

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI



LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị Nhân lực

Mã ngành: 8340404

**Đề tài: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại
Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS**

Người hướng dẫn khoa : TS. Hoàng Bích Hồng

Học viên : Lương Nhật Minh

Mã số học viên : QT11051

HÀ NỘI - 2023

Mục lục

Danh mục bảng biểu.....	6
Lời mở đầu	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	7
1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	7
1.1.1 Nguồn nhân lực	7
1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	8
1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	9
1.2.Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	10
1.2.1. Các tiêu chí đánh giá về trí lực nguồn nhân lực.....	10
1.2.2. Các tiêu chí đánh giá về tâm lực nguồn nhân lực	11
1.2.3. Các tiêu chí đánh giá về thể lực nguồn nhân lực	12
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	13
1.3.1 Hoạt động tuyển dụng người lao động.....	13
1.3.2. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực	14
1.3.5. Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần.....	15
1.3.6. Hoạt động xây dựng và thực hiện phát triển văn hóa trong doanh nghiệp	16
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	17
1.4.1. Các yếu tố bên trong	17
1.4.2. Các yếu tố bên ngoài	19

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong và ngoài nước và bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	22
1.5.1 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp	22
1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	25
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN CÔNG NGHỆ NGS	28
2.1. Khái quát về Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	28
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.....	28
2.1.2. Một số hoạt động kinh doanh chủ yếu	29
2.1.3. Cơ cấu tổ chức tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	31
2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	32
2.2.1. Các tiêu chí đánh giá về trí lực nguồn nhân lực.....	32
2.2.2. Các tiêu chí đánh giá về tâm lực nguồn nhân lực	34
2.2.3. Các tiêu chí đánh giá về thể lực nguồn nhân lực	36
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn công nghệ NGS	39
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng, công tác bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.....	39
2.3.2. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực	46
2.3.3. Hoạt động nâng cao và chăm sóc sức khỏe người lao động	47
2.3.5. Các hoạt động kích thích vật chất và tinh thần cho người lao động.....	49
2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	55

2.4.1 Các yếu tố bên ngoài	55
2.4.2. Các yếu tố bên trong	57
2.5. Đánh giá chung	58
2.5.1. Những ưu điểm.....	58
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	59
Tiểu kết chương 2.....	62
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN CÔNG NGHỆ NGS	63
3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	63
3.1.1.Mục tiêu	63
3.1.2. Định hướng	64
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	65
3.2.1. Hoàn thiện và nâng cao công tác tuyển dụng người lao động	65
3.2.2. Hoàn thiện và nâng cao công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực	66
3.2.3. Hoàn thiện và nâng cao công tác nâng cao và chăm sóc sức khỏe người lao động	67
3.2.4. Hoàn thiện và nâng cao công tác công tác bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.....	68
3.2.5. Các hoạt động kích thích vật chất và tinh thần	70
3.2.6. Hoạt động xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	73
Tiểu kết chương 3.....	74

KẾT LUẬN	76
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	78
PHỤ LỤC.....	80

Danh mục bảng biểu

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	31
Bảng 2.1: Cơ cấu phân bổ nhân sự tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS	31
Bảng 2.2: Cơ cấu nhân sự theo trình độ học vấn	32
Biểu đồ 2.1: Thực trạng thâm niên làm việc giai đoạn 2019 - 2022.....	33
Biểu đồ 2.2: Đánh giá thực trạng kỹ năng mềm của nhân viên	34
Bảng 2.3: Đánh giá thực trạng thái độ làm việc.....	34
Bảng 2.4: Báo cáo xếp loại sức khỏe giai đoạn 2019-2022	36
Bảng 2.5: Đánh giá của người lao động về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực....	42
Bảng 2.6: Đánh giá của người lao động về công tác bố trí và sử dụng nhân lực	43
Bảng 2.7: Đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực	47
Bảng 2.8: Đánh giá của người lao động về hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực	47
Bảng 2.9: Đánh giá của người lao động về chính sách hoàn thiện chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi.....	50
Bảng 2.10: Đánh giá của người lao động về chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi.....	53

Lời mở đầu

1. Lý do chọn đề tài

Doanh nghiệp là khu vực chủ yếu tạo nguồn thu cho ngân sách nhà nước, tạo công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động, quyết định đến bức tranh tăng trưởng của mỗi quốc gia. Vì vậy, tạo mọi điều kiện để thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp chính là tiền đề cho việc phát triển kinh tế- xã hội hiện nay.

Sự tác động của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đã làm thay đổi mọi mặt, mọi lĩnh vực của đời sống. Không nằm ngoài xu thế đó, các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực dịch vụ công nghệ đã đón nhận sự ảnh hưởng của khoa học - công nghệ cũng có nhiều sự chuyển mình, đột phá.

Với các ưu điểm và tiềm năng đó, các doanh nghiệp muốn tham gia vào thị trường công nghệ ngày càng lớn, điều đó đòi hỏi khối lượng tài nguyên về nhân lực và vật lực rất lớn.

Nhân tố có tính quyết định đến các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ hiện nay đó là người lao động có trình độ chuyên môn, được đào tạo bài bản có khả năng nắm bắt và thích ứng với sự thay công nghệ đang chuyển biến hàng ngày trên thế giới. Do đó công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dịch vụ công nghệ thường chiếm vị trí quan trọng hàng đầu đối với doanh nghiệp.

Với sự phát triển phát triển mạnh mẽ của dịch vụ công nghệ Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS ngày càng mở rộng thị phần trên phạm vi toàn quốc. Công ty tập trung phát huy lợi thế của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 để phát triển các mảng dịch vụ phần mềm chuyên về quản trị nhân sự, kế toán kiểm toán, thuế... để đáp ứng nhu cầu ứng dụng công nghệ trong quản trị điều hành của các doanh nghiệp hiện nay.

Tuy nhiên bài toán khó của Công ty hiện nay chính là đội ngũ nhân lực của công ty, hiện chưa có nền tảng vững chắc, thiếu về cả số lượng và chất lượng người lao động có trình độ chuyên môn, năng lực so với tình hình chung của các doanh nghiệp trong ngành dịch vụ công nghệ. Điều này là nguyên nhân chính giảm sức cạnh tranh của doanh nghiệp so với đối thủ trong cùng ngành.

Do đó Công ty cần triển khai các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, để nguồn nhân lực trở thành nền tảng vững chắc cho sự phát triển dài hạn của doanh nghiệp.

Từ các vấn đề nêu trên tác giả quyết định chọn và nghiên cứu đề tài: **“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS”** làm đề tài thực hiện luận văn.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

- Nhĩ Anh (2021), *“Nhu cầu nhân lực công nghệ điện tử tăng mạnh”*, VnEconomy. Bài viết nêu thực trạng nhu cầu nhân lực ngành công nghệ viễn thông tăng mạnh do sự cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra. Tác giả chỉ rõ vấn đề đó là ngành công nghệ viễn thông đó là người lao động chưa đảm bảo được về số lượng lớn nhân lực và chất lượng nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguyên nhân được chỉ ra là do hoạt động đào tạo nói chung và của cấp đại học nói riêng hiện chiếm vai trò quan trọng nhưng chưa đảm bảo được về số lượng nhân sự cũng như chất lượng đầu ra. Do đó cần thực hiện các chính sách liên kết giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nhằm giúp các cơ sở đào tạo có cơ sở trong việc xác định nhu cầu cũng như yêu cầu về chất lượng đầu ra.

- Hoàng Văn Sơn (2021), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của viễn thông Nghệ An”*, báo Thông tin và Truyền Thông. Bài viết đề cập đến phương pháp Viễn thông Nghệ An áp dụng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và lấy lại thị phần. 2 giải pháp chính mà Viễn thông Nghệ An áp dụng đó là việc Điều chỉnh bộ máy hoạt động, cắt giảm nguồn nhân lực chất lượng thấp

và triển các mạnh mẽ các chính sách tuyển dụng và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Ngô Tứ Thành (2008), **“Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin và truyền thông theo mô hình đại học điện tử”**
Trong bài báo này tác giả trình bày mô hình đại học điện tử, tác động của mô hình này đến quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi toàn cầu hóa. Tiếp theo tác giả nhấn mạnh trọng tâm chính là các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, bao gồm: Giải pháp xây dựng các nhân tố đảm bảo hoạt động giáo dục. Giải pháp xây dựng các nhân tố về con người trong môi trường đại học điện tử. Giải pháp xây dựng các nhân tố đóng vai trò trong hoạt động của nhà trường. Bài viết có ý nghĩa lớn trong việc phát triển mô hình đại học và có tính khả thi cao.

- Lê Xuân Quý (2013), **“Phát triển nguồn nhân lực tại Viễn thông Bình Định”**, luận văn thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng. Nghiên cứu tập trung đánh giá quy trình thực hiện các công tác phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy tuy công ty đã triển khai công tác đào tạo nhưng việc xây dựng các tiêu chí nhằm thu thập kết quả đào tạo lại đang sơ sài, ít thông tin, không có nhiều giá trị nhằm đánh giá kết quả đào tạo. Từ đây đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá như sử dụng phương pháp phân tích định tính, xây dựng khung tiêu chí tiêu chuẩn phục vụ cho phương pháp định lượng.

- G.Padmanaban (2013) **“Comparative analysis of employee training practices for sustainability in telecom industry”**, Sona Global Management Review. Bài viết nghiên cứu về công tác đào tạo nguồn nhân lực của 3 công ty Airtel, Vodafone và Idea nhằm áp dụng trên quy mô thành phố Salem. Kết quả nghiên cứu cho thấy đào tạo nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đây là cơ sở để phát triển bền vững ngành viễn thông tại Salem. Tuy nhiên biện pháp đang sử dụng là muốn dùng

các chính sách đào tạo của các doanh nghiệp để áp dụng trên quy mô thành phố sẽ không có nhiều tính khả thi vì mỗi doanh nghiệp sẽ có các đặc điểm nguồn nhân lực khác nhau, nếu dùng chung sẽ khó đạt hiệu quả tốt đa cho các doanh nghiệp.

Các nghiên cứu, bài báo trên đều đã nêu ra các vấn đề cụ thể của đối tượng nghiên cứu, cho thấy mỗi đối tượng đều có các đặc điểm khác nhau, tác giả cần nghiên cứu cụ thể để tìm ra các đặc điểm đó từ đó đưa ra các chính sách giải pháp hợp lý cho doanh nghiệp. Cùng với đó hiện tại cũng chưa có nghiên cứu nào về nâng cao chất lượng đội ngũ kỹ sư phần mềm tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS do đó tác giả quyết định lấy đây là đề tài nghiên cứu.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Tìm hiểu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty. Từ đó đánh giá các ưu nhược điểm về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đưa ra các định hướng phát triển, giải pháp hoàn thiện các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty NGS.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tìm hiểu cơ sở lý luận về các vấn đề thực tiễn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Tìm hiểu thông tin khái quát của Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
- Đưa ra các giải pháp, định hướng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. *Đối tượng nghiên cứu:* nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

4.2. *Phạm vi nghiên cứu:* Tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

4.3 *Thời gian nghiên cứu:* Luận văn sử dụng các dữ liệu nội bộ về nhân sự trong khoảng thời gian từ 2019 – 2022

4.4 *Nội dung nghiên cứu:* Đề tài nghiên cứu các vấn đề về chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong luận văn sử dụng hệ thống các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thu thập thông tin:

+ Thông tin sơ cấp: Số liệu được thu thập thông qua khảo sát, đây là dữ liệu quan trọng trong việc đánh giá thực trạng từ đó đưa ra các định hướng, giải pháp cho người lao động tại Công ty.

+ Thông tin thứ cấp: Tác giả tiến hành thu thập các thông tin dữ liệu thông qua các tài liệu, báo cáo, văn bản chính sách, quyết định của công ty trong vấn đề nhân sự và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực từ các phòng ban.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Bảng hỏi điều tra được thiết kế cho 2 nhóm đối tượng tại công ty. Đối với các câu hỏi mở, tác giả đưa ra các phương án trên cơ sở thang đo Likert gồm 5 mức độ: 1 là Rất tốt, 2 là Tốt, 3 là Trung bình, 4 là Kém, 5 là Rất Kém

+ Mục đích điều tra: Lấy ý kiến của đánh giá của người lao động về các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty

+ Đối tượng điều tra: Gồm 2 nhóm đối tượng là Nhóm đối tượng quản lý và người lao động đang làm việc trong các phòng ban.

+ Nội dung bảng hỏi: Các nội dung, yếu tố, biện pháp liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty.

+ Cách thức khảo sát: Tiến hành khảo sát thông qua hình thức Online sử dụng Google Form.

+ Quy mô cỡ mẫu: 100 mẫu (80 mẫu của nhân viên và 20 mẫu của quản lý).

6. Đóng góp mới của luận văn

Thứ nhất, hệ thống hóa và làm rõ thêm một số lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp hiện nay.

Thứ hai, luận văn đánh giá đúng thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn Công nghệ NGS.

Thứ ba, luận văn đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn Công nghệ NGS.

7. Kết cấu của luận văn

- Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục chữ viết tắt, danh mục tài liệu tham khảo, và các phụ lục, nội dung chính của luận văn gồm 3 chương bao gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.

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

1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Nguồn nhân lực

Có nhiều quan điểm về nguồn nhân lực, đáng chú ý như sau:

Theo Liên hiệp quốc, nguồn nhân lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và sáng tạo của con người, đóng góp vào sự phát triển của mỗi cá nhân và đất nước. Đây là một nguồn vốn quan trọng, song song với các nguồn vốn vật chất khác như tiền tệ, công nghệ và tài nguyên thiên nhiên[15].

Tổ chức Lao động quốc tế xác định nguồn nhân lực là tất cả những người trong độ tuổi lao động, bao gồm cả khả năng lao động. Định nghĩa này cho thấy nguồn lao động cung cấp sức lao động và nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia[15].

Theo Nguyễn Tiệp trong giáo trình nguồn nhân lực nguồn nhân lực là nguồn lực con người, là yếu tố quan trọng, năng động nhất của quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực có thể xác định trên nhiều quy mô như một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương (tỉnh, thành phố,...) và nó có các đặc điểm khác các nguồn lực khác (tài chính, đất đai, công nghệ,...) ở chỗ nguồn nhân lực là nguồn lực con người có hoạt động lao động sáng tạo, tác động vào thế giới tự nhiên, biến đổi giới tự nhiên và trong quá trình lao động từ đây sẽ nảy sinh các quan hệ lao động và quan hệ xã hội[15].

Về mặt kinh tế phát triển, nguồn nhân lực đề cập đến phần dân số trong độ tuổi lao động và có khả năng tham gia vào lực lượng lao động. Nguồn nhân lực bao gồm hai yếu tố chính:

- Số lượng: Đây là tổng số người trong độ tuổi lao động và thời gian lao động có thể được huy động từ họ. Số lượng nguồn nhân lực đo lường khả năng cung

cấp lao động cho nền kinh tế và có ảnh hưởng đáng kể đến sự phát triển kinh tế của một quốc gia.

- **Chất lượng:** Đây bao gồm sức khỏe, trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng của người lao động. Chất lượng nguồn nhân lực đánh giá khả năng và kỹ năng của lao động để đáp ứng yêu cầu công việc và đóng góp vào sự phát triển kinh tế. Đây là yếu tố quan trọng trong việc xác định năng suất lao động và sự cạnh tranh của một quốc gia trong kinh tế toàn cầu.

Tóm lại, nguồn nhân lực là tập hợp các cá nhân trong một tổ chức, hệ thống hoặc quốc gia, có khả năng tham gia vào lực lượng lao động và đóng góp vào hoạt động sản xuất và phát triển. Nguồn nhân lực không chỉ bao gồm số lượng người lao động, mà còn liên quan đến chất lượng, kỹ năng, trình độ chuyên môn, sức khỏe và khả năng sáng tạo của các cá nhân.

1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Theo định nghĩa trong Từ điển Tiếng Việt, "chất lượng" là một khái niệm triết học, biểu thị những đặc điểm cốt lõi của một vật, làm rõ bản chất và mức độ ổn định tương đối so với các vật khác. Trong ngữ cảnh nguồn nhân lực trong ngành công nghệ thông tin, chất lượng nguồn nhân lực có thể được hiểu là tập hợp các đặc trưng và phẩm chất của các cá nhân trong lĩnh vực này, ảnh hưởng đến hiệu suất và năng suất lao động. Chất lượng nguồn nhân lực cao đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả sản xuất và phát triển của tổ chức công nghệ thông tin[17].

Theo PGS.TS. Nguyễn Tiệp trong Giáo trình Nguồn nhân lực của Đại học Lao động – Xã hội, chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghệ thông tin được đánh giá dựa trên tổng hợp các khía cạnh nhằm đánh giá tố chất, năng lực nội tại và bản chất của một con người, xuất phát từ bên trong. Điều này ám chỉ đến thể lực, trí lực và tâm lực của các chuyên gia công nghệ thông tin[15].

Như vậy, các tiêu chí cơ bản để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp thường bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cả doanh nghiệp là một quá trình đòi hỏi sự đầu tư và quan tâm đến phát triển cá nhân từ phía doanh nghiệp. Để đạt được mục tiêu này, một trong những yếu tố quan trọng là đầu tư vào các chương trình phát triển nhân viên.

Việc đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên là một phương pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này có thể bao gồm cung cấp các khóa học đào tạo chuyên sâu trong lĩnh vực làm việc của họ, giúp họ nắm vững kiến thức và kỹ năng cần thiết. Ngoài ra, việc cung cấp cơ hội cho nhân viên tham gia các khóa học liên quan đến quản lý, kỹ năng mềm và lãnh đạo cũng là một cách để xây dựng sự phát triển cá nhân và giúp họ chuẩn bị cho những vai trò cao cấp hơn trong tương lai.

Cung cấp cố vấn và hỗ trợ trong việc phát triển nghề nghiệp cũng là một phương pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này có thể bao gồm việc thiết lập các chương trình mentorship, nơi nhân viên được hướng dẫn và hỗ trợ bởi những người có kinh nghiệm và thành công trong lĩnh vực làm việc của mình. Sự hỗ trợ này giúp nhân viên phát triển kỹ năng, tạo động lực và xác định được hướng đi cho sự nghiệp của mình.

Ngoài việc đầu tư vào phát triển cá nhân, một môi trường làm việc tích cực và khuyến khích cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một văn hóa tổ chức tích cực tạo điều kiện cho sự sáng tạo, sự hợp tác và giao tiếp giữa các nhân viên ở mọi cấp bậc. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc xây dựng các quy định và quy tắc hợp tác, tổ chức các hoạt động đội nhóm, khuyến khích việc chia sẻ ý tưởng và ý kiến, và đảm bảo rằng mọi người được coi trọng và có cơ hội thăng tiến trong tổ chức.

Việc xây dựng hệ thống đánh giá nguồn nhân lực cũng là một phần quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đánh giá hiệu suất cá nhân giúp xác định đánh giá công việc, nhận ra thành tựu và những khía cạnh cần cải thiện.

