

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**

---



**ĐỒ ÁN QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**ĐỀ TÀI 7: SOLUTIONS IMPROVE THE QUALITY OF  
HUMAN RESOURCES AT ENTERPRISES**

**Lớp** : Quản trị doanh nghiệp - EC002.O21

**GVHD** : Trần Văn Hải Triều

**Nhóm** : 6

**Thành viên :**

| MSSV     | Họ và tên            | Công việc       | Mức độ hoàn thiện |
|----------|----------------------|-----------------|-------------------|
| 21522111 | Bùi Tấn Hưng         | Phần A          | 100%              |
| 20520378 | Võ Thiên An          | Phần B chương 1 | 100%              |
| 21522265 | Trần Quang Kiệt      | Chương 2        | 100%              |
| 21522096 | Nguyễn Việt Hoàng    | Chương 3        | 100%              |
| 20520825 | Trương Thị Mai Trinh | Chương 3        | 100%              |
| 20520915 | Nguyễn Thị Kim Ngân  | Chương 4        | 100%              |

## MỤC LỤC

|   |    |
|---|----|
| <b>A - Mở đầu</b> .....   | 3  |
| 1. Lý do chọn đề tài: .....   | 3  |
| 2) Mục đích nghiên cứu: .....   | 3  |
| 3) Đối tượng và phạm vi nghiên cứu: .....   | 4  |
| <b>B - Phân tích</b> .....  | 4  |
| <b>Chương I. Giới thiệu</b> .....   | 4  |
| 1. Các khái niệm:.....  | 4  |
| 2. Sự quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực đối với sự phát triển của doanh nghiệp. ....               | 7  |
| 3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. ....   | 7  |
| <b>Chương II. Đánh giá vấn đề</b> .....   | 8  |
| <b>Chương III. Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được áp dụng tại KMS Technology</b> ..... | 10 |
| <b>Chương IV. Tác dụng và lợi ích của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực</b> .....                   | 16 |
| <b>C - Kết luận</b> .....   | 18 |
| <b>TÀI LIỆU THAM KHẢO:</b> .....  | 19 |

## **A - Mở đầu**

### **1. Lý do chọn đề tài:**

Nguồn nhân lực là quan trọng nhất trong quá trình phát triển của doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất hàng ngày mà còn định hình tương lai và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Hiện tại, nguồn nhân lực đang đối mặt với nhiều thách thức từ thị trường lao động, bao gồm sự khan hiếm tài năng và sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp để thu hút và giữ chân nhân sự xuất sắc. Nhân viên có kỹ năng cao và động lực là chìa khóa để tối ưu hóa sản xuất và cung cấp giá trị cho khách hàng.

Công ty TNHH KMS Technology Việt Nam là công ty chuyên cung cấp và gia công phần mềm cho các thị trường khó tính như Châu Âu, Mỹ... Việc tạo ra sản phẩm chất lượng đáp ứng được nhu cầu và yêu cầu kỹ thuật cao của các thị trường khó tính thì đòi hỏi nguồn nhân lực công ty phải cao và chất lượng. Chính vì vậy, công tác tuyển dụng và nâng cao chất lượng nhân sự rất quan trọng trong chiến lược kinh doanh của công ty, bởi lẽ sản phẩm công nghệ cao đòi hỏi ở những kỹ sư với tay nghề và trình độ cao mới chế tạo ra được, đây cũng chính là lý do mà nhóm em chọn đề tài " Thực trạng và một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng tại công ty TNHH KMS Technology" làm bài nghiên cứu .

### **2) Mục đích nghiên cứu:**

- Phân tích, đánh giá được thực trạng gồm công tác tuyển dụng và đào tạo nhân sự tại công ty TNHH KMS Technology. Qua đó thấy được mặt mạnh để phát triển, những mặt yếu kém còn tồn tại trong công tác tuyển dụng và đào tạo nhân lực tại công ty, từ đó đưa ra giải pháp khắc phục những hạn chế để hoàn thiện hơn chất lượng nhân sự.
- Phát triển các giải pháp cụ thể và thiết thực để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực. Nghiên cứu và đề xuất những hướng tiếp cận và biện pháp cụ thể để triển khai.
- Định rõ mục tiêu tối ưu hóa năng suất, hiệu quả công việc và sự hài lòng của nhân sự trong môi trường làm việc.
- Nghiên cứu có thể giúp doanh nghiệp nắm bắt và thích ứng với xu hướng thị trường lao động, từ đó tối ưu hóa sự đáp ứng và thu hút tài năng.

### **3) Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:**

- Đối tượng nghiên cứu: những nhân viên đang trong thời gian thử việc cũng như những nhân viên đã làm được một thời gian tại công ty TNHH KMS Technology kể từ năm 2011.
- Phạm vi nghiên cứu: thực hiện tại công ty TNHH KMS Technology

## **B - Phân tích**

### **Chương I. Giới thiệu**

#### **1. Các khái niệm:**

Nhân lực: Là nguồn lực xuất phát từ trong chính bản thân của từng cá nhân con người, bao gồm thể lực và trí lực.

