

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TỪ
LIÊM-LIDECO HẠ LONG**

- Người hướng dẫn : ThS. Vũ Thị Lệ Giang
- Họ và tên sinh viên: Nghiêm Bá Kim Chi
- Mã sinh viên : 1454010024
- Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 5/2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan: Dự án tốt nghiệp “**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần phát triển đô thị Từ Liêm- LIDECO Hạ Long**” này là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Thạc sĩ Vũ Thị Lệ Giang, tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Các số liệu sử dụng phân tích trong dự án tốt nghiệp có nguồn gốc rõ ràng, đã công bố theo đúng quy định. Các kết quả nghiên cứu trong dự án tốt nghiệp do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách trung thực, khách quan. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến Thạc sĩ Vũ Thị Lệ Giang, người đã dành thời gian để hướng dẫn, mở ra cho em những kiến thức mới, chỉ dẫn và hỗ trợ em trong suốt quá trình hoàn thiện dự án tốt nghiệp.

Em xin cảm ơn Ban Giám hiệu trường Đại học Đại Nam cùng với các thầy cô khoa Quản trị kinh doanh đã giảng dạy, truyền đạt cho em nhiều kiến thức bổ ích để giúp em hoàn thành được dự án tốt nghiệp này. Em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến các cô, chú, anh, chị, toàn thể nhân viên tại công ty Cổ phần Phát triển đô thị Từ Liêm – LIDECO Hạ Long đã tạo điều kiện cho em được thực tập, học hỏi, tiếp thu những kiến thức, kinh nghiệm và bài học mới trong suốt khoảng thời gian em thực tập tại đây, để em có cơ sở làm bài nghiên cứu một cách trọn vẹn nhất.

Dưới đây là kết quả của những gì em đã học được từ trên ghế nhà trường cũng như tại công ty, em đã cố gắng hết mình trong dự án tốt nghiệp này. Nhưng vì kiến thức của em còn hạn chế nên khó tránh khỏi những sai sót. Em rất mong có được sự góp ý từ các thầy, cô để em có thể hoàn thành thật tốt bài dự án tốt nghiệp của mình.

Em xin chân thành cảm ơn!

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
Chương I. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. .4	
NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	5
1.1. Một số khái niệm liên quan	5
1.1.1. Nguồn nhân lực	5
1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực	6
1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	6
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	7
1.2.1. Tiêu chí đánh giá về năng lực của người lao động.....	7
1.2.2. Tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động.....	9
1.2.3. Tiêu chí đánh giá thông qua kết quả thực hiện công việc của người lao động	10
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp	11
1.3.1. Hoạt động tuyển dụng	11
1.3.2. Hoạt động đào tạo	11
1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.....	14
1.3.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người lao động	15
1.3.5. Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần.....	16
1.3.5. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong doanh nghiệp.....	18
1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp	20
1.4.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.....	20
1.4.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp	21
TIỂU KẾT CHƯƠNG I	24
CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TỪ LIÊM- LIDECO (CHI NHÁNH HẠ LONG).	25
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần phát triển Đô thị Từ Liêm- LIDECO	25
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	25

2.1.2. Định hướng phát triển	26
2.1.3. Đặc điểm sản xuất kinh doanh	27
2.1.4. Tình hình hoạt động của doanh nghiệp gần đây.....	29
2.1.5. Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp.....	33
2.2. Thực trạng chất lượng NNL tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long	36
2.2.2. Thực trạng về năng lực của người lao động.....	36
2.2.3. Thực trạng về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động.....	39
2.2.4. Thực trạng về kết quả thực hiện công việc của người lao động.....	41
2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng NNL tại LIDECO	42
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng	42
2.3.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn	44
2.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.....	45
2.3.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe của người lao động.....	46
2.3.5. Các chính sách lương, thưởng, phúc lợi.....	47
2.3.6. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong công ty.....	48
2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại LIDECO Hạ Long.....	49
2.4.1. Những kết quả đạt được	49
2.4.2. Những tồn tại.....	52
2.4.3. Một số nguyên nhân của những mặt còn tồn tại.....	53
TIÊU KẾT CHƯƠNG II	54
CHƯƠNG III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TỪ LIÊM LIDECO HẠ LONG.....	55
3.1. Định hướng nâng cao chất lượng NNL tại công ty LIDECO Hạ Long	55
3.1.1. Định hướng phát triển chung.....	55
3.1.2. Định hướng phát triển NNL	55
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng NNL tại công ty LIDECO Hạ Long.....	55

3.2.1. Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng	56
3.2.2. Hoàn thiện hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn.	58
3.2.3. Hoàn thiện hoạt động đãi ngộ nhân lực.....	61
3.2.4. Hoàn thiện xây dựng văn hóa công ty lành mạnh.	64
TIÊU KẾT CHƯƠNG III.....	65
KẾT LUẬN	66
PHỤ LỤC	

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT
NNL	Nguồn nhân lực
NLĐ	Người lao động
CTCP PTĐTTL	Công ty cổ phần phát triển đô thị Từ Liêm
TNDN	Thu nhập doanh nghiệp
BHYT, BHXH	Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội
ĐHĐCĐ	Đại hội đồng cổ đông
SXKD	Sản xuất kinh doanh

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng	Tên bảng	Số trang
Bảng 2.1	Tình hình thực hiện so với kế hoạch	29
Bảng 2.2	Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh	29
Bảng 2.3	Cơ cấu lao động theo chức năng tại LIDECO – Hạ Long (giai đoạn 2021-2023)	35
Bảng 2.4	Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi tại LIDECO Hạ Long (giai đoạn 2021-2023)	36
Bảng 2.5	Trình độ chuyên môn của NLĐ tại LIDECO	37
Bảng 2.6	Kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCNV Lideco Hạ Long	39
Bảng 2.7	Quy trình tuyển dụng và phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng	40
Bảng 3.1	Ví dụ bảng câu hỏi cho vị trí nhân viên kỹ thuật	54
Bảng 3.2	Mẫu đánh giá thực hiện công việc	59

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình	Tên hình	Trang
Hình 2.1	Sơ đồ cơ cấu tổ chức của chi nhánh LIDECO Hạ Long	32
Hình3.1:	Mô hình đánh giá của tiến sĩ Donald Kir Patrick	58

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài nghiên cứu

Thực tế cho thấy: Nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất trong quá trình phát triển của doanh nghiệp. Nhưng khi nói NNL là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất thì cần phải hiểu đó là những con người có tri thức, sự sáng tạo, đầy nhiệt huyết, tận tâm và có trách nhiệm cho việc đạt tới tầm nhìn, sứ mệnh của tổ chức chứ không phải con người chung chung. Chất lượng NNL sẽ quyết định nên sự thành bại trong cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Điều này càng trở nên bức bách trong bối cảnh Việt Nam đã và đang trong quá trình hội nhập kinh tế thế giới.

Khi mới bắt đầu mở cửa hội nhập, nhiều người tự hào cho rằng một trong những đặc tính hấp dẫn của môi trường đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là lao động giá rẻ và tự hào về vấn đề này. Quá trình hội nhập đã cho thấy nguồn nhân công giá rẻ không phải là lợi thế, nó thể hiện sự yếu kém của chất lượng NNL và từ đó dẫn tới giá trị gia tăng thấp, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và nền kinh tế thấp và cuối cùng dẫn tới chất lượng cuộc sống thấp.

Trong điều kiện toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ và trong điều kiện của thế giới chuyển từ nền văn minh công nghiệp sang văn minh tri thức ngày nay, bối cảnh cạnh tranh của thế giới cũng đã và đang thay đổi. Cạnh tranh NNL chất lượng cao đã và đang là chủ đề quan trọng cho sự tồn tại, phát triển của các quốc gia cũng như từng tổ chức doanh nghiệp.

Ngành xây dựng đóng vai trò không thể phủ nhận trong sự phát triển của nền kinh tế nước ta, bởi đó là trụ cột quan trọng, đóng góp tích cực vào sức mạnh cạnh tranh của quốc gia từ nhiều khía cạnh khác nhau. Với sự tăng trưởng đáng kể trong những năm gần đây, ngành này không chỉ đóng góp một phần lớn vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của Việt Nam mà còn là một nguồn cung cấp việc làm quan trọng cho dân lao động. Qua việc xây dựng cơ sở hạ tầng, nhà ở và các công trình công cộng, ngành xây dựng không chỉ tạo ra những công trình quan trọng cho sự phát triển đô thị mà còn tạo ra một lượng lớn việc làm, từ lao động chân tay đến các chuyên gia, kỹ sư. Sự phát triển của ngành cũng thúc đẩy quá trình đô thị hóa, giúp nâng cao chất lượng cuộc sống và tạo ra các khu vực đô thị mới với các cơ hội kinh doanh và dịch vụ đa dạng. LIDECO cũng rất thành công trong việc góp phần tăng cường hình ảnh quốc gia thông qua việc tạo ra những công trình ấn tượng, hiện đại. Sự phát triển và mở rộng của ngành nói chung và LIDECO nói riêng cũng hỗ trợ cho sự phát triển của nhiều ngành khác, từ sản xuất nguyên vật liệu xây dựng đến dịch vụ kiến trúc và thiết kế, góp phần tạo ra một môi trường kinh doanh thú vị và phát triển đa dạng.

Ngành xây dựng không chỉ là một phần không thể thiếu trong nền kinh tế Việt Nam mà còn là một nguồn lực quan trọng đóng góp vào sự phát triển bền vững và sức mạnh

cạnh tranh của quốc gia trên thị trường khu vực và toàn cầu. Vì thế, việc đẩy mạnh phát triển NNL và chất lượng NNL quản lý cũng phải đi song hành với việc phát triển những công trình kiến trúc, nâng cao chất lượng cuộc sống của toàn thể nhân dân. Như vậy, nâng cao chất lượng NNL trong các đơn vị, tổ chức phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn hiện nay.

Nhận thức được tầm quan trọng của NNL và sự cần thiết trong việc nâng cao chất lượng NNL đối với doanh nghiệp, em đã chọn đề tài dự án tốt nghiệp của mình là: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty xây dựng Công ty Cổ phần Phát triển Đô thị Từ Liêm- LIDECO Hạ Long”.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn nhằm phân tích, làm rõ và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long, đưa ra những quan điểm đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng NNL tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long.

Để đạt được những mục tiêu trên, dự án này có những nhiệm vụ cụ thể sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa một số cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp.

Thứ hai, đánh giá chung về thành công, hạn chế và nguyên nhân về việc nâng cao chất lượng NNL tại Công ty LIDECO Hạ Long.

Thứ ba, đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng NNL tại LIDECO Hạ Long.

3. Đối tượng nghiên cứu

Dự án tốt nghiệp nghiên cứu các hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại doanh nghiệp nói chung và tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long nói riêng.

4. Phạm vi nghiên cứu:

Dự án tốt nghiệp tập trung nghiên cứu chất lượng NNL trong phạm vi doanh nghiệp với:

Không gian nghiên cứu: Công ty Cổ phần Phát triển Đô thị Từ Liêm (LIDECO)- Tầng 1+2, tháp B, tòa nhà Lideco Hạ Long, Đường Trần Hưng Đạo, Phường Trần Hưng Đạo, TP Hạ Long, Quảng Ninh.

Thời gian nghiên cứu: Dự án tốt nghiệp sử dụng số liệu từ năm 2021 đến năm 2023

Nội dung nghiên cứu: Nâng cao chất lượng NNL tại công ty LIDECO Hạ Long.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua hình thức phỏng vấn và điều tra khảo sát, cụ thể:

Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn là những cuộc đối thoại được lặp đi lặp lại giữa sinh viên và người cung cấp thông tin về những vấn đề nghiên cứu được tác giả đưa ra thảo luận. Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn phương pháp phỏng vấn để lấy ý kiến của nhóm lãnh đạo công ty gồm: cán bộ quản lý, các trưởng ban ở công ty thực hiện chức năng quản lý doanh nghiệp. Về những công việc, những nội dung mà doanh nghiệp đã, đang thực hiện. Mục đích của phỏng vấn là tìm hiểu các thông tin liên quan đến những thuận lợi, khó khăn trong nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty LIDECO. Bên cạnh đó, phương pháp phỏng vấn cũng nhằm làm rõ hơn, giải thích nguyên nhân của một số vấn đề mà những số liệu thứ cấp khác hoặc kết quả khảo sát chưa đánh giá được đầy đủ trên các phương diện.

Phương pháp điều tra, khảo sát: Phương pháp khảo sát và điều tra: Phương pháp sử dụng phiếu điều tra và bảng hỏi nhằm thu thập thông tin về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty LIDECO.

Phiếu điều tra được phát cho nhân viên tại công ty, tổng số phiếu điều tra phát ra là 46 phiếu thu về đủ 46 phiếu hợp lệ.

Thời gian điều tra từ tháng 01/2024 đến tháng 05/2024. Để nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty LIDECO, sinh viên đã tiến hành khảo sát ý kiến của nhân viên về nhu cầu của họ.

Đối tượng khảo sát: Nhân viên tại Công ty Cổ phần Phát triển Đô thị Từ Liêm LIDECO Hạ Long.

Quy trình khảo sát:

Bước 1: Thiết kế phiếu điều tra với các câu hỏi trắc nghiệm dành cho nhân viên tại Công ty LIDECO.

Bước 2: Gửi trực tiếp các phiếu trắc nghiệm đến cho nhân viên tại công ty.

Bước 3: Thu phiếu điều tra và xử lý các số liệu trong phiếu điều tra trắc nghiệm, tổng hợp các số liệu và các thông tin cần thiết để phục vụ cho nghiên cứu đề tài. Hình thức khảo sát điều tra: Hình thức thu thập dữ liệu qua email. Hình thức điều tra này giúp tác giả tiết kiệm thời gian và tiếp cận với nhiều nhân viên.

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Nghiên cứu cơ sở lý luận

Từ giáo trình, các dự án, bài báo khoa học hình thành khung lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp như: sách giáo trình QTNL, bài báo khoa học, dự án tốt nghiệp trên các cơ sở dữ liệu về chủ đề quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.

Sử dụng các số liệu thứ cấp

Số liệu được thu thập từ năm 2021- 2023, về tình hình hoạt động kinh doanh của LIDECO; các số liệu về doanh thu; cơ cấu lao động,... từ nguồn trên Internet và cả trong nội bộ doanh nghiệp.

Kiểm tra dữ liệu

Các dữ liệu được đối chiếu và so sánh để có được sự nhất quán thống nhất, đảm bảo nội dung phân tích có được độ tin cậy. Tất cả tài liệu đều được tổng hợp, phân tích nhằm tìm ra những mặt đạt được và hạn chế còn tồn tại trong công tác nâng cao chất lượng NNL tại công ty.

Phương pháp xử lý dữ liệu

Đề tài dự án sử dụng phương pháp xử lý dữ liệu chính như sau:

Phương pháp thống kê

Thống kê số liệu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty LIDECO như về tình hình nhân lực, phát triển số lượng và cơ cấu nhân lực,... Những thông tin sau khi thu thập được sẽ được phân thành các tiêu chí như nguồn nhân lực theo giới tính, trình độ học vấn...

Phương pháp phân tích tổng hợp

Phân tích báo cáo số liệu, tổng hợp số liệu liên quan đến tình hình hoạt động về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty LIDECO Hạ Long.

Ngoài ra, để xử lý thông tin dữ liệu đề tài sử dụng công cụ word, excel, cũng như minh họa bằng bảng biểu, hình vẽ, hộp làm cho kết quả nghiên cứu rõ ràng hơn, vấn đề nghiên cứu trở nên trực quan hơn với các phân tích thống kê mô tả, các biểu tỷ lệ % đối với các câu hỏi khảo sát được sử dụng trong dự án

6. Kết cấu dự án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục thì kết cấu của dự án tốt nghiệp gồm 3 chương:

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

Chương II. Thực trạng nâng cao chất lượng tại công ty cổ phần phát triển đô thị Từ Liêm- LIDECO Hạ Long.

Chương III. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần phát triển đô thị Từ Liêm- LIDECO Hạ Long.

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

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Nguồn nhân lực

Nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người, trong đó có cả nguồn lực hiện hữu và nguồn lực tiềm năng. Nó thể hiện ra ngoài bởi khả năng làm việc. Thực tế đã chứng minh vai trò của con người trong sản xuất là vô cùng quan trọng, nhân lực là yếu tố trung tâm trong mọi yếu tố khác của sản xuất. Khi không có nhân lực, mọi yếu tố khác sẽ không được vận hành, sử dụng vào sản xuất.

Nhân lực là: “sức lực nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động – con người có sức lao động.”

Đã có nhiều quan điểm khác nhau về nhân lực, dưới góc độ vĩ mô thì có một số khái niệm như:

Theo Liên Hợp quốc trong các chỉ số phát triển thế giới (2000) thì định nghĩa “Nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ với sự phát triển của mỗi cá nhân và đất nước”.

Theo quan điểm của Lê Hữu Tầng (2007) trong chương trình Khoa học Công nghệ cấp nhà nước KX- 07 thì nhân lực được hiểu là “Số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất, thái độ, phong cách làm việc.”

Theo Trần Xuân Cầu (2008) trong cuốn sách giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, thì cho rằng “Nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định”. Nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội

Các quan điểm nêu trên tiếp cận nhân lực ở góc độ vĩ mô, còn ở góc độ tổ chức, DN thì lại có những quan điểm về nhân lực như

Theo Phạm Minh Hạc (2018) “Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực. Nhân lực có ảnh hưởng rất lớn đến trình độ quản lý và trình độ sử dụng các yếu tố kinh doanh, nhân lực là yếu tố năng động, tích cực của mỗi quá trình sản xuất kinh doanh”

Theo Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2008) “Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động”.

Như vậy, nguồn nhân lực được coi là một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt: Về số lượng, nguồn nhân lực là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định nhà nước và thời gian 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.

1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Theo Nguyễn Tiếp (2007) thì “chất lượng nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tổ chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư.”

Theo Đỗ Văn Phúc (2010), chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp là mức độ đáp ứng nhu cầu nhân lực về mặt toàn bộ và về mặt đồng bộ (cơ cấu) các loại. Nhu cầu nhân lực cho hoạt động của doanh nghiệp là toàn bộ và cơ cấu các loại khả năng lao động cần thiết cho việc thực hiện, hoàn thành tốt nhất những nhiệm vụ của doanh nghiệp trong thời gian trước mắt và trong tương lai xác định.

Chất lượng nguồn nhân lực được hiểu là năng lực của lực lượng lao động, biểu hiện qua 3 yếu tố chính: thể lực, trí lực, tâm lực. Ba yếu tố này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo thành chất lượng nguồn nhân sự của một tổ chức. Trong đó, thể lực là một trong 3 yếu tố nền tảng- phương tiện để truyền tải trí thức. Trí tuệ là yếu tố quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực và tâm lực đóng vai trò không thể thiếu trong việc chi phối hoạt động chuyển hóa thể lực trí tuệ thực tiễn.

Trong thời kì kinh tế thế giới mở cửa và đầu tư trực tiếp nước ngoài đang tăng lên ở nước ta, chất lượng nguồn nhân lực trở thành yếu tố quan trọng trong quyết định đối với sự cạnh tranh và phát triển của các tổ chức, doanh nghiệp. Bở lẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ tăng cường hiệu suất lao động, tạo ra sản phẩm/ dịch vụ chất lượng giúp nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường, tăng cơ hội tiếp cận khách hàng. Không chỉ vậy, một lực lượng lao động chất lượng cao có khả năng thích ứng nhanh chóng với các thay đổi của nhu cầu thị trường sẽ giúp tổ chức linh hoạt và tiếp tục phát triển trong môi trường kinh doanh đa biến động.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Theo Lê Thanh Hà (2010), nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc

sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc, môi trường văn hóa, xã hội, kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động., để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử dụng đúng nhân lực sau khi được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định đến thành công trong doanh nghiệp.

Theo Vũ Hồng phong (2019), Nâng cao chất lượng nhân lực là quá trình lên kế hoạch, xây dựng và thực hiện các hoạt động nhằm nâng cao mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của nhân lực. Chất lượng nhân sự được cải thiện cả về thể lực, trí lực và tâm lực.

Từ các luận điểm trên, ta có thể thấy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển và thành công của doanh nghiệp. Điều này bao gồm việc đầu tư vào đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân viên để tạo ra môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự đổi mới sáng tạo. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng giúp doanh nghiệp giữ chân nhân tài, xây dựng thương hiệu mạnh mẽ tạo ra lợi thế cạnh tranh và tiếp tục phát triển cho doanh nghiệp trong môi trường kinh doanh đang có nhiều biến đổi.