Ngoài ra, khảo sát đánh giá sự hài lòng của nhân viên cũng cung cấp thông tin quan trọng về mức độ hài lòng, sự cam kết và ý kiến của nhân viên đối với tổ chức. Dựa trên kết quả này, doanh nghiệp có thể đề ra các biện pháp cải thiện và tạo ra một môi trường làm việc tốt hơn cho nhân viên, bao gồm cả trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Các tiêu chí đánh giá về trí lực nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực trong một doanh nghiệp có thể được đánh giá dựa trên một số nền tảng cơ sở như kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm.

Kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn của nhân viên đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển và thành công của một doanh nghiệp. Đầu tư vào việc nâng cao kiến thức chuyên môn của nhân viên thông qua đào tạo và giáo dục có thể mang lại những lợi ích đáng kể. Một nhân viên có trình độ học vấn cao và kiến thức chuyên môn sẽ có khả năng nắm bắt những xu hướng mới nhất trong ngành, áp dụng những phương pháp và kỹ thuật tiên tiến, và đóng góp đáng kể vào sự phát triển và cạnh tranh của doanh nghiệp. Điều này không chỉ liên quan đến bằng cấp cao, mà còn bao gồm khả năng tiếp thu và áp dụng kiến thức vào công việc thực tế.

Kỹ năng nghề nghiệp là khả năng của nhân viên trong việc thực hiện công việc một cách chuyên nghiệp và hiệu quả. Điều này bao gồm khả năng phân tích, quản lý thời gian, sáng tạo, giải quyết vấn đề, quản lý dự án và sự thành thạo với công cụ và phần mềm chuyên ngành. Nhân viên có kỹ năng nghề

nghiệp mạnh mẽ sẽ có thể xử lý tốt các yêu cầu công việc phức tạp, tìm ra giải pháp sáng tạo và đạt được kết quả cao trong công việc. Các kỹ năng nghề nghiệp thường được hình thành qua trải nghiệm thực tế trong lĩnh vực làm việc và qua việc tham gia vào các khóa học và chương trình đào tạo liên quan.

Kỹ năng mềm là những kỹ năng không liên quan trực tiếp đến kiến thức chuyên môn mà nhân viên cần để làm việc trong môi trường công việc. Đây là những kỹ năng như giao tiếp, làm việc nhóm, lãnh đạo, quản lý stress, giải quyết xung đột, sự linh hoạt và khả năng thích ứng. Kỹ năng mềm giúp nhân viên tương tác và làm việc cùng nhau một cách hiệu quả, góp phần vào tạo ra một môi trường làm việc tích cực và năng suất.

1.2.2. Các tiêu chí đánh giá về tâm lực nguồn nhân lực

Để đánh giá tâm lực nguồn lao động, tiêu chí phổ biến bao gồm phẩm chất con người, tâm lý làm việc, tính kỷ luật, khả năng tự giác và chịu áp lực, đạo đức nghề nghiệp và phong cách làm việc. Dù việc đánh giá này thường dựa trên cảm tính và khó định lượng, nhưng nó vô cùng quan trọng trong mắt doanh nghiệp và xã hội, vì nó thể hiện bản chất con người và đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của mỗi doanh nghiệp.

Phẩm chất con người là yếu tố quan trọng trong đánh giá tâm lực nguồn lao động. Phẩm chất con người bao gồm trình độ học vấn, kỹ năng, kinh nghiệm, đạo đức làm việc và phong cách cá nhân.

Tính kỷ luật của nguồn lao động cũng đóng vai trò quan trọng trong đánh giá tâm lực. Điều này liên quan đến hiểu biết về quyền và trách nhiệm của người lao động tại nơi làm việc. Tính kỷ luật bao gồm hiểu luật lao động, quy định và thỏa ước lao động tập thể, cũng như nhận thức về quyền lợi của người lao động liên quan đến mức lương công bằng, điều kiện làm việc an toàn, ổn định công việc, phúc lợi an sinh xã hội, bảo hiểm chăm sóc sức khỏe phù hợp và nhiều hơn nữa.

1.2.3. Các tiêu chí đánh giá về thể lực nguồn nhân lực

Đánh giá thể lực của nguồn nhân lực là một quá trình quan trọng để đảm bảo sức khỏe và hiệu suất làm việc của nhân viên. Có một số tiêu chí quan trọng để đánh giá thể lực nguồn nhân lực, và chúng có thể dựa trên các tiêu chuẩn đề ra bởi Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) và Bộ Y tế.

Theo quyết định số 1613/QĐ-BYT năm 1997 của Bộ trưởng Bộ Y tế nhằm phân loại sức khỏe được đánh giá trên thang đo:

- Loại I: Rất khỏe
- Loại II: Khỏe
- Loại III: Trung bình
- Loại IV: Yếu
- Loại V: Rất yếu

Đối với quy trình đánh giá trạng thái sức khỏe người lao động, với sự kết hợp giữa Bộ Y tế và Bộ Quốc phòng đã đưa ra 8 tiêu chí nhằm thăm khám và đánh giá định kỳ thể lực người lao động gồm:

- Thể lực chung: chiều cao, cân nặng, vòng ngực.
- Mắt.
- Tai, mũi, họng.
- Răng, hàm, mặt.
- Nội khoa.
- Ngoại khoa.
- Thần kinh tâm thần.
- Da liễu.

Ngoài sức khỏe về thể chất, sức khỏe về tinh thần cũng được coi là một yếu tố quan trọng. Một trong những tiêu chí trong việc đánh giá sức khỏe tinh

thần là khả năng đối phó với khó khăn. Điều này bao gồm việc đánh giá khả năng của nhân viên trong việc xử lý và vượt qua các tình huống khó khăn trong cuộc sống và công việc. Ngoài ra, khả năng xây dựng mối quan hệ tích cực và cảm giác hài lòng trong cuộc sống cũng là những yếu tố quan trọng trong đánh giá sức khỏe tinh thần của nhân viên.

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

1.3.1 Hoạt động tuyển dụng người lao động

Hoạt động tuyển dụng người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong một doanh nghiệp.

Có nhiều phương pháp và hình thức tuyển dụng người lao động mà các doanh nghiệp có thể sử dụng để thu hút và chọn lựa nhân sự phù hợp.

Một trong những phương pháp phổ biến là tuyển dụng từ thị trường lao động, tức là tìm kiếm và tuyển dụng nhân viên từ bên ngoài doanh nghiệp. Điều này có thể bao gồm công bố thông tin tuyển dụng, tổ chức buổi phỏng vấn và lựa chọn nhân viên phù hợp cho các vị trí cụ thể trong doanh nghiệp. Một lợi thế của phương pháp này là có thể tiếp cận với một lượng lớn ứng viên tiềm năng. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng quá trình tuyển dụng này cần được thực hiện một cách cẩn thận để chọn ra những ứng viên có đủ kỹ năng và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Ngoài ra, một hình thức tuyển dụng khác là tuyển dụng nhân tài. Thường được biết đến với tên gọi "Săn đầu người", hình thức này nhằm tìm kiếm và thu hút những nhân viên có khả năng thay đổi một phần hoặc toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp một cách tích cực. Điều này thường áp dụng cho các doanh nghiệp cạnh tranh hoặc trong việc tìm kiếm những tài năng đặc biệt từ các cơ sở đào tạo. Để thu hút nhân tài, các doanh nghiệp thường đưa ra những ưu đãi hấp dẫn như mức lương cao, chế độ phúc lợi tốt, cơ hội thăng tiến và môi trường làm việc chuyên nghiệp.

Một hình thức tuyển dụng khác mà các doanh nghiệp sử dụng là tuyển dụng sau thực tập. Điều này đặc biệt áp dụng cho các doanh nghiệp lớn, có liên kết với các cơ sở đào tạo. Các doanh nghiệp này tạo cơ hội cho sinh viên thực tập và quan sát hoạt động thực tế trong môi trường doanh nghiệp. Khi sinh viên hoàn thành thực tập và đáp ứng yêu cầu, họ có thể được tuyển dụng trực tiếp vào doanh nghiệp. Qua quá trình thực tập, doanh nghiệp có thể đánh giá kỹ năng và khả năng của sinh viên và chọn lựa những ứng viên tiềm năng để gia nhập vào tổ chức.

Quá trình tuyển dụng tại mỗi doanh nghiệp có thể có sự khác biệt nhưng nhìn chung có hai giai đoạn chính đó là chiêu mộ và tuyển mộ người lao động. Quá trình chiêu mộ bắt đầu từ nhu cầu của doanh nghiệp về nguồn nhân lực, thường chỉ có số lượng hạn chế trong mỗi công ty, trong khi số lượng người lao động ứng tuyển là tương đối lớn.

1.3.2. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong một tổ chức. Các hoạt động này giúp nhân viên nắm vững kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc một cách hiệu quả, đồng thời khuyến khích sự phát triển cá nhân và sự tiến bộ xã hội.

Quá trình đào tạo và bồi dưỡng nhân lực có thể bao gồm các hoạt động như bài giảng, hội thảo và hướng dẫn trực tiếp. Bài giảng là một hình thức đào tạo thông qua việc chia sẻ thông tin và kiến thức từ các chuyên gia đến nhân viên trong tổ chức. Hội thảo cung cấp cơ hội cho sự tương tác và thảo luận nhóm về các chủ đề cụ thể. Hướng dẫn trực tiếp cho phép nhân viên học bằng cách thực hành trong các tình huống thực tế.

1.3.3. Hoạt động nâng cao và chăm sóc sức khỏe người lao động

Theo Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, doanh nghiệp được quy định phải tổ chức khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Các chính sách này yêu cầu các doanh nghiệp tổ chức khám bệnh định kỳ theo một lịch trình nhất định. Đối với người lao động phổ thông, khám bệnh định kỳ được tiến hành mỗi năm một lần, trong khi đối với những người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, thì cần được khám định kỳ tối thiểu mỗi 6 tháng một lần. Đây là một biện pháp quan trọng để giám sát và đảm bảo sức khỏe của người lao động trong quá trình làm việc.

Ngoài việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, nhà nước còn khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức nhiều hoạt động nhằm nâng cao thể lực cho người lao động.

Các doanh nghiệp cần đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn của môi trường làm việc và thực hiện các công tác kiểm tra thường xuyên để đảm bảo môi trường làm việc an toàn. Họ cũng cần xây dựng hệ thống bảo hộ lao động bao gồm các thiết bị bảo hộ như đồ bảo hộ lao động và hệ thống chữa cháy để hạn chế các rủi ro có thể xảy ra trong quá trình làm việc.

1.3.4. Công tác bố trí và sử dụng nguồn nhân lực

Sắp xếp và bố trí nguồn nhân lực một cách hợp lý có tác động đáng kể đến chất lượng nguồn nhân lực. Việc bố trí đúng người vào đúng vị trí giúp nhân viên áp dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của mình một cách toàn diện, hoàn thành công việc và nhiệm vụ được giao, và phát huy sở trường cá nhân. Điều này giúp tránh các tác động tiêu cực như sự thiếu hiệu quả, tai nạn lao động, năng suất lao động thấp, người lao động chán nản, phản đối khi làm việc và các vấn đề khác.

1.3.5. Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần

Kích thích vật chất là một hình thức động lực dựa trên phần thưởng hoặc khuyến khích hữu hình, nhằm khích lệ nhân viên đạt thành tích tốt hơn. Điều

này thường bao gồm việc cung cấp cho nhân viên tiền thưởng tài chính, hàng hóa hoặc các mặt hàng vật chất khác như phần thưởng cho sự cống hiến và thành tựu của họ. Kích thích vật chất tạo ra một môi trường nơi nhân viên cảm thấy được công nhận và đánh giá cao vì sự đóng góp của họ. Điều này không chỉ làm tăng năng suất lao động và hiệu suất công việc, mà còn thúc đẩy sự hài lòng và đem lại cạnh tranh cho doanh nghiệp trên thị trường. Ngoài ra, việc cung cấp các phần thưởng và ưu đãi cũng có thể kích thích sự trung thành của nhân viên, vì họ có niềm tin rằng nếu họ đạt được thành công, họ sẽ được công nhận và đền đáp xứng đáng.

Kích thích tinh thần là một hình thức động lực dựa trên phần thưởng hoặc khuyến khích vô hình, nhằm khích lệ nhân viên hoạt động tốt hơn. Thay vì tập trung vào phần thưởng vật chất, kích thích tinh thần tập trung vào việc cung cấp sự khuyến khích, công nhận, khen ngợi và các hình thức khác để thúc đẩy tinh thần và năng suất làm việc. Đây là một cách tạo ra môi trường làm việc tích cực hơn, nơi mà nhân viên cảm thấy được đánh giá cao và coi trọng vì đóng góp và nỗ lực của mình. Kích thích tinh thần cũng giúp tăng năng suất, vì nó khuyến khích nhân viên duy trì động lực và tập trung vào mục tiêu của công việc mà không bị lùi bước bởi thất bại. Ngoài ra, việc công nhận và khen ngợi cũng có thể xây dựng mối quan hệ tốt hơn giữa các đồng nghiệp, cải thiện giao tiếp và tinh thần cộng tác trong môi trường làm việc. Kích thích tinh thần cũng giúp nhân viên cảm thấy kết nối sâu sắc hơn với công việc và công ty của mình, nhờ nhắc nhở họ về sự quan trọng của đóng góp cá nhân trong việc đạt được mục tiêu tổ chức.

1.3.6. Hoạt động xây dựng và thực hiện phát triển văn hóa trong doanh nghiệp

Hoạt động xây dựng và thực hiện phát triển văn hóa trong doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo ra một môi trường làm việc tích cực. Bằng cách kết hợp việc tuyên truyền và

giáo dục ý thức lao động, doanh nghiệp có thể định hướng nhân viên về hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức, đồng thời xây dựng một văn hóa doanh nghiệp lành mạnh.

Giáo dục ý thức lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân lực bằng cách tăng cường nhận thức của người lao động về hoạt động sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp. Qua quá trình giáo dục, người lao động được hướng dẫn về các quy tắc ứng xử, mối quan hệ lao động và nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng cá nhân. Điều này giúp nhân viên hiểu rõ nhiệm vụ và vai trò của mình trong tổ chức, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và trình độ bản thân.

Qua việc thực hiện hoạt động tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động, doanh nghiệp đạt được sự ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhân viên cảm thấy gắn kết với công việc và tổ chức, đồng thời động lực của họ được hỗ trợ mạnh mẽ bởi công tác quản lý và điều hành nguồn nhân lực. Điều này tạo ra một môi trường làm việc tích cực, giúp nhân viên nhìn thấy rõ cơ hội và con đường phát triển sự nghiệp của mình. Những yếu tố này tạo nên lợi thế cạnh tranh và sự khác biệt giữa các doanh nghiệp.

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

1.4.1. Các yếu tố bên trong

Quan điểm lãnh đạo và chính sách của nhà quản trị

Đối với vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp đóng vai trò cực kỳ quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến tương lai của tổ chức. Nhà lãnh đạo có vai trò chủ đạo trong việc xác định tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và có khả năng đưa ra các chính sách phù hợp để đạt được mục tiêu này.

Quan điểm lãnh đạo của một tổ chức đóng vai trò then chốt trong việc xác định sự tập trung và cam kết của toàn bộ đội ngũ lãnh đạo và nhân viên. Nếu lãnh đạo tin rằng chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng để đạt được thành công, họ sẽ tạo ra một môi trường thúc đẩy sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên. Họ sẽ đầu tư vào việc đào tạo và phát triển nhân sự, tạo ra các cơ hội thăng tiến và khuyến khích sự sáng tạo và đóng góp từ phía nhân viên.

Chiến lược phát triển của doanh nghiệp:

Trên cơ sở chiến lược phát triển của doanh nghiệp, nhà lãnh đạo và đội ngũ cố vấn cần xây dựng một hệ thống các tiêu chí nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đặt ra yêu cầu về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động.

Chiến lược phát triển của doanh nghiệp cần được xác định một cách cụ thể và chi tiết, đồng thời phải phù hợp với mục tiêu và tầm nhìn của tổ chức. Điều này đòi hỏi sự tham gia và đóng góp của những người lãnh đạo và cấp quản lý cao cấp. Bằng cách xây dựng một chiến lược phát triển rõ ràng, doanh nghiệp có thể hướng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đảm bảo rằng những yêu cầu và tiêu chuẩn được thiết lập đúng mực.

Môi trường làm việc:

Môi trường đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Môi trường làm việc bao gồm hai yếu tố cơ bản là các cơ sở vật chất và văn hóa doanh nghiệp. Chúng tác động trực tiếp đến tinh thần làm việc của người lao động cũng như các mối quan hệ trong doanh nghiệp.

Đầu tiên, cơ sở vật chất là một yếu tố quan trọng trong môi trường làm việc. Điều này bao gồm các tiện nghi, trang thiết bị và công nghệ mà doanh nghiệp cung cấp cho nhân viên. Các cơ sở vật chất đáng tin cậy và tiện ích

không chỉ tạo ra một môi trường làm việc an toàn và hiệu quả, mà còn thể hiện sự quan tâm và đánh giá của doanh nghiệp đối với nhân viên.

Ngoài ra, văn hóa doanh nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng trong tạo ra một môi trường làm việc tích cực. Văn hóa doanh nghiệp bao gồm các giá trị, quan điểm, phong cách lãnh đạo và tương tác giữa các thành viên trong tổ chức. Một văn hóa doanh nghiệp tích cực khuyến khích sự hợp tác, tôn trọng, sáng tạo và phát triển cá nhân. Nó cũng định hình các quy tắc, quy định và hành vi chung trong doanh nghiệp.

Ý thức của người lao động về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Đây là một yếu tố quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Bản thân người lao động cần nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực bản thân và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức.

Để tạo ra ý thức, doanh nghiệp cần áp dụng các biện pháp tuyên truyền và giáo dục. Công ty có thể tổ chức các khóa đào tạo, buổi thảo luận và chia sẻ kinh nghiệm để tăng cường nhận thức của nhân viên về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các hoạt động như viết bài, tham gia diễn đàn hoặc xây dựng một môi trường học tập trong tổ chức cũng có thể khuyến khích nhân viên chủ động nâng cao kỹ năng và kiến thức của mình.

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài

Sự phát triển của khoa học công nghệ:

Trong cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0, sự phát triển vượt bậc của khoa học và công nghệ đã tạo ra những ảnh hưởng đáng kể đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Các tiến bộ trong lĩnh vực này không chỉ đem lại những đổi mới và cải tiến đáng kể cho các quy trình sản xuất và quản lý, mà còn mở ra những triển vọng mới cho sự phát triển toàn diện của nguồn nhân lực.

Trước đây, công việc trong doanh nghiệp thường đòi hỏi nhiều thời gian và công sức, nhưng nhờ vào sự tiến bộ của khoa học công nghệ, những giải pháp nghiên cứu và áp dụng đã giúp rút ngắn thời gian làm việc và tăng hiệu suất tổng thể. Công nghệ đã đóng vai trò quan trọng trong việc tự động hóa các quy trình sản xuất, từ việc sử dụng máy móc hiện đại đến ứng dụng trí tuệ nhân tạo và tự động hóa quy trình quản lý.

Sự phát triển của nền giáo dục:

Sự phát triển của nền giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Giáo dục được coi là nền tảng cơ bản để phát triển tư duy, kiến thức và kỹ năng của con người. Nhờ vào giáo dục, con người có khả năng học tập, tiếp thu và ứng dụng những kiến thức mới vào công việc và cuộc sống hàng ngày.