Một số khái niệm về nguồn nhân lực:

- Theo Liên Hợp quốc, “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.
- Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường.
- Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.
- Nguồn nhân lực tổng thể và KMS Technology đều được biểu hiện trên hai mặt:
  - Về số lượng, đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ;
  - Về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người

trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Chất lượng nguồn nhân lực:

- Theo Nguyễn Thúy Quỳnh (Viện Chiến lược và Chính sách tài chính, Bộ Tài chính - Bộ Tài Chính): Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Là tổng thể những nét đặc trưng, phản ánh bản chất, tính đặc thù liên quan trực tiếp tới hoạt động sản xuất và phát triển con người. Chất lượng nguồn nhân lực cao có tác động làm tăng năng suất lao động (NSLĐ). Trong thời đại tiến bộ kỹ thuật, một quốc gia cần và có thể đưa chất lượng nguồn nhân lực vượt trước trình độ phát triển của cơ sở vật chất trong nước để sẵn sàng đón nhận tiến bộ kỹ thuật công nghệ, hòa nhập với nhịp độ phát triển nhân loại. Được đánh giá thông qua các tiêu chí về trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất.
- Theo TS. Nguyễn Thanh Mai thì: “chất lượng NNL trong doanh nghiệp” là: “mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động”
- Theo GS.TS. Vũ Thị Ngọc Phùng thì: “Chất lượng NNL được đánh giá qua trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động cũng như sức khỏe của họ”. Theo quan điểm này thì chất lượng NNL được đánh giá thông qua các tiêu chí: trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng (thuộc trí lực) và sức khỏe (thuộc thể lực). Các tiêu chí này được định lượng hóa bằng các cấp bậc học, các bậc đào tạo chuyên môn mà có và có thể đo lường được tương đối dễ dàng.
- Có thể thấy “chất lượng NNL” là một khái niệm có nội hàm rất rộng, là một trong những yếu tố để đánh giá NNL. Chất lượng NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm:
  - Trí lực: là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu bởi nó thúc đẩy con người hành động, tất nhiên phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng trí tuệ trở thành yêu cầu quan trọng

nhất của việc phát huy nguồn lực con người. Gồm trình độ tổng hợp từ văn hoá, chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng lao động.

- Trình độ văn hoá với một nền tảng học vấn nhất định là cơ sở cho phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật.
- Trình độ chuyên môn kỹ thuật là điều kiện đảm bảo cho NNL hoạt động mang tính chuyên môn hoá và chuyên nghiệp hoá.
- Kỹ năng lao động theo từng ngành nghề, lĩnh vực là một yêu cầu đặc biệt quan trọng trong phát triển NNL ở xã hội công nghiệp.
- Thể lực: là trạng thái sức khoẻ của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động.
- Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển NNL, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Chăm sóc sức khoẻ là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng NNL, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.
- Tâm lực: còn gọi là phẩm chất tâm lý – xã hội, chính là tác phong, tinh thần – ý thức trong lao động như: tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ...), có ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp chuyên môn, sáng tạo, năng động trong công việc; có khả năng chuyển đổi công việc cao thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

- Đối với cá nhân người lao động thì: “Nâng cao chất lượng NNL” là gia tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho người lao động có những năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế xã hội.
- Đối với tổ chức, doanh nghiệp: “Nâng cao chất lượng NNL” là việc thực hiện một số hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về chất lượng NNL tăng lên so với chất lượng NNL hiện có. Đó là sự tăng cường sức mạnh, kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất, năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên trình độ

nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ đặt ra trong những giai đoạn phát triển của một quốc gia, một tổ chức, doanh nghiệp.

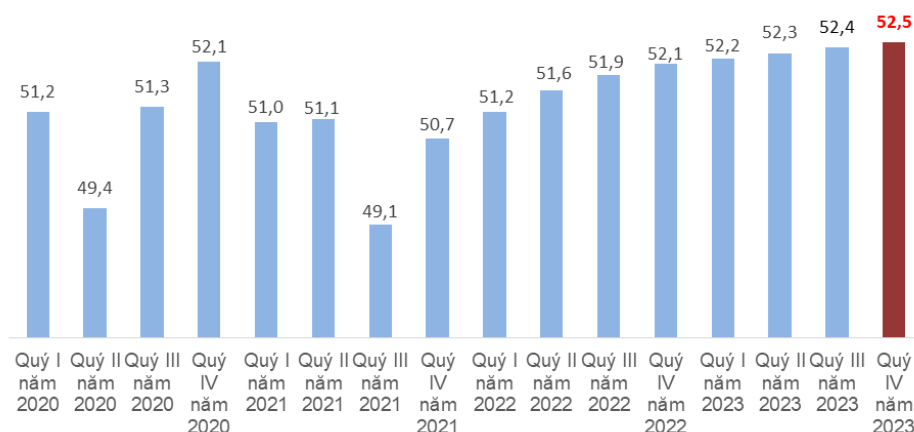
## **2. Sự quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực đối với sự phát triển của doanh nghiệp.**

