

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

VŨ TUẤN ANH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
CƯỜNG THỊNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

VŨ TUẤN ANH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
CƯỜNG THỊNH**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã ngành : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. VŨ HỒNG PHONG

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn với đề tài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh*” là công trình nghiên cứu được thực hiện cá nhân về vấn đề nguồn nhân lực của Công ty. Sử dụng kiến thức đã học cũng như nhu cầu thực tiễn đã hình thành định hướng nghiên cứu dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Vũ Hồng Phong. Các số liệu và thông tin nghiên cứu hoàn toàn trung thực và tôi xin cam đoan chịu trách nhiệm cho nghiên cứu của bản thân.

Người thực hiện

Vũ Tuấn Anh

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn TS. Vũ Hồng Phong đã hướng dẫn tôi thực hiện nghiên cứu, các Thầy đã tận tình hướng dẫn tôi trong quá trình học tập cũng như trong việc hoàn thành Luận văn.

Xin chân thành cảm ơn các Thầy, Cô thuộc Khoa quản lý nguồn nhân lực đã tận tình giảng dạy cho tôi trong thời gian học tập.

Xin cảm ơn Hội đồng đã đưa ra những ý kiến giúp tôi hoàn thiện và có cơ hội trình bày Luận văn của mình.

Do giới hạn về kiến thức và thời gian, kết quả nghiên cứu cần phải tiếp thu chỉnh sửa, mong Thầy, Cô chỉ dẫn và đóng góp để tôi có thể hoàn thiện bài làm tốt hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Người thực hiện

Vũ Tuấn Anh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	
DANH MỤC VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ	II
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	7
1.1 Một số khái niệm cơ bản.....	7
1.1.1 Nguồn nhân lực.....	7
1.1.2 Chất lượng nguồn nhân lực:.....	10
1.1.3 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:	11
1.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.....	12
1.2.1 Thẻ lực.....	12
1.2.2 Trí lực	13
1.2.3 Tâm lực	15
1.2.4 Hợp lý về cơ cấu:	16
1.3 Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.....	17
1.3.1 Hoạt động tuyển dụng	17
1.3.2 Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực	18
1.3.3 Hoạt động quy hoạch và sử dụng nhân lực	20
1.3.4 Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động	21
1.3.5 Hoạt động tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động	22
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.	23

1.4.1 Nhân tố bên ngoài	23
1.4.2 Nhân tố bên trong.....	25
1.5 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số Công ty và bài học kinh nghiệm.	27
1.5.1 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.	27
1.5.2 Bài học nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh:.....	30
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	32
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CƯỜNG THỊNH	33
2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.....	33
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển	33
2.1.2 Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty	34
2.1.3. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh và cơ cấu nhân sự	37
2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh	39
2.2.1. Chất lượng nguồn nhân lực về thể lực	39
2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực về trí lực	42
2.2.3. Chất lượng nguồn nhân lực về tâm lực:	48
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.....	51
2.3.1. Thực trạng tuyển dụng nhân lực:	51
2.3.2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng nhân lực:	54
2.3.3. Thực trạng quy hoạch và sử dụng nhân lực:	57
2.3.4. Thực trạng chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực:	59
2.3.5. Hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động:.....	61

2.4 Nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh.....	63
2.4.1 Thực trạng các nhân tố bên ngoài:.....	63
2.4.2 Thực trạng các nhân tố bên trong.....	67
2.5. Đánh giá chung	71
2.5.1. Ưu điểm.....	71
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	72
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	76
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP CHO HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CƯỜNG THỊNH.....	77
3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.	77
3.1.1. Định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty:	77
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty:.....	78
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh:	80
3.2.1 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực.....	80
3.2.2 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực:	86
3.2.3 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực:	88
3.2.4 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức lao động:	90
3.3. Khuyến nghị.	91
3.3.1. Khuyến nghị với Bộ, Ngành:	91

3.3.2. Khuyến nghị với các Cơ sở đào tạo nguồn nhân lực:	93
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	95
KẾT LUẬN	96
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	97
PHỤ LỤC	

DANH MỤC VIẾT TẮT

Các từ viết tắt	Ý nghĩa
CTCP`	Công ty cổ phần
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
HĐND	Hội đồng nhân dân
QĐ	Quyết định
BYT	Bộ y tế

II

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2. 1 Kết quả hoạt động kinh doanh và doanh thu dự kiến đặt ra qua các năm.....	37
Bảng 2.2 Cơ cấu nhân sự giai đoạn năm 2020- 2022	38
Bảng 2.3 Chiều cao nhân viên	39
Bảng 2.4 Cân nặng nhân viên	40
Bảng 2.5 Tình trạng mắc các bệnh của nguồn nhân lực	40
Bảng 2.6 Báo các sức khỏe người lao động giai đoạn năm 2020- 2022.....	41
Bảng 2.7 Chất lượng nhân lực theo trình độ phổ thông.....	43
Bảng 2.8 Chất lượng nhân lực theo chuyên ngành	44
Bảng 2.9 Chất lượng nhân lực theo độ tuổi	46
Bảng 2.10 Các kỹ năng được sử dụng tại Công ty.....	47
Bảng 2.11 Ý thức làm việc của người lao động năm 2022.....	49
Bảng 2.12 Số lượng nhân sự tuyển dụng giai đoạn năm 2020- 2022.....	51
Bảng 2.13 Đánh giá của người lao động về hoạt động tuyển dụng	53
Bảng 2.14 Số lượng các khóa đào tạo được tổ chức.....	55
Bảng 2.15 Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực.....	56
Bảng 2.16 Đánh giá của người lao động về cơ cấu nguồn nhân lực.....	58
Bảng 2.17 Phân bố nhân lực	58
Bảng 2.18 Số lượng các hoạt động nâng cao sức khỏe.....	59
Bảng 2.19 Đánh giá của người lao động về hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực	60
Bảng 2.20 Hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức người lao động	61
Bảng 2.21 Số lượng buổi tuyên truyền và số người tham gia.....	62
Bảng 2. 22 Bổ sung khoa học công nghệ vào quy trình làm việc.....	63
Bảng 2. 23 Môi trường làm việc	69

III

Bảng 3.1 Kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	85
Bảng 3.2 Đánh giá nguồn nhân lực.....	87
Bảng 3.3 Sử dụng nguồn nhân lực.....	88
Bảng 3.4 Hợp tác với cơ sở ý tế địa phương.....	89
Bảng 3.5 Kế hoạch thảo luận và tăng cường sức khỏe.....	90
Biểu đồ 2.1 Kỷ luật lao động năm 2022	48
Biểu đồ 2.2 Thái độ làm việc năm 2022	49
Sơ đồ 2.1 Sơ đồ tổ chức Công ty cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh ...	34

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngành xây dựng đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế xã hội, đóng góp tích cực vào nhiều lĩnh vực của nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, sự phát triển của ngành này cũng đối diện với một số thách thức, trong đó nguồn nhân lực đóng một vai trò then chốt.

Năm 2022, Việt Nam có khoảng 78.000 Doanh nghiệp xây dựng với hơn 7 triệu lao động. Tuy nhiên tỷ lệ lao động có trình độ Đại học- Trung cấp- Nghề ở Việt Nam (1-1.3-0.5) chênh lệch rõ rệt so với tỷ lệ trên Thế giới (1-4-10), minh chứng cho tình trạng mất cân bằng và thiếu hợp lý về nguồn nhân lực xây dựng của đất nước.

Nguyên nhân chính của tình trạng này là do đa phần người lao động đến với ngành xây dựng một cách ngẫu nhiên, tự học và không qua đào tạo chuyên nghiệp. Điều này dẫn đến việc dù có số lượng lao động lớn nhưng trình độ chuyên môn lại thấp, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cạnh tranh đấu thầu so với các Doanh nghiệp nước ngoài, thiếu nhân lực có đủ trình độ để thiết kế, giám sát và vận hành các máy móc tiên tiến.

Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh, một Doanh nghiệp xây dựng có kinh nghiệm 20 năm tại tỉnh Sơn La, cũng đối mặt với thách thức về nguồn nhân lực. Mặc dù đa số nhân lực đã qua đào tạo bài bản tại các Trường Đại học và Cao đẳng, nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn ảnh hưởng đến các dự án thủy lợi. Công ty chưa có chính sách đào tạo bài bản, chủ yếu thực hiện kế thừa nhân sự mới. Bên cạnh đó việc điều hành và giám sát nhân sự còn chưa hợp lý, dẫn đến tình trạng làm thêm giờ thường xuyên, ảnh hưởng đến sức khỏe và hiệu suất làm việc của nhân viên.

Với nhu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng, đặc biệt là xây dựng các công trình thủy lợi, Tác giả đã lựa chọn đề tài "**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh**" để thực hiện trong Luận văn. Đề tài này nhằm giải quyết các vấn đề về đào tạo, hướng dẫn và quản lý nguồn nhân lực, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh và hiệu quả trong hoạt động xây dựng của Công ty.

Trong bối cảnh kinh tế ngày càng phát triển, đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố cơ bản giúp ngành xây dựng Việt Nam vươn tầm, đồng thời giữ vững vị thế trong quá trình hội nhập và cạnh tranh toàn cầu.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Các nghiên cứu trong nước:

- Đặng Thị Thu Phương (2022) nghiên cứu đề tài "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần lữ hành Việt - Du lịch Việt Nam*", Trường Đại học Thăng Long, Luận văn thạc sĩ. Tác giả cho thấy nguồn nhân lực của các Công ty lữ hành có nhiều đặc điểm khác biệt hơn so với đa phần các Doanh nghiệp. Tác giả nghiên cứu thông tin chủ yếu thông qua các báo cáo của tổ chức về vấn đề nhân sự và các bản kế hoạch dự kiến, từ đó phân nào chỉ ra trong các khâu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một trong các vấn đề quan trọng nhất nằm ở khâu tuyển dụng. Tác giả đưa ra một số giải pháp và kiến nghị, trong đó có tập trung vào kiến nghị cho Nhà nước với các chỉ tiêu khắt khe hơn về chất lượng đầu vào theo chứng chỉ, bằng cấp.

- Nguyễn Huy Định (2021) nghiên cứu đề tài "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại VNPT Ninh Bình*", trường Đại học Bưu chính Viễn thông, Luận văn Thạc sĩ. Tác giả đã đề cập đến chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực Viễn thông. Qua quá trình nghiên cứu tác giả đã nêu ra được các ưu, nhược điểm trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại VNPT

Ninh Bình, những phân tích đánh giá này có thể là điển hình đại diện cho đội ngũ nhân viên VNPT tại Ninh Bình nói chung, nhưng không đại diện cho nguồn nhân lực trong lĩnh vực hoạt động kinh tế.

- Tuấn Nghĩa, Thu Hằng (2022) nghiên cứu đề tài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng Việt Nam*”, bài viết được đăng tải ngày 16/9/2022 trên Báo Xây dựng, Luận văn thạc sĩ. Tác giả đã phân tích rõ sự chênh lệch về tỷ lệ người lao động giữa các trình độ so với Thế giới cũng như các nguyên nhân của vấn đề chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng tuy nhiều nhưng chưa cao. Cũng như nêu rõ quan điểm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo sao cho tiệm cận với trình độ của Thế giới. Việc nâng cao trình độ đào tạo nguồn nhân lực sẽ là yếu tố quan trọng nhất trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng tại Việt Nam.

Các nghiên cứu nước ngoài:

- Yankov, L. và Kleiner (2001), “*Human resources issues in the construction industry*” được đăng tải ngày 1/3/2001 trên tập 24, chủ đề 3, tr.101-105 - Tạp chí Management Research News, nghiên cứu khoa học. Nghiên cứu đã chỉ ra một số điểm yếu kém về chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng là sự thiếu hụt lao động có kỹ năng và sự giảm sút lượng lao động có trình độ. Các Tác giả cũng đề xuất một vài cách thức có thể cải thiện động lực làm việc của nhân viên như sử dụng nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực. Kết luận cho thấy, thông qua việc thực hiện các triết lý quản lý nguồn nhân lực có thể phát huy mức độ nhất quán cao giữa nhu cầu cá nhân và nhu cầu tổ chức trong các Doanh nghiệp xây dựng.

- Adu-Darkoh, Mavis (2014) “*Employee recruitment and selection practices in the construction industry in Ashanti Region*”, Kwame Nkrumah University of Science and Technology, nghiên cứu khoa học. Nghiên cứu đi sâu vào tìm hiểu 16 phương pháp tuyển dụng từ đó tìm ra các yếu tố chính tác động

đến kế hoạch tuyển dụng trong các Doanh nghiệp xây dựng gồm: Sự yếu kém trong công tác lập kế hoạch tuyển dụng, trình độ năng lực nhân viên, chi phí tuyển dụng và lựa chọn nhân viên, điều kiện làm việc. Tác giả tiến hành đưa ra giải pháp chính xoay quanh công tác nâng cao trình độ và công tác lập kế hoạch tuyển dụng. Nghiên cứu này có giá tham khảo lớn khi tiến hành nghiên cứu yếu tố hoạt động tuyển dụng cho các doanh nghiệp xây dựng.

Các nghiên cứu trên đều cho thấy việc đầu tư vào chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố cốt lõi để phát triển Doanh nghiệp. Từ thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực chưa theo kịp được yêu cầu thực tế. Có nhiều yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực đối với mỗi doanh nghiệp, các nhân tố này có tác động khác nhau. Do đó cần có sự nghiên cứu riêng biệt với mỗi doanh nghiệp để có những nhận định chính xác. Từ đó tác giả chọn đề tài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh làm đề tài nghiên cứu.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1 Mục đích nghiên cứu:

Nghiên cứu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh, từ đó làm cơ sở đánh giá các điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân để đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu:

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

- Thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

- Đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

4.1 Đối tượng nghiên cứu:

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

4.2 Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi về không gian: Tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh

- Phạm vi về thời gian: Giai đoạn năm 2020- 2022 và đề xuất giải pháp đến năm 2030.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1 Phương pháp thu thập thông tin

- Phương pháp điều tra xã hội học:

Để có cái nhìn khách quan về các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh. Tác giả sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi về các vấn đề liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp. Sử dụng thang đo Likert để đánh giá.

Tác giả phát ra 85 phiếu cho toàn bộ nhân sự của Công ty, vì quy mô nhân sự tương đối hạn chế do đó toàn bộ người lao động được yêu cầu phản hồi đầy đủ. Số phiếu khảo sát hợp lệ thu về là 85 phiếu.

- Thu thập thông tin thứ cấp:

Tác giả liên hệ với các Phòng, Ban, trong đó thông tin thu thập chủ yếu tại Phòng nhân sự của Công ty, ngoài ra một số thông tin thứ cấp được thu thập từ Phòng kế toán, các chương trình và hoạt động về nhân lực có liên quan.

5.2 Phương pháp phân tích xử lý thông tin

- Phương pháp thống kê, phân tích: Sau khi thu thập dữ liệu từ điều tra

xã hội học, số liệu sẽ được xử lý sơ bộ, sau đó được thống kê thành các bảng số liệu phục vụ cho công tác phân tích đánh giá thực trạng về các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

- Phương pháp so sánh và tổng hợp: Tác giả tiến hành so sánh dữ liệu điều tra xã hội học, dữ liệu thứ cấp qua các năm từ đó đưa ra các nhận xét, phân tích cho dữ liệu và đưa kết luận tổng hợp về thông tin đã phân tích

6. Đóng góp mới của đề tài

Đề tài được thực hiện tại thời điểm sau khi đại dịch Covid-19 diễn ra đã tác động đến các doanh nghiệp hoạt động, quy trình làm việc cũng như phát triển,... Trên cơ sở này, việc nghiên cứu sẽ đem lại nhiều giá trị hơn đối với doanh nghiệp cũng như các nghiên cứu khoa học trong tương lai khi có các sự kiện đặc biệt tương tự xảy ra. Ngoài ra, đây cũng là nghiên cứu đầu tiên về vấn đề nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh. Từ đây chỉ ra thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực và đưa ra một số giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các giải pháp này có thể là cơ sở để Doanh nghiệp nâng cao chất lượng nhân lực đội ngũ nhân viên Văn phòng trong tương lai.

7. Kết cấu nghiên cứu

Nội dung chính của nghiên cứu gồm 3 Chương:

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

Chương 2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

Chương 3. Định hướng và đề xuất giải pháp cho hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

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

1.1 Một số khái niệm cơ bản.

1.1.1 Nguồn nhân lực.

1.1.1.1 Nguồn nhân lực:

Về vấn đề nguồn nhân lực, các khái niệm được đề xuất bởi các nước, tổ chức, nhà nghiên cứu ... có nhiều sự khác biệt nhưng tất cả trung tâm lấy con người làm chủ thể.

Nguyễn Tiệp trong Giáo trình Nguồn nhân lực tại Đại học Lao động - Xã hội đã nêu ra khái niệm về nguồn nhân lực là: Nguồn nhân lực là tài nguyên quan trọng, đầy năng động của quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực có thể đánh giá trên mức độ của một quốc gia, khu vực, địa phương ... và nó có đặc điểm khác với các nguồn tài nguyên khác (tiền, đất đai, công nghệ hiện đại,..) bởi nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên con người có khả năng lao động sáng tạo, thay đổi thế giới tự nhiên, biến thế giới tự nhiên thành nguồn lực có thể sử dụng. Từ đó dần sinh ra các mối quan hệ lao động và xã hội.[6]

Nguồn nhân lực của một quốc gia được biểu hiện ở các khía cạnh như:

- Là yếu tố cốt lõi thể hiện sức lao động của xã hội với đại diện là toàn bộ nguồn nhân lực có khả năng lao động của một Quốc gia. Nguồn nhân lực này là toàn bộ con người có khả năng lao động và sáng tạo ở mọi địa phương, khu vực lãnh thổ của một đất nước, thường được gọi là “Nguồn nhân lực xã hội:

- Hiểu với nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là người lao động có khả năng lao động và đang trong độ tuổi lao động được quy định theo luật pháp Việt Nam.

Theo các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực trên cơ sở “Các chỉ số phát triển thế giới” của Liên hợp quốc thì nguồn nhân lực là toàn bộ nguồn lực về kiến thức, kinh nghiệm, trải nghiệm, khả năng sáng tạo.... của con người ở mỗi quốc gia.

Theo Trần Xuân Cầu trong giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân:

- Nguồn nhân lực là toàn bộ người lao động có khả năng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội.

- Nguồn nhân lực là cơ sở để đánh giá sức mạnh của người dân ở mỗi Quốc gia và khả năng khai thác sức lao động của con người nhằm sản xuất vật chất và tinh thần cho xã hội. Nó được đánh giá cơ bản thông qua các tiêu chí về số lượng, cơ cấu dân số, chất lượng con người (tâm lực, thể lực, trí lực,..) [9]

Từ đó, theo quan điểm của tác giả nguồn nhân lực được hiểu gồm cả nguồn lực hữu hình và tiềm tàng được biểu hiện qua các yếu tố như sức khỏe, trình độ, ý thức. Nguồn nhân lực là công cụ quan trọng để cải tạo thế giới và tạo ra giá trị cho xã hội.

1.1.1.2 Nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp:

Trong môi trường Doanh nghiệp các khái niệm về nguồn nhân lực cũng có những yếu tố cốt lõi không thay đổi, tuy nhiên có các điểm khác biệt và được phát biểu như sau:

Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân trong giáo trình Quản trị nhân lực, trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Nguồn nhân lực của một tổ chức là người lao động đang công tác tại tổ chức đó. Nhân lực là nguồn lực của mỗi con người được sử dụng để làm việc tại Doanh nghiệp, nguồn lực này gồm hai yếu tố cơ bản là thể lực và trí lực.[5]

Còn theo Bùi Văn Nhơn (2006) trong sách Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội. Nguồn nhân lực Doanh nghiệp là toàn bộ người lao động có trong danh sách của Doanh nghiệp gồm (Nhân viên dài hạn, nhân viên hợp đồng, cộng tác viên,...) được doanh nghiệp trả lương để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể giúp tổ chức hoàn thành được các mục tiêu đã đề ra.[1]

Trong môi trường vi mô các tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất thì nguồn nhân lực là yếu tố chủ đạo của toàn bộ quá trình sản xuất kinh doanh từ quá trình chỉ đạo, thực hiện và tiến hành quá trình kinh doanh. Đây là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của một Doanh nghiệp trong dài hạn.

Như vậy khi đánh giá nguồn nhân lực từ góc độ tổ chức, doanh nghiệp tác giả tổng hợp khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là người người lao động đang làm việc và được trả lương nhằm thực hiện các nhiệm vụ được người sử dụng lao động yêu cầu.

1.1.1.3 Đội ngũ nhân viên trong Doanh nghiệp:

Nguồn nhân lực gián tiếp: Là những công nhân, kỹ sư, quản lý và nhân viên không tham gia trực tiếp vào quá trình thực hiện công việc xây dựng. Thay vào đó họ đảm nhận các nhiệm vụ hỗ trợ và quản lý một cách gián tiếp nhằm đảm bảo hoạt động suôn sẻ và hiệu quả của dự án xây dựng.

Kỹ sư thiết kế: Chịu trách nhiệm vẽ bản vẽ kỹ thuật và lập các dự toán chi tiết cho công trình xây dựng.

Quản lý dự án: Điều hành và kiểm soát các hoạt động của dự án, đảm bảo tuân thủ tiến độ và ngân sách.

Kế toán: Quản lý tài chính và hạch toán các giao dịch liên quan đến dự án xây dựng.

Nhân viên tư vấn, hỗ trợ, thẩm định chất lượng: Đảm bảo dự án tuân thủ các quy định về chất lượng và an toàn.

Nguồn nhân lực trực tiếp: Là những công nhân và công nhân lao động trực tiếp trong việc xây dựng, thi công và hoàn thiện các công trình. Họ tham gia trực tiếp vào các công việc thi công và sử dụng các công cụ, máy móc để thực hiện các công đoạn xây dựng. Nguồn nhân lực trực tiếp đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng và tiến độ của Dự án.

Thợ xây: Các thợ chuyên nghiệp có kỹ năng trong việc xây tường, trát và lắp đặt vật liệu xây dựng.

Công nhân xây dựng: Đảm nhận các công việc vận chuyển, xếp dỡ, đào móng và lắp đặt cơ bản.

Máy công trình: Các máy móc xây dựng như máy xúc, cầu, máy trộn bê tông, máy đầm...

Thợ hàn, điện, nước: Đảm nhận các công việc liên quan đến hệ thống điện, nước và hàn các bộ phận cơ khí.

Sự kết hợp hài hòa và hiệu quả giữa nguồn nhân lực gián tiếp và nguồn nhân lực trực tiếp là yếu tố quan trọng giúp dự án xây dựng hoàn thành đúng tiến độ, chất lượng và tiết kiệm chi phí. Sự đào tạo và phát triển cả hai loại nguồn nhân lực này là cần thiết để nâng cao hiệu suất và năng suất lao động trong ngành xây dựng.

