vào các mục đích như chi cho người lao động đi tham quan, du lịch, nghỉ mát, chi cho các công trình phục vụ đời sống, sinh hoạt của người lao động, chi hỗ trợ, thăm hỏi người lao động lúc gặp khó khăn, ốm đau và các nội dung khác.

Tuy nhiên các chế độ khen thưởng, phúc lợi của công ty hiện nay còn chưa thực sự tạo động lực cho những nhân viên giỏi phát huy hết khả năng làm việc để gắn bó lâu dài với công ty. Nguyên nhân là do đặc thù trong lĩnh vực xây dựng, các nhân viên giỏi dễ bị tác động, hứa hẹn bởi các công ty cạnh tranh với những chính sách lương, thưởng hấp dẫn hơn, hoặc khi những nhân viên này có đủ khả năng và kinh nghiệm họ có thể tự ra thành lập công ty riêng.

#### *Quan tâm đời sống tinh thần của người lao động*

Công ty luôn quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần và nguyện vọng của người lao động. Để đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động, công ty đã có nhiều hình thức khuyến khích người lao động phát huy tính sáng tạo trong công việc, tổ chức các phong trào thi đua, phát huy sáng kiến, tổ chức thăm quan, du lịch, học tập ... nhằm động viên tinh thần và trách nhiệm người lao động trong toàn công ty. Ngoài ra công ty đã có những chính sách phúc lợi như trợ cấp khó khăn, thăm hỏi động viên người lao động khi ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp, tai nạn..., thanh toán kinh phí kịp thời và đầy đủ để người lao động yên tâm công tác.

### **2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh**

#### **2.3.1. Công tác đào tạo và phát triển nhân lực**

Đào tạo và phát triển nhân lực là một trong những hoạt động luôn được ban lãnh đạo công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh quan tâm và có một kế hoạch dài hạn, trong đó xác định cách thức nguồn nhân lực được khai thác thông qua việc sử dụng hệ thống tích hợp các nỗ lực của đào tạo và phát triển nghề nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu cá nhân và của công ty.

Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực, công ty đã sử dụng nhiều hình thức đào tạo đa dạng và phong phú. Hiện nay công ty đang sử dụng các hình thức đào tạo như: đào tạo, hướng dẫn công việc cho nhân viên mới, với hình thức này công ty sẽ yêu cầu những người có kinh nghiệm, thạo việc hướng dẫn những người mới được tuyển dụng, hoặc những người chưa thạo việc nhằm giúp họ mau chóng thích nghi với điều kiện, cách thức làm việc trong công ty. Ngoài ra công ty đã sử dụng kết hợp các hình thức đào tạo: đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao nhằm giúp đội ngũ nhân viên được cập nhật kiến thức mới, kỹ năng phù hợp để thực hiện và đáp ứng công việc theo yêu cầu. Sau đây là bảng số liệu về công tác đào tạo của công ty giai đoạn 2018 – 2020.

Để đạt được mục tiêu trên, công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh đã xây dựng kế hoạch đào tạo cụ thể hàng năm và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo: Về kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực trong giai đoạn 2018 đến 2020 như sau:

**Bảng 2.12. Tình hình đào tạo của Công ty**

*Đơn vị: Lượt người*

<b>Năm</b>	<b>Số lượt đào tạo</b>	<b>Tổng số</b>
------------	------------------------	----------------

	<b>Đào tạo mới</b>	<b>Đào tạo lại</b>	<b>Đào tạo nâng cao</b>	
2018	4	19	4	27
2019	2	28	3	33
2020	3	32	4	39

*Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự Công ty*

Tại công ty hiện nay, ở tất cả các vị trí công việc mới đảm nhận, các nhân viên đều trải qua thời gian đào tạo từ 1 đến 2 tháng hoặc tùy theo mức độ yêu cầu của công việc. Quy trình đào tạo cũng khá chặt chẽ dựa vào các thủ tục, quy định của công ty xuất phát từ yêu cầu đặt ra của từng vị trí chức danh công việc cụ thể. Trình độ chuyên môn cũng như mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ nhân viên công ty cũng được nâng lên, sự tiến bộ trong công việc và trưởng thành hàng ngày. Hiện tại trong công ty có đội ngũ nhân viên khá đoàn kết, hợp tác, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Tuy nhiên số lượng người tham gia đào tạo còn hạn chế đó là do người lao động có mong muốn được đào tạo theo nhu cầu của bản thân mà chưa theo định hướng và chiến lược hoạt động kinh doanh của công ty. Ngoài công tác đào tạo cho đội ngũ nhân viên, công ty còn khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Theo đó, công ty sẽ tạo điều kiện về thời gian, cũng như tài trợ kinh phí đối với người lao động khi tự học tập nâng cao kiến thức bản thân. Ngoài ra công ty còn tạo điều kiện cho đội ngũ nhân viên công ty tham dự các lớp bồi dưỡng nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ do các đơn vị bên ngoài công ty tổ chức. Đối với những người lao động đủ các tiêu chuẩn như hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có thành tích về các hoạt động tập thể, có sáng kiến, kinh nghiệm trong công việc... sẽ được công ty tài trợ một phần hoặc toàn bộ kinh phí đào tạo.

**Bảng 2.13. Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người lao động**

STT	Loại hình đào tạo	Mức hỗ trợ kinh phí (vnd)
1	Đào tạo Thạc sỹ	5.000.000
2	Đào tạo Đại học - Cao đẳng	3.000.000
3	Đào tạo kỹ năng	Doanh nghiệp hỗ trợ 50-100% kinh phí

*Nguồn: Phòng Tài chính Công ty*

**Bảng 2.14. Đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực của Tổng công ty**

Mức độ hài lòng	Mức độ hài lòng với các yếu tố					
	1	2	3	4	5	Tổng
Tiêu chí đánh giá						
Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc	7,22	11,67	15	32,78	33,33	100%
Nhân viên hài lòng với cơ hội được đào tạo trong công ty	5	8,33	5	46,11	35,56	100%
Các chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả tốt	8,33	25,55	21,11	35,56	9,45	100%
Nhân viên hài lòng với các chương trình đào tạo của công ty	7,22	9,44	27,14	21,11	41,11	100%

(Nguồn kết quả điều tra của tác giả)

Số liệu bảng 2.14 cho thấy người lao động khá hài lòng về các chương trình đào tạo tại công ty với mức đánh giá như sau: Người lao động đánh giá



mức độ hài lòng về các khía cạnh: họ được “Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc, khi có tới 33,33% số người được hỏi hoàn toàn đồng ý và 32,78% số người được hỏi đã đồng ý với nhận định này”. “Các chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả tốt” cũng là một tiêu chí nhận được sự nhất trí cao của NLD với điểm trung bình cao nhất, có tới 45,01% người được hỏi “hoàn toàn đồng ý” và “đồng ý” với nhận định này. Tuy nhiên vẫn có một tỷ lệ không nhỏ cho rằng các chương trình đào tạo của công ty chưa thực sự hiệu quả (54,99%). Điều này, đòi hỏi lãnh đạo công ty cũng như phòng Hành chính nhân sự, đặc biệt là bộ phận phụ trách đào tạo nghiên cứu xây dựng nội dung, chương trình đào tạo phù hợp hơn để công tác đào tạo phát triển nhân lực của công ty đem lại hiệu quả cao hơn nữa.

### ***2.3.2. Tuyển dụng nhân lực***

Tuyển dụng nhân lực là hoạt động để tuyển chọn nhân lực có năng lực, có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc, yêu cầu của tổ chức, có thể lực tốt và gắn bó lâu dài với công ty. Để công tác tuyển dụng thực hiện tốt trước tiên Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh cần xây dựng đề án vị trí việc làm, đưa ra dự báo nhu cầu nhân lực trong thời gian tới và xây dựng kế hoạch tuyển dụng trong năm. Tuyển dụng gồm hai khâu tuyển mộ và tuyển chọn. Cả hai khâu đều cần có giải pháp đồng bộ cụ thể như sau: Để có nhiều ứng viên tham gia tuyển mộ, công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh đăng tuyển rộng rãi, sử dụng các trang thông tin đại chúng: báo, đài phát thanh. Thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng tạo cơ hội thuận lợi cho Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh tuyển dụng được ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc, giàu tiềm năng. Bên cạnh đó, Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh cũng ưu tiên cho nguồn cán bộ đang làm hợp đồng và con em các cán bộ công nhân viên trong ngành. Phương thức tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn phù hợp

với yêu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí. Thực hiện đầy đủ nguyên tắc xét tuyển đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai trong suốt quá trình tổ chức tuyển dụng. Tạo điều kiện cho ứng viên từ khâu nộp hồ sơ đến khâu tham gia các vòng thi xét tuyển đã tạo tâm lý thoải mái cho ứng viên khi tham gia xét tuyển tại công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh. Để đánh giá về hoạt động tuyển dụng của công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi để lấy ý kiến của người lao động và thu được kết quả như sau:

**Bảng 2.15. Đánh giá của người lao động về hoạt động tuyển dụng nhân lực của công ty**

Mức độ hài lòng Tiêu chí đánh giá	Mức độ hài lòng với các yếu tố					
	1	2	3	4	5	Tổng
Công ty có quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	5	12,22	14,44	36,67	31,67	100%
Công ty xác định rõ nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng cụ thể, rõ ràng	16,67	22,78	16,67	30,56	13,33	100%
Công ty thực hiện tốt việc thu hút ứng viên	11,67	20	18,89	31,67	17,78	100%
Công ty tiến hành tuyển chọn ứng viên đúng quy trình, công khai, minh bạch	10,56	33,89	10,56	37,78	7,22	100%
Công ty luôn tuyển đúng người, phù hợp với công việc	14,44	30,56	17,78	28,33	8,89	100%

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Số liệu bảng 2.15 cho thấy, người lao động đã đánh giá cao về công tác tuyển dụng nhân lực của công ty Cụ thể: Về quy trình tuyển dụng, người lao động cho rằng công ty có quy trình tuyển dụng rõ ràng và rất rõ ràng chiếm tỷ lệ 68,34%, ; Tiêu chí công ty đã xác định rõ nhu cầu và lập kế hoạch tuyển dụng cũng được người lao động đánh giá cao, sắp sỉ 44%; tiêu chí công ty thực hiện tốt việc thu hút ứng viên và tiến hành tuyển chọn ứng viên đúng quy trình, công khai minh bạch cũng được đánh giá cao. Điều này cho thấy, người lao động trong công ty khá hài lòng với công tác tuyển dụng của công ty cả về quy trình tuyển dụng, xác định nhu cầu tuyển dụng, tổ chức thực hiện tuyển dụng và tuyển chọn ứng viên phù hợp.

