

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



**DỰ ÁN TỐT NGHIỆP**

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN  
NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN LỮNG LÔ 4**

Người hướng dẫn	: ThS. Hán Đức Hải
Họ và tên sinh viên	: Lê Thanh Lam
Mã sinh viên	: 1454010128
Lớp	: QTKD TH 14-02

Hà Nội, năm 2024

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Dự án tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu của cá nhân tôi. Các số liệu, nội dung nghiên cứu được trình bày là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định.

Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về Dự án tốt nghiệp của mình.

Sinh viên thực hiện Dự án tốt nghiệp

Lê Thanh Lam

## LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên được viết với lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc, em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới toàn thể quý giảng viên trong khoa Quản trị Kinh doanh của trường Đại học Đại Nam - những người đã giảng dạy và truyền đạt những kiến thức từ thực tế tới những kiến thức sâu hơn đó là chuyên ngành; những người đã tạo cơ hội cho em được học tập, nghiên cứu và tích lũy kiến thức để thực hiện Dự án tốt nghiệp. Những tri thức quý báu được thầy cô truyền đạt không chỉ là nền tảng cho em viết nên Dự án tốt nghiệp này mà còn chính là hành trang tri thức giúp em vận dụng trong lúc làm việc thực tế sau khi tốt nghiệp ra trường.

Đặc biệt hơn cả, em xin được gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc nhất tới người thầy và cũng là giảng viên hướng dẫn của em thầy Hán Đức Hải, cảm ơn thầy đã tận tình chỉ dẫn và đưa ra nhiều lời khuyên bổ ích giúp em hoàn thành Dự án tốt nghiệp này một cách tốt nhất. Những lời góp ý của thầy không chỉ đã giúp em rất nhiều trong việc định hướng và triển khai Dự án mà còn giúp em hiểu sâu hơn về vấn đề mà em đang nghiên cứu, từ đó làm cho Dự án tốt nghiệp trở nên hoàn thiện hơn.

Ngoài sự nỗ lực của bản thân, em cũng xin trân trọng cảm ơn Ban Lãnh đạo, các anh, chị, cô, chú đồng nghiệp tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và tạo điều kiện cho em trong thời gian em thực tập tại đây. Chính nhờ những sự giúp đỡ nhiệt tình đó đã giúp em có thể hoàn thành được Dự án tốt nghiệp này.

Em cũng muốn bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc của mình tới các tác giả của những tài liệu tham khảo đã để lại cho em những kinh nghiệm quý báu.

Cuối cùng, không thể không kể đến sự ủng hộ và động viên không ngừng từ gia đình và bạn bè của em. Những lời động viên và sự tin tưởng từ gia đình và bạn bè là nguồn động viên lớn giúp em vượt qua mọi khó khăn và hoàn thành bài luận một cách thành công.

Mặc dù đã dành nhiều thời gian và nỗ lực để hoàn thành Dự án tốt nghiệp này, nhưng do sự hạn chế về mặt kiến thức nên trong khi làm bài khó tránh khỏi những thiếu sót. Em kính mong nhận được những lời góp ý của quý thầy, cô để bài làm ngày càng hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

*Hà Nội, năm 2024*

Sinh viên

Lê Thanh Lam

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	1
LỜI CẢM ƠN .....	2
MỤC LỤC .....	3
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	6
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ VÀ HÌNH ẢNH.....	7
PHẦN MỞ ĐẦU .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	2
5. Kết cấu dự án.....	3
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP .....	4
1.1. TỔNG QUÁT MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN .....	4
1.1.1. Khái niệm nhân lực.....	4
1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực.....	4
1.1.3. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực .....	5
1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực .....	5
1.1.5. Khái niệm phát triển chất lượng nguồn nhân lực .....	5
1.2. CÁC TIÊU CHÍ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP .....	6
1.2.1. Thể lực của nguồn lực .....	6
1.2.2. Trí lực của nguồn nhân lực .....	7
1.2.3. Tâm lực của nguồn nhân lực .....	8
1.2.4. Hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực .....	8
1.3. CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC.....	8
1.3.1. Chú trọng công tác tuyển dụng nhân lực .....	9
1.3.3. Tổ chức đào tạo và phát triển nhân lực .....	9
1.3.4. Quy hoạch và sử dụng nhân lực .....	10
1.3.5. Kiểm tra, giám sát quá trình lao động.....	10
1.3.6. Chú trọng đãi ngộ nhân sự .....	11
1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC.....	14
1.4.1. Các yếu tố bên ngoài.....	14

1.4.2. Yếu tố bên trong.....	18
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....</b>	<b>23</b>
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4 .</b>	<b>24</b>
2.1. GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4	24
2.1.1. Thông tin về đơn vị thực tập.....	24
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển .....	24
2.1.3. Sứ mệnh, tầm nhìn chiến lược, giá trị cốt lõi .....	25
2.1.4. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh .....	26
2.2. ĐẶC ĐIỂM VỀ CƠ CẤU TỔ CHỨC .....	28
2.2.1. Cơ cấu bộ máy trong công ty .....	28
2.2.2. Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban .....	28
2.2.3. Báo cáo kết quả kinh doanh công ty cổ phần xây dựng Lũng Lô 4 .....	30
2.2.4. Nguồn nhân lực tại công ty cổ phần xây dựng Lũng Lô 4 .....	30
2.3. PHÂN TÍCH HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4. .....	35
2.3.1. Nâng cao thể lực.....	35
2.3.2. Nâng cao trí lực.....	38
2.3.3. Nâng cao tâm lực.....	40
2.3.4. Hợp lí về cơ cấu nguồn lực.....	41
2.4. THỰC TRẠNG CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP LŨNG LÔ 4.....	42
2.4.1. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	42
2.4.2. Công tác tuyển dụng nhân lực.....	45
2.4.3. Quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực .....	46
2.4.4. Chế độ đãi ngộ nhân sự.....	46
2.4.5. Công tác kiểm tra, giám sát .....	47
2.5. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4. .....	48
2.5.1. Những ưu điểm.....	48
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế.....	49
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....</b>	<b>51</b>
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4...</b>	<b>52</b>

<b>3.1. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN LŨNG LÔ 4.....</b>	<b>52</b>
3.1.1. Mục tiêu trong giai đoạn 2024 đến 2030:.....	52
3.1.2. Phương hướng trong giai đoạn 2024 đến 2030 .....	52
<b>3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4 ..</b>	<b>54</b>
3.2.1. Giải pháp cải thiện và nâng cao nguồn nhân lực hiện tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4: .....	54
3.2.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực mới bằng cách liên kết với các trường đại học trong và ngoài nước .....	59
3.2.3. Một số giải pháp khác để nâng cao và phát triển chất lượng nguồn nhân lực .....	62
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....</b>	<b>63</b>
<b>KẾT LUẬN CHUNG.....</b>	<b>65</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>66</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>68</b>

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
CP	Cổ Phần
COVID – 19	Coronavirus disease 2019 nghĩa là bệnh virus Corona 2019
BHXH	Bảo hiểm Xã hội
BHYT	Bảo hiểm Y tế
BHTN	Bảo hiểm Thất nghiệp
BIM	Building Information Modeling - ứng dụng tiên tiến được áp dụng trong ngành xây dựng
IOT	Internet of Things - ứng dụng kết nối các thiết bị thông qua internet.
BLOCKCHAIN	Một cơ chế cơ sở dữ liệu tiên tiến cho phép chia sẻ thông tin minh bạch trong một mạng lưới kinh doanh.
NSLD	Năng suất lao động
THPT	Trung học Phổ thông
LĐPT	Lao động phổ thông

## DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ VÀ HÌNH ẢNH

<i>Sơ đồ 1.3.7. Chính sách trả lương 3P.....</i>	<i>14</i>
<i>Sơ đồ 2.2.1.1. Cơ cấu bộ máy công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>28</i>
<i>Bảng 2.3.1. Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>30</i>
<i>Bảng 2.2.4.1. Tổng số nhân sự trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>31</i>
<i>Biểu đồ 2.2.4.2 Cơ cấu độ tuổi nhân sự trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>32</i>
<i>Biểu đồ 2.2.4.3. Cơ cấu giới tính nhân sự của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>32</i>
<i>Bảng 2.2.4.4. Tình hình lao động có trình độ đại học của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>33</i>
<i>Bảng 2.2.4.5. Tình hình lao động có trình độ chuyên môn cao (trên đại học) của công ty CP Lũng Lô 4.....</i>	<i>34</i>
<i>Bảng 2.3.1.1. Tình hình sức khỏe của lao động trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.....</i>	<i>37</i>
<i>Bảng 2.3.2.1. Trình độ chuyên môn của người lao động.....</i>	<i>40</i>
<i>Bảng 2.4.1.1. Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người lao động.....</i>	<i>45</i>
<i>Bảng 2.4.1.2. Bảng so sánh chi phí Đào tạo và Tuyển dụng giai đoạn 2021-2023.....</i>	<i>45</i>
<i>Bảng 3.2.1.1. Chi phí thực hiện kế hoạch nâng cao và phát triển nguồn lực hiện tại.....</i>	<i>56</i>
<i>Bảng 3.2.2.1. Chi phí dự kiến cho kế hoạch triển khai thử nghiệm .....</i>	<i>61</i>



# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Với đề tài "Nâng cao và phát triển chất lượng nguồn nhân lực" là một chủ đề cực kỳ cấp thiết trong thời đại hiện nay, đặc biệt là trong bối cảnh của sự phát triển kinh tế và công nghệ không ngừng. Trong bất kỳ tổ chức nào, nguồn nhân lực là yếu tố quyết định để giúp tổ chức đó đạt được mục tiêu và thành công. Sự phát triển chất lượng của nguồn nhân lực không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất lao động mà còn ảnh hưởng đến sự sáng tạo, sự đổi mới và khả năng cạnh tranh của tổ chức. Với sự thay đổi liên tục và nhanh chóng của thế giới hiện nay, yêu cầu về kỹ năng và năng lực của nguồn nhân lực cũng đang thay đổi. Chính vì thế thách thức đặt ra cho các tổ chức, doanh nghiệp không chỉ trong việc thu hút nhân tài mà còn phải giữ chân những nhân viên có năng lực và tiềm năng.