Để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nền giáo dục cần tiến xa hơn việc truyền đạt kiến thức cơ bản và phát triển các kỹ năng cần thiết. Nó cần tạo ra môi trường học tập đa dạng và kích thích sự sáng tạo, khuyến khích học sinh và sinh viên phát triển tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp hiệu quả.

Sự phát triển của y tế:

Một hệ thống y tế phát triển mang lại nhiều lợi ích. Đầu tiên, nó đảm bảo rằng nhân viên có điều kiện sống và làm việc trong một môi trường an toàn, khỏe mạnh. Nhân viên được chăm sóc sức khỏe thường xuyên và tiếp cận các dịch vụ y tế cần thiết, bao gồm kiểm tra sức khỏe định kỳ, chăm sóc nha khoa và tư vấn dinh dưỡng. Điều này giúp giảm thiểu nguy cơ mắc các bệnh tật, tăng cường sức đề kháng và giữ gìn năng lượng và tinh thần tốt cho công việc hàng ngày.

Thứ hai, sự phát triển của y tế cũng tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khích lệ nhân viên. Khi có một chính sách chăm sóc sức khỏe và phòng

bệnh tốt, nhân viên cảm thấy được quan tâm và trân trọng. Họ có niềm tin rằng sức khỏe của mình được đặt lên hàng đầu và sẽ nhận được sự hỗ trợ khi cần thiết. Điều này tạo ra sự đồng lòng và sự cam kết từ phía nhân viên, làm tăng sự hài lòng và sự gắn kết với doanh nghiệp.

Môi trường pháp lý:

Môi trường pháp lý đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Pháp luật đưa ra các quy định và yêu cầu về giáo dục, y tế, lao động, quan hệ xã hội và nhiều khía cạnh khác, từ đó tạo ra một nền tảng pháp lý để xác định và điều chỉnh hoạt động của doanh nghiệp.

Môi trường pháp lý đảm bảo sự công bằng và trách nhiệm trong việc tuyển dụng và quản lý nhân viên. Các quy định về lao động đảm bảo quyền lợi và đối xử công bằng đối với nhân viên, bao gồm quyền hưởng lương công bằng, điều kiện làm việc an toàn và khả năng phát triển trong sự nghiệp. Điều này tạo ra một môi trường công bằng và chuyên nghiệp, khuyến khích sự đồng lòng và đóng góp của nhân viên.

Môi trường chính trị:

Một môi trường chính trị ổn định tạo niềm tin và động lực cho các doanh nghiệp. Khi quyền lực chính trị được đảm bảo và duy trì một cách công bằng, doanh nghiệp có thể hoạt động trong một môi trường dự đoán và ổn định. Điều này tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tập trung vào sự phát triển kinh doanh và đầu tư vào nguồn nhân lực. Sự ổn định chính trị cũng giúp duy trì một môi trường công bằng và không bị can thiệp trái phép, tạo động lực và sự tin tưởng cho các nhân viên trong công việc của họ.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong và ngoài nước và bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

1.5.1 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Tại tập đoàn công nghiệp viễn thông quân đội Viettel:

Viettel là một tập đoàn công nghiệp viễn thông quân đội hàng đầu tại Việt Nam, có tầm nhìn xây dựng mạng lưới viễn thông toàn cầu và đóng góp vào sự phát triển bền vững của quốc gia. Với hơn 30 năm kinh nghiệm, Viettel đã xây dựng danh tiếng vững chắc trên thị trường và đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong công nghệ viễn thông. Tập đoàn cũng chú trọng đến sự phát triển bền vững và gắn kết với cộng đồng thông qua các dự án xã hội. Viettel cam kết tiếp tục đổi mới và đầu tư vào nghiên cứu và phát triển công nghệ để đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của khách hàng và thị trường, với mục tiêu trở thành một tập đoàn viễn thông hàng đầu thế giới.

Trong lĩnh vực công nghiệp viễn thông, tập đoàn Viettel đã vượt qua nhiều thử thách và đạt được những thành công đáng kể trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Với mục tiêu thu hút và phát triển một đội ngũ nhân viên có kỹ năng và kiến thức chuyên môn cao, Viettel đã triển khai một loạt các biện pháp hiệu quả.

Một trong những giải pháp quan trọng của Viettel là việc xây dựng một hệ thống đào tạo và phát triển nhân viên toàn diện. Tập đoàn đã đầu tư mạnh vào việc thiết lập các chương trình đào tạo chuyên sâu và liên tục, từ việc xây dựng học viện đào tạo độc lập cho đến việc thiết lập hợp tác với các trường đại học và viện nghiên cứu danh tiếng. Điều này giúp đảm bảo rằng nhân viên Viettel luôn được cung cấp những kiến thức mới nhất và nắm vững các công nghệ tiên tiến.

Hơn nữa, Viettel đã tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi và đầy thách thức để thúc đẩy sự phát triển cá nhân của nhân viên. Tập đoàn đề cao sự sáng tạo, đề xướng ý tưởng đóng góp và tạo điều kiện cho nhân viên thể hiện khả năng và tiềm năng của mình. Bên cạnh đó, tập đoàn cũng chú trọng xây dựng một môi trường công bằng, minh bạch và tôn trọng nhân viên, tạo điều kiện thuận lợi để họ phát triển sự nghiệp và đóng góp cho sự thành công chung của công ty.

Tuy nhiên, Viettel cũng đã phải đối mặt với những thách thức trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Cạnh tranh gay gắt về tài năng và kỹ năng trong ngành công nghiệp viễn thông là một trong những thách thức đó. Với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và môi trường kinh doanh cạnh tranh, việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài trở thành một nhiệm vụ không nhỏ đối với Viettel. Để giải quyết vấn đề này, tập đoàn đã tăng cường quảng bá thương hiệu và xây dựng hình ảnh của mình như một địa điểm hấp dẫn cho các chuyên gia và nhân viên tài năng.

Hơn nữa, Viettel cũng đã gặp khó khăn trong việc thích ứng với sự thay đổi của công nghệ và thị trường. Công nghiệp viễn thông đang phát triển rất nhanh, và điều này đòi hỏi tập đoàn phải liên tục cập nhật và đào tạo nhân viên với những kỹ năng mới và xu hướng công nghệ mới. Viettel đã rút ra bài học quan trọng rằng việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một quá trình liên tục và không bao giờ kết thúc. Điều này yêu cầu sự linh hoạt và nhạy bén trong việc xác định nhu cầu và đáp ứng nhanh chóng với những thay đổi của ngành công nghiệp.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp tại Google:

Google, một tập đoàn công nghệ hàng đầu thế giới, đã thiết lập tiêu chuẩn cao về chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng một môi trường làm việc sáng tạo và đột phá. Với cam kết vượt qua mọi giới hạn công nghệ, Google

không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để duy trì sự tăng trưởng và đạt được thành công bền vững.

Một trong những yếu tố quan trọng của chiến lược này là quy trình tuyển dụng khắt khe của Google. Tập đoàn tập trung vào việc tìm kiếm nhân viên có năng lực xuất sắc, tư duy logic vượt trội và khả năng sáng tạo. Qua quá trình đánh giá kỹ năng chuyên môn và hiểu biết, Google đã tạo ra một đội ngũ nhân viên đa dạng và đầy năng lực để đối mặt với các thách thức công nghệ hiện đại. Ngoài ra, Google cũng đặc biệt chú trọng đánh giá kỹ năng mềm, như khả năng làm việc nhóm, giao tiếp hiệu quả và quản lý thời gian, nhằm tạo nên một môi trường làm việc động lực và hỗ trợ nhân viên.

Bên cạnh việc tuyển dụng nhân viên tài năng, Google cung cấp một loạt các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên để đảm bảo rằng họ luôn cập nhật những kiến thức mới nhất và nắm vững các công nghệ tiên tiến. Tập đoàn đầu tư mạnh vào việc xây dựng các khóa học nội bộ và khóa học trực tuyến, cung cấp cho nhân viên cơ hội học tập và phát triển liên tục. Hơn nữa, Google còn thiết lập chương trình mentor, trong đó nhân viên được hướng dẫn và hỗ trợ bởi những người có kinh nghiệm trong lĩnh vực của mình, giúp họ phát triển năng lực chuyên môn và sự nghiệp.

Không chỉ tạo ra một hệ thống đào tạo mạnh mẽ, Google còn xây dựng một môi trường làm việc độc đáo và sáng tạo. Công ty khuyến khích nhân viên tham gia vào dự án và ý tưởng mới, tạo điều kiện cho sự sáng tạo và đột phá. Môi trường làm việc linh hoạt và thúc đẩy sự tự do trong tư duy giúp nhân viên Google phát triển và thể hiện tối đa khả năng của mình. Đồng thời, tập đoàn cũng đảm bảo một môi trường công bằng và tôn trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển cá nhân và đóng góp của nhân viên.

Với sự cam kết không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Google đã đạt được thành công to lớn và đóng góp tích cực cho sự phát triển của ngành công nghiệp công nghệ. Tập đoàn này không chỉ là một công ty

công nghệ hàng đầu, mà còn là một mô hình tiên phong trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn công nghệ

NGS

Từ kinh nghiệm của các tập đoàn Viettel và Google, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS có thể rút ra những bài học quý giá để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp của mình.

Đầu tiên, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên là yếu tố then chốt. NGS nên xây dựng một chương trình đào tạo toàn diện, đáp ứng nhu cầu của công ty và ngành công nghệ số. Đồng thời, tạo ra môi trường thuận lợi để nhân viên tiếp thu và áp dụng kiến thức mới vào công việc hàng ngày. Việc cung cấp các khóa đào tạo nội bộ, chương trình mentorship và khóa học trực tuyến giúp nhân viên phát triển kỹ năng chuyên môn và mở rộng hiểu biết về công nghệ mới.

Thứ hai, NGS nên xây dựng một môi trường làm việc thu hút và đầy thách thức. Một môi trường làm việc tích cực và đầy thách thức sẽ thu hút nhân tài và giúp nhân viên phát triển toàn diện. NGS cần tạo ra một môi trường làm việc linh hoạt, sáng tạo và tôn trọng ý kiến đóng góp của nhân viên. Đồng thời, công ty cần xây dựng một chính sách phúc lợi hợp lý và đáng hấp dẫn để giữ chân nhân viên tài năng. Các hoạt động thúc đẩy sự sáng tạo như thảo luận ý tưởng, dự án phát triển và khám phá mới cũng nên được khuyến khích để thúc đẩy tinh thần đổi mới và sáng tạo trong công ty.

Thứ ba, NGS cần theo kịp xu hướng công nghệ và thị trường. Ngành công nghệ số đang phát triển với tốc độ chóng mặt, và để nắm bắt cơ hội và cạnh tranh, NGS cần luôn theo kịp xu hướng công nghệ mới và thị trường. Điều này đòi hỏi công ty phải đầu tư vào việc nghiên cứu và phát triển, đào tạo nhân viên với những kỹ năng mới và đổi mới liên tục để đáp ứng nhanh chóng với

sự thay đổi của ngành công nghệ số. NGS có thể thiết lập các quan hệ đối tác với các tổ chức nghiên cứu và đại học, tham gia các hội thảo và sự kiện công nghệ để tiếp cận với những xu hướng mới nhất.

Tóm lại, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một quá trình liên tục và đòi hỏi sự đầu tư và cam kết. Từ bài học của Viettel và Google, Công ty NGS có thể áp dụng các yếu tố như đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên, xây dựng môi trường làm việc thu hút và đầy thách thức, và theo kịp xu hướng công nghệ và thị trường để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đạt được sự thành công trong lĩnh vực công nghệ.

Tiểu kết chương 1

Tại chương 1, tập trung hệ thống hóa lý luận về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, chất lượng nguồn nhân lực được xác định dựa vào ba tiêu chí chủ yếu là: trí lực, thể lực và tâm lực.

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một yếu tố then chốt để đạt được thành công và phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh ngày nay của các doanh nghiệp. Vì vậy kinh nghiệm của các doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cùng ngành nghề là bài học quý giá cho Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS. Theo đó, Công ty cần tập trung vào việc đào tạo và phát triển nhân viên, đảm bảo rằng họ có đủ năng lực để thích ứng với các thay đổi trong lĩnh vực công nghệ số. Đồng thời, cần xây dựng một môi trường làm việc hấp dẫn và đầy thách thức để thu hút và giữ chân nhân tài. Ngoài ra, công ty cần đầu tư vào nghiên cứu và phát triển để không chỉ bắt kịp xu hướng mới mà còn tạo ra sự đột phá và khác biệt trong sản phẩm và dịch vụ.

Tuy nhiên, trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, NGS cần lưu ý những thất bại có thể xảy ra. Công ty không nên đặt quá nhiều áp lực lên nhân viên, điều này có thể gây căng thẳng và giảm hiệu suất làm việc. Thay vào đó, hãy tạo ra một môi trường thoải mái và hỗ trợ để khuyến khích nhân viên đóng góp ý kiến và phát triển bản thân. Hơn nữa, hãy luôn lắng nghe và đáp ứng nhanh chóng các yêu cầu và mong muốn của khách hàng, điều này giúp tăng tính cạnh tranh và đánh giá cao công ty trong lĩnh vực công nghệ số.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN CÔNG NGHỆ NGS

2.1. Khái quát về Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS là một doanh nghiệp CNTT hàng đầu Việt Nam, cung cấp các giải pháp - dịch vụ CNTT thông minh cho các tổ chức/doanh nghiệp. NGS là đối tác triển khai của các hãng giải pháp CNTT lớn trên thế giới như SAP, Microsoft, FIS Global, Bitrix24... NGS có các dịch vụ như tư vấn chiến lược CNTT, triển khai các hệ thống ứng dụng như ERP, CRM, HCM..., bảo hành - bảo trì phần mềm và hỗ trợ vận hành CNTT. NGS có sứ mệnh là "Trusted Partner - Smart Solution", tức là đối tác tin cậy - giải pháp thông minh cho khách hàng. NGS có tầm nhìn là trở thành doanh nghiệp CNTT tiên phong trong việc chuyển đổi số và số hóa toàn bộ các hoạt động của khách hàng.

Công ty được thành lập vào năm 2018 bởi một nhóm các chuyên gia CNTT giàu kinh nghiệm và nhiệt huyết. Trong suốt 5 năm hoạt động, NGS đã có nhiều hoạt động kỷ niệm và ghi nhận thành tích. Vào năm 2023, NGS đã tổ chức lễ kỷ niệm 5 năm thành lập tại Hà Nội với sự tham gia của ban lãnh đạo, nhân viên và khách hàng. NGS cũng đã chuyển địa điểm văn phòng đại diện từ Hà Nội sang TP. Hồ Chí Minh để mở rộng thị trường và phục vụ khách hàng tốt hơn. NGS đã tuyển dụng nhiều nhân viên mới trong các lĩnh vực khác nhau như đảm bảo chất lượng, quản trị dự án, phát triển phần mềm... NGS đã có nhiều thành tựu trong việc triển khai các dự án CNTT cho các khách hàng lớn trong và ngoài nước như Ngân hàng nhà nước Việt Nam, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

2.1.2. Một số hoạt động kinh doanh chủ yếu

Dịch vụ tư vấn Công nghệ thông tin (CNTT) của Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS nhằm cung cấp tư vấn về áp dụng các hệ thống phần mềm CNTT quan trọng trong tổ chức/doanh nghiệp. Các hệ thống này bao gồm hệ thống quản trị nguồn lực tổng thể (ERP), hệ thống quản trị quan hệ khách hàng (CRM), hệ thống quản trị nguồn nhân lực (HCM), hệ thống quản lý truyền thông nội bộ (e-Office), và hệ thống báo cáo quản trị thông minh (BI). Đây là những công cụ giúp tổ chức/doanh nghiệp thực hiện quá trình chuyển đổi số và số hóa toàn bộ hoạt động của mình. Các dịch vụ tư vấn của NGS bao gồm tư vấn chiến lược CNTT và tư vấn lập dự án CNTT. Một số dự án nổi bật trong lĩnh vực này là dự án triển khai SAP ERP cho Bộ Tài chính Việt Nam và dự án triển khai Microsoft Dynamics CRM cho Ngân hàng Quốc tế.

Dịch vụ triển khai CNTT của NGS là một trong những đối tác hàng đầu tại Việt Nam trong việc triển khai các giải pháp CNTT từ các hãng lớn trên thế giới như SAP, Microsoft, FIS Global, Bitrix24 và những hãng khác. Công ty cung cấp dịch vụ triển khai các hệ thống ứng dụng như ERP, CRM, HCM và cơ sở hạ tầng CNTT để vận hành các ứng dụng này. Quy trình triển khai của NGS dựa trên các phương pháp quốc tế và kinh nghiệm phong phú trong việc triển khai theo từng văn hóa kinh doanh, đặc thù ngành nghề và quy phạm pháp luật tại Việt Nam. Nhờ đó, dịch vụ triển khai của NGS luôn đảm bảo chất lượng, tiến độ nhanh chóng và mang lại hiệu quả tối đa cho khách hàng. Một số dự án tiêu biểu trong lĩnh vực này là dự án triển khai FIS Global cho Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

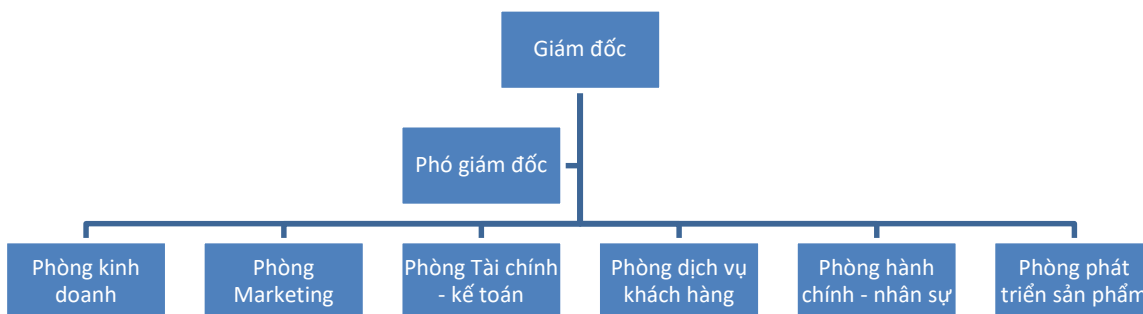
Dịch vụ bảo hành và bảo trì của NGS bao gồm bảo hành/bảo trì cho bản quyền phần mềm từ các hãng cung cấp giải pháp như SAP, Microsoft, cũng như bảo hành/bảo trì cho các hệ thống phần mềm ứng dụng và cơ sở hạ tầng CNTT mà NGS triển khai cho khách hàng. Ngoài ra, NGS cũng có khả năng bảo hành/bảo trì các phần mềm ứng dụng và cơ sở hạ tầng CNTT của khách

hàng khi các phần mềm này hết hạn bảo hành, bảo trì từ nhà cung cấp. Một số dự án tiêu biểu trong lĩnh vực này là dự án bảo hành/bảo trì SAP ERP cho Bộ Tài chính Việt Nam và dự án bảo hành/bảo trì Microsoft Dynamics CRM cho Ngân hàng Quốc tế.