### ***2.3.3. Quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực***

\* Về công tác quy hoạch cán bộ: Công tác quy hoạch cán bộ của công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh được thực hiện theo quy chế. Quy chế quy hoạch được xây dựng trên cơ sở chiến lược phát triển của công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và các nhiệm vụ trọng tâm khác; quy hoạch cán bộ trên cơ sở thực trạng của đội ngũ cán bộ quản lý, tiêu chuẩn từng chức danh. Công ty có quy chế giao cho phòng tổ chức nhân sự có chức năng và quyền hạn kiểm tra, khảo sát, lựa chọn cán bộ, lập quy hoạch và tổ chức đào tạo bồi dưỡng. Các phòng ban bộ phận trong Công ty giới thiệu cán bộ kế cận thay thế có trách nhiệm bồi dưỡng đào tạo để thay thế. Công ty xây dựng thời gian quy hoạch cán bộ được xác định theo từng kỳ sản xuất trên cơ sở tiêu chí về chuyên môn, năng lực, phẩm chất, khả năng phát triển. Như vậy, công tác quy hoạch tuy đã có những định hướng nhất định nhưng qua kết quả phân tích thực tế cho thấy, công tác quy hoạch cán bộ chưa được quan tâm đúng mức, chủ yếu vẫn nặng về giải quyết những

công việc cụ thể, trước mắt, lực lượng cán bộ quản lý vẫn còn non về kinh nghiệm nên chưa chủ động trong việc xử lý tình huống công việc, cần xác định chính xác hơn về nhu cầu cán bộ để việc quy hoạch cán bộ đảm bảo phù hợp cho nhiều giai đoạn khác nhau.

\* Về sử dụng cán bộ công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh thường nhằm nâng cao năng lực quản lý và kinh nghiệm cho cán bộ, nhân viên. Cụ thể, để lấy ý kiến người lao động về công tác quy hoạch và sử dụng cán bộ, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi và thu được kết quả như sau:

**Bảng 2.16. Đánh giá của người lao động về phân công công việc**

(Đơn vị tính: Số phiếu, %)

Mức độ hài lòng Tiêu chí đánh giá	Mức độ hài lòng với các yếu tố					
	1	2	3	4	5	Tổng
Quy hoạch và sử dụng nhân lực phù hợp, tạo cơ hội và phát triển năng lực bản thân	6,12	15,69	9,77	43,26	25,16	100
Công ty thực hiện chuyển chuyên người lao động vào những vị trí phù hợp nhằm phát huy khả năng, sở trường của người lao động	19,56	21,05	6,32	44,21	8,46	100
Phân công công việc rõ ràng, hợp lý	5,22	19,81	8,89	55,83	10,05	100

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Bảng 2.16 cho thấy: phần lớn người lao động công ty thực hiện quy hoạch và sử dụng nhân lực phù hợp, tạo cơ hội và phát triển năng lực bản thân. Trong đó, có tới 68,42% số người được hỏi trả lời “hoàn toàn đồng ý” và “đồng ý” với nhận định cho rằng “quy hoạch và sử dụng nhân lực phù hợp, tạo cơ hội và phát triển năng lực bản thân”. Bên cạnh đó, các hoạt động phân công công việc và thuyên chuyển lao động cũng được người lao động đánh giá cao. Cụ thể, phân công rõ ràng, hợp lý với ý kiến “hoàn toàn đồng ý” và “đồng ý” chiếm tới 66,32%; Công ty thực hiện thuyên chuyển người lao động vào những vị trí phù hợp nhằm phát huy khả năng, sở trường của người lao động, có 52,67% ý kiến “hoàn toàn đồng ý” và “đồng ý” cho rằng Công ty thực hiện thuyên chuyển người lao động vào những vị trí phù hợp nhằm phát huy khả năng, sở trường của người lao động. Như vậy, công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ của công ty được thực hiện khá tốt, được người lao động đánh giá cao, đã góp phần phát triển được lực lượng lao động của công ty nói chung và đội ngũ lao động quản lý giỏi.

#### ***2.3.4. Chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ***

Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh luôn luôn quan tâm đến đội ngũ nhân viên của mình, hàng năm công ty luôn quan tâm khám sức khỏe cho người lao động. Hiện nay, công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ công nhân viên (CBCNV) là công việc không chỉ thực hiện theo đúng chính sách của Nhà nước mà đó còn là một trong những chính sách đãi ngộ cần thiết cho CBCNV của mình. Việc khám sức khỏe định kỳ đã được thực hiện theo đúng ý nghĩa thực tế của nó là kiểm tra tổng quát về tình hình sức khỏe của CBCNV. Từ đó các đơn vị y tế đưa ra những tư vấn thích hợp giúp nhân sự công ty có các chính sách sử dụng nhân sự thích hợp hơn thông qua các nhận xét chi tiết về sức khỏe của từng nhân viên. Hàng năm công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh tổ chức khám sức khỏe cho

toàn CBCNV qua đó phát hiện bệnh sớm để có hướng điều trị kịp thời. Nhờ có hoạt động khám sức khỏe định kỳ mà CBCNV công ty có ý thức bảo vệ sức khỏe, sinh hoạt lành mạnh đã góp phần nâng cao sức khỏe thể chất cho mỗi người lao động trong công ty. Để đánh giá rõ hơn mức độ quan tâm, bảo vệ sức khỏe người lao động của công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi và thu được kết quả như sau:

**Bảng 2.17. Tình hình khám chữa bệnh cho người lao động**

Mức độ hài lòng  Tiêu chí đánh giá	Mức độ hài lòng với các yếu tố							
	1	2	3	4	5	Tổng		TB
						%	Số phiếu	
Cung cấp đầy đủ, đúng hạn chế độ BHYT	6,12	15,69	9,77	43,26	25,16	100		
Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cẩn thận, chu đáo	19,56	21,05	6,32	44,21	8,46	100		
Thường xuyên quan tâm đến sức khỏe của CBCNV	5,22	19,81	8,89	55,83	10,05	100		

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Như vậy, công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh rất quan tâm đến sức khỏe của cán bộ nhân viên công ty bằng các hoạt động thiết thực như cung cấp đủ đủ, đúng hạn thẻ bảo hiểm y tế và các chế độ bảo hiểm y tế, tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cẩn thận, chu đáo với việc hợp tác với các cơ sở khám chữa bệnh uy tín về tận văn phòng công ty để khám

sức khỏe tổng thể và tư vấn cho cán bộ nhân viên các chế độ ăn uống, tập luyện để đảm bảo sức khỏe.

### ***2.3.5. Công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động***

Để nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, công nhân viên công ty, Ban lãnh đạo tổng công ty đã chỉ đạo công đoàn, ban tổ chức nhân sự phối hợp tuyên truyền, giáo dục ý thức trách nhiệm trong công việc, tuân thủ nội quy, kỷ luật lao động. Một trong những hoạt động mà công ty đặc biệt quan tâm trong thời gian qua là việc tuân thủ nội quy kỷ luật và công tác an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), giảm tai nạn lao động. Do đó, trong thời gian qua, ban lãnh đạo công ty đã chỉ đạo sát sao, tuyên truyền, phổ biến đến người lao động về ý thức tuân thủ nội quy kỷ luật và đặc biệt là ý thức tuân thủ nghiêm ngặt về công tác ATVSLĐ nhằm giảm thiểu tai nạn lao động. Cụ thể, các hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức của người lao động được công ty thực hiện như sau: Trong những năm qua, công ty luôn quyết tâm, nỗ lực trong việc tổ chức thực hiện nội quy lao động, (ATVSLĐ) các cán bộ làm công tác ATVSLĐ phần lớn có trình độ đại học. Công tác đầu tư thiết bị an toàn năm sau tăng so với năm trước với nhiều trang thiết bị hiện đại. Công tác huấn luyện về ATVSLĐ cho người lao động được thực hiện rộng rãi. Hầu như 100% người lao động đều được huấn luyện các nội dung công tác ATVSLĐ như: Quy định pháp luật về ATVSLĐ; quy trình, quy phạm kỹ thuật an toàn và phương pháp sơ cấp cứu cho người bị TNLĐ... công ty đã tập trung chỉ đạo công tác tuyên truyền, kiểm tra giám sát các công trường; rút kinh nghiệm sâu rộng mỗi lần xảy ra sự cố... Mặt khác, để nâng cao nhận thức cho người lao động, công ty cũng thực hiện nhiều giải pháp mạnh như: Quy định xử lý nghiêm người đứng đầu bộ phận khi để xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng, quy định thưởng những đơn vị đạt mục tiêu đảm bảo an toàn lao động... với mục tiêu năm sau giảm hơn 10% tai nạn lao động so với năm trước, tiến tới

mục tiêu giảm hẳn tai nạn lao động trong ngành. Công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh đang tiếp tục thực hiện và không ngừng nâng cao hiệu quả của chương trình tự chủ an toàn để nâng cao trách nhiệm về công tác an toàn lao động trong công nhân, cán bộ và người lao động, kiên quyết quán triệt tư tưởng chỉ đạo “Nơi nào không an toàn, nơi đó không được đưa công nhân vào làm việc”. Các đơn vị sản xuất chú trọng công tác huấn luyện, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng làm việc cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật, giám sát an toàn; tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về an toàn lao động, trang bị sổ tay an toàn đến từng người lao động. Nâng cao tính tự chủ để tiến tới mục tiêu “Văn hoá an toàn nơi làm việc”. Để quản lý tốt công tác ATVSLĐ. Với mạng lưới kiểm tra, giám sát như vậy, cùng với nỗ lực nâng cao ý thức tự chủ an toàn cho người lao động, công ty đã hạn chế đến mức thấp nhất những vụ sự cố tai nạn trong quá trình làm việc. Như vậy, với việc thường xuyên tuyên truyền ý thức chấp hành nội quy kỷ luật của công ty, ý thức tuân thủ các nguyên tắc ATVSLĐ, trong những năm qua, công ty đã giảm được được số lượng vi phạm nội quy kỷ luật, giảm thiểu số vụ tai nạn lao động tại các công trường thi công.