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

1.2.1. Tiêu chí đánh giá về năng lực của người lao động

Tiêu chí đánh giá về năng lực của người lao động thường bao gồm các yếu tố:

Kiến thức và kỹ năng: Đánh giá khả năng của người lao động trong lĩnh vực chuyên môn cũng như các kỹ năng cần thiết cho công việc cụ thể.

Kinh nghiệm làm việc: Số năm hoặc thời gian làm việc trong ngành, cũng như các dự án hoặc công việc tương tự đã tham gia.

Năng lực làm việc nhóm: Khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường nhóm, giao tiếp và hợp tác với các đồng nghiệp.

Khả năng tự quản lý: Sự tử chủ, khả năng tự điều chỉnh công việc, quản lý thời gian và giải quyết vấn đề một cách độc lập.

Khả năng thích ứng: Khả năng thích ứng với môi trường làm việc mới, những thay đổi và áp lực công việc.

Tinh thần sáng tạo: Khả năng đưa ra các ý tưởng mới, giải quyết vấn đề một cách sáng tạo một cách hợp lý và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức

Đạo đức nghề nghiệp: Sự tôn trọng và tuân thủ các quy định, đạo đức và giá trị của tổ chức là một điều rất quan trọng.

Đưa ra các tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực giúp tổ chức có cái nhìn bao quát và có hiệu quả hơn trong việc tuyển dụng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho tổ chức.

Đánh giá năng lực giúp tổ chức chọn lựa được những ứng viên phù hợp nhất cho từng vị trí công việc cụ thể, đảm bảo rằng họ có đủ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để thực hiện công việc. Từ đó giúp cho tổ chức tiết kiệm được thời gian, công sức và tiền bạc.

Việc này cũng được sử dụng để đánh giá hiệu suất của nhân viên trong tổ chức, xác định điểm mạnh và điểm yếu của họ để cung cấp phản hồi cho họ có thể cải thiện. Đồng thời, việc triển khai đánh giá năng lực sẽ giúp tổ chức xác định những kỹ năng và kiến thức mà một người lao động cần phát triển để nâng cao hiệu suất làm việc và tiến bộ trong sự nghiệp. Đây cũng là một phần của quá trình xem xét việc thăng tiến hoặc cung cấp cơ hội phát triển nghề nghiệp cho toàn thể người lao động trong tổ chức.

Không chỉ thế, hoạt động cần thiết này giúp xác định sự đa dạng và sức mạnh của đội ngũ là việc, từ đó tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và cân bằng, giúp tổ chức tối ưu hóa sự tương tác và hiệu quả làm việc của người lao động, vì vậy cải thiện hiệu suất và thành công tổng thể của tổ chức.

1.2.1.1. Trạng thái sức khỏe Đối với người lao động

Việc đánh giá sức khỏe giúp người lao động tự nhận thức được trạng thái sức khỏe của mình, từ đó có thể áp dụng các biện pháp để cải thiện hoặc duy trì sức khỏe tốt. Việc phát hiện ra các vấn đề sức khỏe sẽ giúp người lao động có thể được hỗ trợ và điều trị kịp thời, tránh được các tác động tiêu cực đến sức khỏe và hiệu suất làm việc. Việc tổ chức quan tâm đến sức khỏe của đội ngũ người lao động cũng làm gia tăng niềm tin, sự thoải mái và tinh thần cống hiến đối với tổ chức.

Đối với tổ chức

Tổ chức cần phải quản lý và tạo điều kiện làm việc thuận lợi để duy trì và cải thiện sức khỏe của người lao động, đồng thời đảm bảo tuân thủ các quy định về an toàn và sức khỏe lao động. Bởi lẽ, sức khỏe của người lao động ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất làm việc và sự hiện diện tại nơi làm việc. Người lao động khỏe mạnh có khả năng làm việc tốt hơn, ít nghỉ phép do bệnh và có khả năng đóng góp tích cực hơn cho tổ chức.

Đối với xã hội

Sức khỏe người lao động ảnh hưởng đến năng suất lao động và sự phát triển kinh tế xã hội. Nhân viên khỏe mạnh có khả năng làm việc hiệu quả hơn, tạo ra giá trị kinh tế và đóng góp vào sự phát triển của xã hội.

Ngoài ra, việc quan tâm đến sức khỏe của người lao động cũng giúp giảm bớt gánh nặng về y tế cho hệ thống chăm sóc sức khỏe và giúp cải thiện chất lượng cho cả cộng đồng.

1.2.1.2. Trình độ học vấn

Trình độ học vấn của người lao động là một chỉ tiêu quan trọng để đánh giá trí lực của người lao động, là một trong những cơ sở để đánh giá chất lượng NNL nói chung. Nó

là nền tảng kiến thức đầu tiên để người lao động có khả năng nắm bắt được những kiến thức chuyên môn kỹ thuật phục vụ trong quá trình lao động sau này. Đây cũng là cơ sở để tổ chức thực hiện đào tạo, tái đào tạo phục vụ cho hoạt động nâng cao chất lượng NNL.

Nâng cao trình độ học vấn không chỉ có ý nghĩa to lớn trong chiến lược phát triển NNL của cả quốc gia mà nó còn ảnh hưởng tích cực đến chất lượng NNL trong tổ chức. Do đó, tổ chức nào có tỷ lệ lao động tốt nghiệp cao đẳng, đại học, trên đại học,... càng lớn thì tổ chức đó có trình độ trí lực càng cao.

1.2.1.3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Trong đánh giá chất lượng NNL, trình độ chuyên môn kỹ thuật là tiêu chí quan trọng. Bởi lẽ, nó dùng để đánh giá những kiến thức, kỹ năng chuyên môn cần thiết mà NLĐ có được, làm cơ sở để tổ chức bố trí, sắp xếp cho NLĐ làm những công việc phù hợp, tạo ra hiệu quả cao nhất. Bên cạnh đó, tổ chức sẽ có những định hướng trong phát triển NNL của mình, đưa ra những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng NNL.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động.

Mỗi người, dù làm bất kỳ công việc gì, ở bất cứ đâu cũng cần phải có ý thức, trách nhiệm với bản thân, với công việc và với tổ chức. Mức độ ý thức, trách nhiệm của một người quyết định mức độ thái độ của người đó khi làm việc, từ đó chi phối hành vi và quyết định thành tích công việc của người đó. Do đó, tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động là tiêu chí không thể không nhắc đến khi đánh giá chất lượng NNL. Một NLĐ dù có chuyên môn, kinh nghiệm cao đến đâu nhưng hành vi không tốt, thái độ làm việc không tích cực, thiếu trách nhiệm thì lao động đó không thể được đánh giá cao.

Tùy vào từng điều kiện cụ thể mà mỗi tổ chức sẽ xây dựng cho mình hệ thống các tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của NLĐ. Các tiêu chí thường được sử dụng như:

Tiêu chí đánh giá về tác phong lao động: Nói lên sự chủ động trong công việc của người lao động. Nó là sự kết hợp giữa lãnh đạo và quản lý công việc với lãnh đạo và quản lý bản thân.

Chỉ số tuân thủ mệnh lệnh cấp trên: Thể hiện sự tự giác và tập trung vào thực hiện các mệnh lệnh được cấp trên giao phó cho của người lao động, Đồng thời, nó cũng thể hiện mức độ tuân thủ của người lao động đối với nội quy, quy định và quy trình làm việc của công ty.

Chỉ số tinh thần hợp tác với đồng nghiệp trong công việc: Việc toàn thể lao động trong doanh nghiệp có tinh thần đồng đội, đề cao sự hợp tác với đồng nghiệp sẽ làm cho tổ chức phát triển bền vững và mạnh mẽ hơn.

Chỉ số khả năng học hỏi và phát triển: Thế giới luôn thay đổi và phát triển, do vậy một tổ chức cũng luôn luôn cần thay đổi và phát triển để bắt kịp xu hướng của thời đại. Điều này có nghĩa là từng thành viên trong tổ chức cũng phải luôn thay đổi và phát triển. Nếu một cá nhân trong tổ chức dừng lại thì sẽ biến thành vật cản cho sự phát triển của tổ chức.

Chỉ số động lực làm việc: động lực làm việc là yếu tố thúc đẩy người nhân viên làm việc. Nó chịu sự chi phối của nhiều yếu tố thành phần khác như: nhu cầu giá trị, sự yêu thích công việc, kết nối sứ mệnh với công ty, sự cảm phục với người lãnh đạo, mức độ thỏa mãn công việc.

Đối với mỗi tiêu chí trên, mỗi tổ chức lại xây dựng các yêu cầu cụ thể, phù hợp với điều kiện đặc thù của tổ chức, từ đó đưa ra những tiêu chuẩn xếp loại để đánh giá người lao động.

1.2.3. Tiêu chí đánh giá thông qua kết quả thực hiện công việc của người lao động

Kết quả thực hiện công việc của người lao động là cơ sở quan trọng nhất để đánh giá chất lượng NNL trong tổ chức, bởi nó phản ánh mức độ phù hợp của người lao động đối với công việc được giao, làm cơ sở để tổ chức đưa ra các quyết sách về quản trị nhân lực nhằm nâng cao chất lượng NNL.

Thông qua kết quả đạt được, tổ chức cũng sẽ thu thập được các thông tin về sự cố gắng của từng cá nhân, những nguyên nhân dẫn đến việc không thực hiện được một số chỉ tiêu đánh giá, những cản trở lao động trong quá trình thực hiện công việc... Từ đó, tổ chức có cơ sở để ban hành các quyết định đúng đắn nhằm nâng cao chất lượng NNL tại tổ chức như:

- a. Làm cơ sở để trả thù lao lao động và đánh giá thi đua đối với NLD
- b. Thuyên chuyển, đề bạt cán bộ, nâng lương trước thời hạn đối với lao động có thành tích cao trong công việc
- c. Đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cao đối với lao động chưa đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết cho việc thực hiện công việc
- d. Thông qua các chính sách tạo động lực cho NLD như: chính sách thù lao, phúc lợi, thăng tiến... để nâng cao hiệu quả thực hiện công việc
- e. Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc của người lao động thông qua các thông tin về nguyên nhân gây ra sự thiếu hiệu quả và những cản trở trong việc thực hiện công việc của NLD

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp

1.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Để có được NNL đảm bảo cả về chất và lượng, tổ chức cần chú trọng đến vấn đề tuyển dụng. Đây là khâu quan trọng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng NNL sau này của tổ chức. Thực hiện công tác tốt sẽ giúp tổ chức có được những lao động thực sự phù hợp, có phẩm chất và năng lực tốt; đây là nền tảng cơ bản cho việc xây dựng NNL chất lượng.

Bởi lẽ, quá trình tuyển dụng là cơ hội để chọn lọc những ứng viên có kỹ năng, kinh nghiệm và động lực phù hợp với yêu cầu cụ thể. Việc chọn lọc này giúp tạo ra một nhóm NLD chất lượng cao từ đầu, giảm thiểu nguy cơ cần phải đào tạo lại hoặc thay thế nhân sự sau này.

Song, quá trình tuyển dụng có thể được sử dụng để tăng cường đa dạng và sự phong phú trong đội ngũ NLD, bao gồm về mặt kỹ năng, kinh nghiệm và đặc điểm cá nhân dẫn đến việc tăng cường sự sáng tạo, đổi mới và tăng khả năng giải quyết vấn đề của chức.

1.3.2. Hoạt động đào tạo

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

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

Khi tổ chức thực hiện “đào tạo” cần chú ý: đào tạo hướng vào thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp, phát xuất phát từ nhu cầu đào tạo, gắn với sử dụng nhân lực sau đào tạo; việc tổ chức quá trình đào tạo cần đảm bảo không gây ảnh hưởng xấu đến sản xuất- kinh doanh và công tác của doanh nghiệp, kế hoạch đào tạo phải mang tính khả thi, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Tổ chức có thể lựa chọn các phương pháp đào tạo như:

1.3.2.1. Đào tạo bên trong doanh nghiệp

Đào tạo bên trong doanh nghiệp là các phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, NLD sẽ được học những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc, dưới sự hướng dẫn của những người lành nghề hơn.

Một số phương pháp đào tạo có thể kể đến:

Đào tạo theo kiểu học nghề

Đây là một hình thức đào tạo chuyên sâu vào việc phát triển kỹ năng thực hành và năng lực chuyên môn cụ thể trong một lĩnh vực nghề nghiệp cụ thể. Đây cũng là một phương pháp rất hữu ích đối với các ngành yêu cầu kỹ thuật cao như cơ khí, điện, xây dựng, nấu ăn, chăm sóc sức khỏe...

Đặc điểm của phương pháp đào tạo này bao gồm: Tùy chỉnh cho nhu cầu của tổ chức- chương trình đào tạo được thiết kế để đáp ứng trực tiếp yêu cầu công việc cụ thể của tổ chức, từ đó tập trung vào việc phát triển kỹ năng và năng lực liên quan trực tiếp đến công việc trong tổ chức; Tích hợp với quy trình và quy định của doanh nghiệp, từ đó giúp nhân viên hiểu rõ hơn về cách làm việc và tiêu chuẩn chất lượng của tổ chức; Tạo ra môi trường học tập linh hoạt và thân thiện cho nhân viên, kết hợp giữa việc thực hành trực tiếp và học lý thuyết để NLĐ có thể áp dụng ngay những kiến thức học được vào công việc hàng ngày tránh sự nhàm chán khi học lý thuyết suông...

Tổ chức có thể thực hiện việc đào tạo bên trong doanh nghiệp bằng cách xây dựng các chương trình đào tạo chi tiết và cụ thể dựa trên nhu cầu và mục tiêu công việc của tổ chức, bao gồm các khóa học lý thuyết và thực hành; Việc sử dụng nguồn lực nội bộ cũng tận dụng được những người có kinh nghiệm và kiến thức sâu rộng bên trong tổ chức để làm giảng viên hoặc hướng dẫn trong quá trình đào tạo sẽ giúp tổ chức tiết kiệm được nhiều nguồn lực cũng như tăng khả năng kết nối giữa các mối quan hệ trong tổ chức. Doanh nghiệp cũng có thể tổ chức các buổi tập huấn và hội thảo định kỳ để chia sẻ kiến thức mới, cập nhật thông tin và nâng cao trình độ cho NLĐ, điều đó giúp toàn thể nhân viên luôn nắm bắt được những kiến thức mới nhất và nhanh nhất...

Đào tạo học nghề bên trong doanh nghiệp không chỉ giúp cải thiện hiệu suất làm việc của NLĐ mà còn tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển và thành công của tổ chức.

Kèm cặp và chỉ bảo

Các đối tượng tham gia thường là cán bộ quản lý và các nhân viên giám sát. Trong quá trình đào tạo, NLĐ có thể học được các kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc trước mắt và công việc cho tương lai thông qua sự kèm cặp, chỉ bảo của những quản lý giỏi hơn. Từ đó tạo nên sự gắn kết với một người có kinh nghiệm hơn để học hỏi và được hướng dẫn trong quá trình làm việc hàng ngày, tránh sự ngần ngại của toàn thể NLĐ. Quan hệ kèm cặp này tạo ra một môi trường học tập cá nhân và tương tác chặt chẽ, giúp NLĐ nhanh chóng phát triển chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho công việc. Thông qua việc học hỏi từ kinh nghiệm và các tình huống thực tế trong công việc hàng ngày của người hướng dẫn, NLĐ mới có cơ hội tiến bộ nhanh chóng và xây dựng mối quan hệ làm việc đầy tính cộng tác và hỗ trợ. Điều này không chỉ giúp tăng cường hiệu suất làm việc

mà còn thúc đẩy sự hài lòng và sự cam kết của NLD đối với tổ chức. Bên cạnh đó, phương pháp này cũng tiết kiệm thời gian học tập và chi phí so với việc gửi NLD đi học ở bên ngoài.

Luân chuyển và chuyển công việc

Các đối tượng tham gia là lao động quản lý nhằm cung cấp cho họ những kinh nghiệm làm việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau trong tổ chức giúp họ có khả năng thực hiện được những công việc cao hơn trong tương lai.

Một số cách luân chuyển như: Chuyển đến nhận cương vị quản lý ở bộ phận khác trong tổ chức những vẫn với chức năng và quyền hạn như cũ; Cử đến nhận cương vị công tác mới ngoài lĩnh vực chuyên môn của họ; Bố trí luân chuyển công việc trong phạm vi nội bộ nghề chuyên môn... Việc luân chuyển hay chuyển công việc đều có thể giúp NLD phát triển sự nghiệp và mở ra cơ hội thăng tiến trong tổ chức; đồng thời việc này cũng có thể tăng cường hiệu suất và sự đa dạng trong cách thức làm việc, giúp NLD hoạt động tốt hơn và đem lại giá trị lớn hơn cho tổ chức...

Đào tạo học nghề bên trong doanh nghiệp không chỉ giúp cải thiện hiệu suất làm việc của NLD mà còn tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển và thành công của tổ chức

1.3.2.2. Đào tạo bên ngoài doanh nghiệp

Đào tạo bên ngoài công việc là phương pháp đào tạo trong đó người học được tách khỏi sự thực hiện các công việc thực tế.

Một vài phương pháp đào tạo có thể kể đến như:

Khóa học trực tuyến

Đây là một phương pháp linh hoạt và tiện lợi cho nhân viên, với hàng ngàn khóa học trực tuyến trên các nền tảng như Udemy, LinkedIn Learning... NLD có thể tự chọn các khóa học phù hợp với nhu cầu và lịch trình cá nhân của mình, và học tại bất kỳ đâu và bất kỳ lúc nào thông qua các thiết bị kết nối Internet.

Các hội thảo và các khóa đào tạo chuyên sâu

Tổ chức các hội thảo là cách tốt để nhân viên tiếp cận thông tin mới và chia sẻ kinh nghiệm với những người đồng nghiệp và chuyên gia trong ngành. Các hội thảo thường tập trung vào các chủ đề cụ thể và cung cấp cơ hội cho việc học hỏi từ những người có kinh nghiệm.

Các khóa đào tạo chuyên sâu thì thường được thiết kế để cung cấp kiến thức sâu rộng và kỹ năng thực hành trong một thời gian ngắn. Các chuyên gia thường được mời đến để dẫn dắt và hướng dẫn các hoạt động thực hành và thảo luận.

Chương trình học từ bên ngoài ; Khóa đào tạo tại trường đại học và trường cao đẳng

Tham gia các chương trình đào tạo từ các tổ chức hoặc công ty đào tạo từ bên ngoài cũng là cách hiệu quả để nhân viên tiếp cận tiếp thức và kỹ năng mới từ các chuyên gia và nguồn lực ngoại bên

Việc hỗ trợ NLD tham gia các khóa học tại các trường đại học và cao đẳng giúp họ nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn trong một môi trường học thuận lợi và chuyên sâu

Đào tạo qua sách và tài liệu

Cung cấp sách, tài liệu và tài nguyên học tập cho NLD giúp họ có thể tự nghiên cứu và học hỏi theo lịch trình và tốc độ của mình, từ việc đọc sách đến tham khảo các tài liệu chuyên ngành và học tập từ các nguồn trực tuyến.

Mỗi phương pháp đào tạo đều có ưu điểm và ứng dụng riêng, và việc kết hợp nhiều phương pháp này có thể tạo ra một chương trình đào tạo toàn diện và hiệu quả cho NLD.

1.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

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

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

Để việc sắp xếp, bố trí công việc được hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp có thể có nhiều cách như:

Người lao động được tuyển dụng cho vị trí công việc còn trống.

Trong trường hợp này, các kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm của họ đã thỏa mãn các yêu cầu cơ bản của những vị trí công việc này nên chỉ việc sắp xếp, bố trí họ vào vị trí dự định tuyển chọn.

Người lao động làm công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn.

Nếu chất lượng, hiệu quả làm việc của người đó không cao thì tổ chức cần bố trí người đó sang làm công việc khác phù hợp với trình độ, sở trường. Nếu chất lượng, hiệu

quả làm việc không bị ảnh hưởng có thể để người đó tiếp tục làm công việc đó nhưng cần đưa đi đào tạo thêm để nâng cao chất lượng làm việc.

Người lao động được chuyển từ cơ quan khác đến theo điều động hoặc sát nhập cơ quan, tổ chức.