Dịch vụ hỗ trợ vận hành CNTT của NGS nhằm cung cấp hỗ trợ hàng ngày cho việc vận hành các hệ thống phần mềm ứng dụng như ERP, CRM, HCM, BI, MES trực tiếp tại khách hàng hoặc từ xa. Mục tiêu là đảm bảo hệ thống ứng dụng phần mềm của khách hàng hoạt động ổn định, thông suốt và đào tạo người sử dụng với đầy đủ kỹ năng khai thác hệ thống. Song song với việc hỗ trợ vận hành, NGS cũng tham gia tư vấn để khách hàng cải tiến liên tục các quy trình nghiệp vụ, chức năng khai thác và dữ liệu danh mục, đáp ứng yêu cầu thay đổi của môi trường hoạt động và kinh doanh liên tục của khách hàng. Một số dự án tiêu biểu trong lĩnh vực này là dự án hỗ trợ vận hành FIS Global cho Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, dự án hỗ trợ vận hành SAP ERP cho Bộ Tài chính Việt Nam và dự án hỗ trợ vận hành Microsoft Dynamics CRM cho Ngân hàng Quốc tế.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS



(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Bộ máy quản lý của Công ty bao gồm: Ban giám đốc cùng hệ thống các phòng chức năng: Kinh doanh, Marketing, Tài chính- Kế toán, Dịch vụ khách hàng, Hành chính- nhân sự, Phát triển sản phẩm.

Hiện nay, tổng nhân sự tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS là 380 người, được cơ cấu trong từng phòng ban chức năng như sau:

Bảng 2.1: Cơ cấu phân bổ nhân sự tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

Đơn vị tính: Người

Năm	2019	2020	2021	2022
Ban Giám đốc	6	6	6	6
Phòng kinh doanh	56	60	62	58
Phòng Marketing	30	32	32	32
Phòng Tài chính - kế toán	12	16	16	18

Phòng dịch vụ khách hàng	62	84	80	76
Phòng hành chính - nhân sự	10	16	14	18
Phòng phát triển sản phẩm	138	150	160	172
Tổng cộng	314	364	370	380

(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

2.2.1. Các tiêu chí đánh giá về trí lực nguồn nhân lực

Bảng 2.2: Cơ cấu nhân sự theo trình độ học vấn

(Đơn vị tính: người)

Trình độ chuyên môn	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Sau ĐH	52	17%	52	14%	52	14%	52	14%
Đại học	212	68%	260	66%	268	68%	282	69%
Cao đẳng	50	16%	52	14%	50	14%	46	12%
Trung cấp	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Tổng cộng	314	100%	364	100%	370	100%	380	100%

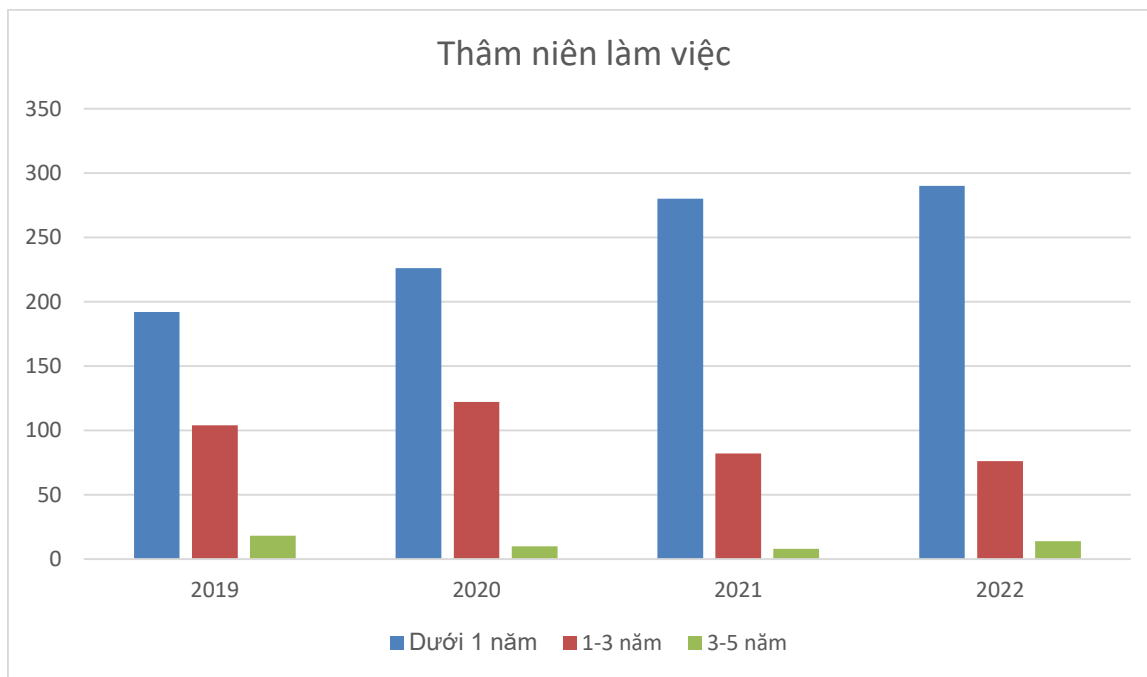
(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Bảng 2.2 cho thấy: trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2022, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS đã duy trì sự ổn định và tăng cường nhân sự có trình độ Đại học, trong khi vẫn giữ các nhân viên có trình độ Cao đẳng. Điều này cho thấy công ty đang đáp ứng các yêu cầu chuyên môn và nâng cao trình độ học vấn của nhân viên để phục vụ công việc và phát triển doanh nghiệp một cách hiệu quả.

Công ty Cổ phần tư vấn công nghệ NGS có sự phân bố cơ cấu nhân sự theo trình độ học vấn khá cân đối. Trình độ Đại học chiếm tỷ lệ lớn nhất, theo sau là Sau ĐH và Cao đẳng. Công ty đã tăng cường tuyển dụng nhân sự với trình

độ học vấn đại học và duy trì một nhóm nhân sự sau đại học ổn định. Điều này cho thấy công ty đang đặt sự chú trọng vào việc tạo điều kiện cho nhân sự có trình độ học vấn cao và đáp ứng các yêu cầu công việc phức tạp.

Biểu đồ 2.1: Thực trạng thâm niên làm việc giai đoạn 2019 - 2022

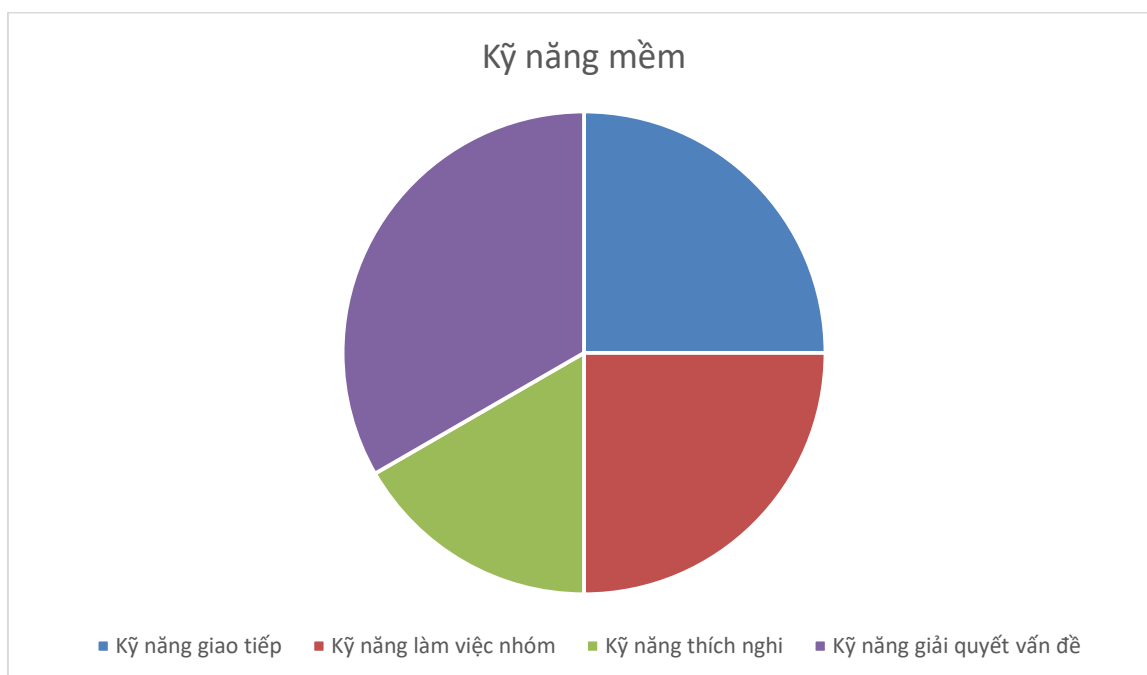


(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Từ biểu đồ 2.1, có thể thấy NGS có số lượng nhân sự mới, ít kinh nghiệm chiếm đại đa số. Với đặc thù ngành nghề là cung cấp dịch vụ số, việc lựa chọn tuyển dụng và sử dụng nhân sự trẻ, giàu nhiệt huyết, luôn luôn sáng tạo, luôn luôn đổi mới cũng là một phương hướng tốt trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự tối ưu hóa mục tiêu phát triển của Công ty.

Tỷ trọng và số lượng nhân viên mới (dưới 1 năm) đang tăng, cho thấy công ty tăng cường tuyển dụng và đầu tư vào việc đào tạo nhân viên mới. Trong khi đó, nhân viên có thâm niên làm việc từ 1-3 năm giảm cả về tỷ trọng và số lượng, có thể do một số nhân viên trong nhóm này đã chuyển công việc hoặc thăng tiến nội bộ. Tỷ trọng và số lượng nhân viên có thâm niên từ 3-5 năm tăng nhẹ, cho thấy công ty NGS có chú trọng vào việc duy trì và phát triển nhân viên đã có kinh nghiệm.

Biểu đồ 2.2: Đánh giá thực trạng kỹ năng mềm của nhân viên



(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Từ biểu đồ trên, có thể nhận thấy các nhóm kỹ năng mềm được NGS hướng tới để hình thành và phát triển cho nhân viên là tương đối đồng đều. Kỹ năng giao tiếp và kỹ năng làm việc nhóm có phần tương đồng khi mỗi bên chiếm tới ¼, ít được quan tâm nhất là kỹ năng thích nghi, và kỹ năng được chú trọng nhất là kỹ năng giải quyết vấn đề. Điều này cho thấy Công ty rất chú trọng vào hiệu suất làm việc của nhân viên.

2.2.2. Các tiêu chí đánh giá về tâm lực nguồn nhân lực

Bảng 2.3: Đánh giá thực trạng thái độ làm việc

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	Xếp loại			
	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
A. Tiêu chí đánh giá công việc				
Kỷ luật và chuyên cần	72%	12%	8%	8%
Kỹ năng chuyên môn	42%	36%	18%	4%
Mức độ hoàn thành chỉ tiêu	14%	49%	27%	10%

Chất lượng công việc	17%	34%	42%	7%
Tinh thần làm việc nhóm	41%	22%	23%	14%
Năng lực sáng tạo	44%	20%	29%	7%
B. Tiêu chí đánh giá cá nhân				
Tác phong làm việc	12%	39%	37%	12%
Mức độ phù hợp với văn hóa	42%	37%	13%	8%
Đánh giá thái độ làm việc	39%	45%	16%	0%
Đánh giá quan hệ trong công việc	17%	35%	39%	9%

Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Bảng đánh giá trên cung cấp một cái nhìn chi tiết về các chỉ tiêu đánh giá tâm lực nhân viên liên quan đến công việc và cá nhân. Theo đó có thể thấy:

- Kỷ luật và chuyên cần: 72% được xếp loại rất tốt, đây là một thành tựu đáng khen ngợi, cho thấy hầu hết nhân viên tuân thủ kỷ luật và có sự chuyên cần trong công việc. 12% được xếp loại tốt cho thấy một số nhân viên có thể cần cải thiện mức độ tuân thủ kỷ luật và chuyên cần. Với xếp loại bình thường chiếm tới 8% cho thấy một phần nhân viên có mức độ tuân thủ kỷ luật và chuyên cần tương đối.

- Kỹ năng chuyên môn: 42% được xếp loại rất tốt cho thấy một phần lớn nhân viên có kỹ năng chuyên môn đáng tin cậy. Xếp loại tốt chiếm 36% thể hiện số nhân viên có kỹ năng chuyên môn tốt, nhưng có thể cần thêm cải thiện. Với xếp loại bình thường và không tốt, cho thấy Công ty cần đẩy mạnh công tác đào tạo hoặc tiến hành đào thải những đối tượng không phù hợp với chỉ tiêu về mặt chuyên môn.

- Mức độ hoàn thành chỉ tiêu: Với chỉ 14% được xếp loại rất tốt, cho thấy hiệu quả hoàn thành công việc xuất sắc chưa cao. Tuy nhiên tỷ lệ xếp loại tốt lại chiếm tới 49%, điều này chứng minh được phần lớn các nhân viên đều hoàn thành chỉ tiêu công việc đề ra.

- Chất lượng công việc: Tỷ lệ tốt và rất tốt chiếm gần 50%, cho thấy hiệu quả công việc tương đối ổn. Tuy nhiên xếp loại trung bình và không tốt vẫn

chiếm tỷ lệ khá cao, Công ty cần tăng cường đào tạo để nâng cao chất lượng công việc và hiệu quả làm việc của nhân viên.

- Tinh thần làm việc nhóm: 41% được xếp loại rất tốt, đây là một tỷ lệ khá cao, cho thấy một phần lớn nhân viên có tinh thần làm việc nhóm tích cực. 22% được xếp loại tốt, một số nhân viên có tinh thần làm việc nhóm tốt, nhưng có thể cần thêm cải thiện. Số nhân viên được xếp loại trung bình và không tốt chiếm số ít, những nhân viên này cần hòa đồng hơn.

- Năng lực sáng tạo: Xếp loại rất tốt và tốt chiếm lần lượt là 44% và 20%, cho thấy một phần lớn nhân viên có năng lực sáng tạo tốt. Có thể phát triển đội ngũ này.

- Tác phong làm việc: Xếp loại tốt và rất tốt chiếm tới 51% trên tổng số nhân viên, cho thấy tác phong làm việc của nhân viên tại Công ty tương đối tốt, chỉ có một số bộ phận chiếm khoảng 12% bị đánh giá là không đạt yêu cầu, cần cải thiện lại.

- Mức độ phù hợp với văn hóa: Tỷ lệ nhân viên phù hợp với văn hóa của doanh nghiệp ở ngưỡng rất cao, 42% được xếp loại rất tốt, 37% được xếp loại tốt, điều này cho thấy ban lãnh đạo của Công ty đã luôn chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tạo ra môi trường phù hợp cho nhân viên làm việc và phát triển.

- Đánh giá thái độ làm việc: Thái độ làm việc của nhân viên được đánh giá là tốt với 39% rất tốt và 45% tốt.

- Đánh giá quan hệ trong công việc: 35% được xếp loại tốt và 17% được xếp loại rất tốt cho thấy nhân viên có mối quan hệ tốt trong công việc.

2.2.3. Các tiêu chí đánh giá về thể lực nguồn nhân lực

Bảng 2.4: Báo cáo xếp loại sức khỏe giai đoạn 2019-2022

<i>Chỉ tiêu</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
-----------------	-------------	-------------	-------------	-------------

		<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ trọng</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ trọng</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ trọng</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ trọng</i>
Tổng số		157	100%	182	100%	185	100%	190	100%
<i>Xếp loại sức khỏe</i>	Loại I: Rất khỏe	106	68%	129	71%	138	75%	141	74%
	Loại II: Khỏe	37	24%	42	23%	45	24%	46	24%
	Loại III: Trung bình	14	9%	11	6%	2	1%	3	2%
	Loại IV: Yếu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Loại V: Rất yếu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Nhóm bệnh nghề nghiệp</i>	Nhóm 1: Các bệnh bụi phổi và phế quản	12	8%	15	8%	11	6%	9	5%
	Nhóm 2: Các bệnh nhiễm độc nghề nghiệp	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Nhóm 3: Các bệnh nghề nghiệp do yếu tố vật lý	4	3%	2	1%	0	0%	0	0%
	Nhóm 4: Các bệnh về da	3	2%	4	2%	1	1%	1	1%
	Nhóm 5: Nhiễm khuẩn	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%

(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Báo cáo xếp loại sức khỏe giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2022 cho thấy tổng số người được đánh giá và phân loại sức khỏe trong công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS. Cụ thể:

Về xếp loại sức khỏe:

Loại I: Rất khỏe chiếm tỷ trọng lớn nhất trong từng năm, từ 68% năm 2019 đến 74% năm 2022. Điều này cho thấy số lượng nhân viên có sức khỏe tốt và có khả năng hoạt động công việc một cách hiệu quả trong công ty.

Loại II: Khỏe giữ tỷ trọng ổn định từ 23% đến 24% trong suốt giai đoạn 2019-2022. Đây là một dấu hiệu tích cực, cho thấy số lượng nhân viên có sức khỏe tương đối tốt và có thể thực hiện công việc của mình một cách đáng tin cậy.

Loại III: Trung bình và Loại IV: Yếu không chiếm tỷ trọng đáng kể trong suốt giai đoạn. Điều này cho thấy số lượng nhân viên có sức khỏe trung bình và yếu đang được duy trì ở mức thấp trong công ty.

Loại V: Rất yếu không có sự xuất hiện trong bất kỳ năm nào, cho thấy không có nhân viên có sức khỏe rất yếu trong công ty.

Nhóm bệnh nghề nghiệp:

Nhóm I: Các bệnh bụi phổi và phế quản có sự tăng từ 8% năm 2019 lên 5% năm 2022. Điều này có thể đòi hỏi công ty cần tăng cường các biện pháp an toàn và bảo vệ sức khỏe cho nhân viên làm việc trong môi trường tiếp xúc với bụi phổi và phế quản.

Nhóm 2: Các bệnh nhiễm độc nghề nghiệp không có báo cáo về sự xuất hiện trong bất kỳ năm nào. Điều này có thể cho thấy các biện pháp an toàn và quản lý rủi ro đã được áp dụng hiệu quả trong công ty.

Nhóm 3: Các bệnh nghề nghiệp do yếu tố vật lý giảm từ 3% năm 2019 xuống 0% trong suốt giai đoạn. Điều này cho thấy công ty đã đạt được thành công trong việc kiểm soát và giảm thiểu các bệnh nghề nghiệp do yếu tố vật lý.

Nhóm 4: Các bệnh về da duy trì ở mức thấp từ 1% đến 2% trong suốt giai đoạn. Điều này cho thấy công ty đã chú trọng đến việc quản lý vệ sinh và bảo vệ da cho nhân viên làm việc trong môi trường có nguy cơ về bệnh về da.