### ***2.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát***

Bên cạnh việc tuyên truyền giáo dục ý thức người lao động, công ty đã thường xuyên thực hiện việc kiểm tra giám sát việc tuân thủ nội quy, kỷ luật người lao động, kiểm tra giám sát việc tuân thủ quy tắc, tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động. Cụ thể: công ty đã thực hiện kiểm tra giám sát việc tuân thủ nội quy kỷ luật của người lao động, có chế tài xử phạt nặng đối với các hành vi tái phạm và đặc biệt công ty đã thành lập đoàn kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động - Phòng chống cháy nổ (ATVSLĐ, PCCN) tại công ty và các dự án trọng điểm của công ty, ban hành nội quy, quy định về ATVSLĐ, PCCN trong nhà xưởng, xây dựng đầy đủ các quy trình vận



hành, làm việc an toàn và được áp dụng riêng đối với mỗi khu vực làm việc. Bên cạnh đó, Ban lãnh đạo công ty đã chỉ việc treo biển báo nguy hiểm, bảng nội quy, hướng dẫn ATVSLĐ, PCCN, trang bị, cấp phát phương tiện bảo hộ lao động phù hợp với công việc. Tiến hành đo kiểm môi trường làm việc định kỳ để có phương án giải quyết kịp thời khi môi trường làm việc không đảm bảo. Việc kiểm định máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ được theo dõi, thực hiện nghiêm túc, đầy đủ. Cùng với đó là công tác kiểm tra chặt chẽ việc tuân thủ các nguyên tắc và các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động, việc sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động tại các bộ phận, các đơn vị nhằm hạn chế những nguy cơ tai nạn lao động. Như vậy, với việc đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức kết hợp với việc kiểm tra giám sát ý thức chấp hành nội quy, kỷ luật lao động và tuân thủ các quy tắc, tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động tại công ty và các đơn vị thành viên, các vụ vi phạm nội quy kỷ luật và số các vụ tan nạn lao động do không thực hiện đúng quy tắc và tiêu chuẩn ATVSLĐ đã giảm đáng kể trong những năm gần đây.

## **2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh**

### **2.4.1. Những ưu điểm**

Lãnh đạo công ty bước đầu đã có nhận thức đúng đắn về vai trò của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thấy được tầm quan trọng và yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đó là sự kết hợp giữa trí lực, thể lực và tâm lực để góp phần đưa công ty phát triển.

Hiện nay công ty đã có được đội ngũ người lao động ham học hỏi, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn để có thể đảm đương và hoàn thành công việc được giao.

Công ty đã quan tâm đến tâm tư nguyện vọng của người lao động, tạo điều kiện cho họ được làm việc, được thử thách qua những vị trí công việc khác nhau, người lao động được luân chuyển giữa các phòng ban, bộ phận trong công ty. Mức lương và thưởng cũng sẽ tăng cao nếu kết quả kinh doanh tốt, đạt doanh thu cao.

Công ty đã thực hiện tốt công tác quy hoạch và sử dụng cán bộ, phân công bố trí lao động hợp lý, thuyên chuyển đề bạt lao động phù hợp, đã phát huy được khả năng, sở trường của người lao động. Từ đó phát triển được lực lượng lao động giỏi, nhiều kinh nghiệm thực tiễn.

Công ty đã triển khai hoạt động tuyển dụng nhân lực với nguồn tuyển dụng đa dạng với mục tiêu tuyển đúng người, phù hợp với yêu cầu công việc. Công ty đã thực hiện thu hút ứng viên thông qua nhiều kênh (đài báo, ti vi, internet, giới thiệu của cán bộ, công nhân viên,...) nên số lượng ứng viên tham gia dự tuyển rất lớn trong mỗi lần công ty thực hiện tuyển dụng. Hoạt động tuyển dụng được thực hiện công khai, minh bạch và đã tuyển dụng nhân được nhiều ứng viên xuất sắc cho công ty.

Công ty luôn quan tâm, chăm sóc sức khỏe cho người lao động bằng các hoạt động thể dục thể thao, chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động nhằm đảm bảo có được lực lượng lao động giỏi chuyên môn và có sức khỏe tốt để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ của công ty.

Công tác tuyên truyền, kiểm tra giám sát ý thức, tinh thần trách nhiệm của người lao động trong quá trình làm việc luôn được ban lãnh đạo công ty quan tâm. Đặc biệt là tuyên truyền, giáo dục ý thức tuân thủ nội quy kỷ luật, ý thức tuân thủ các nguyên tắc, tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ nhằm giảm thiểu hỏa hoạn và tai nạn lao động trong khi thi công các công trình xây dựng.

## **2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân**

### **2.4.2.1. Hạn chế**

Bên cạnh những kết quả đạt được trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, công ty còn tồn tại một số vấn đề sau:

Công tác nâng cao thể lực cho người lao động trong công ty mặc dù đã được ban lãnh đạo quan tâm, nhưng khi thực hiện chưa mang tính chất đồng bộ trong toàn bộ công ty.

Các phong trào thể dục thể thao, nâng cao thể lực người lao động phần lớn tập trung ở trụ sở chính của công ty, người lao động chưa có điều kiện để tham gia do số lượng không đủ, hoặc khung thời gian làm việc khác nhau.

Công tác khám sức khỏe định kỳ cũng đã được thực hiện, tuy nhiên còn một số nhân viên công ty vẫn chưa coi trọng sức khỏe bản thân, chưa quan tâm đến việc khám chữa bệnh chuyên sâu, chỉ khi họ có triệu chứng mới đi khám dẫn đến một số trường hợp bệnh nặng rồi mới khám và điều trị dẫn đến chi phí tăng cao và thời gian điều trị lâu dài.

Đối với hoạt động nâng cao trí lực, công ty đã xây dựng đội ngũ người lao động ham học hỏi, tuy nhiên trong công tác đào tạo để nâng cao chất lượng cho đội ngũ này công ty chưa nắm được nhu cầu đào tạo của cá nhân người lao động, khi đào tạo họ mong muốn và quan tâm đến những gì và năng lực của từng cá nhân. Công tác đào tạo lại và đào tạo nâng cao cũng chưa đáp ứng theo yêu cầu thực tế, do vậy công ty chưa tạo ra được mối liên kết chặt chẽ, sự cân đối giữa nhu cầu đào tạo, chương trình đào tạo với chiến lược phát triển kinh doanh của công ty.

Việc cử cán bộ tham gia học tập, khảo sát tới những nơi có môi trường học tập phát triển ở nước ngoài còn chưa thực sự được chú trọng, bên cạnh

những người nhân viên có trình độ chuyên môn giỏi vẫn còn một số lao động có trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu công việc, hạn chế về ngoại ngữ và tin học, đôi khi thiếu tinh thần trách nhiệm và sáng tạo.

Công ty đã xây dựng quy trình tuyển dụng, việc áp dụng đã đi vào thực chất, nhưng trên thực tế nguồn tuyển dụng của công ty còn chưa thu hút được những ứng viên thực sự tài năng, đáp ứng với yêu cầu công việc có chuyên môn cao.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp mới dừng lại ở việc quy định về trang phục, treo logo công ty, treo bảng nội quy và tổ chức các cuộc họp giao ban trong công ty, chưa tập trung đẩy mạnh về văn hóa giao tiếp, ứng xử và đặc trưng văn hóa riêng của công ty.

Chính sách lương, thưởng, phúc lợi của công ty còn chưa thu hút được người lao động giỏi có kỹ năng và trình độ chuyên môn cao để họ có thể gắn bó, cống hiến và đóng góp lâu dài cho sự phát triển của công ty.

#### *2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế*

Nhận thức về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của người lao động còn chưa đáp ứng tính chuyên nghiệp trong phục vụ đối với lĩnh vực xây dựng.

Kinh phí dành cho công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, công ty chưa có chính sách về hỗ trợ kinh phí cử cán bộ đi học tập ở nước ngoài.

Áp dụng công nghệ thông tin trong quản trị nhân lực và đào tạo còn rất yếu, dẫn tới khó khăn trong xử lý số liệu để thiết kế các chương trình đào tạo, đặc biệt là đào tạo chuyên sâu, định hướng chuyên gia. Không có những

phòng học tiêu chuẩn làm ảnh hưởng lớn đến đào tạo, đặc biệt là đào tạo nội bộ.

Chính sách đãi ngộ đối với người lao động trong công ty còn chưa thực sự cạnh tranh với các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực dẫn đến việc một số người có kinh nghiệm thường bị các công ty đối tác “trò kéo”, hoặc chính bản thân họ tách riêng thành lập công ty khi có đủ khả năng và kinh nghiệm.

### **CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI AN XUÂN THỊNH**

#### **3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần thương mại An Xuân Thịnh.**

##### ***3.1.1. Mục tiêu***

Toàn thể cán bộ nhân viên công ty có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng nhiệm vụ được giao. Từng bước chuẩn hóa tác phong làm việc cho đội ngũ nhân viên công ty đáp ứng với môi trường cạnh tranh gay gắt trong lĩnh vực xây dựng, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu ngày một sâu rộng.

Chú trọng rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật, giáo dục phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, nâng cao thể lực và tính chuyên nghiệp trong phục vụ. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng mềm về tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, ứng xử, luật quốc tế...

Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, từng bước điều chỉnh các chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp để người lao động phát triển, cống hiến, sáng tạo và đồng hành cùng công ty. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công ty.

##### ***3.1.2. Phương hướng***

Nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển của mỗi tổ chức, doanh nghiệp và sự phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Để đáp ứng yêu cầu phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong những năm tới, công ty cần xác định phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như sau:

*- Đánh giá đúng thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Công ty trong môi liên hệ với các đối thủ cạnh tranh*

Để có thể vươn lên trong môi trường cạnh tranh ngày gắt như hiện nay, công ty cần có những đánh giá đúng thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của công ty, từ đó hoàn thiện các chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp nhằm phát huy những mặt tích cực, khắc phục những hạn chế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển công ty trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh đó, nhu cầu của thị trường thường xuyên thay đổi, do vậy Ban lãnh đạo cũng như toàn thể người lao động công ty cần thường xuyên cập nhật thông tin, kiến thức cần thiết về thị trường lao động nhằm đảm bảo đáp ứng đúng và đầy đủ nhu cầu của khách hàng mục tiêu.