- Đóng góp vào sự đổi mới và sáng tạo: ở KMS, nhân viên được khuyến khích khả năng tư duy sáng tạo, đưa ra ý tưởng mới và giải quyết các vấn đề phức tạp. Sự đổi mới và sáng tạo của nguồn nhân lực giúp tổ chức nâng cao hiệu suất và cạnh tranh trong môi trường kinh doanh.
- Thúc đẩy hiệu suất và đạt được mục tiêu: Kỹ năng và năng lực của nhân viên ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất làm việc, sản xuất và chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ. Nếu có nguồn nhân lực chất lượng cao, tổ chức có thể đạt được hiệu suất tối đa và tiến gần hơn đến mục tiêu của mình.
- Xây dựng lợi thế cạnh tranh: Nguồn nhân lực giúp xây dựng lợi thế cạnh tranh cho một tổ chức. Khi có một đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng tốt và sáng tạo, tổ chức sẽ có khả năng ứng phó với thay đổi, cạnh tranh hiệu quả và thích ứng với môi trường kinh doanh biến đổi.
- Tạo ra giá trị và phát triển bền vững: Nhân lực được đào tạo, phát triển và đánh giá thích hợp, nguồn nhân lực sẽ được nâng cao trình độ chuyên môn và tư duy, tạo ra lợi ích cho cả nhân viên và tổ chức. Nhân viên tự tin và hài lòng với công việc của mình sẽ có xu hướng duy trì và phát triển trong tổ chức.

## **3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.**

Theo tổng cục thống kê: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý IV năm 2023 là 52,5 triệu người, tăng hơn 113,5 nghìn người so với quý trước và 401,9 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. So với quý trước, con số này ở khu vực thành thị, khu vực nông thôn, nam và nữ đều tăng (tăng tương ứng là 46,4 nghìn người; 67,2 nghìn người; 77,5 nghìn người và 36,0 nghìn người).





## Chương II. Đánh giá vấn đề

### Chính sách đào tạo và phát triển nghề nghiệp

Công ty luôn khuyến khích mỗi Nhân viên cần có trách nhiệm và định hướng phát triển khả năng của bản thân theo khuynh hướng phát triển của Công ty, qua đó Công ty có thể hỗ trợ Nhân viên phát triển một cách tốt nhất. Hàng năm, Công ty đều có chương trình đào tạo theo mục tiêu hoạt động kinh doanh và phát triển Nhân viên, nên Nhân viên phải cố gắng sắp xếp thời gian để tham gia.

Ngoài những khóa đào tạo do Công ty cung cấp, Công ty rất khuyến khích Nhân viên tham gia chia sẻ những kiến thức, kinh nghiệm của bản thân đến Nhân viên trong Công ty cũng như trong cộng đồng cùng ngành nghề.

Căn cứ vào nhu cầu hoạt động kinh doanh của Công ty, Nhân viên sẽ được hỗ trợ chi phí thi cử một số loại chứng chỉ mà Công ty thông báo cụ thể trong nội bộ Công ty. Các loại chứng chỉ này sẽ được thay đổi tùy theo hoạt động kinh doanh và được thông báo trực tiếp đến Nhân viên. Nhân viên phải hoàn trả chi phí hỗ trợ này nếu nghỉ việc trong vòng sáu (06) tháng kể từ ngày nhận hỗ trợ. Ngoài ra, Nhân viên có nhu cầu tham gia những khóa học hay thi cử những loại chứng chỉ ngoài quy định của Công ty cần trao đổi trực tiếp và được sự phê duyệt của Ban Giám Đốc

## **Chính sách lương, thưởng, đãi ngộ và phúc lợi**

- Bảo hiểm tai nạn cá nhân: Công ty duy trì một chương trình bảo hiểm tai nạn cá nhân cho mọi Nhân viên. Phúc lợi bao gồm chi phí điều trị y tế trong trường hợp bị tai nạn và đền bù thương tật vĩnh viễn. Trong trường hợp bị tai nạn, Nhân viên cần thực hiện những thủ tục cần thiết để được lĩnh tiền bồi thường từ Công ty bảo hiểm. Phòng Nhân sự sẽ cung cấp thông tin cần thiết và giúp Nhân viên hoàn tất thủ tục.
- Đi tham quan/Nghỉ mát: Công ty sẽ tổ chức đi tham quan/nghỉ mát hàng năm cho tất cả Nhân viên. Gia đình của Nhân viên có thể sẽ được mời tham dự nếu điều kiện cho. Việc được tham gia chuyến đi miễn phí (nếu có) chỉ được áp dụng đối với Nhân viên, trừ khi có quyết định khác của Ban giám đốc được thông báo trước chuyến đi. Nhân viên tham khảo thêm trong Sổ tay Công ty các chi tiết có liên quan đến quy định này.
- Môi trường làm việc và các hoạt động đoàn thể

### **1. Những thách thức mà doanh nghiệp đã và đang phải đối diện khi tuyển dụng và giữ chân nhân viên tài năng.**

Các doanh nghiệp nói chung và KMS technology nói riêng:

- Cạnh tranh với các doanh nghiệp khác: Trong một thị trường lao động cạnh tranh, các doanh nghiệp phải cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân viên tài năng.
- Sự khan hiếm của nhân viên có kỹ năng: Nhân viên có kỹ năng chuyên sâu và kinh nghiệm đặc biệt thường được săn đón và là mục tiêu của nhiều công ty. Do đó, việc tìm kiếm và thu hút những nhân viên này có thể là một thách thức.
- Vấn đề về tương thích văn hóa: Đôi khi, việc giữ chân nhân viên tài năng không chỉ phụ thuộc vào lợi ích về mặt tài chính mà còn phụ thuộc vào việc nhân viên cảm thấy hài lòng với môi trường làm việc và văn hóa tổ chức. Nếu không có sự phù hợp về văn hóa, nhân viên có thể dễ dàng chuyển sang công ty khác.
- Mất cân bằng giữa cung và cầu: Trong một số ngành công nghiệp hoặc lĩnh vực kỹ thuật, có thể xảy ra tình trạng mất cân bằng giữa cung và cầu nhân viên có kỹ năng. Điều này có thể làm tăng áp lực tuyển dụng và giữ chân nhân viên tài năng.

## **2. Tác động của chất lượng nguồn nhân lực kém vào hiệu suất làm việc và sự phát triển của doanh nghiệp.**

### **Ảnh hưởng trực tiếp đến KMS Technology qua các khía cạnh:**

- **Hiệu suất làm việc thấp:** Nhân viên có chất lượng kém thường không đáp ứng được yêu cầu công việc, gây ra hiệu suất làm việc chậm chạp và không đạt được mục tiêu đề ra.
- **Sản phẩm/dịch vụ chất lượng kém:** Nguồn nhân lực kém có thể ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ doanh nghiệp cung cấp. Điều này có thể dẫn đến sự không hài lòng của khách hàng và mất mát doanh thu.
- **Sự thất bại trong cạnh tranh:** Trong một thị trường cạnh tranh, doanh nghiệp cần có nhân viên tài năng để giữ vị thế cạnh tranh. Nếu chất lượng nguồn nhân lực kém, doanh nghiệp có thể không thể cạnh tranh được với các đối thủ cạnh tranh khác.
- **Tăng chi phí và giảm lợi nhuận:** Nếu nhân viên không hoạt động hiệu quả, doanh nghiệp có thể phải đầu tư nhiều hơn vào việc đào tạo, quản lý và giám sát. Điều này có thể dẫn đến tăng chi phí và giảm lợi nhuận cuối cùng của doanh nghiệp.
- **Ảnh hưởng đến văn hóa tổ chức:** Nhân viên kém chất lượng có thể tạo ra một môi trường làm việc không tích cực, gây ra sự mất niềm tin và động viên trong tổ chức.
- **Sự phát triển kém:** Khi doanh nghiệp không có nguồn nhân lực chất lượng, việc đổi mới và phát triển cũng sẽ bị hạn chế. Điều này có thể dẫn đến sự lạc hậu và mất cơ hội trên thị trường.

## **Chương III. Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được áp dụng tại KMS Technology**

### **1. Chú trọng công tác tuyển dụng**

KMS xây dựng một quy trình chín chu trong khâu tuyển dụng và chào đón nhân viên mới: Yêu cầu về trình độ, kỹ năng giao tiếp, tránh nhiệm cũng như là tình thần làm việc nhóm của cá nhân. Đầu tư vào các đội ngũ tuyển dụng từ các khâu tìm kiếm và liên hệ ứng viên cho tới các bài kiểm tra phỏng vấn cho ứng viên. Thường xuyên tạo các sự kiện tuyển dụng của công ty như Industrial tour/Job fair tại trường Đại học, KMS Recruitment day nhằm mở rộng tìm kiếm ứng viên cũng như xây dựng thương hiệu cho công ty tuyển dụng.

## **2. Xây dựng môi trường làm việc tích cực, sáng tạo và năng động và khuyến khích sự phát triển của mỗi cá nhân**

- Môi trường văn hóa: KMS Technology đề cao văn hóa đổi mới sáng tạo và tích cực. Bằng cách gỡ bỏ rào cản quy chế cấp bậc, công ty khuyến khích nhân viên thể hiện ý kiến cá nhân và tạo cơ hội để phát triển năng lực bản thân. Điều này tạo ra một môi trường mà mọi người có thể thảo luận, đóng góp ý kiến và cùng nhau tạo ra những ý tưởng mới.
- Cơ sở vật chất: KMS Technology đầu tư vào cơ sở vật chất để tạo ra một không gian làm việc thoải mái và tiện nghi. Văn phòng được trang bị các tiện ích như café, phòng tập thể dục và các khu vui chơi giải trí. Điều này tạo ra sự thoải mái và khuyến khích nhân viên thư giãn và xả stress ngay tại nơi làm việc.
- Phát triển cá nhân: KMS Technology coi mỗi cá nhân là quan trọng và tạo cơ hội phát triển phù hợp với từng người. Công ty cố gắng thay đổi vị trí của nhân viên để tiếp tục phát triển các lợi thế và năng lực của họ. Điều này cho thấy cam kết của công ty đối với sự phát triển và sự nghiệp của nhân viên.
- Hỗ trợ cho hoạt động cộng đồng: KMS Technology cung cấp hỗ trợ tài chính và kinh nghiệm vận hành để nhân viên có thể triển khai các hoạt động cộng đồng của mình. Điều này khuyến khích sự đóng góp và truyền cảm hứng cho nhân viên, giúp họ có thêm động lực và niềm tin để hỗ trợ cộng đồng.