Trong xuyên suốt giai đoạn phát triển của đất nước, ngành xây dựng tại Việt Nam không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng cơ sở hạ tầng, mà còn là nguồn lực quan trọng đối với sự phát triển kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, để đáp ứng nhu cầu xây dựng ngày càng tăng của xã hội, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng là vô cùng cần thiết và đặt ra nhiều thách thức lớn. Từ những gián đoạn trong chuỗi cung ứng đến việc giảm năng suất, thiếu hụt lao động và tăng giá vật liệu xây dựng, những thách thức của ngành xây dựng hiện nay là vô số và phức tạp. Với những thách thức này, việc tìm ra các biện pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng trở thành một ưu tiên hàng đầu. Chúng ta cần phải tìm ra các giải pháp thích hợp để cải thiện sức khỏe thể lực và tinh thần của người lao động, từ đó tạo ra một môi trường làm việc tích cực, an toàn và hiệu quả. Việc này không chỉ mang lại lợi ích cho người lao động mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành xây dựng và cả xã hội.

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 là một công ty thuộc đơn vị sự nghiệp công lập được thành lập bởi Bộ Quốc phòng, trách nhiệm của công ty trong việc nâng cao và phát triển nguồn nhân lực cũng nặng nề hơn. Vậy nên từ khi đi vào hoạt động và phát triển tới nay công ty cũng luôn phải khẳng định vị thế và uy tín trong suốt 35 năm hoạt động không chỉ bằng chuyên môn và kinh nghiệm mà còn phải thử sức và thể hiện năng lực đa ngành nghề, đa lĩnh vực của mình. Đồng thời, việc bồi dưỡng nguồn nhân lực là một ưu tiên hàng đầu của công ty, nhằm đảm bảo rằng đội ngũ nhân sự luôn có đủ kiến thức và kỹ năng để thích nghi với môi trường làm việc ngày càng phức tạp. Đối mặt với những thách thức trong ngành, công ty cũng đã thực hiện và triển khai những giải pháp

giảm thiểu rủi ro và thách thức trong ngành nhưng vẫn còn nhiều những bất cập, những giải pháp cũ đã thể hiện rằng chúng chưa thực sự mang lại hiệu quả giúp nâng cao và phát triển nguồn nhân lực của công ty.

Sau thời gian gắn bó thực tập tại quý công ty, nhờ áp dụng những kiến thức đã có và nhìn nhận được những hạn chế còn tồn tại khiến nguồn nhân lực của công ty chưa thực sự phát triển, em quyết định lựa chọn nghiên cứu đề tài: “Một số giải pháp phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty CP Lũng Lô 4.” đưa vào nghiên cứu trong Dự án tốt nghiệp của mình.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

- Đưa ra giải pháp tốt nhất để phát triển và nâng cao nguồn nhân lực cho công ty CP xây dựng Lũng Lô 4, em đã hệ thống và tổng hợp những cơ sở lý luận liên quan về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực. Không chỉ vậy việc hiểu rõ và phân tích những hạn chế và nguyên nhân trong công tác làm việc của công ty cũng đóng góp một phần không nhỏ giúp em đưa ra những biện pháp cụ thể và phù hợp với ngành nghề và tình hình hiện tại. Từ những cơ sở lý luận, và thực trạng của công ty có thể đưa ra được những phương hướng và giải pháp cụ thể có tính ứng dụng cao, xen kẽ vào những công tác hoạt động của công ty để có thể giải quyết những trở ngại một cách khéo léo và tiết kiệm chi phí nhất.

Dự án nghiên cứu có các nhiệm vụ sau: khái quát cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, theo đó tìm hiểu thêm về các tiêu chí đánh giá và các hoạt động giúp cải thiện và nâng cao nguồn nhân lực; không chỉ vậy cần tìm hiểu và phân tích thực trạng nâng cao và phát triển nguồn nhân lực tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 từ đó xác định mục tiêu rồi đưa ra những giải pháp cụ thể.

## **3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng: Nhân sự tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.
- Phạm vi không gian: tại Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4; 277 Trung Kính, Yên Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội
- Phạm vi nội dung: 209 Trung Kính, Yên Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

Dự án tốt nghiệp này sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích tổng hợp để phân tích nhanh chóng các vấn đề đưa ra sau đó tóm tắt lại một cách dễ hiểu, ngắn gọn để người đọc có thể nắm bắt nhanh được những thông điệp. Không chỉ vậy dự án này còn sử dụng thêm các phương pháp nghiên cứu truyền thống như liệt kê, đối chiếu, mô tả và dùng số liệu,...

Bên cạnh đó, trong quá trình nghiên cứu em cũng đã thu thập những số liệu và thông tin liên quan qua các tài liệu và văn bản giấy được cấp phép của công ty. Ngoài ra để biết thêm chi tiết em cũng tham khảo và tìm hiểu qua các trang báo hay các website mà công ty sử dụng,...

## **5. Kết cấu dự án**

Nội dung chính của dự án được chia làm 3 chương:

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

Chương II: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của công ty cổ phần xây dựng Lũng Lô 4

Chương III: Giải pháp nâng cao và phát triển nguồn nhân lực tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.

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

## 1.1. TỔNG QUÁT MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

### 1.1.1. Khái niệm nhân lực

Nhân lực chính là sức lực nằm trong mỗi con người, để con người có thể hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người. Cho đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động hay còn gọi là con người có sức lao động.

### 1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

Theo Tổ chức Lao động quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Do vậy nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Vậy nên, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

- *Vai trò của nguồn nhân lực*

Doanh nghiệp muốn hoạt động và phát triển ổn định phải có được sự đóng góp của rất nhiều nguồn lực đến từ những yếu tố khác nhau như tài chính, vật chất, công nghệ,... Trong đó, tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực được nhắc đến như là yếu tố quan trọng nhất, quyết định đến sự thành bại của một tổ chức hoặc doanh nghiệp.

Nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng nhất của tổ chức; nó là yếu tố chủ chốt, ảnh hưởng rõ nhất đến sự phát triển của một doanh nghiệp. Đó là những người đã và đang làm việc ở các vị trí khác nhau, họ cũng chính là người chịu trách nhiệm trực tiếp đối với những hoạt động kinh doanh, sáng tạo, tạo ra lợi thế về tài chính và cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, nguồn nhân lực còn là yếu tố mang tính chiến lược cao. Khi nền kinh tế đang dần chuyển sang kinh tế tri thức thì vai trò của nguồn nhân lực được đề cao hơn hết bởi vì nó đại diện cho những con người trong tổ chức. Ngoài ra, nguồn nhân lực thể hiện được rõ các đặc tính năng động và sáng tạo của người lao động, do đó các hoạt động về trí óc của người lao động sẽ giúp tổ chức hoặc doanh nghiệp đạt được sự bứt phá trong kinh doanh.

### **1.1.3. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực**

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể những nét đặc trưng, phản ánh bản chất, tính đặc thù liên quan trực tiếp tới hoạt động sản xuất và phát triển con người. Chất lượng nguồn nhân lực cao có tác động làm tăng năng suất lao động (NSLĐ). Trong thời đại tiến bộ kỹ thuật, một quốc gia cần và có thể đưa chất lượng nguồn nhân lực vượt trước trình độ phát triển của cơ sở vật chất trong nước để sẵn sàng đón nhận tiến bộ kỹ thuật công nghệ, hòa nhập với nhịp độ phát triển nhân loại. Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các tiêu chí về trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất.

### **1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

Nâng cao chất lượng nhân lực là quá trình tăng cường năng lực và kỹ năng của các nhân viên trong một tổ chức, từ đó giúp họ hoàn thiện công việc và đóng góp hiệu quả hơn cho tổ chức. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tổ chức có thể áp dụng nhiều biện pháp như cung cấp đào tạo chuyên môn, tăng cường khả năng sáng tạo, đổi mới và giải quyết vấn đề cho nhân viên, thúc đẩy tinh thần học tập và phát triển bản thân, xây dựng môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự đóng góp ý kiến của nhân viên.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt giúp các tổ chức đạt được sự thành công và phát triển bền vững trong thị trường cạnh tranh ngày nay. Đây là quá trình tăng cường năng lực, kỹ năng và kiến thức của các cá nhân trong tổ chức hoặc công ty để đạt được hiệu suất làm việc tốt hơn và đóng góp tích cực hơn vào sự phát triển của tổ chức.

Để nâng cao chất lượng nhân lực, có thể áp dụng các biện pháp như đào tạo và phát triển nhân viên, tuyển dụng nhân viên có kinh nghiệm và tiềm năng, tạo ra môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên. Ngoài ra, việc thúc đẩy sự đam mê và cam kết với công việc cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

### **1.1.5. Khái niệm phát triển chất lượng nguồn nhân lực**

Phát triển chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động đào tạo có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi về năng lực nghề nghiệp của người lao động theo hướng tích cực. Từ đó nâng cao chất lượng lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho doanh nghiệp. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm ba loại hoạt động chính là: giáo dục, đào tạo và phát triển.

Giáo dục: là sự chuẩn bị kiến thức cơ bản và cần thiết cho nguồn nhân lực tham gia thị trường lao động trong tương lai. Đây là bước gây dựng tư duy suy nghĩ, có yếu tố cốt lõi trong quá trình phát triển nhân lực.

Đào tạo: được hiểu là các hoạt động giúp người lao động thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình giúp người lao động nắm vững nghiệp vụ, nâng cao trình độ và kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả hơn. Các hoạt động đào tạo hướng đến sự thực tế áp dụng vào công việc. Do vậy, nó mang tính chuyên môn hoá cao. Mỗi nghề nghiệp sẽ có các hoạt động đào tạo riêng biệt.

Phát triển: là các hoạt động vươn ra khỏi phạm vi công việc của người lao động, nhằm phát triển nhân lực dựa trên cơ sở định hướng tương lai của tổ chức. Đây là sự kết hợp giữa giáo dục và đào tạo, mang tính lâu dài. Quá trình này không chỉ ảnh hưởng tới người lao động, doanh nghiệp mà còn tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của xã hội.