*- Nâng cao nhận thức chất lượng nguồn nhân lực là mục tiêu quan trọng phát triển công ty*

Ban lãnh đạo công ty cần có nhận thức sâu sắc về chất lượng nguồn nhân lực không những là nguồn vốn mà còn là tài sản của doanh nghiệp, là nguồn lực tạo ra thế mạnh cạnh tranh, là mục tiêu sống còn của công ty. Công ty xác định đầu tư thích đáng cho việc phát triển nguồn nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Từ đó đưa ra các giải pháp cho việc sử dụng, tuyển dụng nhân sự, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao không những trong nước mà cả nước ngoài để nguồn nhân lực công ty có thể tương đồng với nhân lực trong khu vực hướng tới cạnh tranh với các nước phát triển.

*- Triển khai thực hiện hiệu quả công tác đào tạo nguồn nhân lực*

Công tác đào tạo nguồn nhân lực phải dựa trên nhu cầu và chiến lược phát triển của công ty. Đây là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để thực hiện có hiệu quả, công ty phải luôn trú trọng công

tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nhân viên công ty, đội ngũ chuyên gia và lãnh đạo chủ chốt có đủ trình độ chuyên môn, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công việc. Công ty có chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ chân được người tài, đồng thời làm tốt công tác quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, lâu dài đáp ứng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

*- Tạo động lực cho người lao động*

Động lực là một lực đẩy giúp con người tiến về phía trước. Trong doanh nghiệp yếu tố lương, thưởng, phúc lợi, cơ hội thăng tiến, cơ hội được thể hiện hoài bão của mình và môi trường cạnh tranh lành mạnh là động lực thúc đẩy người lao động phát triển và cống hiến. Vì vậy công ty cần xây dựng, hoàn thiện các quy định về chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc công bằng, hợp lý để người lao động làm việc và gắn bó với sự phát triển của công ty.

### **3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh**

#### **3.2.1. Giải pháp nâng cao thể lực**

*- Đưa hoạt động tập luyện thể dục thể thao vào thực chất hơn*

Sức khỏe có vai trò vô cùng quan trọng đối với người lao động, khi còn trẻ nhiều người chưa ý thức được tầm quan trọng của sức khỏe, tuy nhiên là một doanh nghiệp xây dựng, đòi hỏi người lao động phải có sức khỏe để có thể làm việc trong môi trường có nhiều độc hại và chịu được các áp lực cần có các giải pháp phù hợp giữa công việc hàng ngày, thời gian nghỉ ngơi thư giãn và luyện tập thể dục thể thao cho người lao động trong công ty. Dưới áp lực cạnh tranh, áp lực công việc làm cho người lao động công ty nhiều khi quên hết các sở thích yêu cầu cá nhân, hơn nữa do đời sống hiện đại nhiều món ăn béo, nhiều dầu mỡ dẫn đến tình trạng thừa cân, thừa dinh dưỡng tiềm ẩn nguy



cơ các bệnh về tim mạch, men gan, mỡ máu... Nhằm hạn chế tình trạng nêu trên, ban lãnh đạo công ty cần nâng cao nhận thức cũng như tầm quan trọng của việc luyện tập thể dục thể thao cho toàn thể nhân viên, người lao động trong công ty, khuyến khích họ luyện tập thể dục thể thao, giải trí nhằm cân bằng lại cơ thể sau giờ làm việc vất vả. Bên cạnh đó, tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện an toàn lao động, sức khỏe lao động, các kiến thức về dinh dưỡng hàng ngày cho người lao động trong toàn công ty.

Công ty cần hỗ trợ tạo điều kiện về cơ sở vật chất, đảm bảo nguồn kinh phí như xây dựng quỹ Công đoàn một cách hợp lý từ nguồn lợi nhuận kinh doanh của công ty để có nguồn chi ổn định cho Công đoàn tổ chức các hoạt động thể dục thể thao. Ngoài ra cần khảo sát ý kiến của nhân viên, người lao động trong công ty xem họ mong muốn được tham gia các hoạt động thể thao nào để từ đó tiến tới thành lập câu lạc bộ như: Câu lạc bộ Bóng đá, Cầu lông, ...để phù hợp với nhiều nhóm đối tượng tham gia.

*- Tổ chức khám sức khỏe cho người lao động*

Khám sức khỏe cho người lao động công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh được tổ chức theo định kỳ một năm một lần. Việc khám sức khỏe định kỳ là hết sức cần thiết không chỉ cho từng cá nhân người lao động mà còn giúp doanh nghiệp đảm bảo nguồn nhân lực khỏe mạnh, là tài sản giá trị tạo nên sức mạnh của công ty. Vì vậy, để chăm lo hơn nữa đến sức khỏe của đội ngũ người lao động, công ty cần có kế hoạch cụ thể, đồng thời phải thực hiện việc khám sức khỏe mang tính thực tế hơn, tránh hình thức và thực hiện tốt công việc sau khi khám.

Cần phân loại khám chữa bệnh cho nhân viên giữa các phòng, ban và lao động phổ thông để có kết quả khám chữa bệnh sát thực hơn, cụ thể hơn.

Ngoài khám chung, cần khám riêng cho người lao động ở các bộ phận có tính đặc thù nghề nghiệp. Trước khi khám cần lựa chọn cơ sở có uy tín, đội ngũ y bác sĩ có trình độ, khảo sát kỹ nhu cầu khám chữa bệnh. Ngoài việc khám tổng thể có thể khám chuyên sâu về từng bệnh tật và yêu cầu toàn thể nhân viên công ty tham gia đầy đủ và thực hiện nghiêm túc công tác khám chữa bệnh.

Đề nghị bác sĩ tư vấn chuyên sâu cho từng người lao động công ty đề họ có chế độ ăn nghỉ, làm việc và luyện tập thể thao hợp lý. Sau khi khám bệnh, những nhân viên nếu có sức khỏe không được tốt, công ty cần có các hình thức thăm hỏi, động viên giúp đỡ để họ tích cực chữa trị nhằm hồi phục sức khỏe tốt nhất.

Bên cạnh đó, công ty cần tuyên truyền phổ biến thông tin vệ sinh an toàn lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp, nâng cao sức khỏe, tinh thần người lao động. Kiểm tra việc thực hiện chấp hành an toàn vệ sinh, phòng chống dịch bệnh, vệ sinh thực phẩm, tổ chức quản lý hồ sơ sức khỏe người lao động trong toàn công ty.

*- Cải thiện môi trường làm việc*

Sự tác động của môi trường làm việc đến sức khỏe người lao động có ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả công việc của người lao động và kết quả hoạt động kinh doanh của công ty. Với quan điểm sức khỏe người lao động là trên hết và để người lao động được làm việc trong môi trường an toàn, thuận lợi, đảm bảo sức khỏe góp phần làm tăng năng suất lao động, công ty cần có các biện pháp cải thiện môi trường làm việc trong thời gian tới, cụ thể:

Bố trí không gian phòng làm việc hợp lý: Việc bố trí không gian làm việc tùy thuộc đặc thù riêng của từng bộ phận, phòng ban. Đối với các bộ phận làm văn phòng cần bố trí không gian phòng làm việc luôn gọn gàng,

sạch sẽ, có thiết kế đẹp mắt đảm bảo có không gian tốt nhất để người lao động làm việc. Phòng làm việc phải thiết kế sao cho thật sinh động và gần gũi với thiên nhiên, mỗi phòng làm việc được bố trí hợp lý hoặc được đặt các cây, chậu cảnh trong phòng để người lao động trong công ty cảm thấy dễ chịu, thoải mái hơn khi làm việc hoặc khi bị căng thẳng, mệt mỏi do áp lực công việc gây ra.

Đối với đội ngũ lao động thường xuyên làm việc ở các công trình, công ty cần có các chính sách, hình thức hỗ trợ như trang bị đồng phục, bảo hộ lao động, bố trí thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Ngoài ra công ty cũng cần đảm bảo đội ngũ lao động này được tập huấn, tuyên truyền các kiến thức an toàn lao động, vệ sinh lao động và phòng ngừa tai nạn trong quá trình làm việc.

Việc nâng cao thể lực cho người lao động, ngoài việc chăm lo đời sống vật chất, mức sống, điều kiện sống như không ngừng nâng cao thu nhập thực tế, tổ chức tham quan nghỉ mát, du lịch cho người lao động, công ty cũng nên nghiên cứu vận dụng các hình thức khuyến khích khác như các chế độ đãi ngộ, tiền thưởng, thăng tiến trong công việc, đẩy mạnh phong trào thể dục, thể thao, văn hóa, văn nghệ... trong toàn Công ty.

### **3.2.2. Giải pháp nâng cao trí lực**

#### *- Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng*

Có thể nói đầu vào của công ty như những hạt giống ban đầu giúp cho công ty phát triển, vì vậy công tác tuyển dụng phải được xem là một trong những giải pháp quan trọng nhằm đảm bảo cho Công ty có được một nguồn nhân lực đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, phù hợp về mặt cơ cấu, đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của công việc về trình độ chuyên môn, kỹ năng và các tố chất cần thiết để thực thi các mục tiêu chiến lược phát triển của Công ty.

Hiện nay, công ty có đội ngũ cán bộ nhân viên chất lượng cao được đào tạo bài bản tại các trường đại học như đại học xây dựng, Bách khoa, đại học Kinh tế Quốc dân..., có kiến thức ngoại ngữ, giao tiếp, đàm phán hợp đồng khá tốt. Để duy trì phát huy và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế, công ty cần nghiên cứu tổ chức nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhằm thu hút được đội ngũ người lao động công ty đạt chuẩn quốc tế. Trong thời gian vừa qua, Công ty đã xây dựng một quy trình tuyển dụng áp dụng cho từng giai đoạn và từng phòng ban có tính chất công việc khác nhau, tuy nhiên trên thực tế việc áp dụng này còn chưa mang lại một phong cách mới và có thể sẽ bỏ qua cơ hội để tuyển được những ứng viên tài năng, phù hợp với yêu cầu công việc. Vì vậy, trước sức ép cạnh tranh về tìm nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi Công ty phải không ngừng nâng cao quy trình tuyển dụng, đa dạng hóa nguồn tuyển chọn từ thị trường lao động.

Để khắc phục những hạn chế trong thời gian qua, việc tuyển dụng của công ty cần tuân thủ chặt chẽ các yêu cầu sau:

Tuyển dụng người có trình độ chuyên môn căn cứ vào nhu cầu công việc, bố trí đúng người, đúng việc vào các vị trí còn thiếu.