Nhóm 5: Nhiễm khuẩn không có sự xuất hiện trong bất kỳ năm nào, cho thấy công ty đã áp dụng thành công các biện pháp vệ sinh và phòng ngừa nhiễm khuẩn trong môi trường làm việc

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn công nghệ NGS

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng, công tác bố trí và sử dụng nguồn nhân lực

**Hoạt động tuyển dụng:*

Hoạt động tuyển dụng người lao động tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS được thực hiện theo cơ sở pháp luật và quy định của Công ty, đồng thời tuân thủ hệ thống các văn bản và quy tắc đã được thiết lập. Cụ thể:

- Tiêu chí tuyển dụng:

a. Trình độ học vấn: Đối với kỹ sư phần mềm, yêu cầu tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng chuyên ngành Công nghệ thông tin, Kỹ thuật phần mềm, hoặc các ngành liên quan. Đối với các vị trí khác cần tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng.

b. Kỹ năng chuyên môn: Đánh giá kỹ năng lập trình, kiến thức về các ngôn ngữ lập trình và các công nghệ phổ biến như Java, C++, Python, .NET, PHP, và các framework phát triển phần mềm khác.

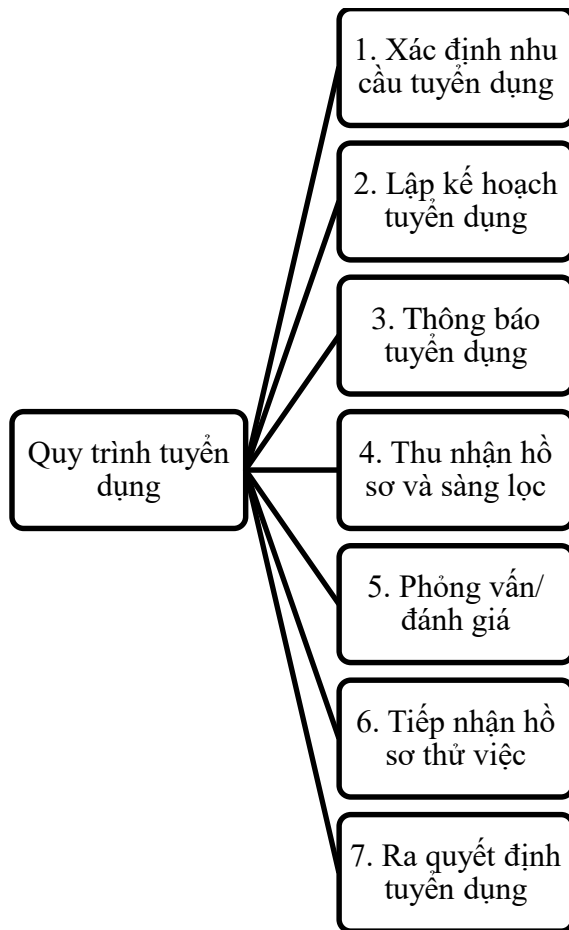
c. Kinh nghiệm làm việc: Ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực phát triển phần mềm, tham gia vào các dự án phần mềm, hoặc đã làm việc trong môi trường phát triển phần mềm tương tự.

d. Kỹ năng mềm: Đánh giá các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, sáng tạo và khả năng học hỏi.

e. Kiến thức và quan tâm về công nghệ mới: Đánh giá khả năng nắm bắt và quan tâm đến các xu hướng công nghệ mới, sự năng động và khả năng thích ứng với sự thay đổi trong lĩnh vực phần mềm.

- Quy trình tuyển dụng

Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng của Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS



(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS)

Các bước Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS đã áp dụng trong quy trình tuyển dụng của mình như sau:

+ **Xác nhận nhu cầu tuyển dụng:** Ban lãnh đạo và các bộ phận liên quan tiến hành đánh giá và xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực cho các vị trí công việc cụ thể. Quá trình này bao gồm việc xem xét sự phát triển của công ty, dự án mới, sự mở rộng hoặc thay đổi trong tổ chức, và các yếu tố kinh doanh khác để xác định số lượng và vị trí cần tuyển dụng.

+ **Lập kế hoạch tuyển dụng:** Dựa trên nhu cầu tuyển dụng đã xác nhận, các quản lý cấp cao và bộ phận nhân sự lập kế hoạch tuyển dụng. Kế hoạch này bao gồm việc xác định số lượng, vị trí và tiêu chí chọn lọc cho từng vị trí công việc. Các yếu tố cần xem xét bao gồm kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm và các yêu cầu khác liên quan đến công việc.

+ Thông báo tuyển dụng: Công ty công bố thông tin tuyển dụng công khai thông qua các kênh thông tin phù hợp. Các thông báo tuyển dụng thông thường được đăng trên website của công ty, trang mạng xã hội, trang tuyển dụng trực tuyến hoặc các kênh thông tin nội bộ của công ty. Thông báo tuyển dụng bao gồm các chi tiết về vị trí công việc, yêu cầu, quyền lợi và cách thức nộp hồ sơ.

+ Thu nhận hồ sơ và sàng lọc: Phòng nhân sự tiếp nhận hồ sơ ứng viên và tiến hành sàng lọc dựa trên tiêu chí tuyển dụng đã đề ra. Các hồ sơ được đánh giá dựa trên thông tin cá nhân, quá trình học tập, kinh nghiệm làm việc và các kỹ năng liên quan. Các ứng viên đạt yêu cầu sẽ được chọn để tiếp tục vào giai đoạn phỏng vấn.

+ Phỏng vấn đánh giá: Các ứng viên được triệu tập để tham gia phỏng vấn và được đánh giá dựa trên các tiêu chí tuyển dụng đã đề ra. Quá trình phỏng vấn có thể bao gồm phỏng vấn cá nhân, phỏng vấn nhóm hoặc các bài kiểm tra kỹ thuật tùy thuộc vào vị trí công việc. Mục tiêu của giai đoạn này là đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm, sự phù hợp với vị trí công việc và khả năng làm việc trong môi trường công ty.

+ Tiếp nhận hồ sơ và ra quyết định tuyển dụng: Các hồ sơ và kết quả phỏng vấn được xem xét và đánh giá bởi ban lãnh đạo hoặc các quản lý cấp cao. Dựa trên đánh giá này, quyết định tuyển dụng được đưa ra để chọn người phù hợp nhất cho vị trí công việc. Quyết định tuyển dụng có thể dựa trên các yếu tố như kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, tính cách và khả năng phát triển.

+ Tiếp nhận hồ sơ: Sau khi quyết định tuyển dụng được đưa ra, phòng nhân sự tiếp nhận hồ sơ ứng viên đã được chọn. Quá trình tiếp nhận hồ sơ bao gồm thu thập các giấy tờ liên quan, thỏa thuận làm việc và các thủ tục khác liên quan đến việc tiếp nhận nhân viên mới vào công ty.

Bảng 2.5: Đánh giá của người lao động về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Quy trình tìm kiếm thông tin việc làm	26%	45%	19%	6%	4%
Hồ sơ được xử lý nhanh chóng	20%	40%	30%	4%	6%
Quy trình phỏng vấn hiệu quả, phù hợp	29%	54%	10%	2.5%	2.5%
Trả kết quả phỏng vấn	25%	51%	14%	5%	5%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

** Công tác bố trí sử dụng nhân lực*

Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS đã thực hiện công tác bố trí và sử dụng nhân lực dựa trên những nguyên tắc sau:

- Phân công nhiệm vụ: Ban lãnh đạo và các quản lý cấp cao phân công nhiệm vụ cho từng nhân viên dựa trên năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm của họ. Việc phân công nhiệm vụ cần đảm bảo phù hợp với vị trí công việc và đáp ứng yêu cầu công việc.

- Định rõ vai trò và trách nhiệm: Công ty xác định rõ vai trò và trách nhiệm của từng nhân viên trong tổ chức. Điều này giúp đảm bảo sự minh bạch và hiệu quả trong công việc, đồng thời tạo điều kiện cho nhân viên phát huy tối đa năng lực của mình.

- Đào tạo và phát triển: Sau khi tuyển dụng được các kỹ sư phần mềm, doanh nghiệp cần đảm bảo rằng họ được đào tạo và phát triển để đáp ứng yêu cầu công việc và nhu cầu của doanh nghiệp. Đào tạo bao gồm: huấn luyện về công nghệ và kỹ năng lập trình, quy trình và phương pháp phát triển phần mềm, kiến thức về các công nghệ mới, và các khóa đào tạo về kỹ năng mềm như giao tiếp và làm việc nhóm.

- Quản lý hiệu suất: Các quản lý cần theo dõi và đánh giá hiệu suất làm việc của kỹ sư phần mềm trong quá trình thực hiện công việc. Đánh giá hiệu suất có thể dựa trên tiêu chí như chất lượng công việc, thời gian hoàn thành, sự sáng tạo, khả năng làm việc nhóm, và đóng góp vào sự phát triển sản phẩm và dịch vụ công ty.

- Tạo cơ hội thăng tiến: Công ty tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên có năng lực và thành tích xuất sắc. Điều này khuyến khích sự cống hiến và động lực của nhân viên, đồng thời giúp giữ chân nhân tài quan trọng cho công ty.

- Tạo môi trường làm việc thuận lợi: Công ty đảm bảo môi trường làm việc thuận lợi, khuyến khích sự sáng tạo, đề cao tinh thần đồng đội và giao tiếp hiệu quả. Môi trường làm việc tốt giúp tăng cường tinh thần làm việc và sự hài lòng của nhân viên.

- Đánh giá và điều chỉnh: Dựa trên việc theo dõi và đánh giá, doanh nghiệp cần điều chỉnh và cải tiến quy trình bố trí và sử dụng nguồn nhân lực để tối ưu hóa hiệu quả và đáp ứng nhu cầu thay đổi của công ty. Các điều chỉnh bao gồm thay đổi phân công công việc, điều chỉnh đội ngũ kỹ sư phần mềm, hoặc nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển.

Bảng 2.6: Đánh giá của người lao động về công tác bố trí và sử dụng nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Phân công nhiệm vụ phù hợp	25%	45%	20%	5%	5%
Định rõ vai trò và trách nhiệm	20%	40%	30%	5%	5%
Chính sách đào tạo và phát triển	30%	55%	10%	2.5%	2.5%
Quản lý hiệu suất	25%	50%	15%	5%	5%
Lộ trình thăng tiến	20%	45%	25%	7.5%	2.5%
Môi trường làm việc	35%	30%	25%	5%	5%
Công tác đánh giá và điều chỉnh nhân sự	15%	25%	40%	2.5%	17.5%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Đầu tiên, theo bảng, tỷ lệ "Rất tốt" cho tiêu chí "Phân công nhiệm vụ phù hợp" đạt 25%, tỷ lệ "Tốt" là 45%, tỷ lệ "Trung bình" là 20%, tỷ lệ "Kém" là 5%, và tỷ lệ "Rất kém" là 5%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá rất cao công tác bố trí nhiệm vụ, cho rằng việc phân công các nhiệm vụ phù hợp với khả năng và kỹ năng của mỗi nhân viên đã được thực hiện đầy đủ và hiệu quả.

Tiếp theo, trong tiêu chí "Định rõ vai trò và trách nhiệm", tỷ lệ "Rất tốt" đạt 20%, tỷ lệ "Tốt" là 40%, tỷ lệ "Trung bình" là 30%, tỷ lệ "Kém" là 5%, và tỷ lệ "Rất kém" là 5%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá công tác định rõ vai trò và trách nhiệm là tốt. Có nghĩa là nhân viên được cung cấp thông tin rõ ràng về nhiệm vụ và trách nhiệm của mình trong công việc, giúp họ có thể thực hiện công việc một cách hiệu quả và chính xác.

Tuy nhiên, trong tiêu chí "Chính sách đào tạo và phát triển", tỷ lệ "Rất tốt" chỉ đạt 2.5%, tỷ lệ "Tốt" là 55%, tỷ lệ "Trung bình" là 10%, tỷ lệ "Kém" là 2.5%, và tỷ lệ "Rất kém" là 2.5%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá công tác đào tạo và phát triển là chưa đạt yêu cầu. Có thể có sự thiếu sót trong chính sách đào tạo và phát triển nhân lực, gây ra một số khó khăn và hạn chế trong việc nâng cao năng lực và khả năng của nhân viên.

Đối với tiêu chí "Quản lý hiệu suất", tỷ lệ "Rất tốt" đạt 25%, tỷ lệ "Tốt" là 50%, tỷ lệ "Trung bình" là 15%, tỷ lệ "Kém" là 5%, và tỷ lệ "Rất kém" là 5%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá công tác quản lý hiệu suất là trung bình. Có thể tồn tại một số khó khăn trong việc quản lý và đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên, có thể cần thiết phải cải thiện các phương pháp quản lý hiệu suất để tăng cường hiệu quả công việc và đáp ứng yêu cầu của tổ chức.

Tiếp theo, trong tiêu chí "Lộ trình thăng tiến", tỷ lệ "Rất tốt" đạt 15%, tỷ lệ "Tốt" là 50%, tỷ lệ "Trung bình" là 25%, tỷ lệ "Kém" là 5%, và tỷ lệ "Rất kém" là 5%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá công tác lộ trình thăng tiến là trung bình. Có thể tồn tại một số khó khăn trong việc xây dựng lộ trình phát triển và thăng tiến cho nhân viên.

Cuối cùng, trong tiêu chí "Môi trường làm việc", tỷ lệ "Rất tốt" đạt 40%, tỷ lệ "Tốt" là 35%, tỷ lệ "Trung bình" là 20%, tỷ lệ "Kém" là 4%, và tỷ lệ "Rất kém" là 1%. Điều này cho thấy người lao động đánh giá môi trường làm việc là rất tốt. Điều này cho thấy môi trường làm việc trong tổ chức tạo điều kiện thuận lợi và thoải mái cho nhân viên.

Tóm lại, dựa vào bảng phân tích, người lao động đánh giá khá tích cực về công tác bố trí và sử dụng nhân lực, nhưng cũng cho thấy cần cải thiện trong các khía cạnh như chính sách đào tạo và phát triển, quản lý hiệu suất, lộ trình thăng tiến. Đồng thời, người lao động đánh giá cao môi trường làm việc trong

tổ chức. Các kết quả này có thể cung cấp thông tin quan trọng để cải thiện quá trình quản lý nhân lực và tăng cường hiệu suất làm việc trong tổ chức.

2.3.2. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đào tạo về dịch vụ số: Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, NGS đặc biệt chú trọng đến đào tạo nhân viên về dịch vụ số. Công ty triển khai chương trình đào tạo bắt buộc về các dịch vụ số, nhằm đảm bảo nhân viên hiểu rõ về các sản phẩm và dịch vụ của công ty và có khả năng tư vấn và hỗ trợ khách hàng một cách chuyên nghiệp. Ví dụ, nhân viên mới hoặc nhân viên có tuổi nghề dưới 3 năm sẽ tham gia khóa đào tạo về dịch vụ cloud computing, hệ thống quản lý khách hàng, hay phân tích dữ liệu.

Tổ chức các chương trình phát triển nghề nghiệp: NGS tạo điều kiện cho nhân viên phát triển nghề nghiệp và thăng tiến trong công ty. Công ty tổ chức các chương trình phát triển nghề nghiệp như giao lưu, học hỏi kinh nghiệm từ các chuyên gia trong lĩnh vực, hay cung cấp cơ hội tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng chuyên môn. Ví dụ, một nhân viên có thành tích xuất sắc có thể được chọn tham gia khóa đào tạo quản lý dự án cao cấp hoặc chương trình phát triển lãnh đạo.

Chương trình đổi mới và sáng tạo: NGS khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động đổi mới và sáng tạo. Công ty tổ chức các buổi thảo luận, hội thảo, hoặc cuộc thi ý tưởng nhằm khuyến khích nhân viên đóng góp ý kiến, đưa ra các giải pháp mới và phát triển sản phẩm, dịch vụ của công ty. Ví dụ, công ty đã tổ chức cuộc thi ý tưởng công nghệ mới và tài năng sẽ được tài trợ để triển khai ý tưởng của mình.

Hỗ trợ học tập và tự phát triển: NGS hỗ trợ nhân viên tham gia các khóa học bên ngoài, chương trình học tập trực tuyến, hay các hoạt động tự phát triển khác. Công ty cung cấp nguồn lực và tài chính để nhân viên có thể tiếp cận và nâng cao kiến thức, kỹ năng cá nhân. Ví dụ, nhân viên có thể được tài trợ để

tham gia khóa học về quản lý dự án, lập trình nâng cao, hoặc các chứng chỉ chuyên ngành.

Bảng 2.7: Đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Đào tạo về dịch vụ số	28%	50%	16%	4%	2%
Chương trình phát triển nghề nghiệp	24%	42%	32%	10%	2%
Chính sách đào tạo và phát triển	32%	62%	13%	12%	1%
Đổi mới sáng tạo	28%	58%	15%	5%	0%
Hỗ trợ học tập và tự phát triển	20%	51%	28%	9%	3%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

2.3.3. Hoạt động nâng cao và chăm sóc sức khỏe người lao động

Bảng 2.8: Đánh giá của người lao động về hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực.

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm.	16%	35%	48%	1%	0%
Khám sức khỏe định kỳ.	21%	29%	45%	2%	3%

Các câu lạc bộ chăm sóc sức khỏe thể chất	11%	19%	56%	12%	2%
Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động.	17%	23%	46%	11%	3%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Từ bảng trên, có thể thấy Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS đã dành những chương trình nhất định để chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động, cụ thể như sau:

Cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm: Chỉ có 16% người lao động đánh giá rằng công ty cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm, trong khi 35% cho rằng chế độ bảo hiểm cung cấp là tốt. Tuy nhiên, tỷ lệ 48% người lao động đánh giá chế độ bảo hiểm trung bình hoặc kém, và chỉ có 1% cho rằng chế độ bảo hiểm kém. Điều này cho thấy người lao động đánh giá không cao về các chế độ bảo hiểm tại Công ty. Hiện công ty chỉ cho người lao động tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của nhà nước.

Khám sức khỏe định kỳ: Tỷ lệ 21% người lao động đánh giá việc khám sức khỏe định kỳ là rất tốt, trong khi 29% đánh giá là tốt. Tỷ lệ 45% cho rằng hoạt động khám sức khỏe định kỳ chỉ đạt mức trung bình, và 5% cho rằng kém hoặc rất kém. Có thể thấy việc khám sức khỏe định kỳ rất được người lao động quan tâm và đánh giá cao, khi 50% đồng tình rằng việc làm này mang lại hiệu quả rất tốt.

Các câu lạc bộ chăm sóc sức khỏe thể chất: Chỉ có 11% người lao động đánh giá rằng công ty có các câu lạc bộ chăm sóc sức khỏe thể chất là rất tốt, trong khi 19% cho rằng là tốt. Trong đó, tỷ lệ 56% người lao động đánh giá mức độ chăm sóc sức khỏe thể chất trung bình, và 14% cho rằng kém hoặc rất kém. NGS luôn giành chỗ cho những câu lạc bộ sức khỏe như yoga, bóng đá,... vừa là hoạt động tăng cường thể chất vừa là sân chơi cho nhân viên, tuy vậy

các câu lạc bộ này lại được đánh giá chỉ ở mức trung bình cho thấy sự vận hành kém hiệu quả của các câu lạc bộ

Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động: Chỉ có 17% người lao động đánh giá rằng công ty quan tâm đến sức khỏe của nhân viên là rất tốt, trong khi 23% cho rằng là tốt, hơn tỷ lệ 46% người lao động cho rằng mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động chỉ ở mức trung bình, và 14% cho rằng kém hoặc rất kém. Mặc dù Công ty luôn dành sự quan tâm nhất định đến sức khỏe người lao động thể hiện qua từng bữa ăn với chương trình daily food cùng với các món ăn cân bằng dinh dưỡng, tuy nhiên những hoạt động đó không được nhân viên quan tâm khi gần một nửa số người được hỏi đều cho rằng nó chỉ ở mức tạm chấp nhận được.