1.1.2 Chất lượng nguồn nhân lực:

Theo Nguyễn Tiệp trong Giáo trình Nguồn nhân lực, Đại học Lao động - Xã hội đã nêu, chất lượng nguồn nhân lực là các khái niệm tổng hợp nhằm đánh giá các khía cạnh về tố chất, năng lực nội tại, bản chất của một con người xuất phát từ bên trong. Chất lượng nguồn nhân lực luôn biến động và là cơ sở quan trọng để đánh giá trình độ phát triển của nền Kinh tế - Xã hội tại một Quốc gia. Các tiêu chí cơ bản để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thường là thể lực, trí lực, tâm lực[6]

Theo Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2009). Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp mối quan hệ giữa các yếu tố bên trong, cấu thành một con người.[9]

Từ đây trên quan điểm của tác giả, chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp các khái niệm có phạm vi rộng dùng để đánh giá nguồn nhân lực, thể hiện thông qua mối quan hệ của các yếu tố như tâm lực, thể lực và trí lực.

1.1.3 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình tập trung vào cải thiện và nâng cao độ chuyên nghiệp, kỹ năng, kiến thức và năng lực của người lao động trong một tổ chức, ngành nghề hoặc Quốc gia. Mục tiêu của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là đảm bảo rằng các công nhân và nhân viên có đủ khả năng và kiến thức để thực hiện công việc một cách hiệu quả và đạt được các mục tiêu, đồng thời đáp ứng được yêu cầu và thách thức của môi trường kinh doanh ngày càng phức tạp.

Ngoài việc nâng cao kỹ năng chuyên môn các Doanh nghiệp cũng tập trung vào việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo, hợp tác và giao tiếp giữa các nhân viên ở tất cả các cấp của tổ chức. Văn hóa tổ chức này sẽ tạo một môi trường mà mọi người đều cảm thấy được tôn trọng và có giá trị bất kể nền tảng hoặc trình độ kinh nghiệm của họ; Điều này giúp thúc đẩy cảm giác trung thành giữa các nhân viên, khiến họ có nhiều khả năng ở lại với tổ chức lâu dài hơn.

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ quy trình, phương pháp mà Doanh nghiệp sử dụng để giúp người lao động đạt đủ khả năng thực hiện các yêu cầu trong quá trình phát triển của Doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm vững chắc năng lực của Doanh nghiệp, giúp Doanh nghiệp có cơ hội lớn hơn trong việc đảm đương các hợp đồng, các nhiệm vụ được giao.

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

1.2.1 Thể lực

Đánh giá trên cơ sở của Bộ Y tế:

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

Theo quyết định số 1266/QĐ-BYT năm 2020 của Bộ Y tế, sức khỏe gồm 5 mức “A: Khỏe mạnh”, “B1: Đủ sức khỏe công tác”, “B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi”, “C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe”, “D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác”

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, mắt, tai, mũi, họng, răng, hàm, mặt, nội khoa, ngoại khoa, thần kinh tâm thần, da liễu.

Như vậy có thể thấy dù đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trên quan điểm nào thì việc đánh giá thể lực người lao động luôn là yếu tố không thể thiếu và luôn được đánh giá về hai mặt thể chất và tinh thần, bởi không có sức khỏe thì con người sẽ không thể nào thực hiện quá trình sản xuất, lao động. Sức khỏe người lao động tác động trực tiếp đến năng suất và hiệu quả lao động của cá nhân nói riêng và toàn Doanh nghiệp nói chung.

Việc nâng cao thể lực cho người lao động tại các Doanh nghiệp hiện nay cũng dựa trên 2 cơ sở đánh giá cơ bản này. Thông thường cách Doanh

nghiệp yêu cầu người lao động có tối thiểu sức khỏe từ hạng B2 trở lên, tuy nhiên trong một số trường hợp phát sinh trong quá trình làm việc, người lao động sẽ có thời gian để cải thiện sức khỏe cũng như nhận sự hỗ trợ của doanh nghiệp để có thể trở lại công tác. Các doanh nghiệp ngày càng quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, thực hiện các biện pháp bảo hộ, an toàn vệ sinh lao động; quan tâm chăm lo đời sống vật chất cho người lao động, tạo mọi điều kiện tốt nhất giúp người lao động tăng cường thể lực, nâng cao thể chất, sức lực và tinh thần.

1.2.2 Trí lực

Trí lực của đội ngũ nguồn nhân lực được thể hiện thông qua kiến thức chuyên môn, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm cũng như kinh nghiệm làm việc.

1.2.2.1 Kiến thức chuyên môn trong Doanh nghiệp

Đầu tư vào kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn của nhân viên là điều cần thiết cho bất kỳ doanh nghiệp nào muốn đạt được thành công lâu dài. Có một lực lượng lao động được giáo dục tốt và hiểu biết có thể giúp các tổ chức tăng hiệu quả, giảm chi phí và cải thiện dịch vụ khách hàng.

Mọi vị trí trong Doanh nghiệp đều có các yêu cầu nghề nghiệp cơ bản nhằm đảm bảo người lao động khi được nhận vào làm việc sẽ có thể thực hiện các công việc tương ứng với yêu cầu công việc. Từ đó có thể thấy việc trang bị và nâng cao kiến thức chuyên môn là yêu cầu cơ bản của Doanh nghiệp dù cho người lao động được đào tạo chính quy hay đào tạo trực tiếp tại doanh nghiệp. Kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn có thể được tiếp cận theo nhiều hướng khác nhau trong đó hai hướng cơ bản nhất đó là đào tạo tại các cơ sở đào tạo hoặc đào tạo trực tiếp tại Doanh nghiệp. Trong quá trình đào tạo đó con người không chỉ học tập các kiến thức chuyên môn mà còn tiếp thu

các kiến thức tổng hợp cơ bản có thể vận dụng trong đời sống hàng ngày như kỹ năng mềm, tư duy, phong cách sống đúng đắn,....

1.2.2.2 Kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng nghề nghiệp là khả năng của người lao động trong việc xử lý và giải quyết các yêu cầu phát sinh trong công việc. Yếu tố này không chỉ phụ thuộc vào tri thức mà còn phụ thuộc vào tiềm năng cá nhân. Một người lao động mặc dù được đào tạo trong môi trường như nhau nhưng đều có cách thể hiện và phát huy kiến thức đã học một cách khác nhau, quá trình giải quyết công việc sẽ thể hiện được tính ưu việt của người này so với người khác. Kỹ năng này thường được hình thành thông qua trải nghiệm thực tế và khả năng tiếp thu kiến thức của mỗi người. Kỹ năng nghề nghiệp sẽ nâng cao dần trong suốt quá trình làm việc của người lao động.

1.2.2.3 Kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm là những thuộc tính cá nhân cho phép các cá nhân tương tác hiệu quả với những người khác và làm việc hiệu quả trong môi trường công việc. Chúng bao gồm một loạt các kỹ năng như giao tiếp, giải quyết vấn đề, hợp tác, tư duy phản biện và khả năng lãnh đạo. Những kỹ năng này không chỉ quan trọng trong công việc, mà còn ảnh hưởng đến khả năng xây dựng và duy trì các mối quan hệ xã hội, gia đình và cá nhân.

Trong doanh nghiệp thường đưa ra một số tiêu chí về kỹ năng mềm như:

Giao tiếp: Nó bao gồm khả năng lắng nghe tích cực, đưa ra phản hồi một cách xây dựng, hiểu và sử dụng các tín hiệu phi ngôn ngữ như ngôn ngữ cơ thể và cử chỉ. Kỹ năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả giúp xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, cung cấp hướng dẫn rõ ràng và thông tin cho khách hàng và đối tác, và thúc đẩy sự cộng tác thành công trong môi trường làm việc.

Giải quyết vấn đề: Điều này bao gồm chia nhỏ các vấn đề phức tạp thành các phần nhỏ hơn để dễ dàng đánh giá và phân tích các giải pháp tiềm năng. Khả năng giải quyết vấn đề hiệu quả giúp người lao động tăng cường khả năng đưa ra quyết định thông minh và đạt được hiệu quả cao trong công việc.

Hợp tác, làm việc nhóm: Nó yêu cầu khả năng đối thoại cởi mở với các thành viên trong nhóm, tôn trọng ý kiến của nhau, chia sẻ thông tin cởi mở và đưa ra phản hồi mang tính xây dựng khi cần thiết. Kỹ năng hợp tác giúp xây dựng môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy ý tưởng sáng tạo và đạt được mục tiêu chung một cách hiệu quả.

Tư duy phản biện: Kỹ năng này cho phép suy nghĩ logic mà không thiên vị và cung cấp khả năng đưa ra quyết định sáng suốt dựa trên dữ liệu thực tế thay vì bản năng một mình.

1.2.2.4 Kinh nghiệm làm việc

Trong Doanh nghiệp thường đưa ra một số tiêu chí về kinh nghiệm làm việc mềm như:

Thời gian công tác tại đơn vị: Thường là trong thời gian nghỉ học hoặc sau khi rời Trường học hoặc đại học

Kinh nghiệm nghề nghiệp: Kinh nghiệm thực tế trong một nghề nghiệp hoặc ngành đã chọn thông qua làm việc với các chuyên gia và trải nghiệm hoạt động hàng ngày của một tổ chức. Kinh nghiệm làm việc là một phần vô giá trong hành trình học tập và phát triển của bất kỳ ai và có thể giúp họ nổi bật so với đối thủ cạnh tranh khi đảm bảo các cơ hội việc làm trong tương lai..

1.2.3 Tâm lực

Các tiêu chí đánh giá tâm lực người lao động bao gồm:

Phẩm chất người lao động: Đây là đặc điểm của một cá nhân khiến họ phù hợp với việc làm trong một công việc hoặc ngành cụ thể. Phẩm chất bao

gồm trình độ học vấn, bộ kỹ năng, kinh nghiệm, đạo đức làm việc và phong thái cá nhân. Giáo dục và kỹ năng cứng cũng như kỹ năng mềm đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng tâm lực cho người lao động.

Ý thức kỷ luật của người lao động: Đây là sự hiểu biết về quyền và trách nhiệm của người lao động tại nơi làm việc. Nó bao gồm việc hiểu luật lao động, các quy định và thỏa ước lao động tập thể, cũng như nhận thức về vai trò của một người trong một tổ chức. Ý thức kỷ luật khuyến khích người lao động đứng lên bảo vệ quyền lợi của họ và tôn trọng các quy định tại nơi làm việc.

Tâm lý làm việc: Tâm lý làm việc của người lao động chịu ảnh hưởng từ các yếu tố chủ quan và khách quan như chế độ thù lao, công tác đánh giá thực hiện công việc, bệnh nghề nghiệp và các yếu tố tương tự. Để tạo tâm lực tích cực cho người lao động, doanh nghiệp cần xem xét tạo điều kiện cho người lao động được nêu ý kiến, giải tỏa tâm lý qua các chương trình thể thao, văn nghệ,...

Khả năng chịu áp lực công việc: Khả năng chịu áp lực công việc là khả năng quản lý các tình huống thử thách và nhiệm vụ căng thẳng một cách hiệu quả. Nó yêu cầu nguồn lực tâm lý mạnh mẽ, khả năng tự nhận thức, tự điều chỉnh và khả năng phục hồi tốt. Những người có khả năng chịu áp lực công việc mạnh mẽ có thể duy trì sự tập trung và làm việc hiệu quả dưới áp lực lớn.

Nhìn chung, các tiêu chí đánh giá tâm lực người lao động đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của mỗi Doanh nghiệp, giúp xác định và xây dựng đội ngũ lao động có phẩm chất và năng lực phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc và thách thức của môi trường làm việc.

1.2.4 Hợp lý về cơ cấu:

Hợp lý về cơ cấu lao động trong Doanh nghiệp là việc tổ chức và sắp xếp nguồn nhân lực sao cho phù hợp và hiệu quả với mục tiêu kinh doanh và

hoạt động của Doanh nghiệp. Điều này bao gồm các yếu tố sau đây:

Số lượng và phân bổ công việc: Điều quan trọng là xác định số lượng nhân viên cần thiết trong mỗi bộ phận và đảm bảo rằng các công việc được phân bổ hợp lý. Cơ cấu lao động phải đáp ứng được nhu cầu công việc của doanh nghiệp một cách hiệu quả và không dư thừa hay thiếu hụt nhân lực.

Chuyên môn và kỹ năng: Hợp lý về cơ cấu lao động đòi hỏi sự cân nhắc kỹ lưỡng đến chuyên môn và kỹ năng của từng nhân viên. Các bộ phận nên được trang bị đủ nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc một cách hiệu quả và nâng cao năng suất làm việc.

Đội ngũ đa dạng: Cơ cấu lao động nên đảm bảo sự đa dạng về kỹ năng, kinh nghiệm, giới tính, và độ tuổi. Điều này giúp tăng cường sự sáng tạo, đa dạng hóa quan điểm và khả năng đáp ứng đa dạng của khách hàng và thị trường.

Phù hợp với chiến lược doanh nghiệp: Cơ cấu lao động phải phù hợp với chiến lược và hướng đi phát triển của Doanh nghiệp. Việc chọn lựa nhân lực có thể thích ứng và phát triển cùng Doanh nghiệp sẽ giúp tạo ra lợi thế cạnh tranh và đạt được mục tiêu dài hạn của Doanh nghiệp.

1.3 Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp

1.3.1 Hoạt động tuyển dụng

Hoạt động tuyển dụng tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp. Các yêu cầu tối thiểu của Doanh nghiệp đối với người lao động được tuyển dụng sẽ trở thành giới hạn sàn về chất lượng nhân lực của Doanh nghiệp. Các yêu cầu về giới hạn sàn của Doanh nghiệp càng cao thì chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp càng lớn. Đối với hoạt động tuyển dụng, các vấn đề cần quan tâm gồm:

Phương pháp tuyển dụng:

Các Doanh nghiệp có nhiều phương pháp để tuyển dụng người lao động như tuyển dụng từ thị trường lao động, tìm kiếm nhân tài (từ các Doanh nghiệp cạnh tranh hoặc các đối tượng là sinh viên chuẩn bị ra trường),... ngoài ra các Doanh nghiệp cũng sử dụng nhiều biện pháp nhằm thu hút và để người lao động tự đến với mình.

Các hình thức tuyển dụng cơ bản của các Doanh nghiệp gồm:

- Tuyển dụng theo nhu cầu.
- Tuyển dụng nhân tài.
- Tuyển dụng sau thực tập.

Yêu cầu tuyển dụng:

Yêu cầu tuyển dụng trong Doanh nghiệp là những điều mà Doanh nghiệp đề xuất và mong muốn từ ứng viên để phù hợp với vị trí việc làm và đóng góp vào thành công của tổ chức. Các yêu cầu tuyển dụng được xác định dựa trên nhu cầu công việc cụ thể và chiến lược của Doanh nghiệp.

Nhu cầu tuyển dụng:

Doanh nghiệp cần tuyển dụng đủ số lượng theo nhu cầu sao cho phù hợp với khối lượng công việc cũng như chiến lược phát triển của Doanh nghiệp theo từng giai đoạn. Việc dự toán được số lượng, tuyển dụng kịp thời nhân sự không chỉ ảnh hưởng đến hoạt động phát triển mà còn giúp tối ưu về thời gian cũng như tài chính trong Doanh nghiệp.

1.3.2 Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

Hoạt động đào tạo nguồn nhân lực rất cần thiết cho các tổ chức để đảm bảo nhân viên của họ được trang bị các kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả. Đào tạo cũng rất quan trọng để giúp nhân viên phát huy hết tiềm năng của họ và tăng sự hài lòng trong công việc. Các hoạt động đào tạo có thể bao gồm các bài giảng định kỳ, các bài giảng riêng, hội thảo hoặc đào tạo trực tiếp thông qua hướng dẫn làm việc.

Mục tiêu cơ bản của quá trình đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực là việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp cũng như các kỹ năng khác của người lao động. Thông qua quá trình đào tạo này sẽ tạo điều kiện giúp tổ chức có thể khai thác tối đa tiềm năng của đội ngũ nguồn nhân lực. Quá trình đào tạo cũng chính là một cơ sở nhằm đánh giá chất lượng thực tiễn của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp để từ đó Doanh nghiệp có thể xây dựng được hệ thống các tiêu chí đánh giá và kiến thức cần có đối với đội ngũ nguồn nhân lực.

Một số hoạt động đào tạo nguồn nhân lực thường được sử dụng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong một tổ chức:

Bài giảng: Các doanh nghiệp thường sử dụng hình thức đào tạo định kỳ hoặc đào tạo có chủ đích về một vấn đề riêng biệt. Bài giảng cung cấp một môi trường để các nhà quản lý hoặc chuyên gia chia sẻ thông tin về một chủ đề cụ thể với nhân viên trong tổ chức. Loại hoạt động này cho phép nhân viên hiểu rõ hơn về các chủ đề nhất định đồng thời cung cấp cho họ cơ hội đặt câu hỏi và tương tác với các chuyên gia trong lĩnh vực của doanh nghiệp.

Hội thảo: Ở các cấp độ cao trong tổ chức, doanh nghiệp sẽ tạo cơ hội cho một số lượng người được đi các hội thảo hoặc tổ chức trực tiếp tại doanh nghiệp. Hội thảo cung cấp cách tiếp cận tương tác hơn các bài giảng bằng cách tham gia thảo luận nhóm về các chủ đề như xây dựng nhóm hoặc kỹ năng dịch vụ khách hàng, các kỹ năng kỹ thuật chuyên môn. Nhân viên được hưởng lợi từ việc nghe các quan điểm khác nhau về các vấn đề đồng thời có thể nói lên ý kiến của riêng họ trong loại hoạt động này, giúp thúc đẩy cảm giác làm việc nhóm trong môi trường làm việc.

Hướng dẫn trực tiếp: Cho phép các cá nhân học bằng cách làm thay vì chỉ lắng nghe, điều này làm tăng sự hiểu biết về các khái niệm chính đồng thời cho phép họ thực hành các kỹ năng mới thông qua các tình huống thực tế

trong cuộc sống. Loại hoạt động này đặc biệt hữu ích khi người lao động mới tham gia vào doanh nghiệp.

1.3.3 Hoạt động quy hoạch và sử dụng nhân lực

Nguồn nhân lực là một trong những thành phần quan trọng nhất của bất kỳ doanh nghiệp nào và việc sử dụng chúng một cách thích hợp có thể cải thiện đáng kể chất lượng hoạt động của Công ty. Để một doanh nghiệp thành công, doanh nghiệp cần có khả năng sử dụng hợp lý nguồn nhân lực của mình để tối đa hóa năng suất và hiệu quả. Sử dụng đúng nguồn nhân lực là điều cần thiết để các doanh nghiệp duy trì tính cạnh tranh trong thị trường ngày nay.

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

- *Người lao động không phù hợp với yêu cầu công việc:* Khi doanh nghiệp đánh giá một cá nhân không phù hợp với yêu cầu công việc có thể đưa ra một số quyết định xử lý như: Thuyên chuyển bộ phận, đào tạo lại hoặc cho người lao động thôi việc.

Người lao động được thuyên chuyển từ đơn vị, tổ chức khác đến: Người quản trị phải nắm bắt được năng lực cá nhân của các đối tượng này để có thể sử dụng hợp lý.

Lao động dư thừa từ quá trình cải tổ Doanh nghiệp: Với trường hợp này các Doanh nghiệp thông thường có một số cách xử lý như sau:

- Tạo điều kiện cho bộ phận lao động đã đủ thâm niên nghỉ hưu sớm kèm theo một số chính sách phù hợp đi kèm.
- Đào tạo lại và bố trí các công việc khác phù hợp hơn theo nhu cầu của Công ty.
- Đứng ra tìm kiếm hộ hoặc thuê các đơn vị để tìm việc làm mới cho nhóm người lao động này.
- Cho thuê, mượn,... hợp đồng lao động với sự đồng ý của người lao động.
- Mở rộng quy mô và hoạt động của tổ chức.

Người lao động thực tập tại tổ chức: Đây là người các đối tượng sinh viên chuẩn bị ra trường và được tạo cơ hội thực tập tại doanh nghiệp. Các đối tượng này sẽ được doanh nghiệp đánh giá và có thể được tuyển dụng trực tiếp ngay sau thực tập.

1.3.4 Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động

Lịch sử hoạt động chăm sóc sức khỏe và bảo vệ người lao động để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bắt nguồn từ cuộc cách mạng công nghiệp, khi các Công ty bắt đầu thực hiện các chính sách cung cấp cho người lao động khoản bồi thường thương tật và bệnh tật. Các chính sách này cũng bao gồm việc cung cấp quyền truy cập vào dịch vụ chăm sóc y tế, cũng như cung cấp hỗ trợ tài chính trong trường hợp tử vong hoặc tàn tật. Theo thời gian, các chính sách này đã phát triển thành một cách tiếp cận toàn diện hơn trên cơ sở pháp luật.

Căn cứ Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định về khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động, Doanh nghiệp phải tổ chức khám bệnh định kỳ 1 năm/lần cho người lao động phổ thông và đối

với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại,... cần khám định kỳ tối thiểu 6 tháng/lần. Ngoài ra Nhà nước còn khuyến khích các Doanh nghiệp tổ chức nhiều hoạt động nhằm nâng cao thể lực cho người lao động như tham gia các hoạt động thể dục thể thao sau giờ làm việc, các cuộc thi thể dục thể thao, đưa đi nghỉ mát,... đồng thời cũng phải tăng cường công tác bảo vệ để giảm thiểu những nguy cơ xâm hại sức khỏe trong khi làm việc của người lao động.

Trong các Doanh nghiệp nhằm nâng cao và bảo vệ sức khỏe người lao động cần đảm bảo các hoạt động như:

- Cần đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn của môi trường làm việc cũng như có các công tác kiểm tra thường xuyên, điều này càng cần được đặc biệt lưu ý đối với các Doanh nghiệp có bộ phận sản xuất.

- Cần xây dựng hệ thống bảo hộ lao động động cá nhân và tổ chức như các hệ thống chữa cháy, đồ bảo hộ lao động,... Nhằm hạn chế tối đa các rủi ro có thể xảy ra trong quá trình lao động.

- Kiểm tra sức khỏe định kỳ theo quy định của pháp luật và Doanh nghiệp nhằm xác định các nguy cơ để đảm bảo sức khỏe của người lao động.

- Thường xuyên tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao sức khỏe như các hoạt động thể thao, thi đua,... trên quy mô Doanh nghiệp.

1.3.5 Hoạt động tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động

Trong các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động có tác dụng lớn trong việc nâng cao ý thức của mỗi cá nhân. Ngoài ra việc tuyên truyền còn góp phần vào việc xây dựng văn hóa trong Doanh nghiệp.

