

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN HỒNG LAN

**TÊN ĐỀ TÀI LUẬN VĂN
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG
TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN HỒNG LAN

TÊN ĐỀ TÀI LUẬN VĂN
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG
TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG

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 – 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày 20 tháng 06 năm 2022

Tác giả luận văn

Trần Hồng Lan

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, xin trân trọng cảm ơn TS. Phùng Thế Hùng người trực tiếp hướng dẫn khoa học đã có những gợi ý quý báu và tận tình giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn này.

Xin trân thành cảm ơn các thầy, cô của Khoa Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao Động – Xã Hội đã tạo điều kiện thuận lợi và giúp đỡ cho tôi trong học tập, nghiên cứu.

Xin gửi lời cảm ơn đến Công ty TNHH Sản Xuất và Kinh Doanh Thịnh Vượng đã giúp đỡ cung cấp các thông tin cần thiết, góp phần quan trọng vào sự thành công của luận văn.

Qua đây, tôi cũng xin cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã động viên khích lệ, giúp tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Hà Nội, ngày 20 tháng 06 năm 2022

Tác giả luận văn

Trần Hồng Lan

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	i
DANH MỤC CỤM TỪ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu 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 của luận văn	6
7. Kết cấu của luận văn.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP.....	8
1.1 Một số khái niệm cơ bản.....	8
<i>1.1.1.Nguồn nhân lực</i>	<i>8</i>
<i>1.1.2.Chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>9</i>
<i>1.1.3.Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>10</i>
1.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp	12
<i>1.2.1.Thể lực</i>	<i>12</i>
<i>1.2.2.Trí lực</i>	<i>14</i>
<i>1.2.3.Tâm lực</i>	<i>16</i>
1.3.Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	17
<i>1.3.1. Hoạt động tuyển dụng.....</i>	<i>17</i>
<i>1.3.2. Hoạt động đào tạo</i>	<i>19</i>
<i>1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.....</i>	<i>21</i>
<i>1.3.4.Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần.....</i>	<i>23</i>

1.3.5. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong doanh nghiệp.....	27
1.4.Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.....	29
1.4.1. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp	29
1.4.2. Yếu tố bên trong doanh nghiệp	30
1.5.Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp	32
1.5.1. Kinh nghiệm của Công Ty Cổ Phần Thiết Bị Tân Phát	32
1.5.2. Kinh nghiệm của Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Và Dịch Vụ Hải Linh.....	33
1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG	35
2.1. Giới thiệu chung về Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng	35
2.1.1. Giới thiệu chung.....	35
2.1.2. Một số đặc điểm cơ bản ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng ...	38
2.2.Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng.....	43
2.2.1.Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực	43
2.2.2. Thực trạng về hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH sản xuất và kinh doanh Thịnh Vượng	53
2.3 .Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng ..	72

<i>2.3.1. Yếu tố bên trong</i>	72
<i>2.3.2. Yếu tố bên ngoài</i>	74
2.4 Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất và Kinh Doanh Thịnh Vượng	76
<i>2.4.1. Thành tựu đạt được</i>	76
<i>2.4.2. Hạn chế</i>	79
<i>2.4.3. Nguyên nhân</i>	82
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG	84
3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng	84
3.2 Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng	85
<i>3.2.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng</i>	85
<i>3.2.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn</i>	87
<i>3.2.3. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp, bố trí lao động</i>	89
<i>3.2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả các chính sách lương, thưởng, phúc lợi</i> ...	92
<i>3.2.5. Giải pháp về Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty</i>	94
KẾT LUẬN	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99

DANH MỤC CỤM TỪ VIẾT TẮT

CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CNH – HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
DN	Doanh nghiệp
BCTC	Báo cáo tài chính
NNL	Nguồn nhân lực
SXKD	Sản xuất kinh doanh

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

Sơ đồ 2.1: Quy trình sản xuất sản phẩm.....	38
Sơ đồ 2.2: Sơ đồ quản lý bộ máy công ty.....	39
Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty năm 2019 – 2021....	42
Bảng 2.2: Thống kê tình hình sức khỏe của người lao động tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021.....	45
Bảng 2.3: Bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại Công Ty Thịnh Vượng.....	46
Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo chức năng tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021.....	47
Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021.....	48
Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn và kỹ năng cần thiết của người lao động tại Công ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021.....	49
Bảng 2.7: Thái độ làm việc của nhân viên tại Thịnh Vượng.....	53
Bảng 2.8: Quy trình tuyển dụng và phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng tại Công Ty Thịnh Vượng.....	54
Bảng 2.9: Bảng kê chi tiết nhân sự cần tuyển năm 2021.....	56
Bảng 2.10: Đánh giá công tác tuyển dụng.....	58
Bảng 2.11: Nội dung đào tạo khối văn phòng.....	60
Bảng 2.12: Nội dung đào tạo khối sản xuất.....	61
Bảng 2.13: Đánh giá về chương trình đào tạo của công ty Thịnh Vượng.....	61
Bảng 2.14: Lợi ích từ việc đào tạo nhân lực.....	62
Bảng 2.16: Tiền thưởng bình quân hàng năm của người lao động tại Thịnh Vượng.....	64
Bảng 2.18: Các khoản chi phúc lợi.....	67
Bảng 2.19: Bảng đánh giá về điều kiện làm việc.....	68
Bảng 2.20: Bảng đánh giá phân công lao động tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021.....	70
Bảng 2.21: Đánh giá kết quả làm việc.....	71
Bảng 2.22: Tham gia các hoạt động tập thể ở công ty Thịnh Vượng.....	72

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trải qua các thời đại kinh tế khác nhau, nguồn nhân lực vẫn luôn là nhân tố trung tâm có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mọi tổ chức. Đặc biệt, trong môi trường đầy thách thức và cạnh tranh như hiện nay, khi mà khoảng cách về địa lý không còn là quan trọng, càng khẳng định vị trí và tầm quan trọng của yếu tố con người. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vì vậy càng cần thiết cho sự tồn tại, phát triển, nhất là trong xu thế đa dạng hóa nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Trong bối cảnh người lao động Việt Nam nói chung vẫn còn chịu ảnh hưởng của lề lối, phong cách làm việc của cơ chế cũ nhưng môi trường kinh doanh thường xuyên biến động và thị trường cạnh tranh ngày càng gay gắt, hội nhập kinh tế khu vực và trên thế giới nên Việt Nam không thể đứng ngoài quỹ đạo phát triển chung toàn cầu. Do vậy, có những vấn đề cần quan tâm là nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp này có đủ trình độ đáp ứng yêu cầu công việc trong hoàn cảnh mới không, có nâng cao trình độ để thích nghi với tốc độ phát triển, với xu hướng phát triển của nền kinh tế xã hội của đất nước hay không? Trong báo cáo chính thức, Việt Nam luôn khẳng định mình là một quốc gia có nguồn nhân lực dồi dào, có khả năng đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội. Tuy nhiên, trên thực tế chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp và thiếu rất nhiều lao động có trình độ, kỹ năng tay nghề cao, đặc biệt là lao động trực tiếp.

Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng là công ty hoạt động trong lĩnh vực sản xuất khay nhựa. Sau 5 năm đi vào hoạt động, công ty đã từng bước trưởng thành về mọi mặt quản lý, điều hành sản xuất kinh doanh với đội ngũ trên 100 cán bộ, công nhân viên có trình độ chuyên môn nghiệp

vụ. Để đạt được những thành tích đó, công ty đã không ngừng nỗ lực phát triển về mọi mặt như: kỹ thuật, nâng cấp cơ sở hạ tầng, đào tạo nguồn nhân lực, ...

Tuy nhiên với thực trạng yêu cầu ngày càng cao của công việc đồng thời đáp ứng việc công ty đang mở rộng kinh doanh với quy mô ngày càng lớn, thu hút ngày càng nhiều nguồn lao động, chất lượng nhân lực không đáp ứng được nhu cầu kinh doanh hiện tại và chiến lược phát triển của công ty, thể hiện ở nhiều mặt như: thiếu kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm hay vấn đề giữ chân lao động giỏi... Với những lý do trên tôi chọn đề tài ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất và Kinh Doanh Thịnh Vương”*** làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Việt Nam là một nước có nguồn nhân lực dồi dào, nhưng chất lượng nguồn nhân lực chưa được đánh giá cao. Do vậy vấn đề nâng cao, phát triển nguồn nhân lực là vấn đề quan tâm hàng đầu của tất cả các cấp, các ngành và các doanh nghiệp. Đã có rất nhiều công trình nghiên cứu, sách báo, tạp chí xoay quanh vấn đề này với rất nhiều khía cạnh và phạm vi nghiên cứu khác nhau. Dưới đây là một số công trình tiêu biểu:

- Đề tài ***“Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường”*** hoàn thành năm 2020, chủ nhiệm đề tài Nguyễn Thu Thủy cho biết đề tài đã đánh giá thực trạng cung và cầu đào tạo nhân lực hiện nay ở Việt Nam, đánh giá thực trạng phát triển nguồn cung - cầu đó theo cơ cấu trình độ, theo ngành nghề trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Đồng thời, xác định vai trò của các bên tham gia thị trường đào tạo nhân lực tại Việt Nam, đánh giá tác động của các chính sách của Nhà nước đến sự phát triển của thị trường này. Từ đó phân tích thành công, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân cùng bối cảnh, cơ hội và

thách thức, nhóm nghiên cứu đưa ra đề xuất định hướng tổng thể, các chính sách và giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường [4]

- Tạp chí Điện tử Tài chính (2020) có bài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*” của tác giả Chu Thị Bích Ngọc đã đưa ra những cơ hội và thách thức trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam trong thời đại công nghệ số. Đòi hỏi chất lượng nhân lực nói chung tại Việt Nam cần phải ngày một nâng cao để bắt kịp thời đại. Thông qua đó tác giả đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung[1]

- Bùi Văn Thành (2020) “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại CTCP Xây dựng và Đầu tư Thiên An*”, Luận án Tiến sĩ, Đại học kinh tế TP Hồ Chí Minh.

Tác giả luận án đã nghiên cứu đề tài về phát triển nguồn nhân lực tại CTCP Xây dựng và Đầu tư Thiên An khi công ty đang thực hiện mở rộng kinh doanh sang các lĩnh vực mới. Nhu cầu nhân lực cần thiết tại công ty là thu hút được nhân tài và đồng thời phải kích thích, động viên đội ngũ nhân viên hiện tại phấn đấu học tập nâng cao trình độ và tận tâm với công việc, gắn bó lâu dài với công ty để gia tăng năng lực cạnh tranh và mở rộng quy mô hoạt động sản xuất. Để làm được điều đó công ty đã xây dựng cho mình một chính sách đãi ngộ nhân lực hiệu quả, đặc biệt là những đãi ngộ phi tài chính được công ty đặc biệt quan tâm khi công ty đã tạo ra một môi trường làm việc tốt hơn với nhiều cơ hội thăng tiến cho nhân viên của mình[2]

- Nguyễn Thị Thu Thủy (2015) “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây lắp AC*”, đề tài luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực của Trường Đại Học Công Đoàn. Luận văn đi sâu vào phân tích thực trạng chất lượng NNL, từ đó tác giả đã đưa ra những giải pháp cấp thiết dành cho

doanh nghiệp để khắc phục những tồn tại hiện có, phát huy tối đa năng lực của người lao động giúp nâng cao chất lượng nhân lực tại công ty cổ phần xây lắp AC. Tuy nhiên, tác giả vẫn chưa đưa ra được những nhóm giải pháp cụ thể dựa trên thực tiễn để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận nền kinh tế thị trường tại Việt Nam[5]

- Nguyễn Anh Tuấn (2015) “*Nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH Miwon Việt Nam*”, đề tài luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh của Trường đại học Thương mại. Luận văn đã tập trung vào trình bày các cơ sở khoa học về lý luận và thực tiễn đổi mới các chính sách nhằm nâng cao chất lượng của NNL và các khía cạnh trong tổ chức và quản lý để nâng cao chất lượng NNL. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng nhân lực mà luận văn đề cập đến chưa cụ thể và bám sát vào tình hình công ty, chưa làm tốt khâu dự báo nhu cầu nhân lực và định hướng nhân lực cho công ty[6]

-Trần Tuấn Anh (2014) “Quản trị nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp” Số 12, Tạp chí Tài Chính. Bài báo cho thấy một trong những yếu tố quan trọng tạo nên hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp đó là sự hài lòng của người lao động. Tuy nhiên, thực tế tại doanh nghiệp Việt Nam cho thấy, các chính sách quản trị nguồn nhân lực nói chung và sự quan tâm của lãnh đạo doanh nghiệp đến người lao động nói riêng vẫn chưa đầy đủ, tương xứng để thúc đẩy người lao động góp nhiều hơn cho doanh nghiệp[12]

- Lê Thị Mỹ Linh (2016), “Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế”, Luận án Tiến sĩ kinh tế trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Tác giả Lê Thị Mỹ Linh đã nêu ra những đặc điểm nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam, phân tích và đánh giá những mặt được và chưa được về phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp này[8]

-Phạm Văn Sơn (2017) “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 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”[15]

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1 Mục đích nghiên cứu

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng đến năm 2025.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

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

- Phân tích và đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng NNL tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng trong giai đoạn 2019 - 2021. Trên cơ sở đó sẽ tìm ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trên cơ sở đó, làm tiền đề để đề xuất giải pháp ở chương 3.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian: Tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

+ Về thời gian: 2019 – 2021

+ Về nội dung: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu:

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp: chủ yếu được thu thập từ các nguồn sau: Các báo cáo về tình hình nhân lực tại công ty qua các năm 2019 - 2021, các kế hoạch phát triển ngắn hạn, dài hạn về chính sách nâng cao chất lượng nhân lực của công ty

Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp: Tác giả đã tiến hành điều tra 124 cán bộ công nhân viên và công nhân sản xuất tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng để biết được tình trạng nâng cao chất lượng NNL

Phương pháp phân tích dữ liệu:

Phương pháp thống kê: Qua các số liệu thu thập được từ các nguồn kể trên, tác giả tiến hành lựa chọn và thống kê theo các tiêu chí đánh giá nhằm phục vụ quá trình nghiên cứu đề tài.

Phương pháp so sánh: Thông qua số liệu đã thống kê về thực trạng chính sách phát triển nhân lực của công ty, tác giả tiến hành so sánh các chỉ tiêu theo thông số tuyệt đối và thông số tương đối. Sử dụng bảng tính excel để tính toán các chỉ tiêu trong luận văn

6. Những đóng góp của luận văn

Về lý luận:

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

Thực tiễn:

- Đánh giá và phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng.

- Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng giai đoạn 2019 – 2021 và phương hướng đến năm 2030

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận văn được chia làm 3 chương:

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

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Nguồn nhân lực

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

Đã có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực như:

Theo Liên Hợp quốc thì “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”. Quan niệm này xem xét nguồn lực con người chủ yếu ở phương diện chất lượng con người và vai trò, sức mạnh của nó đối với sự phát triển xã hội.[3]

Theo quan điểm của Lê Hữu Tầng trong chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước KX – 07(2020) thì “nguồn nhân lực” được hiểu là: “số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực phẩm chất, thái độ, phong cách làm việc” [7, Tr.28].

Theo giáo trình Quản trị nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội (2011) thì: “NNL của tổ chức là nguồn lực của toàn thể cán bộ, công nhân viên lao động trong tổ chức đó đặt trong mối quan hệ phối kết hợp các nguồn lực riêng của mỗi người, sự bổ trợ những khác biệt trong nguồn lực của mỗi cá nhân thành nguồn lực của tổ chức. Sức mạnh của tập thể lao động vận dụng vào

việc đạt được những mục tiêu chung của tổ chức, trên cơ sở đó đạt được những mục tiêu riêng của mỗi thành viên” [16, Tr9].

Có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực, tác giả đưa ra quan điểm về nguồn nhân lực như sau: Nguồn nhân lực là lực lượng lao động của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương.

1.1.2.Chất lượng nguồn nhân lực

Theo giáo trình Nguồn nhân lực, Đại học Lao động Xã hội (2011) thì: “Chất lượng NNL 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 (gồm khả năng sáng tạo, sự linh hoạt, nhanh nhẹn trong công việc,...), 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)” [16, Tr9].

Theo Nguyễn Thanh Mai thì: “chất lượng NNL trong doanh nghiệp” là: “mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động” [9, Tr1].

Theo Vũ Thị Ngọc Phùng thì: “Chất lượng NNL được đánh giá qua trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động cũng như sức khỏe của họ” [14, Tr.168]. Theo quan điểm này thì chất lượng NNL được đánh giá thông qua các tiêu chí: trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng (thuộc trí lực) và sức khỏe (thuộc thể lực). Các tiêu chí này được định lượng hóa bằng các cấp bậc học, các bậc đào tạo chuyên môn mà có và có thể đo lường được tương đối dễ dàng.

Còn theo Mai Quốc Chánh thì: “Chất lượng NNL được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất” [13, Tr.36]. Như vậy, việc đánh giá chất lượng NNL được tác giả “xem xét trên các mặt” chứ không coi đó là các tiêu chí cần thiết và bắt buộc phải có, do đó, có thể có mặt “được xem xét”, có mặt “chưa được xem xét” và có thể có mặt “không được xem xét” đến.

Có nhiều khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực, nhưng theo tác giả nghiên cứu và chốt lại khái niệm chất lượng nguồn nhân lực như sau: Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực về thể lực, trí lực, tinh thần của mỗi con người nó ảnh hưởng tới việc quyết định hoàn thành những mục tiêu hiện tại và tương lai của mỗi tổ chức.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

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

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

Thể lực: là yêu cầu đầu tiên đối với người lao động, đây là điều kiện tiên quyết để duy trì và phát triển trí tuệ, là phương tiện thiết yếu để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất.

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

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

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

lượng NNL để NNL Việt Nam không chỉ mạnh về trí lực, thể lực mà còn đảm bảo tâm lực.

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

Từ những luận điểm trên, có thể hiểu rằng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp thực chất là làm thay đổi về chất lượng nguồn nhân lực theo hướng tiến bộ để đáp ứng mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và cá nhân người lao động.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp

1.2.1. Thể lực

Theo Tổ chức Y tế Thế giới WHO thì: “Sức khỏe là trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không phải chỉ là không có bệnh tật hay tàn phế” [11,Tr1].