Thực hiện nguyên tắc bình đẳng, công bằng trong tuyển dụng, đảm bảo công khai, dân chủ từ khâu lập kế hoạch đến khâu tổ chức thực hiện.

Đảm bảo nguyên tắc đấu loại trong thi tuyển, tức là số người dự thi phải nhiều hơn số người cần tuyển nhằm thực hiện đúng mục tiêu lựa chọn được người tốt nhất.

Đổi mới nội dung và hình thức thi tuyển, các phần thi chuyên môn nghiệp vụ phải đảm bảo sát với thực tế chuyên môn nghiệp vụ cần tuyển.

Xây dựng bản mô tả công việc với các tiêu chí cụ thể, chi tiết, rõ ràng, trong đó ghi rõ: trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, trình độ tin học văn phòng, trình độ tiếng anh nếu thấy cần thiết cho vị trí tuyển dụng, kỹ năng mềm... Đồng thời nâng cao yêu cầu với các vị trí tuyển dụng quan trọng trong công ty.

Đối tượng tuyển dụng: bao gồm nguồn lao động từ cán bộ trong công ty và nguồn lao động từ bên ngoài thị trường, ứng viên nào đáp ứng tốt yêu cầu công việc hoàn toàn có thể tham gia nộp hồ sơ ứng tuyển. Cần lưu ý rằng nguồn tuyển dụng từ bên trong hay bên ngoài cũng có những ưu điểm và hạn chế nhất định.

Do vậy công ty cần thực hiện tốt chất lượng công tác tuyển dụng:

*Giai đoạn trước tuyển dụng:*

Để đảm bảo cung cấp các thông tin tuyển dụng tới nhiều ứng viên tham gia dự tuyển, công ty cần tiến hành đồng bộ các hình thức tuyển dụng như : tăng cường quảng bá hình ảnh của công ty thông qua các hình thức quảng cáo truyền thống là báo giấy, tờ rơi, banner kết hợp với quảng cáo theo phương thức hiện đại sử dụng tiến bộ của internet như Youtube, facebook, Zalo, chạy quảng cáo trên ti vi, đài truyền hình... Bên cạnh đó hoàn thiện kế hoạch về xác định đối tượng tham gia dự tuyển, nội dung thi tuyển, cách thức tiến hành, cách thức sơ loại sàng lọc thí sinh dự tuyển là vô cùng quan trọng trong giai đoạn này.

*Giai đoạn tuyển dụng:*

Sau khi có được hệ tiêu chí cho quá trình tuyển dụng, để đảm bảo cho việc tuyển chọn nhân sự được diễn ra một cách minh bạch công khai, lựa chọn được những người có tâm có tài, trong thời gian tới công ty có thể thuê đơn vị độc lập kết hợp với bộ phận nhân sự của công ty để tiến hành thi tuyển

với mục đích là tạo sự công khai, công bằng cho các thí sinh tham dự. Tại cuộc thi này các kiến thức chung sẽ do đơn vị độc lập tiến hành, kiến thức chuyên ngành sẽ do công ty trực tiếp thực hiện.

Việc tiến hành thi tuyển công khai sẽ làm tăng thêm uy tín cho công ty, sẽ khuyến khích và thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao từ thị trường lao động, ngoài ra sẽ làm giảm các tiêu cực không đáng có của tình trạng xin cho, tình trạng mối quan hệ để xin vào công ty.

Đối với nguồn tuyển dụng từ bên ngoài: cần xác minh thông tin ứng viên một cách chặt chẽ, cẩn thận, tránh tình trạng nhân sự của công ty đối thủ ứng tuyển vào công ty để tìm hiểu thông tin, một số ứng viên có đời sống cá nhân phức tạp không phù hợp với văn hoá công ty,...

*Giai đoạn sau tuyển dụng:*

Đây là giai đoạn quan trọng bao gồm xác định yêu cầu, chuyên môn, sở trường của người trúng tuyển và nhu cầu của các phòng ban, bộ phận để công ty bố trí công việc cho hợp lý. Các ứng viên sau khi trúng tuyển sẽ được tham gia đào tạo kiến thức chung trong lĩnh vực xây dựng, sau đó tùy thuộc việc phân công công việc của các ứng viên trúng tuyển về các phòng ban, bộ phận nào thì công ty sẽ tiến hành tái đào tạo chuyên sâu trên tinh thần cầm tay chỉ việc.

Mỗi nhân viên sẽ được đánh giá sau thời gian thử việc, thời gian thử việc có thể kéo dài hặc rút ngắn tùy thuộc vào năng lực của các ứng viên và quy định của công ty. Công ty cần cử các cán bộ có trình độ chuyên môn tốt, có kinh nghiệm thực tiễn để giúp đỡ và hướng dẫn những ứng viên mới tiếp thu công việc được nhanh chóng và hiệu quả.

*- Hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Đào tạo nguồn nhân lực có vai trò vô cùng quan trọng đối với công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh. Dưới những thách thức nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được công ty quan tâm đúng mực. Ngoài việc xây dựng cho mình một chiến lược kinh doanh, công ty cần có một chiến lược đào tạo phát triển nguồn nhân lực tương xứng vì đây là yếu tố quan trọng để đưa chiến lược kinh doanh thành hiện thực. Vì vậy công ty cần thực hiện tốt công tác xây dựng quy trình đào tạo và quản lý đào tạo. Từ khâu xác định nhu cầu đào tạo cho đến việc đánh giá kết quả đào tạo phải được quản lý, giám sát chặt chẽ, điều này sẽ đưa lại lợi ích lâu dài cho công ty. Vì vậy, công ty cần đào tạo nguồn nhân lực gắn liền với việc kinh doanh của công ty, cụ thể:

Đào tạo theo định hướng chiến lược kinh doanh của công ty là một trong những yêu cầu quan trọng giúp cho công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Giải pháp phải rõ ràng, hợp lý với quy mô, văn hóa doanh nghiệp hiện đại. Công ty cần quy hoạch nguồn nhân lực cho các phòng ban, bộ phận đảm bảo phù hợp: như vị trí công việc của nhân viên tại các phòng ban; nhiệm vụ, nhu cầu, nguyện vọng và những kỹ năng còn thiếu của nhân viên. Công ty cần đánh giá và khảo sát nhu cầu đào tạo để từ đó đưa ra các chính sách đào tạo theo đúng định hướng, điều đó sẽ mang lại hiệu quả phát triển kinh doanh theo mục tiêu phát triển của công ty và giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như mong muốn. Mặt khác, đối với lao động thường xuyên làm ở các công trình phải di chuyển nhiều, làm việc trong môi trường nhiều độc hại, rất mệt mỏi đòi hỏi việc lựa chọn các chương trình đào tạo và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo cho phù hợp nhằm đào tạo ra một đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn giỏi, có kỹ năng, có thể giao tiếp tốt trong môi trường kinh doanh.

Bên cạnh việc đào tạo, công ty cần đánh giá kết quả đào tạo và tổ chức các chương trình đào tạo thường xuyên sau khi kết thúc các khóa học. Để đạt được sự quan tâm và thái độ tích cực, chủ động của nhân viên khi tham gia quá trình đào tạo công ty có thể đưa ra một số chính sách như khen thưởng, động viên, hỗ trợ kịp thời về mặt tài chính... Đối với những người được cử đi học lãnh đạo công ty phải ghi nhận kết quả học tập để nắm được trình độ và sở trường của từng người, coi đây cũng là một trong các yếu tố để đánh giá nhân viên, là điều kiện để xét tăng lương, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn. Việc xem xét kỹ lưỡng kết quả học tập sẽ khiến người được cử đi đào tạo có ý thức và chuyên cần hơn trong học tập, khuyến khích người đi học tích cực tiếp thu những kiến thức, kỹ năng mới áp dụng cho công việc.

Kết thúc mỗi khoá học công ty phải thống kê được kết quả cuối khóa (kết quả học tập của học viên) để nắm được chất lượng đào tạo, đánh giá mức độ đạt được mục tiêu của khóa đào tạo, những điểm còn tồn tại cần khắc phục.

Bên cạnh đó, công ty cần tiến hành đánh giá chương trình đào tạo để xem mục tiêu đặt ra đạt được đến mức độ nào. Việc đánh giá đào tạo chỉ có thể thực hiện được khi có tiêu chí rõ ràng cho từng khoá đào tạo. Đánh giá kết quả đào tạo cần được thực hiện theo các tiêu chí như: thoả mãn các học viên; đáp ứng đòi hỏi yêu cầu của công việc; khả năng sáng tạo sau mỗi khóa học; kết quả kinh doanh được tiến triển tốt hơn, khả năng giải quyết công việc tốt hơn, người học thấy thoải mái hơn. Trên cơ sở đó cân đối, điều chỉnh cho nội dung và kế hoạch đào tạo tiếp theo của công ty đảm bảo đúng đắn và phù hợp.

Ngoài ra, công ty cần có chính sách đào tạo dưới nhiều hình thức khác nhau như phối hợp với các tổ chức, các trung tâm chuyên về đào tạo nhân sự, cử nhân viên đi học tập tại nước ngoài hoặc học các chương trình đào tạo



quốc tế tại Việt Nam để giúp nhân viên nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức và kỹ năng. Công ty cần tổ chức định kỳ các khóa đào tạo và được phát triển theo phân luồng nhân viên mới, cũ, ... cũng là cách để tạo động lực cho nhân viên tự giác học tập, công tác và cống hiến cho sự phát triển của công ty.

### **3.2.3. Giải pháp nâng cao tâm lực**

*- Giáo dục đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc và ý thức kỷ luật lao động góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh*

Cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong môi trường toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế trong đó đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc và ý thức kỷ luật lao động là những yếu tố có ý nghĩa quyết định, là cơ sở để xây dựng sự gắn kết của người lao động với công ty, qua đó giúp nâng cao uy tín, hình ảnh và thương hiệu của công ty.

Do vậy công ty phải luôn hành động hướng tới người lao động, trong đó cần xây dựng mối quan hệ thân thiện giữa ban lãnh đạo công ty với người lao động, với đối tác khách hàng bằng tinh thần nhân văn, thường xuyên chia sẻ, công khai thông tin về hoạt động kinh doanh của công ty. Người lao động luôn được coi là tài sản quý giá, là yếu tố trọng tâm giúp công ty nâng cao uy tín và đạt hiệu quả cao nhất trong hoạt động kinh doanh.