Đội ngũ nhân viên là lực lượng chính tham gia các hoạt động của một doanh nghiệp ở nhiều vị trí khác nhau. Là những chủ thể quan trọng trong sức sáng tạo và phát huy sức mạnh giá trị của doanh nghiệp đến với khách hàng. Do đó, phát triển nguồn nhân lực được xem là “rường cột” quyết định đến lợi nhuận và phát triển hưng thịnh của một công ty.

## **1.2. CÁC TIÊU CHÍ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP**

### **1.2.1. Thể lực của nguồn lực**

Sức khỏe của người lao động là một trong những yếu tố quyết định chất lượng, năng suất làm việc và sự phát triển của doanh nghiệp. Thể lực được xem là thước đo chuẩn cho chất lượng nguồn nhân lực, nó là sự phát triển hài hòa của con người cả về thể chất lẫn tinh thần. Thêm vào đó thể lực còn là năng lực lao động chân tay; sức khỏe tinh thần; là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động thực tiễn. Chất lượng nguồn nhân lực được cấu thành bởi năng lực tinh thần và năng lực thể chất vì vậy, ngoài thực hiện tốt các chính sách chăm lo đời sống thì việc tạo môi trường lao động an toàn, bảo đảm tốt sức khỏe cho người lao động cần được các doanh nghiệp chú trọng. Người lao động cần được đảm bảo về sức khỏe thể chất, tinh thần và xã hội.

#### ***a) Sức khỏe thể chất***

Người lao động cần đảm bảo được sức khỏe dẻo dai và linh hoạt, họ còn cần có khả năng chịu được sự khắc nghiệt trong môi trường làm việc. Bên cạnh đó sức khỏe thể chất còn biểu hiện qua sự thoải mái và sảng khoái của người lao động khi làm việc. Sự thoải mái và sảng khoái đó được toát lên qua sức lực, sự nhanh nhẹn, tính dẻo dai, sức đề kháng, khả năng chịu đựng khắc nghiệt,...

#### ***b) Sức khỏe tinh thần***

Để đảm bảo có được sức khỏe tinh thần trong trạng thái ổn định và tốt nhất, người lao động cần được thỏa mãn về cảm xúc và tinh thần trong quá trình làm việc. Điều đó được biểu hiện thông qua việc họ luôn lạc quan, yêu đời, luôn chủ động trong công việc

và có một lối sống văn minh. Vậy nên có thể dễ dàng nhận thấy được rằng sức khỏe tinh thần được đánh giá thông qua sự cân bằng trong hoạt động giữa lý trí và cảm xúc.

### ***c) Sức khỏe xã hội***

Các mối quan hệ xung quanh có những tác động rất lớn tới người lao động. Họ cần được cảm thấy thoải mái trong các mối quan hệ xung quanh. Thêm vào đó, người lao động phải hòa nhập với những mối quan hệ khác như bạn bè, đồng nghiệp, ông, bà, cha hoặc mẹ. Sự hòa nhập và sự yêu mến từ những người xung quanh sẽ chứng minh được người lao động đó có sức khỏe xã hội tốt.

### **1.2.2. Trí lực của nguồn nhân lực**

Trí lực đóng vai trò to lớn trong mọi mặt của hoạt động con người và xã hội. Đó cũng chính là tiền đề, là cơ sở của lao động bởi vì năng lực trí tuệ của mỗi người là khác nhau, nó được diễn ra độc lập trong bộ óc của mỗi con người. Từ đó, bộc lộ khả năng linh hoạt trong nhận thức và tư duy để giải thích, phân tích và đánh giá các vấn đề. Vậy nên trí lực cũng chính là một trong những nhân tố quan trọng quyết định chất lượng của nguồn nhân lực. Ta có thể đánh giá trí lực qua các nhân tố nhỏ sau:

#### ***a) Trình độ học vấn và văn hóa***

Đây chính là nền tảng kiến thức ban đầu giúp người lao động có thể dễ dàng nắm bắt được kiến thức phục vụ cho công việc. Ở trên góc nhìn của doanh nghiệp thì trình độ học vấn chính là căn cứ để họ có thể đưa ra và xây dựng các phương án đào tạo, tái tạo nhằm cải thiện chất lượng của nguồn nhân lực. Song song với học vấn, doanh nghiệp cũng đề cao trình độ văn hóa của mỗi nhân viên; việc sở hữu lượng lao động tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên càng cao thì sẽ giúp cho trình độ học vấn và văn hóa chung của nhân lực trong doanh nghiệp càng lớn mạnh.

#### ***b) Trình độ chuyên môn***

Trình độ chuyên môn mô tả khả năng hoặc năng lực cá nhân về một lĩnh vực nhất định nào đó. Đó là khả năng giải quyết công việc, đòi hỏi kiến thức chuyên môn về lĩnh vực tương ứng, thể hiện quá trình đào tạo mà một người đã trải qua tại trường, lớp, tổ chức được cấp phép bởi cơ quan quản lý giáo dục nhà nước. Đó là một trong những tiêu chí cần thiết để đánh giá và phân loại được năng lực cần thiết của người lao động. Trình độ chuyên môn không chỉ bao gồm kiến thức tiếp thu được trong quá trình đào tạo mà còn được thể hiện qua khả năng vận dụng kiến thức đó vào công việc, cuộc sống hàng ngày. Trình độ chuyên môn thường được ghi nhận qua một số bằng cấp như: Tiến sĩ, Thạc sĩ, Cử nhân, Kỹ sư, Cao đẳng, Trung cấp, Sơ cấp,...

Nhờ sự phân chia về trình độ và kiến thức chuyên môn đã giúp cho doanh nghiệp có thể phân bổ và sắp xếp công việc hợp lý cho người lao động, từ đó họ sẽ phát huy được năng lực chuyên môn và thể mạnh của bản thân tạo ra hiệu suất làm việc cao. Không chỉ vậy, doanh nghiệp có thể dựa vào trình độ chuyên môn để đưa ra lộ trình phát

triển cho người lao động và có những giải pháp giúp cải thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp.

### **c) Kỹ năng mềm:**

Kỹ năng mềm cũng là một trong những yếu tố quan trọng để đánh giá trí lực của người lao động. Dựa vào kỹ năng mềm của từng các nhân, doanh nghiệp có thể dễ dàng đánh giá được trí lực của nhân sự hoặc ứng viên để chọn ra những người có thể đóng góp, cống hiến và giúp tăng chất lượng nguồn nhân lực. Sự đổi mới và sáng tạo của nguồn nhân lực giúp tổ chức nâng cao hiệu suất và cạnh tranh trong môi trường kinh doanh nhờ đó công ty có thể phát triển mạnh mẽ hơn trong tương lai.

### **1.2.3. Tâm lực của nguồn nhân lực**

Đối với các nhà tuyển dụng, tâm lực là một trong các tiêu chí cực kì quan trọng bởi vì người lao động phải có đạo đức, thái độ và hành vi phù hợp với các tiêu chuẩn của xã hội và của công ty. Phẩm chất, thái độ, tác phong và tính chuyên nghiệp thường là những tiêu chí mà các công ty đề ra. Nhân viên dù cho giỏi đến đâu nhưng nếu có hành vi không tốt trong lúc làm việc thì cũng không đảm bảo chất lượng nhân lực.

Bên cạnh đó, để đánh giá tâm lực của một người, các công ty và doanh nghiệp hiện tại cũng có xây dựng một hệ thống những tiêu chí và đánh giá khác nhau nhưng chung quy lại tất cả đều dựa trên đạo đức và chuẩn mực xã hội chung. Dựa vào những tiêu chuẩn đạo đức xã hội đó, ta có thể có một số tiêu chuẩn phổ biến như phẩm chất các nhân và đạo đức nghề nghiệp; thái độ và ý thức trách nhiệm cho công việc; tác phong làm việc; sự chuyên nghiệp và khả năng chuyên môn;...

### **1.2.4. Hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực**

Một cơ cấu nhân sự ổn định sẽ thúc đẩy quá trình vận hành diễn ra trôi chảy và thuận lợi. Cơ cấu nhân sự hay còn gọi là cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp được xem là tổng hợp các bộ phận của doanh nghiệp có mối quan hệ phụ thuộc chặt chẽ lẫn nhau; thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn hóa, đảm nhận trách nhiệm và quyền hạn nhất định và các bộ phận được bố trí theo cấp bậc, và ở các khâu khác nhau nhằm thực hiện những mục đích chung của doanh nghiệp. Cơ cấu nhân lực thể hiện trên các phương diện khác nhau như: cơ cấu trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi.v.v... Cơ cấu nguồn nhân lực của một quốc gia nói chung được quyết định bởi cơ cấu đào tạo và cơ cấu kinh tế theo đó sẽ có một tỉ lệ nhất định nhân lực. Sự thay đổi của xu hướng và môi trường kinh doanh sẽ khiến người đứng đầu của các doanh nghiệp phải xem xét và điều chỉnh cơ cấu nhân sự sao cho phù hợp nhất.

## **1.3. CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC**

Nguồn nhân lực đóng một vai trò cực kỳ quan trọng trong thành công của một tổ chức. Nó được coi là "tài sản sống" của một tổ chức, vì họ mang trong mình kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm. Nhân viên có khả năng tư duy sáng tạo, đưa ra ý tưởng mới và



giải quyết các vấn đề phức tạp. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ và đạt được mục tiêu của tổ chức. Kỹ năng và năng lực của họ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất làm việc, sản xuất và chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ. Vậy nên khi doanh nghiệp có nguồn nhân lực chất lượng cao, họ có thể đạt được hiệu suất tối đa và tiến gần hơn đến mục tiêu của mình. Các hoạt động cải thiện dưới đây có thể giúp cải thiện và nâng cao chất lượng nguồn lực sắp có và sẵn có của doanh nghiệp:

### **1.3.1. Chú trọng công tác tuyển dụng nhân lực**

Để tuyển dụng được nhân sự có chuyên môn giỏi và phù hợp với yêu cầu công ty cần có quá trình tuyển chọn kỹ càng để giúp sàng lọc các ứng viên. Các doanh nghiệp luôn muốn tuyển dụng được những nhân sự chuyên nghiệp, có năng lực và phù hợp với doanh nghiệp nhưng đây không phải việc dễ dàng. Trước khi tuyển dụng cần xây dựng một kế hoạch tuyển dụng thật chi tiết và cẩn thận gồm số lượng tuyển dụng, điều kiện tuyển dụng, thời gian tuyển dụng, yêu cầu tuyển dụng. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp có thể tính toán được các ngân sách phải bỏ ra, và doanh nghiệp sẽ có được một kế hoạch tuyển dụng hoàn chỉnh nhất. Những ứng viên nào tốt nhất sẽ được đi vào vòng trong và có cơ hội đạt được những vị trí đang tuyển. Sau khi chọn lọc được những hồ sơ tốt nhất, nhà tuyển dụng sẽ cần phỏng vấn để nhìn nhận được điểm mạnh, điểm yếu và liệu họ có thật sự phù hợp với công việc và môi trường tại công ty không.