Cần tìm hiểu các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của họ và so sánh với tiêu chuẩn các chức danh công việc, các yêu cầu của các chức danh công việc có thể bố trí được lao động để xác định xem chức danh công việc nào là phù hợp nhất với người lao động đó, từ đó, bố trí họ vào công việc thích hợp.

Người lao động được tuyển dụng là người có tài năng cần cho tổ chức, tổ chức vẫn tuyển mặc dù chưa có nhu cầu tuyển.

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

Lao động dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy

Trong trường hợp này có thể lựa chọn một số hướng giải quyết như: Lựa chọn những lao động đã đủ điều kiện nghỉ hưu do có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đáp ứng quy định hiện hành, khuyến khích họ nghỉ hưu sớm và có chế độ thích đáng đối với họ; Thực hiện đào tạo lại đối với những lao động dôi dư, bố trí công việc khác thích hợp sau đào tạo; Liên hệ với các trung tâm dịch vụ việc làm để đăng ký tìm việc cho họ hoặc liên hệ với các tổ chức khác nhận họ vào làm việc; Cho các tổ chức, doanh nghiệp khác thuê, mượn lại lao động; Mở rộng hoạt động của tổ chức.

Người thực tập hoặc thực hành tại tổ chức

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

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

Trong quá trình lao động, dù ở môi trường và điều kiện lao động thủ công hay máy móc kỹ thuật hiện đại đều có thể phát sinh và tiềm ẩn những yếu tố nguy hiểm, có thể gây hại, gây tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Vì thế, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động, cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo

an toàn, vệ sinh lao động là một trong những nhiệm vụ trọng yếu để phát triển sản xuất, tăng năng suất lao động.

Doanh nghiệp cần định kỳ tổ chức khám chữa bệnh cho người lao động, tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao thể lực cho người lao động như tổ chức các hoạt động thể dục thể thao sau giờ làm việc, các hội thi thể dục thể thao, tổ chức đi nghỉ dưỡng,...bên cạnh đó cũng cần chú trọng công tác bảo hộ lao động để hạn chế tối đa rủi ro về sức khỏe trong quá trình làm việc của người lao động.

Bảo hộ lao động thể hiện quan điểm coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Công tác bảo hộ lao động có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp. Làm tốt công tác bảo hộ lao động sẽ làm giảm số lượng lao động nghỉ ốm, giảm số lượng lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp, bị tai nạn lao động, góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, đảm bảo cho người lao động đủ thể lực và trí lực trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, được làm việc trong điều kiện lao động an toàn, tính mạng và sức khỏe được bảo vệ, họ sẽ càng yêu mến, tin tưởng, gắn bó với doanh nghiệp, đem hết sức mình cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp, tâm lực người lao động cũng vì thế mà được nâng cao.

Để nâng cao chất lượng NNL thông qua biện pháp bảo hộ lao động, doanh nghiệp có thể:

Đảm bảo đủ tiêu chuẩn về: môi trường, điều kiện lao động, bảo hộ lao động, an toàn, vệ sinh lao động,... và định kì kiểm tra các yếu tố này.

Xây dựng và thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp để hạn chế xảy ra tai nạn lao động, giảm khả năng người lao động bị mắc các bệnh nghề nghiệp.

Định kì kiểm tra tổng thể sức khỏe cho người lao động nhằm phát hiện và có biện pháp xử lý kịp thời khi họ bị mắc các bệnh nghề nghiệp.

Nâng cao nhận thức của người lao động về công tác bảo hộ lao động thông qua chương trình tập huấn hàng năm về bảo hộ lao động, các công tác tuyên truyền trong doanh nghiệp, các hội thi tìm hiểu về bảo hộ lao động – an toàn, vệ sinh lao động,...

1.3.5. Hoạt động kích thích vật chất và tinh thần

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

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

1.3.5.1. Các đòn bẩy kích thích vật chất:

Tiền lương, tiền công

Tiền lương, tiền công đóng vai trò quan trọng đối với cuộc sống của người lao động, đây là phương tiện để người lao động thỏa mãn những nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, là công cụ đãi ngộ hữu hiệu nhất. Mức tiền công trả cho người lao động phải dựa trên kết quả lao động cuối cùng của họ. Kết quả thực hiện công việc càng 30 cao thì mức thù lao được hưởng cũng phải cao, phải trả công xứng đáng với những gì mà người lao động bỏ ra.

Tiền thưởng và kỉ luật bằng tiền

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

Phụ cấp lương

Đây là khoản tiền lương bổ sung cho lương cấp bậc, chức vụ, lương cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có các yếu tố không ổn định, trong nhiều trường hợp, đây là một khoản khuyến khích tài chính nhằm hướng tới việc đạt được mục tiêu phát triển của tổ chức.

Phúc lợi

Đây là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động, nhằm khắc phục những khó khăn và rủi ro, đảm bảo cuộc sống của người lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Chương trình phúc lợi có 2 loại chính: phúc lợi bắt buộc (tổ chức bắt buộc phải thực hiện theo quy định pháp luật) và phúc lợi tự nguyện gồm: Phúc lợi bảo hiểm (bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm mất khả năng lao động, bảo hiểm thu nhập, bảo hiểm hưu trí); Khoản tiền trả cho các khoản thời gian ngừng việc (nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ giữa ca, giải lao, vệ sinh cá nhân, tiền đi du lịch,...); Phúc lợi nhằm trợ giúp cho người lao động do lịch làm việc linh hoạt (người lao động được hưởng nguyên lương dù thời gian làm việc trong tuần ít hơn so với quy định hoặc được cung cấp, hỗ trợ các phương tiện đi lại để khắc phục khó khăn do lịch

làm việc linh hoạt gây ra); Phúc lợi cho người lao động dưới dạng các loại dịch vụ tài chính (dịch vụ bán giảm giá và bán với giá rẻ, hiệp hội tín dụng, mua cổ phần công ty, giúp đỡ tài chính, các dịch vụ xã hội, dịch vụ nghề nghiệp, dịch vụ giải trí, chăm sóc người già và trẻ em, dịch vụ nhà ở và giao thông đi lại).

1.3.5.2. Các đòn bẩy kích thích tinh thần

Các kích thích về tinh thần cũng có vai trò rất lớn trong việc kích thích người lao động làm việc, đôi khi thay thế các kích thích vật chất, nhằm thỏa mãn các nhu cầu và động cơ ngày càng cao của người lao động. Kích thích tinh thần trong doanh nghiệp có thể thực hiện bằng nhiều cách như:

Thể hiện sự tôn trọng đối với người lao động, trân trọng những đóng góp của họ đối với doanh nghiệp. Có những hình thức khen thưởng thích đáng khi họ có những nỗ lực phấn đấu hoặc khi đạt được mức độ hoàn thành công việc tốt.

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

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

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

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

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

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

Thực hiện tốt các chế độ phúc lợi cho người lao động.

Không thể tách rời các đòn bẩy kích thích và tinh thần vì khi người lao động được kích thích về vật chất, tinh thần của họ sẽ được thúc đẩy nếu họ đạt thành tích cao. Ngược lại, khi được kích thích về tinh thần, họ sẽ làm việc với tinh thần thoải mái hơn, đạt được thành tích cao trong công việc và hưởng thù lao cao. Do đó, khi kết hợp

2 loại đòn bẩy này sẽ tạo ra kết quả thực hiện công việc cao

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp

1.4.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

1.4.1.1. Sự phát triển của khoa học công nghệ

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

1.4.1.2. Sự phát triển của giáo dục- đào tạo

Mức độ phát triển của giáo dục- đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL trong tổ chức, nó không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của NLĐ mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế- xã hội, thông tin khoa học. Mức độ phát triển của giáo dục càng cao thì quy mô NNL chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao.

1.4.1.3. Sự phát triển của thị trường lao động

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

1.4.1.4. Sự phát triển y tế

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

1.4.1.5. Môi trường xã hội, dân cư, tự nhiên

Truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng,... của mỗi địa phương, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư và quốc gia. Các yếu tố này tạo nên lối sống, văn hóa, môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động 36 nói

riêng. Nó góp phần hình thành và làm thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu NNL, triết lý, đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp.

1.4.1.1. Các yếu tố kinh tế

Sự tăng trưởng kinh tế nói chung và của mỗi địa phương nói riêng, thu nhập của các tầng lớp dân cư, giá cả, lạm phát, sức mua của đồng tiền, quan hệ cung cầu về sản phẩm hàng hóa, dịch vụ tiêu dùng cá nhân, mức sống và tích lũy của các tầng lớp dân cư,... các yếu tố này tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng NNL trong doanh nghiệp.

1.4.1.6. Môi trường pháp lý

Bộ luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động,... là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các doanh nghiệp giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các doanh nghiệp xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng cố và phát triển NNL. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển NNL cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động,...

1.4.1.7. Các yếu tố chính trị

Các mục tiêu, đường lối chính trị đối ngoại của Nhà nước trong mỗi thời kỳ nhất định. Về cơ bản, nền chính trị ở nước ta tương đối ổn định vững vàng, đường lối phát triển kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế gắn với lợi ích của nhân dân. Sự gia nhập ASEAN, WTO,... đã tạo nên những cơ hội và thách thức để các doanh nghiệp Việt Nam phát huy hết tiềm năng của mình trong quá trình hội nhập quốc tế, điều này đòi hỏi mỗi doanh nghiệp phải xây dựng được cho mình một NNL đủ mạnh để nâng cao năng lực cạnh tranh khi hội nhập.

1.4.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp

1.4.2.1. Quan điểm của lãnh đạo và các chính sách quản trị nhân lực trong doanh nghiệp

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

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

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

1.4.2.3. Mô hình và cơ cấu tổ chức

Mô hình và cơ cấu tổ chức sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp quyết định cơ cấu tổ chức quản lý và thực hiện phát triển nhân lực của doanh nghiệp. Đây là một yêu cầu cần thiết đối với công tác phát triển NNL trong một tổ chức, hoạt động sản xuất kinh doanh mang tính hệ thống, chặt chẽ theo mô hình liên kết giữa công ty đến các đơn vị trực thuộc. Do vậy, mô hình tổ chức sản xuất của doanh nghiệp ngành xây dựng quyết định cơ cấu NNL phù hợp với cơ cấu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp ở từng giai đoạn cụ thể.

1.4.2.4. Môi trường làm việc

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

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

Muốn nâng cao chất lượng, trước tiên, chính bản thân người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của bản thân đối với công việc, mình đã có và còn cần 38 những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất gì, từ đó ý thức, tự giác học hỏi nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm cho bản thân. Bởi nâng cao chất lượng NNL trong doanh nghiệp không chỉ từ một phía doanh nghiệp mà bản thân người lao động cũng phải mong muốn và có thái độ hợp tác thì mới dễ dàng thực hiện và hiệu quả đạt được sẽ cao nhất.

1.4.2.6. Bộ phận nhân sự trong doanh nghiệp

Quy mô của bộ phận quản lý NNL thay đổi tùy theo quy mô tổ chức. Quy mô tổ chức càng lớn thì bộ phận quản lý nhân sự phải tăng cường, chia làm nhiều ban chuyên môn, dưới quyền của trưởng phòng hoặc giám đốc bộ phận. Chức danh của trưởng bộ phận quản lý NNL cũng tùy theo cơ cấu của tổ chức. Nếu cơ cấu phức tạp, mức độ chuyên môn hóa cao và khối lượng công việc nhiều thì mỗi công việc chuyên môn sẽ có một bộ phận riêng phụ trách.

Năng lực thực tế của cán bộ nhân sự trong doanh nghiệp cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới việc nâng cao chất lượng NNL. Họ là người trực tiếp thực hiện các hoạt động liên quan đến nhân lực. Bởi vậy, nếu trình độ đội ngũ cán bộ nhân sự tại doanh nghiệp có chuyên môn cao, năng lực giỏi thì các hoạt động về nhân lực mới đạt hiệu quả cao, qua đó nâng cao chất lượng nhân lực.

TIỂU KẾT CHƯƠNG I

Ở chương I, em đã hệ thống hóa một số nội dung mang tính lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp theo các nội dung và tiêu chí khác nhau, đặc biệt đã làm rõ hơn tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp: nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất.

Em cũng chỉ rõ các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp như: tuyển dụng và thu hút nhân tài, đào tạo và bồi dưỡng, đãi ngộ nhân lực, văn hóa doanh nghiệp... Bởi lẽ, việc nâng cao chất lượng nhân lực một cách hiệu quả không chỉ góp phần tạo nên sự thành công cho doanh nghiệp mà còn góp phần nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động; mặt khác, còn có tác dụng thúc đẩy nhu cầu học tập, đề xuất và áp dụng cải tiến công nghệ kỹ thuật mới ngày càng tiên tiến hiện đại, để thúc đẩy toàn bộ nền kinh tế xã hội phát triển bền vững.

Dự án cũng có cho thấy những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để từ đó có một cái nhìn tổng quát và phân tích chính xác hơn về những lý do tạo nên số liệu tại chương II.

CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TỪ LIÊM- LIDECO (CHI NHÁNH HẠ LONG).

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần phát triển Đô thị Từ Liêm- LIDECO

TRỤ SỞ CHÍNH

- Số 08 Đường Hoàng Tăng Bí, Phường Đông Ngạc, Quận Bắc Từ Liêm, Thành Phố Hà Nội
- Điện thoại: +(8424) 22214124 | 0203.3656072
- Fax: +(8424) 22214134
- Email: cbtt.lideco@gmail.com

CHI NHÁNH HẠ LONG

- Tầng 1+2, tháp B, tòa nhà Lideco Hạ Long, Đường Trần Hưng Đạo, Phường Trần Hưng Đạo, TP Hạ Long, Quảng Ninh
- Điện thoại: 0203.3820678
- Fax: 0203.3820333
- Email: cbtt.lideco@gmail.com

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Năm 1974: Tiền thân là Xí nghiệp xây dựng Từ Liêm.

Năm 1992: Sáp nhập 3 Xí nghiệp thành một doanh nghiệp nhà nước mang tên Công ty Đầu tư Xây dựng và Kinh doanh nhà (Từ Liêm).

Năm 2004: Được chuyển đổi từ doanh nghiệp Nhà nước thành công ty Cổ phần.

Năm 2007: Niêm yết và giao dịch tại Sở Giao dịch Chứng khoán TP.HCM theo quyết định số 164/QĐ-SGDHCM ngày 06/12/2007.

Năm 2008: Thực hiện Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2007, Công ty đã niêm yết bổ sung 8.200.222 cổ phiếu, nâng tổng số lên 16.400.000 cổ phiếu và nâng vốn điều lệ lên 164 tỷ đồng.

Năm 2010: Công ty niêm yết bổ sung 16.400.000 cổ phiếu, nâng tổng số lên 32.800.000 cổ phiếu và nâng vốn điều lệ lên 328 tỷ đồng thực hiện theo Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2010.

Năm 2011: Thực hiện Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2011, Công ty đã niêm yết bổ sung 30.800.000 cổ phiếu, nâng tổng số lên 63.600.000 cổ phiếu và nâng vốn điều lệ lên 636 tỷ đồng.

Năm 2021 đến nay: Công ty hoạt động theo Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh với mã số doanh nghiệp 0101533886 do Sở kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hà Nội sửa đổi lần thứ 15 ngày 05/06/2023. Vốn điều lệ là 609.899.500.000 đồng.

2.1.2. Định hướng phát triển

“Tập trung xây dựng Công ty phát triển toàn diện trên cơ sở lĩnh vực kinh doanh, chủ yếu là đầu tư kinh doanh bất động sản, đảm bảo tăng trưởng ổn định lợi nhuận và cổ tức hàng năm, không ngừng phát triển và khẳng định thương hiệu.” – Ông Nguyễn Văn Kha (Chủ tịch Hội đồng quản trị) phát biểu.

“Xây dựng đội ngũ cán bộ giỏi chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực quản lý, đảm bảo cung cấp đầy đủ mọi nguồn lực cần thiết, không ngừng nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ nhằm thỏa mãn tối đa yêu cầu của khách hàng.”- Ông Vũ Gia Cường (Tổng giám đốc) phát biểu.

Tầm nhìn và sứ mệnh: Trở thành một trong những doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực xây lắp và đầu tư xây dựng các khu đô thị tại Việt nam, khẳng định giá trị thương hiệu uy tín và bền vững trong nước cũng như trên thị trường quốc tế.

Với khách hàng:

Bằng khẩu hiệu “Khách hàng - nơi khởi nguồn của mọi sáng tạo”, chúng tôi luôn luôn không ngừng nỗ lực để phát hiện nhu cầu của khách hàng và cũng không ngừng nỗ lực để đáp ứng những mong muốn đó của khách hàng. Luôn cho khách hàng những trải nghiệm, những ước mơ về cuộc sống tiện nghi thịnh vượng.

Với Cán bộ nhân viên:

Với triết lý “bản chất cạnh tranh là cạnh tranh con người” CBCNV là tài sản quý giá nhất của Công ty. Tại đây luôn tạo ra môi trường làm việc gắn bó, đoàn kết và kỷ luật, tôn trọng nguyên tắc: tư duy khoa học, hành động thực tiễn, triệt để tiết kiệm và sáng tạo trong công việc.

Nhà đầu tư và đối tác:

Với triết lý “bản chất cạnh tranh là cạnh tranh con người” CBCNV là tài sản quý giá nhất của Công ty. Tại đây luôn tạo ra môi trường làm việc gắn bó, đoàn kết và kỷ luật, tôn trọng nguyên tắc: tư duy khoa học, hành động thực tiễn, triệt để tiết kiệm và sáng tạo trong công việc.

Với cộng đồng:

Bằng năng lực tài chính và kinh nghiệm thực tiễn chúng tôi luôn mang đến cho các nhà đầu tư và các đối tác môi trường tin cậy để cùng chia sẻ lợi ích dài lâu.

2.1.2.1. Mục tiêu ngắn hạn

Đẩy nhanh công tác đầu tư các dự án, triển khai kinh doanh theo đúng tiến độ để đảm bảo khai thác dự án với hiệu quả cao nhất, phù hợp với định hướng phát triển chung của công ty.

Tích cực tìm kiếm cơ hội đầu tư các dự án mới trong nước để mở rộng đầu tư phục vụ mục tiêu phát triển bền vững.

Nắm bắt tốt thị trường, quản lý tốt các khoản đầu tư tài chính. Mở rộng hợp tác đầu tư và góp vốn vào các doanh nghiệp, dự án có tiềm năng, hiệu quả trong các lĩnh vực Bất động sản.

Nghiên cứu, đề xuất và xây dựng các phương án huy động vốn tối ưu để phục vụ các dự án đang triển khai của công ty.

Nâng cao tiềm lực tài chính, năng lực sản xuất kinh doanh và khả năng cạnh tranh, mở rộng quy mô và phạm vi hoạt động cũng như đẩy nhanh tốc độ phát triển tại LIDECO xứng tầm doanh nghiệp kinh doanh Bất động sản hàng đầu của Việt Nam.

2.1.2.2. Chiến lược phát triển trung và dài hạn

Tiếp tục nghiên cứu đầu tư kinh doanh bất động sản, đầu tư phát triển các khu đô thị và các khu nhà ở; đa dạng hóa sản phẩm nhằm đảm bảo sự phát triển ổn định về doanh thu và lợi nhuận.

Muốn phát triển thuận lợi theo những mục tiêu mà công ty đã đề ra thì việc cần chú trọng đến đó chính là quan tâm và cải thiện chất lượng>NNL. Muốn thế, LIDECO cần kiện toàn bộ máy quản lý, tuyển dụng và đào tạo đội ngũ cán bộ có năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của công ty.

2.1.3. Đặc điểm sản xuất kinh doanh

LIDECO ngày nay tự hào là một trong những doanh nghiệp hàng đầu tại Việt Nam trong lĩnh vực xây lắp và đầu tư xây dựng các khu đô thị.

Đầu tư phát triển và kinh doanh khai thác các dự án khu đô thị mới, khu nhà ở và khu công nghiệp.

Xây dựng các công trình dân dụng, giao thông, thủy lợi, công nghiệp.

Cung cấp các dịch vụ tư vấn xây dựng công trình: Quản lý dự án, lập dự án đầu tư, thiết kế xây dựng công trình, kiểm định chất lượng công trình và thiết bị xây dựng.

Kinh doanh bất động sản

Khai thác vật liệu xây dựng

Địa bàn kinh doanh chính của công ty tại Hà Nội, năm 2016, công ty thành lập chi nhánh LIDECO- Hạ Long để thực hiện đầu tư các dự án tại tỉnh Quảng Ninh.