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

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

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

Sức khỏe xã hội thể hiện ở sự thoải mái trong các mối quan hệ chẳng chịt, phức tạp giữa các thành viên: gia đình, nhà trường, bạn bè, xóm làng, nơi công cộng, cơ quan... Sức khỏe xã hội còn thể hiện ở sự được tán thành và chấp nhận của xã hội. Mỗi người trong tổ chức càng hoà nhập với mọi người, được mọi người đồng cảm, yêu mến càng có sức khỏe xã hội tốt và ngược lại. Cơ sở của sức khỏe xã hội là sự thăng bằng giữa hoạt động và quyền lợi cá nhân với hoạt động và quyền lợi của xã hội, của những thành viên khác; là sự hoà nhập giữa cá nhân, gia đình và xã hội. Đối với chỉ tiêu sức khỏe, thường phải khảo nghiệm thực tế như cân đo, thực hiện các kiểm tra về sức khỏe,... từ đó kết quả được đánh giá dựa trên những tiêu chuẩn nhất định. Thông tư 14/2013/TT-BYT ngày 06/05/2013, Bộ Y Tế hướng dẫn khám sức khỏe khi làm hồ sơ dự tuyển, khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe theo yêu cầu đối với các đối tượng là cơ sở sử dụng người lao động, cơ sở đào tạo, dạy nghề,... với nội dung khám được qui định như sau:

- Khám thể lực (chiều cao, cân nặng, chỉ số BMI, mạch, huyết áp);
- Khám lâm sàng (nội khoa, ngoại khoa, sản phụ khoa, mắt, tai – mũi – họng, răng – hàm – mặt, da liễu);

- Khám cận lâm sàng (xét nghiệm máu, xét nghiệm nước tiểu, chuẩn đoán hình ảnh). Theo đó, căn cứ vào các chỉ tiêu trên để phân loại sức khỏe thành 5 loại theo Quyết định Số: 1266/QĐ-BYT ngày 21/03/2020 của Bộ Y tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ:

- Loại I: Cả 13 chỉ số đều đạt loại I.
- Loại II: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại II, xếp loại II.
- Loại III: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại III, xếp loại III.
- Loại IV: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại IV, xếp loại IV.
- Loại V: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất là loại V, xếp loại V.

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

1.2.2. Trí lực

Trí lực của nguồn nhân lực có thể bao gồm: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc được thể hiện qua quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực. Cụ thể: Trình độ học vấn các loại, trình độ chuyên môn: tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, chưa qua đào tạo, tỷ lệ đào tạo nghề trước và sau khi vào doanh nghiệp.

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của một người đối với kiến thức phổ thông. Đây là một chỉ tiêu vô cùng quan trọng, phản ánh chất lượng nguồn lao động cũng như trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ văn hóa của nguồn lao động được thể hiện qua các quan hệ tỷ lệ như: Số lượng và tỷ lệ người lao động biết chữ và chưa biết chữ; Số lượng và tỷ lệ người lao động

học qua các bậc học: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, trên đại học; Số năm đi học trung bình của nguồn lao động tính từ 25 tuổi trở lên.

Ngoài ra còn có thể xem xét chất lượng nguồn nhân lực thông qua chỉ tiêu biểu hiện năng lực phẩm chất của người lao động:

Kỹ năng mềm: Kỹ năng mềm chính là những khả năng liên quan đến năng lực lãnh đạo, huấn luyện, kỹ năng giao tiếp, hợp tác, sáng tạo và giải quyết vấn đề. Theo tổng hợp nghiên cứu của các nước và thực tế Việt Nam, top 10 kỹ năng quan trọng cho người lao động Việt Nam trong thời đại hiện nay là: Kỹ năng học và tự học; Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân; Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm; Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức và quản lý công việc; Kỹ năng lắng nghe; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng làm việc nhóm; Kỹ năng thương thuyết, đàm phán. Việc trang bị trang đầy đủ, toàn diện những kỹ năng mềm góp phần bổ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động và quyết định vị trí của người lao động trong một tập thể. Tất cả các yếu tố này giúp cho công việc trở nên chuyên nghiệp hơn và mối quan hệ trong công việc trở nên dễ dàng và trôi chảy hơn.

Năng lực ngoại ngữ, tin học: Thông thạo ngoại ngữ đang dần trở thành một kỹ năng không thể thiếu, là tiêu chuẩn hàng đầu để các công ty lớn tuyển nhân viên cũng như cất nhắc vào những vị trí quản lý. Việc biết ngoại ngữ không những là yêu cầu tất yếu của lao động có kỹ thuật cao nhằm đáp ứng các quy trình công nghệ thường xuyên được đổi mới mà còn là một năng lực cần thiết trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Cũng như ngoại ngữ, các nhà tuyển dụng luôn yêu cầu các ứng viên phải có kiến thức về tin học để sử dụng máy tính, các phần mềm văn phòng, sử dụng internet thành thạo. Người lao động ngày càng ý thức được rằng việc sử dụng máy tính và internet thành

thạo sẽ là một công cụ hữu hiệu phục vụ không chỉ cho công việc mà cho cả cuộc sống hàng ngày, là chìa khóa mở ra nhiều cơ hội trong thời đại hiện nay. Như vậy, việc thông thạo ngoại ngữ, tin học giúp người lao động tiếp cận với nền tri thức tiên tiến, hỗ trợ đắc lực cho công việc. Một khi đã nắm vững ngoại ngữ, tin học cộng với năng lực chuyên môn tốt người lao động có thể hội nhập một cách dễ dàng vào thị trường lao động hơn.

1.2.3. Tâm lực

Ngoài những chỉ tiêu có thể lượng hóa được như trên, người ta còn xem xét chỉ tiêu tâm lực hay còn gọi là phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của người lao động. Chỉ tiêu này phản ánh mặt định tính mà khó xác định theo mặt định lượng được. Nội dung của chỉ tiêu này được xem xét thông qua các mặt sau: truyền thống dân tộc, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán – lối sống, văn hóa doanh nghiệp, đạo đức của người lao động.

Nhìn chung chỉ tiêu này nhấn mạnh đến ý chí, năng lực tinh thần và phẩm chất của người lao động. Tâm lực được hình thành và biểu hiện từ bên trong mỗi con người, nó tạo ra động cơ bên trong của mỗi chủ thể, thúc đẩy và điều chỉnh hoạt động của mỗi chủ thể. Tâm lực được kết tinh từ phẩm chất đạo đức, sự hoàn thiện nhân cách và được biểu hiện trong thực tiễn lao động sản xuất và sáng tạo của mỗi người.

Có thể nói rằng, phẩm chất đạo đức của con người được hình thành từ truyền thống gia đình và xã hội, từ phong tục tập quán của mỗi địa phương, mỗi doanh nghiệp, đó chính là truyền thống, là văn hóa doanh nghiệp, môi trường văn hóa sẽ rèn luyện, tạo dựng phong cách làm việc, lối sống, cách ứng xử, quan hệ giao tiếp và tinh thần trách nhiệm của người lao động đối với bản thân và đối với doanh nghiệp. Ngoài việc đáp ứng về trình độ chuyên môn, người lao động còn phải có các phẩm chất như tính kỷ luật, tính tự giác, tinh thần hợp tác và tác phong công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao.

Tuy nhiên trong từng khía cạnh của phẩm chất này ta cũng có thể đánh giá bằng phương pháp thống kê và xác định bằng các chỉ tiêu định hướng như:

- Tỷ lệ người lao động vi phạm kỷ luật về thời gian lao động (đi muộn, về sớm, không chấp hành quy định giờ giấc trong thời gian làm việc...) thông qua việc giám sát hàng ngày.

- Tỷ lệ số người vi phạm kỷ luật trong năm thông qua sự thống kê của các biên bản tại các cuộc họp kiểm điểm.

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

1.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Để có được NNL đảm bảo cả về chất và lượng, nhà quản lý cần chú trọng đến vấn đề này ngay từ khâu tuyển dụng. Đây là khâu quan trọng, có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL sau này của doanh nghiệp. Thực hiện tốt công tác này, doanh nghiệp sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt, đây cũng là nền tảng cơ bản cho việc xây dựng NNL chất lượng trong doanh nghiệp. Ngược lại, nếu tuyển dụng không thực hiện tốt sẽ không lựa chọn được những người có đủ năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, làm giảm chất lượng NNL, thậm trí gây ra sự thiếu hụt, khủng hoảng về nhân lực sau này, khiến cho hoạt động nâng cao chất lượng NNL gặp nhiều khó khăn, tốn nhiều thời gian, kinh phí hơn.

Thực hiện tốt công tác tuyển dụng cũng là một trong những biện pháp góp phần nâng cao chất lượng NNL, trong quá trình tuyển dụng cần chú ý:

- Tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu nhân lực, dựa trên vị trí cần tuyển và yêu cầu công việc để tuyển người, tránh tình trạng tuyển thừa hoặc thiếu, chất lượng không đảm bảo, tuyển không đúng nhu cầu.

- Quy trình tuyển dụng phải được xây dựng, lên kế hoạch cụ thể, đảm bảo thực hiện đúng kế hoạch. Các yêu cầu, tiêu chuẩn phải được nêu rõ, công

khai rộng rãi để mọi ứng viên được biết. Phải đảm tính khách quan, công bằng, tránh tình trạng “con ông cháu cha” nhưng năng lực, phẩm chất đạo đức yếu kém được ưu tiên.

Hoạt động tuyển dụng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Hoạt động tuyển dụng cung cấp đầu vào nhân lực cho doanh nghiệp, ảnh hưởng đến sử dụng nhân lực. Nếu hoạt động tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ lựa chọn được người thực sự có năng lực, giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Ngược lại, nếu hoạt động tuyển dụng còn nhiều hạn chế thì sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả thực hiện công việc và giảm sút chất lượng NNL. 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. Hoạt động tuyển dụng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Hoạt động tuyển dụng cung cấp đầu vào nhân lực cho doanh nghiệp, ảnh hưởng đến sử dụng nhân lực. Nếu hoạt động 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 hoạt động 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.

Trong thời kỳ hội nhập, DN sẽ đặt ra các yêu cầu cao hơn đối với NNL với tiêu chí tuyển dụng cao hơn, quy trình khắt khe hơn đòi hỏi NNL phải có nhiều kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn như: kỹ năng giao tiếp, kỹ

năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng báo cáo hay trình độ tin họ

1.3.2. Hoạt động đào tạo

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

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

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

Khi doanh nghiệp thực hiện “đào tạo” cần chú ý: đào tạo phải hướng vào thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp, phải xuất phát từ nhu cầu đào tạo, đào tạo phải gắn với sử dụng nhân lực sau đào tạo, việc tổ chức quá trình

đào tạo phải đảm bảo không gây ảnh hưởng xấu đến sản xuất – kinh doanh và công tác của doanh nghiệp, kế hoạch đào tạo phải mang tính khả thi, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo. Doanh nghiệp có thể lựa chọn các hình thức đào tạo như:

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

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

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

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

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

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

Tại thời điểm đào tạo, nhân viên có cơ hội có được các kỹ năng và kiến thức nâng cao, mang lại cho họ một con đường rõ ràng và cơ hội thăng tiến nâng cao. Bằng cách này, họ trở thành một tài sản cho tổ chức. Đây là một trong những lợi ích của nhân viên đào tạo.

Nhân viên được đào tạo sẽ có kiến thức để sử dụng kinh tế nhất các vật liệu và thiết bị. Sẽ ít lãng phí hơn, ngoài các tai nạn; thiết bị hư hỏng trong tổ chức sẽ là tối thiểu trong trường hợp nhân viên được đào tạo.

1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

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

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

Để việc sắp xếp, bố trí công việc được hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp có thể có nhiều cách như: - Người lao động được tuyển dụng cho vị trí công việc còn trống: trong trường hợp này, các kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm của họ đã thỏa mãn các yêu cầu cơ bản của những vị trí công việc này nên chỉ việc sắp xếp, bố trí họ vào vị trí dự định tuyển chọn.

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

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

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

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

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

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

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

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

+ Mở rộng hoạt động của tổ chức.

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

Bố trí sử dụng lao động hiệu quả hướng đến việc sử dụng lao động hiệu quả, người sử dụng lao động được phục vụ tốt nhất để đưa các điều khoản vào thỏa thuận nhân viên của họ đề cập đến các vấn đề cạnh tranh, lôi kéo và bảo mật. Những điều khoản như vậy cung cấp cho người sử dụng lao động một công cụ hữu ích để bảo vệ khỏi nhiều trường hợp có thể gây ra thiệt hại không thể khắc phục được cho công ty.

1.3.4. Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần

Để kích thích người lao động tích cực học tập, làm việc nhằm nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng lao động, doanh nghiệp có thể sử dụng các đòn bẩy kích thích vật chất và tinh thần. Đối với hoạt động nâng cao

chất lượng NNL, việc sử dụng các biện pháp kích thích vật chất và tinh thần đem lại hiệu quả không nhỏ. Thông qua các biện pháp này để tác động đến người lao động, tạo ra những động lực để họ phát triển bản thân, nâng cao năng lực của chính mình với mong muốn đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp để nhận được nhiều lợi ích hơn. Các đòn bẩy kích thích vật chất:

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

- Tiền thưởng và kỉ luật bằng tiền: tiền thưởng là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động do họ có những thành tích và đóng góp vượt trên mức độ mà chức trách quy định. Các hình thức thưởng gồm: thưởng từ quỹ lương, thưởng từ lợi nhuận và thưởng cho các hoạt động đặc thù. Khi đưa ra các chế độ thưởng cần dựa trên định hướng đạt được mục tiêu mà tổ chức đặt ra, các tiêu chí thưởng phải rõ ràng, có tính định lượng cao, mức tiền thưởng phải đủ lớn để kích thích người lao động phấn đấu đạt được các chỉ tiêu thưởng. Việc xét thưởng không nên chậm trễ để tái lập các hành vi được thưởng. Chỉ thực hiện các hành vi kỉ luật trong những trường hợp thật cần thiết gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của tổ chức để tránh những ảnh hưởng tiêu cực trong động lực lao động do hành vi phạt gây ra, cần xét phạt ngay để ngăn ngừa sự tái lập các hành vi bị phạt.

- Phụ cấp lương: đây là khoản tiền lương bổ sung cho lương cấp bậc, chức vụ, lương cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có các yếu tố không ổn định, trong nhiều trường

hợp, đây là một khoản khuyến khích tài chính nhằm hướng tới việc đạt được mục tiêu phát triển của tổ chức.

- Phúc lợi: đây là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động, nhằm khắc phục những khó khăn và rủi ro, đảm bảo cuộc sống của người lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Chương trình phúc lợi có 2 loại chính: phúc lợi bắt buộc (tổ chức bắt buộc phải thực hiện theo quy định pháp luật) và phúc lợi tự nguyện gồm:

+ Phúc lợi bảo hiểm (bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm mất khả năng lao động, bảo hiểm thu nhập, bảo hiểm hưu trí).

+ Khoản tiền trả cho các khoản thời gian ngừng việc (nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ giữa ca, giải lao, vệ sinh cá nhân, tiền đi du lịch,...)

+ Phúc lợi nhằm trợ giúp cho người lao động do lịch làm việc linh hoạt (người lao động được hưởng nguyên lương dù thời gian làm việc trong tuần ít hơn so với quy định hoặc được cung cấp, hỗ trợ các phương tiện đi lại để khắc phục khó khăn do lịch làm việc linh hoạt gây ra).

+ Phúc lợi cho người lao động dưới dạng các loại dịch vụ tài chính (dịch vụ bán giảm giá và bán với giá rẻ, hiệp hội tín dụng, mua cổ phần công ty, giúp đỡ tài chính, các dịch vụ xã hội, dịch vụ nghề nghiệp, dịch vụ giải trí, chăm sóc người già và trẻ em, dịch vụ nhà ở và giao thông đi lại). Các đòn bẩy kích thích tinh thần: các kích thích về tinh thần cũng có vai trò rất lớn trong việc kích thích người lao động làm việc, đôi khi thay thế các kích thích vật chất, nhằm thoả mãn các nhu cầu và động cơ ngày càng cao của người lao động. Kích thích tinh thần trong doanh nghiệp có thể thực hiện bằng nhiều cách như:

- Thể hiện sự tôn trọng đối với người lao động, trân trọng những đóng góp của họ đối với doanh nghiệp. Có những hình thức khen thưởng thích đáng

khi họ có những nỗ lực phấn đấu hoặc khi đạt được mức độ hoàn thành công việc tốt.

- Tôn vinh những lao động có thành tích xuất sắc (vinh danh trong sổ vàng truyền thống của doanh nghiệp, tặng thưởng các danh hiệu cao quý, trao thưởng trước đông đảo nhân viên,...).

- Tổ chức các phong trào thi đua giữa các cá nhân và tập thể.

- Động viên, giúp người lao động giải quyết vướng mắc, vượt qua khó khăn, khen ngợi ngay khi họ đạt thành tích tốt.

- Tạo cơ hội để người lao động thể hiện năng lực và khả năng của mình, khuyến khích họ khẳng định mình.

- Tạo bầu không khí tâm lý tốt đẹp trong tập thể, tạo môi trường để người lao động giao lưu, gần gũi nhau, gắn bó với tổ chức.

- Quan tâm người lao động thường xuyên, đúng lúc, đúng chỗ khi họ ốm đau, hiếu, hi, thai sản,...

- Thực hiện tốt các chế độ phúc lợi cho người lao động. Không thể tách rời các đòn bẩy kích thích và tinh thần vì khi người lao động được kích thích về vật chất, tinh thần của họ sẽ được thúc đẩy nếu họ đạt thành tích cao. Ngược lại, khi được kích thích về tinh thần, họ sẽ làm việc với tinh thần thoải mái hơn, đạt được thành tích cao trong công việc và hưởng thù lao cao. Do đó, khi kết hợp 2 loại đòn bẩy này sẽ tạo ra kết quả thực hiện công việc cao.

Thù lao có ảnh hưởng rất lớn đến lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc, chất lượng sản phẩm, hiệu quả hoạt động của DN. Mục tiêu cơ bản của chính sách, chế độ thù lao là thu hút NNL giỏi, đáp ứng được yêu cầu công việc, giữ gìn và động viên người lao động thực hiện công việc đạt kết quả tốt nhất. Thù lao gồm thù lao cơ bản, cơ chế khuyến khích và chế độ phúc lợi. Tiền công hay tiền lương là khoản thù lao cố định NLD nhận được thường kỳ trong DN. Cơ chế khuyến khích là khoản thù lao ngoài tiền công

hay tiền thưởng để động viên NLĐ làm tốt hơn. Chế độ phúc lợi là phần thù lao gián tiếp trả cho NLĐ dưới dạng hỗ trợ như lương hưu, bảo hiểm, các chương trình nghỉ ngơi giải trí...