Khi đã tuyển dụng được những nhân sự phù hợp, chất lượng cao thì doanh nghiệp sẽ nhanh chóng đạt được các mục tiêu kinh doanh đã đề ra, gia tăng sức cạnh tranh trên thị trường, tạo động lực và khả năng cạnh tranh lành mạnh nội bộ, tạo điều kiện và cơ hội đem tới sự nhẩy vọt. Để công tác tuyển dụng nhân sự được diễn ra hiệu quả giúp doanh nghiệp sẽ có thể tiết kiệm chi phí, tiết kiệm thời gian và nhân sự thì doanh nghiệp nên thiết kế các khóa học quản trị nhân sự hoặc các khóa đào tạo nghiệp vụ hành chính nhân sự.

### **1.3.3. Tổ chức đào tạo và phát triển nhân lực**

Đào tạo và phát triển nhân lực gần đây đã trở thành tâm điểm quan tâm của các doanh nghiệp trong hành trình vươn lên trước bối cảnh môi trường kinh doanh đầy cạnh tranh, khi việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực chất lượng đã trở thành một thách thức không nhỏ đối với các doanh nghiệp. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển kiến thức, kỹ năng của nhân viên để nâng cao hiệu suất công việc, từ đó cải thiện hiệu suất kinh doanh tổng thể của doanh nghiệp. Nó được xem như một phần quan trọng của hoạt động nhân sự, đảm bảo rằng nhân viên có thể tiếp cận kiến thức mới nhất và phát triển kỹ năng cần thiết để thi hiệu trong môi trường làm việc ngày càng phức tạp. Mục đích của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là giải quyết, khắc phục những vấn đề của hiện tại và chuẩn bị cho sự thay đổi trong tương lai thông qua việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự, tận dụng tối đa nguồn tài nguyên con người để

phát huy tính hiệu quả của tổ chức. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được coi là cách đơn giản, nhanh chóng và thiết thực nhất để doanh nghiệp thành công trong việc thực hiện các hoạt động tăng trưởng nội bộ và mở rộng kinh doanh.

#### **1.3.4. Quy hoạch và sử dụng nhân lực**

Doanh nghiệp muốn tuyển chọn và sử dụng đúng người, đúng việc, đúng lúc cần xem xét kỹ và hoạch định nguồn nhân lực. Quy hoạch nguồn nhân lực là quy trình dự báo những yêu cầu về nguồn nhân lực trong tương lai của mỗi doanh nghiệp. Nó cũng chính là quá trình lập kế hoạch một cách có hệ thống nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nhân lực. Quá trình này cũng giúp đảm bảo sự phù hợp giữa lao động với công việc, tránh hiện tượng thiếu hụt hoặc dư thừa nhân lực. Thêm vào đó, để duy trì lượng nhân viên lành nghề, tránh bị thiếu hoặc thừa nhân lực thì việc hoạch định nguồn nhân lực cũng là một chiến lược của doanh nghiệp. Mặt khác, hoạch định nguồn nhân lực giúp đạt được những thành công từ chiến lược và mục tiêu của doanh nghiệp đề ra. Có thể dễ dàng nhận thấy rằng chiến lược cũng như mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp được kết hợp cùng với việc hoạch định nguồn nhân lực, hoạch định nhân sự trở thành hoạch định nhân sự chiến lược.

Bên cạnh đó, hoạt động này cũng cho phép doanh nghiệp đưa ra kế hoạch trước để duy trì nguồn cung cấp nhân viên ổn định, lành nghề. Việc thực hiện hoạch định chính xác cũng giúp doanh nghiệp biết được nhu cầu cụ thể của họ và đưa ra kế hoạch cụ thể. Khi thực hiện cần đầy đủ, linh hoạt nhằm đáp ứng những khó khăn về nhân sự trong thời gian ngắn, thích ứng với các điều kiện thay đổi của môi trường kinh doanh. Việc hoạch định có thể khởi đầu bằng hoạt động đánh giá, kiểm toán năng lực hiện có của nguồn nhân lực. Quy hoạch nguồn nhân lực cho phép các doanh nghiệp lập kế hoạch để duy trì lượng nhân viên lành nghề, ổn định. Đó là lý do tại sao đây được gọi là kế hoạch lực lượng lao động. Quá trình này cũng được dùng để giúp doanh nghiệp đánh giá nhu cầu của họ đồng thời lập kế hoạch cụ thể để đáp ứng các nhu cầu cần thiết đó. Việc hoạch định nguồn nhân lực cũng cần thực hiện linh hoạt nhằm đáp ứng những khó khăn về nhân lực trong thời gian ngắn, hơn nữa cần phải thích nghi với những thay đổi của môi trường kinh doanh sau này.

#### **1.3.5. Kiểm tra, giám sát quá trình lao động**

Việc kiểm tra và giám sát của doanh nghiệp nhằm đảm bảo an toàn sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động cũng như đáp ứng các quy định của pháp luật nhằm phòng ngừa, ngăn chặn và kiến nghị xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp luật, xâm hại quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động. Vì lẽ đó, tại mỗi doanh nghiệp sẽ diễn ra hoạt động giám sát an toàn thường xuyên, huy động giám sát sẽ được thực hiện bởi những cá nhân được đào tạo và đạt chứng chỉ. Để có thể hiểu rõ thêm

thì giám sát là chỉ hoạt động theo dõi, quan sát và kiểm tra xem người lao động có thực hiện đúng nội quy doanh nghiệp và quy định của luật lao động không; giám sát mọi hoạt động của người lao động theo quy trình của doanh nghiệp. Công tác này không chỉ đảm bảo ngăn ngừa những cá nhân thực hiện sai nội quy doanh nghiệp và quy định của pháp luật mà còn đảm bảo, chú trọng đến sự an toàn của người lao động khi làm việc. Quy trình này là một phần trong bức tranh truyền thống của một kế hoạch an toàn và sức khỏe toàn diện. Theo định kỳ, một người trong tổ chức sẽ được lựa chọn tiến hành giám sát chi tiết trong một nỗ lực nhằm xác định và điều chỉnh các mối nguy hại.

Bên cạnh đó, an toàn thường có được bởi sự tuân thủ - hoặc là một quy định hoặc một chính sách của một công ty. Chắc chắn sự tuân thủ là một chỉ tiêu và nó thường được phát triển trong tâm trí bởi một mục đích cụ thể. Những người kiểm tra tại nơi làm việc sẽ tiến hành công việc giống như một thiết bị để ghi lại những rủi ro và thu gọn các tài liệu. Như người xưa đã từng nói “Lời nói gió bay” - nếu không được ghi lại, thì sẽ không được thực hiện. Với suy nghĩ đó, các công ty có thể đáp ứng các quy định thông thường bằng việc kiểm tra đơn giản từng lần và khắc phục những gì được tìm thấy. Mặc dù điều này có thể đáp ứng được những yêu cầu cơ bản nhất, kiểm tra đơn giản và tích vào ô không cần thiết phải bảo hiểm nghĩa là nơi làm việc không có các rủi ro dễ nhận biết và đáp ứng được tinh thần và mục tiêu chủ đích mà quy định này đang cố gắng thể hiện. Việc tiến hành kiểm tra an toàn tại nơi làm việc có thể phục vụ mục đích lớn hơn so với việc chỉ đơn giản là đáp ứng những yêu cầu cần tuân thủ. Trên thực tế, việc kiểm tra an toàn tại nơi làm việc có thể là một phần quan trọng trong việc phòng chống thương tích tại nơi làm việc nếu được thực hiện tốt. Nó có thể giúp trấn an người lao động rằng nơi làm việc được an toàn và giúp công ty chứng minh rằng vấn đề này có được quan tâm.

#### **1.3.6. Chú trọng đãi ngộ nhân sự**

Một số doanh nghiệp hoặc tổ chức hiện nay vẫn đang có nhầm lẫn lớn về chế độ đãi ngộ khi cho rằng đãi ngộ cho nhân viên chỉ đơn giản là các khoản lương, thưởng và các khoản đóng bảo hiểm theo quy định. Nếu chỉ đơn giản là lương thưởng, vậy thì tại sao vẫn có tình trạng rất nhiều nhân viên từ bỏ doanh nghiệp mặc dù họ đang được trả với mức lương cao so với mặt bằng chung. Thực tế, chế độ đãi ngộ bao gồm nhiều hơn như vậy. Chế độ đãi ngộ là yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người tài.