Một số dự án Khu đô thị, Căn hộ- Biệt thự- Liền kề, Chung cư, Trung tâm thương mại, Dự án công trình nhà ở xã hội có thể kể đến như:



KHU ĐÔ THỊ MỚI BẮC QUỐC LỘ 32



CHUNG CƯ N011

LẬP QUY HOẠCH CHI TIẾT 1:500 KHU ĐÔ THỊ MỚI TẠI KHU VỰC NÚI HẠM, PHƯỜNG HỒNG HÀ VÀ PHƯỜNG HÀ TU, THÀNH PHỐ HẠ LONG



CHUNG CƯ N09B1



CHUNG CƯ N09B2



DỰ ÁN KĐT M DỊCH VỌNG



CHUNG CƯ LIDECO HẠ LONG



KHU ĐÔ THỊ TẠI CÁC PHƯỜNG CAO THẮNG, HÀ KHÁNH VÀ HÀ LÀM TP.HẠ LONG (23HA)

2.1.4. Tình hình hoạt động của doanh nghiệp gần đây

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam 2023 bị ảnh hưởng bởi tình hình kinh tế thế giới đầy khó khăn, bất ổn, gây áp lực tới đà tăng trưởng của kinh tế Việt Nam đặc biệt trong giai đoạn nửa đầu năm. Đối với ngành kinh doanh bất động sản, các chủ đầu tư phải đối đầu với những thách thức lớn về vướng mắc pháp lý dự án, các cơ chế phối hợp cũng như thủ tục hồ sơ còn chưa đồng bộ, tiếp cận nguồn vốn huy động gặp khó khăn. Hội đồng quản trị CTCP PTĐTTT LIDECO trong năm qua tập trung và đồng lòng chỉ đạo ban tổng giám đốc và các phòng/ban/chi nhánh Công ty triển khai thực hiện các nội dung nghị quyết ĐHĐCĐ năm 2023 một cách toàn diện và quyết tâm. Kết quả đạt được đã khẳng định tính đúng đắn, kịp thời và hiệu quả trong công tác điều hành, phát huy năng lực lãnh đạo, vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và đảm bảo lợi ích cho các cổ đông công ty.

Bảng 2.1. Tình hình thực hiện so với kế hoạch:

STT	NỘI DUNG	KẾ HOẠCH	THỰC HIỆN	% HT
1	Doanh thu	700 tỷ đồng	914 tỷ đồng	130%
2	Lợi nhuận trước thuế	300 tỷ đồng	457 tỷ đồng	152%
3	Thu nhập bình quân	23.000.000đ/ng/th	23.000.000đ/ng/th	100%

(Nguồn: Báo cáo thường niên 2023)

Dựa vào bảng số liệu trên, ta có thể thấy doanh thu vượt kế hoạch đáng kể, đạt mức cao hơn dự kiến 30%. Điều này cho thấy công ty có kế hoạch kinh doanh hiệu quả và có thể đã có những chiến lược tăng trưởng thành công.

Lợi nhuận cũng vượt kế hoạch một cách đáng kể, đạt mức tăng 52% cho thấy công ty đã có các biện pháp kiểm soát chi phí và tăng cường hiệu quả hoạt động kinh doanh.

Thu nhập bình quân không có sự thay đổi so với kế hoạch, cho thấy công ty duy trì được mức thu nhập ổn định cho cán bộ, công nhân viên.

Tổng quan, công ty đã có một năm hoạt động khá tích cực, với việc vượt mức kế hoạch ở cả doanh thu và lợi nhuận. Việc duy trì thu nhập bình quân ổn định cũng cho thấy sự ổn định trong quản lý nhân sự và chăm lo cho nhân viên. Đánh giá sơ bộ từ các chỉ số trên, có thể thấy rằng công ty đang đi đúng hướng và có thể đã áp dụng các chiến lược hiệu quả để đạt được các mục tiêu kinh doanh. Tuy nhiên, cần phải tiếp tục quản lý và tối ưu hóa để duy trì và phát triển bền vững trong tương lai.

Với lĩnh vực hoạt động chính là xây dựng công trình, kinh doanh bất động sản, nguồn doanh thu của LIDECO chủ yếu có được từ: Hoạt động xây lắp và đầu tư xây dựng các khu đô thị; Hoạt động kinh doanh bất động sản: bán và cho thuê nhà ở, các căn hộ- biệt thự liền kề tại các khu chung cư và khu đô thị... Kết quả hoạt động kinh doanh của LIDECO có thể biểu hiện một số chỉ tiêu như:

Bảng 2.2. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (đơn vị: tỷ đồng)

Chỉ tiêu	Mã số				2022-2021		2023-2022	
		Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch	Tỷ lệ (%)	Chênh lệch	Tỷ lệ (%)
Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	576,724	391,277	914,024	-185,447	32,16	+522,747	133,6
Các khoản giảm trừ doanh thu	02	-	-	-				
Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	10	576,724	391,277	914,024	-185,447	32,16	+522,747	133,6
Giá vốn hàng bán	11	247,348	288,103	400,601	+40,755	16,48	+112,498	39,05
Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	20	329,376	163,175	513,422	-166,201	50,46	+350,247	214,6
Doanh thu từ hoạt động tài chính	21	7,765	6,201	2,316	-1,564	20,14	-3,885	62,65

Chi phí tài chính	22	(3,405)	0,292	7,794	3,697	108,6	+7,502	25,69
Chi phí bán hàng	25	8,320	5,133	1,582	-3,187	38,31	-3,551	69,18
Chi phí quản lý doanh nghiệp	26	25,179	29,650	29,293	4,471	17,76	-357	1,20
Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	30	307,047	134,301	477,069	-172,746	56,26	+342,768	255,2
Thu nhập khác	31	1,482	0,428	2,990	-1,054	71,12	+2,562	598,6
Chi phí khác	32	7,925	1,140	17,092	-6,821	86,07	+15,952	1399,3
Lợi nhuận khác (40=3132)	40	(6,443)	(0,712)	(14,102)	5,731	88,95	-13,39	1880,6
Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	50	300,604	133,558	457,941	-167,046	55,57	+324,383	242,88
Chi phí thuế TNDN hiện hành	51	62,647	27,068	96,159	-35,579	56,79	+69,091	255,25
Chi phí thuế TNDN hoãn lại	52							

Lợi nhuận sau thuế TNDN	60	237,956	106,500	364,190	-131,456	55,24	+257,69	241,96
----------------------------------	----	---------	---------	---------	----------	-------	---------	--------

(Nguồn: Ban Tài chính Kế toán)

Năm 2022 rõ ràng là một năm đầy màu xám của phần lớn doanh nghiệp ngành xây dựng khi thị trường bị co hẹp, thiếu hụt hợp đồng, lợi nhuận suy giảm, áp lực cạnh tranh ngày càng tăng. Vì vậy kết quả kinh doanh năm 2022 giảm mạnh khi số liệu hiển thị lợi nhuận doanh nghiệp giảm xấp xỉ 172,746% so với năm 2021. Sự suy giảm về lợi nhuận và hoạt động kinh doanh của công ty có ảnh hưởng đến cơ cấu lao động, chính sách nhân sự, hiệu suất và phát triển của từng CBCNV cũng như chính sách hỗ trợ nhân viên, cụ thể:

Cơ cấu lao động: Do lợi nhuận giảm mạnh, công ty cần đối mặt với áp lực chi phí, bao gồm cả chi phí nhân sự nên có thể dẫn đến cắt giảm nhân sự, luân chuyển hoặc không tuyển thêm nhân viên mới trong năm 2022. Đồng thời, công ty cần điều chỉnh lại cơ cấu nhân sự để tối ưu hóa hoạt động và giảm chi phí. Các bộ phận hay nhóm công việc có liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, kinh doanh bất động sản, dự án thiết kế xây dựng công trình chịu áp lực nặng nề hơn, trong khi các bộ phận hỗ trợ và quản lý có thể cần phải điều chỉnh cho phù hợp với tình hình kinh doanh khó khăn.

Chính sách nhân sự: Với tình hình lợi nhuận giảm, công ty có thể đối diện với việc xem xét lại chính sách tiền lương, các khoản thưởng và chế độ phúc lợi cho nhân viên. Các điều chỉnh này có thể nhằm mục đích giảm chi phí hoặc duy trì sự hấp dẫn để giữ chân nhân tài. Trong bối cảnh khó khăn, công ty cần điều chỉnh lại chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để tập trung vào những kỹ năng và nhu cầu cụ thể nhằm đáp ứng lại yêu cầu thị trường hẹp hơn.

Đánh giá hiệu suất và phát triển cá nhân: Công ty cần tăng cường giám sát và đánh giá hiệu suất công việc của nhân viên để đảm bảo sự hiệu quả trong từng công đoạn hoạt động, điều này có thể dẫn đến sự điều chỉnh và thay đổi về vị trí, phân bổ nguồn nhân lực để tối ưu hóa hoạt động. Mặc dù trong thời gian khó khăn, việc đầu tư vào phát triển cá nhân và nâng cao năng lực của nhân viên vẫn cần thiết để đảm bảo sự chuẩn bị cho giai đoạn phục hồi và phát triển sau này.

Chính sách hỗ trợ nhân viên: Đối với những nhân viên phải đối mặt với áp lực và lo ngại về tương lai, công ty cần có chính sách hỗ trợ tâm lý và cung cấp thông tin trung thực và rõ ràng về tình hình kinh doanh để duy trì sự động viên và cam kết của nhân viên.

Qua số liệu, ta có thể thấy, hoạt động kinh doanh năm 2023 có sự tăng trưởng rõ rệt so với năm 2022 khi doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2023 tăng xấp xỉ 5 lần so với năm 2022, lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh tăng 255,2% so với năm 2022, lợi nhuận trước thuế tăng 242,8% và lợi nhuận sau thuế tăng 241,9% so với năm trước. Đây là con số đáng khích lệ, thể hiện sự phát triển không ngừng và vượt bậc của công ty, năm 2023 sẽ yêu cầu các biện pháp quản lý nhân sự chặt chẽ và chiến lược để tối ưu hóa nguồn nhân lực, đảm bảo sự phát triển bền vững và thành công dài hạn của công ty trong môi trường cạnh tranh gay gắt như hiện nay.

Đào tạo và phát triển nhân viên: Để đáp ứng nhu cầu mở rộng và phát triển, công ty có thể đầu tư mạnh và đào tạo phát triển kỹ năng cho nhân viên hiện có. Điều này bao gồm cả việc cải thiện kỹ năng chuyên môn và nâng cao năng lực quản lý để đảm bảo sự chuyên nghiệp và hiệu quả trong hoạt động kinh doanh.

Điều chỉnh cơ cấu nhân sự: Sự phát triển nhanh chóng đặt ra thử thách về cơ cấu nhân sự. Công ty cần đánh giá lại cơ cấu và phân bổ nhân lực để đảm bảo phù hợp với chiến lược phát triển và tối ưu hóa hoạt động.

Cải thiện điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ: Với sức tăng trưởng mạnh mẽ, công ty có thể xem xét cải thiện điều kiện và chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Điều này bao gồm cả việc tăng cường các chế độ phúc lợi, lương thưởng và các chương trình đào tạo phát triển nghề nghiệp.

Giữ vững năng suất và hiệu quả lao động: Công ty cần đảm bảo rằng tăng cường nhân sự sẽ không ảnh hưởng đến năng suất làm việc và hiệu quả công việc. Việc quản lý và điều hành nhân sự một cách thông minh và hiệu quả là rất cần thiết để duy trì và gia tăng năng suất lao động.

2.1.5. Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp

2.1.5.1. Bộ máy quản lý: (Tổng công ty LIDECO)

Hội đồng quản trị:

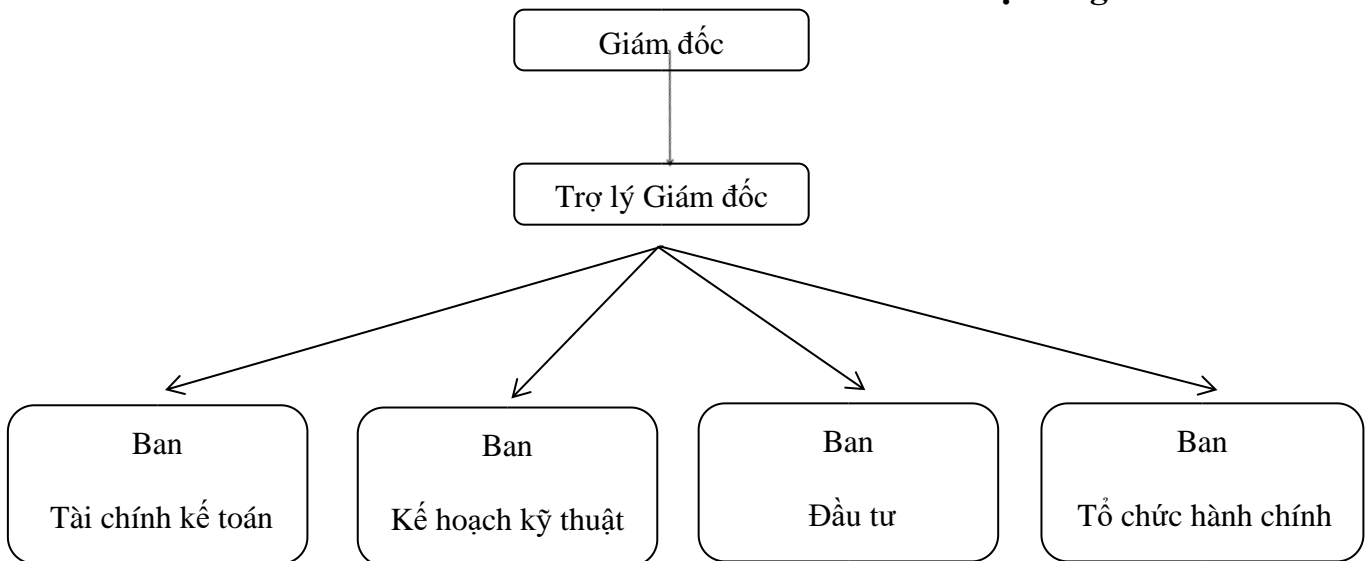
1. Ông Nguyễn Văn Kha - Chủ tịch Hội đồng quản trị
2. Ông Đinh Quang Chiến – Phó chủ tịch Hội đồng quản trị
3. Ông Vũ Gia Cường – Thành viên HĐQT và Tổng giám đốc
4. Ông Lê Minh Tuấn – Thành viên HĐQT và Phó TGD
5. Bà Nguyễn Thu Phương – Thành viên độc lập HĐQT
6. Ông Trần Quang Hiện – Thành viên độc lập HĐQT
7. Ông Nguyễn Hồng Khiêm – Thành viên HĐQT kiêm phó TGD

Ban Tổng giám đốc:

8. Ông Vũ Gia Cường – Thành viên HĐQT và Tổng giám đốc
9. Ông Trần Trọng Nghĩa – Phó TGD và GD chi nhánh Lideco Hạ Long
10. Ông Đinh Đức Tiệp – Phó Tổng giám đốc công ty

11. Ông Lê Minh Tuấn - Thành viên HĐQT và Phó TGD

Hình 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Lideco Hạ Long



(Nguồn: Ban Tổ chức hành chính)

2.1.5.2. Chức năng của các phòng ban tại chi nhánh Lideco hạ Long

Giám đốc: Là người thay mặt điều hành mọi hoạt động sản xuất kinh doanh và các hoạt động khác của công ty. Do vậy, mọi mệnh lệnh của giám đốc, người lao động phải chấp hành. Giúp việc cho Giám đốc còn có 1 trợ lý giám đốc.

Trợ lý giám đốc: Hỗ trợ giám đốc, bao gồm lên lịch các cuộc họp, quản lý lịch trình làm việc của giám đốc, chuẩn bị tài liệu và báo cáo; đảm nhận vai trò quản lý thông tin bao gồm việc lưu trữ và phân loại tài liệu quan trọng, thông báo nội bộ và bên ngoài công ty, tiếp nhận và trả lời các yêu cầu từ khách hàng, đối tác và nhân viên.

Ban Tài chính kế toán: Gồm 1 Trưởng ban và 4 cán bộ nhân viên

Tổ chức sắp xếp, thống kê trong phòng một cách hợp lý và khoa học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao về công tác kế toán- tài chính, thống kê.

Ghi chép phản ánh được các số liệu hiện có về tình hình vận động của tài sản trong chi nhánh.

Phản ánh chính xác tổng số vốn hiện có và các nguồn hình thành vốn. Xác định hiệu quả sử dụng đồng vốn đưa vào sản xuất kinh doanh. Tham gia lập các dự toán phương án kinh doanh. Quyết toán bóc tách các khoản thu từ hoạt động bán hàng và tổng chi phí sản xuất. Tính toán hiệu quả kinh tế, lợi nhuận đem lại cho công ty.

Thực hiện đầy đủ các nội dung quy định của luật kế toán, thống kê, chế độ tài chính của Nhà nước. Thực hiện đúng yêu cầu về quy định báo cáo quyết toán thống kê hàng tháng, quý, năm với chất lượng cao, chính xác, kịp thời và trung thực. Trích nộp đầy đủ các khoản thuế vào ngân sách nhà nước.

Tham mưu đặc lực cho lãnh đạo trong lĩnh vực kinh doanh, vật tư, tiền vốn, tập hợp các số liệu thông tin kinh tế kịp thời cho lãnh đạo điều hành.

Định kì phân tích hoạt động kinh tế tài chính được tổ chức. Tham gia tích cực trong khâu lập kế hoạch sản xuất, thu- chi tài chính... các kế hoạch định hướng lâu dài cho các năm sau.

Ban Kế hoạch kỹ thuật: Gồm 1 trưởng ban, 2 phó ban và 12 cán bộ nhân viên.

Lập kế hoạch dự án: Ban này thường đảm nhận vai trò trong việc lập kế hoạch chi tiết cho các dự án xây dựng, bao gồm lên lịch trình công việc, phân bổ nguồn lực, và xác định các công việc cụ thể.

Quản lý và điều phối tài nguyên: Ban kế hoạch kỹ thuật giúp quản lý và điều phối các nguồn lực như lao động, vật liệu, thiết bị và thời gian để đảm bảo rằng các công việc xây dựng được thực hiện đúng hạn và đáp ứng yêu cầu chất lượng.

Kiểm soát chi phí và nguồn lực: Ban này thường tham gia vào việc kiểm soát chi phí và nguồn lực của các dự án xây dựng, giúp đảm bảo rằng các dự án được thực hiện trong phạm vi ngân sách và hiệu quả.

Đảm bảo chất lượng: Ban kế hoạch kỹ thuật cũng có nhiệm vụ đảm bảo chất lượng của các công việc xây dựng bằng cách thiết lập các tiêu chuẩn chất lượng và quy trình kiểm tra chất lượng.

Theo dõi và đánh giá tiến độ: Ban này thường theo dõi và đánh giá tiến độ của các dự án xây dựng, báo cáo về tiến độ thực hiện và đưa ra các biện pháp điều chỉnh khi cần thiết để đảm bảo rằng các mục tiêu thời gian được đáp ứng.

Tối ưu hóa quy trình làm việc: Ban kế hoạch kỹ thuật thường tìm kiếm cơ hội để tối ưu hóa quy trình làm việc, cải thiện hiệu suất và giảm thiểu lãng phí trong sản xuất xây dựng.

Ban Tổ chức Hành chính: Gồm 1 Trưởng ban và 11 cán bộ nhân viên

Sắp xếp bố trí cán bộ, công nhân vào các vị trí công tác phù hợp với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ năng lực nhằm phát huy sở trường của các cán bộ, công nhân trong sản xuất kinh doanh. Xây dựng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công nhân có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng việc kinh doanh trong cơ chế thị trường.

Ban Đầu tư: Gồm 1 trưởng ban và 5 cán bộ nhân viên.

Phân tích và đánh giá dự án: Ban đầu tư thường thực hiện các nghiên cứu thị trường, phân tích chi phí, và đánh giá tính khả thi của các dự án xây dựng trước khi công ty quyết định đầu tư.

Quản lý vốn đầu tư: Ban này quản lý và phân phối vốn đầu tư cho các dự án xây dựng, đảm bảo rằng nguồn lực được sử dụng một cách hiệu quả và đúng đắn.

Phát triển chiến lược tài chính: Ban đầu tư thường đóng vai trò trong việc phát triển chiến lược tài chính dài hạn của công ty xây dựng, bao gồm việc huy động vốn, quản lý rủi ro tài chính, và tối ưu hóa cấu trúc vốn.