1.3.5. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị văn hóa được gây dựng nên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp, trở thành các giá trị, các quan niệm và tập quán, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của doanh nghiệp ấy, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên trong việc theo đuổi và thực hiện các mục đích của doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp tác động tích cực đến hành vi cá nhân người lao động trong doanh nghiệp như:

- Giúp các thành viên quy tụ được sự nhất trí cao về mục đích, phương hướng, tầm nhìn, sứ mệnh, triết lý kinh doanh, chấp nhận và cam kết thực hiện hóa các giá trị cơ bản của doanh nghiệp, tạo được sự trung thành, sự liên kết, tăng tính nhất quán của hành vi.

- Giúp các thành viên trong doanh nghiệp có chuẩn mực trong cách sống, cách nghĩ, cách làm việc, có quan hệ ứng xử tốt, có bầu không khí tâm lý thân thiện, thoải mái, yêu thương, giúp đỡ lẫn nhau trong tổ chức.

- Giúp người lao động tích cực tu dưỡng, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, tuân thủ kỉ luật, kiên định, cần cù, siêng năng, tỉ mỉ, chu đáo dẫn đến hiệu suất lao động cao.

- Khuyến khích người lao động chú ý học hỏi nâng cao trình độ khoa học kĩ thuật, kĩ năng, kĩ xảo theo chuyên môn nghề nghiệp, nâng cao khả năng tiên đoán, sáng tạo. Văn hóa doanh nghiệp là một trong các yếu tố cơ bản quyết định đến sự thành công của doanh nghiệp bởi khi văn hóa doanh nghiệp mạnh sẽ giúp doanh nghiệp đó:

- Tạo được sự ổn định, giảm xung đột, giảm được xu thế người lao động rời bỏ doanh nghiệp. Văn hoá doanh nghiệp gắn kết các thành viên, giúp họ thống nhất về cách hiểu vấn đề, đánh giá, lựa chọn và định hướng hành động. Khi doanh nghiệp phải đối mặt với xu hướng xung đột lẫn nhau thì văn hoá chính là yếu tố giúp mọi người hoà nhập và thống nhất lại với nhau.

- Điều phối và kiểm soát hiệu quả mà tế nhị, nhẹ nhàng, tiết kiệm, đạt được sự nhất trí mà không cần nhiều các tài liệu, văn bản, giấy tờ. Văn hoá càng mạnh thì nhu cầu của ban quản lý trong việc xây dựng các nguyên tắc, nội quy, quy định sẽ càng giảm đi. Khi phải ra một quyết định phức tạp, văn hoá doanh nghiệp giúp cho doanh nghiệp thu hẹp phạm vi các lựa chọn phải xem xét.

- Tạo động lực cho người lao động: nó giúp nhân viên thấy rõ mục tiêu, định hướng công việc mình làm, khích lệ tinh thần, khuyến khích người lao động tích cực đổi mới và chấp nhận rủi ro do đổi mới gây ra, tạo ra các mối quan hệ tốt đẹp giữa các nhân viên và một môi trường làm việc thoải mái, lành mạnh. Văn hoá doanh nghiệp phù hợp giúp nhân viên có cảm giác mình làm công việc có ý nghĩa hãnh diện vì là một thành viên của doanh nghiệp.

- Tạo được lợi thế cạnh tranh, nâng cao hình ảnh, thương hiệu của doanh nghiệp, tăng hiệu quả hoạt động, tạo sự khác biệt trên thị trường,... Hiệu quả và sự khác biệt sẽ giúp doanh nghiệp cạnh tranh tốt trên thị trường.

Văn hoá doanh nghiệp giúp nhân viên thấy rõ mục tiêu, định hướng và bản chất công việc mình làm, tạo ra các mối quan hệ tốt đẹp giữa các nhân viên và một môi trường làm việc thoải mái, lành mạnh. Điều này càng có ý nghĩa khi tình trạng “chảy máu chất xám” đang phổ biến. Lương và thu nhập chỉ là một phần của động lực làm việc. Khi thu nhập đạt đến một mức nào đó, người ta sẵn sàng đánh đổi chọn mức thu nhập thấp hơn để được làm việc ở một môi trường hòa đồng, thoải mái, được đồng nghiệp tôn trọng hơn.

Văn hóa doanh nghiệp phù hợp giúp nhân viên có cảm giác mình làm công việc có ý nghĩa, hãnh diện vì là một thành viên của doanh nghiệp, thúc đẩy ý thức về lòng trung thành của nhân viên. Nhân viên có nhiều khả năng ở lại với người quản lý khi họ cảm thấy được đối xử đúng đắn và có xu hướng muốn đi làm mỗi ngày.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp

1.4.1. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

Sự phát triển của khoa học công nghệ:

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

Sự phát triển của thị trường lao động: mở cửa kinh tế, toàn cầu hóa và hội nhập đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm nhiều việc làm, cơ cấu việc làm cũng thay đổi từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Trong bối cảnh đó, sự phát triển của thị trường lao động như một yếu tố khách quan tác động đến việc nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp bởi thông tin lao động việc làm là toàn diện, sự cạnh tranh việc làm trở nên gay gắt nhằm thu hút lao động có chất lượng và số lượng phù hợp với yêu cầu của sản xuất.

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

Môi trường xã hội, dân cư, tự nhiên bao gồm: truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng,... của mỗi địa phương, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư và quốc gia. Các yếu tố này tạo nên lối sống, văn hóa, môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động 36 nói riêng. Nó góp phần hình thành và làm thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu NNL, triết lí, đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp.

1.4.2. Yếu tố bên trong doanh nghiệp

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

các kiến thức, kỹ năng cần thiết, đánh giá chất lượng NNL hiện tại, so sánh và đưa ra số lao động cần thiết theo trình độ lành nghề, kỹ năng đã đạt yêu cầu của công việc đặt ra để từ đó có kế hoạch đào tạo nâng cao nhằm cải thiện chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

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

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

Bộ phận chuyên trách nhân lực: Việc tổ chức bộ phận chuyên trách nhân lực là rất khác nhau tùy theo quy mô công ty. Với doanh nghiệp nhỏ, thông thường người chủ doanh nghiệp kiêm nhiệm công tác nhân lực, những trường hợp này nhận thức của chủ doanh nghiệp về công tác đào tạo là rất quan trọng trong việc thực hiện các hoạt động đào tạo. Còn với các doanh nghiệp có quy mô lao động lớn thì tùy theo quy mô mà có một người hoặc bộ phận chuyên trách tổ chức nhân sự và nhân lực. Họ cần thực hiện chức năng về đào tạo

1.5.Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp

1.5.1. Kinh nghiệm của Công Ty Cổ Phần Thiết Bị Tân Phát

Công ty luôn quan tâm, chú trọng đến vấn đề con người và thực hiện nhiều biện pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL như:

- Xây dựng các phong trào thi đua để qua đó mỗi cán bộ, công nhân viên công ty tự rèn luyện, tự khắc phục sửa chữa những khuyết điểm, tồn tại phấn đấu vươn lên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở từng vị trí công tác. Trong năm 2021, ban lãnh đạo Công ty đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước, lao động sáng tạo, phong trào xanh – sạch – đẹp, phong trào thực hiện an toàn vệ sinh lao động và công tác phòng chống cháy nổ,...

- Đối với công tác an toàn vệ sinh lao động, Công ty xác định muốn thực hiện tốt trước tiên phải làm chuyển biến nhận thức và tư tưởng của CBCNV trong toàn Công ty, từ khối văn phòng đến xưởng sản xuất... An toàn lao động không những là nhiệm vụ chính trị mà còn là một nội dung chính của phong trào thi đua lao động sản xuất. Về quan điểm chỉ đạo, đơn vị luôn đặt vấn đề ngăn ngừa và đề phòng lên hàng đầu. Theo đó, Công ty thường xuyên quan tâm, tuyên truyền, huấn luyện, giáo dục, quản lý, kiểm tra để đảm bảo an toàn lao động.

- Nhằm phát hiện và xử lý kịp thời những sự cố có nguy cơ gây mất an toàn lao động, công ty đã thực hiện công tác kiểm tra trước khi vào ca sản xuất. Mạng lưới an toàn vệ sinh viên ở xưởng đều thực hiện kiểm tra hàng ngày, trước, trong và sau khi sản xuất, còn các tổ trưởng có trách nhiệm kiểm tra thường xuyên hệ thống máy móc trang thiết bị sản xuất trong xưởng để kịp thời sửa chữa.

- Để chăm lo và đảm bảo sức khỏe cho người lao động yên tâm làm việc, Công ty đã thực hiện khám sức khỏe định kỳ đầy đủ đến mọi CBCNV; tăng cường, nâng cấp, cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc để đảm bảo điều kiện cho cán bộ công nhân viên làm việc.

- Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện chỉ thị gắn với sơ, tổng kết để khắc phục hạn chế tồn tại, biểu dương khen thưởng những tập thể cá nhân tiêu biểu, nhất là những gương tự khắc phục, tự sửa chữa khuyết điểm tạo phong trào thi đua sôi nổi trong cơ quan. Hàng năm, coi việc cán bộ, công nhân viên tự khắc phục sửa chữa khuyết điểm là một trong những tiêu chí quan trọng để bình xét, xếp loại thi đua.

1.5.2. Kinh nghiệm của Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Và Dịch Vụ Hải Linh

Các năm qua, Công ty luôn hoàn thành và hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch được giao, việc làm của CBCNV Công ty luôn ổn định, trong Công ty không có lao động dôi dư phải sắp xếp lại; đời sống CBCNV được đảm bảo, năm sau cao hơn năm trước. Để có được những kết quả như trên, Công ty đã thực hiện nhiều biện pháp như:

- Xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng cụ thể, thực hiện theo đúng quy trình đã xây dựng, chỉ tuyển dụng khi thực sự có nhu cầu, quá trình tuyển luôn khách quan, công bằng, đề cao tiêu chí “đúng người, đúng việc”.

- Lựa chọn những cán bộ nhân viên có tiềm năng đưa đi đào tạo nâng cao để phục vụ mục tiêu phát triển tương lai, đưa đi đào tạo lại những nhân viên yếu kém để nâng cao năng lực của họ.

- Xây dựng các phong trào thi đua trong Công ty, nêu gương các CBCNV có thành tích xuất sắc.

- Xây dựng môi trường làm việc tích cực, quan hệ lao động hài hòa, giải quyết kịp thời ngay khi phát sinh các mâu thuẫn trong nội bộ. Tổ chức các hoạt động tập thể để tăng cường sự gắn bó giữa các cá nhân.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

Những thành công trong hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Công ty Công Ty Cổ Phần Thiết Bị Tân Phát và Công ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Và Dịch Vụ Hải Linh, đã rút ra bài học kinh nghiệm cho Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng như sau:

- Công tác tuyển dụng: Tuyển dụng phải dựa trên nhu cầu thực tế của công việc. Công tác tuyển dụng phải khách quan, công bằng, dựa trên năng lực thực tế của ứng viên.

- Bố trí, sắp xếp lao động: hợp lý, đúng người đúng việc, không để xảy ra tình trạng lao động dôi dư.

- Đào tạo: Đào tạo phải gắn với nhu cầu đào tạo và việc sử dụng nhân lực sau đào tạo, hướng đến việc thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp. Đào tạo phải đúng người, đúng việc.

- An toàn, bảo hộ lao động: do đặc thù hoạt động của ngành mà Công ty phải luôn được chú trọng đến công tác an toàn, bảo hộ lao động, hạn chế tối đa các trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp để người lao động yên tâm công tác.

- Khen thưởng, kỉ luật: đúng người, đúng việc, đúng lúc.

- Văn hóa doanh nghiệp: xây dựng quan hệ lao động hài hòa, lành mạnh, tạo sự gắn bó giữa các cá nhân với nhau và giữa cá nhân với Công ty.

Từ những kinh nghiệm trên, Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng cần rút ra bài học cho mình, có những thay đổi phù hợp với điều kiện thực tế để làm tốt công tác nhân sự tại Công ty mình và xây dựng được đội ngũ nhân sự đủ mạnh cả về lượng và chất phục vụ mục tiêu phát triển bền vững

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG

2.1. Giới thiệu chung về Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.1.1. Giới thiệu chung

- Tên công ty: Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng
 - Địa chỉ: Đường N1, Lô C, KCN Đại Đồng – Hoàn Sơn, Đại Đồng, Tiên Du, Bắc Ninh
 - Mã số thuế: 2300955653
 - Điện thoại: 02223848535 – 0919941286 – 0983541286
 - Website: <https://thinhvuong88.com>
 - Ngày hoạt động 14/12/2016
 - Ngành nghề kinh doanh: Sản xuất khay nhựa các loại
- Công Ty TNHH Sản xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng được thành lập vào năm 2016 kinh doanh trong lĩnh vực sản xuất sản phẩm từ nhựa
- Ngày 17/05/2017 đạt chứng nhận chất lượng ISO19001/14001
- Tháng 9/2017 trở thành đối tác làm Tray cho Samsung Display Viet Nam và tiến hành giao hàng
- Tháng 11/2017 lắp đặt thiết bị Laser Marking
- Tháng 5/2018 ký kết Tray tái cho Samsung Display Viet Nam
- Tháng 7/2018 Đăng ký làm Vender sản xuất Tray công đoàn cho Samsung Display Viet Nam

Tháng 12/2019 lắp đặt thêm hai máy hình mới

Tháng 8/2020 Lắp đặt mới một hình thức hút chân không (hộp đựng thực phẩm)

Tháng 7/2021 thiết lập hệ thống làm sạch tự động bằng DI water

Tháng 8/2021 Được SEV lựa chọn là Vender là mục tiêu để cải tiến đổi mới sản xuất

Tháng 10/2021 Đạt chứng nhận hệ thống chất lượng ISO 24001/45001

Tháng 02/2022 Dự kiến đăng ký làm Vender Recycle Cap cho SDV

Năm 2022 kế hoạch xây dựng nhà máy mới tại KCN Yên Phong

Năm 2022 công ty là nhà cung cấp hàng đầu về khay nhựa định hình, màng nhựa và dịch vụ vệ sinh khay đã qua sử dụng cho ngành công nghiệp sản xuất linh kiện điện tử, thực phẩm. Công ty cam kết cung cấp cho bạn các sản phẩm chất lượng hàng đầu được thiết kế phù hợp với các loại sản phẩm khác nhau. Công ty cũng cung cấp dịch vụ OEM / ODM cho khách hàng những người muốn tùy chỉnh sản phẩm theo yêu cầu. Công ty có dịch vụ hoàn chỉnh từ thiết kế, tạo mẫu, dụng cụ máy móc để sản xuất. Nếu bạn cần tùy biến chuyên nghiệp hoặc đơn giản là sản phẩm phổ thông, xin đừng ngần ngại liên hệ với Công ty. Công ty có thể không phải là đối tác tốt nhất nhưng chắc chắn là đối tác phù hợp nhất của bạn.

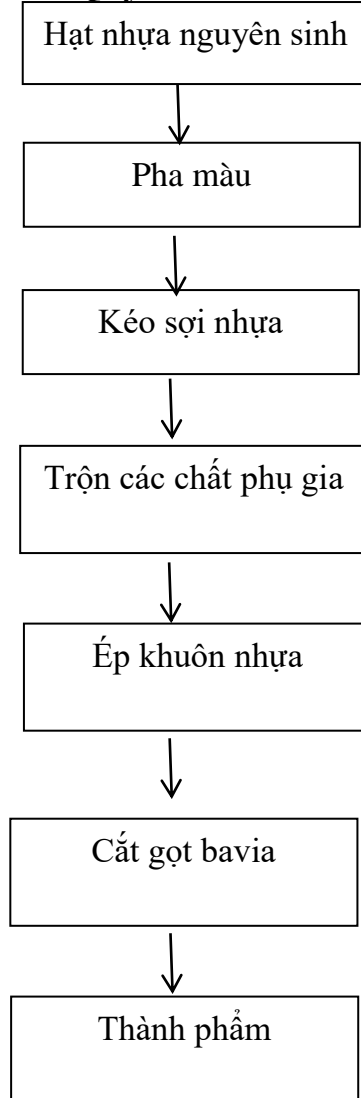
Hiện nay công ty đang cung cấp sản phẩm cho rất nhiều đối thủ lớn như Sam Sung Vina, Cresyn Hà Nội, Mcnex Vina. Công ty đang từng bước xây dựng thương hiệu và mở rộng kinh doanh nhằm đáp ứng nhu cầu của khách hàng và nâng cao đời sống cho cán bộ công nhân viên.

Công ty cung cấp đa dạng các vật liệu PAP/ABS/KPS/PS... Tư vấn và cung cấp nhanh gọn các vấn đề liên quan đến việc quản lý quy định chất lượng.

2.1.2. Một số đặc điểm cơ bản ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.1.2.1. Quy trình sản xuất

Sơ đồ 2.1: Quy trình sản xuất sản phẩm



(Nguồn: Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng)

- Hạt nhựa nguyên sinh bao gồm các loại như PA, PP, ABS, PET, PS, POM,...có chất lượng cực tốt. Từ đây, công ty bắt đầu sản xuất ra các sản phẩm nhựa đáp ứng tiêu chuẩn kỹ thuật của khách hàng

- Đáp ứng yêu cầu của các khách hàng, mà công đoạn pha màu được tạo dựng để biến các hạt nhựa tinh khiết lúc ban đầu thành muôn vàn màu sắc sống động khác nhau. Các sản phẩm nhựa sẽ có đa dạng màu và tạo thành sự phong phú, bắt mắt khi đưa ra thị trường.

- Kéo sợi nhựa theo kích cỡ và đường kính khác nhau tùy mục đích sử dụng. Tạo ra những sợi nhựa dẻo dai, dễ dàng phù hợp với việc sản xuất bao bì, hộp đựng, đồ gia dụng,...

- Với những loại sản phẩm nhựa khác nhau thì sẽ được trộn phụ gia khác nhau. Các chất phụ gia thường là phụ gia liên kết, phụ gia dai, phụ gia cứng, phụ gia đặc biệt tùy tiêu chí,... Các sản phẩm nhựa sẽ đạt độ bền, chịu được va đập, cọ sát hoặc đạt độ cứng nhờ các chất phụ gia này.