Ngoài lương thưởng, thì chính sách đãi ngộ chính là động lực để nhân viên làm việc hăng hái và nhiệt tình cống hiến trong công việc hơn. Lương thưởng là vấn đề nhân sự quan tâm hàng đầu khi đi làm nhưng đó không phải là yếu tố duy nhất. Ngoài lương thưởng thì các chế độ phúc lợi đãi ngộ góp phần quan trọng giúp giữ chân nhân viên và là động lực để nhân viên làm việc, gắn bó với đơn vị tổ chức. Không chỉ vậy, chế độ

đãi ngộ cho nhân viên hiểu đơn giản là các chính sách của doanh nghiệp xây dựng, nhằm mục đích chăm lo cho người lao động cả về vật chất lẫn tinh thần, giúp họ có thêm tinh thần làm việc và cống hiến, đóng góp nhiều hơn nữa vào mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Việc công ty xây dựng thêm các chính sách đãi ngộ đối với nhân viên sẽ tạo ra rất nhiều giá trị tích cực. Khi được hưởng chế độ đãi ngộ xứng đáng, họ có thể cải thiện được đời sống vật chất lẫn tinh thần, việc này sẽ giúp tạo động lực giúp cho nhân viên có thể làm việc đạt hiệu quả hơn. Ngoài ra điều này giúp khẳng định vị trí của nhân viên hay người lao động khiến cho họ cảm thấy gắn kết và muốn đồng hành lâu dài cùng công ty. Mặt khác đối với doanh nghiệp, việc chú trọng đãi ngộ nhân sự cũng giúp duy trì được sự ổn định về nguồn nhân lực, giữ chân người tài và nâng cao được hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Chế độ đãi ngộ cho nhân viên sẽ bao gồm 3 cấu thành cơ bản: đãi ngộ bằng tiền mặt, đãi ngộ bằng quyền lợi, đãi ngộ phi tài chính. \

#### ***a) Chế độ đãi ngộ bằng tiền mặt***

**Lương:** Đây là một trong những vấn đề được người lao động quan tâm nhất trong chế độ đãi ngộ cho nhân viên. Tùy thuộc vào từng vị trí và đặc thù công việc, mỗi doanh nghiệp sẽ có những hình thức trả lương khác nhau cho nhân viên. Hiện nay các doanh nghiệp thường có xu hướng trả lương áp dụng theo chính sách trả lương 3P bao gồm lương cứng, phụ cấp và thưởng thành tích.



*Sơ đồ 1.3.7. chính sách trả lương 3P – Sơ đồ là kết quả của sự phát triển và thử nghiệm từ nhiều nguồn khác nhau*

**Phụ cấp:** Bên cạnh lương cứng, đa số doanh nghiệp còn có các khoản hỗ trợ khác để bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, mức độ khó khăn công việc, điều kiện sinh hoạt,... Nhân viên hầu như đều có các phụ cấp cơ bản như: phụ cấp ăn trưa, phụ cấp gửi xe, phụ cấp chi phí liên lạc (cho nhân viên sales),... Ngoài ra một số doanh nghiệp có thể có thêm các khoản phụ cấp đặc biệt khác như: phụ cấp nặng lao động nặng nhọc, phụ cấp độc hại,...(thường được áp dụng trong chế độ đãi ngộ cho công nhân sản xuất).

**Phúc lợi:** Khác với tiền lương hay phụ cấp, phúc lợi thường không được trả trực tiếp bằng tiền, mà nó sẽ là khoản thù lao gián tiếp mà doanh nghiệp chi trả để hỗ trợ cuộc sống cho người lao động. Phúc lợi được chia làm hai dạng chính:

- **Phúc lợi bắt buộc:** Là phúc lợi tối thiểu mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng đều phải đáp ứng theo quy định, bao gồm BHXH, BHYT, BHTN...
- **Phúc lợi tự nguyện:** tùy thuộc vào tiềm lực tài chính cũng như những định hướng của người lãnh đạo.

*Tiền thưởng:* Đây là đãi ngộ dạng thưởng thành tích cho nhân viên trong công việc như là thưởng cho nhân viên có các sáng kiến hay hoặc thành tích tốt trong công việc, thưởng nóng, hoặc một số doanh nghiệp còn có thể thưởng bằng cổ phiếu.

#### ***b) Chế độ đãi ngộ cho nhân viên bằng quyền lợi***

*Đào tạo:* việc triển khai các chương trình đào tạo theo định kỳ là vô cùng cần thiết, giúp nhân viên nâng cao kiến thức chuyên môn, cũng như các kỹ năng phục vụ công việc.

*Nghỉ ngơi, giải trí:* Người lao động cần được hưởng chế độ nghỉ phép với các ngày lễ theo quy định của Nhà nước. Bên cạnh đó, việc có thêm các hoạt động giải trí, du lịch,.. cũng sẽ làm tăng tính gắn kết trong doanh nghiệp, giúp nâng cao đời sống tinh thần cho các thành viên trong công ty, giảm thiểu các áp lực trong công việc.

*Đãi ngộ bằng quyền lợi khác:* Đối với một số doanh nghiệp lớn, họ còn có nhiều đãi ngộ cho nhân viên ở mức độ cao hơn, nhằm giữ chân nhân tài, điển hình như: bảo hiểm bổ sung (nhằm gia tăng quyền lợi cho người tham gia bảo hiểm), cung cấp phương tiện đi lại có giá trị (ô tô, xe máy,...tùy thuộc vào cấp bậc của nhân viên), thẻ ưu đãi, thẻ thành viên dành cho các dịch vụ như mua sắm, giải trí,....

#### ***c) Chế độ đãi ngộ phi tài chính***

*Môi trường làm việc:* việc tạo ra một môi trường làm việc tốt giúp cho nhân viên an tâm làm việc và có thể phát huy tối đa được hiệu suất làm việc của mình. Các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc bao gồm: sếp, đồng nghiệp, văn hóa doanh nghiệp,....

*Thiết bị làm việc:* Doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt sẽ luôn trang bị đầy đủ các phương tiện, công cụ để có thể hỗ trợ nhân viên làm việc tốt nhất, bao gồm: máy tính làm việc, các phần mềm hỗ trợ, các trang thiết bị văn phòng phẩm,...

*Tính chất công việc:* Để tạo hứng thú với công việc cho nhân viên, thì công việc phải phù hợp với năng lực, trình độ của nhân viên, đồng thời phải mang đến những cơ hội, giúp nhân viên phát triển hơn nữa. Không chỉ có thế, một quy trình làm việc chi tiết, cộng với lộ trình thăng tiến rõ ràng, và ghi nhận những đóng góp kịp thời,...cũng là những yếu tố giúp tăng động lực trong công việc.

### **1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC**

#### **1.4.1. Các yếu tố bên ngoài**

##### ***a) Sự phát triển kinh tế - xã hội***

Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát nhanh, bền vững của kinh tế - xã hội. Giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất - kỹ thuật, khoa học - công nghệ,... có mối quan hệ nhân - quả với nhau, nhưng trong đó nguồn nhân lực được xem là năng lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật là không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý; còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố hữu hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác; trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

Phát triển nguồn nhân lực luôn giữ vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội nói chung và sự phát triển trong ngành Công Thương nói riêng. Nguồn nhân lực cần phát triển theo cả chiều rộng và chiều sâu bao gồm sự phát triển về số lượng, cơ cấu, trình độ nhằm phát huy tối đa khả năng lao động. Trong thời đại hiện nay, nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính quyết định trong sự phát triển của kinh tế và xã hội của đất nước. Nguồn nhân lực cần phải đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng, từ đó lợi ích do nguồn nhân lực tạo ra có thể đạt được những giá trị rất lớn. Cần đánh giá nhu cầu về số lượng, cơ cấu, trình độ nguồn nhân lực để có giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phục vụ cho ngành. Trong lĩnh vực công nghiệp và thương mại những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực đóng góp ngày càng hiệu quả phát triển kinh tế đất nước và quá trình hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ.

Với bối cảnh hội nhập kinh tế và yêu cầu ngày càng cao trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại, mặc dù người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm theo khả năng của mình, nhưng họ cũng phải đối mặt với nhiều thách thức, thậm chí là thất nghiệp, do vậy người lao động luôn cần phải được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề cao hơn nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng lao động trong ngành công nghiệp, thương mại. Ngoài ra, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực còn tạo động lực cho sự phát triển trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại của một quốc gia. Yếu tố cạnh tranh có vai trò to lớn, thúc đẩy người lao động phải thường xuyên trao dồi kiến thức để thích ứng với công nghệ mới, phương thức quản lý mới. Phát triển nguồn nhân lực dựa trên tính cân bằng giữa cung và cầu lao động, bởi đây là nhân tố rất quan trọng giúp cho việc hoạch định các chính sách trở nên thiết thực và có hiệu quả hơn.

### ***b) Sự phát triển vượt bậc của khoa học – công nghệ***

Khoa học và công nghệ trong điều kiện cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với công nghệ số hóa, trí tuệ nhân tạo, internet vạn vật và dữ liệu lớn,... đã và đang làm thay đổi sâu sắc nền sản xuất và kinh tế toàn cầu theo hướng thông minh hơn, hiệu quả hơn với tốc độ phát triển nhanh chưa từng có; đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển văn hóa. Sự phát triển của khoa học và công nghệ, quá trình hội nhập quốc tế đã và đang tác động mạnh mẽ đến nhận thức và hoạt động bảo tồn, truyền bá, sáng tạo văn hóa, nghệ thuật; giáo dục - đào tạo; ngôn ngữ; báo chí, xuất bản, quảng cáo, truyền thông; điện ảnh... Vì vậy, nhận thức đúng về vai trò của khoa học và công nghệ nói chung, chức năng của nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn nói riêng có ý nghĩa rất quan trọng trong việc tìm kiếm, phát hiện, bảo tồn, phát huy các giá trị di sản văn hóa phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Một trong những chiến lược đột phá hướng tới tương lai đó là chú trọng và bắt kịp xu hướng của khoa học – công nghệ hiện nay. Điều này giúp góp phần thúc đẩy tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, làm thay đổi cơ cấu sản xuất; phát triển cùng với sự xuất hiện của các công nghệ mới, hiện đại,... góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực đầu vào và làm gia tăng các yếu tố của sản xuất, kinh doanh. Áp dụng khoa học – công nghệ đòi hỏi người lao động cần được đào tạo chuyên sâu với các chuyên gia để có thể vận hành máy móc hoặc công nghệ mới một cách chính xác và trơn tru, đặc biệt cần hạn chế sai sót nhất có thể.

### ***c) Thị trường lao động***

Thị trường lao động có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực. Trước sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế và xu hướng chuyển đổi số hiện nay đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, nhân lực có kiến thức chuyên sâu về khoa học - công nghệ, điều này đòi hỏi cần phải có một lượng lớn người lao động cần được đào tạo và có trình độ kỹ năng, trách nhiệm tốt trong công việc. Nếu thị trường lao động đang sôi động và có nhiều cơ hội việc làm, thì người lao động sẽ có nhiều lựa chọn và có thể chọn việc làm phù hợp với năng lực và sở thích của mình. Điều này sẽ dẫn đến việc có nhiều người lao động có kinh nghiệm và chuyên môn cao, từ đó cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

Ngược lại, nếu thị trường lao động đang suy thoái và ít cơ hội việc làm, thì người lao động sẽ phải chấp nhận việc làm không phù hợp với năng lực và sở thích của mình. Điều này sẽ dẫn đến việc có nhiều người lao động không có kinh nghiệm và chuyên môn thấp, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

### ***d) Chính sách nhà nước***



Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng trong việc phát triển đất nước; là lực lượng tinh túy, quan trọng cấu thành nguồn nhân lực của quốc gia, nhân tố quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay, phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng càng trở nên quan trọng và cấp thiết. Với tư cách là chủ thể quản lý và sử dụng, Nhà nước có trách nhiệm xây dựng và thi hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng, phát triển, sử dụng và trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước được quyết định bởi trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, hiệu quả công tác của nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao.