Công ty cần tăng cường các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho người lao động để họ thấy được bản thân người lao động phải có ý thức trách nhiệm về công việc được giao, có tinh thần tận tâm trong từng công việc, tận tụy với khách hàng, có ý thức kỷ luật lao động và tác phong làm việc chuyên nghiệp trong việc thực hiện nhiệm vụ, làm việc theo kế hoạch, biết trân trọng, phát huy truyền thống và trí tuệ tập thể, coi đó là sức mạnh để đạt được mục tiêu đề ra xứng đáng với niềm tin của khách hàng và công ty.

Đối với mỗi người lãnh đạo quản lý và nhân viên trong công ty luôn tuân thủ và thực hiện tốt các nội quy, quy định của công ty và quy định pháp luật của Nhà nước. Biết tôn trọng các quy tắc trong giao tiếp, ứng xử, phát ngôn lịch thiệp và thân thiện. Nhân viên thương yêu, giúp đỡ, đùm bọc lẫn nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ, không được tiết lộ bí mật kinh doanh hoặc bán khách hàng của công ty ra bên ngoài hoặc cho các đối thủ cạnh tranh khác.

Bên cạnh đó người lao động phải luôn có ý thức và phấn đấu rèn luyện để hoàn thiện bản thân, không ngừng học hỏi, phát huy năng lực sáng tạo trong công việc, coi trọng đạo đức nghề nghiệp và các giá trị chuẩn mực của công ty giúp xây dựng sự gắn kết giữa người lao động và sự phát triển của công ty ngày càng bền vững.

*- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp - yêu cầu tất yếu của chính sách phát triển công ty*

Môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và phát triển văn hóa tại công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh. Mỗi công ty đều có văn hóa riêng, có các giá trị cốt lõi không thể tách rời sứ mệnh của doanh nghiệp, vì vậy xây dựng văn hóa doanh nghiệp chính là xây dựng lợi thế cạnh tranh và bản sắc riêng trong hoạt động kinh doanh của công ty.

Văn hóa doanh nghiệp quyết định sự trường tồn của công ty, để xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đối với công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh thì với trách nhiệm của người lãnh đạo và của từng nhân viên công ty cần thực hiện tốt các nội dung sau:

Người lãnh đạo công ty là những tấm gương về tác phong làm việc, chuẩn mực đạo đức. Người lãnh đạo nhiệt tình, cởi mở, đề cao trách nhiệm, biết khơi gợi hứng thú trong công việc cho cấp dưới đồng thời phải nắm được

ưu, nhược điểm của cấp dưới để phân công công việc hợp lý, giúp nhân viên phát huy tối đa năng lực.

Phải xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động kinh doanh hướng tới thị trường, nhận thức rõ ràng đặc trưng văn hóa riêng của công ty mình, tránh trùng lặp với những công ty khác, đặc biệt là các công ty cùng ngành nghề, lĩnh vực hoạt động. Nhân mạnh vào nét riêng, bên cạnh đó cũng cần nghiên cứu, tham khảo những đối sách văn hóa thích hợp.

Nội dung của chương trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải nêu được quan điểm về giá trị và niềm tin, nhấn mạnh quan niệm về giá trị của công ty, đưa ra các nguyên tắc chuẩn mực về ý thức, tính chuyên nghiệp trong phục vụ cho toàn thể người lao động trong công ty.

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

Việc quan tâm, chú trọng đến các mối quan hệ trong công ty giữa cấp trên, cấp dưới và giữa các cấp dưới với nhau, xây dựng môi trường làm việc hài hòa, lành mạnh trong công ty tạo cho nhân viên tâm lý thoải mái, hứng khởi. Giữa các nhân viên trong công ty cũng cần có sự tương trợ, hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định chung để những nội quy, quy định đó đi vào nề nếp, trở thành một nét đẹp trong văn hóa Công ty.

Xây dựng các tiêu chí cụ thể đánh giá việc thực hiện văn hóa doanh nghiệp trong công ty, theo đó công ty phải luôn quan niệm khách hàng là trên

hết, phải thấu hiểu nhu cầu, nguyện vọng của khách hàng để có thể cung cấp các dịch vụ chất lượng cao, thỏa mãn nhu cầu khách hàng.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động kinh doanh của công ty, có các cơ chế cụ thể về khen thưởng, kỉ luật đối với các cá nhân và đơn vị, hạn chế lợi ích nhóm, cạnh tranh không lành mạnh trong công ty. Khi đánh giá phải có sự khách quan, công tâm, không thiên vị, không cào bằng, tránh tình trạng để nhân viên bất mãn với những kết quả mà họ đã đóng góp cho công ty.

Xây dựng các tấm gương tiêu biểu để các nhân viên có thể học tập, phấn đấu và noi theo. Các tấm gương có thể là những người lãnh đạo công ty, những nhân viên giỏi đã làm việc trước đây hoặc đang làm việc tại công ty hiện nay, đồng thời tổ chức các cuộc thi, giao lưu văn hóa và tìm hiểu pháp luật, qua đó phát huy tài năng, sức sáng tạo của mỗi cá nhân người lao động nhằm nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của công ty.

Có thể thấy xây dựng văn hóa doanh nghiệp không chỉ là liệt kê các giá trị mình mong muốn, văn hóa doanh nghiệp là bản sắc riêng, là niềm tin, sức mạnh riêng có để các doanh nghiệp phát triển bền vững. Điều đó đòi hỏi sự nỗ lực của tất cả các thành viên trong công ty, sự cổ vũ, động viên của người lãnh đạo. Mỗi người nhân viên sống trong văn hóa mà họ yêu thích thì sẽ gắn bó lâu dài hơn với công ty, góp phần củng cố văn hóa sẵn có của công ty.

Trong quá trình thực hiện văn hóa doanh nghiệp công ty phải luôn duy trì, bổ sung và phát triển những cái tích cực, đánh giá, nhìn nhận, đề xuất và thay đổi những hạn chế, những cái lỗi thời, lạc hậu để bắt kịp với xu thế chung của xã hội. Văn hóa doanh nghiệp phù hợp giúp nhân viên có cảm giác mình làm được làm công việc có ý nghĩa và hãnh diện vì mình là thành viên của công ty. Bên cạnh đó cần nhận thức văn hóa doanh nghiệp là yếu tố vô

cùng quan trọng trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, là tinh thần cốt lõi dẫn dắt công ty thành công trong lĩnh vực hoạt động kinh doanh.

*- Xây dựng chính sách lương, thưởng, phúc lợi hợp lý là động lực phấn đấu của mỗi cá nhân người lao động*

Để có chính sách lương, thưởng và chế độ phúc lợi hợp lý, công ty cần đặt ra các giải pháp nhằm xây dựng chính sách đãi ngộ đảm bảo công bằng, cạnh tranh hướng tới các mục tiêu:

Thu hút được đội ngũ người lao động có đóng góp quan trọng cho sự phát triển trước mắt là lâu dài của công ty.

Không sử dụng quỹ tiền lương, thưởng ngoài mục đích tăng thu nhập cho người lao động trái với chế độ quy định.

Đề cao văn hóa làm việc sáng tạo, hiệu quả và chú trọng khách hàng.

Đảm bảo đãi ngộ xứng đáng, hình thành các chính sách phúc lợi phù hợp, cạnh tranh với các doanh nghiệp khác giúp công ty khẳng định giá trị cốt lõi và thương hiệu của công ty.

Do vậy công ty cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

*Chính sách tiền lương*

Tiền lương có vai trò rất lớn đối với đời sống và tinh thần người lao động. Để thu hút được người lao động và các cán bộ quản lý giỏi có nhiều đóng góp quan trọng cho công ty góp phần thúc đẩy phát triển kinh doanh, Ban lãnh đạo công cần thường xuyên cập nhật thông tin, các văn bản quy định pháp luật của Nhà nước về chính sách tiền lương, mức lương tối thiểu, chế độ BHXH, BHYT... thực hiện kế hoạch khảo sát mức lương thực tế trên thị trường hiện nay và mức lương của các doanh nghiệp hoạt động trong cùng lĩnh vực.

Tiền lương cần được trả đúng thông qua các hình thức và chế độ trả lương để trở thành động lực mạnh mẽ có tác dụng đảm bảo tái sản xuất sức lao động, làm cơ sở thiết lập, lựa chọn hình thức tiền lương và xây dựng hệ thống thang bảng lương riêng phù hợp yêu cầu của công ty giúp nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Bên cạnh đó công ty cần làm tốt công tác giáo dục tư tưởng cho người lao động để có thể nhận được sự đồng thuận cao nhất từ họ.

Cần củng cố, theo dõi đầy đủ công tác tổ chức tiền lương để lắng nghe và phát hiện kịp thời những ý kiến đóng góp, những bất đồng trong chính sách tiền lương hoặc những mâu thuẫn có khả năng xuất hiện trong phân phối tiền lương qua đó điều chỉnh hợp lý, đưa ra chính sách tiền lương đạt hiệu quả tích cực, phù hợp giúp công ty ổn định phát triển kinh doanh, duy trì đội ngũ nhân viên có trình độ cao, gắn bó lâu dài và tạo nên sức mạnh đạt mục tiêu đề ra trong hoạt động kinh doanh của công ty.

#### *Chính sách khen thưởng và phúc lợi*

Công ty cần tạo động lực cho nhân viên bằng các mức thưởng và phúc lợi xã hội xứng đáng. Xây dựng chính sách thưởng, phúc lợi phong phú, có tính chất phân loại nhân viên kết hợp với thưởng vật chất và tinh thần.

Các chính sách thưởng phải gắn với kết quả công việc của từng nhân viên và gắn kết quả cá nhân với phòng, ban mà họ làm việc ở tất cả các bộ phận. Các hình thức thưởng như thưởng bằng tiền, thưởng bằng cổ phiếu hay các hình thức khác cho những tập thể, cá nhân đạt được thành tích xuất sắc và đóng góp trong hoạt động kinh doanh công ty nhưng vẫn không chế được mức tiền lương, thưởng trong phạm vi cho phép.

Tổ chức thêm nhiều các phong trào thi đua trong công ty, mỗi phong trào thi đua cần xác định rõ chủ đề, nội dung, hình thức và tiêu chí thi đua.