Theo dõi và đánh giá hiệu suất đầu tư: Ban này theo dõi và đánh giá hiệu suất của các dự án xây dựng, đảm bảo rằng chúng đạt được các mục tiêu tài chính và kỹ thuật được đề ra.

Liên kết với các đối tác và nhà đầu tư: Ban đầu tư thường liên kết với các đối tác ngoại vi, bao gồm các nhà đầu tư, các tổ chức tài chính, và các bên liên quan khác để hỗ trợ và tăng cường khả năng thực hiện các dự án xây dựng.

2.2. Thực trạng chất lượng NNL tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long

2.2.1. Khái quát về nhân lực tại Công ty Cổ phần Phát triển đô thị Từ Liêm - LIDECO Hà Long.

Đến cuối năm 2023, tổng số lao động hợp nhất của Tổng công ty LIDECO ở tại Hà Nội và Hạ Long là 257 người, bao gồm 211 của công ty Hà Nội và 46 người công tác tại Hạ Long.

Trong năm 2021, Tổng công ty đã điều hành linh hoạt nguồn lực và các chính sách nhân sự, tiền lương để NLĐ và tổng công ty cùng chia sẻ các khó khăn theo từng giai đoạn diễn biến của dịch, tương ứng với quy mô hoạt động sản xuất. Việc sử dụng lao động được thực hiện có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên giữ vị trí việc làm đối với lực lượng lao động đặc biệt; hiện nay, khi dịch bệnh đã được kiểm soát, mọi hoạt động đã diễn ra bình thường trong điều kiện mới.

2.2.2. Thực trạng về năng lực của người lao động

Năng lực của người lao động bao gồm nhiều yếu tố, trong đó quan trọng nhất là thể lực và trí lực. Tại công ty LIDECO chi nhánh Hạ Long, thể lực của người lao động được đánh giá thông qua: trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng cần thiết.

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

Bảng 2.3. Cơ cấu lao động theo chức năng tại CTCP PTĐTTT LIDECO Hà Long (giai đoạn 2021-2023)

Cơ cấu Năm		2021		2022		2023	
		Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)
	Cán bộ lãnh đạo	1	2,38	1	2,32	1	2,17

Lao động gián tiếp	Cán bộ quản lý	6	14,29	6	13,95	6	13,04
	Nhân viên văn phòng	16	38,1	17	39,53	20	43,48
	Lái xe, tạp vụ, bảo vệ	7	16,66	7	16,29	7	15,22
	Tổng	30	71,43	31	72,09	34	73,91
Lao động trực tiếp	Cán bộ kỹ thuật	12	28,75	12	27,91	12	26,09
Tổng số lao động		42	100	43	100	46	100

(Nguồn: Do tác giả tính toán từ cuộc khảo sát)

Số phiếu điều tra qua phương pháp phân tích dữ liệu sơ cấp với tổng số phiếu hợp lệ là 46 được em tổng kết qua bảng hỏi cho ra số liệu ta thấy: Trong giai đoạn 2021-2023, tổng số lao động toàn công ty có hướng tăng, cơ cấu lao động theo chức năng có sự thay đổi, quy mô lao động trực tiếp có xu hướng tăng trong khi quy mô lao động gián tiếp lại có xu hướng giảm. Điều này phản ánh sự điều chỉnh trong chiến lược nhân sự và cơ cấu tổ chức để đáp ứng nhu cầu kinh doanh và phát triển của công ty. Cụ thể:

Số lượng cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý không thay đổi, vì thế khi tổng số lao động toàn công ty tăng thì tỷ lệ hai nhóm lao động này lại có xu hướng giảm. Trong đó, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo giảm từ 2,38 % (năm 2021) xuống còn 2,32% (năm 2022) và 2,17% (năm 2023). Tỷ lệ cán bộ quản lý giảm từ 14,29% (năm 2021) xuống còn 13,95 % (năm 2022) và 13,04% (năm 2023). Mặc dù số lượng lao động của hai nhóm này không đổi, biến động về nhân sự hàng năm không lớn nhưng lại có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng NNL. Nếu năng lực của hai loại lao động này không được đảm bảo thì việc nâng cao chất lượng NNL sẽ gặp rất nhiều khó khăn và hiệu quả mang lại không cao.

Số lượng nhân viên văn phòng cũng có xu hướng tăng do việc mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh từ 38,1% (năm 2021) lên 39,53% (năm 2022) và 43,48% (năm 2023).

Số lượng cán bộ kỹ thuật luôn chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu lao động toàn công ty và có xu hướng tăng do việc mở rộng quy mô hoạt động sản xuất. Bên cạnh đó, do chịu sự chi phối của số lượng và mức độ hoạt động của các yếu tố bên ngoài mà số lượng lao động không thay đổi (12 người) nhưng đây là lực lượng chính tác động trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, do đó chất lượng NNL của nhóm này có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả chung của việc nâng cao chất lượng NNL toàn công ty.

Số lượng và tỷ lệ Lái xe, bảo vệ, tạp vụ không thay đổi và chiếm cơ cấu nhỏ, bởi công việc của nhóm lao động này không phức tạp, không có nhiều yêu cầu cao.

**Bảng 2.4. Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi tại CTCP PTĐTTL
LIDECO- Hạ Long (giai đoạn 2021-2023)**

Cơ cấu Năm		2021		2022		2023	
		Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)
Theo giới tính	<i>Nam</i>	29	69,05	29	67,44	32	69,57
	<i>Nữ</i>	13	30,95	14	32,56	14	30,43
Theo độ tuổi	<i>Dưới 30 tuổi</i>	6	14,28	6	13,95	4	8,7
	<i>Từ 30- dưới 40 tuổi</i>	25	59,52	25	58,14	28	60,87
	<i>Từ 40- dưới 50 tuổi</i>	10	23,82	11	25,58	13	28,26
	<i>Trên 50 tuổi</i>	1	2,38	1	2,33	1	2,17
Tổng số lao động		42	100	43	100	46	100

(Nguồn: Do tác giả tính toán từ cuộc khảo sát)

Số phiếu điều tra qua phương pháp phân tích dữ liệu sơ cấp với tổng số phiếu hợp lệ là 46 được em tổng kết qua bảng hỏi cho ra số liệu ta thấy: Tổng số lao động toàn công ty giai đoạn 2021-2023 có xu hướng tăng, cụ thể:

Về cơ cấu lao động theo giới tính: Sự chênh lệch và biến động về số lượng lao động nam và lao động nữ là khá đáng kể, tỷ trọng lao động nam và lao động nữ chênh lệch nhau khá nhiều bởi tính chất công việc cũng như ngành nghề lao động.

Với đặc thù lĩnh vực của công ty thì điều này là phù hợp. Bởi, phần lớn lao động trong công ty là lao động trực tiếp, lao động nam có thể lực tốt hơn nên hiệu quả làm việc sẽ cao hơn. Ngoài ra, lao động nam không nghỉ chế độ thai sản, giờ nghỉ chế độ ốm đau cũng thấp hơn so với lao động nữ nên sẽ có ít biến động, việc phân công và bố trí công việc ít bị ảnh hưởng; tiết kiệm được phần nào các chi phí chi trả cho các chế độ nghỉ.

Về cơ cấu lao động theo độ tuổi: Công ty có sự phân bố nguồn lực khá cân đối giữa các nhóm. Tuy nhiên, có sự thay đổi nhẹ trong việc giảm tỷ lệ lao động dưới 30 tuổi và tăng nhóm từ 30- dưới 50 tuổi, có thể phản ánh chính sách tuyển dụng và quản lý nhân sự công ty trong thời gian qua, chủ yếu là lao động độ tuổi từ 30 đến dưới 50 tuổi, người lao động trong độ tuổi này có sự nhiệt huyết cùng với sức khỏe tốt, kinh nghiệm chuyên môn cũng đã được học hỏi và trau dồi nhiều do đó hiệu quả làm việc, chất lượng công việc sẽ cao hơn so với 2 nhóm tuổi còn lại. Hơn nữa, sự ổn định và mức độ gắn bó lâu dài với công ty cũng cao hơn so với 2 nhóm tuổi còn lại, bởi nhóm lao động dưới 30 tuổi là những thanh niên trẻ, giàu ý chí, sáng tạo, sự năng động, không ngại khó khăn và thách

thức nên họ dễ dàng rời bỏ công ty khi có cơ hội mới. Còn nhóm lao động trên 50 tuổi đã chín muồi cả về kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm nhưng vì họ đã có tuổi, chuẩn bị về hưu nên sự nhiệt tình, sáng tạo trong công việc phần nào đã bị giảm sút. Do đó, cần tập trung nâng cao chất lượng NNL của những lao động ở độ tuổi 30 đến dưới 50 tuổi.

Khi đánh giá năng lực của NLD, trình độ chuyên môn là rất quan trọng, song bên cạnh đó các kỹ năng cần thiết phục vụ cho công việc cũng không kém phần quan trọng, đặc biệt là trong giai đoạn khoa học công nghệ phát triển, đất nước mở cửa hội nhập như hiện nay. Với tình hình thực tế tại công ty thì bốn nhóm kỹ năng cần thiết phục vụ cho công việc gồm: Tiếng Anh, tin học văn phòng, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý lãnh đạo.

Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn của NLD tại LIDECO

Cơ cấu Năm		2021		2022		2023	
		Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn	Đại học và sau đại học	17	40,48	19	44,19	21	45,65
	Cao đẳng	12	28,57	12	27,91	13	28,26
	Trung cấp	10	23,81	7	16,28	7	15,22
	Dạy nghề, THPT	3	7,14	5	11,62	5	10,87
Tổng số lao động		42	100	43	100	46	100

(Nguồn: Do tác giả tính toán từ cuộc khảo sát)

Số phiếu điều tra qua phương pháp phân tích dữ liệu sơ cấp với tổng số phiếu hợp lệ là 46 được em tổng kết qua bảng hỏi cho ra số liệu ta thấy: chủ yếu lao động trong công ty đã qua đào tạo. Tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học tăng mạnh, tỷ lệ lao động có trình độ trung cấp giảm, điều này thể hiện trình độ chuyên môn của người lao động của LIDECO đã được cải thiện đáng kể. Tỷ lệ lao động có trình độ trung cấp thấp và có xu hướng giảm dần để nâng cao 2 nhóm trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học cho thấy được sức cạnh tranh của chất lượng NNL trên thị trường lao động ngành xây dựng ngày càng cao... Tất cả nói lên rằng công ty đã, đang và cần làm tốt hơn nữa trong công tác nâng cao chất lượng NNL để xứng tầm doanh nghiệp kinh doanh Bất động sản hàng đầu của Việt Nam.

2.2.3. Thực trạng về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, NLD không chỉ cần có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm mà còn cần có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao;

thái độ ứng xử với cấp trên, đồng nghiệp và đối tác, khách hàng; việc thực hiện nội quy, kỉ luật lao động...

Công ty đã xây dựng bản Nội quy kỷ luật lao động, đây là cơ sở quan trọng để Công ty quản lý lao động, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nội quy kỷ luật lao động cũng là cơ sở để công ty xây dựng nên các tiêu chuẩn về thái độ, hành vi, trách nhiệm của NLD, cũng như các tiêu chí đánh giá, bình xét thi đua cá nhân và tập thể hàng tháng.

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

Theo thông tin từ ban Tổ chức Hành chính công ty cung cấp thì nội quy kỷ luật luôn được đảm bảo được thực hiện tốt, không để xảy ra vi phạm nghiêm trọng. Bảng nội quy kỷ luật lao động được dán ở tại nơi làm việc để mọi người dễ theo dõi, nhắc nhở NLD chấp hành tốt. Ngoài ra, Ban Giám đốc, lãnh đạo quản lý các phòng ban và các trưởng ban luôn đôn đốc, nhắc nhở NLD thực hiện tốt kỷ luật lao động, kịp thời tháo gỡ và giải quyết ngay khi có vấn đề phát sinh.

Tình trạng lãng phí giờ công do đi muộn, về sớm, trốn việc, làm việc riêng,... từ năm 2021 đến nay đã giảm đáng kể tại công ty do tiêu chí này đã được dùng trong đánh giá thi đua hàng tháng của NLD, do đó, chính bản thân NLD cũng tự ý thức hơn về tác phong đúng giờ.

Mức độ hoàn thành công việc và chất lượng công việc cũng phản ánh phần nào thái độ, ý thức, trách nhiệm của NLD khi làm việc. Hai tiêu chí làm việc này được thể hiện rõ trong kết quả đánh giá thực hiện công việc của NLD. Người lao động phải có ý thức, trách nhiệm với công việc được giao thì mới có thể hoàn thành tốt công việc, tuy nhiên quá trình làm việc của ngành cũng khá đặc thù, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố bên ngoài nên kết quả thực hiện công việc nhiều khi bị ảnh hưởng. Vì thế, đánh giá chính xác thái độ, ý thức trách nhiệm của NLD khi làm việc cần kết hợp nhiều yếu tố khác như: tính tự giác, sự sáng tạo, linh hoạt trong công việc, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp...

Tùy thuộc vào mức độ quan trọng trong đánh giá mà các tiêu chí trên được cho điểm và phân bố tỷ trọng điểm trong đánh giá cho phù hợp. Việc đánh giá thái độ, hành vi và trách nhiệm của NLD trong đánh giá chất lượng NNL là việc làm cần thiết và quan trọng. NNL chất lượng không chỉ cần thể lực tốt, kiến thức chuyên môn, kĩ năng tay nghề

cao mà còn cần có thái độ, hành vi, trách nhiệm nhất định đối với công việc, nhiệm vụ được giao, có như vậy mới có kết quả thực hiện công việc cao được.

2.2.4. Thực trạng về kết quả thực hiện công việc của người lao động

Kết quả thực hiện công việc là căn cứ quan trọng nhất để đánh giá chất lượng lao động cũng như chất lượng NNL. Thông qua kết quả thực hiện công việc, tổ chức đánh giá được năng lực của NLĐ, sự phù hợp của lao động đó với công việc được giao. Kết quả thực hiện công việc của CBCNV công ty được chia thành 4 mức độ với số liệu thống kê như sau:

Bảng 2.6: Kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCNV CTCP PTĐTTT LIDECOS Hạ Long

Tiêu chuẩn	2021		2022		2023	
	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)	Số LD (người)	Tỷ lệ (%)
<i>Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ</i>	6	14,29	7	16,28	9	19,57
<i>Hoàn thành tốt nhiệm vụ</i>	31	73,81	32	74,42	35	76,08
<i>Hoàn thành nhiệm vụ nhưng có mặt hạn chế</i>	4	9,52	3	6,98	2	4,35
<i>Không hoàn thành nhiệm vụ</i>	1	2,38	1	2,32	0	0
Tổng số lao động	42	100	43	100	46	100

(Nguồn: Do tác giả tính toán từ khảo sát)

Qua bảng số liệu được em tổng kết qua 46 phiếu điều tra hợp lệ, ta thấy: kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCNV công ty được chia thành 4 mức. Trong đó, tỷ lệ “hoàn thành tốt nhiệm vụ” luôn chiếm tỷ lệ cao nhất (luôn trên 70%) và có xu hướng tăng dần: 73,81% (năm 2021); 74,42% (năm 2022) và 76,08% (năm 2023). Tỷ lệ “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và tỷ lệ “hoàn thành tốt nhiệm vụ” có xu hướng tăng đều qua các năm, tỷ lệ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng có mặt hạn chế” và “không hoàn thành nhiệm vụ” chiếm tỷ lệ nhỏ và có xu hướng giảm dần qua các năm.

Điều này cho thấy: NLĐ vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để hoàn thành công việc tương đối tốt, năng lực làm việc được nâng cao. Ý thức, trách nhiệm, tinh thần của NLĐ trong công việc được cải thiện. Kết quả đánh giá thực hiện công việc cũng là căn cứ để công ty thực hiện khen thưởng, kỉ luật; là cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự như: đề bạt, thăng tiến, đào tạo, đào tạo lại, cho thôi việc...

2.3. Các hoạt động chủ yếu nâng cao chất lượng NNL tại LIDECO

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Bảng 2.7. Quy trình tuyển dụng và phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng

STT	Quy trình tuyển dụng	Phân cấp trách nhiệm trong quy trình tuyển dụng
1	Xác định nhu cầu tuyển dụng	Ban giám đốc và Trưởng ban các bộ phận có liên quan
2	Lập kế hoạch tuyển dụng	Ban Tổ chức- Hành chính
3	Xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ	Ban Tổ chức- Hành chính
4	Đăng thông báo tuyển dụng	Ban Tổ chức- Hành chính
5	Tiếp nhận, sàng lọc hồ sơ	Ban Tổ chức- Hành chính
6	Kiểm tra trình độ chuyên môn	Ban Tổ chức- Hành chính
7	Phỏng vấn	Hội đồng phỏng vấn tuyển dụng
8	Thử việc	Người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, theo dõi, kèm cặp
9	Đánh giá thử việc và ra quyết định tuyển dụng	Trưởng ban, người được giao nhiệm vụ hướng dẫn cùng với Trưởng ban Tổ chức- Hành chính có trách nhiệm đánh giá quá trình thử việc của ứng viên, trình Ban Giám đốc quyết định
10	Tiếp nhận và định hướng	Trưởng ban Tổ chức- Hành chính và Trưởng ban có nhân viên mới

(Nguồn: Ban Tổ chức hành chính)

Quy trình tuyển dụng

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

Nhu cầu tuyển dụng

Chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của Công ty để tuyển dụng, giúp Công ty tuyển dụng được đúng người phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển

thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Nguồn tuyển

Những vị trí chức danh quản lý, lãnh đạo được tuyển từ NNL bên trong Công ty. Đây là những người đang làm việc tại Công ty nên họ nắm rõ được tình hình thực tế tại Công ty, không mất thời gian làm quen, hòa nhập, hơn nữa, khi được cất nhắc lên vị trí cao hơn thì chính bản thân họ và những lao động khác sẽ thấy được những ghi nhận của công ty với công sức mà họ bỏ ra, có động lực để phấn đấu trong công việc, gắn bó lâu dài với Công ty. Nhờ đó, Công ty cũng giữ chân được những lao động giỏi. Những vị trí còn lại thường tuyển từ NNL ngoài Công ty, đây thường là những vị trí chuyên môn mà Công ty không tìm được người trong Công ty có chuyên môn, kinh nghiệm phù hợp để đảm nhiệm công việc hoặc lượng công việc quá lớn, không đủ nhân lực để thực hiện, giúp Công ty thu hút được những lao động giỏi từ bên ngoài.

Yêu cầu tuyển dụng

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

Tuy nhiên, số lượng NLD của công ty không có biến động quá nhiều qua các năm gần đây bởi tính ổn định của tập thể NLD trong công ty.

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

CTCP PTĐTTT LIDECO Hạ Long xác định: để nâng cao chất lượng NNL tại công ty trước hết phải nâng cao năng lực của từng cá nhân, trong đó nâng cao trình độ chuyên môn là vô cùng cần thiết. Do đó, công ty luôn khuyến khích và tạo điều kiện cho các CBCNV phát triển toàn diện về cả năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm không chỉ thông qua công việc mà còn qua đào tạo, tự đào tạo và trao đổi kiến thức. Kế hoạch đào tạo được ban Tổ chức Hành chính xây dựng hàng năm dựa trên nhu cầu công việc và đề xuất của lãnh đạo phòng ban.

Các hoạt động đào tạo của công ty trong thời gian qua bao gồm:

Chương trình đào tạo nội bộ

Công ty thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo nội bộ để cung cấp kiến thức và kỹ năng cần thiết cho nhân viên trong các lĩnh vực như kỹ thuật xây dựng, quản lý dự án, an toàn lao động và quản lý chất lượng...

Điều này giúp nhân viên học hỏi những kiến thức và kỹ năng cụ thể, áp dụng ngay vào công việc hàng ngày. Bằng cách cung cấp khóa học đào tạo chuyên sâu, công ty giúp nhân viên cải thiện trình độ chuyên môn, từ đó nâng cao khả năng làm việc hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu công việc phức tạp và đa dạng. Những nhân viên được đào tạo thường có khả năng giải quyết vấn đề nhanh chóng hơn, đảm bảo an toàn lao động và chất lượng công việc tốt hơn. Điều này không chỉ giúp công ty hoạt động hiệu quả mà còn nâng cao uy tín và hình ảnh của công ty trên thị trường.