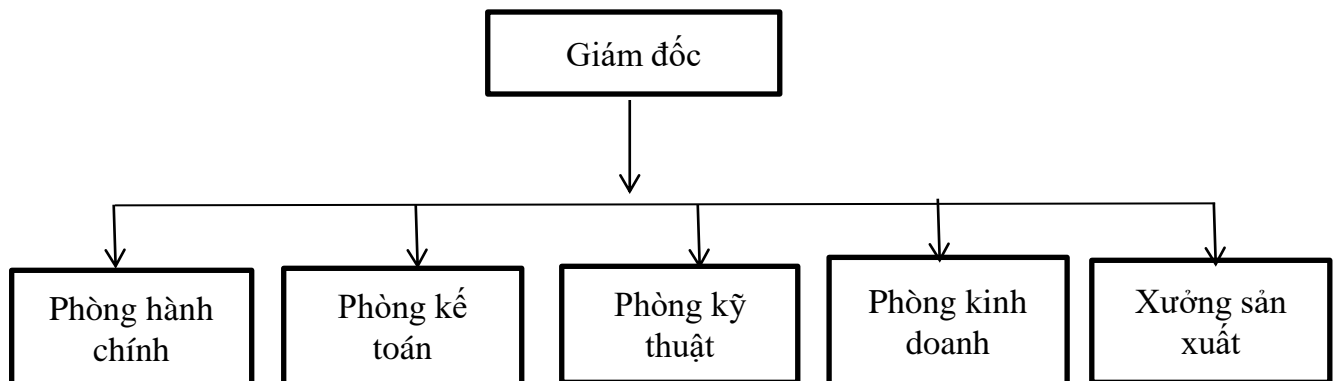
- Nhựa đã được trộn phụ gia sẽ được cho vào khuôn ép với độ chính xác cao, công nghệ hiện đại để làm nên thành phẩm vừa ý khách hàng.

- Cắt gọt bavia công đoạn này phải do các công nhân có tay nghề cao xử lý. Bavia có thể gây xước tay hoặc làm hỏng các chi tiết khi chứa đựng sản phẩm. Bởi vậy, cắt gọt bavia để sản phẩm trở nên đảm bảo mỹ quan và an toàn khi sử dụng.

- Sau tất cả các công đoạn kể trên, chúng ta sẽ có được sản phẩm nhựa như mong muốn được cung cấp ra thị trường và tới tay khách hàng.

2.1.2.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

Sơ đồ 2.2: Sơ đồ quản lý bộ máy công ty



(Nguồn: Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vương)

Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban

- Giám đốc: Điều hành và chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của công ty

- Phòng hành chính: Xây dựng tổ chức bộ máy hoạt động của cơ quan theo quy định của Nhà nước, phù hợp với tình hình phát triển chung của doanh nghiệp. Quy hoạch, phát triển đội ngũ cán bộ công nhân viên theo từng giai đoạn trung hạn, dài hạn. Sắp xếp, bố trí, tiếp nhận, điều động cán bộ, công nhân viên phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quy mô phát triển của từng bộ phận.

- Phòng kế toán: Hoàn thành các công việc liên quan đến tài chính, kế toán theo quy định của Nhà nước. Hạch toán đầy đủ, chính xác và kịp thời vốn và nợ. Hạch toán các khoản thu chi và hiệu quả kinh doanh theo chính sách của công ty.

- Phòng kỹ thuật: có nhiệm vụ quản trị hệ thống kỹ thuật và quản lý các hoạt động liên quan đến kỹ thuật và công nghệ của doanh nghiệp. Mục tiêu của phòng kỹ thuật là đảm bảo những nghiệp vụ được thực hiện trên nền tảng kỹ thuật của doanh nghiệp hoạt động chính xác, hiệu quả và ổn định, nhanh chóng phát hiện và sửa chữa những sự cố, trục trặc của hệ thống, không để hoạt động sản xuất kinh doanh xảy ra tình trạng gián đoạn, hạn chế tối đa thiệt hại cho doanh nghiệp

- Phòng kinh doanh: Quản lý việc tiêu thụ thành phẩm, tìm hiểu và nghiên cứu thị trường để mở rộng khách hàng. Lập kế hoạch kinh doanh trình ban giám đốc.

- Xưởng sản xuất: Thực hiện hoạt động nghiên cứu nhằm cải thiện các sản phẩm của doanh nghiệp bằng cách thay đổi hoặc đổi mới một

phần hay toàn bộ sản phẩm. Quản lý chi phí sản xuất, đảm bảo sản xuất sản phẩm với chi phí thấp nhất để tối đa hóa lợi nhuận.

2.1.2.3. Kết quả kinh doanh của Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng năm 2019 – 2021

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty năm 2019 - 2021(đvt: đồng)

STT	Thông tin tài chính	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	So sánh 2020/2019		So sánh 2021/2020	
					Tuyệt đối	Tương đối (%)	Tuyệt đối	Tương đối (%)
1	DT bán hàng và cung cấp dịch vụ	5,628,396,493	6,472,655,967	8,090,819,959	844,259,474	15.00	1,618,163,992	25
2	Giá vốn hàng bán	4,747,045,096	5,056,322,187	6,231,250,102	309,277,091	6.52	1,174,927,915	23
3	LN gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	881,351,397	1,416,333,780	1,859,569,857	534,982,383	60.70	443,236,077	31
4	DT hoạt động tài chính	9,521,788	16,083,212	21,654,891	6,561,424	68.91	5,571,679	35
5	Chi phí tài chính	225,012,861	543,289,652	654,321,806	318,276,791	-	111,032,154	
6	Chi phí quản lý DN	587,311,812	609,954,129	882,157,802	22,642,317	3.86	272,203,673	45
7	LN từ hoạt động kinh doanh	78,548,512	279,173,211	344,745,140	200,624,699	255.42	65,571,929	23
8	Thu nhập khác		-	-	-	-	-	-
9	Chi phí khác	-	-	-	-	-	-	-
10	Tổng LN kế toán trước thuế	78,548,512	279,173,211	344,745,140	200,624,699	255.42	65,571,929	23
11	Thuế TNDN	15,709,702	55,834,642	68,949,028	40,124,940	255.42	13,114,386	23
12	Lợi nhuận sau thuế	62,838,810	223,338,569	275,796,112	160,499,759	255.42	52,457,543	23

(Nguồn: Phòng kế toán)

- Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty qua 3 năm 2019 – 2021 đều có xu hướng tăng mạnh. Nguyên nhân là mặc dù công ty chịu ảnh hưởng của dịch Covid -19 nhưng nhu cầu về sản phẩm nhựa gia tăng. Do đó dẫn đến doanh thu tăng, và các khoản chi phí cũng tăng do có nhiều khoản phải chi. Doanh thu năm 2020 tăng so với 2019 là 844,259,474đ ứng với 15%, năm 2021 tăng so với 2020 1,618,163,992đ ứng với 25%

- Giá vốn hàng bán năm 2020 tăng so với 2019 là 309,277,091đ ứng với 6.52% năm 2021 tăng so với 2020 là 1,174,927,915đ ứng với 23%

- Chi phí quản lý doanh nghiệp năm 2020 tăng so với 2019 là 22,642,317đ ứng với 3.86%, năm 2021 tăng so với 2020 là 45%

2.2.Thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.2.1.Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

2.2.1.1.Thực trạng thể lực

Thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc tình trạng sức khỏe của từng con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế. Thể lực con người tùy thuộc vào tuổi tác, thời gian công tác, giới tính...

Để chăm lo đến sức khỏe của lao động, Thịnh Vượng quan tâm, tạo điều kiện xây dựng bếp ăn tập thể tại công ty, nơi mà có các CBCNV ở tập thể, tránh mất nhiều thời gian đi lại và giảm thiểu chi phí sinh hoạt cá nhân. Bên cạnh đó còn bố trí các phòng nghỉ tập thể để tạo điều kiện cho CBCNV chưa có nhà ở, nhà ở xa ở tại công ty. Thịnh Vượng cũng rất quan tâm đến các chế độ nghỉ dưỡng, du lịch cho các cán bộ công nhân viên hoặc lao động có thành tích cao trong công tác, bên cạnh đó cũng có các hoạt động nghỉ mát định kỳ vào dịp hè, ngày phụ nữ quốc tế 8/3 hay 20/10 cho các lao động nữ,

cán bộ công đoàn giỏi... nhằm kích thích tinh thần làm việc. Tình hình sức khỏe của lao động cũng rất quan trọng, Thịnh Vượng định kỳ 1 năm 1 lần ký kết hợp đồng với các Trung tâm y tế huyện, bệnh viện đa khoa của tỉnh để khám chữa bệnh cho tất cả các lao động trong công ty, qua đó đã phát hiện được kịp thời và ngăn chặn được nhiều bệnh hiểm nghèo.

Mức độ an toàn lao động của CBCNV cũng được quan tâm sát sao. Thịnh Vượng luôn đề cao công tác an toàn lao động và phòng chống cháy nổ. Hàng tháng, luôn kiểm tra an toàn các thiết bị vận hành điện, thang máy, điều hòa và các điểm báo phòng chống cháy nổ được đặt tại nơi làm việc của công ty. Định kỳ hàng năm, Thịnh Vượng cũng tổ chức các đợt thi đua an toàn phòng chống cháy nổ, tìm ra an toàn viên giỏi, đây là cuộc thi thể hiện sự hiểu biết về an toàn vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ, giúp lao động có thêm hiểu biết về bảo vệ sức khỏe của chính bản thân mình...

Một hình thức khác thể hiện sự chăm lo sức khỏe, đó là Thịnh Vượng cũng quan tâm đến việc rèn luyện sức khỏe cho CBCNV thông qua tổ chức các buổi hội thao, văn nghệ. Những cuộc thi rèn luyện sự dẻo dai, bền bỉ phải kể đến các cuộc thi đấu bóng đá, cầu lông, bóng bàn, kéo co... Tham gia vào các cuộc thi đấu giao lưu thể thao với các đơn vị trong khối doanh nghiệp của tỉnh Bắc Ninh, các sở ban, ngành khác trên địa bàn tỉnh... Với đội ngũ lao động trẻ ngày càng đông, đoàn thanh niên Thịnh Vượng cũng tổ chức thi tuyên giọng ca trong các cuộc thi văn nghệ cấp tại công ty, cấp tỉnh. Vào những dịp kỷ niệm ngày thành lập công ty. Hơn hết cả những cuộc thi là sự rèn luyện bản thân, rèn luyện cả về sức khỏe và tinh thần, mang lại cho người lao động tinh thần thoải mái, cống hiến hết mình và tạo được động lực trong công việc.

Sức khỏe là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thể lực của người lao động nói riêng và chất lượng NNL nói chung. Định kì hàng năm Công ty tổ

chức khám sức khỏe cho người lao động và phân loại, thống kê tình hình sức khỏe, bệnh nghề nghiệp của CBCNV toàn Công ty. Cụ thể:

Bảng 2.2: Thống kê tình hình sức khỏe của người lao động tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 - 2021

Chỉ tiêu		2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
Tổng số lao động được khám		115	100	118	100	124	100
Xếp loại	Loại I: Rất khỏe	103	89.57	107	90.68	116	93.55
	Loại II: Khỏe	5	4.35	4	3.39	3	2.42
	Loại III: Trung bình	7	6.09	5	4.24	4	3.23
	Loại IV: Yếu	5	4.35	2	1.69	1	0.81
	Loại V: Rất yếu	0	0	0	0	0	0

(Nguồn: Phòng hành chính)

Qua bảng số liệu ở trên có thể thấy: Số lượng lao động có sức khỏe được xếp loại “rất khỏe” chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng tăng. Vẫn còn tình trạng lao động có sức khỏe được xếp loại khỏe, “trung bình” và “yếu”, tuy nhiên, số lượng và tỷ lệ của các loại này đang có xu hướng giảm dần. Không có lao động có sức khỏe được xếp loại “rất yếu”. Điều này cho thấy mặt bằng chung sức khỏe lao động trong Công ty tuy chưa thực sự tốt nhưng đang có chiều hướng thay đổi tích cực. Công ty đã và đang có sự quan tâm nhất định đến thể lực người lao động, thông qua các biện pháp tích cực nhằm nâng cao thể lực, làm giảm tỷ lệ lao động có sức khỏe “trung bình” và “yếu”.

Lao động xếp loại 1 năm 2019 là 103 người chiếm 89.57%, năm 2020 là 107 người và chiếm 90.68%, năm 2021 là 116 người và chiếm 93.55%. tỷ

lệ lao động rất khỏe trong công ty đang chiếm tỷ lệ cao. Do đặc thù của công ty là sản xuất khay nhựa các loại nên cần phải đảm bảo sức khỏe

Qua khảo sát nhân viên tại công ty về mức độ tham gia khám sức khỏe do công ty tổ chức như sau:

Bảng 2.3: Bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại Công Ty Thịnh Vượng

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Tham gia đầy đủ	124	100	124
2	Tham gia nhưng không thường xuyên	0	-	0
3	Không tham gia bao giờ	0	-	0

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

Nhìn vào bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại Công ty Thịnh Vượng cho thấy tất cả các nhân viên trong công ty đều tham gia đầy đủ các bước khám sức khỏe định kỳ tại công ty. Qua khám sức thì mỗi cá nhân sẽ biết được về tình trạng sức khỏe của mình để kịp thời điều chỉnh, còn đối với công ty thì sẽ có kế hoạch để tuyển dụng nhân sự thay thế những lao động không đảm bảo sức khỏe.

2.2.1.2. Thực trạng trí lực

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

**Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo chức năng tại Công Ty Thịnh Vượng
năm 2019 – 2021**

Năm Cơ cấu lao động		2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
Lao động gián tiếp	Cán bộ lãnh đạo	2	11.76	2	10.53	2	9.52
	Cán bộ quản lý	5	29.41	5	26.32	5	23.81
	Nhân viên văn phòng	7	41.18	8	42.11	9	42.86
	Lái xe, bảo vệ, tạp vụ	3	17.65	4	21.05	5	23.81
	Tổng	17	100	19	100	21	100
Lao động trực tiếp	Quản đốc xưởng	2	2.04	2	2.02	2	1.94
	Công nhân ép nhựa	71	72.45	72	72.73	73	70.87
	Công nhân QC	3	3.06	3	3.03	5	4.85
	Công nhân đóng gói	7	7.14	7	7.07	8	7.77
	Công nhân khuôn	15	15.31	15	15.15	15	14.56
	Tổng	98	100	99	100	103	100
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Phòng hành

chính)

Cơ cấu lao động của công ty được phân chia rõ ràng theo từng chức danh công việc, phân chia lao động thành 2 đối tượng đó là: lao động gián tiếp và lao động trực tiếp. Số lượng lao động gián tiếp và trực tiếp đang có xu hướng tăng dần qua các năm 2019 – 2021. Cơ cấu lao động tăng thể hiện công ty đang kinh doanh tốt và có xu hướng mở rộng kinh doanh.

Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021

Năm Chỉ tiêu		2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
Cơ cấu lao động theo giới tính	Nam	80	69.57	83	70.34	88	70.97
	Nữ	35	30.43	35	29.66	36	29.03
Cơ cấu lao động theo độ tuổi	Dưới 30 tuổi	74	64.35	86	72.88	102	82.26
	Từ 30 – dưới 40 tuổi	25	21.74	20	16.95	14	11.29
	Từ 40 – dưới 50 tuổi	16	13.91	11	9.32	8	6.45
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Phòng hành chính)

Trên đây là bảng cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi của công ty Thịnh Vượng cho thấy số lao động nam chiếm ưu thế nhiều hơn qua 3 năm 2019 – 2021. Bởi vì công việc nặng nhọc và vận hành máy móc nhiều nên cần nhiều công nhân nam hơn nữ. Năm 2019 nam là 80 người chiếm 69.57%, năm 2020 là 83 người chiếm 70.34%, năm 2021 là 88 người chiếm 70.97%. Còn về độ tuổi thì lao động dưới 30 tuổi đang chiếm ưu thế nhiều nhất năm 2019 là 74 người chiếm 64.35%, năm 2020 là 86 người chiếm 72.88%, năm 2021 là 102 người chiếm 82.86%. Công việc sản xuất khuôn nhựa chủ yếu chạy bằng máy móc vậy nên cần lao động trẻ nhiều để đáp ứng tính chất nhu cầu công việc.

Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn và kỹ năng cần thiết của người lao động tại Công ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021

Chi tiêu		2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
Trình độ chuyên môn	Đại học và sau ĐH	7	6.09	8	6.78	9	7.26
	Cao đẳng	15	13.04	17	14.41	18	14.52
	Trung cấp	55	47.83	55	46.61	57	45.97
	Dạy nghề, THPT	38	33.04	38	32.20	41	33.06
Các kỹ năng cần thiết	Có trình độ tiếng anh	15	13.04	15	12.71	17	13.71
	Có trình độ tin học VP	25	21.74	27	22.88	27	21.77
	Đã qua đào tạo về kỹ năng làm việc	68	59.13	68	57.63	71	57.26
	Đã qua đào tạo về kỹ năng quản lý, lãnh đạo	7	6.09	8	6.78	9	7.26
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Phòng hành chính)

Trình độ chuyên môn của công ty Thịnh Vượng có đại học và sau đại học, cao đẳng, trung cấp, dạy nghề và THPT. Tùy vào trình độ chuyên môn của mỗi người sẽ được công ty phân công lao động hợp lý. Trong đó trình độ cao đẳng chiếm tỷ trọng nhiều nhất năm 2019 là 55 người chiếm 47.83%, năm 2020 là 55 người chiếm 46.61%, năm 2021 là 57 người chiếm 45.97%.

Các kỹ năng cần thiết có tại công ty Thịnh Vượng đó là kỹ năng tiếng anh, kỹ năng tin học văn phòng. Trong đó kỹ năng tin học văn phòng chiếm tỷ lệ nhiều hơn. Năm 2019 là 25 người chiếm tỷ lệ 21.74%, năm 2020 là 27 người chiếm 22.88%, năm 2021 là 27 người chiếm tỷ lệ 21.77%.

2.2.1.3. Thực trạng tâm lực

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, người lao động không chỉ cần có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm mà còn cần có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao; thái độ ứng xử với cấp trên, đồng nghiệp và đối tác, khách hàng; việc thực hiện nội quy, kỉ luật lao động;... Công ty đã xây dựng cho mình bản Nội quy kỷ luật lao động, đây là cơ sở quan trọng để Công ty quản lý lao động, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh.