## **3. Mô hình làm việc linh hoạt (Hybrid Working Model và Work-From-Home)**

KMS Technology đã vận hành linh hoạt HWM (Hybrid Working Model) và kích hoạt chế độ 100% Work-From-Home kể từ đầu năm 2020.

Mô hình làm việc linh hoạt (Hybrid Working Model và Work-From-Home): Đây là một giải pháp linh hoạt giúp cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân của nhân viên. Mô hình này giúp tăng cường sự hài lòng và sự linh hoạt cho nhân viên, từ đó tăng hiệu suất làm việc và giảm căng thẳng.

Hybrid Working Model là mô hình làm việc lai (hybrid) hay mô hình làm việc kết hợp, trong đó nhân viên có một số thời gian làm việc ở văn phòng và một số thời gian làm việc tại nhà (WFH: work from home) qua hình thức online.

## **4. Học Hỏi và Sẻ Chia:**

Learning & Sharing (Học Hỏi và Sẻ Chia) là một trong những hoạt động quan trọng nhất khi làm việc tại KMS Technology. Mỗi nhân viên tại KMS Technology đều được ít nhất một nhân viên khác kèm cặp, tư vấn và huấn luyện để phát triển các kỹ năng trong công việc cũng như vượt qua những thử thách để hoàn thiện bản thân. Thông qua chương trình này, không chỉ các nhân viên được kèm cặp sẽ tiến bộ mà chính những nhân viên được giao nhiệm vụ kèm cặp cũng phát triển được khả năng lãnh đạo và huấn luyện của mình. Hoạt động này đã đem lại nhiều lợi ích cho tập thể nhân viên của KMS Technology. Trên trang Facebook của công ty còn có hẳn một album hình ảnh thể hiện sự tri ân của người được huấn luyện với người huấn luyện. Qua đó, có thể thấy được hiệu quả của những chương trình “Học Hỏi và Sẻ Chia” mà công ty KMS Technology đã áp dụng để hỗ trợ nhân viên làm quen với môi trường làm việc cũng như phát huy tiềm năng của bản thân.

## **5. Đặt ra những con đường phát triển cụ thể cho nhân viên**

Ngoài việc tạo cơ hội cho nhân viên chia sẻ và giúp đỡ nhau cùng phát triển, KMS Technology còn đặt ra những con đường phát triển sự nghiệp cụ thể cho nhân viên của mình. Có 4 chương trình cụ thể mà nhân viên KMS Technology có thể tham gia để phát triển bản thân:

- **Fresher Program** (dành cho Lập Trình Viên và Nhân Viên QA): chương trình cung cấp kiến thức và kỹ năng cơ bản để giúp bắt đầu sự nghiệp lập trình hoặc QA. Chương trình giúp người tham gia làm quen với môi trường làm việc chuyên nghiệp thông qua một giáo trình cân bằng giữa lý thuyết và thực hành.
- **Technical Development Track**: chương trình tạo cơ hội để học hỏi từ những kinh nghiệm thực tiễn của các chuyên gia tại KMS Technology, bao gồm tất cả các kiến thức cần thiết cho một software architect như software architecture, design pattern, kỹ thuật code, quy trình engineering, performance, an ninh, v.v...
- **Leadership Development Track**: chương trình khuyến khích người tham gia tự vấn bản thân qua những kiến thức, thực tiễn và những câu chuyện được chia sẻ, làm tiền đề cho những hành động phát triển bản thân để phù hợp với một vị trí lãnh đạo cao hơn. Thông qua khóa huấn luyện này, người tham gia có thể hiểu được những quy tắc chính yếu được áp dụng trong toàn công ty thông qua những buổi thảo luận trực tiếp với đại diện của KMS Management. Những vấn đề thực

tế sẽ được bàn bạc trong những buổi này. Chương trình cũng cung cấp những kiến thức thiết yếu về sự phát triển kỹ năng lãnh đạo cũng như phát triển bản thân ở vai trò quản lý cấp trung.

- **English Program:** tập trung vào việc phát triển kỹ năng phát âm và kỹ năng tiếng Anh nói chung thông qua những buổi học với người nói tiếng Anh bản ngữ. Ngoài ra, chương trình còn giúp học tiếng Anh qua những trải nghiệm hào hứng như các chương trình trò chơi tiếng Anh của KMS Technology.

## **6. Có các hoạt động gắn kết nội bộ:**

Bên cạnh đầu tư phát triển cá nhân, KMS luôn chú trọng các hoạt động thể thao để đảm bảo hài hòa sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên, các sự kiện được tổ chức đều đặn hàng tháng. Nhân viên KMS được tạo điều kiện để tham gia các chương trình trải nghiệm đa dạng ngoài giờ làm việc như hoạt động nghệ thuật, giải trí, thể thao và các dự án cộng đồng, vừa đa dạng hoá trải nghiệm, vừa tăng độ kết nối đội nhóm bên ngoài văn phòng truyền thống.