Giáo dục ý thức lao động để nâng cao chất lượng nhân lực có mục tiêu cơ bản đó là nâng cao nhận thức của người lao động với hoạt động sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp. Để người lao động biết được những vấn đề

phải làm, các quy tắc ứng xử, mối quan hệ lao động cũng như để người lao động ý thức được việc nâng cao trình độ bản thân.

Văn hóa Doanh nghiệp là các giá trị được định hướng và đúc kết trong toàn bộ quá trình phát triển của Doanh nghiệp, nó trở thành một nét văn hóa, bản sắc riêng của mỗi tổ chức. Ảnh hưởng trực tiếp đến môi quan hệ, hành vi, suy nghĩ của mọi thành viên trong tổ chức.

Xây dựng một văn hóa Doanh nghiệp lành mạnh sẽ đem lại nhiều tác động tích cực đến người lao động như:

- Tạo sự đồng thuận và hướng đến mục tiêu chung của Doanh nghiệp ở đội ngũ nhân sự. Chỉ ra tầm nhìn, mục tiêu, sứ mệnh Doanh nghiệp theo đuổi mà mỗi người lao động là một phần không thể thiếu trong quá trình đó. Từ đó tạo ra sự gắn bó, trung thành của người lao động trong Doanh nghiệp.

- Tạo ra chuẩn mực sống, các suy nghĩ, học hỏi của Doanh nghiệp.

- Khuyến khích người lao động chủ động học hỏi và gắn kết với đồng nghiệp Doanh nghiệp.

Khi thực hiện hoạt động tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động tốt sẽ đem lại cho tổ chức sự ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Người lao động gắn kết trong công việc. Hỗ trợ mạnh mẽ trong công tác quản lý và điều hành nguồn nhân lực. Tạo động lực cho người lao động, giúp người lao động nhìn thấy rõ cơ hội và con đường sự nghiệp của bản thân. Chính những yếu tố này tạo lợi thế cạnh tranh và sự khác biệt giữa các Doanh nghiệp.

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

1.4.1 Nhân tố bên ngoài

Sự phát triển của khoa học công nghệ: Trong cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 các giải pháp đưa ra nghiên cứu và áp dụng ngày càng nhiều, từ đó rút ngắn thời gian làm việc đồng thời nâng cao hiệu suất tổng thể. Cũng

từ đó đặt ra yêu cầu trong việc người lao động phải có khả năng sử dụng thành tựu của khoa học công nghệ vào công việc do vậy chất lượng nguồn nhân lực ngày càng phải được nâng cao.

Ngành xây dựng hiện nay nhìn chung ngày càng sử dụng nhiều hơn thành tựu của khoa học công nghệ nhằm nâng cao chất lượng công trình, đặc biệt với các Doanh nghiệp đảm nhận các công trình quan trọng. Do đó người lao động trong ngành xây dựng phải luôn nâng cao trình độ của bản thân để phù hợp với xu hướng của thời đại.

Việc áp dụng khoa học công nghệ đồng thời tác động trực tiếp đến quyết định của doanh nghiệp trong việc sử dụng, tăng hoặc giảm đội ngũ nhân lực cũng như hệ thống các yêu cầu về chất lượng người lao động trong Doanh nghiệp. Do đó nó vừa tác động đến quy mô doanh nghiệp vừa tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.

Sự phát triển của nền giáo dục: Sự phát triển của nền giáo dục tác động trực tiếp đến năng lực đội ngũ người lao động xã hội, vốn là đầu vào của các Doanh nghiệp. Nếu trình độ giáo dục ngày càng tăng thì năng lực tổng thể của mỗi Doanh nghiệp tại Việt Nam cũng sẽ được nâng cao một cách tổng thể. Với một chính sách phát triển dài hạn gồm các cơ chế hỗ trợ cơ sở đào tạo, bổ sung thêm các chuyên ngành, tiếp nhận kiến thức khoa học của thế giới trong dài hạn sẽ đảm bảo trình độ ngày càng cao của người lao động trong tương lai tác động trực tiếp đến chất lượng và trình độ của nguồn nhân lực nước nhà trong tương lai.

Sự phát triển của y tế: Với sự phát triển của khoa học công nghệ nói chung và năng lực y tế nói riêng, người lao động sẽ ngày càng được bảo đảm sức khỏe, nâng cao tuổi thọ. Thứ nhất sự phát triển của y tế được hiểu gồm các chính sách về y tế tại địa phương nói chung và toàn quốc nói riêng, với một chính sách tốt người lao động sẽ luôn được hỗ trợ đảm bảo sức khỏe cá

nhân. Thứ hai, sự phát triển về công nghệ chữa bệnh với những trường hợp nhiễm bệnh, mất an toàn lao động, công nghệ y học sẽ đảm bảo được khả năng cứu chữa cũng như phục hồi bệnh nhân. Từ đây nhìn chung sẽ đảm bảo khả năng lao động của đội ngũ nhân lực tại Doanh nghiệp.

Môi trường pháp lý: Pháp luật đưa ra các yêu cầu về giáo dục, y tế, lao động, các giới hạn xã hội, các quan hệ xã hội từ đó tạo ra các yêu cầu tối thiểu đối với mỗi cá nhân trong xã hội. Nó phân nào tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực xã hội. Đối với doanh nghiệp Pháp luật là hành lang pháp lý để xây dựng Doanh nghiệp, nó đặt ra giới hạn nhằm điều chỉnh đúng đắn quan hệ lao động, cung cấp cho Doanh nghiệp những chuẩn mực pháp lý trong việc hình thành, củng cố và phát triển nguồn nhân lực.

Ngoài ra còn là các chính sách nhằm phát triển về mọi mặt như giáo dục, y tế, chính trị, khả năng tiếp cận công nghệ của mỗi Quốc gia.

Môi trường chính trị: Đây là các mục tiêu của mỗi Quốc gia ở từng thời điểm cũng như các chính sách đối nội, đối ngoại. Đường lối ngoại giao sẽ tác động trực tiếp đến khả năng phát triển, thu hút nguồn vốn từ đó phát triển năng lực tổng thể của mỗi Quốc gia. Trong khi đó yếu tố đối nội tác động đến các vấn đề kinh tế, xã hội trong nước. Một Quốc gia với môi trường chính trị ổn định sẽ là cơ hội để các Doanh nghiệp có cơ hội phát triển một cách tốt nhất, từ đó đặt ra các yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực. Trực tiếp tác động đến các vấn đề như giáo dục, y tế, pháp luật,... từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tổng thể của một đất nước.

1.4.2 Nhân tố bên trong

Quan điểm lãnh đạo các các chính sách của nhà quản trị đối với vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp: Quan điểm của nhà quản trị tác động trực tiếp đến toàn bộ tương lai của Doanh nghiệp nói chung cũng như vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói riêng.

Người lãnh đạo có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng nhân sự, đồng thời có tầm nhìn dài hạn về sự thay đổi của kinh tế xã hội trong tương lai sẽ có thể đưa ra các chính sách phát triển tốt nhất nhằm nâng cao trình độ người lao động trong Doanh nghiệp.

Ngược lại người lãnh đạo thờ ơ trong vấn đề nâng cao chất lượng nhân sự sẽ khiến Doanh nghiệp khó lòng phát triển và rơi vào bế tắc, gây ra nhiều hậu quả nghiêm trọng đối với Doanh nghiệp.

Việc xây dựng và thực hiện tốt các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ là cơ sở để người lao động có động lực phát triển và gắn bó với Doanh nghiệp trong dài hạn.

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 sẽ xây dựng hệ thống các tiêu chí nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đặt ra các yêu cầu về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động.

Môi trường làm việc: Gồm hai vấn đề cơ bản đó là các cơ sở vật chất và văn hóa Doanh nghiệp. Nó tác động trực tiếp đến tinh thần làm việc của người lao động cũng như các mối quan hệ trong Doanh nghiệp. Khi Doanh nghiệp đảm bảo được hai yếu tố này một cách hài hòa người lao động sẽ có mong muốn phát triển bản thân trong dài hạn từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Doanh nghiệp một cách tổng thể.

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

Bản thân người lao động cũng phải ý thức được tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực bản thân, nó phụ thuộc vào ý thức nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp. Ngoài ra Doanh nghiệp có thể tác động thông qua việc tuyên truyền để người lao động đó dần hình thành nhận thức đúng đắn, từ đó chủ động nâng cao năng lực bản thân.

Đội ngũ làm công tác quản trị nhân lực tại Doanh nghiệp:

Đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, họ tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa tổ chức. Đồng thời họ xây dựng môi trường làm việc tích cực, đánh giá hiệu suất và giữ chân nhân viên, giúp tăng cường hiệu quả làm việc và cam kết lâu dài của nhân viên đối với công việc và Doanh nghiệp.

1.5 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số Công ty và bài học kinh nghiệm.

1.5.1 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

1.5.1.1 Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4:

Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4 - CTCP tiền thân 1 Tổng công ty Xây dựng 4, qua 30 năm xây dựng và trưởng thành, Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4 - CTCP đã và đang không ngừng phát triển để trở thành một trong những Tổng Công ty mạnh của cả nước trong lĩnh vực thi công xây dựng các công trình thủy lợi, thủy điện, công nghiệp..... với đặc thù ngành xây dựng nói chung và đặc điểm yêu cầu cao về chất lượng nhân sự nhằm phục vụ các công trình quan trọng như thủy điện, thủy lợi nói riêng Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4 đã luôn coi vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt đã đúc kết được một số vấn đề.

Về các kinh nghiệm có giá trị tốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Tuyển dụng: Quy trình tuyển dụng phải rõ ràng, đảm bảo trình độ yêu cầu từ các cấp kỹ sư cho đến người lao động tham gia chính vào quá trình xây dựng. Việc tuyển dụng tại doanh nghiệp ở các vị trí cao ưu tiên sử dụng phương pháp tìm kiếm tài năng, ở các vị trí thấp sử dụng phương pháp tuyển vào vị trí trống với các yêu cầu đã được xây dựng cụ thể cho vị trí chức danh đó.

- *Đào tạo nhân lực*: Do đặc điểm của ngành thủy lợi nói chung đó là yêu cầu lớn về công nghệ cũng như trình độ người lao động, trong khi đó các kiến thức được giảng dạy tại các cơ sở đào tạo thường không nắm bắt được các công nghệ mới. Do đó cần có đội ngũ được cử đi học và đào tạo lại tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp luôn sẵn sàng đào tạo và cập nhật các kiến thức mới nhất cho người lao động có nhu cầu. Đồng thời đảm bảo các quá trình đào tạo định kỳ để nâng cao chất lượng tổng thể của Doanh nghiệp.

- *Quá trình đào tạo gồm*: Tập huấn, đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn, đào tạo lực lượng cán bộ kế cận, đào tạo kỹ năng mềm.

- *Bố trí và sử dụng lao động*: Khi bố trí và sử dụng người lao động, doanh nghiệp luôn quan tâm đến vấn đề sử dụng đúng người, đúng vị trí, phù hợp với năng lực cũng như tiềm năng phát triển của mỗi cá nhân. Lộ trình phát triển của Doanh nghiệp cũng được công bố rõ ràng để người lao động xác định được mục tiêu phát triển của bản thân.

- *Các yếu tố về vật chất*: Với đặc thù là doanh nghiệp xây dựng, có các điểm tài chính riêng như trả lương vào cuối kỳ cũng như hao tổn sức. Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4 luôn đảm bảo trả lương đúng hạn cũng như có các hoạt động nhằm bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động định kỳ như thăm khám, các giải thể thao của Công ty,.....

Các kinh nghiệm từ hạn chế của Doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng nhân lực.

- *Hoạt động đào tạo*: Số người lao động cần đào tạo lớn trong khi số lượng người lao động được đưa đi đào tạo nhằm học hỏi hoặc chuyển giao công nghệ về Doanh nghiệp là con tương đối ít. Từ đây cần phải thực hiện bài bản việc đào tạo nhân lực, quá trình đào tạo phải dàn trải cho mọi trình độ nhằm nâng cao chất lượng tổng thể của Doanh nghiệp.

- *Lộ trình thăng tiến*: Tuy lộ trình phát triển được triển khai rõ ràng nhưng có sự hạn chế giữa đội ngũ xây dựng trực tiếp và khối văn phòng. Khi mà lộ trình phát triển của khối xây dựng còn tương đối hạn chế. Theo đó, lộ trình phát triển của đội xây dựng còn hạn chế khi số nhân công là tương đối lớn trong khi các vị trí lại tương đối ít từ đó nhân sự khó để phát triển lên các chức cao hơn, làm giảm động lực làm việc cũng như mục tiêu học tập để nâng cao trình độ cá nhân.

1.5.1.2 Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Thanh Niên:

Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Thanh Niên thành lập từ năm 1978 là Công ty cổ phần được thành lập từ việc chuyển đổi từ Doanh nghiệp Thành Đoàn. Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Thanh Niên được tổ chức và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và các văn bản pháp luật có liên quan, có tư cách pháp nhân phù hợp với pháp luật Việt Nam.

Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Thanh Niên chủ yếu thực hiện các công trình xây dựng trên nhiều lĩnh vực như: Công nghiệp, dân dụng, giao thông, thủy lợi, hạ tầng cơ sở v.v...

Với sự thay đổi định hướng kinh doanh cũng như là một doanh nghiệp có bề dày lịch sử, Công ty đã đúc kết được một số các vấn đề về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như:

- *Về chính sách đào tạo*: Công ty lấy chính sách đào tạo làm cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, Công ty luôn có các chính sách đào tạo định kỳ cho mọi cấp, với đội ngũ xây dựng là các kỹ năng ngành nghề mới trên thị trường cũng như củng cố năng lực người lao động, với các cấp cao hơn thì hướng đến kỹ năng chuyên môn, kỹ năng quản lý để người lao động có thể phát triển tốt hơn trong lộ trình thăng tiến của Doanh nghiệp.

- *Tuyển dụng, bố trí và sử dụng nhân lực*: Doanh nghiệp chia thành nhiều đội xây dựng, trong đó các đội xây dựng khi có nhu cầu về người lao động sẽ báo cáo trực tiếp cho đội ngũ nhân lực, hình thức tuyển dụng chủ yếu là hình thức lấp đầy với hệ thống yêu cầu đầu vào khắt khe.

- *Nâng cao sức khỏe người lao động*: Công ty yêu cầu toàn bộ người lao động phải tham gia các hoạt động thăm khám định kỳ. Đồng thời thường xuyên tổ chức các chương trình nhằm nâng cao sức khỏe, như hội khỏe, giải bóng,.... Với sự hưởng ứng tham gia của gần như toàn bộ Doanh nghiệp.

1.5.2 Bài học nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh:

Từ những kinh nghiệm và kiến thức được thu thập từ các nguồn trực tuyến cùng với thông tin đã được cung cấp, Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh nhận ra rằng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng để đảm bảo sự thành công và bền vững trong hoạt động kinh doanh. Bài học chung từ các doanh nghiệp đã tìm hiểu cho thấy những điểm cần chú ý sau:

- *Hoạt động tuyển dụng*: Tuyển dụng và hình thành đội ngũ nhân viên đúng yêu cầu là bước quan trọng. Từ việc đánh giá nhu cầu thực tế đến xác định số lượng và chức danh cần tuyển dụng, công ty cần tập trung vào việc chọn lựa nhân viên có phù hợp với năng lực và tiềm năng phát triển trong lĩnh vực xây dựng đặc biệt là xây dựng thủy lợi. Việc tuyển dụng chính xác sẽ đảm bảo rằng Doanh nghiệp có đủ nhân sự và khả năng lao động đúng chuyên môn.

- *Nâng cao sức khỏe người lao động*: quan tâm đến sức khỏe và phát triển cũng là một yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Việc tổ chức các hoạt động thăm khám định kỳ và các sự kiện tập thể nhằm nâng cao sức khỏe của nhân viên sẽ giúp tăng cường hiệu suất làm

việc và giảm thiểu rủi ro về sức khỏe trong quá trình làm việc. Điều này cũng tạo ra môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy tinh thần đồng đội.

- *Đào tạo nâng cao trình độ*: Đào tạo nhân viên là một yếu tố cốt lõi trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Doanh nghiệp. Các Doanh nghiệp trên nhìn chung đều có vấn đề về chất lượng lao động sau tốt nghiệp không đáp ứng được nhu cầu thực tế của chuyên ngành. Do đó công ty cần có cụ thể lịch trình nhằm đưa nhân sự nhiều kinh nghiệm đi học, cập nhật kiến thức để về phổ biến lại trong Doanh nghiệp.

- *Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực*: Đó là việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực của Doanh nghiệp. Để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực Công ty cần đảm bảo rằng phải quản trị được một số vấn đề như. Đánh giá nhu cầu sử dụng, tổng hợp được nguồn lực có sẵn cũng như có được đội ngũ quản trị nhân sự có đủ năng lực để phân phối nhân lực hợp lý. Góp phần vào hiệu quả chung của Doanh nghiệp trong tương lai.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Nhằm nghiên cứu đề tài liên quan đến vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Chương 1 tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý thuyết liên quan đến đề tài nghiên cứu.

Từ cơ sở lý thuyết có thể khẳng định rằng chất lượng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng nhất của Doanh nghiệp trong toàn bộ quá trình sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp.

Hệ thống lý thuyết gồm các phần cơ bản nhằm chỉ ra các khái niệm cơ bản về nguồn nhân lực cũng như việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.

Tiếp đó còn chỉ ra các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp bao gồm: Tuyển dụng, đào tạo, bảo vệ sức khỏe người lao động, các biện pháp tạo động lực nói chung. Đồng thời chỉ ra các nhân tố có tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.

Cuối cùng tác giả đã tổng kết bài học trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực người lao động từ hai công ty đó là *Tổng Công ty Xây dựng Thủy lợi 4*, *Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Thanh Niên*. Từ đó đúc kết bài học kinh nghiệm cho *Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh* trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nhìn chung tại Chương 1 tác giả đã tổng hợp và hệ thống hóa các lý thuyết xoay quanh vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp và tìm hiểu bài học tại một số Doanh nghiệp để đúc kết kinh nghiệm cho Công ty.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CƯỜNG THỊNH

2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Cường Thịnh, trước đây là Công ty Trách nhiệm hữu hạn đầu tư xây dựng Cường Thịnh, được thành lập vào tháng 1 năm 2003. Ngày 07/4/2015 Công ty chuyển đổi thành Công ty Cổ phần, theo giấy đăng ký kinh doanh thay đổi lần thứ 3 số 5500214841 do Sở Kế hoạch đầu tư tỉnh Sơn La cấp, hoạt động và sản xuất kinh doanh theo Luật doanh nghiệp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Tổng số vốn điều lệ là 100.000.000.000 đồng (bằng chữ: Một trăm tỷ đồng).

Công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Cường Thịnh hoạt động trong nhiều lĩnh vực xây dựng cơ bản và đã tham gia thi công nhiều công trình đa dạng. Các lĩnh vực mà Công ty đảm nhận bao gồm xây dựng giao thông, thủy lợi, dân dụng, các công trình nước sinh hoạt, thủy điện vừa và nhỏ, và xây dựng tải điện đến 35Kv. Ngoài ra Công ty cũng tham gia vào các khâu thiết kế kiến trúc, thiết kế cầu đường bộ, giám sát thi công công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp, cũng như công trình cầu đường bộ.

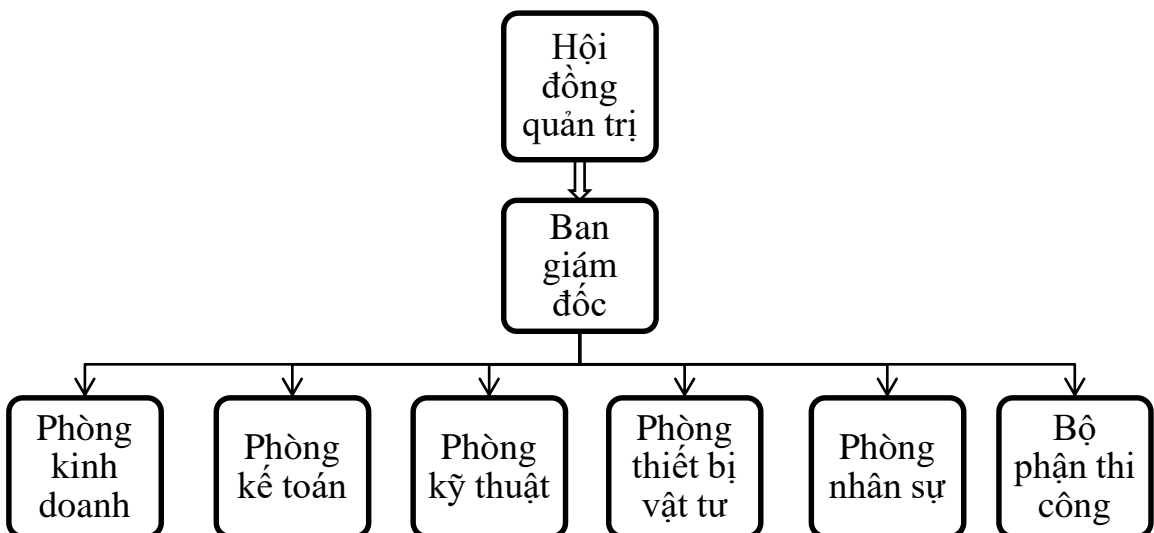
Với 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực thi công công trình, Công ty Cường Thịnh đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm quý báu. Điểm mạnh của Công ty nằm ở việc thực hiện nhiều công trình chất lượng cao, tuân thủ tiến độ, kỹ thuật và mỹ thuật từ đó nhận được đánh giá cao từ hầu hết các chủ đầu tư. Sự chú trọng đầu tư vào trang thiết bị và máy móc giúp Công ty sẵn sàng tiếp nhận thi công công trình bất kỳ lúc nào. Khả năng tài chính mạnh mẽ, tổ

chức và biện pháp thi công chuyên nghiệp là yếu tố quan trọng giúp Công ty hoàn thành công trình theo đúng chất lượng, kỹ thuật, mỹ thuật và tiến độ thi công thỏa thuận giữa các bên.

Công ty chủ yếu tập trung trong việc đấu thầu và xây dựng công trình thủy lợi, công trình nước sinh hoạt, đầu tư xây dựng công trình thủy điện vừa và nhỏ. Ngoài ra Công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Cường Thịnh còn hoạt động đa dạng trong các ngành nghề kinh doanh khác. Điều này đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường xây dựng.

Công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Cường Thịnh được hỗ trợ bởi một đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm. Điều này đảm bảo rằng công ty có khả năng cung cấp những sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu của thị trường và góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành xây dựng. Sự đa dạng và chuyên nghiệp của Công ty Cường Thịnh là một trong những yếu tố quan trọng giúp tạo nên danh tiếng và uy tín của công ty trong ngành công nghiệp xây dựng.