Tăng cường công tác kiểm tra, tổng kết, đánh giá đúng những kết quả đạt được, chỉ ra những mặt còn hạn chế, qua đó rút ra cách làm hay, kinh nghiệm tốt để nhân rộng và có cơ chế thưởng kịp thời.

Nâng cao chất lượng thẩm định hồ sơ khen thưởng, đảm bảo việc tôn vinh, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân được chính xác, đúng người, đúng việc. Việc khen thưởng phải được thực hiện bằng nhiều hình thức nhưng không khen thưởng tràn lan, đảm bảo nguyên tắc thành tích đến đâu khen thưởng đến đó, ai có nhiều thành tích thì khen nhiều và ngược lại tránh tình trạng cào bằng, dàn đều.

Chú trọng đến khen thưởng thông qua tuyên dương, biểu dương thành tích, xây dựng tấm gương điển hình. Những lời tuyên dương, biểu dương luôn có giá trị tinh thần to lớn, tác động trực tiếp đến tâm lý nhân viên. Khi được khen ngợi, tuyên dương hay biểu dương họ sẽ cảm thấy phấn khích, vinh dự, tự hào được ghi nhận những đóng góp, họ sẽ có thêm động lực làm việc, cống hiến để đạt được nhiều thành tích tốt nhất. Bên cạnh đó, những nhân viên khác sẽ lấy đó làm động lực để phấn đấu, tạo nên sự thi đua trong mỗi phòng ban và toàn công ty giúp công ty tăng cao hiệu quả động kinh doanh.

Ngoài ra công ty cần hoàn thiện các quy định, chính sách về chế độ phúc lợi và sử dụng các quỹ phúc lợi hợp lý cho các mục đích như: tổ chức cho người lao động đi tham quan, nghỉ mát, du lịch, phụ cấp ăn giữa ca, bố trí xe đưa đón cho nhân viên ở xa nơi công tác, chính sách an toàn sức khỏe, thăm hỏi hỗ trợ người lao động lúc khó khăn... và các loại phúc lợi xã hội tự nguyện như: phúc lợi bảo hiểm mang đặc thù ngành hoặc đảm bảo tuổi nghỉ hưu của một số bộ phận nhân viên mang đặc thù ngành như lực lượng nhân viên khuôn vác, lái xe... có thể được nghỉ hưu sớm hơn.

Các quy định, chính sách cần công khai, rõ ràng, đảm bảo mức đãi ngộ xứng đáng và được tuyên truyền, phổ biến đến từng người lao động trong công ty.

*- Tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động*

Với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là trọng tâm, lãnh đạo công ty ngoài thực hiện các chính sách đãi ngộ hợp lý, cần thường xuyên tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của đội ngũ nhân viên trong công ty, đặc biệt là những nhân viên giỏi để biết họ đang mong muốn gì từ công việc.

Để tạo ra động lực trong môi trường làm việc đó là quan tâm, giải quyết những mong muốn và nhu cầu cá nhân của nhân viên. Người lãnh đạo yêu cầu nhân viên của mình nói ra những điều họ mong muốn trong công việc và họ có đang làm được điều họ mong muốn hay không. Định kỳ hàng năm, công ty cần tổ chức giải đáp tư vấn về chính sách, pháp luật để lắng nghe và giải đáp các phản ánh, thắc mắc của người lao động. Ngoài ra công ty có thể thông báo trả lương tương xứng với năng lực của họ, thưởng tiền, thưởng cổ phiếu, luân chuyển, thăng chức.... điều này sẽ làm cho nhân viên thấy được sự động viên cao và có tinh thần lạc quan, giúp công ty kịp thời giữ chân nhân tài, tránh tình trạng khi họ rời khỏi công ty mới đưa ra các ưu đãi thì đã quá muộn.

#### **3.2.4. Giải pháp hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực**

Hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đến chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay, tổng số cán bộ nhân viên của công ty trong giai đoạn (2018 – 2020) đang giảm dần, tỉ lệ lao động có trình độ đại học và trên đại học cũng giảm dần, năm 2018 là 55%, năm 2020 còn khoảng 38%, sở dĩ có tình trạng trên là do tình hình diễn biến phức tạp của dịch covid nên một số công trình phải dừng một thời gian, mặt khác là do đặc thù của



công ty là công ty chủ yếu về lĩnh vực xây dựng nên cần nhiều những lao động phổ thông hơn.

Tuy nhiên trong tổng số lao động của công ty, tỉ lệ lao động nam giới chiếm 85%, nữ giới chiếm 15%. Đây là do đặc thù ngành xây dựng nên tỉ lệ này phân bố còn chưa đều trong tổng số lao động của công ty.

Do vậy, Ban lãnh đạo công ty cần có các biện pháp phù hợp về cơ cấu nguồn nhân lực:

- Nghiên cứu, phân tích nguồn nhân lực hiện tại một cách có hệ thống và căn cứ vào chiến lược, kế hoạch kinh doanh để dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho công ty trong tương lai cả về số lượng và chất lượng.
- Cập nhật toàn bộ thông tin về kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn, trình độ học vấn của người lao động làm cơ sở cho việc sử dụng và phân công bố trí công việc đảm bảo tính hợp lý.
- Đội ngũ nhân viên tại các phòng ban, các bộ phận trong công ty nên cân bằng cả nam giới và nữ giới. Ví dụ: phần lớn nhân viên khối kỹ thuật, kỹ sư là nam giới thì nhân viên các phòng ban ưu tiên tuyển dụng nữ giới,... Việc phân bố hợp lý nguồn nhân lực về giới tính sẽ làm cân bằng hơn về cơ cấu nhân viên, góp phần quan trọng vào cải thiện tâm lực cho người lao động trong công ty.

Bên cạnh đó hợp lý cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn cho thấy sự ổn định, bền vững và là lợi thế cạnh tranh đối với công ty trong nền kinh tế thị trường, điều này thể hiện tính nhân văn và phù hợp với thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công ty trong thời gian tới.

## KẾT LUẬN

Chất lượng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp. Vì vậy, các doanh nghiệp cần phải tìm cách để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đảm bảo cho doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Vì nếu doanh nghiệp không có một đội ngũ lao động có đủ phẩm chất, trình độ chuyên môn và các kỹ năng để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của khách hàng thì sẽ rất khó tồn tại và phát triển.

Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, từng bước điều chỉnh các chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp để người lao động phát triển, cống hiến, sáng tạo, gắn bó và đồng hành cùng công ty. ...

Vì vậy, tác giả đã chọn đề tài **“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh”** để nghiên cứu trên cơ sở đó phân tích thực trạng, những điểm đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế để làm tiền đề và căn cứ để đề xuất một số giải pháp cụ thể: (i) giải pháp nâng cao thể lực; (ii) giải pháp nâng cao tâm lực; (iii) giải pháp nâng cao trí lực; (iv) giải pháp hợp lý hoá cơ cấu, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), Giáo trình kinh tế lao động, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội.
2. Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh (2018,2019,2020), Báo cáo thường niên.
3. Công ty Cổ phần xây dựng thương mại An Xuân Thịnh (2018,2019,2020), Báo cáo sản xuất kinh doanh.
4. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012), “*Quản trị nhân lực*”, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. Nguyễn Hữu Dũng (2003), “*Công trình Khoa học cấp Nhà nước KX05 “Nghiên cứu văn hóa, con người, nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI”*” Hà Nội.
6. Hương Giang (2019), “*Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ hội nhập, Cơ hội và thách thức*”, Tạp chí tài chính, Hà Nội.
7. Vũ Thị Hà (2016), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*”, luận án Tiến sĩ.
8. Trần Xuân Hải và Trần Đức Lộc (2013), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*”, Nxb Tài chính, Hà Nội.
9. Nguyễn Thuý Hải – Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp (đăng ngày 01/05/2019), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam thời kì hội nhập*”, Tạp chí Tài chính.
10. Phạm Thị Hạnh (đăng ngày 21/02/2020), “*Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Tạp chí Cộng sản.
11. Nguyễn Phan Thu Hằng (2016), “*Vai trò nguồn nhân lực chất lượng cao trong thúc đẩy sáng tạo ứng dụng khoa học, công nghệ*”, Tạp chí phát triển khoa học và công nghệ, Hà Nội.
12. Phạm Thuý Hương (2007), *Ảnh hưởng của biến động lao động đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ*, Tạp chí Lao động và Xã hội, Hà Nội.

13. Lý Hồng, Hứa Trung Thắng (2004), *Phương pháp quản lý hiệu quả nguồn nhân lực*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
14. Lê Văn Kỳ (2018), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa*” Luận văn tiến sĩ Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
15. Hà Văn Hội (2007), “*Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp*”, Nxb Bưu điện, Hà Nội.
16. Nguyễn Hữu Lam (2010), “*Phát triển nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam*”, Hội thảo Tương lai của Hợp tác kinh tế song phương Việt Nam – Nhật Bản và quản trị nhân lực, Hà Nội.
17. Mai Thanh Lan (2015), “*Giáo trình tuyển dụng nhân sự*”, trường Đại học Thương mại, Nxb Thống kê, Hà Nội.
18. Nguyễn Sĩ Lộc (2010), “*Đào tạo chuyên gia trình độ cao về quản lý công nghệ*”, Tạp chí Hoạt động Khoa học, Hà Nội.
19. Lê Thị Mỹ Linh (2009), “*Phát triển nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*”, Luận án Tiến sĩ kinh tế Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
20. Vũ Thị Ngọc Mai (2015), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên khai thác công trình thủy lợi Nam Hà Nam*”, luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động Xã hội.
21. Vũ Minh Mão – Hoàng Xuân Hòa (2009), “*Dân số và chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam trong quá trình phát triển kinh tế*”, Tạp chí Cộng sản số 709
22. Nguyễn Ngọc Minh (2018), “*Tình hình nhân lực Việt Nam hiện nay và các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*”, Tạp chí Công Thương, Hà Nội.
23. Lê Thị Ngân (2001), “*Nguồn nhân lực Việt Nam với nền kinh tế tri thức*”, Tạp chí nghiên cứu kinh tế, Hà Nội.
24. Phạm Thị Bích Ngọc (2013) “*Nguồn nhân lực Việt nam với yêu cầu phát triển bền vững trong giai đoạn 2011-2020*”, Tạp chí kinh tế và Phát triển, Hà Nội.