Bên cạnh đó, công ty cũng tích cực triển khai các chương trình từ thiện như Trail Nhật, Một Máy Tính - Triệu Ước Mơ, Chăm Sóc Mắt để khuyến khích gây quỹ và lan tỏa giá trị tích cực đến cộng đồng. Với nỗ lực tạo ra môi trường làm việc lý tưởng để khơi dậy sự sáng tạo và thúc đẩy hiệu quả làm việc, KMS đạt chứng nhận “Great Place To Work 2022” khi nhận được 95% phản hồi tích cực từ nhân viên.

## **7. Chương trình hội nhập nhân viên mới**

Chương trình hội nhập nhân viên mới là quá trình giúp nhân viên hòa nhập với vị trí và công việc mới, trên cả phương diện chuyên môn và văn hóa doanh nghiệp, nhân viên mới sẽ được học kiến thức, kỹ năng và hành vi cần thiết để phục vụ cho quá trình tác nghiệp sau này. Họ hòa nhập càng nhanh thì kết quả công việc càng tốt, dễ dàng đóng góp thành tựu cho doanh nghiệp hơn. Tuyển được người đã khó nhưng giữ được họ ở lại với doanh nghiệp thì lại càng hơn. Chính vì vậy mà chương trình hội nhập dành cho nhân viên mới được hầu hết các công ty quan tâm và thực hiện với những cách thức khác nhau.

Chương trình hội nhập nhân viên mới được KMS Technology thực hiện rất chỉnh chu và chuyên nghiệp. Đây cũng là một trong những yếu tố giúp ghi điểm với nhân viên mới trong ngày đầu tiên làm việc. Bên cạnh những sự chuẩn bị về vật chất còn là những

giá trị tinh thần được tạo ra bởi các đồng nghiệp khác tại KMS. Với văn hóa doanh nghiệp được xây dựng từ khi công ty mới thành lập, mỗi cá nhân tại KMS từ vị trí Giám đốc đến các cô lao công (hay còn được gọi vui là “tea lady”) luôn vui vẻ, nhiệt tình và hỗ trợ hết mình với các đồng nghiệp mới. Chính từ những hoạt động tuy đơn giản nhưng đòi hỏi sự chuyên nghiệp này đã mang lại những hiệu quả và lợi ích thực tế cho doanh nghiệp. Công ty có thể tiết kiệm chi phí hoạt động khi nhân viên làm quen với công việc nhanh hơn, giảm tỷ lệ nghỉ việc khi đã xây dựng lòng tin, sự gắn kết với nhân viên mới và hơn hết họ sẽ cảm thấy vui vẻ và làm việc năng suất hơn.

## **8. Chế độ phúc lợi cao, tư vấn và hỗ trợ kịp thời**

KMS Technology cung cấp chế độ phúc lợi cao và tư vấn hỗ trợ kiến thức và sức khỏe cho nhân viên. Các chế độ phúc lợi bao gồm hỗ trợ sức khỏe và trang thiết bị làm việc từ xa, bảo hiểm y tế hàng đầu và các gói y tế cao cấp, đào tạo và phát triển từ xa, đào tạo kỹ năng quản lý và lãnh đạo, và hệ thống đánh giá hiệu suất minh bạch.

KMS Technology đầu tư vào sức khỏe của nhân viên bằng cách cung cấp hỗ trợ sức khỏe và trang thiết bị làm việc từ xa như máy tính và thiết bị văn phòng để giúp nhân viên làm việc hiệu quả. Họ cũng cung cấp tư vấn và hỗ trợ kịp thời về sức khỏe và các vấn đề công việc khác để giảm căng thẳng và tạo điều kiện làm việc tốt hơn.

## **9. Đầu tư vào đào tạo và phát triển từ xa**

KMS Technology thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo và các chương trình phát triển năng lực cho nhân viên.

Tiếp tục đầu tư vào đào tạo và phát triển từ xa để nâng cao kỹ năng và kiến thức của nhân viên trong môi trường làm việc mới.

## **10. Đào tạo kỹ năng quản lý và lãnh đạo**

Sự phát triển và tăng trưởng nhanh chóng của các ngành sản xuất, kinh doanh đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo, quản lý giỏi để có thể dẫn dắt nhân viên theo kịp với sự phát triển của công ty. Vì vậy, nâng cao chất lượng của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp cao và cấp trung là mục tiêu hàng đầu của các doanh nghiệp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho chiến lược phát triển lâu dài của tổ chức.

Trong tháng 10/2010, Công ty KMS Technology đã phối hợp với Talent Mind Education tổ chức chương trình đào tạo “Kỹ năng Quản lý và Lãnh đạo” cho đội ngũ 30 nhà lãnh đạo và quản lý của KMS Technology tại khách sạn Park Royal.

Sau những buổi học “in-house” sôi nổi, thú vị với nhiều bài tập tình huống thực tế, mọi người đã tham gia hoạt động team building tại khu du lịch Bò Cạp Vàng, Đồng Nai để đúc kết những gì đã học hỏi, trao đổi trong suốt chương trình đào tạo.