2.1.2 Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty



Sơ đồ 2.1 Sơ đồ tổ chức Công ty cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh

Công ty Cổ phần đầu tư xây dựng Cường Thịnh tổ chức cơ cấu quản lý phù hợp để đảm bảo hoạt động Công ty diễn ra hiệu quả và đáp ứng các yêu cầu trong quá trình kinh doanh và quản lý. Hội đồng quản trị là cơ quan quyết định chính sách và chiến lược của Công ty, có thẩm quyền đại diện Công ty trong mọi hoạt động kinh doanh và quản lý. Hội đồng quản trị chịu trách nhiệm đưa ra các quyết định quan trọng liên quan đến mục tiêu, định hướng và phát triển của Công ty.

Công ty có Giám đốc kiêm chủ tịch hội đồng quản trị, người giữ vị trí quyền lực cao nhất trong Công ty. Giám đốc kiêm chủ tịch hội đồng quản trị chịu trách nhiệm điều hành tổng thể theo các quy định của điều lệ Công ty. Ông thường xuyên nhận và xử lý các báo cáo, đề xuất của các Phòng ban và Đội thi công, đồng thời chỉ đạo giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động của Công ty. Ông cũng có nghĩa vụ tổ chức họp các cổ đông để báo cáo tình hình kinh doanh, sản xuất và lên kế hoạch kinh doanh cho giai đoạn tiếp theo.

Công ty còn có các Phòng ban chuyên môn như Phòng Kế toán tài chính, chịu trách nhiệm lên kế hoạch tài chính, quản lý và giám sát việc chi tiêu của Công ty; Phòng hành chính, có chức năng quản lý nhân sự, điều động và sắp xếp cán bộ công nhân viên trong Công ty; Phòng kỹ thuật, tham gia kiểm tra, giám sát khối lượng, chất lượng và mỹ thuật của các công trình trong quá trình thi công; Phòng kế hoạch, chịu trách nhiệm lập kế hoạch thi công hàng tuần, hàng tháng và đề xuất các biện pháp giải quyết công việc; Phòng thiết kế và giám sát, hỗ trợ trong việc lên kế hoạch thiết kế, điều chỉnh và cải tiến kỹ thuật của các công trình; và Bộ phận thí nghiệm và đảm bảo chất lượng công trình, chịu trách nhiệm về việc kiểm soát chất lượng vật liệu và thiết bị đưa vào công trình sử dụng.

Tại hiện trường, Công ty có Giám đốc điều hành dự án (chỉ huy trưởng) người có kiến thức sâu rộng trong lĩnh vực xây dựng và có kinh nghiệm dày dặn trong việc điều hành các dự án có tính chất công việc phức tạp. Giám đốc điều hành đại diện cho Giám đốc Công ty, có quyền quyết định công việc và chịu trách nhiệm chỉ đạo, điều hành toàn bộ công việc tại công trường, cũng như làm việc với các bên liên quan đến dự án như Chủ đầu tư, Tư vấn giám sát, v.v. Để hỗ trợ dự án, Giám đốc điều hành được hỗ trợ bởi các Phòng ban chuyên môn như Phòng kỹ thuật và Phòng kế hoạch. Bên cạnh đó, công trường còn có các Đội thi công thực hiện tất cả các chỉ đạo của Ban điều hành dự án và chịu trách nhiệm về mặt kỹ thuật, chất lượng, tiến độ của công trình.

Công ty chịu trách nhiệm hỗ trợ ban điều hành tại hiện trường về mọi mặt: kỹ thuật, vật tư, vật liệu, huy động máy móc, nhân lực theo yêu cầu của Ban điều hành. Công ty còn thiết lập quan hệ với cơ quan chức năng và các ngành, chính quyền địa phương để giúp Giám đốc điều hành thực hiện đúng chức năng của mình. Công ty thường xuyên kiểm tra và thúc đẩy công việc để công trình hoàn thành đúng kế hoạch.

Mỗi Phòng ban và bộ phận có trách nhiệm giúp đỡ Giám đốc điều hành (Chỉ huy trưởng) trong việc thực hiện dự án và chịu trách nhiệm trước Công ty về các công tác quản lý và kiểm soát chất lượng vật liệu, công việc tại công trường.

2.1.3. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh và cơ cấu nhân sự

Bảng 2. 1 Kết quả hoạt động kinh doanh và doanh thu dự kiến đặt ra qua các năm

Chỉ tiêu	Năm	2020	2021	2022
Tổng doanh thu (Đồng)		74.692.758.076	78.984.361.088	130.657.912.051
Mức tăng thực tế (%)		20,6	5,7	65,4

(Nguồn: Phòng kế toán)

Tổng doanh thu của Công ty đã tăng đáng kể từ năm 2020 đến năm 2022. Trong đó, sự tăng trưởng đặc biệt ấn tượng đã diễn ra trong năm 2022, với mức tăng thực tế lên đến 65,4%, so với 5,7% trong năm 2021 và 20,6% trong năm 2020.

Sự gia tăng đột phá trong doanh thu trong năm 2022 có thể được coi là một dấu hiệu tích cực về tình hình kinh doanh của Công ty. Điều này có thể phản ánh sự phục hồi sau tình hình khó khăn trong năm 2020 liên quan đến tác động của dịch COVID-19.

Sự tăng trưởng nhanh chóng trong doanh thu trong năm 2022 cần được nghiên cứu kỹ hơn để xác định nguyên nhân. Có thể có những yếu tố cụ thể, như chiến lược kinh doanh mới, mở rộng thị trường, hoặc hiệu suất tốt hơn của Công ty trong việc tận dụng cơ hội thị trường.

Dựa trên các con số trên, có thể thấy Công ty đã trải qua một giai đoạn tăng trưởng đáng kể trong doanh thu của họ đặc biệt là trong năm 2022. Điều này có thể coi là một dấu hiệu tích cực cho sự phục hồi và phát triển của Công ty sau những thách thức mà họ đã đối mặt vào năm 2020. Tuy nhiên, để duy trì và phát triển sự tăng trưởng này, Công ty cần tiếp tục theo dõi và nghiên cứu sự biến đổi của thị trường và áp dụng chiến lược phù hợp để duy trì và nâng cao hiệu suất kinh doanh.

Cơ cấu nhân sự:**Bảng 2.2 Cơ cấu nhân sự giai đoạn năm 2020- 2022***(Đơn vị: Người)*

Năm	2020	2021	2022
Bộ phận văn phòng	15	13	17
Đội ngũ thi công giám sát	60	55	68
Tổng số	75	68	85

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Khi đánh giá về mức độ thay đổi về số lượng nhân sự, kết quả cho thấy một số vấn đề như

Năm 2020: Công ty có 75 nhân viên, trong đó 15 nhân viên làm việc tại bộ phận văn phòng và 60 nhân viên là đội ngũ thi công giám sát. Năm 2021: Tổng số nhân viên giảm xuống còn 68, với 13 nhân viên làm việc tại bộ phận văn phòng và 55 nhân viên là đội ngũ thi công giám sát. Điều này cho thấy Công ty đã có sự điều chỉnh về số lượng nhân sự trong giai đoạn này, nguyên nhân cơ bản đến từ sự cắt giảm nhân sự khi đại dịch Covid-19 diễn ra.

Năm 2022: Tổng số nhân viên tăng lên 85, trong đó 17 nhân viên làm việc tại bộ phận văn phòng và 68 nhân viên là đội ngũ thi công giám sát. Điều này cho thấy Công ty đã mở rộng và tăng cường nguồn nhân lực.

Có thể thấy tỷ trọng nhân viên văn phòng so với bộ phận giám sát ở mức khoảng 20%. Mức tỷ trọng này cho thấy số lượng nhân viên văn phòng tại Công ty đang là tương đối lớn. Nhưng trên thực tế, Công ty chỉ có một đội thi công chính, khi có nhu cầu về nguồn lực để phục vụ quá trình xây dựng thì Công ty Cường Thịnh sẽ tiến hành khoán, các Công ty có đủ khả năng để đảm nhiệm công việc. Do đó phần lớn đội ngũ thi công và giám sát chủ yếu có nhiệm vụ giám sát, hướng dẫn với những công trình và chỉ ở một số công

trình có quy mô vừa và nhỏ mới trực tiếp thi công do đó tỷ trọng này là phù hợp đối với Cường Thịnh.

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh

Để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh tác giả đã xây dựng bảng hỏi và tiến hành khảo sát đối với 100 người lao động tại Công ty.

2.2.1. Chất lượng nguồn nhân lực về thể lực

Khi đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua các yếu tố về thể lực, thông thường sẽ thực hiện thông qua một số tiêu chí như chiều cao, kết quả khám sức khỏe.

Chiều cao:

Bảng 2.3 Chiều cao nhân viên

(Đơn vị: Người)

Chiều cao	2020		2021		2022	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
<1.65m	5	3	3	3	5	3
1,65m – 1,7m	45	1	45	1	49	1
1,7m – 1,75m	15	0	8	0	16	0
>1m75	6	0	8	0	11	0
Tổng số	71	4	64	4	81	4

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Có thể thấy số chất lượng chiều cao của nhân viên Nam tại Công ty tập trung chủ yếu ở độ cao 1.65- 1,7m qua các năm tiếp đó là 1,7- 1,75m. Đây cũng là độ cao trung bình của Nam giới Việt Nam cho thấy sự đảm bảo về chất lượng thể trạng của người lao động. Số lượng nhân viên Nữ là không đổi và chủ yếu có chiều cao dưới 1,65m.

Cân nặng:

Bảng 2.4 Cân nặng nhân viên

(Đơn vị: Người)

Chiều cao	2020		2021		2022	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
<50kg	0	3	1	4	1	3
50 - 70kg	55	1	50	0	59	1
70 - 90kg	16	0	13	0	19	0
Trên 90kg	0	0	0	0	1	0
Tổng số	71	4	64	4	81	4

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Từ bảng kết quả về cân nặng có thể thấy đa phần nhân sự của Công ty đều có trọng lượng cơ thể khá cân đối, phù hợp với tính chất công việc cũng như tạng người Châu Á. Năm 2022 có một nhân sự có cân nặng vượt trên 90kg nhưng nguyên nhân chủ yếu do một số rối loạn về chức năng tiêu hóa cũng như hoocmon, không phải do thừa cân, béo phì.

Tình trạng mắc bệnh:

Bảng 2.5 Tình trạng mắc các bệnh của nguồn nhân lực

STT	Nhóm bệnh	Số người mắc bệnh					
		2020	Tỷ lệ	2021	Tỷ lệ	2022	Tỷ lệ
		(người)	(%)	(người)	(%)	(người)	(%)
1	Mắt	11	23,40	10	20	16	26,66
2	Tai mũi họng	5	10,63	7	14	10	16,66
3	Răng hàm mặt	3	6,38	2	4	5	8,33
4	Thần kinh	0	0	0	0	0	0
5	Tuần hoàn	0	0	0	0	0	0
6	Tiêu hóa	6	12,76	8	16	4	6,66
7	Ngoại khoa	2	4,25	2	4	0	0
8	Thận, tiết niệu	4	8,51	3	6	6	10

9	Da liễu	16	34,04	18	36	18	30
10	Sản phụ khoa	0	0	0	0	1	1,66
	Tổng số	47	100	50	100	60	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Từ kết quả có thể thấy người lao động tại Công ty không có quá nhiều bệnh nghiêm trọng, các bệnh phổ biến nhất đó là về da liễu và mắt. Đối với mắt chủ yếu là các vấn đề về cận thị, sức khỏe khi làm việc vẫn phòng hoặc tại thời tiết khắc nghiệt ngoài công trường trong thời gian dài. Tiếp đó là bệnh da liễu xảy ra chủ yếu đối với đội ngũ ngoài công trường khi phải tiếp xúc với các chất hóa học xây dựng và các yếu tố tự nhiên như ánh nắng, xi măng,...

Tuy nhiên số lượng nhân sự trong 3 năm chỉ tăng từ 75 lên 85 ứng với mức tăng khoảng 12% nhưng tổng số lượng các bệnh mà người lao động mắc, tăng từ 47 lên 60 ứng với mức khoảng 35%. Nguyên nhân khách quan có thể đến từ sự suy nhược cơ thể, giảm đề kháng trong thời gian dài chống chọi với đại dịch Covid-19. Tuy nhiên doanh nghiệp vẫn phải có những hành động thiết thực nhằm cải thiện và quan tâm tình hình sức khỏe của người lao động.

Báo cáo sức khỏe:

Bảng 2.6 Báo các sức khỏe người lao động giai đoạn năm 2020- 2022

Chỉ tiêu		2020		2021		2022	
		Số người	Tỷ trọng (%)	Số người	Tỷ trọng (%)	Số người	Tỷ trọng (%)
Tổng số		75	100	68	100	85	100
Xếp loại sức khỏe	Loại A	21	28	12	17,6	27	31,8
	Loại B1	32	42,7	25	36,8	33	38,8
	Loại B2	13	17,3	21	30,9	19	22,4
	Loại C	9	1,2	6	8,8	4	4,7
	Loại D	1	1,3	4	5,9	2	2,4

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Từ bảng thông tin về sức khỏe người lao động trong giai đoạn 2020-2022 có thể rút ra một số vấn đề cơ bản:

Xếp loại sức khỏe: Tỷ lệ lao động rất khỏe (Loại A) tăng từ 28% năm 2020 lên 31,8% năm 2022, trong khi giảm xuống 17,6% năm 2021. Tỷ lệ lao động khỏe (Loại B1) giảm từ 42,7% năm 2020 xuống 38,8% năm 2022. Tỷ lệ lao động trung bình (Loại B2) tăng mạnh từ 17,3% năm 2020 lên 30,9% năm 2021, sau đó giảm xuống 22,4% năm 2022. Tỷ lệ lao động yếu (Loại C) giảm từ 12% năm 2020 xuống 4,7% năm 2022. Tỷ lệ lao động rất yếu (Loại D) có sự biến động từ 1,3% năm 2020 lên 5,9% năm 2021, sau đó giảm xuống 2,4% năm 2022. Để làm rõ hơn, ta có thể thấy có hai yếu tố tác động lớn nhất đến sức khỏe người lao động trong giai đoạn này đó đặc thù ngành nghề và đại dịch Covid-19. Sự biến động của tỷ lệ lao động rất yếu (Loại D) từ 1,3% năm 2020 lên 5,9% năm 2021, sau đó giảm xuống 2,4% năm 2022 có thể phản ánh sự ảnh hưởng của đại dịch, cũng như các biện pháp phòng chống và hỗ trợ sức khỏe của công ty. Ưu tiên của doanh nghiệp đó là người lao động phải có sức khỏe tối thiểu ở mức B2. Tuy nhiên trong thời gian đại dịch từ cuối những năm 2019 đến 2022, nên Công ty cũng không quá khắt khe với vấn đề này đồng thời đưa ra thêm các chương trình hỗ trợ để người lao động có thể phục hồi sức khỏe

2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực về trí lực

Trình độ phổ thông:

Do đặc điểm ngành nghề cũng như yêu cầu thực tế, nhân lực tại Công ty chỉ cần tối thiểu trình độ Cao đẳng trở lên để được tiếp nhận hồ sơ và thực hiện quá trình tuyển dụng. Sau khi tham khảo với đội ngũ quản trị nhân sự, tuy không có văn bản quy định nhưng Công ty sẽ đảm bảo doanh nghiệp luôn có trên 60% nhân lực có trình độ Đại học.

Bảng 2.7 Chất lượng nhân lực theo trình độ phổ thông

STT	Bằng cấp	2020		2021		2022	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Cao đẳng	15	20	11	16.2	15	17.8
2	Đại học	48	64	45	66.2	54	79.4
3	Thạc sĩ	12	16	12	26.6	16	18.8
4	Tiến sĩ	0	0	0	0	0	0
	Tổng	75	100	68	100	85	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Công ty CP Cường Thịnh đã thực hiện những thay đổi đáng kể về cơ cấu nguồn nhân lực trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2022. Nhìn chung, Công ty tập trung vào việc phát triển nguồn nhân lực có trình độ Cao đẳng, Đại học và Thạc sĩ để đảm bảo chất lượng công việc và đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Trong ba năm qua, tỷ lệ nhân viên có trình độ Cao đẳng có xu hướng giảm dần từ 20% xuống còn 17,8%, trong khi tỷ lệ nhân viên có trình độ Đại học tăng mạnh từ 64% lên 79.4%. Điều này cho thấy Công ty đang dần chuyển dịch từ nhân lực có trình độ Cao đẳng sang nhân lực có trình độ Đại học, nhằm nâng cao chất lượng công việc và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường xây dựng trong nước.

Đáng chú ý là sự tăng trưởng của tỷ lệ nhân viên có trình độ Thạc sĩ, từ 16% năm 2020 lên 18,8% năm 2022. Điều này phản ánh rõ ràng một xu hướng tăng cường đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao của Công ty, với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh và đẩy mạnh sự phát triển của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, Công ty chưa tận dụng được nguồn nhân lực có trình độ Tiến sĩ, khi không có nhân viên nào thuộc nhóm này trong ba năm qua. Điều này cũng cho thấy rằng Công ty có thể cần xem xét lại chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong tương lai, đặc biệt là việc thu hút và giữ chân nhân tài có trình độ chuyên môn cao.

Nhìn chung, Công ty CP Cường Thịnh đã và đang chú trọng vào việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua các bằng cấp Đại học và Thạc sĩ, về số lượng Công ty đã đảm bảo được số nhân lực có trình độ Đại học đạt trên 60%. Tuy nhiên Công ty cần xem xét lại chiến lược phát triển nguồn nhân lực của mình, bao gồm việc thu hút và giữ chân nhân tài có trình độ Tiến sĩ, để đảm bảo sự phát triển bền vững và thành công trong thị trường cạnh tranh.

Chuyên ngành:

Bảng 2.8 Chất lượng nhân lực theo chuyên ngành

STT	Chuyên ngành	2020		2021		2022	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Xây dựng	48	64	45	66,2	54	63,5
2	Thiết kế	9	12	9	13,2	10	11,7
3	Kế toán	4	5,3	4	5,8	4	4,7
4	Điện	6	8	5	7,34	8	9,4
5	Khác	8	10,4	5	7,4	9	10,7
	Tổng	75	100	68	100	85	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Cơ cấu nguồn nhân lực của Công ty CP Cường Thịnh trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2022 đã có một số thay đổi nhất định theo các chuyên ngành chính như sau:

Chuyên ngành Xây dựng: Đây là chuyên ngành chiếm tỷ lệ lớn nhất trong nguồn nhân lực của Công ty từ 64% đến 66,2% vào hai năm đầu. Tuy nhiên vào năm 2022, tỷ lệ này giảm nhẹ xuống còn 63,5%, cho thấy Công ty vẫn duy trì vai trò chủ đạo của chuyên ngành xây dựng nhưng có sự điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh thị trường.

Chuyên ngành Thiết kế: Tỷ lệ nhân sự trong chuyên ngành này dao động từ 12% đến 13,2% trong hai năm đầu và giảm nhẹ xuống 11,7% vào năm 2022. Công ty điều chỉnh nguồn nhân lực thiết kế để đáp ứng nhu cầu và chiến lược phát triển, nâng cao số lượng các đơn thiết kế để đáp ứng nhu cầu thị trường.

Chuyên ngành Kế toán: Tỷ lệ nhân viên kế toán giảm từ 5,3% năm 2020 xuống còn 4,7% năm 2022. Mặc dù không có sự thay đổi về số lượng nhưng Công ty vẫn đảm bảo chất lượng tổng thể của đội ngũ kế toán là tương đối cao.

Chuyên ngành Điện: Tỷ lệ nhân viên chuyên ngành điện tăng từ 8% năm 2020 lên 9,4% năm 2022 cho thấy Công ty đang chú trọng đầu tư và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực này để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

Chuyên ngành khác: Tỷ lệ nhân viên trong chuyên ngành khác tăng từ 10,4% năm 2020 lên 10,7% năm 2022 cho thấy Công ty đang đa dạng hóa nguồn nhân lực để linh hoạt và đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường.

Có thể thấy về số lượng nhân lực trong 2 năm 2020- 2021 không có sự thay đổi đáng kể, nguyên nhân chủ yếu đến từ tác động của đại dịch Covid-19 ảnh hưởng đến khả năng phát triển của doanh nghiệp, việc giữ vững được

nhân lực trong giai đoạn này vốn đã là một thử thách khó khăn. Đến năm 2022 có thể thấy số lượng nhân sự của mảng thiết kế và điện có sự tăng nhẹ về tỷ trọng cho thấy Công ty đã dần quan tâm hơn đến các mảng phụ khác và có thể là cơ sở để phát triển trong tương lai.

Thâm niên:

Bảng 2.9 Chất lượng nhân lực theo độ tuổi

STT	Chuyên ngành	2020		2021		2022	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	18- 25 Tuổi	10	13,3	6	8,9	11	12,9
2	25- 35 tuổi	15	20,7	13	19,1	19	22,3
3	35- 45 tuổi	29	38	28	41,2	33	38,8
4	Trên 45	21	28	21	30,8	22	26
	Tổng	75	100	68	100	85	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực theo thâm niên của Công ty Cường Thịnh từ 2020 đến 2022 cho thấy sự thay đổi đáng chú ý trong các nhóm độ tuổi của nhân viên. Nhóm độ tuổi từ 18-25 giảm tỷ lệ vào năm 2021, nhưng lại tăng trở lại vào năm 2022. Điều này cho thấy Công ty đang chú trọng vào việc thu hút và đào tạo nhân viên trẻ mặc dù tỷ trọng là chưa cao.

Nhóm độ tuổi 25-35 có sự thay đổi không đáng kể trong suốt ba năm, đây là nhóm độ tuổi có kinh nghiệm và năng lực, đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của Công ty. Trong khi đó, nhóm độ tuổi 35-45 giữ ổn định tỷ lệ, đây là nhóm đóng góp nhiều cho sự phát triển của Công ty với kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn cao.

Cuối cùng, nhóm độ tuổi trên 45 giảm tỷ lệ trong suốt ba năm. Đây có thể là dấu hiệu của việc Công ty đang dần thay đổi chính sách nhân sự nhằm thu hút nhân viên trẻ hơn, năng động hơn và có năng lực phát triển cao hơn.

Kỹ năng:

Ngoài các yếu tố có thể lượng hóa cụ thể, một số kỹ năng được Công ty yêu cầu sử dụng trong công việc, tuy không thể lượng hóa nhưng được đánh giá định tính trong quá trình làm việc. Hệ thống các kỹ năng cơ bản mà Công ty CP Cường Thịnh yêu cầu nhân viên phải có thường được đánh giá theo thang đạt, không đạt bởi người quản lý hoặc một số chứng chỉ cụ thể. Toàn bộ nhân sự không cần phải đạt chuẩn ở mọi kỹ năng tuy nhiên phải được điểm đạt hoặc có chứng chỉ có một số kỹ năng cần thiết của công việc đảm nhận. Theo đó, hàng quý người quản trị sẽ đưa ra các đánh giá cá nhân theo mức đạt hoặc không đạt về các kỹ năng của người lao động.