2.3.5. Các hoạt động kích thích vật chất và tinh thần cho người lao động

a) Các hoạt động kích thích vật chất

Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS luôn chú trọng vào các hoạt động kích thích vật chất cho người lao động, các hoạt động này chủ yếu tập trung vào hoàn thiện chế độ tiền lương, thưởng, phụ cấp và đãi ngộ, thu hút và giữ chân nhân lực có chất lượng cao. Dưới đây là một số hoạt động Công ty đã áp dụng:

- Đánh giá và tăng cường chính sách lương cơ bản: Nghiên cứu và xây dựng một chính sách lương cơ bản hấp dẫn, công bằng và cạnh tranh để đảm bảo nhân viên được trả lương xứng đáng với công việc và đóng góp của mình. Xem xét thường xuyên cập nhật và điều chỉnh lương theo mức thị trường và hiệu suất lao động.

- Thiết lập chế độ thưởng hiệu quả: Xây dựng và triển khai các chương trình thưởng linh hoạt và kịp thời, như thưởng theo hiệu suất cá nhân, thưởng nhóm, thưởng dự án hoặc thưởng mục tiêu. Đảm bảo sự minh bạch và công bằng trong việc xác định và trao thưởng cho nhân viên.

- Đa dạng hóa phụ cấp và đãi ngộ: Đưa ra các chế độ phụ cấp hấp dẫn và linh hoạt, như phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên, phụ cấp theo kỹ năng đặc biệt hay phụ cấp theo vị trí công việc. Ngoài ra, đảm bảo các chế độ đãi ngộ khác như bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm tai nạn, nghỉ phép, du lịch công ty, sự kiện nhân viên, và các hoạt động tạo niềm vui và sự hài lòng cho nhân viên.

- Đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển: Xây dựng một chương trình đào tạo và phát triển chuyên nghiệp và liên tục để nâng cao kỹ năng và năng lực của nhân viên. Đảm bảo rằng nhân viên có cơ hội tiếp cận các khóa đào tạo, chứng chỉ và chương trình học tập phù hợp để phát triển sự nghiệp và thăng tiến trong công ty.

- Tạo môi trường làm việc tích cực: Xây dựng một môi trường làm việc thoải mái, sáng tạo và đáng sống, tạo điều kiện cho sự phát triển cá nhân và sự cống hiến của nhân viên. Tạo ra các chương trình tương tác và gắn kết như hoạt động nhóm, sự kiện công ty, các hoạt động xã hội và các chương trình phát triển cá nhân.

- Đánh giá và theo dõi sự hài lòng của nhân viên: Thực hiện các cuộc khảo sát và phỏng vấn định kỳ để đánh giá mức độ hài lòng và nhu cầu của nhân viên đối với chế độ tiền lương, thưởng, phụ cấp và đãi ngộ. Dựa trên phản hồi này, điều chỉnh và cải thiện các chính sách và hoạt động liên quan để đáp ứng mong muốn của nhân viên.

Bảng 2.9: Đánh giá của người lao động về chính sách hoàn thiện chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi

Đơn vị tính: %

<i>Tiêu chí</i>	<i>Rất tốt</i>	<i>Tốt</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Kém</i>	<i>Rất kém</i>
Đánh giá và tăng cường chính sách lương cơ bản	9%	12%	47%	15%	17%

Thiết lập chế độ thưởng hiệu quả	24%	37%	27%	4%	8%
Đa dạng hóa phụ cấp và đãi ngộ	5%	8%	59%	22%	6%
Đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển	14%	13%	36%	23%	14%
Tạo môi trường làm việc tích cực	25%	37%	32%	3%	3%
Đánh giá và theo dõi sự hài lòng của nhân viên	14%	17%	46%	21%	2%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Đánh giá của người lao động về chính sách hoàn thiện chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi cho thấy một số điểm đáng chú ý:

- Về đánh giá và tăng cường chính sách lương cơ bản: Tỷ lệ nhân viên đánh giá chính sách lương cơ bản là "Trung bình" và "Kém" chiếm tỷ lệ khá cao, lần lượt là 47% và 15%. Điều này cho thấy cần tăng cường công tác đánh giá và điều chỉnh chính sách lương cơ bản để đáp ứng mong đợi và hài lòng của nhân viên.

- Về thiết lập chế độ thưởng hiệu quả: Tỷ lệ nhân viên đánh giá chế độ thưởng là "Tốt" và "Rất tốt" có tỷ lệ cao, lần lượt là 37% và 24%. Điều này cho thấy chế độ thưởng hiện tại có hiệu quả và được đánh giá tích cực bởi nhân viên.

- Về đa dạng hóa phụ cấp và đãi ngộ: Tỷ lệ nhân viên đánh giá đa dạng hóa phụ cấp và đãi ngộ là "Trung bình" và "Kém" có tỷ lệ cao, lần lượt là 59% và 22%. Điều này cho thấy cần cải thiện chính sách phụ cấp và đãi ngộ để đáp ứng nhu cầu đa dạng của nhân viên.

- Về đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển: Tỷ lệ nhân viên đánh giá đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển là "Trung bình" và "Kém" chiếm tỷ lệ khá cao, lần lượt là 36% và 23%. Điều này cho thấy cần tăng cường

đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển để phát triển năng lực và kỹ năng của nhân viên.

- Về tạo môi trường làm việc tích cực: Tỷ lệ nhân viên đánh giá môi trường làm việc là "Tốt" và "Rất tốt" có tỷ lệ cao, lần lượt là 37% và 25%. Điều này cho thấy công ty đã thành công trong việc tạo ra môi trường làm việc tích cực và sáng tạo cho nhân viên.

- Về đánh giá và theo dõi sự hài lòng của nhân viên: Tỷ lệ nhân viên đánh giá sự hài lòng là "Trung bình" và "Kém" chiếm tỷ lệ khá cao, lần lượt là 46% và 21%. Điều này cho thấy cần tiếp tục đánh giá và theo dõi sự hài lòng của nhân viên để điều chỉnh và cải thiện các chính sách và hoạt động liên quan.

Chế độ tiền lương: Cơ chế tiền lương của nhân viên thuộc Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS được xây dựng tùy thuộc vào từng phòng ban và vị trí. Trừ phòng kinh doanh nhân viên sẽ được hưởng mức lương cứng là 8 triệu đồng/ tháng kèm phụ cấp, ngoài ra với doanh thu đã đạt được theo từng mốc, nhân viên sẽ được hưởng hoa hồng và thưởng nóng. Các phòng ban khác được hưởng mức lương cứng và trợ cấp, lương cứng giao động từ 9-12 triệu đồng/ tháng. Nhìn chung, chế độ tiền lương của Công ty NGS chưa thực sự cạnh tranh so với các Công ty về dịch vụ và công nghệ số. Mức lương cơ bản đưa ra còn thấp và kém linh hoạt.

Chế độ tiền thưởng: Công ty hiện đang áp dụng các loại tiền thưởng cho nhân viên bao gồm:

- Thưởng nóng theo doanh số: chế độ áp dụng cho người lao động đạt mức doanh số tốt nhất tháng/ quý. Mức thưởng giao động từ 1.000.000 – 5.000.000 đồng.

- Thưởng các dịp lễ, Tết: Vào các dịp lễ theo quy định của Nhà nước, người lao động sẽ nhận được khoản thưởng lễ nhỏ, giao động từ 500.000 đồng – 1.000.000 đồng/ dịp lễ và tháng lương thứ 13 cho dịp Tết Nguyên Đán.

Chế độ phụ cấp: Hiện tại Công ty NGS đang có chế độ phụ cấp như sau:

- Ăn trưa: 35.000 đồng/ người/ bữa
- Chi phí điện thoại, xăng xe: 2.000.000 đồng/ người/ tháng
- Các hoạt động gặp gỡ khách hàng: Công ty chi trả toàn phần

Chế độ phúc lợi: Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS đảm bảo đóng các loại bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Bảng 2.10: Đánh giá của người lao động về chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Đánh giá chế độ lương	8%	11%	58%	11%	12%
Đánh giá chế độ thưởng	27%	39%	25%	5%	4%
Đánh giá chế độ phụ cấp	10%	9%	46%	29%	6%
Đánh giá chế độ phúc lợi	11%	16%	21%	31%	21%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Từ bảng trên, có thể thấy Công ty đã và đang duy trì một chế độ lương thưởng gây khá nhiều bất mãn trong lòng người lao động, khó có thể chiêu mộ và giữ chân người tài giỏi, cụ thể như sau:

Về đánh giá mức lương cơ bản: Chỉ có 8% người lao động đánh giá mức lương cơ bản là rất tốt, và 11% đánh giá là "Tốt". Phần lớn người lao động nhận xét mức lương cơ bản chỉ đang ở ngưỡng trung bình với khoảng 58% phiếu nhận xét, và 11% cho rằng mức lương kém hoặc rất kém.

Về đánh giá chế độ lương thưởng: Có khoảng 27% người lao động đánh giá chế độ lương thưởng là rất tốt, và 39% đánh giá là "Tốt". Khoảng 25% nhận xét chế độ lương thưởng trung bình, và chỉ có 5% cho rằng chế độ lương thưởng kém hoặc rất kém.

Về đánh giá chế độ phụ cấp: Chỉ có 10% người lao động đánh giá chế độ phụ cấp là rất tốt, và 9% đánh giá là "Tốt". Hơn 40% nhân viên nhận xét chế độ phụ cấp trung bình, và 29% cho rằng chế độ phụ cấp kém hoặc rất kém.

Về đánh giá chế độ phúc lợi: Tỷ lệ 11% người lao động đánh giá chế độ phúc lợi là rất tốt, và 16% đánh giá là "Tốt". Tuy nhiên, tỷ lệ 31% nhận xét chế độ phúc lợi là kém hoặc rất kém, và chỉ có 21% nhận xét chế độ phúc lợi là trung bình.

Nhìn chung, với kết quả trên cho thấy cần có sự cải tiến đáng kể trong các tiêu chí liên quan đến mức lương cơ bản, chế độ lương thưởng, chế độ phụ cấp và chế độ phúc lợi. Công ty cần xem xét và điều chỉnh chính sách liên quan để đáp ứng tốt hơn mong muốn và nhu cầu của người lao động.

b) Hoạt động kích thích tinh thần:

Công ty NGS không chỉ tập trung vào các hoạt động kích thích vật chất, mà còn có nhiều hoạt động nhằm kích thích tinh thần người lao động. Cụ thể, công ty thực hiện các hoạt động sau:

- Tổ chức các hoạt động thăm khám định kỳ: Công ty quan tâm đến sức khỏe của nhân viên bằng cách tổ chức các cuộc thăm khám định kỳ, giúp nhân viên kiểm tra sức khỏe và đảm bảo tình trạng sức khỏe của mình.

- Thăm hỏi khi người lao động bị bệnh, ốm đau: Khi nhân viên gặp vấn đề sức khỏe, công ty thể hiện sự quan tâm bằng cách thăm hỏi và chia sẻ thông cảm với nhân viên, tạo điều kiện cho họ hồi phục nhanh chóng.

- Tổ chức tham quan, nghỉ mát, dã ngoại: Công ty tổ chức các hoạt động giải trí như tham quan, nghỉ mát hoặc dã ngoại để nhân viên có cơ hội thư giãn, tạo sự đoàn kết và gắn kết giữa các thành viên trong công ty.

- Chính sách khuyến học cho con em người lao động: Công ty quan tâm đến việc giáo dục và phát triển của con em nhân viên bằng cách có chính sách khuyến học, giúp tạo điều kiện tốt hơn cho con em nhân viên trong việc học tập.

- Các hoạt động mừng ngày lễ tết, các dịp đặc biệt trong năm: Công ty tổ chức các hoạt động vui chơi, gặp gỡ nhân viên và gia đình trong các dịp lễ tết và các dịp đặc biệt khác trong năm, nhằm tạo không khí vui tươi và niềm vui trong công ty.

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

2.4.1 Các yếu tố bên ngoài

Sự tác động của phát triển khoa học công nghệ:

Thách thức đối mặt với NGS là sự cạnh tranh ác liệt trong việc tuyển dụng nhân viên có kiến thức và kỹ năng chuyên môn cao. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, quản lý dữ liệu và truyền thông đã tạo ra nhu cầu ngày càng tăng về nguồn nhân lực có hiểu biết sâu về các lĩnh vực này. Điều này đặt áp lực lên Công ty NGS để thu hút và giữ chân nhân viên có khả năng sáng tạo và thích ứng với các xu hướng công nghệ mới.

Tuy nhiên, sự phát triển của khoa học công nghệ cũng mang đến nhiều cơ hội cho Công ty NGS để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Công nghệ mới mở ra các lĩnh vực mới và cung cấp công cụ hiệu quả để đào tạo và phát

triển nhân viên. NGS có thể tận dụng các công nghệ tiên tiến như học trực tuyến, truyền thông từ xa và mô phỏng ảo để cung cấp các khóa đào tạo chuyên sâu và nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên. Đồng thời, công ty có thể sử dụng các công nghệ tiên tiến để tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo, khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong công việc.

Sự phát triển của nền giáo dục

Một thách thức lớn mà NGS đang đối mặt là sự kỳ thi hạn hẹp giữa nguồn cung và nguồn cầu kỹ sư phần mềm chất lượng. Mặc dù Việt Nam có hệ thống giáo dục phát triển, nhưng việc đáp ứng đủ nguồn nhân lực chất lượng, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông, vẫn còn là một thách thức. Sự chênh lệch giữa nhu cầu thị trường lao động và khả năng đáp ứng từ các trường đại học và trung tâm đào tạo dẫn đến sự thiếu hụt kỹ sư phần mềm có kỹ năng chuyên môn sâu và sự thích ứng với công nghệ mới.

Sự phát triển của y tế

Trong môi trường công nghệ số và công việc áp lực, các vấn đề liên quan đến sức khỏe tâm lý và thể chất của nhân viên có thể xuất hiện.

Công ty NGS thiết lập mối quan hệ hợp tác với các cơ sở y tế và các công ty bảo hiểm y tế để cung cấp các chương trình khám sức khỏe định kỳ, các gói bảo hiểm y tế cho nhân viên và gia đình. Điều này giúp đảm bảo rằng nhân viên có được chăm sóc y tế thích hợp và tăng cường an sinh xã hội.

Môi trường pháp lý

Quyền sở hữu trí tuệ và sự sáng tạo: Môi trường pháp lý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ và sự sáng tạo sẽ khuyến khích nhân viên trong công ty NGS thể hiện và phát triển khả năng sáng tạo của mình. Điều này có thể đồng nghĩa với việc phát triển các sản phẩm và dịch vụ mới, tăng cường độc quyền và cạnh tranh của công ty trên thị trường.

Quy định về quản lý dữ liệu và bảo vệ thông tin cá nhân: Môi trường pháp lý có quy định rõ ràng về quản lý dữ liệu và bảo vệ thông tin cá nhân sẽ đảm bảo an ninh và sự riêng tư của thông tin công ty và nhân viên. Điều này tạo sự tin tưởng cho nhân viên và khách hàng về việc công ty quan tâm đến quyền riêng tư và đảm bảo an toàn cho dữ liệu.

2.4.2. Các yếu tố bên trong

Quan điểm lãnh đạo và chính sách của nhà quản trị

Hướng dẫn và phát triển nhân viên: Quan điểm lãnh đạo tại NGS có định hướng tốt trong việc hỗ trợ sự phát triển của nhân viên. Nhà quản trị có quan điểm và chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho việc đào tạo, hỗ trợ nâng cao kỹ năng và khuyến khích sự phát triển cá nhân, nguồn nhân lực.

Tạo môi trường làm việc động lực: Với quy mô không quá lớn của Công ty, người lao động có mối quan hệ khá sâu với nhau, cũng trên cơ sở này nhà quản trị đã đưa ra nhiều các hoạt động tập thể nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động.

Xây dựng lòng tin và tinh thần cam kết: Quan điểm lãnh đạo và chính sách của nhà quản trị tại NGS đó là cần xây dựng lòng tin và tạo sự cam kết giữa nhà quản trị và nhân viên.

Chiến lược phát triển của doanh nghiệp

Công ty NGS đã thiết lập một chiến lược phát triển vững mạnh, tạo nền tảng cho chất lượng nguồn nhân lực trong công ty. Chiến lược này có những tác động thực tế sau đây:

Tạo định hướng rõ ràng: Chiến lược phát triển định rõ hướng phát triển và mục tiêu của công ty. Các chiến lược vừa thỏa mãn các định hướng của công ty nói riêng và công ty mẹ nói chung

Phát triển kỹ năng và khả năng: Chiến lược phát triển tập trung vào việc đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên. Công ty cung cấp các

chương trình đào tạo chuyên sâu, huấn luyện nâng cao kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm cho nhân viên.

Khuyến khích sáng tạo và đổi mới: Chiến lược phát triển tạo cơ hội và khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới từ phía nhân viên. Công ty xây dựng môi trường làm việc động lực, nơi mọi ý kiến được lắng nghe và đánh giá cao.

Môi trường làm việc

Công ty tạo ra một không gian mở, nơi mọi ý kiến đều được đánh giá cao và đồng nghiệp được khuyến khích đóng góp ý tưởng mới. Người lao động đã trải qua nhiều buổi họp nhóm và thảo luận, nơi mọi người cùng nhau tư duy và tạo ra những giải pháp sáng tạo cho các dự án. Sự khuyến khích này không chỉ tạo nên một môi trường làm việc tràn đầy năng lượng, mà còn giúp người lao động và đồng nghiệp thực hiện các dự án một cách hiệu quả và sáng tạo.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Những ưu điểm

Công ty NGS có nguồn nhân lực đa dạng về trình độ học vấn, với đa số nhân viên đạt trình độ Đại học trở lên. Điều này đảm bảo chuyên môn và kiến thức chuyên ngành cho từng vị trí việc làm, là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng công việc. Đồng thời, đội ngũ nhân sự trẻ, năng động và nhiệt huyết của Công ty cũng tạo ra một môi trường, cơ hội phát triển và thăng tiến trong nghề nghiệp.

Công ty NGS đặt sự kỷ luật lao động vào tâm điểm, và đa phần nhân viên tuân thủ quy định và nội quy của công ty một cách tương đối tốt. Điều này cho thấy nguồn nhân lực trong công ty có mức độ kỷ luật lao động cao, tuân thủ các quy trình và tiêu chuẩn chất lượng. Tinh thần làm việc nhóm và khả năng hỗ trợ lẫn nhau cũng được đánh giá cao, một yếu tố quan trọng trong việc tham gia vào dự án phần mềm.