Chương trình đào tạo “Kỹ năng Quản lý và Lãnh đạo” góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý chủ chốt của KMS Technology nhằm chuẩn bị cho chiến lược phát triển và thách thức trong năm 2011.

## **11. Đánh giá hiệu suất và hệ thống thưởng phạt minh bạch:**

Hệ thống đánh giá và khen thưởng tại KMS đặc biệt chú trọng và khuyến khích nhân viên thực hiện tốt các mục tiêu, yêu cầu trong công việc. KMS Technology cũng áp dụng hệ thống đánh giá hiệu suất minh bạch và công bằng, đồng thời thưởng lương theo năng lực và hiệu quả công việc. Nhân viên xuất sắc sẽ được thưởng lương theo quy định của công ty. Đánh giá hiệu suất được tiến hành hai lần mỗi năm để đảm bảo đánh giá và đánh giá lại hiệu suất công việc của nhân viên.

KMS Technology đặt mục tiêu thu hút và giữ chân nhân tài bằng cách cung cấp chế độ phúc lợi cao, đầu tư vào đào tạo và phát triển, tạo điều kiện làm việc tốt nhất và thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất minh bạch.

## **Đề xuất thêm các giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công ty KMS Technology:**

- 1. Tạo ra những chương trình trao đổi văn hóa và kinh nghiệm:** thực hiện việc tổ chức các chương trình trao đổi văn hóa và kinh nghiệm giữa các chi nhánh và phòng ban khác nhau trong công ty. Mục tiêu của chương trình này là tạo cơ hội cho nhân viên hiểu rõ hơn về sự đa dạng của tổ chức và học hỏi từ những kinh nghiệm của đồng nghiệp. thông qua việc chia sẻ văn hóa, phong cách làm việc, và các thực tiễn hay chiến lược thành công. Điều này không chỉ tăng cường sự hiểu biết và tương tác giữa các bộ phận khác nhau mà còn thúc đẩy sự đoàn kết và hợp tác trong toàn công ty.
- 2. Điều chỉnh về chính sách OT (Overtime):**



Các điều chỉnh về chính sách OT bao gồm:

- Thiết lập mục tiêu hiệu suất rõ ràng: Đặt ra các mục tiêu hiệu suất cụ thể và hợp lý cho nhân viên, đồng thời cung cấp điều kiện và nguồn lực để họ có thể hoàn thành công việc trong thời gian làm việc thông thường, từ đó giảm thiểu nhu cầu làm việc ngoài giờ.
- Cân nhắc điều chỉnh chính sách OT: Xem xét và điều chỉnh chính sách OT để đảm bảo rằng nhân viên được trả công xứng đáng và được đối xử công bằng khi làm việc ngoài giờ. Có thể xem xét việc cung cấp phụ cấp OT, thời gian nghỉ phép bổ sung, hoặc các phúc lợi khác như thưởng tiền cho nhân viên làm việc ngoài giờ.
- Thảo luận và lắng nghe phản hồi: Mở cửa cho các cuộc thảo luận về vấn đề OT với nhân viên và lắng nghe ý kiến và phản hồi của họ. Điều này giúp công ty hiểu rõ hơn về tình hình và nhu cầu của nhân viên, từ đó có thể điều chỉnh và cải thiện chính sách và quy trình làm việc.

#### **Chương IV. Tác dụng và lợi ích của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

##### **1. Tăng cường hiệu suất làm việc và sự sáng tạo trong công việc:**

Tăng cường khả năng giải quyết vấn đề, tăng cường sự cạnh tranh và đáp ứng nhanh chóng với những thách thức trong môi trường kinh doanh biến động, tăng cơ hội phát triển cá nhân và chuyển đổi nghề nghiệp.

Mỗi nhân viên ở bất kỳ vị trí nào, kinh nghiệm ra sao, đều được hỗ trợ phát triển tốt nhất theo thể mạnh của mình. Nếu một người cho biết họ cảm thấy không học được thêm điều gì mới ở vị trí hiện tại, người đứng đầu sẽ nhanh chóng tiếp cận, hỗ trợ để có những thay đổi phù hợp kỹ năng, định hướng và mong muốn nghề nghiệp. Quy trình này thông suốt trong toàn bộ tổ chức.

Với chiến lược phát triển xuất sắc, lãnh đạo KMS có tâm, tầm và cam kết đầu tư mạnh vào nhân sự. KMS đã trở thành điểm đến hấp dẫn cho nhân lực công nghệ thông tin tại Việt Nam. Sau 8 năm hoạt động, KMS đã thu hút hơn 800 nhân lực công nghệ trình độ cao, đóng góp dịch vụ và giải pháp xuất sắc cho các công ty công nghệ tại Mỹ (Thị phần khách hàng lớn tại KMS). Môi trường làm việc tại KMS cung cấp cơ hội cho kỹ sư phần mềm làm việc trong các dự án phát triển sản phẩm với tiêu chuẩn quốc

tế cao, đồng thời giúp họ phát huy tài năng và đam mê thông qua các sản phẩm phần mềm chất lượng quốc tế.

- 2. Giảm thiểu chi phí tái tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới:** Tăng tỷ lệ giữ chân nhân viên, doanh nghiệp sẽ không bị gián đoạn công việc do việc tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới.