Nhà nước chú trọng vào việc giáo dục và đào tạo chuyên môn cho nguồn nhân lực từ các trường dạy nghề qua việc cung cấp nguồn tài trợ cho các trường học nghề để cải thiện cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; thúc đẩy việc phát triển các chương trình học linh hoạt và phản ánh nhu cầu thực tế của thị trường lao động; xây dựng mối liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo tương thích với nhu cầu của thị trường lao động; tạo điều kiện thuận lợi để học viên có cơ hội thực tập tại các doanh nghiệp để tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Cuối cùng là thực hiện các biện pháp kiểm định và đánh giá chất lượng để đảm bảo rằng các trường học nghề đáp ứng được các tiêu chuẩn chất lượng giáo dục để có một lực lượng lao động chất lượng nhất khi tham gia vào xây dựng kinh tế đất nước. Vậy nên chính sách nhà nước về giáo dục và đào tạo có thể định hình hệ thống giáo dục, từ cấp tiểu học đến đại học và các chương trình đào tạo nghề. Các chính sách này có thể ảnh hưởng đến việc cung cấp kiến thức, kỹ năng và trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực.

Việc nhà nước hỗ trợ ngành công nghiệp và nghiên cứu có thể ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực. Nhà nước có thể cung cấp các khoản tài trợ và khoản vay ưu đãi cho các doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu để thúc đẩy nghiên cứu và phát triển công nghệ tiên tiến. Bên cạnh đó chính sách nhà nước giúp thúc đẩy hợp tác công nghiệp - trường học, tạo ra các cơ chế khuyến khích sự hợp tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và các trường đại học, viện nghiên cứu để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao và phát triển công nghệ. Quan trọng và cốt yếu đó chính là phát triển nguồn nhân lực dồi dào sẵn có, nhà nước đã và đang đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực đòi hỏi kỹ thuật cao, như công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật, y học, để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của các ngành công nghiệp và nghiên cứu. Điều đó cho thấy chính sách nhà nước có thể tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của các ngành công nghiệp và nghiên cứu, từ đó tạo ra nhu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng cao trong các lĩnh vực này.

Không chỉ vậy, chính sách nhà nước về lao động, bao gồm luật lao động, chế độ làm việc, tiền lương và bảo hiểm, có thể ảnh hưởng đến mức độ hấp dẫn và ổn định của một công việc, từ đó ảnh hưởng đến sự hấp dẫn của ngành nghề đó và chất lượng nguồn nhân lực làm việc trong ngành. Chính sách lao động nhà nước thường đề xuất các quy định và luật lệ nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, bao gồm quy định về tiền lương, giờ làm việc, phúc lợi và an toàn lao động. Khi người lao động cảm thấy được bảo vệ và có điều kiện làm việc công bằng, họ có xu hướng làm việc hiệu quả và đóng góp tích cực hơn. Bên cạnh đó, nó cũng có thể đề xuất các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp để nâng cao trình độ kỹ năng của người lao động.

Việc đầu tư vào việc phát triển kỹ năng không chỉ giúp cải thiện chất lượng lao động mà còn tạo ra sự cam kết và sự hài lòng trong công việc. Chính sách lao động có thể tạo ra các kỳ vọng và động lực để khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo trong môi trường làm việc. Các chương trình khuyến khích đề xuất các ý tưởng mới và cải tiến có thể tạo ra một cộng đồng lao động sáng tạo và năng động. Ngoài ra, chính sách lao động cũng có thể ảnh hưởng đến quản lý và lãnh đạo trong tổ chức. Việc thiết lập các tiêu chuẩn và phương thức quản lý hiệu quả có thể tạo điều kiện cho sự phát triển và thăng tiến của nguồn nhân lực. Thêm vào đó, chính sách về thuế, hỗ trợ tài chính, quy định về thành lập và hoạt động doanh nghiệp có thể tác động đến sự phát triển của doanh nghiệp và khởi nghiệp, và từ đó ảnh hưởng đến cơ hội việc làm và yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực. Mặt khác, các chính sách xã hội và y tế của nhà nước có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và sự hạnh phúc của lao động, từ đó ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và chất lượng nguồn nhân lực.

Do đó, chính sách lao động của nhà nước có thể tác động sâu rộng đến chất lượng nguồn nhân lực bằng cách tạo ra một môi trường làm việc công bằng, khuyến khích đào tạo và sự phát triển, và tạo điều kiện cho sự đổi mới và sáng tạo.

#### **1.4.2. Yếu tố bên trong**

##### ***a) Kế hoạch kinh doanh và chiến lược phát triển của tổ chức***

Kế hoạch kinh doanh và chiến lược phát triển có thể ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ có thể thu hút và giữ chân nhân viên có chất lượng cao. Thêm vào đó, chiến lược phát triển có thể tạo ra cơ hội nghề nghiệp cho nhân viên thông qua việc mở rộng hoặc phát triển mới các phòng ban, dự án hoặc sản phẩm/dịch vụ. Điều này có thể tạo ra môi trường thú vị và kích thích, giúp thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Ngoài ra, kế hoạch kinh doanh có thể định hình nhu cầu đào tạo và phát triển nhân viên của tổ chức. Việc đầu tư vào việc phát triển kỹ năng và năng lực của nhân viên không chỉ tạo ra

nguồn nhân lực có chất lượng cao mà còn tăng cường sự cam kết và sự hài lòng của họ với công việc.

Không chỉ vậy, nó có thể có thể ảnh hưởng đến lợi ích và phúc lợi mà tổ chức cung cấp cho nhân viên. Lợi ích và phúc lợi hấp dẫn có thể giúp thu hút và giữ chân nhân viên có kỹ năng cao. Mặt khác, chiến lược phát triển có thể định hình cách tổ chức đánh giá và quản lý hiệu suất của nhân viên. Việc thiết lập mục tiêu rõ ràng và cung cấp phản hồi xây dựng có thể tạo ra một môi trường làm việc kích thích và khuyến khích sự phát triển cá nhân.

Với những ảnh hưởng đáng kể mà nó mang lại, kế hoạch kinh doanh và chiến lược phát triển của tổ chức ảnh hưởng đến môi trường làm việc, cơ hội nghề nghiệp, phát triển kỹ năng, lợi ích và phúc lợi, và quản lý hiệu suất của nguồn nhân lực. Điều này có thể góp phần quan trọng vào việc thu hút, phát triển và giữ chân nhân tài trong tổ chức.

#### ***b) Quan điểm của lãnh đạo cấp cao***

Quan điểm của lãnh đạo cấp cao có ảnh hưởng rất lớn tới công ty, các quyết định của họ không chỉ ảnh hưởng đến tương lai tổ chức mà còn ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Quan điểm đó định hình môi trường làm việc trong tổ chức. Sự lãnh đạo tích cực và động viên có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên, làm tăng sự hài lòng và cam kết của nhân viên. Ngoài ra, nó còn phản ánh giá trị và văn hóa tổ chức. Khi lãnh đạo thúc đẩy và thể hiện các giá trị như minh bạch, sự tôn trọng và công bằng, nhân viên có xu hướng đồng thuận và thích ứng với văn hóa tổ chức, tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ. Đối với việc đào tạo và phát triển tổ chức hoặc doanh nghiệp, quan điểm của lãnh đạo ảnh hưởng đến việc đầu tư vào sự phát triển của nhân viên. Nếu lãnh đạo tin rằng việc đào tạo và phát triển là quan trọng, tổ chức có thể cung cấp các cơ hội và nguồn lực cho nhân viên để phát triển kỹ năng và năng lực của họ. Bên cạnh đó, quan điểm tích cực của lãnh đạo có thể khuyến khích và động viên nhân viên. Sự động viên và khích lệ từ lãnh đạo có thể tạo ra sự động viên và cam kết trong công việc, tăng cường hiệu suất làm việc và sự hài lòng của nhân viên. Trong việc quản lý hiệu suất, quan điểm của lãnh đạo cũng quyết định cách tổ chức đánh giá và quản lý hiệu suất của nhân viên. Nếu lãnh đạo đặt ra mục tiêu rõ ràng và cung cấp phản hồi xây dựng, nhân viên có thể cảm thấy được đánh giá và khuyến khích, góp phần vào sự phát triển cá nhân và tổ chức.

Có thể kết luận rằng quan điểm của lãnh đạo cấp cao ảnh hưởng đến sự phát triển và hiệu suất của nguồn nhân lực. Lãnh đạo tích cực và động viên có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ, thu hút và giữ chân nhân viên giàu kinh nghiệm.

### ***c) Văn hóa công ty***

Để có được nguồn nhân lực chất lượng cao thì văn hóa công ty cũng đóng một vai trò quan trọng không kém. Doanh nghiệp muốn thu hút và giữ chân nhân viên tài năng thì doanh nghiệp đó cần phải có một văn hóa công ty tích cực, linh hoạt và hỗ trợ có thể thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Nhân viên muốn làm việc trong một môi trường mà họ cảm thấy được tôn trọng, đồng thuận và có cơ hội phát triển. Văn hóa công ty có thể ảnh hưởng đến mức độ gắn kết và sự hài lòng của nhân viên với công việc của họ. Một văn hóa mà nhân viên cảm thấy được đánh giá, khuyến khích và có cơ hội phát triển có thể tạo ra sự liên kết và sự hài lòng cao hơn. Ngoài ra, văn hóa công ty có thể tạo ra một môi trường khuyến khích tương tác và hợp tác giữa các bộ phận và cá nhân trong tổ chức.