Với mặt bằng chung nhân sự trẻ, năng động và nhiệt tình, Công ty NGS tạo ra một lực lượng nhân sự sẵn sàng về mặt thể lực. Điều này là một lợi thế cho trong việc đối mặt với công việc đòi hỏi sự tập trung và năng suất cao.

Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực: Công ty NGS có chính sách phân bổ, kiểm soát và sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả. Đa số nhân sự đều cho biết họ được làm việc đúng với nguyện vọng và chuyên môn của mình, và có thể phát huy tiềm năng tại vị trí đã được phân bổ.

Công ty NGS không chỉ chú trọng vào nâng cao và phát triển nguồn nhân lực mà còn cung cấp một môi trường làm việc tích cực và thích hợp cho người lao động.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những ưu điểm, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS cũng đối diện với một số thách thức trong việc nâng cao và phát triển nguồn nhân lực:

- Về chế độ lương thưởng, phụ cấp, và phúc lợi:

Hạn chế:

Công ty chưa cải thiện rõ tính công bằng và minh bạch trong việc đánh giá và xếp hạng nhân viên, để đảm bảo mức lương và thưởng được xác định một cách hợp lý.

Chế độ lương thưởng chưa được cập nhật và điều chỉnh thường xuyên, phản ánh đúng giá trị và đóng góp của từng người lao động trong công ty.

Phụ cấp và phúc lợi hiện tại còn hạn chế, không đáp ứng đủ nhu cầu và mong đợi của người lao động.

Nguyên nhân:

Nguồn lực tài chính của Công ty chưa được đảm bảo thường xuyên. Cho nên ảnh hưởng đến việc xây dựng chế độ lương thưởng, phụ cấp và phúc lợi.

Công ty chưa thiết lập quy trình và tiêu chuẩn rõ ràng trong việc đánh giá và xếp hạng nhân viên, đảm bảo công bằng và minh bạch.

Công ty chưa chú trọng lắng nghe và thu thập thông tin phản hồi từ nhân viên, bao gồm cả kỹ sư phần mềm, về yêu cầu và mong muốn về lương thưởng, phụ cấp và phúc lợi.

- Về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực:

Hạn chế:

Hiện tại, công ty chưa chú trọng tăng cường chiến lược và kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Số lượng và chất lượng nguồn lực và chuyên gia chưa đủ để triển khai các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cho kỹ sư phần mềm.

Chưa thiết lập mối liên kết và tích hợp giữa hoạt động đào tạo và bồi dưỡng với nhu cầu và mục tiêu phát triển của công ty.

Nguyên nhân:

Công ty chưa đầu tư và ưu tiên hơn vào hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực, đặc biệt là kỹ sư phần mềm.

Việc lập kế hoạch và quản lý chưa chuyên nghiệp để xác định nhu cầu đào tạo và lựa chọn nguồn nhân lực phù hợp cho vị trí kỹ sư phần mềm.

Chưa có sự liên kết và hỗ trợ mạnh mẽ từ các bộ phận và cấp quản lý cao hơn trong công ty, để đảm bảo hoạt động đào tạo và bồi dưỡng được thực hiện hiệu quả.

- Về hoạt động kích thích vật chất và tinh thần:

Hạn chế:

Môi trường làm việc chưa được cải thiện để đảm bảo thoải mái và cung cấp các tiện nghi cần thiết, đặc biệt cho kỹ sư phần mềm.

Hiện tại, công ty chưa chú trọng phát triển hoạt động và chính sách kích thích tinh thần nhân viên, nhằm tăng động lực và sự cam kết trong công việc của kỹ sư phần mềm. Công ty chưa tạo ra cơ hội và thử thách để kỹ sư phần mềm có thể phát triển và thăng tiến trong công ty.

Nguyên nhân:

Công ty chưa đầu tư và quan tâm đúng mức vào môi trường làm việc và cơ sở vật chất, đặc biệt đối với kỹ sư phần mềm. Công ty chưa tạo ra và khuyến khích môi trường làm việc tích cực và sự phát triển cá nhân của nhân viên, đặc biệt là kỹ sư phần mềm. Công ty chưa thiết lập sự tương tác và giao tiếp đúng đắn giữa các cấp quản lý và nhân viên, để tạo động lực và xây dựng niềm tin trong công việc.

Tiểu kết chương 2

Tren cơ sở hệ thống hóa lý luận và các bài học kinh nghiệm thực tế của các doanh nghiệp công nghệ trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tại chương 2 tập trung nghiên cứu sâu hơn về việc tìm hiểu lịch sử phát triển và thu thập các thông tin, tài liệu liên quan đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kỹ sư phần mềm. Đồng thời, tác giả cũng tiến hành khảo sát các vấn đề liên quan đến đề tài, tập trung vào người lao động trong đội ngũ kỹ sư phần mềm tại công ty.

Dữ liệu thu thập từ các hoạt động này đã cho phép tác giả phân tích thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực tại NGS, dựa trên các yếu tố như tâm lực, trí lực và thể lực.

Sau khi tổng hợp và phân tích dữ liệu khảo sát, tác giả đã đánh giá các điểm mạnh và điểm yếu, đồng thời nêu ra các nguyên nhân trực tiếp và gián tiếp gây ra các vấn đề liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN CÔNG NGHỆ NGS

3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

3.1.1. Mục tiêu

Mục tiêu chính của Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS là xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Mục tiêu này nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe về năng lực, kiến thức và kỹ năng trong môi trường công nghệ thông tin phát triển nhanh chóng. Để đạt được mục tiêu này, Công ty đã đề ra những mục tiêu cụ thể sau:

-Nâng cao trình độ chuyên môn: Trong bối cảnh công nghệ thông tin ngày càng phát triển, việc nâng cao trình độ chuyên môn của nhân lực là vô cùng quan trọng để đảm bảo sự cạnh tranh và tiến bộ của Công ty NGS. Để thực hiện mục tiêu này, công ty tập trung đầu tư mạnh vào các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên, bao gồm tổ chức khóa học, chứng chỉ chuyên ngành và các hoạt động đào tạo liên tục. Điều này giúp cung cấp kiến thức chuyên môn sâu rộng, từ cơ bản đến những xu hướng và công nghệ mới nhất trong lĩnh vực kỹ thuật phần mềm.

-Phát triển kỹ năng mềm: Ngoài trình độ chuyên môn, kỹ năng mềm cũng đóng vai trò quan trọng trong thành công của người lao động. Công ty NGS tạo điều kiện phát triển và nâng cao kỹ năng mềm. Điều này có thể đạt được thông qua việc tổ chức các khóa đào tạo về giao tiếp hiệu quả, quản lý thời gian, làm việc nhóm, lãnh đạo và giải quyết vấn đề.

-Tạo môi trường làm việc thuận lợi: Một môi trường làm việc tốt là yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người tài. Công ty NGS chú trọng tạo ra một môi trường làm việc thoải mái, khuyến khích sự sáng tạo và tạo điều kiện phát triển bản thân.

3.1.2. Định hướng

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS, tác giả đặt ra một số định hướng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

-Đầu tư vào đào tạo và phát triển: Để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng của nhân viên, công ty chú trọng xây dựng và triển khai các khóa học, chứng chỉ và chương trình đào tạo liên tục. Chú trọng hợp tác với các tổ chức đào tạo chuyên nghiệp, tổ chức khóa học nội bộ và đào tạo trực tuyến. Khuyến khích việc học tập và chia sẻ kiến thức giữa các thành viên trong công ty, tạo điều kiện cho sự phát triển cá nhân và chuyên môn của đội ngũ kỹ sư phần mềm.

-Xây dựng chính sách phúc lợi hấp dẫn: Để thu hút và giữ chân nhân viên tài năng, công ty tạo ra một gói phúc lợi toàn diện, bao gồm lương cạnh tranh, chế độ bảo hiểm và hưu trí, chế độ nghỉ phép linh hoạt, cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp, và các chính sách hỗ trợ sức khỏe và phát triển cá nhân. Đánh giá công bằng và đề xuất các phúc lợi cho nhân viên, xác định rõ các tiêu chí và quy trình đánh giá hiệu suất và thưởng.

-Xây dựng môi trường làm việc tích cực: Môi trường làm việc đóng vai trò quan trọng trong hiệu suất và sự phát triển của nhân viên. Công ty tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và đề cao giá trị của mỗi cá nhân. Cần tạo ra không gian làm việc thoải mái và hiện đại, tạo điều kiện để giao tiếp và chia sẻ thông tin dễ dàng. Khuyến khích ý kiến và ý tưởng của nhân viên, xây dựng văn hóa công ty độc đáo và đáng tự hào, và tạo ra cơ hội làm việc nhóm và hợp tác.

-Xác định và phát triển nhân viên tiềm năng: Công ty xác định và phát triển nhân viên tiềm năng thông qua chính sách và quy trình cụ thể. Đánh giá và đề xuất các cơ hội thăng tiến, xác định và phát triển nhân tài trong công ty, và xây

dựng các chương trình phát triển cá nhân để nâng cao năng lực và khả năng lãnh đạo của nhân viên.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

3.2.1. Hoàn thiện và nâng cao công tác tuyển dụng người lao động

- Đảm bảo công khai và minh bạch trong quá trình tuyển dụng:

Áp dụng các quy định tuyển dụng liên quan đến dịch vụ số theo các quy định hiện hành. Xây dựng một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp và minh bạch, bao gồm công bố thông tin tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ ứng viên, phỏng vấn và kiểm tra năng lực.

Xác định rõ các tiêu chí tuyển dụng dựa trên yêu cầu công việc và năng lực cần thiết. Ưu tiên tuyển dụng các ứng viên trẻ tuổi, có đam mê và khả năng thích ứng với công nghệ mới.

Đảm bảo quá trình tuyển dụng diễn ra công bằng, không phân biệt đối xử và đảm bảo đa dạng trong việc lựa chọn ứng viên. Thiết lập chính sách đánh giá và thăng tiến công bằng dựa trên năng lực và thành tích làm việc của nhân viên.

- Tăng cường trách nhiệm trong quá trình tuyển dụng:

Ban lãnh đạo cần đánh giá và phê duyệt nhu cầu tuyển dụng dựa trên chiến lược phát triển của công ty, đảm bảo cung cấp đủ nguồn nhân lực cho các bộ phận.

Các cán bộ quản lý cấp cao và cấp dưới cần lập kế hoạch nhân sự, đề xuất nhu cầu tuyển dụng dựa trên yêu cầu công việc và mục tiêu phát triển của bộ phận, đảm bảo có đủ nguồn nhân lực để thực hiện công việc hiệu quả.

Phòng nhân sự cần xây dựng chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực dựa trên mục tiêu phát triển của công ty. Tổng hợp, xác nhận và đánh giá

nhu cầu tuyển dụng của các bộ phận để đảm bảo đủ nguồn nhân lực cho toàn công ty.

Xây dựng quy trình và kế hoạch tuyển dụng linh hoạt, đáp ứng nhanh chóng các yêu cầu công việc và đảm bảo sự liên tục trong việc cung cấp nhân lực cho các dự án và bộ phận.

3.2.2. Hoàn thiện và nâng cao công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

- Xây dựng chương trình đào tạo và huấn luyện đa dạng:

Đảm bảo rằng chương trình đào tạo và huấn luyện không chỉ tập trung vào công nghệ mới, mà còn bao gồm các khía cạnh khác như kỹ năng mềm, quản lý dự án, giao tiếp hiệu quả, lãnh đạo và làm việc nhóm.

Tạo ra các khóa đào tạo và huấn luyện có tính ứng dụng cao, áp dụng các trường hợp thực tế và bài học từ các dự án thành công để giúp nhân viên nắm vững và áp dụng kiến thức vào công việc hàng ngày.

Xây dựng chương trình đào tạo và bồi dưỡng dựa trên sự phân cấp và chuyên sâu, tạo điều kiện cho nhân viên phát triển kỹ năng theo từng cấp bậc và chuyên môn khác nhau.

Đặc biệt, tập trung đào tạo nhân viên mới và nhân viên có ít kinh nghiệm về các dịch vụ số cốt lõi và kỹ năng chuyên môn để đảm bảo hiệu suất làm việc hiệu quả.

- Khuyến khích sáng tạo và đổi mới:

Xây dựng một môi trường thân thiện và khuyến khích sự tham gia của nhân viên vào các hoạt động sáng tạo và đổi mới, như thảo luận ý tưởng, cuộc thi và dự án nghiên cứu.

Tổ chức các buổi workshop, hội thảo hoặc sự kiện liên quan đến sáng tạo và đổi mới nhằm truyền cảm hứng và chia sẻ kinh nghiệm giữa các thành viên trong mỗi nhóm.

- Hỗ trợ học tập và tự phát triển:

Xác định các chương trình học tập bên ngoài, khóa học trực tuyến hoặc các hoạt động tự phát triển phù hợp với nhu cầu và mục tiêu cá nhân của nhân viên.

Cung cấp hỗ trợ tài chính hoặc thời gian linh hoạt để nhân viên tham gia các khóa học và hoạt động học tập bên ngoài.

- Đánh giá và theo dõi hiệu quả đào tạo:

Thiết lập các chỉ số và tiêu chí để đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo và bồi dưỡng.

Tiến hành đánh giá sau khóa học, thu thập phản hồi từ nhân viên và sử dụng thông tin này để cải thiện và điều chỉnh các chương trình đào tạo tương lai.

- Tạo cơ hội học hỏi và chia sẻ kiến thức:

Xây dựng các cộng đồng học tập và chia sẻ kiến thức trong công ty, như việc tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm, hội thảo hoặc các nền tảng trực tuyến để nhân viên có thể học hỏi từ nhau.

Khuyến khích nhân viên chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm của mình thông qua việc viết blog, tham gia diễn đàn nội bộ hoặc tham gia các hoạt động mentor.

3.2.3. Hoàn thiện và nâng cao công tác nâng cao và chăm sóc sức khỏe người lao động

-Thúc đẩy sự chuyển động và tạo ra sự linh hoạt trong công việc: Khuyến khích người lao động thực hiện các bài tập giãn cơ và nhấn nhá để tạo động lực cho sự chuyển động. Điều này giúp giảm căng thẳng cơ và cải thiện tuần hoàn máu.

-Xây dựng không gian làm việc thoải mái và có chất lượng: Cung cấp các thiết bị làm việc hiệu quả như ghế ngồi có đệm êm ái, bàn làm việc có độ cao điều chỉnh được và ánh sáng tự nhiên đầy đủ. Điều này giúp giảm căng thẳng về cơ và mắt.

-Khuyến khích các cuộc nghỉ giải lao định kỳ: chú trọng thực hiện các cuộc nghỉ giải lao ngắn trong suốt quá trình làm việc dài hạn để giảm căng thẳng và tái tạo năng lượng. Có thể thực hiện các hoạt động như đi dạo, tập thể dục nhẹ hoặc tập yoga để giúp tinh thần và cơ thể được thư giãn.

-Đào tạo và tư vấn về sức khỏe: Cung cấp các khóa học, hội thảo hoặc tư vấn về sức khỏe đặc biệt dành cho người lao động. Điều này có thể bao gồm cách giữ sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, kỹ thuật làm việc hiệu quả trước màn hình máy tính và các biện pháp chăm sóc sức khỏe tâm lý.

-Khuyến khích tham gia các hoạt động vận động ngoài làm việc: Tạo điều kiện và khuyến khích mọi người tham gia vào các hoạt động vận động ngoài trời như đi bộ, chạy bộ hoặc các hoạt động thể thao khác. Điều này giúp cải thiện sức khỏe toàn diện và giảm căng thẳng từ công việc.

Bằng cách tập trung và quan tâm đến những vấn đề sức khỏe, công ty cần tạo ra môi trường làm việc khỏe mạnh, tăng cường hiệu suất làm việc và tạo động lực cho thành công trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

3.2.4. Hoàn thiện và nâng cao công tác công tác bố trí và sử dụng nguồn nhân lực

Với mục tiêu tối đa hóa năng suất, hiệu quả và tận dụng toàn bộ tiềm năng nguồn nhân lực, công ty NGS cần triển khai một loạt các giải pháp đột phá, tập trung vào bố trí và sử dụng nguồn lực:

-Phân công công việc phù hợp:

Đây là một yếu tố quan trọng để đảm bảo hiệu suất làm việc và tận dụng tối đa năng lực làm việc. Công ty cần xem xét kỹ càng năng lực, kỹ năng và kinh

nghiệm của từng thành viên trong đội ngũ và phân công công việc phù hợp với từng cá nhân. Việc định rõ vai trò, trách nhiệm và mục tiêu công việc cũng làm tăng sự tương ứng giữa yêu cầu công việc và năng lực chuyên môn sẽ giúp đạt được hiệu suất làm việc cao hơn và kết quả tốt hơn.

-Tối ưu hóa quy trình làm việc:

Trong lĩnh vực phần mềm, việc tối ưu hóa quy trình làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường hiệu suất và hiệu quả của công việc. Công ty cần đánh giá và cải thiện các quy trình làm việc hiện có, đồng thời áp dụng công nghệ tiên tiến và tự động hóa các nhiệm vụ lặp lại. Điều này giúp giảm thiểu lãng phí thời gian và công sức, tăng cường khả năng đáp ứng nhanh chóng các yêu cầu công việc và cải thiện chất lượng sản phẩm phần mềm.

-Xây dựng đội ngũ đa dạng:

Đội ngũ đa dạng về mặt giới tính, dân tộc, tuổi tác và nền văn hóa mang lại nhiều lợi ích cho công ty. Sự đa dạng này tạo ra một môi trường làm việc phong phú, sáng tạo và quan điểm đa chiều. Đội ngũ đa dạng có thể mang lại nhiều ý tưởng mới, quan điểm khác nhau và cách tiếp cận sáng tạo trong giải quyết vấn đề. Đồng thời, việc khuyến khích đa dạng cũng tạo ra một môi trường làm việc công bằng, tôn trọng và đáng tin cậy, khuyến khích sự phát triển cá nhân và đóng góp của mỗi thành viên trong đội ngũ.

-Tối ưu hóa sự linh hoạt của công việc:

Sự linh hoạt trong công việc là một yếu tố quan trọng để tận dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có. Người lao động có thể được khuyến khích tham gia vào nhiều dự án khác nhau hoặc làm việc ở nhiều vị trí khác nhau trong công ty. Điều này giúp đảm bảo rằng nguồn nhân lực được sử dụng linh hoạt và hiệu quả, đồng thời tạo ra cơ hội phát triển và học hỏi mới trong công việc. Việc tối ưu hóa sự linh hoạt cũng mang lại lợi ích cho công ty trong việc đáp ứng nhanh chóng các yêu cầu công việc và thay đổi của thị trường.

3.2.5. Các hoạt động kích thích vật chất và tinh thần

a) Hoạt động kích thích vật chất

Các hoạt động kích thích vật chất chủ yếu xoay quanh đến vấn đề lương, thưởng, chế độ đãi ngộ, các chế độ phúc lợi, cụ thể một số giải pháp nhằm tăng cường các hoạt động kích thích vật chất nên được triển khai như sau:

- **Chính sách lương hấp dẫn:**

Công ty nên nghiên cứu và đánh giá lại chính sách lương hiện tại để đảm bảo tính công bằng và hấp dẫn. Điều này bao gồm xem xét mức lương trung bình của ngành, tầm quan trọng và hiệu suất của từng vị trí công việc, cũng như khả năng tài chính của công ty. Công ty có thể điều chỉnh chính sách lương bao gồm cả mức lương cơ bản, tiền thưởng và các khoản phụ cấp để đảm bảo sự hấp dẫn và cạnh tranh trên thị trường lao động.