Hội thảo và buổi tập huấn

Tổ chức các buổi hội thảo và tập huấn định kỳ về các chủ đề quan trọng như kỹ thuật mới, công nghệ tiên tiến trong ngành xây dựng và các quy định mới về an toàn và bảo vệ môi trường. Việc này rất quan trọng để công ty luôn ở vị thế dẫn đầu và áp dụng các công nghệ tiên tiến nhất.

Nhân viên tham gia các buổi hội thảo và tập huấn có cơ hội học hỏi từ những chuyên gia hàng đầu về mảng kiến thức quan trọng, giúp nâng cao năng lực chuyên môn, từ đó cải thiện khả năng giải quyết vấn đề và đưa ra các giải pháp hiệu quả hơn trong công việc hàng ngày.

Việc cập nhật các quy định mới về an toàn lao động và bảo vệ môi trường thông qua các buổi tập huấn đảm bảo môi trường làm việc an toàn và thân thiện với môi trường, thể hiện tính chuyên nghiệp và trách nhiệm của công ty đối với nhân viên và cộng đồng xung quanh.

Các buổi hội thảo, tập huấn không chỉ là cơ hội để học hỏi mà còn là dịp để các nhân viên giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm và xây dựng mối quan hệ trong ngành. Điều này khuyến khích sự đổi mới, sáng tạo từ đó thúc đẩy sự phát triển của cá nhân và tổ chức.

Đánh giá và phát triển cá nhân

Thực hiện các đánh giá định kỳ về hiệu suất làm việc và phát triển cá nhân cho nhân viên, thông qua việc thiết lập mục tiêu cá nhân, đào tạo phát triển và phản hồi liên tục.

Việc thực hiện và đánh giá định kỳ giúp xác định rõ ràng hiệu suất làm việc của từng nhân viên dựa trên các tiêu chí đã được đề ra giúp công ty biết được những điểm mạnh và điểm yếu của từng cá nhân mà đưa ra những biện pháp cần thiết để cải thiện hiệu quả công việc. Bằng việc thiết lập mục tiêu cá nhân rõ ràng và có tính khả thi, công ty khuyến khích nhân viên tập trung vào các mục tiêu cụ thể, từ đó thúc đẩy sự nỗ lực và phát triển cá nhân. Mỗi nhân viên sẽ có cơ hội để phát triển và tiến bộ trong sự nghiệp của mình.

Chương trình phát triển lãnh đạo

Công ty xây dựng chương trình phát triển lãnh đạo để phát triển và đào tạo cán bộ quản lý tương lai, bao gồm các khóa học về kỹ năng quản lý, giao tiếp hiệu quả và giải quyết vấn đề.

Việc đầu tư vào phát triển lãnh đạo là một bước đi tích cực để nâng cao năng lực quản lý và đào tạo nhân tài, không chỉ giúp công ty duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững. Các nhà lãnh đạo được đào tạo và phát triển thông qua chương trình này sẽ có khả năng dẫn dắt công ty vào tương lai với sự tự tin và khả năng thích ứng với môi trường thay đổi.

Thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo; phát triển mối quan hệ và tương tác trong công ty

Công ty khuyến khích nhân viên tham gia vào các dự án đổi mới sáng tạo, cung cấp không gian cho NLD để đề xuất và thử nghiệm các ý tưởng mới để cải thiện quy trình làm việc của công ty

Đồng thời hàng năm, công ty cũng tổ chức cho toàn thể nhân viên những chuyến du lịch hay các hoạt động gắn kết như các buổi tiệc, cuộc thi thể thao để tạo ra môi trường làm việc tích cực và ủng hộ.

Tất cả những hoạt động này sẽ được điều chỉnh phù hợp với ngân sách của công ty, những mục tiêu của cá nhân và tổ chức nhằm tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và phát triển bền vững cho tập thể NLD của LIDECO Hạ Long.

2.3.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Sắp xếp, bố trí lao động hợp lý là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng NNL. Người lao động được bố trí đúng người, đúng việc thì năng suất và hiệu quả lao động sẽ cao. Bên cạnh đó, các cơ hội thăng tiến trong công việc sẽ tạo được động lực phấn đấu cho người lao động. Khi sắp xếp, bố trí lao động, Công ty luôn chú trọng ba vấn đề: “Thứ nhất, bố trí đúng người, đúng việc để người lao động vận dụng tốt kiến

thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình trong công việc, phát huy được năng lực, sở trường của bản thân. Thứ hai, tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để mọi người lao động phát huy tối đa năng lực của mình. Thứ ba, đem đến những cơ hội thăng tiến trong tương lai để thu hút và giữ chân những lao động giỏi”. Quan điểm trên thể hiện sự quan tâm, tạo điều kiện của Công ty đối với việc nâng cao chất lượng NNL, tạo động lực làm việc và thể hiện sự đãi ngộ đối với những lao động giỏi, chất lượng.

Công ty luôn có các chính sách tạo điều kiện về cơ hội, môi trường và chế độ cho các CBCNV tiềm năng. Một loạt chính sách phục vụ cho việc thăng tiến của CBCNV tiềm năng được ban hành như: chính sách quy hoạch cán bộ nguồn (cán bộ cốt cán); chính sách giảm, tiến tới bỏ hẳn sự kiêm nhiệm nhiều vị trí của cán bộ lãnh đạo, tạo cơ hội cho các cán bộ lớp dưới; chính sách luân chuyển cán bộ lãnh đạo; chính sách bổ nhiệm, miễn nhiệm công bằng và minh bạch. Công ty chỉ tuyển dụng khi có nhu cầu, luôn tuyển đúng người đúng việc, tuyển dụng – đề bạt thăng tiến dựa vào năng lực chứ không dựa vào quan hệ. Công ty xây dựng cho mình bộ hồ sơ năng lực nhân viên tương đối hoàn chỉnh, đây là cơ sở để thực hiện các chính sách nhân sự trong Công ty. Do đó, việc bố trí, sử dụng lao động luôn được thực hiện công khai, minh bạch, dễ dàng nhận được sự đồng thuận của toàn thể CBCNV.

Ta có thể thấy công ty đã thể hiện sự quan tâm và cam kết mạnh mẽ đối với việc phát triển nhân lực và nâng cao chất lượng NNL thông qua việc thiết lập các chính sách và hệ thống quản lý nhân sự chuyên nghiệp, minh bạch và công bằng. Điều này không chỉ giúp củng cố vị thế của công ty trên thị trường mà còn tạo đà để thu hút và duy trì nhân tài

2.3.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe của người lao động

Đối với mỗi người, sức khỏe là điều vô cùng quan trọng, quý giá, không có sức khỏe sẽ không thể lao động, làm việc, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Vì thế, hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động có vai trò quan trọng trong việc nâng cao thể lực cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng NNL tại Công ty.

Tổ chức khám sức khỏe: Định kỳ hàng năm Công ty tổ chức khám sức khỏe tổng thể cho toàn thể CBCNV Công ty tại Bệnh viện Đa khoa Tỉnh Hà Nam, nhằm đánh giá mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động với công việc đang làm, phát hiện sớm các vấn đề sức khỏe, các bệnh phát sinh liên quan đến yếu tố tiếp xúc nghề nghiệp, luôn đảm bảo người lao động có sức khỏe tốt để làm việc. Người lao động sẽ được khám sức khỏe tổng thể, phân loại, đánh giá tình trạng sức khỏe theo tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ. Kết quả khám sức khỏe sẽ được phòng Tổ chức – Hành chính tổng hợp, lưu trữ và thông báo cho người lao động được biết. Đối với những lao động có sức khỏe không tốt, mắc bệnh thì sẽ được điều trị, cấp phát thuốc theo quy định của Bảo hiểm y tế và quy định của Công ty.

Tổ chức các hoạt động thể dục thể thao: Các hoạt động thể dục thể thao, nâng cao thể lực luôn nhận được sự hưởng ứng tích cực từ phía người lao động. Định kỳ hàng năm, Công ty thành lập các tổ, đội, nhóm tham gia các phong trào thi đua thể dục thể thao. Đây là cơ hội để CBCNV công ty rèn luyện và nâng cao thể lực, tạo sự đoàn kết, gắn bó, nâng cao tinh thần đồng đội, hợp tác, tương trợ.

Tổ chức du lịch, nghỉ dưỡng hàng năm: Hàng năm, tùy thuộc vào tình hình hoạt động kinh doanh, Công ty trích một phần kinh phí để tổ chức cho CBCNV đi du lịch, nghỉ dưỡng. Đây là khoảng thời gian người lao động được nghỉ ngơi, xả stress sau một năm làm việc căng thẳng, mệt mỏi. Hoạt động này nhằm kích lệ tinh thần người lao động, thể hiện sự quan tâm của Công ty tới đời sống của CBCNV. Trong thời gian du lịch, nghỉ dưỡng, cán bộ và nhân viên công ty có cơ hội tiếp xúc với nhau nhiều hơn trong những sinh hoạt hàng ngày, không có áp lực, căng thẳng, từ đó, tạo sự gần gũi, dễ dàng nắm bắt được những thói quen, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của người lao động để có những biện pháp phù hợp khi thực hiện nâng cao chất lượng NNL. Theo số liệu điều tra khảo sát về mức độ tham gia khám sức khỏe định kỳ do Công ty tổ chức thì: có 100% phiếu trả lời “tham gia đầy đủ”, điều này chứng tỏ công tác khám sức khỏe nhận được sự quan tâm và ủng hộ của tập thể NLD.

Việc nhân viên được tham gia hoạt động chăm sóc sức khỏe trên sẽ dẫn đến tâm trạng, thể chất thư thái, thoải mái để làm việc, không bị stress, căng thẳng mệt mỏi, nâng cao tinh thần cống hiến từ đó làm việc sẽ hiệu quả hơn, đồng thời giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc do vấn đề sức khỏe. Các hoạt động như thể dục thể thao tham gia dưới các hình thức đội/ nhóm sẽ gia tăng sự gắn kết và tinh thần đồng đội của các cán bộ công nhân viên; đồng thời tạo nên một môi trường làm việc tích cực, nơi mà nhân viên cảm thấy được quan tâm và đối xử công bằng làm cho NLD muốn gắn kết lâu dài với công ty hơn.

2.3.5. Các chính sách lương, thưởng, phúc lợi

Lương: việc trả lương cho CBCNV công ty căn cứ vào Nghị định của Chính phủ quy định về hệ thống thang lương, bảng lương. Tùy thuộc vào vị trí công việc, chức vụ, thâm niên công tác mà NLD có hệ số lương khác nhau, do đó mức lương khác nhau. Việc chi trả lương này tuân theo đúng hệ thống thang bảng lương mà Nhà nước quy định, đã có sự chênh lệch về lương giữa các vị trí công việc có mức độ phức tạp khác nhau, chức vụ, thâm niên công tác nên tạo ra sự công bằng trong trả lương giữa các vị trí công việc trong công ty.

Chính sách khen thưởng: Vào cuối mỗi năm tài chính, căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh, công ty sẽ có những chính sách khen thưởng thành tích dựa trên mức độ hoàn thành chỉ tiêu cá nhân trong những lần đánh giá định kỳ. Mức thưởng này được quy định chi tiết, cụ thể và công bằng nhằm mục đích:

Khen thưởng cá nhân theo mức độ hoàn thành công việc, tạo động lực làm việc cho CBCNV

Tạo một môi trường thi đua lành mạnh để CBCNV phát huy hết tiềm năng bản thân, thúc đẩy công ty phát triển vững mạnh

Đáp ứng nhu cầu được công nhận của CBCNV, là phương tiện để thông báo rộng rãi thành tích và sự nỗ lực cá nhân mà NLD đã thể hiện.

Phúc lợi: Ngoài hai loại hình bảo hiểm bắt buộc (BHYT, BHXH), công ty còn đăng ký bảo hiểm sức khỏe đặc biệt 100% cho CBCNV với mục đích:

Đảm bảo sức khỏe của CBCNV được chăm sóc tốt nhất

Loại hình bảo hiểm 24/24, giảm thiểu mức độ rủi ro về mặt tài chính khi CBCNV không may bị bệnh.

Tạo cho CBCNV cảm giác an toàn, được quan tâm chu đáo

Phúc lợi khác:

Phụ cấp suất ăn giữa ca, suất ăn tăng ca

Xe đưa đón CBCNV ở xa nơi công tác

BHYT, BHXH ngay khi được ký kết HĐLĐ chính thức

Các chế độ phúc lợi: Sinh nhật, tang ma, cưới hỏi, đau bệnh, phụ cấp tàu xe đi đường về thăm quê...

Trang bị bảo hộ lao động đầy đủ, đúng quy định Pháp luật.

Chính sách An toàn- Sức khỏe- Môi trường hoàn thiện

Thưởng tháng lương 13

Quà- tiền thưởng- tiền mừng tuổi vào các dịp Lễ, Tết

Chế độ chính sách xét theo thâm niên công tác Các phong trào Văn- Thể- Mĩ do công ty tổ chức...

Các hoạt động này không chỉ đảm bảo sức khỏe và sự hài lòng của cán bộ công nhân viên mà còn là cơ sở để tăng cường hiệu suất và khả năng cạnh tranh của công ty trên thị trường. Đây là những đầu tư đáng giá cho sự phát triển bền vững của tổ chức và sự nghiệp nhân viên.

2.3.6. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong công ty

Trong công ty, việc xây dựng và thúc đẩy văn hóa lành mạnh là một phần quan trọng của việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và năng động. Đây không chỉ là về việc xây dựng những tòa nhà và cơ sở hạ tầng vững chắc, mà còn là về việc xây dựng cộng đồng nhân viên đoàn kết và đam mê. Bằng cách thúc đẩy giá trị như sự chân thành, trách nhiệm và sáng tạo, công ty không chỉ tạo ra một môi trường làm việc đầy ý nghĩa mà còn khuyến khích sự phát triển cá nhân và chuyên môn của mỗi thành viên.

Trong những năm qua, tình trạng tranh chấp lao động, đình công chưa xảy ra tại công ty, quan hệ lao động trong công ty luôn hài hòa, lành mạnh. Mối quan hệ giữa các

nhân viên với nhau, nhân viên – lãnh đạo, nhân viên – Công ty luôn cởi mở, thân thiện, mọi người cùng hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhau cùng phát triển, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Từ các chương trình đào tạo nội bộ đến các hoạt động giao lưu và xây dựng mối quan hệ, mọi nỗ lực đều nhằm mục tiêu chung: xây dựng một cộng đồng nhân viên mạnh mẽ, đoàn kết và sẵn sàng vượt qua mọi thách thức để mang lại những thành công lớn lao cho công ty và cộng đồng.

Việc xây dựng và thúc đẩy văn hóa lành mạnh cho công ty không chỉ là vấn đề đơn thuần về môi trường làm việc như: Tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự phát triển cá nhân, giảm thiểu xung đột lao động, nâng cao hiệu suất và sự cạnh tranh... mà còn là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đạt được các mục tiêu kinh doanh dài hạn của tổ chức.

2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại LIDECO Hạ Long

Với quan điểm đề cao vai trò của NNL trong quá trình phát triển sản xuất kinh doanh, công ty đã có những đầu tư, quan tâm nhất định tới công tác nâng cao chất lượng NNL. Điều đó đã tác động trực tiếp đến nhận thức của NLĐ, NLĐ thấy được sự quan tâm của công ty, hiểu được vai trò trách nhiệm của mình đối với công việc từ đó tích cực lao động, sáng tạo và học tập. Cùng với đó, hệ thống các văn bản, quy chế, nội quy về quản trị nhân lực như: Nội quy lao động, Quy chế tuyển dụng, Quy chế lương thưởng, Quy chế đào tạo,... đang dần được hoàn thiện, góp phần hỗ trợ cho công tác nâng cao chất lượng NNL.

2.4.1. Những kết quả đạt được

Qua phân tích thực trạng ở trên, ta có thể thấy được Tổng công ty về cơ bản đã thực hiện tốt các tiêu chí trong đảm bảo chất lượng NNL. Các chính sách đưa ra không chỉ đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, công nhân viên mà còn ngày càng cải tiến và nâng cao để đáp ứng những yêu cầu khách quan của thực tiễn hoạt động của công ty.

LIDECO đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận góp phần to lớn vào sự phát triển của công ty cụ thể:

Công ty đã xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý có bản lĩnh kinh nghiệm nắm bắt kịp xu thế thị trường. Giám đốc luôn quan tâm, lo lắng đến việc nâng cao trình độ của CBCNV, nhất là trong giai đoạn hiện nay. Giám đốc luôn tạo điều kiện về cả cơ sở vật chất lẫn tinh thần giúp CBCNV làm việc có hiệu quả hơn. Nhìn chung, toàn thể CBCNV đã hết sức cố gắng vươn lên học hỏi các đơn vị bạn, tiếp cận thị trường.

Bộ máy quản lý của LIDECO đã đáp ứng được nhu cầu lao động của công ty với cơ cấu theo tính chất, độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn hợp lý giúp tối đa hóa lợi ích cho công ty, NLĐ. Nhờ công tác quản lý nhân sự khá hợp lý nên đã giảm bớt chi phí

nhân sự nhất là tại những thời điểm công việc sản xuất nhiều mà nhân lực tại đơn vị lại ít.

2.4.1.1. Hoạt động tuyển dụng

Tuyển dụng được thực hiện đúng theo từng bước kế hoạch đặt ra và theo đúng khuôn khổ thời gian chi phí. Các bước trong tuyển chọn tương đối phù hợp đối với việc lựa chọn vì nó đảm bảo cả hai nguyên tắc là lựa chọn theo hồ sơ và kiểm tra kỹ lưỡng thông qua thử nghiệm thực tế.

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

Nguồn tuyển dụng của công ty đã có sự linh hoạt: cả trong và ngoài tổ chức. Việc làm đó vừa tạo được động lực phấn đấu cho CBCNV trong công ty, vừa tuyển dụng được thêm những lao động giỏi từ bên ngoài làm đa dạng hơn NNL trong tổ chức, tạo nên uy tín đối với đối tác. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng từ nguồn bên trong đã giúp công ty tiết kiệm được một khoản chi phí, do đó, nguồn bên ngoài sẽ có cơ hội được đầu tư hơn.

2.4.1.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Đa số NLĐ tỏ ra hài lòng với những kiến thức mà các chương trình đào tạo mang lại, chứng tỏ các chương trình đào tạo đã phát huy được hiệu quả, có những tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của NLĐ.

Công ty đã xác định được tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, kỹ thuật trong việc nâng cao chất lượng NNL toàn công ty. Đã có sự quan tâm và đầu tư nhất định cho đào tạo. Tổ chức nhiều hình thức đào tạo thay vì chỉ một hình thức đào tạo như trước đây (tự NLĐ đi đào tạo nếu có nguyện vọng), đã có sự quan tâm đến việc đào tạo một số kỹ năng cho NLĐ để phục vụ tốt hơn cho công việc.

Việc đào tạo đội ngũ kế cận được quan tâm. Đội ngũ kế cận sẽ là lực lượng nòng cốt cho sự phát triển của công ty trong tương lai, đảm bảo sự thành công của những dự định, kế hoạch, chiến lược phát triển trong thời gian dài.

2.4.1.3. Hoạt động sắp xếp, bố trí lao động

Hoạt động sắp xếp bố trí lao động tương đối hợp lý, điều này thể hiện thông qua hiệu quả hoạt động của công ty trong thời gian qua, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm sau cao hơn năm trước, Công ty liên tục mở rộng về quy mô, lĩnh vực hoạt động. Khi người lao động được sắp xếp công việc phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân, họ sẽ phát huy cao nhất những ưu điểm, hạn chế nhược điểm, hiệu quả làm việc ở mức cao nhất. Người lao động phát huy cao nhất hiệu quả làm việc cũng chính là thể hiện hiệu quả của công tác nâng cao chất lượng NNL trong Công ty.

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

2.4.1.4. Hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe của người lao động

100% người lao động tham gia các hoạt động khám chữa bệnh định kì. Các phong trào thi đua thể dục thể thao diễn ra sôi nổi, được người lao động quan tâm, hưởng ứng, nhiệt tình tham gia. Công tác Bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động được thực hiện tốt. Thông qua những kết quả tích cực mà công ty đã đạt được khi thực hiện công tác Bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động mà sức khỏe của người lao động được cải thiện, nhiều năm qua công ty không để xảy ra tai nạn lao động đáng tiếc nào.