Bảng 2.10 Các kỹ năng được sử dụng tại Công ty

STT	Kỹ năng	Tiêu chí đánh giá
1	Kỹ năng giao tiếp	Xếp hạng
2	Kỹ năng làm việc nhóm	Xếp hạng
3	Kỹ năng tư duy logic	Xếp hạng
4	Kỹ năng tương tác xã hội	Xếp hạng
5	Kỹ năng tin học văn phòng	Chứng chỉ
6	Kỹ năng giải quyết vấn đề	Xếp hạng

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Tuy có hệ thống các tiêu chí cụ thể, nhưng tiêu chí này không được áp dụng để lượng hóa thành những báo cáo cụ thể. Chỉ dừng ở mức định tính cũng như là yêu cầu bổ sung khi tuyển dụng của doanh nghiệp, bản thân Công ty cũng không đưa ra những yêu cầu cụ thể về việc đạt chuẩn. Trong trường

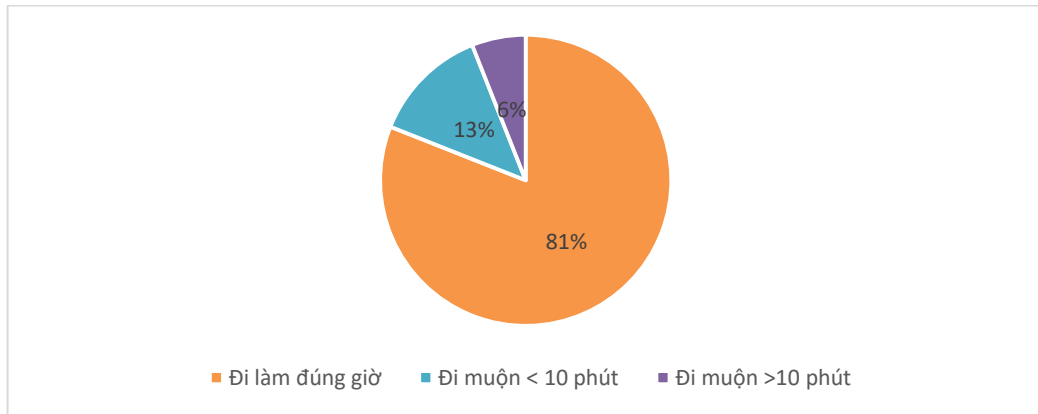
hợp có người lao động không đạt nhiều tiêu chí, người quản lý sẽ nhắc nhở và yêu cầu bổ sung năng lực.

Nhìn chung tiêu chí về kỹ năng chưa được đánh giá cao và chưa trở thành một trong các tiêu chí mạnh mẽ để đánh giá người lao động trong doanh nghiệp.

2.2.3. Chất lượng nguồn nhân lực về tâm lực:

Kỷ luật lao động:

Biểu đồ 2.1 Kỷ luật lao động năm 2022



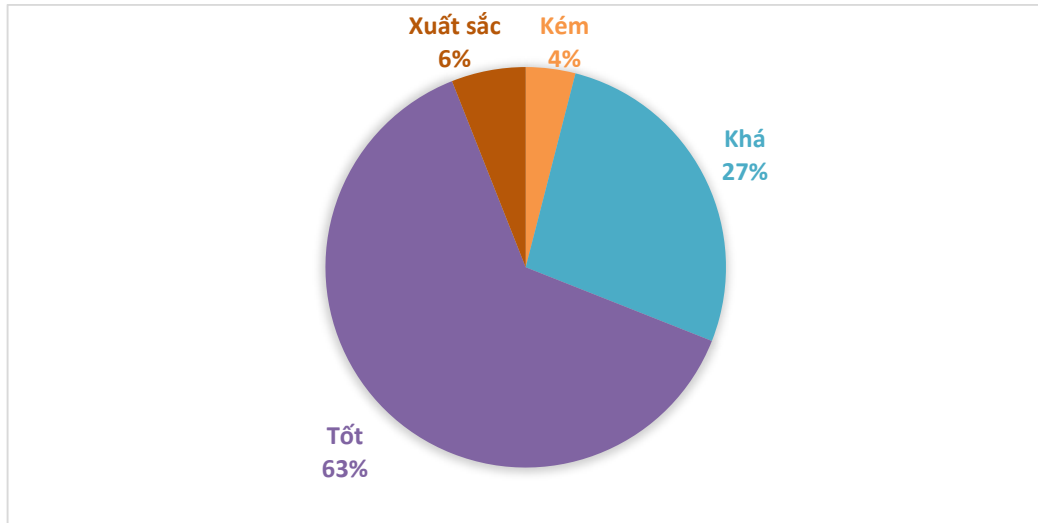
(Nguồn: Phòng nhân sự)

Về kỷ luật lao động, khung giờ làm việc cơ bản bắt đầu từ 7h30 cho đến 17h30 hàng ngày, chưa tính các thời điểm tăng ca cũng như các lao động trực tiếp tại công trình. Nhìn chung người lao động tại Công ty đa phần đã thực hiện tương đối tốt. Tỷ trọng người lao động đi làm đúng giờ chiếm tỷ trọng 81%, đi làm muộn dưới 10 phút chiếm 13%, những người đi làm muộn hơn 10 phút chỉ chiếm 6%. Số lượng lao động đi làm muộn hơn 10 phút chủ yếu đến từ đội ngũ đi làm trực tiếp tại Văn phòng hoặc nhóm người lao động có địa điểm làm việc khá xa công trình đang thi công.

Có thể thấy kỷ luật lao động tại Công ty hiện đang được thực hiện tương đối tốt, tuy nhiên nếu có thể vẫn cần cải thiện chỉ số, hơn nữa nhằm nâng cao hiệu quả làm việc cũng như uy tín của Công ty trong mắt đối tác.

Thái độ làm việc:

Biểu đồ 2.2 Thái độ làm việc năm 2022



(Nguồn: Phòng nhân sự)

Từ thông kê về thái độ làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh có thể thấy đa phần người lao động có thái độ làm việc từ mức khá trở lên, trong đó tỷ trọng người lao động có kết quả đánh giá tốt chiếm 63% và 27% đối với mức đánh giá khá. Tỷ trọng lao động có thái độ kém chỉ ở mức 4% từ đó có thể thấy Công ty đã có đội ngũ làm việc rất tốt.

Ý thức làm việc:

Bảng 2.11 Ý thức làm việc của người lao động năm 2022

Yêu cầu làm thêm giờ		Yêu cầu hỗ trợ công việc cho đồng nghiệp		Tự giải quyết khó khăn trong công việc	
Rất sẵn sàng	12.94	Rất sẵn sàng	21.18	Rất sẵn sàng	7.06
Sẵn sàng	21.18	Sẵn sàng	24.71	Sẵn sàng	12.94
Bình thường	47.06	Bình thường	35.88	Bình thường	41
Không ý kiến	14.01	Không ý kiến	10	Không ý kiến	19
Không muốn	4.81	Không muốn	8.24	Không muốn	20

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Từ bảng khảo sát, chúng ta phân tích được một số vấn đề như:

Bảng phân tích dưới đây trình bày những thông tin quan trọng về tư duy và thái độ của nhân viên đối với ba khía cạnh cụ thể: yêu cầu làm thêm giờ, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc và khả năng tự giải quyết khó khăn trong nhiệm vụ làm việc.

Khi xem xét về yêu cầu làm thêm giờ, chúng ta có thể thấy rằng tỷ lệ nhân viên "rất sẵn sàng" làm thêm giờ khi được yêu cầu đạt 12,94%. Trong khi đó, tỷ lệ nhân viên "sẵn sàng" làm thêm giờ là 21,18%. Số liệu cho thấy một số người cảm thấy thoải mái với việc làm thêm giờ theo yêu cầu, trong khi một phần lớn nhân viên chấp nhận làm theo lịch trình bình thường. Tuy nhiên cũng có 4.81% nhân viên không muốn tham gia vào công việc ngoài giờ.

Về khía cạnh hỗ trợ đồng nghiệp có 21,18% nhân viên "rất sẵn sàng" cung cấp sự hỗ trợ cho đồng nghiệp trong công việc. Tỷ lệ nhân viên "sẵn sàng" hỗ trợ là 24,71%. Điều này cho thấy có một tinh thần hợp tác khá cao trong việc chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm để hỗ trợ nhau trong môi trường làm việc.

Khi đối diện với khó khăn trong công việc, 7,06% nhân viên cho biết họ "rất sẵn sàng" giải quyết khó khăn một cách độc lập. Số liệu cho thấy rằng 12,94% nhân viên "sẵn sàng" tự giải quyết khó khăn khi gặp phải. Tuy nhiên 20% nhân viên không muốn tự mình đối mặt với khó khăn trong công việc.

Nhìn chung Công ty đã tạo được một môi trường làm việc mà ở đó người lao động tương đối hòa đồng và sẵn sàng hỗ trợ nhau. Với đặc thù công việc tương đối nặng nhọc và hay phải đi lại do đó có gần 20% số nhân sự không muốn làm thêm giờ làm việc để hiểu. Tuy nhiên vì mọi người luôn sẵn sàng giúp đỡ nhau nên đây cũng có thể chính là lý do mà tỷ lệ người lao động sẵn sàng để tự giải quyết công việc là không cao.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

2.3.1. Thực trạng tuyển dụng nhân lực:

Hoạt động tuyển dụng tác động đến chất lượng nguồn nhân lực đầu vào cho doanh nghiệp, việc kiểm soát được chất lượng đầu vào sẽ đảm bảo doanh nghiệp có một mặt bằng chất lượng đảm bảo để thực hiện các chiến lược trong tương lai. Theo đó nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua quá trình tuyển dụng Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh tập trung vào 3 yếu tố là số lượng vừa đủ, tuyển dụng đúng yêu cầu và phương pháp tuyển dụng.

Phương pháp tuyển dụng:

Hiện nay Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh chủ yếu tập trung theo hai hình thức đó là tuyển dụng tại địa phương và tuyển dụng online, các hoạt động tìm nhân tài cũng như tuyển dụng thực tập còn tương đối hạn chế.

Bảng 2.12 Số lượng nhân sự tuyển dụng giai đoạn năm 2020- 2022

(Đơn vị: Người)

	2020	2021	2022
Tuyển dụng địa phương	5	1	9
Tuyển dụng Online	2	0	6
Tuyển dụng nhân tài	0	0	1
Khác	0	0	1
Tổng số	7	1	17

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Theo đó tuyển dụng địa phương, sẽ được đăng và tuyển dụng qua các bảng thông báo, gửi giấy thông tin đến các xã, huyện, thôn xóm. Tuyển dụng online sẽ dùng hình thức đăng bài tuyển dụng. Còn tuyển dụng nhân tài sẽ là hình thức mà công ty chủ động đi tìm những cá nhân này.

Từ bảng tuyển dụng trong giai đoạn năm 2020- 2022 có thể thấy, năm 2021 Công ty gần như không tuyển dụng mà chủ yếu là cho thôi việc, số lượng nhân sự trong năm này tuy giảm nhưng một số hoạt động vẫn tiếp tục duy trì, có 1 vị trí do người lao động xin nghỉ việc nên công ty phải thực hiện tuyển dụng để bù đắp vị trí trống này. Năm 2022 khi các giới hạn được gỡ bỏ sau đại dịch Công ty tuyển dụng lượng lớn nhân sự chủ yếu là từ địa phương và Online. Ngoài ra năm 2022 Công ty cũng đã tiến hành tuyển dụng nhân tài cho thấy Doanh nghiệp sẵn sàng đầu tư để phát triển tiếp trong giai đoạn tiếp theo.

Tuyển dụng theo nhu cầu:

Nhằm đảm bảo quá trình hoạt động của Doanh nghiệp, Công ty CP Đầu tư xây dựng Cường Thịnh hàng năm luôn có dự toán nhân lực cho năm tiếp dựa trên cơ sở mục tiêu phát triển của Công ty trong năm tới. Ngoài dự toán năm tiếp, Công ty thường xuyên có dự toán cho giai đoạn 3 năm tiếp theo.

Tuyển dụng đúng yêu cầu:

Với mỗi vị trí khác nhau, Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh có nhiều yêu cầu khác nhau, tuy nhiên cơ sở để xây dựng các tiêu chí dựa chủ yếu vào:

- Trình độ chuyên môn: Theo đó các ngành nghề chủ yếu được tuyển dụng phải liên quan trực tiếp đến ngành xây dựng kể cả đội ngũ lao động gián tiếp như kế toán, doanh nghiệp cũng ưu tiên những người lao động học chuyên ngành Kế toán xây dựng.

- Kinh nghiệm: Đối với các vị trí lao động gián tiếp yêu cầu dựa theo nhu cầu thực tế, tuy nhiên chủ yếu có kinh nghiệm từ 2 năm trở lên. Với đội ngũ lao động trực tiếp thường có yêu cầu khắt khe hơn với các vị trí chủ chốt với số năm kinh nghiệp tối thiểu là 4 năm. Với nhân công bình thường thì chỉ yêu cầu về trình độ, không yêu cầu về kinh nghiệp, các đối tượng này sẽ được đào tạo sau khi tuyển dụng.

- Độ tuổi: Trong giai đoạn mới với nhu cầu trẻ hóa nguồn nhân lực, đồng thời đảm bảo khả năng hoạt động thì từ năm 2015 đến nay nhóm tuổi tuyển dụng phổ biến từ trên 25 tuổi đến không quá 40 tuổi.

- Địa chỉ thường trú: Công ty ưu tiên người lao động tại địa phương là chủ yếu, tiếp đó là người lao động có khả năng cam kết việc làm.

- Khả năng cam kết làm việc: Theo đó khả năng cam kết làm việc thể hiện thông qua việc đảm bảo khả năng làm việc tại công trường cũng như gắn bó dài ngày với công trình.

Bảng 2.13 Đánh giá của người lao động về hoạt động tuyển dụng

(Đơn vị: %)

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình Kém	Kém	Rất kém
Khả năng tiếp cận thông tin tuyển dụng	14,12	21,18	43,53	14,12	7,06
Chất lượng của quá trình tuyển dụng	7,06	11,76	48,24	24,71	8,24
Tốc độ xử lý kết quả tuyển dụng	8,24	12,94	58,82	11,76	8,24
Anh (chị) đánh giá thế nào về hoạt động tuyển dụng của công ty	7,06	10,59	57,65	17,65	7,0

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Từ kết quả đánh giá của người lao động về hoạt động đào tạo có thể thấy, Công ty đã thực hiện tốt quá trình quảng bá, thông báo như cầu tuyển dụng của doanh nghiệp khi người lao động khá dễ tiếp cận với những thông tin này, có trên 35% nhân sự đánh giá ở mức tốt và rất tốt. Tuy nhiên quy trình tuyển dụng cũng như tốc độ xử lý thông tin tuyển dụng đều chưa được đánh giá cao khi luôn có trên 75% đánh giá từ mức trung bình trở xuống. Việc này dẫn đến đánh giá chung của người lao động về hoạt động tuyển dụng của Công ty là chưa cao với chỉ khoảng 17% người lao động thấy hoạt động tuyển dụng ở mức tốt.

Nhìn chung Công ty cần phải cải thiện và bổ sung quá trình tuyển dụng sao cho phù hợp với tình hình thực tế. Những yêu cầu cơ bản đó là phải tìm ra vấn đề và hoàn thiện để từ đó đem lại trải nghiệm lao động thông suốt của nhân sự góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

2.3.2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng nhân lực:

Tuy quy mô của Công ty không phải là quá lớn nhưng Công ty vẫn luôn định hướng trở thành một trong những doanh nghiệp xây dựng có uy tín, chất lượng, trình độ cũng như có kế hoạch phát triển dài hạn, tập trung chủ yếu tại địa phương.

Bảng 2.14 Số lượng các khóa đào tạo được tổ chức*(Đơn vị: Khóa)*

Nội dung	2020		2021		2022	
	Số khóa	Tỷ lệ tham gia	Số khóa	Tỷ lệ tham gia	Số khóa	Tỷ lệ tham gia
Đào tạo nhân sự mới	2	100%	0	/	2	100%
Đào tạo nâng cao trình độ	1	87%	0	/	2	71%
Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ (quản lý, lãnh đạo,..)	1	100%	1	100%	1	100%
An toàn lao động	2	51%	0	/	2	62%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Ngoài các số lượng các chương trình đào tạo, công ty cũng thu thập thêm số liệu về mức độ tham gia. Mức độ tham gia này thể hiện tỷ trọng số người tham gia so với danh sách học viên được đào tạo của đợt đó.

Đào tạo nhân sự mới: Chủ yếu sử dụng phương pháp phổ biến và hướng dẫn trực tiếp trong 2 tuần đầu của công việc.

Đào tạo nâng cao trình độ: Sẽ có giáo trình và được dạy tại phòng có bài kiểm tra đầy đủ,...

Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ: Từ năm 2021 công ty chuyển sang đào tạo Online và có đầu đủ bài giảng Slide tuy nhiên không có bài kiểm tra.

An toàn lao động: Chủ yếu đào tạo dưới biện pháp tuyên truyền.

Về hoạt động đào tạo nhân sự mới và an toàn lao động, trong năm Công ty thường xuyên tổ chức đào tạo 2 lần. Về đào tạo nâng cao trình độ thì tùy vào thực tế về công nghệ, phương pháp làm của thế giới, nếu đánh giá thấy phù hợp Công ty sẽ đầu tư nhằm chuyển giao công nghệ, kiến thức cho

người lao động, chất lượng của các khóa đào tạo là tương đối tốt, tuy nhiên không đều đặn mà chủ yếu dựa vào nhu cầu của Doanh nghiệp.

Về đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ, hàng năm sẽ tổ chức 1 khóa cho những cá nhân thỏa mãn các yêu cầu của lộ trình thăng tiến. Để đánh giá xem hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực có được người lao động ghi nhận, tác giả đã tiến hành khảo sát trên toàn bộ 85 nhân sự tại Công ty và thu được kết quả như sau.

Ở góc độ mức độ tham gia, tuy không có báo cáo về số lượng người những mức độ tham gia ở các hoạt động đào tạo là tương đối tốt, tuy nhiên người lao động không tham gia đầy đủ hoạt động đào tạo về an toàn lao động, mức tham gia chỉ dưới 60% qua các năm.

Bảng 2.15 Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

(Đơn vị: %)

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình Kém	Kém	Rất kém
Mức độ quan tâm đến hoạt động đào tạo	4,7	25,9	44,7	15,3	9,4
Chất lượng đào tạo	15,3	44,7	24,7	10,6	4,7
Kế hoạch đào tạo	4,7	29,4	44,7	15,3	5,9

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Mức độ quan tâm đến hoạt động đào tạo: Đa số người lao động (44,7%) có mức độ quan tâm trung bình đến hoạt động đào tạo, trong khi 25.9% có mức độ quan tâm tốt và 4,7% rất tốt. Tuy nhiên vẫn có 15,3% người lao động cho rằng họ không mấy quan tâm (kém) và 9,4% rất kém. Điều này cho thấy Công ty cần tập trung nâng cao ý thức về tầm quan trọng của đào tạo đối với nhân viên, đặc biệt là những người có mức độ quan tâm kém và rất kém.

Chất lượng đào tạo: Đánh giá về chất lượng đào tạo, 44,7% nhân viên cho rằng tốt và 15,3% cho rằng rất tốt, cho thấy chất lượng đào tạo tại Công ty khá tốt. Tuy nhiên 24,7% nhân viên đánh giá trung bình, trong khi 10,6% cho rằng kém và 4,7% rất kém.

Kế hoạch đào tạo: 44,7% nhân viên cho rằng kế hoạch đào tạo của Công ty ở mức trung bình, 29,4% cho rằng tốt và 4,7% cho rằng rất tốt. Tuy nhiên vẫn có 15,3% nhân viên cho rằng kế hoạch đào tạo kém và 5,9% rất kém. Điều này cho thấy Công ty cần xem xét lại kế hoạch đào tạo đảm bảo tính hợp lý, phù hợp với nhu cầu của từng nhóm nhân viên và phù hợp với xu hướng phát triển của ngành nghề.

Nhìn chung có thể thấy chất lượng đào tạo tuy được đánh giá tốt, tuy nhiên có thể do kế hoạch đào tạo cũng như tính kịp thời của chương trình đào tạo tại Công ty là chưa cao, do đó Công ty cần có những điều chỉnh phù hợp để người lao động quan tâm hơn nữa đến hoạt động đào tạo tại công ty.

2.3.3. Thực trạng quy hoạch và sử dụng nhân lực:

Quy hoạch nguồn nhân lực:

Trên cơ sở dữ liệu về cơ cấu nguồn nhân lực mà tác giả đã thu thập được tại doanh nghiệp. Tác giả tiến hành khảo sát mức độ hài lòng của nhân sự đối với cơ cấu lao động hiện tại cũng như cách bố trí của doanh nghiệp trên 85 nhân sự và thu được kết quả.

Bảng 2.16 Đánh giá của người lao động về cơ cấu nguồn nhân lực*Đơn vị: %*

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Phân công công việc	4	11	29	21	35
Tạo điều kiện phát huy năng lực bản thân.	8	17	33	19	23

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Khi được hỏi về việc phân công trong công việc, đa phần người lao động đánh giá rằng công ty chưa thực hiện tốt khi mức đánh giá từ trung bình kém đến rất kém đã chiếm tổng 85%. Điều này cũng tương tự với câu hỏi rằng công ty đã tạo điều kiện để phát huy năng lực bản thân chưa khi chỉ có 25% đánh giá tốt và rất tốt.

Đây là điểm số thấp, đòi hỏi công ty cần có những chính sách phù hợp hơn, nguyên nhân cơ bản có thể do Công ty có vị trí tại Sơn la, do đó khan hiếm nguồn nhân lực đúng vị trí yêu cầu, nên cần tuyển dụng thêm những người lao động có khả năng tương đương.

*Sử dụng nhân lực:***Bảng 2.17** Phân bố nhân lực*(Đơn vị: Người)*

Năm	2020	2021	2022
Bộ phận văn phòng	15	13	17
Đội ngũ thi công giám sát	60	55	68
Tổng số	75	68	85

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Số lao động tập trung chủ yếu ở đội ngũ thi công giám sát phù hợp với nhu cầu thực tế của các Doanh nghiệp xây dựng.

2.3.4. Thực trạng chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực:

Với đặc thù là ngành xây dựng, Công ty đã luôn tập trung vào việc đảm bảo sức khỏe người lao động. Tác giả tiến hành khảo sát đội ngũ nhân sự và thu được kết quả như sau.