Sự hợp tác tốt giữa các nhóm công việc có thể tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả và sáng tạo. Văn hóa đó phản ánh các giá trị và niềm tin cốt lõi của tổ chức. Khi nhân viên chia sẻ các giá trị này và cảm thấy niềm tin vào mục tiêu và sứ mệnh của tổ chức, họ có xu hướng làm việc với sự đam mê và cam kết cao. Không chỉ vậy, văn hóa công ty có thể ảnh hưởng đến cách quản lý và lãnh đạo trong tổ chức. Lãnh đạo tích cực và động viên có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ, tăng cường sự cam kết và hiệu suất làm việc của nhân viên.

Tổng kết lại, văn hóa công ty không chỉ định hình môi trường làm việc mà còn ảnh hưởng đến sự cam kết, hài lòng và hiệu suất làm việc của nguồn nhân lực. Một văn hóa công ty tích cực và hỗ trợ có thể thu hút và giữ chân nhân viên tài năng, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc đầy đủ động lực và sáng tạo.

### ***d) Khả năng công nghệ của công ty***

Khả năng công nghệ của công ty ảnh hưởng không nhỏ tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Công ty sử dụng công nghệ tiên tiến có thể thu hút và giữ chân nhân viên tài năng, đặc biệt là những người có kỹ năng công nghệ cao. Nhân viên thích làm việc trong một môi trường sử dụng công nghệ tiên tiến, nơi họ có thể phát triển kỹ năng và sử dụng công cụ hiện đại. Nó còn có thể tăng cường hiệu suất và hiệu quả làm việc của nhân viên. Công cụ và hệ thống tự động hóa có thể giúp giảm bớt công việc lặp lại, tối ưu hóa quy trình làm việc và tăng cường năng suất. Bên cạnh đó, khi sử dụng công nghệ tiên tiến có thể cung cấp cơ hội đào tạo và phát triển cho nhân viên.

Việc sử dụng các công nghệ mới đòi hỏi nhân viên học hỏi và cập nhật kiến thức, điều này có thể thúc đẩy sự phát triển cá nhân và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một môi trường làm việc sử dụng công nghệ tiên tiến có thể tạo ra một bức tranh hiện

đại và hấp dẫn, thu hút nhân viên có chất lượng cao. Công ty sử dụng công nghệ mới có thể được nhìn nhận là một nơi làm việc hấp dẫn và phù hợp với những người muốn phát triển sự nghiệp trong một môi trường tiên tiến.

Vậy nên với công nghệ ngày càng phát triển hiện nay thì sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp càng cao, công ty sử dụng công nghệ tiên tiến có thể có lợi thế trong việc cạnh tranh tuyển dụng nhân viên tài năng. Nhân viên thường muốn làm việc với công nghệ tiên tiến và nếu một công ty có thể cung cấp cơ hội làm việc với công nghệ mới và hiện đại, họ có thể thu hút được nhân viên có kỹ năng chuyên môn cao.

#### ***e) Công đoàn***

Công đoàn thường là người đại diện cho quyền lợi của nhân viên trước nhà tuyển dụng và quản lý. Bằng cách doanh nghiệp hoặc tổ chức và tham gia ký kết hợp đồng lao động, công đoàn có thể bảo vệ quyền lợi của nhân viên, bao gồm mức lương, điều kiện làm việc và các phúc lợi. Công đoàn thúc đẩy sự công bằng và công tâm trong mối quan hệ của người sở hữu lao động và người lao động bằng cách đề xuất và theo dõi việc thực thi các chính sách công bằng về tiền lương, thăng tiến và điều kiện làm việc. Ngoài ra, họ thường tham gia vào việc đề xuất và tổ chức các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên. Bằng cách này, họ có thể giúp nâng cao kỹ năng và năng lực của nguồn nhân lực trong tổ chức.

Không chỉ vậy, công đoàn có thể đóng vai trò trong việc quản lý hiệu suất của nhân viên bằng cách đề xuất và thảo luận về các tiêu chuẩn đánh giá hiệu suất công bằng và rõ ràng. Đối với người sử dụng lao động, công đoàn có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ, từ đó tăng cường sự hài lòng và cam kết của nhân viên với tổ chức nhờ việc thúc đẩy các chính sách và chương trình có lợi cho nhân viên. Công đoàn thường là nơi thảo luận và giao tiếp giữa nhân viên và quản lý. Bằng cách này, họ có thể giúp cải thiện mối quan hệ lao động và tạo ra một môi trường làm việc tích cực.

Tóm lại, công đoàn có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi, thúc đẩy sự công bằng và công tâm, đào tạo và phát triển, quản lý hiệu suất, thúc đẩy sự hài lòng và cam kết của nhân viên. Điều này có thể ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực và hiệu suất làm việc trong tổ chức.

#### ***f) Chất lượng nguồn nhân lực hiện có***

Nguồn nhân lực hiện có mang theo những định hướng và tư tưởng theo một khuôn mẫu nhất định vậy nên chất lượng nguồn nhân lực đã có của doanh nghiệp cũng có sự tác động lớn tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chung. Những nhân viên có chất lượng cao thường muốn làm việc trong một môi trường nơi họ có thể học hỏi và phát triển. Khi tổ chức tạo điều kiện cho việc học tập liên tục và phát triển nghề nghiệp,

nhân viên có chất lượng cao sẽ tiếp tục ở lại và thậm chí thu hút nhân viên mới có năng lực. Ngoài ra nhân viên tài giỏi thường có nhiều năng lượng và sự sáng tạo để đề xuất và thúc đẩy, cải tiến các vấn đề tồn tại hoặc chưa được hợp lý trong tổ chức. Họ có thể sử dụng kiến thức và kinh nghiệm của mình để đưa ra ý tưởng mới và giúp cải thiện quy trình làm việc và hiệu suất tổ chức.

Qua đó có thể thấy, chất lượng nguồn nhân lực hiện có đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Một tổ chức với nguồn nhân lực hiện có chất lượng cao có khả năng thu hút nhân viên mới có chất lượng tương tự. Nhân viên mới sẽ muốn làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp và có tiềm năng phát triển, và việc có sẵn những nhân viên chất lượng cao là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút họ.

## TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Trong bối cảnh ngày nay, khi môi trường kinh doanh đang trở nên ngày càng cạnh tranh và đa dạng, vai trò của nguồn nhân lực trở nên vô cùng quan trọng. Điều này đặt ra một thách thức lớn đối với các tổ chức: làm thế nào để tìm kiếm, thu hút và phát triển những nhân viên có kỹ năng và tiềm năng cao, từ đó tạo ra lợi thế cạnh tranh và bảo đảm sự phát triển bền vững cho tổ chức.

Trên đây là các cơ sở lý luận về vai trò quan trọng của nguồn nhân lực. Lý thuyết về nhân lực nhấn mạnh vào giá trị của con người trong sản xuất và phát triển kinh tế, và cần phải được đầu tư và phát triển. Bên cạnh đó, khái niệm chất lượng nguồn nhân lực vào việc phát triển và tăng cường năng lực của nhân sự thông qua các chương trình đào tạo và phát triển.

Qua việc đào tạo và phát triển, nhân viên không chỉ nâng cao hiệu suất làm việc mà còn có khả năng đóng góp tích cực vào sự phát triển của tổ chức. Việc áp dụng các phương pháp quản lý hiện đại giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển cho nhân viên, từ đó tạo ra sự gắn kết và trung thành trong công việc.

Từ những lý thuyết trên, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ta có thể có những tiêu chí cụ thể như thể lực, trí lực và tâm lực. Những tiêu chí này sẽ giúp nhà tuyển dụng có thể đánh giá nhân sự hiện tại. Thêm vào đó, ta còn có thể tìm hiểu thêm về các hoạt động giúp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

Những hoạt động này có thể giúp ích phần nào cho các nhà quản lý nhân sự trong quá trình cải thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẵn có để đưa doanh nghiệp phát triển mạnh mẽ và bền vững. Không chỉ dừng lại ở đó, việc tìm hiểu về các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng giúp doanh nghiệp có những phương án dự phòng để đối phó với những ảnh hưởng mà các nhân tố này mang lại.

Có thể thấy, thông qua các cơ sở lý luận ta có thể hiểu rõ hơn về khái niệm về nhân lực, nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực. Ngoài ra, biết thêm được những tiêu chí đánh giá, hoạt động cải thiện và các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực cũng giúp doanh nghiệp có thể có những giải pháp phù hợp ở hiện tại và tương lai để hướng đến chất lượng nguồn nhân lực cao và sự phát triển bền vững trong tương lai. Qua việc áp dụng các cơ sở lý luận và phương pháp hiện đại, doanh nghiệp có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển cho nhân viên, từ đó tạo ra giá trị và cạnh tranh trên thị trường.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4**

### **2.1. GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4**

#### **2.1.1. Thông tin về đơn vị thực tập**

##### **a) Tên giao dịch**

- Tên tiếng Việt : CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4
- Tên tiếng Anh : LUNG LO 4 CONSTRUCTION JOINT STOCK COMPANY
- Tên viết tắt : LCC4

##### **b) Địa chỉ & điện thoại liên hệ:**

- Tên người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Văn Thủy giữ chức vụ Giám đốc.
- Địa chỉ: 209 Trung Kính - Yên Hòa - Cầu Giấy - Hà Nội
- Tel: (024)35 633 612 Fax: (024)35 638 983

##### **c) Mã số thuế: 0105497741**

##### **d) Đăng ký kinh doanh và giấy phép hành nghề**

- Đăng ký kinh doanh chi nhánh số: 0105497741 do Sở Kế hoạch & Đầu tư thành phố Hà Nội cấp ngày 25/03/2015.
- Quyết định số 1826/QĐ-BXD của Bộ trưởng BXD công nhận khả năng thực hiện các phép thử của Phòng thí nghiệm vật liệu và kiểm định chất lượng công **trình**.