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

Theo thông tin được phòng hành chính Công ty cung cấp thì từ năm 2019 đến nay, nội quy kỷ luật lao động luôn được đảm bảo thực hiện tốt, không để xảy ra vi phạm nghiêm trọng. Bảng Nội quy kỷ luật lao động được treo ở vị trí dễ quan sát tại nơi làm việc để mọi người dễ theo dõi, nhắc nhở người lao động chấp hành tốt. Những lao động mới được tuyển dụng cũng được hướng dẫn, phổ biến cụ thể để thực hiện.

Ngoài ra, Ban Giám đốc, lãnh đạo quản lý các phòng ban và các tổ trưởng luôn đôn đốc, nhắc nhở người lao động thực hiện tốt nội quy kỷ luật lao động, kịp thời tháo gỡ và giải quyết ngay khi có vấn đề phát sinh.

Mức độ hoàn thành công việc và chất lượng công việc cũng phản ánh phần nào thái độ, ý thức, trách nhiệm của người lao động khi làm việc. Hai tiêu chí này được thể hiện rõ trong kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động. Người lao động phải có ý thức, trách nhiệm với công việc thì mới hoàn thành tốt công việc được giao. Tuy nhiên, quá trình làm việc của ngành khá đặc thù, chịu nhiều tác động của yếu tố bên ngoài nên kết quả thực hiện công việc nhiều khi bị chi phối, ảnh hưởng. Vì thế, để đánh giá chính xác thái độ, ý thức, trách nhiệm của người lao động khi làm việc thì cần kết hợp với các yếu tố khác.

Tính tự giác, sự sáng tạo, linh hoạt trong công việc, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp là những yêu cầu cần có đối với người lao động. Người lao động không tự giác, hời hợt khi làm việc thì chất lượng, hiệu quả công việc không cao kéo theo đó là sự lãng phí về thời gian lao động, nguyên vật liệu,... Với đặc thù của ngành, nếu người lao động không nhanh nhạy, linh hoạt, thiếu sáng tạo trong công việc thì không thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, thời gian làm việc nhóm chiếm tỷ trọng lớn khi làm việc nên đòi hỏi người lao động phải có tinh thần đồng đội, sự hợp tác, tương trợ đồng nghiệp. Vì thế, các tiêu chí này cũng không thể bỏ qua khi đánh giá.

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

Giáo dục phẩm chất đạo đức, tác phong lễ lối làm việc

Phẩm chất đạo đức là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng nhân lực. Công ty Thịnh Vượng đã quan tâm đến việc rèn luyện phẩm, chất đạo đức của người lao động. Công ty thường xuyên nhắc nhở, phê bình các cá nhân có dấu hiệu vi phạm về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp làm giảm uy tín Công ty. Thường xuyên tuyên truyền nâng cao phẩm chất đạo đức, tính trung thực, trách nhiệm đối với công việc, đưa phẩm chất đạo đức vào nội dung đánh giá cuối năm làm căn cứ khen thưởng, nâng lương, đề bạt, bổ nhiệm.

Giáo dục ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ làm việc Công ty luôn đề cao ý thức tổ chức kỷ luật lao động, chấp hành nội quy, quy chế làm việc, kiên quyết ngăn ngừa những hành vi vi phạm kỷ luật lao động, có thái độ tiêu cực và thiếu ý thức trách nhiệm với công việc. Tất cả người lao động, nhất là những lao động mới được tuyển đều được tổ chức để quán triệt, giáo dục về nội quy, quy chế làm việc, chấp hành quy định làm việc, những nội quy về an toàn, vệ sinh lao động, ý thức giữ gìn vệ sinh, môi trường làm việc, nghiêm túc thực hiện quy trình kỹ thuật, lao động. Thái độ làm việc, kỷ luật lao động của người lao động được dùng làm tiêu chí đánh giá hàng quý, năm, làm cứ xét thi đua. Thái độ làm việc của người lao động trong công ty được nâng lên theo hướng tích cực, nâng cao tính tự giác, sự sáng tạo, linh hoạt trong công việc, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp nhờ vậy chất lượng, hiệu quả công việc được nâng lên. Tuy nhiên bên cạnh những mặt tích cực, vẫn còn một bộ phận lao động không tuân thủ ý thức kỷ luật, tác phong không chuẩn mực, tác giả đã tiến hành phỏng vấn, xin ý kiến của 124 người lao động, kết quả như sau:

Bảng 2.7: Thái độ làm việc của nhân viên tại Thịnh Vượng

STT	Tiêu chí	Thường xuyên		Thỉnh thoảng		Ít khi		Không bao giờ		Tổng
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	
1	Mức độ nghỉ làm	4	3.23	18	14.52	29	23.39	73	58.87	124
2	Đi muộn	9	7.26	15	12.10	30	24.19	70	56.45	124
3	Làm việc riêng trong giờ làm	25	20.16	33	26.61	45	36.29	21	16.94	124
4	Có thái độ ứng xử không đúng mực với đồng nghiệp	8	6.45	15	12.10	18	14.52	83	66.94	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Tình trạng lãng phí giờ công do đi muộn, về sớm, trốn việc, tự ý nghỉ việc không lí do, làm việc riêng trong giờ làm vẫn còn khá phổ biến phần nào chứng tỏ thái độ làm việc của người lao động tại công ty chưa chuyên nghiệp và chưa thực sự nghiêm túc. Theo đánh giá của Bộ phận hàn chính, ngoài những hành vi có thể quan sát bằng mắt thường như trên, một bộ phận không nhỏ người lao động công ty có những biểu hiện khác thể hiện thái độ làm việc thiếu chuyên nghiệp như: Làm việc thiếu mục tiêu và kế hoạch rõ ràng; thiếu trung thực, làm việc theo cảm hứng, tùy tiện; tác phong làm việc đại khái, đôi phó cốt cho xong việc, thiếu tính kiên trì; làm việc nhóm kém, thiếu tính chủ động, sáng tạo và hợp tác trong công việc,... Đây là một trong những thách thức lớn công ty phải đối mặt và phải có biện pháp giải quyết hiệu quả nếu muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.2.2. Thực trạng về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.2.2.1. Tuyển dụng nhân lực

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

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

Bảng 2.8: Quy trình tuyển dụng và phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng tại Công Ty Thịnh Vượng

STT	Quy trình tuyển dụng	Phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng
1	Xác định nhu cầu tuyển dụng	Ban giám đốc Công ty và trưởng các bộ phận, phòng ban có liên quan
2	Lập kế hoạch tuyển dụng	Phòng hành chính
3	Xác định nguồn và PP tuyển mộ	Phòng hành chính
4	Đăng thông báo tuyển dụng	Phòng hành chính
5	Tiếp nhận, sàng lọc hồ sơ	Phòng hành chính
6	Kiểm tra trình độ chuyên môn	Phòng hành chính
7	Phỏng vấn	Hội đồng phỏng vấn tuyển dụng
8	Thủ việc	Người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, theo dõi, kèm cặp

9	Đánh giá thử việc và ra quyết định tuyển dụng	Trưởng phòng ban, người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, theo dõi, kèm cặp cùng với Trưởng phòng hành chính có trách nhiệm đánh giá quá trình thử việc của ứng viên, trình Ban Giám đốc quyết định.
10	Tiếp nhận và định hướng	Trưởng phòng hành chính và trưởng các phòng ban có nhân viên mới.

(Nguồn: Phòng hành chính)

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

Nhu cầu tuyển dụng: chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của Công ty để tuyển dụng, giúp Công ty tuyển dụng được đúng người phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Nguồn tuyển: Những vị trí chức danh quản lý, lãnh đạo được tuyển từ NNL bên trong Công ty. Đây là những người đang làm việc tại Công ty nên họ nắm rõ được tình hình thực tế tại Công ty, không mất thời gian làm quen, hòa nhập, hơn nữa, khi được cất nhắc lên vị trí cao hơn thì chính bản thân họ và những lao động khác sẽ thấy được những ghi nhận của Công ty với công sức mà họ bỏ ra, có động lực để phấn đấu trong công việc, gắn bó lâu dài với Công ty. Nhờ đó, Công ty cũng giữ chân được những lao động giỏi.

Những vị trí còn lại thường tuyển từ NNL ngoài Công ty, đây thường là những vị trí chuyên môn mà Công ty không tìm được người trong Công ty có chuyên môn, kinh nghiệm phù hợp để đảm nhiệm công việc hoặc lượng công việc quá lớn, không đủ nhân lực để thực hiện, giúp Công ty thu hút được những lao động giỏi từ bên ngoài.

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

Bảng 2.9: Bảng kê chi tiết nhân sự cần tuyển năm 2021

(đvt: Người)

STT	Chức danh	SL cần tuyển	Yêu cầu về trình độ chuyên môn
1	Nhân viên văn phòng	1	Tốt nghiệp chuyên ngành QTNL Có kinh nghiệm ít nhất 1 năm trong ngành nhựa
2	Công nhân ép nhựa	1	Tốt nghiệp chuyên ngành kỹ thuật Có kinh nghiệm ít nhất 1 năm ngành nhựa
3	Công nhân QC	2	Tốt nghiệp THPT Có kinh nghiệm trong lĩnh vực QC
4	Công nhân đóng gói	1	Tốt nghiệp THPT Có sức khỏe
5	Tạp vụ	1	Từ 30 tuổi trở lên Có sức khỏe
Tổng		6	

(Nguồn: Phòng hành chính)

Do đó, năng lực đầu vào của NNL Công ty phải đảm bảo những yêu cầu nhất định, đảm bảo chất lượng chung toàn Công ty sau này. Bên cạnh đó, việc đưa ra những yêu cầu đối với chức danh tuyển dụng sẽ là cơ sở để Công ty chọn được người phù hợp nhất với công việc, tránh tình trạng: công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn người trúng tuyển, năng lực người trúng tuyển thấp hơn so với yêu cầu công việc dẫn đến hiệu quả làm việc thấp, sau này phải bố trí sắp xếp lại công việc hay đào tạo, đào tạo lại cho lao động đó.

Yêu cầu Giấy khám sức khỏe khi tuyển dụng: Khi tuyển dụng, trong hồ sơ ứng tuyển, ứng viên phải có Giấy khám sức khỏe của Bệnh viện đa khoa

cấp huyện trở lên theo quy định của Công ty. Việc làm này nhằm chọn ra những ứng viên có sức khỏe tốt để thực hiện công việc. Nền tảng sức khỏe tốt kết hợp với việc Công ty thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe định kỳ và tham gia các hoạt động thể dục, thể thao sẽ giúp người lao động có được sức khỏe, thể lực tốt nhất để hoàn thành công việc.

Phương pháp tuyển dụng: Công ty đánh giá năng lực ứng viên bằng cách:

- Kiểm tra bằng hình thức thi trắc nghiệm: Bài thi này sẽ giúp nhà tuyển dụng nắm được các chỉ số thông minh, khả năng tư duy, đặc trưng tâm lý của ứng viên,...

- Kiểm tra bằng hình thức thi tự luận: Bài thi này sẽ đưa ra các câu hỏi lý thuyết để kiểm tra năng lực, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá khả năng phân tích, tổng hợp của ứng viên. Bên cạnh đó, các câu hỏi tình huống trong bài sẽ dùng để đánh giá kinh nghiệm, khả năng tư duy trong giải quyết vấn đề của ứng viên.

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

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

Có thể thấy, quá trình kiểm tra, đánh giá năng lực của ứng viên được Công ty thực hiện khá kỹ càng, mục đích chính là đánh giá chính xác nhất

năng lực của ứng viên, chọn được ứng viên phù hợp nhất, đảm bảo họ thực hiện tốt công việc, đảm bảo chất lượng chung của NNL toàn Công ty.

Tiếp nhận và định hướng: giúp nhân viên mới hiểu rõ hơn về Công ty cũng như những nhiệm vụ, công việc mà mình được giao, giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mới, nhanh bắt kịp với công việc và tiến độ làm việc chung của đơn vị mình. Bên cạnh đó, việc định hướng cũng vạch ra những cơ hội để nhân viên mới phấn đấu, có những định hướng phát triển của bản thân trong tương lai khi làm việc tại Công ty. Đối với hoạt động nâng cao chất lượng NNL thì việc tiếp nhận và định hướng có ảnh hưởng không nhỏ, đây là cơ sở để người lao động có những định hướng phát triển bản thân, nền tảng ban đầu cho những thành công trong công việc.

Qua những phân tích trên, nhìn chung, hoạt động tuyển dụng của Công ty được xây dựng tương đối hoàn chỉnh, việc thực hiện luôn tuân thủ theo đúng quy trình, đảm bảo khách quan công bằng, tuyển dụng đúng người, đúng việc.

Bảng 2.10: Đánh giá công tác tuyển dụng

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Đúng quy trình tuyển dụng	90	73	124
2	Chưa đúng quy trình tuyển dụng	20	16	124
3	Tuyển dụng mang tính hình thức	14	11	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Khi khảo sát nhân viên tại Công Ty Thịnh Vượng cho thấy 73% nhân viên cho biết công ty xây dựng quy trình tuyển dụng đúng với nhu cầu thực tế tại công ty. Có 16% đánh giá chưa đúng quy trình tuyển dụng, có 11% đánh giá tuyển dụng mang tính hình thức. Vẫn có tình trạng tuyển mang tính hình

thức nên công ty cần có phương án tuyển dụng hợp lý hơn nữa để đảm bảo có đội ngũ nhân sự đáp ứng nhu cầu tuyển dụng

2.2.2.2. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

Công ty đã đưa ra kế hoạch đào tạo với nhân lực tại các đợt đào tạo. Cụ thể như sau:

Với chính sách đào tạo: Công ty quy định rõ loại hình đào tạo, huấn luyện và phần thưởng khuyến khích nhân viên đạt kết quả tốt sau đào tạo. Tất cả nhân viên khi tham gia đào tạo đều không phải nộp bất kì khoản lệ phí nào. Tuy nhiên, những nhân viên nghỉ với bất cứ lý do nào đều phải thông báo đến người quản lý và có trách nhiệm bổ sung kiến thức khi trở lại làm việc.

Với chương trình đào tạo: Công ty chủ yếu sử dụng những nguồn tài liệu, kế hoạch giảng dạy thực hiện ở những năm trước. Những tài liệu này cũng đưa ra nội dung đào tạo cụ thể, rõ ràng – giúp người đào tạo dễ dàng sử dụng, tránh thiếu sót về nội dung bài giảng.

- *Mục tiêu đào tạo:* Các khóa đào tạo được tổ chức nhằm giúp nhân viên mới hiểu rõ công việc, có đủ các kỹ năng làm việc, xử lý tình huống, ôn lại và bổ sung kiến thức, ngoài ra còn giúp nhân viên mới hòa nhập nhanh chóng vào môi trường làm việc của Công ty.

Đối tượng được đào tạo: Nhân viên khối văn phòng và khối sản xuất

Nhân viên khối văn phòng gồm: nhân viên hành chính, nhân viên nhân sự, nhân viên kế toán, nhân viên marketing, nhân viên kỹ thuật, trưởng phòng các bộ phận

Nhân viên khối sản xuất gồm: Công nhân ép nhựa, công nhân QC, công nhân đóng gói, tạp vụ...

- *Các hình thức đào tạo nhân viên*

- Đào tạo kèm cặp: 1 người cũ kèm 1 người mới đối với những nhân viên mới

- Cử nhân viên xuất sắc đi học tại các trường Đại học

• *Nội dung đào tạo*

Sau đây là nội dung đào tạo khối văn phòng và khối sản xuất

Bảng 2.11: Nội dung đào tạo khối văn phòng

STT	Nội dung	2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
1	Tiếng anh	3	21.43	3	20.00	0	0.00
2	Tin học VP	2	14.29	3	20.00	3	18.75
3	Kỹ năng bán hàng	3	21.43	4	26.67	6	37.50
4	Kỹ năng quản lý	2	14.29	2	13.33	3	18.75
5	Kỹ năng giao tiếp	4	28.57	3	20.00	4	25.00
Tổng số lao động		14	100	15	100	16	100

(Nguồn: Phòng hành chính)

Nội dung đào tạo khối văn phòng bao gồm: tiếng anh, tin học văn phòng, kỹ năng bán hàng, kỹ năng quản lý, kỹ năng giao tiếp. Số lượng người được đào tạo tăng qua 3 năm 2019 - 2021. Trong đó kỹ năng bán hàng chiếm tỷ trọng cao nhất năm 2019 là 3 người chiếm 21.43%, năm 2020 là 4 người chiếm 26.67%, năm 2021 là 6 người chiếm 37.50%. Kỹ năng bán hàng rất quan trọng đối với công ty và các cá nhân tại công ty, còn lại những kỹ năng khác thì các cá nhân có thể tự học được. Kỹ năng giao tiếp cũng rất quan trọng năm 2019 là 4 người chiếm 28.57%, năm 2020 là 4 người chiếm 20%, năm 2021 là 4 người chiếm 25%.

Bảng 2.12: Nội dung đào tạo khối sản xuất

ST T	Nội dung	2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
1	Tiếng anh	2	2.04	3	3.03	3	2.91
2	Tin học VP	7	7.14	7	7.07	9	8.74
3	Kỹ năng sản xuất	89	90.82	89	89.90	91	88.35
Tổng số lao động		98	100	99	100	103	100

(Nguồn: Phòng hành chính)

Nội dung đào tạo kỹ năng khối sản xuất tại Công Ty Thịnh Vượng bao gồm: đào tạo tiếng anh, tin học văn phòng văn phòng, kỹ năng sản xuất. Trong đó kỹ năng sản xuất chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2019 là 89 người chiếm tỷ lệ 90.82%, năm 2020 là 89 người chiếm tỷ lệ 89.90%, năm 2021 là 91 người chiếm tỷ lệ 88.35%. Đào tạo kỹ năng sản xuất để giúp công nhân viên có thêm nhiều kiến thức về công việc, hạn chế xảy ra tai nạn lao động và hạn chế sản phẩm lỗi, tiết kiệm chi phí cho công ty.

Bảng 2.13: Đánh giá về chương trình đào tạo của công ty Thịnh Vượng

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Chủ yếu là lý thuyết	8	6	124
2	Dựa trên điều kiện thực tế công ty	11	9	124
3	Lý thuyết kết hợp với điều kiện thực tế công ty	105	85	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Khi được hỏi các nhân viên tại công ty Thịnh Vượng về chương trình đào tạo thì có 85% nhân viên đánh giá là lý thuyết kết hợp với điều kiện thực tế công ty. Có 9% đánh giá dựa trên điều kiện thực tế công ty, có 6% đánh giá chủ yếu là lý thuyết. Dựa trên nhu cầu nhân lực tại các bộ phận trong công

ty thì bộ phận hành chính sẽ lên kế hoạch xin tuyển dụng, đầu tiên đào tạo về lý thuyết công việc sau đó ứng dụng thực tế công việc để tìm ra điểm chưa hợp lý giữa lý thuyết và thực tế.