Bảng 2.18 Số lượng các hoạt động nâng cao sức khỏe

(Đơn vị: Lần)

	2020	2021	2022
Khám định kỳ	1	1	1
Khám bổ sung (Đội ngũ thi công giám sát)	1	0	1
Hoạt động đá bóng tập thể	1	0	1
Hưởng ứng phong trào nâng cao sức khỏe của địa phương	1	0	1

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Theo đó Công ty vẫn đảm bảo số lần khám sức khỏe cho người lao động hàng năm. Ngoài ra với đội ngũ thi công giám sát do lao động trực tiếp tại công trường trong thời gian dài nên Công ty đã có bổ sung thêm 1 lần khám. Hàng năm Công ty vẫn duy trì tổ chức hoạt động đá bóng thường niên 1 năm/lần, trong năm 2021 thì hoạt động này được hoãn lại. Ngoài ra, hàng năm Nhà nước và địa phương cũng thường xuyên kêu gọi nhiều hoạt động khác nâng cao sức khỏe thì Công ty cũng có mức độ tham gia nhất định nhưng không nhiều chỉ 1 lần/năm, hoạt động này chủ yếu là giải chạy Doanh nghiệp.

Bảng 2.19 Đánh giá của người lao động về hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực

(Đơn vị: %)

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Rất kém
Cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm.	17,6	58,8	14,1	7,1	2,4
Khám sức khỏe định kỳ.	16,5	63,5	13	7,1	0
Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động.	11,8	47,1	31,8	7,1	2,4

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Từ kết quả khảo sát, có thể tổng hợp một số vấn đề liên quan đến hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh như sau.

Cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm: Phần lớn người lao động (58,8%) đánh giá mức độ cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm là tốt, trong khi có 17,6% cho rằng rất tốt. Tuy nhiên, cũng có 14,1% người lao động cho rằng mức độ này chỉ ở mức trung bình và 9,5% cho rằng kém hoặc rất kém. Điều này cho thấy Công ty đã cung cấp chế độ bảo hiểm tốt cho đa số người lao động, nhưng vẫn cần cải thiện và đảm bảo mọi người đều được hưởng chế độ bảo hiểm đầy đủ.

Khám sức khỏe định kỳ: 63,5% người lao động cho rằng Công ty đã cung cấp dịch vụ khám sức khỏe định kỳ tốt và 16,5% cho rằng rất tốt. Tuy nhiên vẫn có 13% người lao động đánh giá ở mức trung bình và 7,1% cho rằng kém. Có thể thấy hoạt động khám sức khỏe định kỳ tại Công ty đang được thực hiện rất tốt.

Mức độ quan tâm đến sức khỏe người lao động: 47,1% người lao động cho rằng mức độ quan tâm của Công ty đến sức khỏe người lao động là tốt, 11,8% cho rằng rất tốt. Tuy nhiên có 31,8% người lao động cho rằng mức độ quan tâm chỉ ở mức trung bình và 9,5% cho rằng kém hoặc rất kém. Điều này cho thấy Công ty đã có những nỗ lực quan tâm đến sức khỏe người lao động, nhưng vẫn cần thêm nhiều các hoạt động khác để nâng cao hơn nữa hoạt động này.

Nhìn chung Công ty đã thực hiện tương đối tốt các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người lao động.

2.3.5. Hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động:

Để có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp, việc tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động là điều cần thiết. Nhằm đánh giá kết quả của hoạt động này tác giả tiến hành hành khảo sát và thu được kết quả như sau.

Bảng 2.20 Hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức người lao động

(Đơn vị: %)

Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Trung bình Kém	Kém	Rất kém
Mức độ quan tâm đến việc tuyên truyền giáo dục ý thức lao động	7,1	14,1	58,8	17,6	2,4
Các buổi tuyên truyền, giáo dục của công ty đã có nhiều tác dụng.	7,1	12,9	60,1	15,1	4,8

(Nguồn: Khảo sát tác giả)

Từ bảng dữ liệu đã thu thập có thể thấy, đối với tiêu chí "Công ty đã quan tâm đến việc tuyên truyền giáo dục ý thức lao động", kết quả cho thấy 7,1% người cho rằng Công ty làm rất tốt, 14,1% cho rằng Công ty làm tốt, 58,8% cho rằng Công ty ở mức trung bình kém, 17,6% cho rằng Công ty kém và 2,4% cho rằng Công ty rất kém.

Đối với tiêu chí "Các buổi tuyên truyền, giáo dục của Công ty đã có nhiều tác dụng", kết quả cho thấy 7,1% người cho rằng Công ty làm rất tốt, 12,9% cho rằng Công ty làm tốt, 60,1% cho rằng Công ty ở mức trung bình kém, 15,1% cho rằng Công ty kém và 4,8% cho rằng Công ty rất kém.

Từ bảng số liệu ta thấy rằng đa số người lao động đánh giá Công ty ở mức trung bình kém trong việc quan tâm đến tuyên truyền giáo dục ý thức lao động và hiệu quả của các buổi tuyên truyền, giáo dục. Điều này cho thấy Công ty cần cải thiện các hoạt động tuyên truyền giáo dục để nâng cao ý thức lao động của người lao động góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bảng 2.21 Số lượng buổi tuyên truyền và số người tham gia

	2020	2021	2022
Tuyên truyền giáo dục ý thức lao động (Khóa)	2	1	2
Số người tham gia bình quân (Người)	70	61	85

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Theo đó hàng năm Công ty sẽ có 2 buổi tuyên truyền giáo dục ý thức lao động. Trong năm 2021 vì các hạn chế của đại dịch Công ty chỉ tổ chức được 1 buổi tuyên truyền thông qua hình thức online.

Số lượng người lao động tham gia bình quân là tương đối cao, trong năm 2022 với nhiều yêu cầu trong việc quay trở lại phát triển doanh nghiệp, Công ty yêu cầu 100% người lao động phải tham gia đầy đủ cả 2 khóa.

Tuy tỉ trọng tham gia tương đối cao nhưng theo bảng 2.16 có thể thấy chất lượng là chưa cao, từ đó đặt ra yêu cầu cho Công ty trong việc điều chỉnh, hoàn thiện hơn nữa việc tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động.

2.4 Nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh.

2.4.1 Thực trạng các nhân tố bên ngoài:

2.4.1.1 Sự phát triển của khoa học công nghệ:

Yếu tố này tác động chủ yếu đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua 2 việc đó là:

Máy móc, phần mềm kỹ thuật: Việc bổ sung thêm máy móc, phần mềm kỹ thuật giúp người lao động nâng cao năng suất lao động và tiếp cận hơn với quy chuẩn thế giới.

Phương pháp xây dựng: Với đặc thù tập trung chủ yếu xây dựng các công trình thủy lợi, việc nâng cao và bổ sung các phương pháp xây dựng an toàn lao động mới là hết sức cần thiết. Điều này tác động tích cực đến hiệu suất làm việc cũng như khả năng hoạt động của các công trình trong thời gian dài

Bảng 2. 22 Bổ sung khoa học công nghệ vào quy trình làm việc

(Đơn vị: Lần)

	Số lần bổ sung trong giai đoạn 2020- 2022
Máy móc, phần mềm bổ sung	3
Phương pháp xây dựng	1

(Nguồn: Phòng kỹ thuật)

Trong giai đoạn này Công ty đã cho nhân sự đi học bổ sung thêm 1 khóa về phương pháp xây dựng số lượng không lớn, tuy nhiên về bản chất số phương pháp mới cho ngành xây dựng là không nhiều và các khóa học phù hợp với tình hình Doanh nghiệp lại càng ít.

Với máy móc, phần mềm bổ sung trong giai đoạn này Công ty có triển khai cho nhân sự được học 2 khóa phần mềm thiết kế và 1 lần bổ sung máy móc, chủ yếu là các máy móc đo đạc nhằm nâng cao độ chính xác và an toàn cho công trình lẫn người lao động.

2.4.1.2 Sự phát triển của nền giáo dục:

Sự phát triển của nền giáo dục tác động thực tế qua yếu tố chính đó là trình độ lao động được thể hiện tại bảng 2.3 và 2.4 cho thấy qua các năm chất lượng nguồn nhân lực của Công ty ngày càng cao lên. Nguyên nhân chủ quan đến từ yêu cầu cao hơn của Doanh nghiệp. Nguyên nhân khách quan đến từ số lượng nhân lực có trình độ ngày càng tăng cao tạo điều kiện cho Doanh nghiệp trong việc tuyển dụng. Điều này càng đúng khi mà nhân sự tuyển dụng chủ yếu của Công ty đến từ địa phương. Nhờ sự phát triển của nền giáo dục mà số lượng người lao động có trình độ tại Sơn La ngày một tăng làm nền tảng cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty.

2.4.1.3 Sự phát triển của y tế:

Ảnh hưởng trực tiếp của y tế đến Doanh nghiệp thể hiện qua việc các cơ sở khám chữa bệnh có đủ điều kiện thực hiện việc khám định kỳ cho nhân sự, có khả năng xử lý tai nạn cho người lao động, đặc biệt là ngành có nhiều tính rủi ro như xây dựng.

Theo đó hiện trên địa bàn tỉnh Sơn La có 19 cơ sở khám chữa bệnh, gồm 08 Bệnh viện đa khoa và chuyên khoa tuyến Tỉnh, 11 Bệnh viện đa khoa tuyến Huyện. Có 204/204 Xã, Phường, Thị trấn có Trạm Y tế hoạt động. Lĩnh vực y tế dự phòng tuyến Tỉnh gồm 04 đơn vị: Trung tâm Kiểm soát bệnh tật, Trung tâm kiểm nghiệm; Trung tâm Giám định Y khoa; Trung tâm Pháp Y; Tuyến Huyện, Thành phố: 12 Trung tâm Y tế Huyện, Thành phố. Đến năm 2022 đã có 100% số Trạm y tế Xã trên địa bàn có đủ điều kiện khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế; 70% Xã, Phường, Thị trấn đã thực hiện được

80% danh mục dịch vụ kỹ thuật tuyến Xã; 80% Bệnh viện đa khoa Huyện thực hiện được tối thiểu 80% danh mục dịch vụ kỹ thuật của tuyến Huyện; 93,3% Xã đạt Bộ tiêu chí Quốc gia về y tế Xã. Tỷ lệ người dân được quản lý, theo dõi sức khỏe của tỉnh Sơn La đạt 30,01%

Có thể thấy với sự nâng cao trong chất lượng y tế tại địa bàn tỉnh Sơn La, người lao động có thể yên tâm hơn trong công việc cũng như đảm bảo được sức khỏe cá nhân.

2.4.1.4 Môi trường xã hội, dân cư, tự nhiên:

Môi trường xã hội: Tại Việt Nam nói chung và Sơn La nói riêng, mức độ ổn định về xã hội là tương đối cao, điều này tạo điều kiện cho người lao động có thể yên tâm phát triển bản thân, kỹ năng cá nhân cũng như thăng tiến trong sự nghiệp. Tuy nhiên với đặc thù là địa bàn vùng cao vẫn còn tồn tại một số khu vực có tệ nạn và rất hạn chế nhưng đều không thuộc địa bàn hoạt động chính của Doanh nghiệp.

Môi trường tự nhiên: Chủ yếu là đồi núi, sông nên đưa ra yêu cầu trong việc thích nghi với môi trường của người lao động cũng như việc nâng cao chất lượng xây dựng, chất lượng con người để đảm bảo các công trình hoạt động an toàn.

2.4.1.5 Môi trường pháp lý:

Các chính sách pháp lý đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp, đặc biệt là trong ngành xây dựng.

Đào tạo và cấp chứng chỉ nghề: Với đặc thù là vùng cao, trong thời gian dài mức độ quan tâm về đào tạo giáo dục tại địa phương không thực sự cao, cho đến những năm 2015 tới nay với các chính sách của Nhà nước thúc đẩy phát triển giáo dục, tại địa phương số lượng các đơn vị đào tạo, cung cấp chứng chỉ nghề đều tăng. Các chính sách phát triển nhân lực được triển khai

ngày một nhiều và quyết liệt như Kế hoạch Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021- 2025, định hướng đến năm 2030; Kế hoạch thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn 2045; Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021- 2025, định hướng đến năm 2030; Kế hoạch thực hiện Đề án Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh; Kế hoạch Tăng cường công tác phổ biến, giáo dục pháp luật trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2022- 2027. Đây là những chính sách mới đã và đang triển khai, nó sẽ tác động trực tiếp đến chất lượng tổng thể của nguồn nhân lực trong giai đoạn tới.

2.4.1.6 Môi trường chính trị:

Mọi quyết định của Đảng và Nhà nước về sự phát triển của đất nước đều ảnh hưởng trực tiếp đến ngành xây dựng, do việc phát triển theo bất kỳ định hướng nào đều cần có cơ sở hạ tầng. Một số tác động của chính trị có thể kể đến như.

Định hướng và ưu tiên ngành nghề: Tại Sơn La các ngành nghề đang được tập trung ưu tiên phát triển chủ yếu gồm du lịch, xây dựng, khai thác. Trên cơ sở này người lao động cũng sẽ được hỗ trợ nhiều hơn trong việc theo đuổi các ngành nghề liên quan từ đó gián tiếp tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

Đầu tư cơ sở hạ tầng và công trình xây dựng: Chính sách chính trị về đầu tư vào cơ sở hạ tầng và các dự án xây dựng quy mô lớn tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho nguồn nhân lực trong ngành xây dựng. Một trong các quyết định tiêu biểu đó là ngày 10/01/2023, HĐND tỉnh phê duyệt chủ trương đầu tư dự án: Cải thiện cơ sở hạ tầng đô thị ứng phó với biến đổi khí hậu tại thành phố Sơn La tại Nghị quyết số 157/NQ-HĐND cùng với đó là Giai đoạn 2021-

2025, tính bố trí trên 1.466 tỷ đồng từ nguồn vốn đầu tư công cho 12 dự án nhằm phát triển ngày du lịch.

2.4.2 Thực trạng các nhân tố bên trong.

2.4.2.1 Quan điểm lãnh đạo các các chính sách của nhà quản trị đối với vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp:

Quan điểm lãnh đạo về tầm nhìn và định hướng của Doanh nghiệp ảnh hưởng đến việc xác định mục tiêu phát triển nguồn nhân lực. Điều này giúp nguồn nhân lực nắm rõ hướng đi của Công ty, đồng thời định hình động lực và kỳ vọng cho người lao động.

Trong năm 2021 – 2022 đã có 03 lần Công ty tổ chức các buổi gặp mặt với nhân sự để truyền đạt tư tưởng, quan điểm phát triển nhân lực với người lao động. Các buổi gặp mặt này có thể diễn ra tại Công ty hoặc ngoài công trường.

Theo đó, quan điểm phát triển của Công ty là tập trung nhiều vào việc đấu thầu và xây dựng các công trình thủy lợi, ngoài ra định hướng cơ bản là đi chậm mà chắc. Do đó dù có nhận thực hiện một số loại hình xây dựng khác nhưng tỷ trọng là không lớn. Cũng từ định hướng này đa phần người lao động được làm việc, đào tạo, thực hiện nghiệp vụ chủ yếu về ngành xây dựng hệ thống thủy lợi. Việc này đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực trong một chuyên ngành cụ thể nhất định. Phương pháp này giống như việc đi vào một thị trường ngách trong hệ thống các ngành nghề xây dựng.

2.4.2.2 Chiến lược phát triển của Doanh nghiệp:

Dựa trên quan điểm của ban lãnh đạo các vấn đề về chiến lược phát triển của Doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào ngành thủy lợi

Xác định mục tiêu và hướng phát triển: Tập trung phát triển mảng xây dựng thủy lợi để trở thành một trong những đơn vị đi đầu trong việc xây dựng công trình trên địa bàn tỉnh Sơn La. Nhờ tác động này mà người lao động sẽ

được tập trung phát triển 1 chuyên ngành cố định từ đó nâng cao chất lượng, năng lực của bản thân.

Đầu tư vào đào tạo và phát triển: Theo các dữ liệu có thể thấy Công ty hiện đang dần trở nên tập trung hơn vào các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực qua từng năm, tuy chưa thực sự hiệu quả nhưng cũng cho thấy sự quan tâm nhất định về việc phát triển nguồn nhân lực.

Hợp tác và liên kết: Công ty hiện đang liên kết với nhiều đơn vị, đội ngũ xây dựng có kinh nghiệm và chuyên môn trong ngành xây dựng đặc biệt là xây dựng thủy lợi. Từ đây đảm bảo được sự hỗ trợ, liên kết tốt nhất để phát triển Doanh nghiệp.

2.4.2.3 Môi trường làm việc:

Môi trường làm việc trong Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt là trong ngành xây dựng như:

An toàn và sức khỏe lao động: Mọi nhân sự đặc biệt là nhân sự trực tiếp mỗi khi xuống công trường và tham gia lao động đều được yêu cầu trang bị đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động. Ngoài những trang thiết bị thì bản chất về thể lực cũng là yếu tố cốt lõi, Công ty đã có những buổi khám sức khỏe tăng thêm cho nhóm lao động trực tiếp, đây là một điểm cộng tích cực cho Công ty.

Bảng 2. 23 Môi trường làm việc

	Giá trị	Tỷ trọng
Số phòng được đảm bảo về điều hòa, phòng vệ sinh, hệ thống điện nước. pccc	05 phòng	100%
Người công nhân kỹ thuật được trang bị quần áo bảo hộ lao động	02 bộ/ người	100%
Số lần cập nhật, kiểm tra thiết bị bảo hộ lao động	02 lần/ năm	/

(Nguồn: Phòng thiết bị vật tư)

Công ty có 5 phòng và đều được đảm bảo đầy đủ tiêu chuẩn về điện nước, phòng cháy chữa cháy. Với người công nhân kỹ thuật sẽ được cấp 2 bộ quần áo bảo hộ và 100% đều được cấp. Hàng năm phòng thiết bị vật tư cũng có nhiệm vụ cập nhật, kiểm tra trang bị bảo hộ 2 lần/năm.

Khích lệ và động viên: Từ những ngày đầu trong những buổi tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động, Đội ngũ quản lý và nhà quản trị luôn được yêu cầu tham gia đầy đủ 100% trừ khi có những việc bận. Ngoài ra với số lượng nhân sự không quá lớn việc chia sẻ, tuyên truyền giúp người lao động xích lại gần nhau hơn. Vừa có tác dụng tuyên truyền vừa có tác dụng khích lệ và động viên.

Giao tiếp và hợp tác: Môi trường làm việc thuận lợi cho giao tiếp và hợp tác giữa các bộ phận, nhóm làm việc giúp người lao động trong ngành xây dựng học hỏi, trao đổi kinh nghiệm và kỹ năng từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đây cũng là một yếu tố được gián tiếp thực hiện bởi Công ty, do quy mô Công ty không quá lớn, phòng làm việc và nhân sự làm ở bộ phận gián tiếp gần như làm chung một nơi từ đó tạo một môi trường với mức độ giao tiếp cao, thân thiện,... đối với đội ngũ trực tiếp họ luôn được phân bổ công việc sao để không có ai phải đảm nhiệm công việc một mình.

Cơ sở vật chất và công nghệ: Môi trường làm việc đầy đủ cơ sở vật chất và công nghệ cơ bản đủ để phục vụ nhu cầu xây dựng cũng như làm việc. Gần đây Công ty cũng đã có nhưng hoạt động gia tăng máy móc cũng như phương pháp làm việc. Tuy hoạt động này là không nhiều nhưng vẫn ưu tiên các máy móc cũng như phương pháp làm việc cần thiết. (Bảng 2.19)

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

Dù Doanh nghiệp có cố gắng đến đâu nhưng nếu bản thân người lao động không có ý định chủ động tiếp nhận và phát triển bản thân thì các hoạt động mà Công ty thực hiện là vô ích. Các ảnh hưởng của ý thức đến hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực có thể kể đến như:

Tinh thần trách nhiệm: Với đặc thù của ngành xây dựng đặc biệt là xây dựng thủy lợi, mọi hoạt động cần có tính chính xác cao nếu không sẽ gây ra nhiều tổn hại nghiêm trọng. Giám đốc đã luôn quán triệt vấn đề này ở những buổi tuyên truyền trong năm, đồng thời cũng thường xuyên đến vị trí thi công để nhắc nhở, giám sát. Điều này đảm bảo về tư duy của người lao động, nó cũng dần đi vào tiềm thức của họ và trở thành kim chỉ nam cho mọi hoạt động.

Tự học và cải tiến: Vì số lượng và chất lượng của mỗi hoạt động đào tạo là chưa lớn cũng như các chương trình đào tạo về phương pháp mới là không nhiều nên việc tự phát triển và cải tiến quy trình thường không diễn ra thường xuyên. Chủ yếu xảy ra bộc phát ở những hoạt động nhỏ và được áp dụng vì hợp lý chứ chưa thực sự có những cải tiến lớn trong việc nghiên cứu và phát triển xây dựng.

2.4.2.5 Đội ngũ làm công tác quản trị nhân lực tại Doanh nghiệp:

Với số lượng nhân sự không quá lớn và quy mô nhỏ, hiện Công ty chỉ đang có 2 nhân viên ở vị trí quản lý nhân sự. Nhiệm vụ chủ yếu bao gồm tuyển dụng và quản trị các vấn đề về lao động như giấy tờ, phúc lợi cho người

lao động. Ngoài ra, trong quá trình hoạt động do số lượng ít nên phòng nhân sự cũng đã phân phối những hoạt động cơ bản của phòng như hướng dẫn, đào tạo hoặc những hoạt động quản trị cơ bản cho Trưởng Đội thi công để hỗ trợ bản thân trong quá trình làm việc.

Nhìn chung với số lượng đội ngũ quản trị nhân sự như hiện tại, có thể thấy những hoạt động nâng cao chất lượng chỉ được thực hiện ở mức trung bình, còn nhiều khó khăn.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Ưu điểm

Về chất lượng nguồn nhân lực

100% nguồn nhân lực trong Công ty đều có trình độ học vấn từ Cao đẳng trở lên, đồng thời đáp ứng được yêu cầu về mức có trên 60% người lao động có trình độ từ Đại học.

Đa phần người lao động đều có chuyên ngành liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp, phụ trợ đối với ngành xây dựng. Ít người lao động nào thuộc các chuyên ngành không liên quan trực tiếp đến công việc.

Công ty có lượng nhân lực dày dặn kinh nghiệm cũng như thâm niên làm việc, từ đó nâng cao chất lượng nhân lực tổng thể lên cao hơn, lấp đầy các khoảng trống về kiến thức mà đội ngũ trẻ còn thiếu.

Đa phần các vấn đề về kỷ luật lao động cũng như ý thức lao động đều cho ra những chỉ số, kết quả khảo sát từ mức khá- tốt trở lên.

Về hoạt động tuyển dụng

Hoạt động tuyển dụng đã được xây dựng và thực hiện chặt chẽ theo quy trình đã đề ra. Trong đó điểm nổi bật có thể kể đến như khả năng thông báo nhu cầu tuyển dụng của Công ty. Nhìn chung đối với một Doanh nghiệp có quy mô không quá lớn thì quy trình tuyển dụng chính chu của Công ty cũng là một trong những điểm mạnh.