2.4.1.5. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi

Việc trả lương thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước và pháp luật, không để xảy ra tình trạng nợ lương người lao động. Do đó, tạo cho người lao động tâm lý yên tâm khi làm việc, mong muốn gắn bó lâu dài với công ty. Đồng thời, trả lương đầy đủ đúng hạn giúp người lao động ổn định chi phí sinh hoạt hàng ngày, đảm bảo khả năng tái tạo sức lao động.

Giá trị phúc lợi vật chất mà người lao động nhận được thể hiện sự quan tâm của công ty đối với NLĐ, khiến họ cảm thấy mình được quan tâm, mình cũng là một phần quan trọng của công ty, do đó, họ sẽ muốn cống hiến nhiều hơn để đáp lại sự quan tâm đó.

2.4.1.6. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong công ty

Các mối quan hệ lao động trong cơ quan được xây dựng rất tốt khiến người lao động được làm việc trong môi trường thân thiện, thoải mái, coi công ty như mái nhà chung, mỗi CBCNV trong công ty là một thành viên trong mái nhà chung đó. Họ gắn bó với nhau, cùng phối hợp, hỗ trợ nhau phát triển, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thời gian qua, quan hệ lao động tại công ty luôn hài hòa, lành mạnh, không xảy ra tình trạng tranh chấp lao động hay đình công, đây là điều đáng khích lệ. Cán bộ lãnh đạo, quản lý gần gũi, tìm hiểu, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân viên, kịp thời phát hiện và ngăn chặn những hành vi tiêu cực làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động trong công ty, khích lệ, động viên tinh thần làm việc của người lao động.

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

2.4.2. Những tồn tại

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác nâng cao chất lượng NNL của công ty còn tồn tại một số nhược điểm nhất định. Những nhược điểm này chính là những nguyên nhân hạn chế của LIDECO, cụ thể:

2.4.2.1. Hoạt động tuyển dụng

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

2.4.2.2. Hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

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

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

2.4.2.3. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi

Trả lương chưa căn cứ vào chất lượng thực hiện công việc. Kết quả thực hiện công việc chủ yếu được dùng để đánh giá thi đua, khen thưởng, sử dụng khi thực hiện đề bạt – thăng tiến mà chưa gắn với việc trả lương, do đó chưa tạo được động lực lao động mạnh mẽ cho người lao động. Cách trả lương như hiện tại chủ yếu dựa vào quy định đã có sẵn, không có sự sáng tạo, đổi mới.

2.4.2.4. Hoạt động xây dựng văn hóa lành mạnh trong công ty

Văn hóa doanh nghiệp có sức mạnh vô cùng to lớn, là nguồn động lực khích lệ tinh thần, khiến người lao động cảm thấy tự hào, vinh dự khi là người của công ty, tạo ra sự nhiệt huyết khiến người lao động muốn cống hiến hết mình vì công ty. Tuy nhiên, công ty chưa tạo được sự khác biệt rõ nét về văn hóa với các công ty khác. Văn hóa công ty mới chỉ dừng lại ở đặc thù hoạt động kinh doanh của mình, quan hệ lao động, một số hoạt động kỉ niệm tiêu biểu của ngành mà chưa có sự thể hiện rõ hơn như: trang phục, logo,...

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

2.4.3. Một số nguyên nhân của những mặt còn tồn tại

Nguyên nhân dẫn đến những tồn tại trên có thể do yếu tố khác quan hoặc do chính yếu tố chủ quan là bản thân người lao động, xuất phát từ một vài lý do chính sau:

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

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

Thứ ba, do các biện pháp nâng cao chất lượng NNL chủ yếu tập trung giải quyết các vấn đề trước mắt, chưa thực sự mang tính chiến lược lâu dài.

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

TIỂU KẾT CHƯƠNG II

Một trong những yếu tố quyết định chất lượng của tổ chức đó chính là đội ngũ lao động. Ngay từ khi thành lập chi nhánh LIDECO Hạ Long đã chú trọng tới công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Qua phân tích thực trạng triển khai công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty, đã phản ánh được điểm mạnh của đội ngũ cán bộ, công nhân viên có trình độ, chuyên môn vững vàng, số lượng cán bộ nhân viên trẻ chiếm đại đa số nên có nhiều tiềm năng phát triển. Bên cạnh đó, công ty cũng còn những thách thức, khó khăn trên lộ trình bước đến giữ vững lợi thế cạnh tranh trên thị trường ngành xây dựng.

Từ những đánh giá chung về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty, dựa trên phân tích những hoạt động của công ty, những thuận lợi, những khó khăn, những nguyên nhân dẫn đến hạn chế đó, việc tìm ra những giải pháp để cải thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công ty là nhiệm vụ vô cùng cấp bách, hết sức quan trọng đối với sự phát triển của LIDECO.

CHƯƠNG III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ TỪ LIÊM LIDECO HẠ LONG

3.1. Định hướng nâng cao chất lượng NNL tại công ty LIDECO Hạ Long

3.1.1. Định hướng phát triển chung

Đối với tổ chức bộ máy, công ty cần nâng cao năng lực và hiệu quả lãnh đạo, chất lượng đội ngũ CBCNV của công ty, đặc biệt chú trọng nâng cao trình độ đội ngũ CBCNV có chuyên môn về chuyên ngành xây dựng, các kỹ sư thiết kế, ban đầu tư...nhằm tiếp thu và chuyển giao công nghệ tiên tiến trong việc quản lý vận hành xây dựng công trình.

Tiếp tục thực hiện tốt quy chế dân chủ trong tổ chức bởi đây là tiền đề cho sự phát triển trong giai đoạn mới để tăng cường biện pháp ngăn ngừa các biểu hiện tiêu cực tham nhũng, phát huy tính năng động và sáng tạo của CBCNV.

Duy trì vị thế của công ty về thị phần và năng lực cạnh tranh trong ngành. Đồng thời, công ty có thể khai thác tập trung thêm vào các dự án xanh, sử dụng vật liệu tái chế và áp dụng các tiêu chuẩn bền vững để giảm thiểu các tác động tiêu cực đến môi trường.

3.1.2. Định hướng phát triển NNL

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

Xây dựng các chiến lược phát triển NNL về lâu dài, đủ mạnh cả chất và lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty trong tương lai, đầy đủ năng lực cạnh tranh trong thời kỳ kinh tế thế giới. Trong đó, tập trung xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý vững mạnh về năng lực và phẩm chất, nâng cao năng lực làm việc cho đội ngũ CBCNV trực tiếp sản xuất.

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

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

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng NNL tại công ty LIDECO Hạ Long

Trong quá trình tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại CTCP PTĐTTT Lideco Hạ Long, em nhận thấy hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại công ty đã có sự đầu tư và quan tâm nhất định, hoạt động này cũng đã phát huy được những tác động tích cực đáng khích lệ. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn

những tồn tại một số hạn chế khiến cho hiệu quả chưa cao. Vì thế, em xin đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại để hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại công ty đạt được hiệu quả cao hơn.

3.2.1. Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng

Khai thác tối đa các nguồn tuyển: Hiện nay, nguồn tuyển thì nhiều nhưng công ty chưa thực sự tận dụng và khai thác tối đa được các nguồn tuyển đó. Công ty mới chỉ tiếp cận các nguồn tuyển của các thành viên trong công ty, một số website điện tử. Chính vì thế đã bỏ qua nhiều nguồn tuyển dồi dào khác như: các sinh viên có năng lực chuyên môn đang chuẩn bị ra trường, các sinh viên đến thực tập, các ứng viên được giới thiệu thông qua các hội chợ việc làm, các trung tâm môi giới việc làm...

Để tận dụng được các nguồn tuyển này, công ty có thể thông qua mối quan hệ với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp,... để tìm kiếm những sinh viên khá, giỏi; nhận sinh viên vào thực tập thạo việc để tuyển dụng những sinh viên đó ngay khi ra trường. Muốn xây dựng được mối quan hệ tốt đẹp với các nhà trường, doanh nghiệp có thể tham gia vào các sự kiện hướng nghiệp, giới thiệu việc làm của trường, bởi lẽ đây là cách hiệu quả nhất để tạo mối quan hệ trực tiếp với các sinh viên. Các buổi hướng nghiệp ấy sẽ đem lại cơ hội cho công ty gặp gỡ và trò chuyện cùng sinh viên để chia sẻ và tư vấn nghề nghiệp, điều này cũng giúp công ty xây dựng thương hiệu tuyển dụng tích cực và hấp dẫn đối với sinh viên. Công ty cũng có thể thiết lập chương trình thực tập hoặc thực địa cho các sinh viên nhằm giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận trực tiếp với môi trường làm việc thực tế mà còn giúp công ty có cơ hội đánh giá và tuyển dụng những ứng viên tiềm năng. Ngoài ra, công ty có thể tận dụng các kênh truyền thông trực tuyến như trang web và mạng xã hội để quảng bá về các cơ hội việc làm, thực tập và chương trình đào tạo của mình tại các trường, đồng thời tích hợp hệ thống tuyển dụng trực tuyến trên trang web của trường hoặc sử dụng các nền tảng tuyển dụng sinh viên trực tuyến phổ biến để đưa thông tin về các vị trí việc làm của mình tới sinh viên. Việc tận dụng nguồn tuyển dụng này không chỉ giúp công ty có nguồn nhân lực chất lượng mà còn giúp xây dựng mối quan hệ lâu dài với cộng đồng giáo dục và thúc đẩy sự phát triển bền vững của LIDECO.

Việc cử người tham dự các hội chợ việc làm, liên kết với một số trung tâm môi giới việc làm uy tín để tuyển được những lao động như mong muốn cũng là một giải pháp cho LIDECO. Bằng cách đăng kí tham gia vào hội chợ việc làm sớm, công ty sẽ có được vị trí thích hợp, dễ thu hút được sự chú ý của các ứng viên. Công ty cũng cần đầu tư, tạo ra một gian hàng ấn tượng và chuyên nghiệp, gian hàng nên được trang bị đầy đủ tài liệu tuyển dụng và có nhân viên đại diện của công ty sẵn sàng trả lời những câu hỏi và tương tác với ứng viên, từ đó công ty sẽ có thể tiếp cận và tuyển dụng được những lao động có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với mong muốn của mình.

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

Bảng 3.1: Ví dụ bảng câu hỏi cho vị trí nhân viên kỹ thuật:

Tiêu chí	Câu hỏi
Phù hợp với công việc	<ul style="list-style-type: none"> - Hãy giới thiệu một chút về bạn? - Kể lại kinh nghiệm về vị trí việc làm giống/tương đương của bạn cho đến nay. - Bạn đã chuẩn bị gì cho buổi phỏng vấn này?
Kiến thức và kỹ năng kỹ thuật	<ul style="list-style-type: none"> - Giải thích quy trình xây dựng một công trình từ đầu đến hồn thành? - Mô tả các phương pháp kiểm tra chất lượng công trình xây dựng? - Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự ổn định và an toàn của công trình xây dựng - Trình bày cách thiết kế hệ thống điện và cấp thoát nước cho một công trình dân dụng?
Lãnh đạo/ Làm việc nhóm/ Khả năng lập kế hoạch và tổ chức	<ul style="list-style-type: none"> - Mô tả cách bạn giao tiếp với các thành viên trong đội làm việc để đảm bảo sự hiểu biết và thực hiện đúng yêu cầu công việc - Nêu cách bạn tổ chức công việc và quản lý thời gian để đảm bảo tiến độ dự án được hoàn thành đúng hạn. - Giải thích cách bạn xác định và ưu tiên các công việc ưu tiên trong một dự án xây dựng? - Nêu một ví dụ về việc bạn đề xuất ý kiến hoặc phương án cải tiến trong quá trình làm việc và cách bạn thuyết phục đồng nghiệp chấp nhận ý kiến của mình? - Hãy chia sẻ sự bất đồng cuối cùng bạn có ở nơi làm việc?

	<p>Chuyện gì đã xảy ra?</p> <p>- Thành tích đáng tự hào nhất của bạn ngoài công việc là gì?</p> <p>Bạn đã làm nó như thế nào?</p>
Năng lực cạnh tranh	<p>- Hãy kể về một dự án mà bạn đã tham gia và đạt được thành công. Bạn đã gặp phải những thách thức gì và làm thế nào để vượt qua chúng?</p> <p><i>Câu hỏi giúp đánh giá khả năng của ứng viên trong quản lý dự án và giải quyết các vấn đề trong quá trình xây dựng</i></p> <p>- Nếu bạn phát hiện ra rằng một phương pháp làm việc mới có thể giúp tăng hiệu suất công việc trong dự án, bạn sẽ làm gì</p> <p><i>Đánh giá khả năng của ứng viên trong việc tìm kiếm cách làm mới và cải thiện quy trình làm việc</i></p> <p>- Hãy cho biết cách bạn sử dụng công nghệ mới nhất trong ngành xây dựng để tối ưu hóa quy trình làm việc của bạn? - Tại sao chúng tôi nên chọn bạn? Bạn có phẩm chất/kỹ năng khác biệt nào mà các ứng viên khác không có?</p>
Đam mê/ Khát vọng	<p>- Theo bạn, kỹ năng nào là quan trọng nhất bạn đã học được trong công việc trước đó?</p> <p>- Tại sao bạn theo đuổi nghề này?</p> <p>- Những lý do khiến bạn từ bỏ công việc trước đó và tìm cơ hội khác?</p>
Đạo đức nghề nghiệp	<p>- Mục tiêu nghề nghiệp của bạn là gì?</p> <p>- Nếu bạn bắt đầu công việc vào ngày mai, bạn sẽ ưu tiên điều gì?</p> <p>- Điều gì thúc đẩy bạn?</p> <p>- Làm thế nào bạn có thể kiểm soát các việc cần làm</p>
Sự chuẩn bị	<p>- Những câu hỏi tôi có thể trả lời cho bạn?</p> <p>- Bạn biết gì về chúng tôi?</p> <p>- Nếu chúng tôi tuyển bạn, bạn sẽ làm gì để đóng góp cho sự phát triển của công ty?</p>

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

3.2.2. Hoàn thiện hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn.

Mục tiêu đào tạo: cần xác định rõ mục tiêu cụ thể là nhằm tạo ra đội ngũ nhân lực có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng được nhu cầu công việc, phục vụ cho sự phát

triển của công ty không chỉ hiện tại mà còn trong tương lai. Từ đó, tạo được đích đến để cán bộ tổ chức đào tạo, giáo viên, tổ chức và học viên cùng hướng tới giúp người lao động tự đánh giá được bản thân mình khi đang được đào tạo hay khi kết thúc cả khóa đào tạo vì họ biết họ cần phải đạt được những gì, đồng thời giúp người lao động không nghĩ tới những mong đợi không thực tế của khóa đào tạo.

Mục tiêu đặt ra phải cụ thể cho từng đối tượng đào tạo, từng khóa đào tạo cụ thể cũng như trong thời gian cụ thể. Mục tiêu đào tạo phải mang tính khả thi, đo lường được, đạt đến được, trong thời gian hữu hạn, phù hợp với tình hình của công ty và phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo đã xác định. Cụ thể:

Về mục tiêu ngắn hạn (năm 2024):

Đối tượng là cán bộ quản lý: 100% nắm vững kiến thức về nghiệp vụ quản trị doanh nghiệp, kỹ năng lãnh đạo, tin học, phục vụ cho công việc; tăng cường đào tạo kỹ năng đàm phán, xử lý tình huống cho cán bộ ban đầu tư.

Với khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn: 100% cán bộ nhận được văn bằng chứng chỉ đúng thời hạn, 100% đạt mức độ thấp nhất đạt loại khá.

Với các khóa đào tạo nhân viên mới: Đảm bảo 100% nhân viên mới được đào tạo đúng chuyên môn và được giữ lại công ty làm việc, tránh đào tạo xong thì nhân viên nghỉ việc.

Về mục tiêu dài hạn:

Trong vòng 3 năm tới, tạo điều kiện cho 100% cán bộ trong công ty tham gia các khóa học tin học, ngoại ngữ. Số lao động không được đào tạo đúng chuyên ngành có cơ hội tham dự các khóa đào tạo ngắn hạn hoặc dài hạn tùy mức độ hoàn thành nhiệm vụ để thực hiện công việc đạt hiệu quả tốt hơn.

Đối tượng đào tạo: đào tạo đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm đảm bảo hiệu quả đào tạo và hiệu quả công việc của đơn vị khi lao động đảm nhiệm công việc đó đi đào tạo.

Khi lựa chọn đối tượng đào tạo cần căn cứ vào nội dung sau:

Thứ nhất, phù hợp với yêu cầu về đội ngũ nhân lực của công ty trong ngắn hạn cũng như trong chiến lược phát triển dài hạn.

Thứ hai, đối tượng đào tạo phù hợp về độ tuổi, giới tính, trình độ, kỹ năng ưu tiên đối tượng trẻ, có năng lực và mong muốn phát triển lâu dài trong công ty. Bởi lẽ, lao động trẻ có khả năng tiếp cận những cái mới một cách nhanh chóng hơn và sẽ có thời gian cống hiến cho công ty lâu hơn.

Thứ ba, phù hợp với tình hình hoạt động kinh doanh của công ty.

Thứ tư, xem xét nhu cầu, nguyện vọng của các cá nhân đào tạo. Đối với những cá nhân có mong muốn được đào tạo nâng cao trình độ thì khi họ được đào tạo sẽ có tinh thần vươn lên không ngừng có như vậy kết quả đào tạo mới cao và có ý nghĩa thực tiễn.

Cuối cùng, hiệu quả của việc tiến hành đào tạo đối với hoạt động của công ty trong hiện tại và dài lâu. Đối với mục tiêu trước mắt thì công ty sẽ chọn những lao động có sự nhạy bén còn đối với tầm nhìn dài hạn thì chọn những cá nhân có khả năng nghiên cứu sâu vấn đề trong thời gian dài.

Để có thể lựa chọn được đối tượng chính xác thì công ty cần phải đưa vào những tiêu chí khách quan như:

Kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động;

Trình độ chuyên môn mà người lao động đó đang có;

Nhu cầu cá nhân của người lao động bằng cách phát phiếu bảng hỏi điều tra mong muốn của người lao động đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực của công ty theo mẫu bảng hỏi.

Ý thức trách nhiệm của mỗi cá nhân.

LIDECO nên sử dụng các kết quả hoạt động phân tích công việc và sử dụng hệ thống đánh giá kết quả làm việc của người lao động để chọn lựa.

Do hạn chế về mặt kinh phí nên để nâng cao chất lượng NNL thông qua đào tạo thì đào tạo không nên dàn trải mà cần có sự ưu tiên về đối tượng. Những lao động làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty như cán bộ kỹ thuật thì cần được ưu tiên hơn để nâng cao năng suất, chất lượng công việc, đảm bảo phát triển kinh doanh. Tiếp theo đó, đào tạo cần quan tâm đến những lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo vì đây là lực lượng chính đề ra định hướng, chính sách, tổ chức thực hiện các hoạt động liên quan đến nhân sự. Chất lượng lao động giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo mà thấp thì việc nâng cao chất lượng NNL của công ty sẽ khó có được hiệu quả cao. Không chỉ thế, công ty không chỉ hỗ trợ chi phí đào tạo cho CBCNV mà cần hỗ trợ cả chi phí sinh hoạt để khích lệ thêm tinh thần học hỏi của NLD.

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

Nội dung, chương trình đào tạo: đào tạo lý thuyết phải song song với việc thực hành và tình hình thực tế của công ty. Nội dung kiến thức đào tạo phải phù hợp với nhu cầu và mục đích.

Phát triển chương trình đào tạo chuyên sâu: Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu liên quan đến các kỹ năng chuyên môn trong ngành xây dựng như: Kỹ thuật dự án, quản lý dự án, an toàn lao động, sử dụng công nghệ mới và bảo vệ môi trường.

Thúc đẩy học liên tục: Khuyến khích nhân viên tham gia các khóa học, hội thảo và các hoạt động học tập khác như tạp chí ngành, webinars (nền tảng đào tạo trực tuyến) và sách vở để họ có thể cập nhật kiến thức và kỹ năng mới nhất trong lĩnh vực của mình.

Đào tạo nội bộ và mentor: Tổ chức các chương trình đào tạo nội bộ do các chuyên gia trong công ty tổ chức, cũng như việc thiết lập hệ thống mentor để nhân viên mới có thể học hỏi từ những người có kinh nghiệm.

Xây dựng chương trình đánh giá sau đào tạo: Chương trình nhằm mục đích đánh giá chất lượng NNL sau đào tạo, NLD sau khi được đào tạo đã tích lũy thêm được những kiến thức, kỹ năng gì, nó có làm tăng chất lượng và hiệu quả công việc không?