Bảng 2.14: Lợi ích từ việc đào tạo nhân lực

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Thiết thực hữu ích cho công ty	109	88	124
2	Chỉ mang tính hình thức	10	8	124
3	Không hữu ích	5	4	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Khi khảo sát về lợi ích đào tạo tại Công Ty Thịnh Vượng cho thấy có đến 88% tương ứng với 109 người đánh giá là hữu ích. Điều này thể hiện công ty có chủ động trong công tác đào tạo nhân lực. Có 8% đánh giá chỉ mang tính hình thức tương ứng với 10 người, có 4% đánh giá không hữu ích tương ứng với 5%. Công ty cần có nhiều chương trình và đào tạo hơn nữa để đáp ứng nhu cầu công việc tại công ty.

2.2.2.3.Đãi ngộ nhân lực

Thịnh Vượng đang áp dụng chính sách tiền lương hiệu quả theo cho toàn bộ nhân viên nhằm tạo ra sự gắn bó của người lao động với Thịnh Vượng, khuyến khích họ tự giác nâng cao năng suất lao động, hạn chế hiện tượng bỏ việc... Việc trả lương của Thịnh Vượng hiện nay được thực hiện theo quy chế rất rõ ràng.

Thịnh Vượng đã cụ thể hóa cơ chế trả lương bằng văn bản, công bố và áp dụng công khai. Văn bản này thường được gọi là quy chế trả lương hay quy chế tiền lương trong Thịnh Vượng. Các bước xây dựng nên được tiến hành theo một trình tự như sau:

Xác định đơn giá và Quỹ tiền lương kế hoạch cả năm: Thịnh Vượng có kế hoạch cần phải chi bao nhiêu cho tiền lương và tỷ lệ trên doanh thu là bao nhiêu và đó chính là đơn giá tiền lương trong năm. Đơn giá này sẽ là cơ sở để Thịnh Vượng xác định lương cơ bản cho các nhóm chức danh, căn cứ để tính lương khoán trên doanh thu hay đơn vị sản phẩm.

Đãi ngộ về mặt vật chất

Bảng 2.15: Bảng đánh giá mức lương tại công ty Thịnh Vượng

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Từ 3 đến 5 triệu đồng	15	12	124
2	Từ 5 đến dưới 7 triệu đồng	35	28	124
3	Trên 7 triệu đồng	119	96	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Trên đây là bảng đánh giá mức lương hiện tại của công ty Thịnh Vượng có đến 96% tương ứng với 119 người cho rằng mức lương họ nhận được trên 7 triệu đồng. Bởi vì công ty là sản xuất khay nhựa phục vụ cho các công ty nước ngoài. Do đó tính chất công việc phức tạp và thời gian làm tăng ca nhiều. Vậy nên mức lương nhận được cũng xứng đáng với họ. Còn lại có 28% tương ứng với 35 người có mức lương từ 5 đến 7 triệu đồng, đây là mức lương áp dụng cho những công nhân viên mới vào làm đang trong giai đoạn học việc. Có 12% tương ứng với 15 người cho rằng họ nhận được mức lương là 3 đến 5 triệu chủ yếu là nhóm lao động tạp vụ và bảo vệ cộng với nhân viên học việc.

**Bảng 2.16: Tiền thưởng bình quân hàng năm của người lao động tại
Thịnh Vượng**

(đvt: đồng)

STT	Các khoản thưởng bình quân/ năm	Giá trị
1	Thưởng quý	515.000.000
2	Thưởng năm	744.000.000
3	Thưởng khi có thành tích xuất sắc	250.000.000
4	Các khoản phúc lợi và thưởng khác	189.000.000

(Nguồn: : Phòng hành chính)

Hàng tháng, hàng quý và hàng năm, Hội đồng thi đua của Thịnh Vượng tiến hành họp và đánh giá, xét thành tích thi đua của các đơn vị và cá nhân theo các tiêu chí đã qui định sẵn trong công ty để tiến hành khen thưởng.

Hiện nay hình thức thưởng doanh nghiệp đang áp dụng chủ yếu là thưởng tiền cho người lao động với các hình thức như sau:

- Thưởng quý, đây là số tiền thưởng lớn nhất của người lao động tại Thịnh Vượng, khoản thưởng này, hằng quý được kết hợp với phần lương còn lại của nhân viên và được trả sau khi kết thúc quý khoảng 2 tháng. Các nhân viên thường được nhận trung bình từ 3-5 triệu / quý. Đây cũng là khoản tiền có giá trị mà nhân viên có thể coi như là một khoản tích lũy. Tuy nhiên phần thưởng này, tất cả các nhân viên đều được nhận được với mức độ khác nhau nhưng không chênh lệch nhiều giữa các nhân viên cùng cấp bậc với nhau. Vì vậy mặc dù giá trị của phần thưởng khá lớn nhưng lại không có tác dụng kích thích nhiều.

- Phần thưởng năm: Sau khi kết thúc năm tài chính, Thịnh Vượng sẽ căn cứ vào khối lượng công việc, quỹ lương, tình hình lợi nhuận và việc trích lập các quỹ sẽ cân nhắc để xác định tiền thưởng năm cho nhân viên. Tuy

nhiên khoản tiền thưởng này lại không thưởng cho nhân viên vào dịp Tết âm lịch như đa số các công ty khác mà thường trả cho nhân viên sau 3 – 4 tháng sau khi kết thúc năm tài chính. Vì vậy khoản thưởng này chỉ có tác dụng tăng thêm thu nhập cho người lao động nhưng tác dụng tạo động lực cũng không lớn.

Tiền thưởng còn được chi vào các dịp lễ Tết Nguyên đán, tết dương lịch, ngày truyền thống ngành, ngày Chiến thắng 30/4, ngày Quốc tế Lao động 1/5 và Quốc khánh 2/9 để nhằm khuyến khích người lao động. Tuy nhiên tỷ trọng của tiền thưởng và phúc lợi trong tổng số thu nhập của người lao động còn thấp. Do đó doanh nghiệp nên xem xét đến điều này để nâng cao được tính linh hoạt trong trả thù lao, gắn kết hơn giữa kết quả thực hiện công việc của người lao động với thù lao mà họ nhận được để thúc đẩy tinh thần hăng say lao động.

Bảng 2.17: Phúc lợi của Công Ty Thịnh Vượng*Đơn vị tính: đồng/người*

TT	Nội dung các phúc lợi	Mức hưởng	Ghi chú
1	Ngày 30/4&1/5	300.000	
2	Ngày 2/9	300.000	
3	Ngày 8/3 & 20/10	500.000	
4	Thiếu nhi 1/6	200.000	
5	Người lao động ốm đau	300.000	
6	Cha mẹ ốm đau	500.000	
7	Con cái ốm đau	500.000	
8	Người lao động cưới	500.000	
9	Người lao động mất	6.000.000	
10	Tứ thân phụ mẫu mất	3.000.000	
11	Con mất	5.000.000	

(Nguồn: Thỏa ước lao động tập thể của Thịnh Vượng)

Bên cạnh đó, để tạo điều kiện chăm lo đời sống cho người lao động, cũng như tạo điều kiện cho người lao động làm việc gắn bó với công ty, Thịnh Vượng còn có các khoản phúc lợi tự nguyện như: tổ chức cho người lao động đi nghỉ mát, có tiền thăm hỏi khi nhà người lao động có hiếu hỷ, tiền thưởng trong một số ngày lễ như ngày tết thiếu nhi 1/6, ngày 2/9...

Hàng năm vào các ngày lễ tết Thịnh Vượng tổ chức các chương trình phúc lợi nhằm mang lại quyền lợi cho người lao động và khuyến khích họ cống hiến hết mình vì đơn vị

Bảng 2.18: Các khoản chi phúc lợi*(đvt: đồng)*

TT	Khoản mục chi	Số tiền chi cho lao động chính thức hàng năm		
		2019	2020	2021
	Tổng chi	1.845.540.000	1.953.232.000	2.155.765.987
1	Chi tiền sinh nhật (Theo quý)	42.890.000	48.932.000	52.165.987
2	Chi tiền nhân dịp Tết	1,344,000,000	1,436,000,000	1,620,000,000
3	Chi tiền Giỏ quà tết âm lịch	108,150,000	110,900,000	117,400,000
4	Chi mừng tuổi Khai xuân 2022	96,500,000	96,000,000	95,000,000
5	Chi ngày Quốc tế phụ nữ 08/3	57.500.000	59.000.000	62.000.000
6	Chi ngày giỗ Tổ Hùng Vương	96,500,000	96,000,000	95,000,000
7	Chi tiền ngày lễ 30/4 và 01/5	34.500.000	35.400.000	37.200.000
8	Chi quà ngày Tết thiếu nhi 01/6	8.000.000	12.000.000	15.000.000
11	Chi ngày PN Việt Nam 20/10	57.500.000	59.000.000	62.000.000

*(Nguồn : Công Ty Thịnh Vượng)**Đãi ngộ tinh thần*

Ban lãnh đạo Thịnh Vượng luôn quan tâm kịp thời, động viên chia sẻ những khó khăn của người lao động, thực tế đây là việc làm rất có ý nghĩa và đã trở thành truyền thống tốt đẹp của công ty.

Chế độ đãi ngộ, khuyến khích về vật chất và tinh thần đã có tác dụng động viên tinh thần làm việc của người lao động, xác lập điều kiện cần cho phát triển cho cán bộ công nhân viên.

Điều kiện làm việc

Bảng 2.19: Bảng đánh giá về điều kiện làm việc

STT	Nội dung	2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
1	Môi trường sạch sẽ	21	18.26	22	18.64	23	18.55
3	Đầy đủ điều kiện làm việc	94	81.74	96	81.36	101	81.45
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Nội dung đánh giá điều kiện làm việc của công nhân viên tại công ty Thịnh Vượng bao gồm: Môi trường sạch sẽ, đầy đủ điều kiện làm việc. Trong đó đầy đủ điều kiện làm việc được nhiều người quan tâm năm 2019 là 94 người với tỷ lệ là 81.74%, năm 2020 là 96 người với tỷ lệ là 81.36%, năm 2021 là 101 người chiếm 81.45%. Môi trường làm việc rất quan trọng đối với người lao động, công ty sản xuất nên cần sạch sẽ để đảm bảo vệ sinh và sức khỏe cho người lao động. Tuy nhiên môi trường của công ty chưa được người lao động đánh giá là sạch sẽ lắm. Năm 2019 là 21 người chiếm tỷ lệ 18.26%, năm 2020 là 22 người chiếm tỷ lệ 18.64%, năm 2021 là 23 người chiếm tỷ lệ 18.55%.

Bố trí sử dụng người lao động

Phân công công việc hợp lý không những giúp cho nhân viên thực hiện công việc tốt, hoạt động của công ty sẽ thông suốt, đạt hiệu quả mà còn giúp lãnh đạo đánh giá nhân viên chính xác hơn. Lãnh đạo không thể đánh giá năng lực nhân viên hoặc kết quả thực hiện công việc của nhân viên chính xác khi ngay từ đầu, người lãnh đạo đã không phân công công việc phù hợp.

Sắp xếp, bố trí lao động hợp lý là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng NNL. Người lao động được bố trí đúng người, đúng việc thì năng suất và hiệu quả lao động sẽ cao. Bên cạnh đó, các cơ hội thăng tiến trong

công việc sẽ tạo được động lực phấn đấu cho người lao động. Khi sắp xếp, bố trí lao động, Công ty luôn chú trọng ba vấn đề:

“Thứ nhất, bố trí đúng người, đúng việc để người lao động vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình trong công việc, phát huy được năng lực, sở trường của bản thân.

Thứ hai, tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để mọi người lao động phát huy tối đa năng lực của mình.

Thứ ba, đem đến những cơ hội thăng tiến trong tương lai để thu hút và giữ chân những lao động giỏi”. Quan điểm trên thể hiện sự quan tâm, tạo điều kiện của Công ty đối với việc nâng cao chất lượng NNL, tạo động lực làm việc và thể hiện sự đãi ngộ đối với những lao động giỏi, chất lượng.

Công ty luôn có các chính sách tạo điều kiện về cơ hội, môi trường và chế độ cho các CBCNV tiềm năng. Một loạt chính sách phục vụ cho việc thăng tiến của CBCNV tiềm năng được ban hành như: chính sách quy hoạch cán bộ nguồn (cán bộ cốt cán); chính sách giảm, tiến tới bỏ hẳn sự kiêm nhiệm nhiều vị trí của cán bộ lãnh đạo, tạo cơ hội cho các cán bộ lớp dưới; chính sách luân chuyển cán bộ lãnh đạo; chính sách bổ nhiệm, miễn nhiệm công bằng và minh bạch.

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

Bảng 2.20: Bảng đánh giá phân công lao động tại Công Ty Thịnh Vượng năm 2019 – 2021

STT	Nội dung	2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
1	Phân công lao động phù hợp	98	85.22	100	84.75	103	83.06
2	Phân công lao động chưa phù hợp	17	14.78	18	15.25	21	16.94
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Phân công lao động tại công ty Thịnh Vượng được đánh giá là phù hợp chiếm tỷ trọng cao năm 2019 là 98 người chiếm tỷ trọng 85.22%, năm 2020 là 100 người chiếm tỷ trọng là 84.75%, năm 2021 là 103 người chiếm tỷ trọng 83.06%. Phân công lao động hợp lý sẽ giúp công ty tăng năng suất lao động còn người lao động phát huy được hết khả năng hiện có của mình.

Phân công lao động chưa phù hợp vẫn có tại Công ty Thịnh Vượng năm 2019 là 17 người chiếm tỷ trọng 14.78%, năm 2020 là 18 người chiếm tỷ trọng 15.25%, năm 2021 là 21 người chiếm tỷ trọng 16.94%. Công ty cần có kế hoạch để xóa bỏ hẳn tình trạng phân công lao động chưa phù hợp để tránh ảnh hưởng đến năng suất lao động.

2.2.2.4.Đánh giá kết quả làm việc

Bảng 2.21: Đánh giá kết quả làm việc

STT	Nội dung	2019		2020		2021	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	20	17.39	22	18.64	24	19.35
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	84	73.04	87	73.73	92	74.19
3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng có mặt hạn chế	9	7.83	8	6.78	7	5.65
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	2	1.74	1	0.85	1	0.81
Tổng số lao động		115	100	118	100	124	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Khi đánh giá kết quả làm việc của nhân viên tại công ty Thịnh Vượng hầu hết các nhân viên đều hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bởi vì nó liên quan trực tiếp đến phần lương và thưởng của người lao động. Năm 2019 số lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ là 84 người chiếm tỷ trọng 73.04%, năm 2020 là 87 người chiếm tỷ trọng 73.73%, năm 2021 là 92 người chiếm tỷ trọng 74.19%.

2.2.2.5. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong Công ty

Có thể sử dụng văn hóa doanh nghiệp như một công cụ hữu hiệu tác động đến người lao động nhằm nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp thông qua mối quan hệ giữa: người lao động với đồng nghiệp của họ, người lao động với doanh nghiệp, người lao động với lãnh đạo quản lý.

Trong những năm qua, tình trạng tranh chấp lao động, đình công chưa xảy ra tại Công ty, quan hệ lao động trong Công ty luôn hài hòa, lành mạnh. Mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, nhân viên – lãnh đạo, nhân viên – Công ty luôn cởi mở, thân thiện, mọi người cùng hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhau cùng phát triển, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Các ngày lễ kỉ niệm lớn như: ngày thành lập Công ty (ngày 14/12), ngày truyền thành lập Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh (ngày 26/3),... đã trở thành truyền thống, là ngày hội thể thao, giao lưu của toàn thể CBCNV Công ty, là cơ hội để người lao động rèn luyện thể lực và tăng cường sự gắn bó trong Công ty

Bảng 2.22: Tham gia các hoạt động tập thể ở công ty Thịnh Vượng

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Tham gia đầy đủ	109	88	124
2	Không tham gia	9	7	124
3	Thỉnh thoảng tham gia	6	5	124

(Nguồn: Tổng hợp điều tra)

Nhìn vào bảng tham gia các hoạt động tập thể tại công ty Thịnh Vượng cho thấy có 109 người tương ứng với 88% cho rằng mọi người đều tham gia đầy đủ các phong trào tập thể của công ty. Có 9 người tương ứng với 7% không tham gia vì một số lý do cá nhân. Có 6 người tương ứng 5% thỉnh thoảng mới tham gia. Công ty cần có nhiều chương trình phong tập thể hơn nữa để thu hút tất cả lao động tham gia nhằm tăng tinh thần đoàn kết giữa mọi người với nhau.

2.3 .Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.3.1.Yếu tố bên trong

Quan điểm của ban lãnh đạo, chiến lược và chính sách nhân lực của Thịnh Vượng

Với tầm nhìn là Thịnh Vượng phấn đấu trở thành một trong những doanh nghiệp hàng đầu tại Việt Nam trong lĩnh vực sản xuất khay nhựa, luôn luôn tiên

phong trong việc khai thác hiệu quả các sản phẩm mới. Đơn vị cũng xác định sứ mệnh của mình: Không ngừng phấn đấu nhằm tạo chỗ đứng vững chắc trên thị trường.

Thịnh Vượng luôn đặt ra mục tiêu là tăng trưởng doanh thu hàng năm để nâng cao đời sống người lao động, vì thế xây dựng cơ cấu lao động phù hợp, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực văn phòng để đáp ứng yêu cầu tăng trưởng về sản lượng là yêu cầu xuyên suốt trong hoạt động của Thịnh Vượng. Việc thực hiện sứ mệnh của mình sẽ khiến công ty phải đầu tư mạnh mẽ vào nguồn nhân lực, yếu tố cạnh tranh chính trong xu hướng cạnh tranh ngày càng khốc liệt như hiện nay.

Chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp:

Công ty đang có xu hướng mở rộng thêm nhà máy sản xuất tại khu công nghiệp Yên Phong Bắc Ninh. Do đó cần thêm nhân lực chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu công việc, nên sẽ tuyển thêm nhân sự vào năm 2022. Nhà máy này để phục vụ các đơn hàng cho Công ty Sam Sung nên đòi hỏi các lao động phải có kinh nghiệm sản xuất và làm việc. Điều cũng rất khó khăn vì ngành nhựa không được nhiều công nhân lựa chọn làm việc. Dự kiến mở thêm nhà máy thì số lượng lao động cũng tăng lên khoảng 20% so với số lượng lao động ở thời điểm hiện tại.

Môi trường làm việc: Công ty Thịnh Vượng là công ty sản xuất khay nhựa, vậy nên môi trường làm việc rất quan trọng đối với công nhân viên. Hàng ngày khi hết giờ làm việc công nhân viên sẽ dọn dẹp xưởng trước khi ra về. Tuy nhiên hàng năm chưa tiến hành xử lý công trình nước thải, nên vấn đề ô nhiễm môi trường vẫn diễn ra, điều này làm ảnh hưởng đến tâm lý của người lao động. Theo số liệu điều tra cho thấy có 23 người ứng với 18.55% cho rằng môi trường làm việc sạch sẽ và có 101 người ứng với 81.45% cho

ràng môi trường làm việc đầy đủ. Đây là điều kiện thuận lợi để người lao động có cơ hội phát triển năng lực bản thân.

Nhận thức của người lao động về nâng cao chất lượng NNL:

Công Ty Thịnh Vượng đang từng bước chuyển đổi số vào sản xuất. Do đó các lao động cũng phải tự học hỏi trau dồi kiến thức để đáp ứng nhu cầu công việc toàn máy móc hiện đại. Tuy nhiên họ chưa nhận thức được điều này, nên vẫn chưa có sự chủ động trong công tác tự học kiến thức để phục vụ cho công việc.

2.3.2. Yếu tố bên ngoài

Sự phát triển của khoa học kỹ thuật

Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, nên công ty Thịnh Vượng cũng phải thường xuyên đổi mới, nâng cao dây chuyền sản xuất. Từ đó dẫn đến cũng phải tuyển dụng những lao động có kinh nghiệm về máy móc và hiểu biết về tin học và tiếng anh, hay nói cách khác là tuyển lao động từ trung cấp nghề trở lên. Điều này cũng gây khó khăn cho công tác tuyển dụng nhân lực của công ty.

Sự phát triển của thị trường lao động

Thị trường lao động ngày càng phát triển về chất lượng và số lượng, càng doanh nghiệp mọc lên càng nhiều, sự cạnh tranh gay gắt về nhân lực đang diễn ra. Người lao động sẽ so sánh mức lương, chế độ đãi ngộ của công ty Thịnh Vượng với công ty khác cùng ngành. Do đó công ty phải luôn cập nhật và thay đổi mức lương cũng như chế độ đãi ngộ để giữ chân người lao động. Năm 2021 không riêng gì công ty Thịnh Vượng mà tất cả các công ty đều chịu ảnh hưởng của dịch bệnh Covid -19 do đó công ty chỉ tuyển dụng một ít lao động để bổ sung nhân lực chứ chưa tuyển dụng nhiều lao động để thay thế. Tỷ lệ tuyển dụng mới chiếm khoảng 2%

Tháng 2/2021, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 176/2021/QĐ-TTg về Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030, xác lập quan điểm và mục tiêu lâu dài cho việc xây dựng thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, đồng bộ và hội nhập quốc tế. Các nhiệm vụ, giải pháp đề ra tập trung giải quyết các vấn đề cốt lõi của thị trường và thiết lập nền tảng cho dài hạn.

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2021 đạt 50,5 triệu người, giảm 791,6 nghìn người so với năm trước. Lực lượng lao động ở khu vực thành thị là 18,6 triệu người, chiếm 36,8%; lực lượng lao động nữ đạt 23,5 triệu người, chiếm 46,5% lực lượng lao động của cả nước. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2021 là 67,7%, giảm 1,9 điểm phần trăm so với năm trước. Xuất phát từ những khó khăn của thị trường lao động dẫn đến công ty Thịnh Vượng sẽ rất khó khăn trong việc tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Sự phát triển của y tế

Y tế ngày càng phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu của con người, vấn đề đặt ra đối với công ty Thịnh Vượng là phải khám sàng lọc sức khỏe đầu vào xong khi trúng tuyển vào công ty và hàng năm phải tiến hành khám sức khỏe cho người lao động để biết được tình hình sức khỏe nhân lực của công ty và có kế hoạch chuẩn bị nhân sự. Do đó sẽ phát sinh thêm nhiều khoản chi phí

Để thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đảng, Quốc hội về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2021 và giai đoạn 2021-2025, ngành Y tế sẽ tiếp tục tập trung nâng cao năng lực của hệ thống y tế dự phòng để ứng phó với các tình huống khẩn cấp và sự cố y tế công cộng, bảo đảm an ninh y tế, an toàn thực phẩm; Tăng cường và đổi mới mạnh mẽ y tế cơ sở trong tình hình mới hướng tới thực hiện bao phủ sức khỏe toàn dân; Nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh phục vụ người dân hướng tới sự hài lòng của người

bệnh; Triển khai quyết liệt chuyển đổi số ngành Y tế; Ứng dụng khoa học công nghệ; Tăng cường công tác quản lý dược, thực phẩm, trang thiết bị y tế; Tiếp tục triển khai các nhiệm vụ, giải pháp về công tác dân số trong tình hình mới; Đẩy mạnh công tác truyền thông, hợp tác quốc tế để nâng cao hơn nữa vai trò, vị thế của y tế Việt Nam... Trang thiết bị của ngành y tế phát triển thì công tác khám chữa bệnh cho cán bộ công nhân viên tại Công Ty Thịnh Vượng cũng gặp nhiều thuận lợi trong việc chẩn đoán sức khỏe. Hiện nay ở Việt Nam tỷ lệ được khám sức khỏe định kỳ chiếm khoảng 85%

Sự phát triển của môi trường xã hội

Từ cuối năm 2020 đến hết năm 2021 và kéo dài đến tận đầu năm 2022 công ty Thịnh Vượng cũng như những công ty khác chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid 19 nên công ty chưa tăng kịp thời hoặc chế độ đãi ngộ chưa tốt, thì sau khi hết đại dịch họ sẽ đi tìm công ty khác phù hợp hơn. Hơn nữa ảnh hưởng của đại dịch Covid -19 làm cho giá cả sinh hoạt tăng cao, nên công ty cũng phải điều chỉnh lương để đảm bảo thu nhập cho người lao động.

2.4 Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Sản Xuất và Kinh Doanh Thịnh Vượng

2.4.1. Thành tựu đạt được

Hoạt động tuyển dụng

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

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

cao do tuyển đúng người, đúng việc. Bên cạnh đó, thể hiện sự trọng dụng nhân tài của Công ty, tuyển người, dùng người vì năng lực chứ không vì quan hệ, khiến nhân viên trong Công ty có thêm động lực để thể hiện, phát huy điểm mạnh của bản thân, nâng cao năng lực làm việc, chất lượng công việc. Nguồn tuyển dụng của Công ty đã có sự linh hoạt: cả trong và ngoài Công ty. Việc làm đó vừa tạo được động lực phấn đấu cho CBCNV trong Công ty, vừa tuyển dụng thêm được những lao động giỏi từ bên ngoài lại quảng bá được hình ảnh của mình rộng rãi hơn, tạo nên uy tín đối với đối tác. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng từ nguồn bên trong đã giúp Công ty tiết kiệm được một khoản chi phí, do đó nguồn bên ngoài sẽ có cơ hội được đầu tư hơn.

Hoạt động đào tạo

Trong những năm qua đã không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng. Đa số người lao động tỏ ra hài lòng với những kiến thức mà các chương trình đào tạo mang lại, chứng tỏ các chương trình đào tạo đã phát huy được hiệu quả của mình, có những tác động tích cực đến hiệu quả làm việc. Công ty đã xác định được tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, kỹ thuật trong việc quá trình nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty. Đã có sự quan tâm và đầu tư nhất định cho đào tạo. Việc đào tạo đội ngũ kế cận đã được quan tâm. Đội ngũ kế cận sẽ là lực lượng nòng cốt cho sự phát triển của Công ty trong tương lai, đảm bảo cho sự thành công của những kế hoạch, chiến lược phát triển trong thời gian dài.

Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Hoạt động sắp xếp bố trí lao động tương đối hợp lý, điều này thể hiện thông qua hiệu quả hoạt động của Công ty trong thời gian qua, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm sau cao hơn năm trước, Công ty liên tục mở rộng về quy mô, lĩnh vực hoạt động. Khi người lao động được sắp xếp công việc phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân, họ sẽ phát huy cao nhất

những ưu điểm, hạn chế nhược điểm, hiệu quả làm việc ở mức cao nhất. Người lao động phát huy cao nhất hiệu quả làm việc cũng chính là thể hiện hiệu quả của công tác nâng cao chất lượng NNL trong Công ty.

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

Đãi ngộ nhân lực

Việc trả lương thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước và pháp luật, không để xảy ra tình trạng nợ lương người lao động. Do đó, tạo cho người lao động tâm lý yên tâm khi làm việc, mong muốn gắn bó lâu dài với Công ty. Đồng thời, trả lương đầy đủ đúng hạn giúp người lao động ổn định chi phí sinh hoạt hàng ngày, đảm bảo khả năng tái tạo sức lao động. Giá trị phúc lợi vật chất mà người lao động nhận được tuy không cao nhưng đó thể hiện sự quan tâm của Công ty đối với người lao động, khiến họ cảm thấy mình được quan tâm, mình cũng là một phần quan trọng của Công ty, do đó, họ sẽ muốn cống hiến nhiều hơn để đáp lại sự quan tâm đó.

Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong Công ty

Các mối quan hệ lao động trong cơ quan được xây dựng rất tốt khiến người lao động được làm việc trong môi trường thân thiện, thoải mái, coi Công ty như mái nhà chung, mỗi CBCNV trong Công ty là một thành viên trong mái nhà chung đó. Họ gắn bó với nhau, cùng phối hợp, hỗ trợ nhau phát triển, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thời gian qua, quan hệ lao động tại Công ty luôn hài hòa, lành mạnh, không xảy ra tình trạng tranh chấp lao động hay đình công, đây là điều đáng khích lệ. Cán bộ lãnh đạo, quản lý gần gũi, tìm hiểu, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân viên, kịp thời phát hiện và

ngăn chặn những hành vi tiêu cực làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động trong Công ty, khích lệ, động viên tinh thần làm việc của người lao động.

Như vậy, mặc dù, tiền lương không trở thành động lực chính trong lao động nhưng Công ty luôn có các chính sách đãi ngộ, khích lệ tinh thần phù hợp, kịp thời để khuyến khích người lao động làm việc và giữ chân lao động giỏi. Có được hiệu quả tích cực như vậy là nhờ sự kết hợp hài hòa của các chính sách thăng tiến, đãi ngộ; môi trường làm việc; cơ hội được đào tạo, học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề; sự ổn định lâu dài; sự chia sẻ, thấu hiểu; niềm tin và hy vọng mà Công ty đã xây dựng được trong lòng người lao động trong suốt thời gian qua.

2.4.2.Hạn chế

Hoạt động tuyển dụng

Yêu cầu về trình độ chuyên môn của ứng viên còn thấp. Trong Bảng kê chi tiết nhân sự cần tuyển, cho thấy chủ yếu mới chỉ yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên. Điều này chứng tỏ chất lượng NNL đầu vào chưa thực sự tốt, do đó, sẽ làm ảnh hưởng đến mặt bằng chung về chất lượng NNL của Công ty.

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

Các nội dung kiến thức khi kiểm tra, sát hạch trong khâu tuyển dụng còn sơ sài, không được cập nhật, đổi mới liên tục nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng, kết quả tuyển dụng đôi khi chưa phản ánh hoàn toàn năng lực và hạn chế của ứng viên. Do đó, cần phải định kì xem xét,

kip thời cập nhật, sửa đổi, bổ sung nội dung kiểm tra sát hạch cho phù hợp với tình hình thực tế.

Hoạt động đào tạo

Mặc dù việc đào tạo các kỹ năng cần thiết trong công việc cho người lao động đã được quan tâm nhưng công tác đào tạo các kỹ năng này được thực hiện còn chưa bài bản, chưa có kế hoạch cụ thể và lâu dài. Trong khi đó, các kỹ năng như: tiếng Anh, tin học văn phòng, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo,... là những kỹ năng cần thiết hiện nay mà lao động nào cũng cần phải có.

Công ty mới chỉ hỗ trợ chi phí cho người lao động đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Trong quá trình đi đào tạo, người lao động chỉ được hỗ trợ chi phí học tập, còn các chi phí đi lại, sinh hoạt trong quá trình học tập họ phải tự lo. Do đó, còn tồn tại tình trạng nhiều lao động chủ động xin đi đào tạo khi họ nhận thấy cơ hội thăng tiến, thay vì mong muốn nâng cao năng lực, đóng góp nhiều hơn cho Công ty.

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

Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Công ty chưa thực hiện phân tích công việc, chưa xây dựng được hệ thống chi tiết Bản mô tả công việc, Bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc, Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công việc và chất lượng NNL của Công ty vì: Trong quá trình tuyển dụng, người làm công tác tuyển dụng và ứng viên sẽ không có cái nhìn

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

Đãi ngộ nhân lực

Trả lương chưa căn cứ vào chất lượng thực hiện công việc. Kết quả thực hiện công việc chủ yếu được dùng để đánh giá thi đua, khen thưởng, sử dụng khi thực hiện đề bạt – thăng tiến mà chưa gắn với việc trả lương, do đó chưa tạo được động lực lao động mạnh mẽ cho người lao động. Cách trả lương như hiện tại chủ yếu dựa vào quy định đã có sẵn, không có sự sáng tạo, đổi mới. Mức lương và các chế độ phụ cấp, phúc lợi còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt hàng ngày của người lao động vì thế chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc. Bên cạnh đó, cách chi trả lương và mức tiền lương của Công ty không có gì khác biệt, nổi trội so với các công ty khác cùng ngành nên tiền lương chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc, chưa trở thành nhân tố góp phần nâng cao chất lượng NNL trong Công ty. Những năm trước đây, số lượng người lao động, người trực tiếp sản xuất được khen thưởng còn ít, đa phần là khen thưởng cán bộ có chức vụ 86 nên phần nào làm giảm ý nghĩa của việc khen thưởng, không tạo được sự khích lệ đối với người lao động. Các chính sách thưởng cũng chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL do mức khuyến khích chưa cao. Giá trị phần thưởng mang tính khích lệ tinh thần là chính, giá trị vật chất thấp nên không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của người lao động do đó “thưởng” chưa tạo được những kích thích, tác

động mạnh mẽ đến người lao động. Việc sử dụng các chính sách lương, thưởng nhằm nâng cao chất lượng NNL chưa thực sự đạt được hiệu quả cao.

Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong Công ty.

Văn hóa doanh nghiệp có sức mạnh tinh thần to lớn, là nguồn động lực khích lệ tinh thần, khiến người lao động cảm thấy tự hào, vinh dự vì mình là người của Công ty, tạo nên những thói quen, tâm lý muốn gắn bó lâu dài, tạo ra nhiệt huyết khiến người lao động muốn cống hiến hết mình vì Công ty. Đây cũng là một trong những yếu tố tạo nên động lực lao động. Tuy nhiên, Công ty chưa chú trọng đến việc xây dựng cho mình một chương trình văn hóa doanh nghiệp bài bản. Những yếu tố văn hóa doanh nghiệp trong Công ty chủ yếu mang tính tự phát, thói quen, thông lệ mà chưa có một sự định hướng rõ ràng, cụ thể. Do đó, hiệu quả mà văn hóa doanh nghiệp mang lại đối với công tác tạo động lực lao động là chưa cao.

Công ty chưa tạo được sự khác biệt rõ nét về văn hóa với các Công ty khác. Văn hóa Công ty mới chỉ dừng lại ở đặc thù hoạt động kinh doanh của mình, quan hệ lao động, một số hoạt động kỉ niệm tiêu biểu của ngành mà chưa có sự thể hiện rõ hơn như: trang phục, logo,...

Việc kiểm tra, giám sát thực hiện nội quy, quy chế Công ty chưa có bộ phận chuyên trách đảm nhiệm, người lao động trong cùng một phòng, đơn vị, tổ, nhóm đánh giá lẫn nhau. Mọi người còn tâm lý e ngại nên chủ yếu chỉ nêu những mặt tích cực của nhau, tránh không nói đến hạn chế, nhược điểm, sợ mất lòng nhau nên tính khách quan trong đánh giá chưa thực sự được đảm bảo.

2.4.3. Nguyên nhân

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

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

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

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

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ KINH DOANH THỊNH VƯỢNG

3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng.

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

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

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

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

Thứ năm, tập trung khắc phục những hạn chế của nguồn nhân lực hiện tại; đồng thời chú trọng, công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực.

Thứ sáu, mở rộng và phát triển quy mô lực lượng lao động cho Công ty, tạo điều kiện về thời gian và kinh phí để bổ sung nguồn nhân lực có chất lượng. Cung ứng đủ số lượng lao động có chất lượng cao, tác phong chuyên nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển công ty trong thời kỳ hội nhập.

Thứ bảy, tiếp tục nâng cao trình độ kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp làm việc, làm chủ thiết bị công nghệ mới. Chú trọng đào tạo nâng cao kỹ năng quản trị nguồn nhân lực cho cán bộ làm công tác quản lý nguồn nhân lực.

Thứ tám, chú trọng thực hiện xây dựng, áp dụng, đổi mới các tiêu chuẩn và chính sách trong tuyển dụng, đề bạt, đánh giá, điều động để đảm bảo bố trí đúng người đúng việc, phát huy được năng lực, tạo động lực để người lao động nỗ lực hết mình vì sự phát triển chung của công ty

3.2 Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng

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

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

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

Để tận dụng các nguồn tuyển này, Công ty có thể thông qua mối quan hệ với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, đào tạo nghề,... để tìm kiếm những sinh viên khá – giỏi; nhận sinh viên vào thực tập tại Công ty, giao việc để đánh giá, lựa chọn ra những sinh viên thực tập thạo

việc để tuyển dụng khi những sinh viên đó ra trường; cử người tham dự các hội chợ việc làm, liên kết với một số trung tâm môi giới việc làm uy tín để tuyển được những lao động như mong muốn.