- **Chính sách thưởng cạnh tranh:**

Các chính sách thưởng phải được thiết kế để đánh giá và đánh giá công việc một cách công bằng và minh bạch. Công ty có thể xem xét việc áp dụng hệ thống thưởng dựa trên hiệu suất cá nhân, nhóm hoặc toàn công ty. Thưởng có thể dựa trên các mục tiêu cụ thể, thành tựu đáng kể, hoàn thành dự án thành công hoặc đóng góp đặc biệt cho sự phát triển của công ty. Đồng thời, công ty cần đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quá trình đánh giá và phân phối thưởng.

- **Nâng cao phụ cấp và đãi ngộ:**

Công ty có thể cải thiện chế độ phụ cấp và đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao. Điều này có thể bao gồm cung cấp các gói bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ, chăm sóc sức khỏe và các chế độ bảo hiểm khác. Công ty cũng có thể cung cấp các khoản phụ cấp khác như phụ cấp đi lại, phụ cấp gia đình, phụ cấp công việc đặc biệt hoặc phát triển kỹ năng và đào tạo. Đồng thời, tạo điều kiện làm việc thoải mái và tiện nghi như môi

trường làm việc hiện đại, thiết bị công nghệ tiên tiến và các chính sách linh hoạt về thời gian làm việc và nghỉ phép.

- Đào tạo và phát triển:

Đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên là một yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Công ty có thể tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo, buổi workshop và các chương trình phát triển cá nhân để khuyến khích sự học hỏi và phát triển sự nghiệp của nhân viên. Bằng cách đầu tư vào việc nâng cao kỹ năng và kiến thức chuyên môn của nhân viên, công ty sẽ tạo ra một đội ngũ kỹ sư phần mềm chất lượng cao và đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao.

- Tạo không gian làm việc thoải mái:

Môi trường làm việc có một ảnh hưởng lớn đến sự hiệu quả và sự hài lòng của đội ngũ kỹ sư phần mềm. Công ty nên cung cấp không gian làm việc thoáng đãng, đủ ánh sáng tự nhiên và không gian xanh. Đảm bảo rằng các văn phòng và khu vực làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị, nội thất và công nghệ hiện đại để tăng sự tiện nghi và sự thoải mái cho nhân viên. Ngoài ra, công ty cũng có thể tạo ra các khu vực thư giãn như khu vườn hoặc khu vực nghỉ ngơi để nhân viên có thể thư giãn và tái tạo năng lượng.

b) Hoạt động kích thích tinh thần

Để hoàn thiện và nâng cao hoạt động kích thích tinh thần trong công ty, Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS có thể tham khảo một số giải pháp sau đây:

- Tạo ra môi trường làm việc cởi mở và đồng nghiệp tương tác:

Một môi trường làm việc cởi mở và đồng nghiệp tương tác là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự tương tác và gắn kết giữa các thành viên trong từng bộ phận. Môi trường làm việc mở tạo cơ hội cho việc chia sẻ ý kiến, ý tưởng và kinh nghiệm, từ đó thúc đẩy sự học hỏi và sáng tạo. Công ty có thể tạo ra không

gian làm việc mở, tổ chức các hoạt động team-building, buổi gặp gỡ thường kỳ hoặc hội thảo để tăng cường sự giao tiếp và tương tác giữa các bộ phận với nhau.

- Thúc đẩy sự phát triển cá nhân và chuyên môn:

Để tạo động lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, công ty cần đầu tư vào việc phát triển kỹ năng và kiến thức cho người lao động. Công ty có thể cung cấp khóa đào tạo, chương trình học tập liên tục và khuyến khích việc học hỏi từ các chuyên gia trong lĩnh vực. Đồng thời, công ty nên cung cấp cơ hội tham gia vào các dự án phát triển mới và thử thách, từ đó khuyến khích sự phát triển và nâng cao trình độ chuyên môn.

- Tạo điều kiện làm việc sáng tạo:

Sự sáng tạo là yếu tố quan trọng trong công việc. Công ty cần tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích việc đặt câu hỏi, tư duy sáng tạo và thử nghiệm ý tưởng mới. Đồng thời, công ty cần xác định và thiết lập cơ chế đánh giá công bằng để đánh giá và công nhận các đóng góp sáng tạo từ các cá nhân. Việc ghi nhận và đánh giá đúng giá trị của sự sáng tạo sẽ khuyến khích các kỹ sư phát huy tối đa khả năng sáng tạo của họ.

-Xây dựng một văn hóa công ty tận hưởng công việc: Một văn hóa công ty tích cực và tận hưởng công việc làm cho người lao động cảm thấy hài lòng và đam mê với công việc của mình. Công ty có thể tổ chức các hoạt động như buổi chia sẻ thành công, đánh giá và thưởng thức thành tựu cá nhân và nhóm, hoặc tổ chức các sự kiện giải trí nhằm tạo ra một môi trường làm việc vui vẻ và đáng mong đợi. Bên cạnh đó, công ty cần tạo cơ hội cho người lao động thể hiện và phát triển đam mê cá nhân trong công việc.

-Xây dựng sự công bằng và công nhận thành tích: Công bằng và công nhận thành tích là một yếu tố quan trọng trong việc kích thích tinh thần của người lao động. Công ty cần thiết lập các tiêu chuẩn rõ ràng và công bằng để đánh giá

hiệu suất và đóng góp của mỗi cá nhân, từ đó đưa ra các phần thưởng và khuyến khích phù hợp. Đồng thời, công ty cần tạo cơ hội phát triển và thăng tiến trong sự nghiệp, từ việc đề xuất và tham gia vào các dự án quan trọng đến việc thăng chức và tiến bộ trong vị trí và vai trò của mình..

3.2.6. Hoạt động xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

Hoạt động xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS được thực hiện tương đối tốt, tuy nhiên vẫn cần chú ý phát triển và hoàn thiện dần, theo đó cần:

-Xác định giá trị và mục tiêu của văn hóa doanh nghiệp: Đầu tiên, công ty cần xác định rõ giá trị cốt lõi và mục tiêu mà văn hóa doanh nghiệp hướng đến. Điều này bao gồm việc xác định những nguyên tắc, đạo đức và hành vi mà công ty muốn thúc đẩy trong môi trường làm việc. Xác định rõ giá trị và mục tiêu sẽ giúp định hình và hướng dẫn nhân viên trong việc hiểu và thực hiện văn hóa doanh nghiệp.

- Xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ và động lực: Tạo ra một môi trường làm việc tốt và hỗ trợ là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Công ty có thể đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại, tạo điều kiện làm việc thoải mái và tiện nghi. Ngoài ra, công ty cần xây dựng chính sách động lực và thưởng cho nhân viên, khuyến khích sự phát triển cá nhân và cung cấp cơ hội thăng tiến trong công việc.

-Xây dựng một môi trường giao tiếp và cộng tác tích cực: Một văn hóa doanh nghiệp thành công yêu cầu một môi trường giao tiếp và cộng tác tích cực. Công ty cần tạo ra các kênh giao tiếp mở và hiệu quả giữa các bộ phận và nhân viên. Đồng thời, cần khuyến khích sự chia sẻ thông tin, ý kiến và ý tưởng từ tất cả các cấp độ trong công ty. Tạo ra một môi trường cởi mở và cộng tác sẽ thúc đẩy sự tương tác, sáng tạo và giúp cải thiện hiệu suất làm việc.

-Đào tạo và phát triển nhân viên: Việc đào tạo và phát triển nhân viên là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Công ty cần đầu tư vào các chương trình đào tạo chuyên nghiệp và phát triển kỹ năng cho nhân viên. Đồng thời, cần tạo ra các cơ hội học tập liên tục và thúc đẩy việc chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm giữa các thành viên trong công ty. Đào tạo và phát triển nhân viên sẽ không chỉ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn giúp duy trì và phát triển sự cạnh tranh của công ty trên thị trường.

-Tạo ra một văn hóa công bằng và đa dạng: Để xây dựng văn hóa doanh nghiệp bền vững, công ty cần tạo ra một môi trường công bằng và đa dạng. Công ty nên xây dựng các chính sách và quy định giúp đảm bảo sự công bằng trong quyền lợi, cơ hội và đánh giá của nhân viên. Đồng thời, công ty cần tạo ra một môi trường chấp nhận và tôn trọng sự đa dạng về giới tính, ethnic, và nhận thức văn hóa. Tạo ra một văn hóa công bằng và đa dạng sẽ giúp thu hút và giữ chân nhân viên tài năng và đa dạng, đồng thời tăng cường sự sáng tạo và đột phá trong công ty.

Tiểu kết chương 3

Dựa trên nền tảng lý luận và thực trạng chất lượng nguồn nhân lực, hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đề tài đã chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty NGS. Từ đó, làm cơ sở để xác định mục tiêu về nguồn nhân lực mà Hội đồng quản trị muốn đạt được trong thời gian tới. Điều này mang ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng các phương hướng phát triển tiếp theo và xác định những mục tiêu cụ thể mà doanh nghiệp cần đạt được.

Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hỗ trợ Công ty NGS trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung. Việc này đòi hỏi sự tận dụng các phương pháp hiện có và tìm ra những cách tiếp cận mới để nâng cao hiệu suất và sự đóng góp của đội ngũ kỹ sư phần mềm.

Với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta cần xem xét các giải pháp như tăng cường đào tạo và phát triển chuyên môn cho kỹ sư phần mềm, xây dựng môi trường làm việc động lực và sáng tạo, tạo ra các cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp, thúc đẩy sự cộng tác và chia sẻ kiến thức trong công ty, và thiết lập các cơ chế đánh giá hiệu quả và đáng tin cậy về năng lực và thành tích của nhân viên.

Các giải pháp này cần được triển khai một cách kỹ lưỡng và liên tục được đánh giá và điều chỉnh để đảm bảo rằng chúng góp phần vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty. Đồng thời, việc tạo ra một văn hóa doanh nghiệp mạnh mẽ và phù hợp cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút, giữ chân và phát triển đội ngũ kỹ sư phần mềm chất lượng cao.

KẾT LUẬN

Trong nghiên cứu này, tác giả đã thực hiện khảo sát và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đội ngũ kỹ sư phần mềm tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS. Nhận thức được tầm quan trọng của việc có một đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh môi trường kinh doanh ngày càng phức tạp, tác giả đã tiến hành nghiên cứu lý thuyết, phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Chương 1 đã cung cấp cơ sở lý thuyết về chất lượng nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong một doanh nghiệp. Tác giả đã nghiên cứu về các tiêu chí đánh giá trí lực, tâm lực và thể lực của nguồn nhân lực, cùng với các cơ sở lý thuyết liên quan. Điều này đã tạo nền tảng cho việc phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp trong các chương tiếp theo.

Chương 2 đã đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty NGS. Tác giả đã tổng quan về các yếu tố bên ngoài như sự phát triển khoa học công nghệ, hệ thống giáo dục, y tế, môi trường pháp lý và môi trường chính trị, cùng với tác động của chúng đến chất lượng nguồn nhân lực trong công ty. Đặc biệt, tác giả đã đánh giá thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty và đưa ra nhận xét chi tiết.

Chương 3 đã xác định định hướng và mục tiêu giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty NGS. Trong quá trình nghiên cứu và đề xuất giải pháp, tác giả đã nhận thấy rằng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là trách nhiệm của công ty mà còn đòi hỏi sự hợp tác và cống hiến của tất cả nhân viên.

Do đó, tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự học tập và phát triển cá nhân đã được đề xuất như một trong các giải pháp quan trọng. Ngoài ra, việc tối ưu hóa các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân

lực cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tổng thể.

Tóm lại, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS là một quá trình phức tạp và yêu cầu sự đồng lòng và cống hiến từ tất cả các bên liên quan. Tác giả tin rằng các giải pháp được đề xuất trong luận văn sẽ giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đạt được sự phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tình hình nhân sự (2019), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
2. Báo cáo tình hình nhân sự (2020), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
3. Báo cáo tình hình nhân sự (2021), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
4. Báo cáo tình hình nhân sự (2022), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
5. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (2019), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
6. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (2020), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
7. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (2021), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
8. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (2022), Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS.
9. G.Padmanaban (2013) “Comparative analysis of employee training practices for sustainability in telecom industry”, Sona Global Management Review
10. Hoàng Văn Sơn (2021), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của viễn thông Nghệ An”, báo Thông tin và Truyền Thông.
11. Nhĩ Anh (2021), “Nhu cầu nhân lực công nghệ điện tử tăng mạnh”, VnEconomy.
12. Ngô Tứ Thành (2008), “Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin và truyền thông theo mô hình đại học điện tử”.
13. Nguyễn Sinh Cúc (2014), “Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực”, Báo điện tử Tạp chí điện tử Lý Luận Chính trị.
14. Lê Xuân Quý (2013), “Phát triển nguồn nhân lực tại Viễn thông Bình Định”, luận văn thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng.

15. PGS.TS. Nguyễn Tiệp (2022), Giáo trình Nguồn nhân lực của Đại học Lao động – Xã hội.

16. Quyết định số 1613/QĐ-BYT (1997), Quyết định về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ” cho người lao động.

17. Từ điển Tiếng Việt (2010), Nhà xuất bản từ điển Bách Khoa.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn công nghệ NGS

Khảo sát này nhằm tìm hiểu chất lượng nguồn nhân lực cũng như các vấn đề trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

I. Thông tin cá nhân

Họ và Tên:.....

Giới tính: Nam/Nữ.....

Thời gian công tác: 1: Dưới 1 năm 2: 1 - 3 năm 3: trên 3 năm.

II. Nội dung khảo sát

*Người được khảo sát sẽ đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 5 ứng với:
1: Rất kém, 2: Kém, 3: Trung bình kém, 4: Tốt, 5: Rất tốt*

Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1. Quá trình tìm kiếm dễ dàng

1: 2: 3: 4: 5:

2. Hồ sơ được xử lý nhanh chóng

1: 2: 3: 4: 5:

3. Quá trình phỏng vấn hiệu quả, phù hợp

1: 2: 3: 4: 5:

4. Trả kết quả phỏng vấn

1: 2: 3: 4: 5:

5. Đánh giá về qui trình tuyển dụng

1: 2: 3: 4: 5:

6. Phân công nhiệm vụ phù hợp

1: 2: 3: 4: 5:

7. Định rõ vai trò và trách nhiệm

1: 2: 3: 4: 5:

8. Chính sách đào tạo và phát triển

1: 2: 3: 4: 5:

9. Quản lý hiệu suất

1: 2: 3: 4: 5:

10. Lộ trình thăng tiến

1: 2: 3: 4: 5:

11. Môi trường làm việc

1: 2: 3: 4: 5:

12. Đánh giá về công tác sử dụng nhân lực

1: 2: 3: 4: 5:

13. Đào tạo về dịch vụ số

1: 2: 3: 4: 5:

14. Chương trình phát triển nghề nghiệp

1: 2: 3: 4: 5:

15. Chính sách đào tạo và phát triển

1: 2: 3: 4: 5:

16. Đổi mới sáng tạo

1: 2: 3: 4: 5:

17. Hỗ trợ học tập và tự phát triển

1: 2: 3: 4: 5:

18. Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động

1: 2: 3: 4: 5:

19. Chất lượng các chương trình thăm khám

1: 2: 3: 4: 5:

20. Chất lượng của các chương trình du lịch, biggame

1: 2: 3: 4: 5:

21. Giá trị của chương trình giáo dục sức khỏe

1: 2: 3: 4: 5:

22. Đánh giá về chế độ lương

1: 2: 3: 4: 5:

23. Đánh giá về chế độ thưởng

1: 2: 3: 4: 5:

24. Đánh giá về chế độ phụ cấp

1: 2: 3: 4: 5:

25. Đánh giá về chế độ phúc lợi

1: 2: 3: 4: 5:

Cảm ơn các bạn vì đã tham gia thực hiện khảo sát.

Phục lục 2

KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Bảng số 1: Đánh giá của người lao động về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Quy trình tìm kiếm thông tin việc làm	26%	45%	19%	6%	4%
Hồ sơ được xử lý nhanh chóng	20%	40%	30%	4%	6%
Quy trình phỏng vấn hiệu quả, phù hợp	29%	54%	10%	2.5%	2.5%
Trả kết quả phỏng vấn	25%	51%	14%	5%	5%

Bảng số 2: Đánh giá của người lao động về công tác bố trí và sử dụng nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Phân công nhiệm vụ phù hợp	25%	45%	20%	5%	5%
Định rõ vai trò và trách nhiệm	20%	40%	30%	5%	5%
Chính sách đào tạo và phát triển	30%	55%	10%	2.5%	2.5%
Quản lý hiệu suất	25%	50%	15%	5%	5%

Lộ trình thăng tiến	20%	45%	25%	7.5%	2.5%
Môi trường làm việc	35%	30%	25%	5%	5%
Công tác đánh giá và điều chỉnh nhân sự	15%	25%	40%	2.5%	17.5%

Bảng số 3: Đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Đào tạo về dịch vụ số	28%	50%	16%	4%	2%
Chương trình phát triển nghề nghiệp	24%	42%	32%	10%	2%
Chính sách đào tạo và phát triển	32%	62%	13%	12%	1%
Đổi mới sáng tạo	28%	58%	15%	5%	0%
Hỗ trợ học tập và tự phát triển	20%	51%	28%	9%	3%

Bảng số 4: Đánh giá của người lao động về hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực.

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm.	16%	35%	48%	1%	0%
Khám sức khỏe định kỳ.	21%	29%	45%	2%	3%

Các câu lạc bộ chăm sóc sức khỏe thể chất	11%	19%	56%	12%	2%
Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động.	17%	23%	46%	11%	3%

Bảng số 5: Đánh giá của người lao động về chính sách hoàn thiện chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi

Đơn vị tính: %

<i>Tiêu chí</i>	<i>Rất tốt</i>	<i>Tốt</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Kém</i>	<i>Rất kém</i>
Đánh giá và tăng cường chính sách lương cơ bản	9%	12%	47%	15%	17%
Thiết lập chế độ thưởng hiệu quả	24%	37%	27%	4%	8%
Đa dạng hóa phụ cấp và đãi ngộ	5%	8%	59%	22%	6%
Đầu tư vào chương trình đào tạo và phát triển	14%	13%	36%	23%	14%
Tạo môi trường làm việc tích cực	25%	37%	32%	3%	3%
Đánh giá và theo dõi sự hài lòng của nhân viên	14%	17%	46%	21%	2%

Bảng số 6: Đánh giá của người lao động về chế độ lương, thưởng, phụ cấp và phúc lợi

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
-----------------	----------------	------------	-------------------	------------	----------------

Đánh giá mức lương cơ bản	8%	11%	58%	11%	12%
Đánh giá chế độ lương thưởng	27%	39%	25%	5%	4%
Đánh giá chế độ phụ cấp	10%	9%	46%	29%	6%
Đánh giá chế độ phúc lợi	11%	16%	21%	31%	21%