25. Phạm Thị Bích Ngọc (2008), “*Quản lý và sử dụng hiệu quả lao động tri thức trong doanh nghiệp Việt Nam*”, Tạp chí Lao động và Xã hội, Hà Nội.
26. Phạm Mai Ngọc và Đỗ Mai Thành (2014), “*Nâng cao hiệu quả quản trị trong các doanh nghiệp nhà nước*”, Tạp chí Cộng sản, Hà Nội.
27. Hải Phong (2018), “Đào tạo chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội”.
28. Đỗ Văn Phúc (2005), “*Quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp*”, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
29. Nguyễn Thị Kim Phụng (2019), “*Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực* “Hội thảo Quốc tế châu Á Phát triển nguồn nhân lực, Học viện Viettel, Hà Nội.
30. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Tấn Thịnh (2009), “*Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức* “, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
31. Nguyễn Văn Sơn (2007), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế*”, Tạp chí Tiếng Việt, Hà Nội.
32. Phạm Văn Sơn (2015), “*7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam*”, Báo giáo dục thời đại.
33. Dương Tâm (2019), “*Chất lượng nguồn nhân lực – thách thức lớn của Việt Nam*”, Báo tiếng Việt, Hà Nội.
34. Nguyễn Hữu Thân (2003), *Quản trị nhân sự*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
35. Nguyễn Thanh (2009), “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Nguyễn Tron Trung (2011) “*Vai trò của công tác tuyển dụng nhân lực trong tổ chức*”, Tạp chí Khoa học, Đại học Đà Nẵng.
37. Gary Desler (2014), “*Human resource Management*”, (Dịch: *Quản trị nhân sự*) Nxb Pearson.

**PHỤ LỤC**  
**KẾT QUẢ KHẢO SÁT VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC**  
**TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI AN XUÂN**  
**THỊNH**

**Số phiếu phát ra: 180 phiếu**

**Số phiếu thu về: 180 phiếu**

**Số phiếu hợp lệ: phiếu**

**PHỤ LỤC 1**

**MẪU PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC**

*(Dành cho cán bộ công nhân viên tại Công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh)*

Với mục đích nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tìm ra nguyên nhân, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây dựng An Xuân Thịnh. Kính đề nghị Quý anh (chị) dành chút thời gian đọc và điền giúp chúng tôi các thông tin trong phiếu khảo sát này. Anh (chị) vui lòng tích “x” vào ý kiến mà anh (chị) lựa chọn. Mục đích khảo sát chỉ phục vụ cho nghiên cứu không sử dụng cho mục đích nào khác.

Xin chân trọng cảm ơn!

**I. Thông tin chung về người trả lời phiếu**

Họ và tên người trả lời phiếu:.....

**1. Trình độ chuyên môn của anh (chị) là: (Chọn bằng cách đánh dấu X vào ô vuông)**

Sau đại học                       Đại học                       Trung cấp

Cao đẳng                       Khác                     

**2. Xin cho biết giới tính của anh chị**

Nam                       Nữ

**3. Xin cho biết độ tuổi của anh chị**

Từ 22-30

Từ 31-40

Từ 41-50

Từ 51-60

**II. Bảng khảo sát**

1. Anh (chị) hãy đánh giá khả năng của bản thân theo các kỹ năng sau:

STT	Các kỹ năng	Kém (1)	Trung bình (2)	Khá (3)	Tốt (4)
1	Kỹ năng giải quyết vấn đề				
2	Kỹ năng giao tiếp				
3	Kỹ năng làm việc nhóm				
4	Kỹ năng quản lý và phát triển bản thân				
5	Kỹ năng sử dụng máy tính				
6	Kỹ năng ngoại ngữ				

2. Anh/Chị vui lòng đánh giá về các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty theo bảng dưới đây:

1	2	3	4	5
Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý

Tiêu chí			Mức độ đánh giá				
1. Tuyển dụng nhân lực	1	Công ty có quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể					
	2	Công ty có kế hoạch và xác định nhu cầu tuyển dụng rõ ràng, cụ thể					
	3	Công ty thực hiện tốt việc thu hút ứng viên					
	4	Công ty tiến hành tuyển chọn ứng viên đúng quy trình, công khai, minh bạch					
	5	Công ty luôn tuyển đúng người, phù					

		hợp với công việc					
2. Cơ hội đào tạo nghề nghiệp	1	Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc					
	2	Nhân viên hài lòng với cơ hội được đào tạo trong công ty					
	3	Các chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả tốt					
	4	Nhân viên hài lòng với chương trình đào tạo của công ty					
3. Quy hoạch và sử dụng nhân lực	1	Quy hoạch và sử dụng nhân lực phù hợp, tạo cơ hội và phát triển năng lực bản thân					
	2	Công ty thực hiện chuyển chuyên người lao động vào những vị trí phù hợp nhằm phát huy khả năng, sở trường của người lao động					
	3	Phân công công việc rõ ràng, hợp lý					
4. Tiền lương và phúc lợi	1	Mức độ hài lòng của nhân lực về tiền lương, thưởng					



## PHỤ LỤC 2

## KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC

## 1.Đánh giá của anh/chị về kỹ năng làm việc của bản thân/

*Số lượng: Người*

Các kỹ năng	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt
Kỹ năng giải quyết vấn đề	0	30	90	60
Kỹ năng giao tiếp	0	44	97	39
Kỹ năng làm việc nhóm	8	57	86	29
Kỹ năng quản lý và phát triển bản thân	8	52	49	71
Kỹ năng sử dụng máy tính	7	70	50	53
Kỹ năng ngoại ngữ	50	80	50	27

*Tỷ lệ: %*

Các kỹ năng	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt
Kỹ năng giải quyết vấn đề	0	16,67	50	33,33
Kỹ năng giao tiếp	0	24,44	53,89	21,67
Kỹ năng làm việc nhóm	4,44	31,67	47,78	16,11
Kỹ năng quản lý và phát triển bản thân	4,44	28,89	27,22	39,44
Kỹ năng sử dụng máy tính	3,89	38,89	27,78	29,44

Kỹ năng ngoại ngữ	1,11 <sup>2</sup>	36,11	27,78	15
-------------------	-------------------	-------	-------	----

### 2.1. Đánh giá của anh/ chị về tuyển dụng nhân lực

Số lượng: Người

Tuyển dụng nhân lực	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Công ty có quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	9	22	26	66	57
Công ty có kế hoạch và xác định nhu cầu tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	30	41	30	55	24
Công ty thực hiện tốt việc thu hút ứng viên	21	36	34	57	32
Công ty tiến hành tuyển chọn ứng viên đúng quy trình, công khai, minh bạch	19	61	19	68	13
Công ty luôn tuyển đúng người, phù hợp với công việc	26	55	32	51	16

Tỷ lệ: %

Tuyển dụng nhân lực	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Công ty có quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	5	12,22	14,44	36,67	31,67
Công ty có kế hoạch và xác định nhu cầu tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	16,67	22,78	16,67	30,56	13,33
Công ty thực hiện tốt việc thu hút ứng viên	11,67	20	18,89	31,67	17,78
Công ty tiến hành tuyển chọn ứng viên đúng quy trình, công khai, minh bạch	10,56	33,89	10,56	37,78	7,22
Công ty luôn tuyển đúng người, phù hợp với công việc	14,44	30,56	17,78	28,33	8,89

## 2.2. Đánh giá của anh/ chị về cơ hội đào tạo nghề nghiệp

Số lượng: Người

Cơ hội đào tạo nghề nghiệp	Ý kiến
----------------------------	--------

	<b>Rất không đồng ý</b>	<b>Không đồng ý</b>	<b>Tạm đồng ý</b>	<b>Đồng ý</b>	<b>Hoàn toàn đồng ý</b>
Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc	13	21	27	59	60
Nhân viên hài lòng với cơ hội được đào tạo trong công ty	9	15	9	83	64
Các chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả tốt	15	46	38	64	17
Nhân viên hài lòng với chương trình đào tạo của công ty	13	17	38	38	74

Tỷ lệ: %

<b>Cơ hội đào tạo nghề nghiệp</b>	<b>Ý kiến</b>				
	<b>Rất không đồng ý</b>	<b>Không đồng ý</b>	<b>Tạm đồng ý</b>	<b>Đồng ý</b>	<b>Hoàn toàn đồng ý</b>
Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc	7,22	11,67	15	32,78	33,33

Nhân viên hài lòng với cơ hội được đào tạo trong công ty	5	8,33	5	46,11	35,56
Các chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả tốt	8,33	25,55	21,11	35,56	9,45
Nhân viên hài lòng với chương trình đào tạo của công ty	7,22	9,44	27,14	21,11	41,11

### 2.3. Đánh giá của anh/ chị về quy hoạch và sử dụng nhân lực

*Số lượng: Người*

Quy hoạch và sử dụng nhân lực	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Công việc phù hợp với trình độ, khả năng làm việc	6	5	16	93	60
Công việc phù hợp với nguyện vọng bản thân	25	35	9	60	51
Mức độ hài lòng với nội dung công việc được giao	36	21	6	59	58
Nội dung công việc đa dạng,	32	49	12	52	35

phong phú và sáng tạo					
Công việc có quy định trách nhiệm rõ ràng, cụ thể	12	13	5	81	69
Mức độ rất hài lòng với sự phân công công việc hiện tại	8	7	6	76	83

Tỷ lệ: %

Quy hoạch và sử dụng nhân lực	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Công việc phù hợp với trình độ, khả năng làm việc	3,33	2,78	8,89	51,67	33,33
Công việc phù hợp với nguyện vọng bản thân	13,89	19,44	5	33,33	28,33
Mức độ hài lòng với nội dung công việc được giao	20	11,67	3,33	32,78	32,22
Nội dung công việc đa dạng, phong phú và sáng tạo	17,78	27,22	6,67	28,89	19,44
Công việc có quy định trách nhiệm rõ ràng, cụ thể	6,67	7,22	2,78	45	38,33

Mức độ rất hài lòng với sự phân công công việc hiện tại	4,44	3,89	3,33	42,22	46,11
---	------	------	------	-------	-------

#### 2.4. Đánh giá của anh/ chị về tiền lương và phúc lợi

Số lượng: Người

Tiền lương và phúc lợi	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Mức độ hài lòng của nhân lực về tiền lương, thưởng	0	19	56	91	14

Tỷ lệ: %

Tiền lương và phúc lợi	Ý kiến				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Tạm đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Mức độ hài lòng của nhân lực về tiền lương, thưởng	0	10,56	31,11	50,55	7,78