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

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

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

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

Chú trọng cơ cấu giới tính khi tuyển dụng, ưu tiên hơn trong tuyển dụng nam giới, đặc biệt là tuyển dụng lao động cho chức danh công nhân ép nhựa, công nhân khuôn : như đã trình bày ở phần thực trạng, do đặc điểm công việc cần sử dụng nhiều lao động kỹ thuật, ngành nhựa yêu cầu cần phải vận hành máy móc nhiều. Trong khi đó, thể lực lao động nam thường cao hơn so với lao động nữ, lại không nghỉ chế độ thai sản, nghỉ chế độ ốm đau cũng ít hơn so với lao động nữ nên nếu sử dụng nhiều lao động nam thì năng suất, hiệu quả công việc sẽ cao hơn, bên cạnh đó, Công ty cũng tiết kiệm phần nào chi phí chi trả khi lao động nghỉ chế độ.

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

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

Đối tượng đào tạo: đào tạo đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm, đảm bảo hiệu quả đào tạo và hiệu quả công việc của đơn vị khi lao động đảm nhiệm công việc đó đi đào tạo. Do kinh phí có hạn nên để nâng cao

chất lượng NNL thông qua đào tạo thì đào tạo không nên dàn trải mà cần có sự ưu tiên về đối tượng.

Những lao động làm công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh như: cán bộ kỹ thuật, công nhân ép nhựa, công nhân khuôn thì cần được ưu tiên hơn để nâng cao năng suất, chất lượng công việc, đảm bảo phát triển sản xuất. Tiếp theo đó, đào tạo cần quan tâm đến những lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo vì đây là lực lượng chính đề ra các định hướng, chính sách, tổ chức thực hiện các hoạt động liên quan đến nhân sự. Chất lượng của lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo mà thấp thì việc nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty sẽ khó có được hiệu quả cao.

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

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

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

dụng các bài kiểm tra đánh giá để đánh giá chất lượng nhân sau đào tạo ngay sau khi kết thúc một khóa đào tạo. Bên cạnh đó, có thể so sánh kết quả kiểm tra năng lực cũng như chất lượng công việc của người lao động trước và sau khi đào tạo để đánh giá hiệu quả đào tạo (có thể lấy đánh giá thực hiện công việc của người lao động từ 1 đến 3 tháng trước và sau đào tạo để làm căn cứ đánh giá). Sau mỗi khóa đào tạo, Công ty cũng cần lấy ý kiến đánh giá, đóng góp của người lao động về nội dung, hình thức, cách thức, quy trình đào tạo để hiểu được người lao động cần gì và mong muốn gì về một chương trình đào tạo, làm cơ sở để chỉnh sửa, bổ sung cho phù hợp các chương trình đào tạo lần sau.

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

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

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

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

Hệ thống này sẽ giúp sắp xếp, bố trí lại bộ máy tổ chức, công việc để giảm bớt những chức danh chưa hợp lý, tìm ra những chức danh, vị trí còn thiếu hoặc không cần thiết để bộ máy tổ chức gọn nhẹ, Công ty hoạt động được hiệu quả, giảm bớt những chi phí không cần thiết về nhân sự, hiệu quả công việc được nâng cao do đúng người, đúng việc.

Đối với hoạt động nâng cao chất lượng NNL thì hệ thống trên giúp Công ty tuyển dụng được đúng người, đúng việc; đánh giá chính xác hiệu quả làm việc, mức độ phù hợp với công việc của người lao động để có sự bố trí, sắp xếp lao động hợp lý, có các chính sách đãi ngộ xứng đáng với những gì mà người lao động bỏ ra; tạo động lực lao động thông qua những thông tin mà hệ thống cung cấp, người lao động thấy được những cơ hội thăng tiến, phát triển của mình do đó họ tích cực hoàn thiện mình.

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

Vì thế, trong thời gian tới Công ty cần nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện cho mình hệ thống bản mô tả công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Công ty có thể thành lập một nhóm CBCNV tham gia vào quá trình xây dựng hoặc thuê chuyên gia, các công ty chuyên về nhân sự xây dựng.

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

Việc đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ phải thực hiện đúng lúc, được thực hiện khách quan, khoa học, dân chủ, nhận được sự đồng thuận cao. Ưu tiên cán bộ có trình độ, phẩm chất và năng lực tốt, nhiệt tình, trách nhiệm, biết quy tụ và điều hành quản lý, không cục bộ,... Định kỳ luân chuyển cán bộ quản lý, tránh việc một người giữ vị trí quản lý quá lâu gây ra trì trệ, khó phát triển, làm ảnh hưởng đến công việc chung. *Áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ vào quản trị nhân lực nói chung và hoạt động nâng cao chất lượng NNL nói riêng*: Với sự hỗ trợ của khoa học công nghệ thì chất lượng, hiệu quả công việc sẽ cao hơn, tiết kiệm thời gian, chi phí và công sức. Việc ứng dụng khoa học công nghệ vào quản trị nhân lực không còn xa lạ gì với nhiều tổ chức, doanh nghiệp thông qua hệ thống các phần mềm quản lý như: MISA HRM, Her, SSP HRM, Bizzone... Nhờ có sự hỗ trợ này mà các hoạt động quản trị nhân lực được thực hiện một cách dễ dàng và có hệ thống, bên cạnh đó, hoạt động nâng cao chất lượng NNL cũng được hỗ trợ không nhỏ. Nhà tuyển dụng có thể dễ dàng nắm được các thông tin cần thiết để lên kế hoạch tuyển dụng, lựa chọn cho mình quy trình tuyển dụng phù hợp nhất, rút ngắn các bước rườm rà, loại bỏ các bước không cần thiết trong quy trình tuyển dụng, việc thu thập, phân loại và xử lý hồ sơ ứng viên có thể thực hiện trực tiếp trên máy tính,...

Soạn ra một mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình”: Việc xây dựng mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” đặc biệt là đối với các vị trí chủ chốt (những vị trí vốn có ý nghĩa quyết định đối với việc thực hiện kế hoạch hoạt động của Công ty) có ý nghĩa rất quan trọng. Đó sẽ là những tấm

gương tốt để các nhân viên khác nhìn vào đó học tập, có động lực phấn đấu với đích đến là các vị trí chủ chốt, hiểu được mình đã có và còn thiếu những gì để được đề bạt vào vị trí đó, từ đó có những định hướng, mục tiêu phát triển bản thân trong tương lai.

Bên cạnh đó, Công ty cũng dễ dàng chọn ra được những nhân viên giỏi nhất, phù hợp nhất để đề bạt, cất nhắc họ lên những vị trí quan trọng, chủ chốt của Công ty khi so sánh các nhân viên với nhau. Hoặc cũng có thể, khi Công ty có nhu cầu tuyển dụng sẽ dựa vào mẫu “hồ sơ thành công điển hình” đó để đưa ra các yêu cầu tuyển dụng cho phù hợp, hiệu quả.

Sau khi đã xây dựng được hệ thống “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” toàn Công ty thì cần công bố cho để CBCNV Công ty được biết, từ đó họ có được định hướng, động lực phấn đấu. Bên cạnh đó, sau một khoảng thời gian nhất định: 1- 3 năm cần sửa đổi, bổ sung hệ thống này để ngày càng hoàn thiện hơn và phù hợp với điều kiện thực tiễn của Công ty. Vì thời gian có hạn nên em không nêu cụ thể quy trình xây dựng hệ thống “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” cũng như các mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” đối với từng chức danh của Công ty trong bài viết. Thay vào đó, em xin đưa ra một mẫu “hồ sơ nhân viên thành công điển hình” chung cho các chức danh được trích dẫn trong phần “Tài liệu đính kèm”

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

Gắn kết quả thực hiện công việc với trả lương: Công ty có thể xây dựng chế độ trả lương thời gian đối với nhân viên hành chính và trả lương sản phẩm đối với lao động sản xuất thay vì trả lương theo cấp bậc như hiện tại. Hoặc Công ty có thể thêm khoản thưởng ngoài lương bên cạnh lương chính để khuyến khích người lao động làm việc. Việc xây dựng quy chế trả lương mới này Công ty cần xem xét kỹ lưỡng điều kiện thực tế để lựa chọn phương

án phù hợp, cần làm tốt công tác tư tưởng cho người lao động để nhận được sự đồng thuận cao nhất, có như vậy cách trả lương mới mới có hiệu quả tích cực.

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

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

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

Chú trọng đến khen thưởng thông qua tuyên dương, biểu dương thành tích, xây dựng tấm gương thay vì khen thưởng thông qua giá trị vật chất: do kinh phí hạn chế nên giá trị phần thưởng vật chất không lớn, không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của người lao động nên khen thưởng bằng vật chất

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

3.2.5. Giải pháp về Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty

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

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

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

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

Phải nhận thức và phán đoán chính xác đặc trưng văn hóa riêng của Công ty, tránh trùng lặp với những công ty khác đặc biệt là các công ty cùng ngành nghề, lĩnh vực hoạt động. Nhấn mạnh vào nét riêng, bên cạnh đó cũng cần nghiên cứu, tham khảo những đối sách văn hóa thích hợp.

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

Tạo ra thói quen về văn hóa doanh nghiệp cho CBCNV bằng cách: đào tạo, giới thiệu để nhân viên mới làm quen với văn hóa doanh nghiệp, tích cực tuyên truyền văn hóa doanh nghiệp thông qua những điều đơn giản hàng ngày (như: treo logo, slogan, bảng nội quy ở những nơi dễ thấy trong 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 cũ. Tạo ra cơ chế nội bộ bảo vệ những người dám nói, dám đấu tranh phê bình thẳng thắn, tích cực tự phê bình và phê bình những hành động có tác động tiêu cực đến văn hóa doanh nghiệp.

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

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

Nên xây dựng thành một cuốn sổ tay văn hóa doanh nghiệp nhỏ gọn để người lao động có thể mang theo bên mình. Trong quá trình thực hiện văn hóa doanh nghiệp phải luôn duy trì, bổ sung và phát triển những cái tích cực, đánh giá, nhìn nhận, đề xuất và thay đổi những hạn chế, những cái lỗi thời, lạc hậu để bắt kịp với xu thế chung của xã hội.

KẾT LUẬN

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

Luận văn “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng” được thực hiện dựa trên những vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Thứ nhất, luận văn trình bày một cách có hệ thống những khái niệm cơ bản và lý luận về nguồn nhân lực như: Khái niệm nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, từ những lý thuyết trên được vận dụng vào thực tiễn tại Công ty Thịnh Vượng, luận văn phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty thông qua các khía cạnh: Chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Từ những thực trạng trên, tác giả làm rõ những thành tựu đồng thời nêu ra những tồn tại, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân của chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng.

Thứ ba, luận văn đưa ra những mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công Ty Thịnh Vượng. Trên cơ sở đó, tìm ra những giải pháp phù hợp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dựa trên những quan điểm chỉ

đạo, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng.

Dù đã rất cố gắng trong quá trình nghiên cứu, nhưng không thể tránh khỏi những khiếm khuyết. Do vậy, tác giả rất mong nhận được những ý kiến ủng hộ chân thành nhất để luận văn được hoàn thiện hơn và sâu sắc hơn. Những ý kiến đóng góp đối với tác giả, không chỉ để sửa chữa những hạn chế, thiếu sót của luận văn mà còn giúp tác giả nhận thức đầy đủ và hoàn thiện hơn về cách thức, phương pháp nghiên cứu khoa học để đáp ứng yêu cầu học tập, nghiên cứu và công tác.

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

Bên cạnh đó cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng, tập thể CBCNV phòng hành chính đã tạo điều kiện cho em đến tìm hiểu về thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh và hoạt động quản trị nhân lực tại Công ty. Cung cấp những thông tin cần thiết để em hoàn thành luận văn của mình.

Đặc biệt, trong quá trình hoàn thành luận văn thạc sĩ, em đã nhận được sự hướng dẫn, chỉ dạy nhiệt tình của TS. Phùng Thế Hùng. Qua đây, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới thầy, cảm ơn thầy đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành luận văn của mình.

Em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Thị Bích Ngọc Tạp chí Điện tử Tài chính (2020) có bài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*”
2. Bùi Văn Thành (2020) Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại CTCP Xây Dựng Và Đầu Tư Thiên An
3. Liên Hợp Quốc
4. Nguyễn Thu Thủy (2020) Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cơ chế thị trường
5. Nguyễn Thị Thu Thủy (2015) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Xây Lắp AC
6. Nguyễn Anh Tuấn (2015) Nâng cao chất lượng nhân lực tại Công Ty TNHH Miwon Việt Nam
7. Lê Hữu Tầng trong chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước KX - 07
8. Lê Thị Mỹ Linh (2016) “Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế”, Luận án Tiến sĩ kinh tế trường Đại học Kinh tế Quốc dân,
9. Nguyễn Thanh Mai (2016) Giáo trình quản trị nhân lực, Nxb Lao động
10. Tài liệu Công Ty TNHH Sản Xuất Và Kinh Doanh Thịnh Vượng
11. Tổ chức Y tế Thế giới WHO
12. Trần Tuấn Anh (2014) “Quản trị nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp” Số 12, Tạp chí Tài Chính
13. Mai Quốc Chánh (2016) Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. Vũ Ngọc Phùng, Giáo trình Kinh tế phát triển (2006), Nxb Lao động
15. Phạm Văn Sơn (2017) “7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam” Báo Giáo dục thời đại

16. Giáo trình quản trị nhân lực (2011) Đại học lao động xã hội

17. Quyết định Số: 1266/QĐ-BYT ngày 21/03/2020 của Bộ Y tế về tiêu chuẩn sức khỏe

PHỤ LỤC

PHIẾU ĐIỀU TRA

Với mong muốn hoàn thiện việc đánh giá trong Luận văn Thạc sỹ của mình, tôi thiết kế bảng hỏi với một số nội dung thu thập thông tin về các công tác nhằm hoàn thiện các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty, rất mong nhận được sự hợp tác từ anh (chị).

I. Thông tin cá nhân.

1. Chức vụ công tác:

- a. Trưởng phòng, phó phòng, tổ trưởng, tổ phó.
- b. Nhân viên văn phòng, cán bộ kỹ thuật, công nhân vận hành, công nhân xây dựng.
- c. Lái xe, bảo vệ, tạp vụ.

2. Độ tuổi:

- a. Dưới 30 tuổi.
- b. Từ 30 tuổi – dưới 40 tuổi.
- c. Từ 40 tuổi – dưới 50 tuổi.

3. Trình độ:

- a. Đại học và sau đại học.
- b. Cao đẳng.
- c. Trung cấp.
- d. Dạy nghề, THPT.

4. Thâm niên công tác:

- a. Dưới 6 tháng.
- b. Từ 6 – 12 tháng.
- c. Từ 1 – 3 năm.
- d. Trên 3 năm.

II. Nội dung.

- 1. Anh (chị) thấy công tác tuyển dụng của Công ty được thực hiện như thế nào?**
 - a. Đúng quy trình tuyển dụng của Công ty.
 - b. Chưa đúng quy trình, chỉ mang tính hình thức.
- 2. Anh (chị) thấy Công ty thường sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc vào mục đích gì?**
 - a. Làm cơ sở để chi trả lương.
 - b. Làm cơ sở để chi trả các khoản phụ cấp, phúc lợi.
 - c. Xếp loại thi đua, khen thưởng.
 - d. Làm cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự.
 - e. Khác
- 3. Anh (chị) thấy công việc hiện tại đã phù hợp với năng lực của mình chưa? có cần thay đổi không?**
 - a. Phù hợp, không cần thay đổi.
 - b. Chưa phù hợp nhưng không cần thiết thay đổi.
 - c. Chưa phù hợp, cần phải thay đổi.

4. Mức lương hàng tháng anh (chị) nhận được là bao nhiêu?

 - a. Từ 3 đến dưới 5 triệu đồng.
 - b. Từ 5 đến dưới 7 triệu đồng.
 - c. Trên 7 triệu đồng.
- 4. Anh (chị) thấy mức lương mà mình nhận được đã tương xứng và phù hợp với công việc của mình chưa?**
 - a. Rất phù hợp.
 - b. Bình thường, chưa phù hợp lắm.
 - c. Chưa phù hợp.
- 5. Với mức thu nhập hiện tại và các phúc lợi mà bản thân nhận được đã thỏa mãn nhu cầu cá nhân của anh (chị) chưa?**

- a. Đã thỏa mãn.
- b. Bình thường
- c. Chưa thỏa mãn.

7. Mức độ anh (chị) tham gia các hoạt động tập thể ở Công ty (các hội thi, hội thao, các phong trào thi đua,...)?

- a. Tham gia đầy đủ.
- b. Thỉnh thoảng tham gia.
- c. Không tham gia.

8. Mức độ anh (chị) tham gia các đợt khám sức khỏe do Công ty tổ chức?

- a. Tham gia đầy đủ.
- b. Tham gia nhưng không thường xuyên.
- c. Không bao giờ tham gia.

9. Tần xuất mở các lớp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho nhân viên Công ty là bao lâu?

- a. 1 năm/lần.
- b. 6 tháng/lần.
- c. Không cố định, tùy tình hình và điều kiện thực tế.
- d. Không biết.

10. Anh (chị) đánh giá như thế nào về nội dung của các chương trình đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ do Công ty tổ chức?

- a. Chủ yếu là lí thuyết.
- b. Chủ yếu dựa trên điều kiện thực tiễn tại Công ty.
- c. Vừa lí thuyết vừa dựa trên điều kiện thực tiễn tại Công ty.

11. Anh (chị) thấy các chương trình đào tạo này có hữu ích hay không?

- a. Thiết thực, hữu ích cho công việc.
- b. Chỉ mang tính hình thức, không hữu ích.

12. Anh (chị) thấy các chương trình đào tạo này thường xuất phát từ đâu?

- a. Nhu cầu công việc.
- b. Nhu cầu cá nhân.
- c. Nhu cầu công việc và nhu cầu cá nhân.
- d. Khác.

13. Anh (chị) thấy mình cần được đào tạo, bổ sung thêm về nhóm kiến thức nào?

- a. Nhóm kiến thức về chuyên môn.
- b. Nhóm kiến thức về kỹ năng quản lý.
- c. Nhóm kiến thức về kỹ năng giao tiếp.
- d. Nhóm kiến thức về quy định và chính sách pháp luật.

14. Thái độ làm việc của nhân viên tại công ty Thịnh Vượng

- a. Thường xuyên
- b. Thỉnh thoảng
- c. Ít khi
- d. Không bao giờ

Xin cảm ơn sự hợp tác của anh (chị)!