Về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Chất lượng các chương trình đào tạo cho ra các kết quả tốt cho thấy bài giảng mà Công ty có thực sự đã giúp cho người lao động giải quyết được nhiều vấn đề. Có ý nghĩa thực tế trong công việc.

Hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động

Công ty đã có những hoạt động tuyên truyền và giáo dục ý thức lao động cơ bản trong Doanh nghiệp. Hoạt động này tuy chưa được đầu tư đúng mức nhưng đã trở thành một hoạt động chính thức chứ không chỉ giới hạn ở việc truyền miệng hoặc nhắc nhở kèm theo.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

Hạn chế

Về chất lượng nguồn nhân lực

Trình độ Cao đẳng vẫn còn chiếm tỷ lệ khá lớn, người lao động có trình độ từ Thạc sĩ vẫn chưa cao mà chủ yếu là trình độ Đại học. Nguyên nhân cơ bản đến từ vị trí địa lý cũng như đặc thù chuyên ngành về thủy lợi không có nhiều cơ sở đào tạo chuyên nghiệp.

Trong khi đó thì đa phần người lao động thuộc nhóm tuổi từ 35 trở lên. Đội ngũ này tuy đã có nhiều kinh nghiệm nhưng lại đang ít người học lên cao, cũng phần nào thể hiện việc người lao động không có nhiều nhu cầu phát triển khi làm việc tại Công ty.

Ngoài ra tỷ trọng người lao động trên 35 tuổi là khá lớn, đây là đội ngũ đang dần giảm thiểu các yếu tố về sức khỏe, có thể dẫn đến tình trạng không đảm bảo khả năng lao động. Người lao động ở độ tuổi từ 25 thì vẫn giữ tỷ trọng cân bằng qua các năm. Tuy Công ty đã có xu hướng trẻ hóa dần trong giai đoạn 2020- 2022 nhưng không lớn. Điều này có thể chịu ảnh hưởng trực tiếp từ vấn đề đại dịch Covid-19 cũng như chiến lược phát triển của Công ty.

Về hoạt động tuyển dụng

Tuy quy trình tuyển dụng là tương đối rõ ràng và bài bản nhưng nhìn chung nguồn tuyển dụng của Công ty vẫn chủ yếu đến từ Website cũng như các bản tin địa phương. Điều này gây ra hạn chế lớn về chất lượng người lao động ứng tuyển tại Công ty. Nguyên nhân cơ bản đến từ tiêu chí tuyển dụng cũng như quy mô khi mà Công ty ưu tiên người lao động tại địa phương và quy mô Công ty hiện chỉ ở mức vừa và nhỏ. Mô tả công việc còn chung chung, chưa rõ ràng cho từng bộ phận, yêu cầu công việc chưa thực sự cao. Ngoài ra tốc độ xử lý cũng như trải nghiệm của quy trình tuyển dụng cũng chưa được đánh giá cao.

Về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Tuy chất lượng các bài giảng đào tạo được đánh giá khá cao nhưng người lao động hiện chưa thực sự dành sự quan tâm đến hoạt động đào tạo. Nguyên nhân cơ bản đến từ tính kịp thời và kế hoạch đào tạo của Công ty.

Với nhu cầu ngày càng lớn về kiến thức chuyên ngành thì yêu cầu đào tạo cũng tăng lên, nhưng hiện tại Công ty vẫn chỉ có 1 -2 chương trình đào tạo nâng cao trình độ mỗi năm. Kế hoạch đào tạo lại hướng đến nhóm chưa có trình độ, kinh nghiệm cụ thể là nhóm dưới 35 tuổi, trong khi đó nhóm chiếm tỷ trọng lớn nhất là nhóm trên 35. Đây cũng có thể là lý do khiến người lao động không thực sự quá quan tâm đến các chương trình đào tạo cũng như việc nâng cao năng lực bản thân.

Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực

Các hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực tuy đã được thực hiện tốt, nhưng chủ yếu là trên phương diện mà pháp luật yêu cầu. Chưa có các hoạt động chăm sóc sức khỏe tự nguyện riêng, khác biệt cho người lao động, số lượng người lao động có sức khỏe mức C trở xuống là tương đối lớn..

Hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động

Tuy đã trở thành một hoạt động cụ thể trong Công ty, những hoạt động này vẫn chưa được đánh giá cao chỉ ở mức trung bình kém, từ đó cho thấy Công ty chưa thực sự quan tâm đến hoạt động này. Nhìn chung đây là hoạt động thường được đầu tư nhiều hơn ở các Doanh nghiệp lớn, nhưng ít được đầu tư tại các Doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ.

Nguyên nhân của hạn chế

Về chất lượng nguồn nhân lực

Công ty hiện đang tập trung chuyển dịch sang đội ngũ lao động trẻ, nguồn lực sau Covid-19 cũng có hạn do đó xảy ra nhiều hạn chế đặc biệt là trong vấn đề đào tạo.

Về hoạt động tuyển dụng

Thực tế công ty hiện đang ở Sơn La nơi hạn chế hơn rất nhiều về khả năng phủ sóng thông tin tuyển dụng. Ngoài ra bản thân nhà tuyển dụng cũng là lao động địa phương, do đó cũng còn nhiều hạn chế về trình độ cũng như năng lực thực tế.

Về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực

Nguyên nhân cơ bản do công ty hiện đang có xu hướng chuyển dịch sang nhóm người lao động trẻ, nguồn lực sau Covid-19 không lớn. Do đó công ty tập trung chủ yếu hoạt động đào tạo cho nhóm người lao động trẻ của công ty.

Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực

Một phần đến từ quy mô Doanh nghiệp còn nhỏ cũng như số lượng nhân sự là không thực sự lớn. Cùng với đó là chính sách linh hoạt trong đại dịch khiến số người lao động có sức khỏe loại C trở xuống chiếm tỷ trọng tương đối lớn.

Hoạt động tuyên truyền, giáo dục ý thức lao động

Nguyên nhân cơ bản đến chủ yếu từ tiềm lực doanh nghiệp không quá lớn, bản thân chủ doanh nghiệp cũng có những hoạt động chia sẻ trực tiếp với người lao động nhưng vẫn chủ yếu dưới dạng gặp mặt chứ không phải tổ chức chương trình một cách chuyên nghiệp.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Thông qua các kiến thức đã tổng hợp được về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Chương 1, Tác giả đã tiến hành tìm hiểu thông tin cơ bản về Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh.

Các thông tin được tìm hiểu bao gồm các thông tin cơ bản về Công ty cũng như các tài liệu về nhân sự trong giai đoạn năm 2020- 2022. Kết hợp với các khảo sát thực tế đối với nhân sự, Tác giả đã tiến hành tìm hiểu và phân tích thực trạng Công ty trên hai phương diện chính là:

- Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Công ty trong giai đoạn năm 2020- 2022.

- Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Ngoài ra cũng tìm hiểu tác động của các yếu tố bên trong và bên ngoài đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

Kết quả cho thấy tuy đã đạt được nhiều thành tựu nhưng Công ty cũng còn một số hạn chế, các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực không phối hợp tốt với nhau, có nhiều điểm xung khắc, không hợp lý.

Trên cơ sở thực trạng này, Tác giả có cơ sở để tìm ra định hướng phát triển cũng như giải pháp nhằm hoàn thiện tốt hơn các hoạt động này trong Doanh nghiệp.

CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP CHO HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CƯỜNG THỊNH

3.1. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh.

3.1.1. Định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty:

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu nhất định trong khoảng thời gian vừa qua, góp phần trong việc nâng cao cơ sở hạ tầng thủy lợi nói riêng và các công trình xây dựng tại địa bàn nói chung, tuy nhiên Công ty cũng đang còn nhiều tồn tại.

Trong quá trình đại dịch Covid 19 đầy khó khăn Công ty vẫn tiếp tục duy trì cũng như tạo ra được doanh thu, mặc dù tình hình rất khó khăn đây là một nỗ lực đáng ghi nhận. Tuy nhiên khi so sánh với các Doanh nghiệp cùng ngành và thậm chí trong nghề khác thì Công ty có tốc độ phát triển không thực sự tốt.

Công ty hiện đứng trước nhiều thử thách mới, khi vừa phải tìm định hướng phát triển vừa phải cân đối nguồn lực. Trong bối cảnh mới khi nền kinh tế trong giai đoạn suy thoái việc cân đối lại càng trở nên khó khăn. Tuy nhiên đây cũng là một cơ hội cho Doanh nghiệp khi bản thân là một trong những đơn vị vẫn trụ được lại sau đại dịch Covid-19 cũng như việc Đảng và Nhà nước hiện có nhiều các chính sách nhằm thúc đẩy nâng cao cơ sở hạ tầng trên cả nước.

Việc sử dụng cơ hội này sẽ là một bước ngoặt để Công ty có thể vươn mình và phát triển mạnh mẽ hơn nữa. Trên cơ sở đó, Công ty Cổ phần Đầu tư

Xây dựng Cường Thịnh cần thực hiện một số nhiệm vụ cũng như có định hướng cụ thể gồm.

- rà soát các tuyến công trình xây dựng nói chung và hệ thống thủy lợi nói riêng trên địa bàn do Công ty thực hiện xây dựng và quản lý để có kế hoạch sửa chữa, nâng cấp cải tạo, đảm bảo đủ lượng nước tưới tiêu sinh hoạt và nông nghiệp mùa hạn hán, đảm bảo tốt việc tiêu thoát nước khi có mưa bão ngập úng xảy ra trên địa bàn.

- Nâng cao hơn trình độ người lao động đặc biệt là các kiến thức về ngành xây dựng cũng như thủy lợi.

- Tìm kiếm thêm nhiều cơ hội đấu thầu các dự án xây dựng về cho Công ty, vừa tạo doanh thu, nâng cao trình độ năng lực đội ngũ nhân lực vừa góp phần xây dựng và phát triển địa bàn.

- Tăng cường thêm các máy móc trang thiết bị cho Doanh nghiệp, nâng cao khả năng thi công. Áp dụng trình độ công nghệ kỹ thuật nhiều hơn vào quá trình thi công, từng bước chuyển đổi quá trình quản lý, giảm tối đa những hoạt động thủ công để có thể đảm bảo tính chính xác cũng như an toàn sức khỏe cho người lao động.

- Tiếp tục học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, những chủ trương và đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, nội quy và quy định của cơ quan đơn vị. Đồng thời, tập trung thực hiện tốt công tác lãnh đạo, phát động mạnh mẽ phong trào thi đua từng cá nhân và tổ chức đơn vị, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của phong trào thi đua. Điều này sẽ dựa trên những thành tựu đạt được trong phong trào thi đua của những năm trước, tạo đà cho sự phát triển trong giai đoạn năm 2020-2025 và hướng tới thành công toàn diện.

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty:

Ngoài các nhiệm vụ chiến lược nhằm phát triển Công ty thì việc có các

chiến lược, định hướng phát triển nguồn nhân lực cũng chiếm một vai trò hết sức quan trọng vì đây là nguồn lực cốt lõi để Doanh nghiệp có thể tiếp tục phát triển trong tương lai.

Dựa trên cơ sở các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực, thực trạng cũng như chính sách phát triển của Đảng và Nhà nước, có một số định hướng có thể triển khai để tạo hiệu quả tối ưu như.

- Ứng dụng công nghệ hiện đại: Công ty cần đầu tư vào việc ứng dụng các công nghệ mới nhất, đặc biệt là trong lĩnh vực xây dựng, để giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn, giảm thiểu sai sót và nâng cao chất lượng sản phẩm. Việc đào tạo và cập nhật kiến thức về công nghệ mới cho nhân viên cũng rất quan trọng.

- Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo: Tìm hiểu và xây dựng các chương trình đào tạo uy tín, chất lượng cao cho nhân viên. Điều này không chỉ giúp cải thiện kỹ năng chuyên môn mà còn nâng cao năng lực quản lý và lãnh đạo của nguồn nhân lực.

- Tận dụng hệ thống y tế: Để đảm bảo sức khỏe của người lao động, Công ty cần chú trọng đầu tư vào các chương trình khám sức khỏe định kỳ, cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm và tạo điều kiện cho nhân viên tiếp cận dịch vụ y tế chất lượng. Điều này sẽ giúp giảm thiểu nguy cơ tai nạn lao động và nâng cao năng suất lao động.

- Tạo môi trường làm việc tốt hơn: Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Công ty cần cải thiện môi trường làm việc bằng cách tăng cường các hoạt động giao lưu, trao đổi kinh nghiệm giữa các bộ phận, tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao ý thức lao động và tinh thần trách nhiệm.

- Nâng cao nhận thức: Tiếp tục nâng cao nhận thức của người lao động về việc phát triển trình độ chuyên môn của bản thân, để người lao động hiểu và coi trọng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Xây dựng chiến lược phát triển: Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực trong dài hạn cũng như theo từng giai đoạn đáp ứng, bám sát được chiến lược phát triển chính của Doanh nghiệp.

- Tạo cơ hội cho người lao động: Có những chính sách hấp dẫn để người lao động có thể phát triển năng lực, trình độ chuyên môn. Điều này không chỉ giúp nâng cao nhận thức mà còn khiến người lao động gắn bó hơn với Doanh nghiệp.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng Cường Thịnh:

Trong quá trình tìm hiểu thực tế về Doanh nghiệp cũng như các nghiên cứu, phân tích về thực trạng của Công ty về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Từ đây cũng phát hiện được nhiều tồn tại để cải thiện và nâng cao hơn nữa hiệu quả của các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có thể thực hiện một số giải pháp như:

3.2.1 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Về hoạt động tuyển dụng:

Hiện tại có thể nhận thấy quy trình tuyển dụng của Công ty đã được thực hiện tương đối chín chu, tuy nhiên vấn đề chính nằm ở nguồn nhân lực còn hạn hẹp, thiếu sự đa dạng trên nhiều khía cạnh. Bên cạnh đó, việc đánh giá chất lượng của hoạt động tuyển dụng cũng còn gặp nhiều hạn chế do chưa có các tiêu chí cụ thể. Vì vậy, để hoàn thiện hơn nữa công tác tuyển dụng, Công ty có thể áp dụng một số biện pháp sau:

Một trong những điểm then chốt là mở rộng nguồn tuyển dụng. Hiện tại, Công ty chủ yếu tập trung vào tuyển dụng qua website và các bản tin địa phương. Để khắc phục hạn chế này, Công ty có thể tìm kiếm ứng viên đa dạng hơn bằng cách liên kết với các trường đại học, tổ chức đào tạo và các

trang mạng xã hội chuyên về tuyển dụng như LinkedIn. Điều này sẽ giúp mở rộng phạm vi tìm kiếm và thu hút được những ứng viên có năng lực cao. Bên cạnh đó, Công ty có thể áp dụng hình thức tuyển dụng thông qua giới thiệu của người quen. Theo đó, những ứng viên do người lao động giới thiệu, đáp ứng đủ yêu cầu chuyên môn và công việc sẽ được ưu tiên tuyển dụng. Mặc dù không ảnh hưởng nhiều đến công việc, phương pháp này sẽ giúp người mới vào làm dễ thích nghi với môi trường và nhanh chóng đạt năng suất lao động.

Việc nâng cao tiêu chí tuyển dụng là hết sức cần thiết, bao gồm xác định rõ ràng các yêu cầu về kỹ năng, kinh nghiệm và phù hợp với văn hóa công ty. Hiện tại, các tiêu chí tuyển dụng của Công ty còn ở mức độ cơ bản. Cần phân định rõ ràng mô tả công việc cho nhóm lao động trực tiếp và gián tiếp.

Mô tả công việc đề xuất:

Mô tả công việc cho lao động trực tiếp:

Thực hiện thi công công trình thủy lợi: Đọc và hiểu kỹ kế hoạch thi công, vẽ kỹ thuật, bản vẽ công trình để thực hiện các giai đoạn công việc như đào móng, xây dựng kết cấu thủy lợi, lắp đặt hệ thống cấp thoát nước và các công việc khác liên quan.

Sử dụng công cụ và thiết bị: Sử dụng các công cụ và thiết bị xây dựng như máy xúc, máy đào, máy bơm nước, các dụng cụ cắt, hàn và đo lường một cách chính xác và an toàn.

Tuân thủ quy trình làm việc: Tuân thủ các quy trình làm việc an toàn, bảo vệ môi trường và chất lượng công trình theo yêu cầu của Công ty.

Kiểm tra và bảo trì công trình: Thực hiện kiểm tra định kỳ và bảo trì công trình thủy lợi để đảm bảo hoạt động ổn định và hiệu quả.

Làm việc trong nhóm: Làm việc cùng với đồng nghiệp và các bộ phận liên quan khác trong dự án để đảm bảo sự hợp tác và thống nhất trong thực hiện công việc.

Yêu cầu:

Trình độ học vấn: Tốt nghiệp Đại học trở lên chuyên ngành xây dựng, thủy lợi hoặc các ngành có liên quan.

Kinh nghiệm: Ít nhất 2 năm kinh nghiệm trong việc thực hiện các công trình xây dựng thủy lợi hoặc công trình tương tự.

Kiến thức và kỹ năng:

- Hiểu biết về các phương pháp thi công công trình thủy lợi.
- Có kiến thức về sử dụng và bảo trì các công cụ, thiết bị xây dựng.
- Có khả năng đọc và hiểu bản vẽ kỹ thuật, bản vẽ công trình.
- Kỹ năng làm việc cẩn thận, chính xác và tuân thủ quy trình.

Khả năng làm việc nhóm: Có khả năng làm việc cùng với đồng nghiệp và các bộ phận liên quan khác trong dự án.

Tính trách nhiệm: Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, tuân thủ quy định an toàn lao động và bảo vệ môi trường.

Sức kháng và linh hoạt: Sẵn sàng làm việc trong môi trường ngoài trời, có khả năng làm việc linh hoạt theo yêu cầu Dự án.

Chứng chỉ an toàn: Ưu tiên ứng viên có chứng chỉ an toàn lao động, chứng chỉ vận hành máy móc xây dựng.

Độ tuổi: Từ 25 - 40 tuổi.

Mô tả công việc cho nhóm lao động gián tiếp:

Do mỗi Phòng ban đều có đặc điểm riêng biệt khác nhau nên dưới đây chỉ là mô tả công việc đề xuất nhằm mục đích tham khảo phù hợp với các Doanh nghiệp xây dựng

Xử lý thông tin và tài liệu:

- Tiếp nhận, xử lý và phân loại thông tin, tài liệu liên quan đến dự án xây dựng và hoạt động Công ty.

- Quản lý và lưu trữ các tài liệu theo quy trình đảm bảo tính hệ thống và dễ dàng truy cập.

Hỗ trợ quản lý dự án:

- Thực hiện các công việc hỗ trợ cho quản lý dự án bao gồm việc lập kế hoạch, theo dõi tiến độ và báo cáo.

- Lập các báo cáo hàng ngày, tuần, tháng về tiến độ dự án và tình hình tài chính.

Quản lý lịch làm việc: Quản lý lịch làm việc của đội ngũ công nhân và kỹ sư trong dự án đảm bảo sự hợp nhất giữa các công việc và thời gian.

Xử lý thư từ và cuộc gọi:

- Tiếp nhận và chuyển tiếp thư từ, cuộc gọi đến và đi trong Công ty.

- Đảm bảo việc truyền thông liên quan đến dự án và hoạt động Công ty diễn ra một cách hiệu quả.

Hỗ trợ kỹ thuật: Hỗ trợ đội kỹ sư trong việc chuẩn bị tài liệu kỹ thuật, bản vẽ và các tài liệu liên quan khác.

Quản lý văn phòng:

- Duy trì trật tự và sạch sẽ trong môi trường văn phòng.

- Quản lý cung cấp văn phòng phẩm và thiết bị cần thiết.

Nhìn chung việc đưa ra 2 yêu cầu công việc riêng biệt sẽ phân định rõ ràng về tính chất công việc cũng như yêu cầu cần thiết của mỗi vị trí thay vì tuyển dụng chung chung như hiện tại, đồng thời cũng đưa ra những yêu cầu về trình độ, độ tuổi để đảm bảo được chất lượng nhân lực đầu vào.

Đồng thời với đó, không có các thông tin cụ thể về việc từ khi tuyển dụng đến khi có lượng hồ sơ theo đúng yêu cầu, khả năng tuyển truyền tuyển dụng,... Đây là điểm còn thiếu đối với Công ty Cường Thịnh. Tuy nhiên với quy mô nhỏ, việc thực hiện các hoạt động chuyên nghiệp ở mức độ cao là chưa thực sự cần thiết. Tuy nhiên vẫn cần có các dự định để phục vụ tốt hơn

cho sự phát triển của Công ty trong tương lai như các tiêu chí về hoạt động tuyển dụng đối với người thực hiện, các chỉ tiêu đo đạc chất lượng,....

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

Dựa trên cơ sở những hạn chế của Công ty về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực, một số giải pháp có thể được thực hiện gồm:

Trước hết cần thiết lập một kế hoạch đào tạo mềm dẻo và đa dạng, đảm bảo phù hợp với các giai đoạn phát triển nghề nghiệp của nhân viên. Điều này đảm bảo mọi nhóm tuổi và trình độ đều có cơ hội tiếp xúc và học hỏi., thay vì chỉ tập trung vào nhóm lao động mới như hiện nay.

Để tăng cường các hoạt động đào tạo Công ty có thể điều 1 Đội trưởng của đội làm việc trực hoặc người có năng lực phát triển lên vị trí cao hơn đi học trong năm, ngoài những kiến thức cần thiết cấp bách Công ty cần đảm bảo số lượng các lần học của đối tượng này. Người này sẽ có nhiệm vụ đào tạo lại cho đội ngũ của Công ty. Về cơ bản việc này sẽ không dừng ở mức học những thứ cần mà còn là học những thứ sẽ cần. Từ đây người lao động sẽ có thêm nhiều cơ hội để được đào tạo và nâng cao trình độ hơn nữa thay vì chỉ có 1 Khóa học mỗi năm mà lại tập trung cho đội ngũ nhân sự mới.

Tiếp theo cần khuyến khích tham gia đào tạo thông qua các chính sách hỗ trợ như cơ hội thăng tiến, tăng lương sau khi hoàn thành khóa học, đồng thời cần tổ chức sự kiện liên quan đến đào tạo và giáo dục để thúc đẩy ý thức và quan tâm từ phía nhân viên.

Sau mỗi khóa đào tạo cần thực hiện đánh giá hiệu quả để đảm bảo rằng kiến thức đã được áp dụng vào công việc, thực tế điều này giúp đánh giá khả năng hấp thụ và áp dụng kiến thức của nhân viên. Các khóa đào tạo cũng phải có một mục tiêu cụ thể cho người lao động.