Mỗi năm, KMS Technology có 2 kỳ đánh giá năng lực làm việc và xem xét mức lương, mỗi 6 tháng lại có cuộc gặp gỡ để chia sẻ kế hoạch nghề nghiệp và tiến độ phát triển. Người đứng đầu tổ chức không chỉ quan tâm tới khách hàng, mà còn phải chú trọng quá trình phát triển nghề nghiệp của các thành viên, vì KMS chọn con người làm nền tảng.

KMS thực hiện khảo sát đánh giá trải nghiệm nhân viên mỗi năm một lần, môi trường làm việc là một trong những yếu tố trong nội dung khảo sát. Các nhận sự có thể chia sẻ về bất kỳ điều gì liên quan, từ những bất tiện trong khu vực làm việc, máy pha cà phê, không gian giải trí, máy chạy bộ... Tất cả góp ý của nhân viên đều được ghi nhận, kiểm tra và phản hồi đầy đủ.

Tăng trưởng ổn định và duy trì tỷ lệ nghỉ việc ở mức lý tưởng (10 - 14%) trong suốt thời gian hoạt động.

- 3. Xây dựng hình ảnh tích cực của doanh nghiệp trên thị trường lao động:**

Tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, thu hút nhân tài, tăng cường sự tin tưởng của khách hàng.

Hơn 10 năm qua, KMS Technology là một công ty hàng đầu trong lĩnh vực phát triển sản phẩm phần mềm cho thị trường quốc tế. Công ty có hơn 1.000 kỹ sư tại Việt Nam và Mỹ và đã đạt được sự tin nhiệm của khách hàng toàn cầu.

Trong nhiều năm liền, KMS Technology đã nhận được nhiều giải thưởng và vinh danh, bao gồm Sao Khuê, Top 50 doanh nghiệp CNTT hàng đầu Việt Nam, và danh sách các nơi làm việc tốt nhất tại Việt Nam và Hoa Kỳ.

Ngoài việc cung cấp dịch vụ, KMS cũng sáng lập và phát triển ba sản phẩm phần mềm nổi tiếng trên thị trường thế giới:

- QASymphony: Được sáp nhập với Tricentis và trở thành một công ty kỳ lân (Unicorn) của châu Âu. QASymphony cung cấp giải pháp kiểm thử phần mềm theo quy trình Agile cho các khách hàng lớn trên thế giới.
- Katalon: Được GARTNER vinh danh trong danh sách lựa chọn hàng đầu của khách hàng toàn cầu. Katalon là một công cụ tự động hóa kiểm thử phần mềm.
- Kobiton: Nhận khoản đầu tư 5 triệu đôla vòng Series A. Kobiton cung cấp giải pháp kiểm thử và kiểm soát chất lượng ứng dụng di động.

Tiếp nối câu chuyện thành công đáng tự hào của QASymphony, KMS đã chính thức thành lập vườn ươm UpStar Labs vào giữa tháng 6/2017, nơi quy tụ những kỹ sư ưu tú nhằm tập trung nguồn nhân lực thúc đẩy việc phát triển các sản phẩm công nghệ đẳng cấp quốc tế với niềm tin chúng ta sẽ có những sản phẩm tự hào sánh vai cùng thế giới trong tương lai.

## **C - Kết luận**

Các giải pháp quan trọng mà KMS Technology áp dụng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển bền vững bao gồm quy trình tuyển dụng chặt chẽ, xây dựng môi trường làm việc tích cực và linh hoạt, khuyến khích học hỏi và phát triển cá nhân, áp dụng các chương trình phát triển sự nghiệp cụ thể, tổ chức các hoạt động gắn kết nội bộ, đầu tư vào chế độ phúc lợi và đào tạo, đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch.

Những giải pháp này không chỉ giúp tạo ra một môi trường làm việc lý tưởng mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức và góp phần vào thành công trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

Thêm vào đó, việc khuyến khích sự thực hiện và thích ứng với các giải pháp này cũng đóng vai trò quan trọng trong đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Sự linh hoạt và sẵn sàng thích ứng của nhân viên là yếu tố quan trọng trong việc định hình và duy trì một môi trường làm việc năng động và thành công.



## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] “Tiểu luận quản trị nguồn nhân lực đề tài Thực trạng và một số giải pháp”. Truy cập: 28 Tháng Tư 2024. [Online]. Available at: <https://123docz.net/document/1801827-tieu-luan-quan-tri-nguon-nhan-luc-de-tai-thuc-trang-va-mot-so-giai-phap-nang-cao-hieu-qua-tuyen-dung-tai-cong-ty-tnhh-kms-technology-viet-nam.htm>
- [2] huong dang, “Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp - Blog thông tin tuyển dụng”. Truy cập: 28 Tháng Tư 2024. [Online]. Available at: <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc/>, <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc/>
- [3] “Report - Final Essays - TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH KHOA KINH TẾ CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ - Studocu”. Truy cập: 28 Tháng Tư 2024. [Online]. Available at: <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-kinh-te-thanh-pho-ho-chi-minh/hrm-quan-tri-nguon-nhan-luc/report-final-essays/73690369>