Phản hồi và đánh giá định kỳ: tổ chức các buổi đánh giá định kỳ để đảm bảo rằng chương trình đào tạo đang đáp ứng được nhu cầu của nhân viên và cả công ty. Từ đó, điều chỉnh và cập nhật chương trình đào tạo theo phản hồi của người học.

Công ty có thể tham khảo mô hình đánh giá của tiến sĩ Donald Kir Patrick:

Hình3.1: Mô hình đánh giá của tiến sĩ Donald Kir Patrick

Mức độ	Khía cạnh quan tâm	Vấn đề quan tâm	Công cụ
(1)	Phản ứng của người học	Người học thích chương trình thế nào?	Bảng câu hỏi
(2)	Những kiến thức, kỹ năng học được	Người lao động học được gì?	Bài kiểm tra, tình huống giả
(3)	Ứng dụng vào công việc	Người học áp dụng những điều đã học vào công việc như thế nào?	Những đo lường về kết quả thực hiện công việc
(4)	Kết quả mà doanh nghiệp đạt được	Doanh nghiệp thu được gì từ việc đầu tư vào đào tạo	Phân tích chi phí bỏ ra và lợi ích đạt được

(Nguồn: Đào tạo nguồn nhân lực, làm sao để khỏi ném tiền qua cửa sổ)

Khuyến khích và khen ngợi: Tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự phát triển bằng cách khen ngợi và thưởng cho những nỗ lực và thành tựu trong học tập và phát triển kỹ năng.

3.2.3. Hoàn thiện hoạt động đãi ngộ nhân lực

Các chính sách lương, thưởng có thể được dựa vào mẫu đánh giá thực hiện công việc khi các tiêu chuẩn thực hiện công việc được xây dựng một cách khách quan, hợp lý, đầy đủ, chi tiết, phù hợp và cụ thể. Điều đó không những tạo điều kiện cho người đánh giá thực hiện một cách hiệu quả, chính xác, nhanh chóng mà còn giúp cho người lao động tự đánh giá và kiểm tra mức độ chính xác từ việc đánh giá của cán bộ quản lý. Tiêu chí “Mức độ hoàn thành nhiệm vụ” vẫn cần được nhấn mạnh bằng cách cho trọng số cao hơn các tiêu chí khác, cụ thể:

Bảng 3.2. Mẫu đánh giá thực hiện công việc

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
		Xuất sắc	Giỏi	Khá	Đạt yêu cầu	Dưới mức yêu cầu
1	Mức độ hoàn thành công việc	10	8	6	5	0
2	Tinh thần trách nhiệm	5	4	2	1	0
3	Kỹ năng, kiến thức chuyên môn	5	4	2	1	0
4	Chất lượng công việc	5	4	2	1	0
5	Khả năng phối hợp	5	4	2	1	0
6	Tính sáng tạo	5	4	2	1	0
7	Tính chủ động	5	4	2	1	0
8	Ngày công làm thực tế	5	4	2	1	0
9	Mức độ chấp hành kỷ luật, nội quy	5	4	2	1	0
	Tổng điểm	50	40	22	13	0
	Xếp loại đánh giá					

*(Nguồn: Tác giả đề xuất)**Hoàn thiện chính sách trả lương*

Đối với những cán bộ, công nhân viên có thành tích tốt: Việc tăng lương cần được xem xét dựa vào các tiêu chí và tiêu chuẩn đánh giá thành tích được xác định rõ ràng và được thông báo cho tất cả nhân viên, tránh sự thiên vị, có thể bao gồm: hoàn thành nhiệm vụ, đạt chỉ tiêu dự án, tinh thần trách nhiệm, đóng góp cho công ty... Từ đó đưa ra quy trình đánh giá và quyết định tăng lương được thực hiện một cách liêm chính. Kế hoạch tăng lương cần có cấu trúc và hợp lý dựa trên bảng đánh giá thành tích có thể áp dụng các bậc lương, hệ số tăng thêm, khoản thưởng đặc biệt hay các phúc lợi khác như tăng ngày nghỉ phép, bảo hiểm sức khỏe bổ sung... Không chỉ tăng lương dựa trên thành tích mà còn khuyến khích và thưởng tăng lương theo đúng năng lực của từng cá nhân. Điều này sẽ khuyến khích nhân viên duy trì và nâng cao hiệu suất làm việc, đồng thời đảm bảo tính công bằng và xứng đáng của mức tăng lương.

Đối với những cán bộ có sức lực hạn chế, công ty cần tạo ra môi trường làm việc phù hợp với họ, thiết kế những công việc phù hợp với năng lực để trả lương xứng đáng đồng thời đảm bảo rằng các biện pháp được thiết kế để khuyến khích và hỗ trợ sự phát triển bền vững của nhân viên.

Hoàn thiện chính sách tiền thưởng:

Áp dụng chế độ khen thưởng kịp thời, đúng người, đúng việc, không chỉ góp phần tạo động lực làm việc cho nhân viên mà còn giúp đơn vị hạn chế được sự chảy máu chất xám vì khi ấy niềm tin của cấp dưới với người lãnh đạo đã được củng cố. Thực tế cho thấy, bất kỳ ai cũng có thể từ bỏ một công việc tốt nếu có cơ hội tốt hơn; vì vậy chỉ có thể giữ chân lao động của mình lại nếu chi nhánh có cách ứng xử phù hợp và áp dụng tốt nghệ thuật khen thưởng như một công cụ hữu hiệu để ghi nhận thành tích của nhân viên.

Công ty cần xác định rõ tiêu chí và mục tiêu cụ thể mà nhân viên cần đạt được để được khen thưởng, ví dụ: Hoàn thành các chỉ tiêu công việc, đóng góp đặc biệt, cải tiến quy trình làm việc, giải quyết vấn đề khó khăn, đạt các mục tiêu doanh số...Sau đó, công ty thiết lập một hệ thống đánh giá như bảng 3.2 tác giả đã đề xuất. Các tiêu chí cần được xây dựng có thể đo đếm được và được thống nhất để tránh sự thiếu minh bạch và công bằng.

Công ty cần đảm bảo quá trình khen thưởng diễn ra kịp thời sau khi nhận thức được thành tích của nhân viên, việc khen thưởng cũng cần công khai để tất cả nhân viên trong công ty có thể biết và cảm thấy được công nhận. Song song với đó, xác định loại hình thưởng phù hợp với mức độ và ý nghĩa thành tích của nhân viên cũng hết sức quan trọng. Các phần thưởng có thể bao gồm tiền mặt, giấy khen, giải thưởng vật phẩm, thưởng đi du lịch, nghỉ mát, thưởng bổ sung lương...

Sử dụng nhiều hơn và linh hoạt hơn các hình thức trả thưởng:

Thưởng theo thâm niên công tác: Để tạo được sự trung thành của CBCNV với công ty, đơn vị cần đưa ra quy định về thưởng theo thâm niên công tác. Những CBCNV làm việc lâu năm thì mức thưởng sẽ cao hơn và có nhiều chính sách, ưu đãi hơn. Có thể thưởng bằng tiền mặt hoặc cung cấp phúc lợi như thêm ngày nghỉ phép, bảo hiểm sức khỏe bổ sung, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe...

Thưởng thành tích xuất sắc: Đây chính là động lực thúc đẩy hăng say lao động, sự cống hiến cho công ty; đồng thời giúp tìm kiếm những người thực sự tài năng, có năng lực để đào tạo bổ sung cho đội ngũ lãnh đạo.

Công ty cần đặt ra các tiêu chuẩn rõ ràng để đánh giá thành tích xuất sắc dựa trên các chỉ tiêu như hoàn thành dự án, đạt kết quả vượt trội, cống hiến đặc biệt cho sự phát triển công ty. Các loại thưởng có thể có như: tiền mặt, giải thưởng danh giá, thưởng bổ sung lương hoặc cung cấp các cơ hội đào tạo chuyên sâu, học bổng nâng cao nghiệp vụ.

Thưởng sự sáng tạo, cải tiến: Giúp phát hiện ra những tài năng, những người thực sự giải cống hiến cho sự phát triển của công ty; từ đó có chính sách đào tạo, ươm giống những tài năng phục vụ cho đơn vị.

Khuyến khích ý tưởng mới bằng cách tạo ra một cơ chế thu thập và đánh giá ý tưởng sáng tạo từ phía nhân viên; dành một phần kinh phí để thưởng cho những ý tưởng

tiết kiệm chi phí, cải tiến quy trình hoặc tăng hiệu quả công việc. Thường có thể là tiền thưởng đặc biệt, phần trăm doanh thu từ ý tưởng hoặc cơ hội thăng tiến.

Thưởng tinh thần trách nhiệm: Ngoài thưởng vật chất còn có thể cung cấp giải thưởng như chứng nhận, giấy khen hoặc các phần thưởng phi vật chất như khen thưởng công khai trong các sự kiện, nâng cao uy tín và lòng tự hào cho những CBCNV có tinh thần trách nhiệm cao trong công ty, tham gia nhiệt tình các công tác và hoạt động của công ty.

Đối với phạt, Công ty LIDECO cần phải thực hiện nghiêm minh đối với người lao động không làm tròn trách nhiệm của mình thì phải chịu những hình phạt theo quy định.

Thiết lập những quy định xử phạt một cách minh bạch và công khai để đảm bảo tính công bằng và đồng nhất trong xử lý vi phạm. Các biện pháp có thể bao gồm kỷ luật, giảm thưởng hoặc phạt tài chính tùy vào tính chất và mức độ vi phạm.

3.2.4. Hoàn thiện xây dựng văn hóa công ty lành mạnh.

Trước hết phải xây dựng phong cách lãnh đạo gồm mọi mặt của hoạt động lãnh đạo doanh nghiệp như chế độ tập trung dân chủ trong lãnh đạo; việc tổ chức thực hiện các quy định về sự phối hợp giữa các bộ phận trong công ty; kết hợp hài hòa giữa các lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân; phân chia quyền lợi một cách công bằng trong vấn đề tiền lương, tiền thưởng... và các phúc lợi khác; công tác tài chính phải dựa trên cơ sở minh bạch, tin cậy và lành mạnh. Bên cạnh đó, phải có biện pháp sử dụng hiệu quả và nâng cao chất lượng NNL, biết coi trọng các giá trị của mỗi thành viên trong công ty; phải xây dựng được hệ thống tập quán tốt, nề nếp, thái độ, thói quen và chuẩn mực hành vi ứng xử hàng ngày trong làm việc và sinh hoạt của mỗi thành viên trong công ty tạo thành nguyên tắc cụ thể, rõ ràng và được toàn bộ NLD chấp nhận thành nếp sống, hoạt động của riêng từng người.

Ngoài ra, văn hóa công ty còn phải được tìm thấy ở phong cách làm việc của toàn thể người lao động trong công ty. Đó là sự cần mẫn, tận tụy, chính xác và tự giác trong công việc, là sự tuân thủ nghiêm ngặt các quy định. Bên cạnh đó, phương thức giao tiếp giữa người lao động với người lao động, giữa người lao động với khách hàng cũng cần phải được hướng dẫn, đào tạo một cách nghiêm túc, kỹ lưỡng cho phù hợp với văn hóa giao tiếp hiện đại.

Tóm lại, công ty luôn phải thường xuyên quan tâm đến việc xây dựng văn hóa một cách lành mạnh, tạo được nếp sống tốt, khuyến khích mọi thành viên trong tổ chức tiếp thu được chuẩn mực đạo đức và có thái độ hưởng ứng, hành động tích cực nhằm đạt được mục đích của công ty. Đồng thời, các cấp lãnh đạo cũng cần biết thay đổi văn hóa tổ chức đúng lúc để đồng bộ với sự thay đổi của môi trường kinh doanh tại từng thời điểm, phù hợp với chiến lược phát triển bền vững của công ty.

TIỂU KẾT CHƯƠNG III

Từ những cơ sở lý luận ở chương I và thực trạng công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại LIDECO ở chương II, chúng ta thấy công tác cần được tăng cường quản lý nhằm đạt hiệu quả cao, đáp ứng được nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty. Từ đó, em đã đưa ra một số những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty, khắc phục những mặt còn hạn chế bao gồm: Hoàn thiện công tác tuyển dụng; Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên; Cải thiện các chế độ chính sách; Xây dựng môi trường văn hóa công ty văn minh, lành mạnh.

Các giải pháp có quan hệ hỗ trợ lẫn nhau, thúc đẩy tối ưu hóa phát triển nguồn nhân lực của công ty. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bên cạnh các chủ trương, chính sách của Nhà nước còn cần phải có cơ chế phù hợp tạo điều kiện cho cán bộ công nhân viên được cạnh tranh lành mạnh. Giải pháp cần được thực hiện một cách đồng bộ, được sự phối hợp chặt chẽ từ các cơ quan, ban ngành, từ phía công ty cũng như đội ngũ cán bộ, công nhân viên thì công tác mới có được bước tiến phát triển đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của đất nước.

KẾT LUẬN

Chất lượng nguồn nhân lực có vai trò rất lớn đối với sự phát triển kinh tế. Các mô hình phát triển kinh tế đều khẳng định điều này khi cho rằng sự phát triển bền vững đòi hỏi phải tích lũy vốn, phát triển kỹ thuật và công nghệ. Đây là những nhân tố gắn liền và phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực.

Tuy công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại LIDECO còn những khó khăn, những hạn chế nhất định nhưng em tin tưởng rằng, với một tập thể đội ngũ cán bộ công nhân viên đầy năng lực, giàu tâm huyết, yêu nghề thì LIDECO sẽ tiếp tục giữ vững vị thế cạnh tranh và tiến tới đạt thành công rực rỡ trong những mục tiêu trong tương lai của mình.

Với mong muốn được góp phần vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty, em lấy đề tài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần phát triển Đô thị Từ Liêm- LIDECO chi nhánh Hạ Long” làm đối tượng nghiên cứu, qua đó đã cơ bản hoàn thành các mục đích ban đầu đề ra bao gồm: *Thứ nhất*, hệ thống hóa một số cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp; *Thứ hai*, đánh giá phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Công ty LIDECO Hạ Long, từ đó đánh giá chung về thành công, hạn chế và nguyên nhân về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty LIDECO Hạ Long; *Thứ ba*, đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại LIDECO Hạ Long trong thời gian tới.

Tuy nhiên, các giải pháp em đề cập trong dự án tốt nghiệp chỉ dừng lại ở định hướng tư duy, chưa đi sâu vào giải pháp chi tiết. Em mong rằng những nghiên cứu trên có đóng góp phần nào cho công ty. Vì năng lực của bản thân có hạn nên không tránh khỏi những sai sót trong nghiên cứu, em rất mong nhận được những ý kiến đóng góp từ quý thầy cô để dự án tốt nghiệp của em được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS Trần Xuân Cầu – PGS.TS. Mai Quốc Chánh (2008), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. PGS.TS. Mai Quốc Chánh (1999), Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. PGS.TS. Mai Quốc Chánh (2000), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. GS.TS. Lê Hữu Tăng (1991 – 1995), Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX – 07.
5. GS.VS. Phạm Minh Hạc (2018), sách “Quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam”, NXB Khoa học xã hội.
6. PGS.TS Nguyễn Tiệp (2007), sách “Quản lý nhân sự và phát triển nguồn lực con người”, NXB Thống kê.
7. TS. Đỗ Văn Phúc (2010), sách “Quản trị nhân sự”, NXB Lao động- Xã hội.
8. PGS.TS Lê Thanh Hà (2010), sách “quản lý nhân sự trong doanh nghiệp Việt Nam”, NXB Thống kê.
9. Vũ Hồng Phong (2019), sách “Quản lý nguồn nhân lực”
10. Giáo trình ngành quản trị kinh doanh Đại học Kinh tế Quốc Dân, PGS.TS. Nguyễn Ngọc Huyền, 2013.
11. Bài giảng về Nhu cầu đào tạo Đại học Đại Nam, TS. Cấn Hữu Dạn, 2023
12. Bài giảng về Tổ chức đào tạo Đại học Đại Nam, TS. Cấn Hữu Dạn, 2023
13. <http://voer.edu.vn/m/chatluong-nguon-nhan-luc//758c8b47>(5:15-15/05/2024)
14. <http://giaoducthoidai.vn/trao-doi/7-giai-phapnang-cao-chat-luong-nhan-luc-vietnam-602980.html> (20:34- 08/05/2024)

PHỤ LỤC

Em có thiết kế bảng hỏi với một vài nội dung nhằm hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của LIDECO như sau, rất mong nhận được sự hợp tác của toàn thể anh, chị CBCNV trong công ty. Các thông tin mà anh (chị) cung cấp sẽ rất quý báu để em có được một cơ sở dữ liệu tin cậy và xác đáng cho nghiên cứu. Mọi thông tin sẽ được bảo mật, được xử lý khuyết danh và chỉ sử dụng dưới dạng tổng hợp báo cáo trong đề tài nghiên cứu. **I. Thông tin cá nhân.**

1. Chức vụ làm việc: Trưởng ban, phó ban

Nhân viên văn phòng, Cán bộ kỹ thuật, Cán bộ đầu tư

Lái xe, bảo vệ, tạp vụ

2. Độ tuổi Dưới 30 tuổi

Từ 30-40 tuổi

Từ 40-50 tuổi

Trên 50 tuổi

3. Trình độ:

Đại học và sau đại học

Cao đẳng

Trung cấp

Dạy nghề, THPT

4. Thâm niên công tác

Dưới 6 tháng

Từ 6- 12 tháng

Từ 1-3 năm

Trên 3 năm

II. Nội dung

1. Anh/chị thấy công tác tuyển dụng của công ty được thực hiện như thế nào?

Đúng quy trình

Chưa đúng quy trình, chỉ mang tính hình thức

2. Anh/chị thấy công ty thường sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc vào mục đích gì?

Làm cơ sở chi trả lương

Làm cơ sở chi trả các khoản phúc lợi

Làm cơ sở thực hiện các chính sách nhân sự

Xếp loại thi đua, khen thưởng

Khác

3. ***Anh/chị thấy công việc hiện tại đã phù hợp với năng lực của mình chưa? Có cần thay đổi không?***

Phù hợp, không cần thay đổi

Chưa phù hợp nhưng không cần thiết thay đổi

Chưa phù hợp và cần thay đổi

4. ***Anh/ chị có cảm thấy mức lương bản thân nhận được công bằng với năng lực của mình không?***

Có

Không

5. ***Hình thức trả lương, thưởng đối với anh/ chị có hợp lý không?***

Rất hài lòng

Chưa phù hợp nhưng chấp nhận được

Không hài lòng

6. ***Mức độ anh/ chị tham gia các hoạt động tập thể ở công ty (các phong trào thi đua, hội thi...)?***

Tham gia đầy đủ

Thỉnh thoảng tham gia

Hiếm khi tham gia

Không bao giờ tham gia.

7. ***Mức độ các anh/chị tham gia các đợt khám sức khỏe do công ty tổ chức?***

Tham gia đầy đủ

Thỉnh thoảng tham gia

Hiếm khi tham gia

Không bao giờ tham gia.

8. ***Anh/chị có sử dụng đầy đủ các trang thiết bị an toàn lao động được công ty cấp phát không? (câu hỏi dành riêng cho cán bộ kỹ thuật)***

Thường xuyên sử dụng

Có sử dụng nhưng không thường xuyên

Hiếm khi sử dụng

Không sử dụng

Nếu không chọn đáp án “Thường xuyên sử dụng” thì lý do nào khiến anh/chị thường xuyên không sử dụng?

Trang thiết bị cũ, không còn tác dụng bảo hộ

Không cảm thấy thoải mái khi sử dụng Thấy không cần thiết Khác.

9. Tần suất mở các lớp đào tạo cho nhân viên của công ty khoảng bao lâu?

1 năm/ lần

6 tháng/ lần

Không cố định

Không rõ.

10. Anh/chị đánh giá như thế nào về những nội dung được đi đào tạo?

Hữu ích

Không hữu ích

11. Anh/chị thấy các lớp đào tạo được mở ra thường xuất phát từ đâu?

Nhu cầu cá nhân

Nhu cầu công việc

Nhu cầu cá nhân và công việc

Khác

12. Anh/chị vui lòng cho ý kiến đóng góp về chương trình đào tạo được triển khai tại công ty.

- Về nội dung:
- Về hình thức triển khai:
- Những bất cập trong quá trình đi đào tạo:
- Kiến nghị khác:

Em xin chân thành cảm ơn về sự hợp tác của anh/chị!