Bảng đánh giá cho nhân sự trong năm có thể sử dụng như sau:

Sử dụng thang đo Likert ứng với:

1. Rất tốt, 2. Tốt, 3. Khá, 4. Trung bình, 5. Kém

Để đánh giá kết quả đầu ra với người lao động đạt kết quả ở mức 5 sẽ phải thi lại. Ngoài ra trong trường hợp nếu Công ty muốn nâng chất lượng nhân sự có thể nâng việc học lại lên mức Trung bình

Bảng 3.1 Kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

TT	Tên nhân viên	Đội ngũ	Trình độ hiện tại	Khóa đào tạo dự kiến	Mục tiêu đào tạo	Kế hoạch thực hiện	Đánh giá sau đào tạo
1	Nguyễn Văn A	Thi công	Cao đẳng	Nâng cao kỹ năng xây dựng	Áp dụng kiến thức vào dự án	- Đăng ký khóa học: 15/08/2023	1
2	Trần Thị B	Văn phòng	Đại học	Quản lý dự án	Thăng cấp chức vụ	- Xác định kế hoạch tham gia và học tập: 20/08/2023	2
3	Lê Minh C	Thi công	Trung cấp	Công nghệ mới	Áp dụng công nghệ mới vào dự án	- Tham gia khóa đào tạo online: 10/09/2023	3
...

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

Hợp tác với các tổ chức đào tạo uy tín: Công ty nên xây dựng mối quan hệ hợp tác với các Trường đại học, Viện nghiên cứu và tổ chức đào tạo uy tín trong ngành xây dựng nhằm tận dụng nguồn lực và chuyên môn cao để nâng cao chất lượng đào tạo.

Cuối cùng, sử dụng các nền tảng học trực tuyến có thể giúp tối ưu hóa quá trình đào tạo, đặc biệt cho những người lao động ở xa hoặc có thời gian linh hoạt hạn chế. Phương pháp này cũng là một phương pháp dự trữ cho những sự kiện bất thường như Covid-19 trong tương lai. Việc này yêu cầu Công ty phải soạn lại giáo trình sao cho phù hợp với các bài giảng Online.

3.2.2 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực:

Hoạt động quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực còn nhiều tồn tại, tuy nhiên đây là một hoạt động bị ảnh hưởng nhiều bởi các hoạt động khác trong Công ty. Do đó việc cần làm là hoàn thiện tốt hơn nữa các hoạt động còn lại.

Hiện tại hoạt động này chủ yếu là việc ghi nhận phân bổ lao động về nhóm nào, kết quả làm việc ra sao. Chưa cụ thể làm giảm giá trị của hoạt động này. Công ty có thể loại bỏ hoạt động này để tiết kiệm nguồn lực do quy mô Công ty còn tương đối nhỏ hoặc đưa ra một số thống kê cụ thể để cho ra kết quả đánh giá tốt hơn như: Các bảng này tập trung vào việc đánh giá trình độ nguồn nhân lực và dự kiến sử dụng nguồn nhân lực để từ đó có thể quy hoạch và sử dụng nhân lực hiệu quả hơn.

Bảng 3.2 Đánh giá nguồn nhân lực.

TT	Tên nhân viên	Trình độ học vấn	Kinh nghiệm (năm)	Kỹ năng chuyên môn	Khả năng làm việc nhóm	Khả năng giải quyết vấn đề	Đóng góp cá nhân	Ghi chú
1	Nguyễn Văn A	Đại học	5	Thủy lợi	Tốt	Tốt	Cao	Hiệu quả trong công việc
2	Trần Thị B	Cao đẳng	2	Kế toán	Khá	Trung bình	Trung bình	Cần cải thiện trong giao tiếp
3	Lê Minh C	Trung cấp	8	Kỹ thuật xây dựng	Tốt	Tốt	Cao	Đạt kết quả cao trong dự án
...

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

Bảng 3.3 Sử dụng nguồn nhân lực.

TT	Tên nhân viên	Vị trí hiện tại	Trình độ hiện tại	Vị trí mục tiêu	Trình độ mục tiêu	Kế hoạch thăng tiến
1	Nguyễn Văn A	Kỹ sư trưởng	Đại học	Trưởng nhóm dự án	Thạc sĩ	- Tham gia khóa học quản lý dự án: 01/10/2023
2	Trần Thị B	Nhân viên quản lý	Cao đẳng	Trưởng phòng	Đại học	- Định hướng nâng cao trình độ học vấn: 01/12/2023
3	Lê Minh C	Kỹ sư	Trung cấp	Kỹ sư trưởng	Cao đẳng	- Tham gia khóa học chuyên ngành: 15/11/2023
...

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

3.2.3 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực:

Về cơ bản Công ty đã thực hiện tốt các hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực, tuy nhiên cũng còn tồn tại một số hạn chế nhất định và có thể được cải thiện thông qua một số giải pháp như:

Phát triển chương trình chăm sóc sức khỏe tự nguyện: Công ty nên thiết kế và triển khai các chương trình chăm sóc sức khỏe tự nguyện phù hợp với nhu cầu và đặc điểm của từng nhóm người lao động. Các chương trình này có thể bao gồm việc cung cấp các dịch vụ kiểm tra sức khỏe định kỳ, tư vấn dinh dưỡng, lập kế hoạch tập luyện thể dục thể thao và tạo cơ hội tham gia các hoạt

động ngoại khóa liên quan đến sức khỏe. Việc này có thể được cụ thể hóa thông qua các bảng nhiệm vụ, công việc như sau:

Bảng 3.4 Hợp tác với cơ sở y tế địa phương.

TT	Tên nhân viên	Ngày kiểm tra sức khỏe	Buổi tư vấn sức khỏe	Ngày tiêm phòng	Ghi chú
1	Nguyễn Văn A	15/11/2023	17/11/2023	20/11/2023	Tham gia kiểm tra sức khỏe và tư vấn sức khỏe
2	Trần Thị B	16/11/2023	18/11/2023	21/11/2023	Tham gia kiểm tra sức khỏe và tiêm phòng
3	Lê Minh C	17/11/2023	19/11/2023	22/11/2023	Tham gia kiểm tra sức khỏe và tư vấn sức khỏe
...

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

Bảng 3.5 Kế hoạch thảo luận và tăng cường sức khỏe.

Tên nhân viên	Ngày tổ chức	Chủ đề thảo luận	Ngày tổ chức lớp học	Ghi chú
Nguyễn Văn A	20/09/2023	Dinh dưỡng và sức khỏe	22/09/2023	Đăng ký tham gia buổi thảo luận và học
Trần Thị B	21/09/2023	Quản lý căng thẳng	23/09/2023	Tham gia buổi thảo luận và học
Lê Minh C	25/09/2023	Tập thể dục đúng cách	27/09/2023	Đăng ký tham gia buổi thảo luận và học
...

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

3.2.4 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức lao động:

Hoạt động này hiện chưa thực hiện tốt được vai trò của mình, chủ yếu được thực hiện kèm theo trong các buổi họp bàn, giao lưu chứ chưa có định hướng riêng biệt. Từ đó làm giảm hiệu quả thực tế nhằm hoàn thiện hơn nữa hoạt động này, có thể sử dụng một số biện pháp như:

Xây dựng kế hoạch tuyên truyền giáo dục ý thức lao động cụ thể hàng năm/quý, trong đó xác định rõ mục tiêu, nội dung, phương pháp, thời gian và người thực hiện.

Đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền như: treo băng rôn, khẩu hiệu tại nhà xưởng; phát tờ rơi, sách mỏng hướng dẫn; tổ chức hội thi, cuộc thi

viết, thi câu lạc bộ về chủ đề lao động; đăng bài viết trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Tổ chức các buổi nói chuyện chuyên đề về ý thức lao động, mời các chuyên gia tâm lý, luật lao động để nâng cao nhận thức cho người lao động.

Đưa nội dung giáo dục ý thức lao động vào đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công nhân viên định kỳ hàng năm.

Biểu dương khen thưởng kịp thời các điển hình tiên tiến trong lao động sản xuất để nhân rộng gương người tốt việc tốt.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành nội quy lao động và có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với các vi phạm..

Đánh giá hiệu quả của hoạt động tuyên truyền giáo dục: Công ty cần thực hiện đánh giá hiệu quả của hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức lao động định kỳ để cải tiến và phát triển các hoạt động này một cách hiệu quả hơn.

3.3. Khuyến nghị.

3.3.1. Khuyến nghị với Bộ, Ngành:

Trong bối cảnh nền kinh tế phát triển và đô thị hóa diễn ra nhanh chóng, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng nói chung và ngành xây dựng thủy lợi nói riêng là hết sức quan trọng trong việc đảm bảo tiến độ và chất lượng của công trình, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước. Tác giả đưa ra một số kiến nghị đến các Bộ, Ngành trong việc nâng cao chất lượng nhân lực ngành xây dựng đặc biệt là xây dựng thủy lợi:

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống giáo dục đào tạo chuyên ngành xây dựng: Bộ, ngành cần đầu tư vào việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống giáo dục đào tạo chuyên ngành xây dựng, từ trình độ Trung cấp, Cao đẳng đến Đại học và Sau đại học. Việc này giúp tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và đảm bảo chất lượng ngành xây dựng.

- Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo ngành xây dựng: Bộ, ngành nên đưa ra các chính sách khuyến khích các Trường đại học, cao đẳng trong nước hợp tác với các Trường nước ngoài có uy tín trong lĩnh vực xây dựng để trao đổi kinh nghiệm, cập nhật công nghệ và phương pháp đào tạo tiên tiến.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho Doanh nghiệp xây dựng trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực: Bộ, ngành cần tạo điều kiện thuận lợi cho Doanh nghiệp xây dựng trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, thông qua các chính sách ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính và hợp tác đào tạo với các Trường Đại học, Cao đẳng.

- Nâng cao chất lượng và tính cạnh tranh của ngành xây dựng thông qua các chương trình huấn luyện và tuyển dụng chuẩn mực quốc tế: Để nâng cao chất lượng và tính cạnh tranh của ngành xây dựng, Nhà nước cần tổ chức các chương trình huấn luyện, bồi dưỡng chuyên môn cho các cán bộ, kỹ sư và công nhân ngành xây dựng. Việc áp dụng các chuẩn mực Quốc tế trong thiết kế, thi công và quản lý công trình sẽ giúp nâng cao chất lượng công trình và tăng uy tín của ngành xây dựng Việt Nam trên thị trường Quốc tế.

- Khuyến khích sáng tạo và ứng dụng công nghệ trong ngành xây dựng: Nhà nước nên đẩy mạnh việc khuyến khích sáng tạo và ứng dụng công nghệ trong ngành xây dựng, nhằm nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm nguyên liệu và giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Việc này cũng góp phần vào việc nâng cao chất lượng nhân lực ngành xây dựng.

- Tăng cường giám sát và kiểm tra chất lượng công trình: Nhà nước cần tăng cường giám sát và kiểm tra chất lượng công trình xây dựng, nhằm đảm bảo an toàn lao động và đạt yêu cầu kỹ thuật, đồng thời phát hiện và xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm.

- Xây dựng hệ thống chứng chỉ nghề nghiệp trong ngành xây dựng: Nhà nước cần xây dựng hệ thống chứng chỉ nghề nghiệp trong ngành xây

dựng, nhằm đảm bảo rằng nhân lực ngành xây dựng đạt đủ trình độ chuyên môn và kỹ năng cần thiết. Việc này giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo niềm tin cho các Chủ đầu tư trong việc lựa chọn đơn vị thi công.

3.3.2. Khuyến nghị với các Cơ sở đào tạo nguồn nhân lực:

Chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng đặc biệt là ngành xây dựng thủy lợi, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tiến độ và chất lượng công trình, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước. Tác giả có một số kiến nghị đối với các Cơ sở đào tạo nguồn nhân lực như:

- Cập nhật và điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với thực tế: Các cơ sở đào tạo cần không ngừng cập nhật và điều chỉnh chương trình đào tạo để phù hợp với yêu cầu thực tế của ngành xây dựng, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Điều này giúp Sinh viên có kiến thức và kỹ năng thực tế đáp ứng nhu cầu của Doanh nghiệp và xã hội.

- Tăng cường hợp tác với Doanh nghiệp: Các cơ sở đào tạo cần tăng cường hợp tác với Doanh nghiệp trong việc đào tạo và tuyển dụng Sinh viên, nhằm đảm bảo Sinh viên có cơ hội thực tập, trải nghiệm thực tế và tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

- Đẩy mạnh nghiên cứu và ứng dụng công nghệ: Các cơ sở đào tạo cần đẩy mạnh nghiên cứu và ứng dụng công nghệ trong lĩnh vực xây dựng, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, cũng như giúp Sinh viên tiếp cận với công nghệ tiên tiến và kỹ thuật mới.

- Tăng cường đào tạo Giảng viên chất lượng cao: Các cơ sở đào tạo cần chú trọng vào việc đào tạo và phát triển đội ngũ Giảng viên chất lượng cao, thông qua việc hợp tác với các Trường đại học nước ngoài và tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho Giảng viên. Điều này giúp nâng cao chất lượng giảng dạy và đảm bảo kiến thức chuyên môn được truyền đạt một cách hiệu quả cho Sinh viên.

- Thiết lập môi trường học tập thực tế và thúc đẩy học tập kỹ năng mềm: Các cơ sở đào tạo nên tập trung vào việc thiết lập môi trường học tập thực tế, tạo điều kiện cho Sinh viên tham gia vào các Dự án, công trình thực tế. Bên cạnh đó, các Trường cũng cần đẩy mạnh việc giảng dạy kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề giúp Sinh viên phát triển toàn diện và sẵn sàng cho nhu cầu của thị trường lao động.

- Mở rộng các chương trình học bổng và hỗ trợ tài chính: Các cơ sở đào tạo cần mở rộng các chương trình học bổng và hỗ trợ tài chính cho Sinh viên, đặc biệt là những Sinh viên có hoàn cảnh khó khăn để thu hút và giữ chân những tài năng trong ngành xây dựng.

- Tăng cường hợp tác Quốc tế: Các cơ sở đào tạo nên tăng cường hợp tác Quốc tế trong lĩnh vực đào tạo ngành xây dựng, thông qua việc giao lưu, học hỏi kinh nghiệm và chương trình đào tạo liên kết với các Trường đại học nổi tiếng trên Thế giới.

- Đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo: Các cơ sở đào tạo cần thường xuyên tổ chức đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo để đảm bảo các chương trình đào tạo đạt chuẩn và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Từ các dữ liệu thu thập và phân tích của Chương 1 và Chương 2, tác giả đã rút ra được các tồn tại cũng như hạn chế của các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh.

Các tồn tại xoay quanh về hoạt động đào tạo, phạm vi tuyển dụng, cơ chế lương thưởng phúc lợi. Tuy các hoạt động này đều đã có những thành tựu nhất định nhưng nhìn chung chỉ đáp ứng được các yêu cầu cơ bản.

Trên cơ sở đó tác giả đã thực hiện Chương 3 tập trung vào 3 vấn đề gồm:

- Xây dựng định hướng phát triển cho Công ty cũng như nguồn nhân lực.
- Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện các vấn đề còn tồn tại.
- Đưa ra các kiến nghị đối với các Bộ, Ngành cũng như các cơ sở đào tạo.

KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng đặc biệt là các ngành liên quan đến xây dựng cơ sở hạ tầng cho đất nước như các công trình thủy lợi. Vấn đề này vẫn thường xuyên được đặt làm trọng tâm trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội hàng năm.

Luận văn này đã khảo sát và đánh giá hiệu quả hoạt động quản trị nhân sự tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra những điểm mạnh và điểm cần cải thiện trong quá trình quản trị nhân sự của Công ty, đồng thời đưa ra những kiến nghị cụ thể để nâng cao hiệu quả hoạt động quản trị nhân sự, góp phần vào sự phát triển bền vững của Công ty trong tương lai.

Nhờ vào việc áp dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học, Luận văn đã đưa ra các giải pháp hữu ích để hoàn thiện hơn nữa các hoạt động quản trị nhân sự bao gồm hoạt động quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực, hoạt động tuyên truyền giáo dục ý thức lao động, hoạt động chăm sóc và bảo vệ nguồn nhân lực và hoạt động kích thích vật chất và tinh thần.

Bên cạnh đó, Luận văn cũng đưa ra kiến nghị cho cấp quản lý Nhà nước và các Cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nhân lực ngành xây dựng nói chung và ngành xây dựng thủy lợi nói riêng. Những kiến nghị này đều hướng tới việc phát huy thế mạnh, khắc phục nhược điểm và đưa ra những giải pháp đột phá thúc đẩy sự phát triển của ngành xây dựng và đảm bảo sự bền vững trong tương lai.

Tuy nhiên, Luận văn chỉ giới hạn trong phạm vi nghiên cứu của Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh, do đó các kết quả và kiến nghị có thể không hoàn toàn phù hợp với các Công ty khác trong cùng ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt:

1. Trần Xuân Cầu (2009), Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực, NXB. Đại học Kinh tế Quốc dân.
2. Nguyễn Huy Định (2021), Luận văn thạc sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại VNPT Ninh Bình*”, trường Đại học Bưu chính Viễn thông.
3. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012), Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, NXB. Đại học Kinh tế Quốc dân
4. Bùi Văn Nhơn (2006), Quản lý và Phát triển nguồn nhân lực Xã hội, NXB. Tư Pháp.
5. Tuấn Nghĩa, Thu Hằng (2022), nghiên cứu khoa học “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng VN*”, 16/9/2022 trên Báo Xây dựng.
6. Đặng Thị Thu Phương (2022), Luận văn Thạc sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần lữ hành Việt- Du lịch Việt Nam*”, Trường Đại học Thăng Long.
7. Hiến chương Ottawa (1986), Tổ chức Y tế Thế giới (WHO).
8. Luật An toàn - Vệ sinh Lao động (2015), Luật số 84/2015/QH13.
9. Nguyễn Tiệp (2011), Giáo trình nguồn nhân lực, Đại học Lao động- Xã hội, NXB. Lao động- Xã hội.
10. Quyết định số 1266/QĐ-BYT năm 2020 của Bộ Y tế.

Tài liệu Tiếng Anh

11. Adu-Darkoh, Mavis (2014) “*Employee recruitment and selection practices in the construction industry in Ashanti Region*”, Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
12. Yankov, L. và Kleiner (2001), “*Human resources issues in the construction industry*”, tập 24, chủ đề 3, tr.101-105 - Tạp chí Management Research News

PHỤ LỤC

Bảng hỏi khảo sát:

Mục đích: Thu thập ý kiến của người lao động về hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Cường Thịnh.

Kính thưa anh/chị!

Tôi hiện tại đang là học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực- Trường đại học Lao động- Xã hội. Hiện nay, tác giả đang thực hiện đề tài **“NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CƯỜNG THỊNH”**. Nghiên cứu để thực hiện Luận văn, đồng thời đưa ra các kết quả khách quan, có thể được sử dụng như một nghiên cứu hỗ trợ Công ty trong việc đưa ra những quyết định nhằm cải thiện, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực trong tương lai. Vì vậy, tác giả đã xây dựng bảng khảo sát nghiên cứu thực trạng đội ngũ nhân viên tại Công ty. Rất mong sự hỗ trợ của anh/chị để nghiên cứu cho ra kết quả khách quan và tốt nhất.

Xin trân trọng cảm ơn !

I. Thông tin cá nhân

1. Họ và tên:.....

2. Giới tính: Nam/Nữ.....

3. Thời gian công tác:

Dưới 5 năm

Từ 5 - 10 năm

Trên 10 năm

II. Bảng khảo sát

Các mức đánh giá mức độ hài lòng sử dụng thang đo 5 điểm (Liker) ứng với:

1. Rất tốt, 2. Tốt, 3. Khá, 4. Trung bình, 5. Kém

Câu hỏi khảo sát:

1. Anh chị có sẵn sàng làm khi được yêu cầu làm thêm giờ.

1- Rất sẵn sàng 2- Sẵn sàng 3- Bình thường 4- Không ý kiến
5- Không muốn

2. Anh chị có sẵn sàng hỗ trợ công việc cho đồng nghiệp

1- Rất sẵn sàng 2- Sẵn sàng 3- Bình thường 4- Không ý kiến
5- Không muốn

3. Khả năng Tự giải quyết khó khăn trong công việc của anh chị

1- Rất sẵn sàng 2- Sẵn sàng 3- Bình thường 4- Không ý kiến
5- Không muốn

4. Mức độ quan tâm đến hoạt động đào tạo của công ty

1. 2. 3. 4. 5.

5. Chất lượng đào tạo của công ty

1. 2. 3. 4. 5.

6. Anh chị đánh giá thế nào về kế hoạch đào tạo

1. 2. 3. 4. 5.

7. Anh chị thấy Phân công công việc đã rõ ràng hợp lý với anh chị ở mức nào

1. 2. 3. 4. 5.

8. Công ty đã tạo điều kiện phát huy năng lực bản thân.

1. 2. 3. 4. 5.

9. Mức độ cung cấp đầy đủ chế độ bảo hiểm của công ty

1. 2. 3. 4. 5.

10. Đánh giá hoạt động Khám sức khỏe định kỳ của công ty

1. 2. 3. 4. 5.

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

1. 2. 3. 4. 5.

12. Công ty đã quan tâm đến việc tuyên truyền giáo dục ý thức lao động

1. 2. 3. 4. 5.

13. Các buổi tuyên truyền, giáo dục của công ty đã có nhiều tác dụng.

1. 2. 3. 4. 5.

14. Khả năng tiếp cận thông tin tuyển dụng

1. 2. 3. 4. 5.

15. Chất lượng của quá trình tuyển dụng

1. 2. 3. 4. 5.

16. Tốc độ xử lý kết quả tuyển dụng

1. 2. 3. 4. 5.

17. Anh (chị) đánh giá thế nào về hoạt động tuyển dụng của công ty

1. 2. 3. 4. 5.

Cảm ơn sự đóng góp của quý anh chị!

Nếu có bất kỳ thắc mắc vui lòng liên hệ:

Số điện thoại: 022220513

***Hoặc địa chỉ: Số 314, Đường Chu Văn Thịnh, Tổ 1, Phường Chiềng Lê,
Thành phố Sơn La, Tỉnh Sơn La, Việt Nam***

Kết quả khảo sát:

Câu hỏi	1	2	3	4	5
1	11	18	40	12	4
2	18	21	30	9	7
3	6	11	35	16	17
4	4	22	38	13	8
5	13	38	21	9	4
6	4	25	38	13	5
7	4	11	14	21	35
8	3	7	33	19	23
9	15	50	12	6	2
10	14	54	11	6	0
11	10	40	27	6	2
12	6	12	50	15	2
13	6	11	51	13	4
14	12	18	37	12	6
15	6	10	41	21	7
16	7	11	50	10	7
17	6	9	49	15	6