#### **2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển**

Tổng công ty Xây dựng Lũng Lô được thành lập vào tháng 11 năm 1989 với tên giao dịch ban đầu: Công ty khảo sát thiết kế xây dựng Lũng Lô. Tháng 8 năm 1993, Bộ Quốc phòng có quyết định số 577/QĐ-BQP về việc đổi tên thành Công ty Xây dựng Lũng Lô. Do yêu cầu tham gia sản xuất, phát triển kinh tế của Quân đội và khả năng của Công ty, tháng 7 năm 1990, Bộ Quốc phòng quyết định chuyển Công ty khảo sát, thiết kế, xây dựng công trình Lũng Lô; tháng 8 năm 1993, Bộ Quốc phòng quyết định Công ty mang tên Công ty XD Lũng Lô 4. Thực hiện chủ trương đổi mới, sắp xếp doanh nghiệp, tháng 4 năm 1996, Công ty XD 25/3, Xí nghiệp KSTK & TVXD được sáp nhập với Công ty XD Lũng Lô.- Tháng 8/1993 đổi tên thành: Xí nghiệp KSTK và TVXD - Bộ Quốc phòng.

Quá trình hình thành và phát triển của công ty xây dựng Lũng Lô, với số vốn ban đầu được Nhà nước giao còn ở mức khiêm tốn, tài sản nhỏ bé và không đồng bộ, đội ngũ cán bộ chưa qua đào tạo quản lý kinh tế, vừa làm việc vừa học. Tuy nhiên, trong gần 20 năm qua, công ty đã hình thành và phát triển mạnh mẽ trở thành doanh nghiệp mạnh trong lĩnh vực xây dựng cơ bản, có thương hiệu, có uy tín trên thị trường. được Nhà nước công nhận là doanh nghiệp cấp I vào năm 1999. Công ty đã nhận thầu và hoàn thành hàng trăm dự án lớn nhỏ của Nhà nước và của Bộ Quốc Phòng, các dự án đã nhanh chóng đưa vào khai thác, sử dụng có hiệu quả đóng góp một phần vào công cuộc xây



dựng và phát triển Đất nước. Đặc biệt có nhiều dự án trọng điểm cấp Nhà nước đã hoàn thành đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng đem lại hiệu quả và uy tín cho Công ty.

Ngày 17/04/1996, xí nghiệp trở thành thành viên của Công ty xây dựng Lũng Lô mới theo quyết định số 466/QĐ-QP của Bộ Quốc phòng trên cơ sở sát nhập 03 doanh nghiệp: Công ty Xây dựng Lũng Lô; Công ty Xây dựng 25 – 3; Xí nghiệp Khảo sát thiết kế và Tư vấn xây dựng - BQP Xí nghiệp đổi tên thành: Xí nghiệp Khảo sát thiết kế và Tư vấn xây dựng - Công ty xây dựng Lũng Lô.

Với nhu cầu đổi mới và phát triển ngành công nghiệp xây dựng, căn cứ Quyết định số 1612/QĐ-BQP ngày 17/05/2011 của Bộ trưởng bộ Quốc phòng về việc phê duyệt phương án và chuyển Xí nghiệp KSTK&TVXD thuộc Công ty TNHH MTV XD Lũng Lô thành Công ty cổ phần Lũng Lô 4 (LCC4). Kể từ ngày 12/09/2011 Xí nghiệp KSTK & TVXD sử dụng tên công ty là Công ty CP Xây dựng Lũng Lô 4 – đây cũng là công ty con được tách ra từ Tổng công ty Xây dựng Lũng Lô hiện tại.

Kể từ khi thành lập mô hình hoạt động của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 là Doanh nghiệp Nhà nước hạch toán độc lập, trong đó các Xí nghiệp thành viên hạch toán phụ thuộc, thực hiện cơ chế điều hành tập trung quản lý chặt chẽ bên cạnh đó có phân cấp và ủy quyền cho các đơn vị cấp dưới thực hiện tổ chức sản xuất và tự chủ, tự chịu trách nhiệm nên các đơn vị xí nghiệp thành viên đã từng bước ổn định và phát triển như hiện nay.

Trong nhiều năm qua, được sự quan tâm giúp đỡ của Thường vụ, Đảng ủy và Thủ trưởng Bộ Tư lệnh Công binh, biên chế tổ chức của công ty đã dần được củng cố ổn định, từng bước phát huy hiệu quả trong công tác điều hành từ trên xuống dưới đơn vị cơ sở. Công tác đầu tư đã được quan tâm chú trọng đến giải pháp công nghệ chuyên ngành sâu, thiết bị hiện đại có năng suất lao động cao hơn đáp ứng cho nhiều dự án lớn có tính chất phức tạp về kỹ thuật và yêu cầu tiến độ cao. Công tác đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn kỹ thuật và công nhân có tay nghề cao đã được chú trọng trong nhiều năm qua. Đến nay, lực lượng này đã phát triển về số lượng và chất lượng tốt đáp ứng được nhiệm vụ sản xuất kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh, hội nhập và phát triển trong tương lai.

### **2.1.3. Sứ mệnh, tầm nhìn chiến lược, giá trị cốt lõi**

Với tinh thần khẳng định vị thế và uy tín của mình, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 mang trong mình sứ mệnh trở thành biểu tượng kiên cường của người lính trên mặt trận kinh tế và xây dựng. Bằng năng lực đa ngành nghề, đa lĩnh vực, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 không chỉ là một đơn vị chuyên nghiệp trong xây dựng các công trình ngầm và công trình thủy, mà còn là người bạn đồng hành đáng tin cậy trong công tác khảo sát, thi công dò tìm xử lý bom mìn và vật nổ, đảm bảo an toàn cho cộng đồng và môi trường sống.

Từ khi thành lập đến nay đơn vị đã thi công và bàn giao hàng trăm công trình trọng điểm, đặc biệt, quan trọng trên khắp cả nước và nước bạn Lào. Với danh sách hàng trăm công trình trọng điểm đã được thi công và bàn giao thành công, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 không chỉ góp phần vào sự phát triển hạ tầng quốc gia mà còn đóng góp vào công tác bảo vệ an ninh quốc gia và xây dựng một môi trường sống bền vững. Đặc biệt, việc tham gia dò tìm, xử lý bom mìn và vật nổ đã giúp công ty tạo ra hàng ngàn ha mặt bằng sạch, mang lại sự an tâm và bình yên cho cộng đồng.

Ngoài việc hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 còn chú trọng vào việc huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu và thực hiện mọi nhiệm vụ được giao. Đồng thời, công tác xây dựng Đảng luôn được đặt lên hàng đầu, kèm theo sự sôi nổi và thiết thực của các tổ chức quần chúng. Công ty cũng không quên trách nhiệm xã hội khi đóng góp hàng chục tỷ đồng vào các hoạt động đền ơn, đáp nghĩa và các công tác chính sách xã hội.

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 không chỉ xác định những lĩnh vực trọng tâm và mũi nhọn mà còn đầu tư tích cực vào trang thiết bị kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, hiện đại. Bằng cách này, họ tạo ra một nền tảng vững chắc để nâng cao khả năng cạnh tranh và đáp ứng mọi yêu cầu của thị trường. Đồng thời, việc bồi dưỡng nguồn nhân lực là một ưu tiên hàng đầu của công ty, nhằm đảm bảo rằng đội ngũ của họ luôn có đủ kiến thức và kỹ năng để thích nghi với môi trường làm việc ngày càng phức tạp. Tất cả những hoạt động này đều được thực hiện dưới phương châm *“Đoàn kết, kỷ cương, chất lượng, hiệu quả”*.

Những thành tựu xuất sắc mà công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 đã đạt được trong thời gian qua tiêu biểu được Đảng và Nhà nước vinh danh với nhiều danh hiệu cao quý, thể hiện sự công nhận và đánh giá cao về những thành tựu xuất sắc mà họ đã đạt được trong quá trình hoạt động. Trong số đó, có danh hiệu Anh hùng lao động.

Ngoài ra, công ty cũng đã được tặng các Huân chương lao động hạng nhất, nhì, ba và nhiều phần thưởng cao quý khác, là minh chứng cho sự đóng góp và những nỗ lực không ngừng của họ trong sự phát triển của đất nước. Những vinh dự này không chỉ là niềm tự hào của công ty mà còn là động lực mạnh mẽ để họ tiếp tục phấn đấu và hoàn thiện hơn nữa trong các hoạt động tương lai.

#### **2.1.4. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh**

a) Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác: công nghiệp, dân dụng, giao thông, thủy lợi, công trình ngầm, sân bay, cảng sông, cảng biển; xây dựng công trình viễn thông, đường truyền cáp quang.

b) Các hoạt động kiến trúc và tư vấn kỹ thuật có liên quan:

- Thiết kế kết cấu công trình dân dụng và công nghiệp;
- Thiết kế xây dựng công trình thủy lợi;

- Thiết kế xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật;
- Thiết kế công trình cầu đường bộ;
- Thiết kế quy hoạch xây dựng;
- Thiết kế kiến trúc công trình;
- Khảo sát trắc địa công trình;
- Khảo sát địa chất công trình;
- Khảo sát thủy văn công trình;
- Khảo sát trắc địa công trình mỏ, công trình ngầm;
- Giám sát thi công xây dựng và hoàn thiện công trình thủy lợi;
- Giám sát thi công xây dựng và hoàn thiện công trình đường bộ;
- Giám sát thi công xây dựng và hoàn thiện công trình cảng, đường thủy, dân dụng và công nghiệp.

c) Khai thác đá, cát, sỏi, đất sét.

d) Lắp đặt hệ thống cấp, thoát nước, lò sưởi và điều hòa không khí;

e) Sản xuất bê tông và các sản phẩm từ xi măng và thạch cao;

- Sản xuất bê tông nhựa nóng.

f) Cho thuê máy móc, thiết bị và các đồ dùng hữu hình khác:

- Cho thuê máy móc, thiết bị xây dựng;

g) Buôn bán vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng;

- Buôn bán bê tông nhựa nóng;
- Buôn bán vật liệu xây dựng;

h) Sản xuất vật liệu xây dựng từ đất sét;

- Sản xuất vật liệu xây dựng;

i) Khảo sát, dò tìm xử lý bom mìn vật nổ

k) Tư vấn, môi giới, đấu giá bất động sản, đấu giá quyền sử dụng đất;

- Môi giới bất động sản, định giá bất động sản, tư vấn đấu giá bất động sản và quyền sử dụng đất;

l) Kinh doanh bất động sản, quyền sử dụng đất thuộc quyền sở hữu, chủ sử dụng hoặc đi thuê;

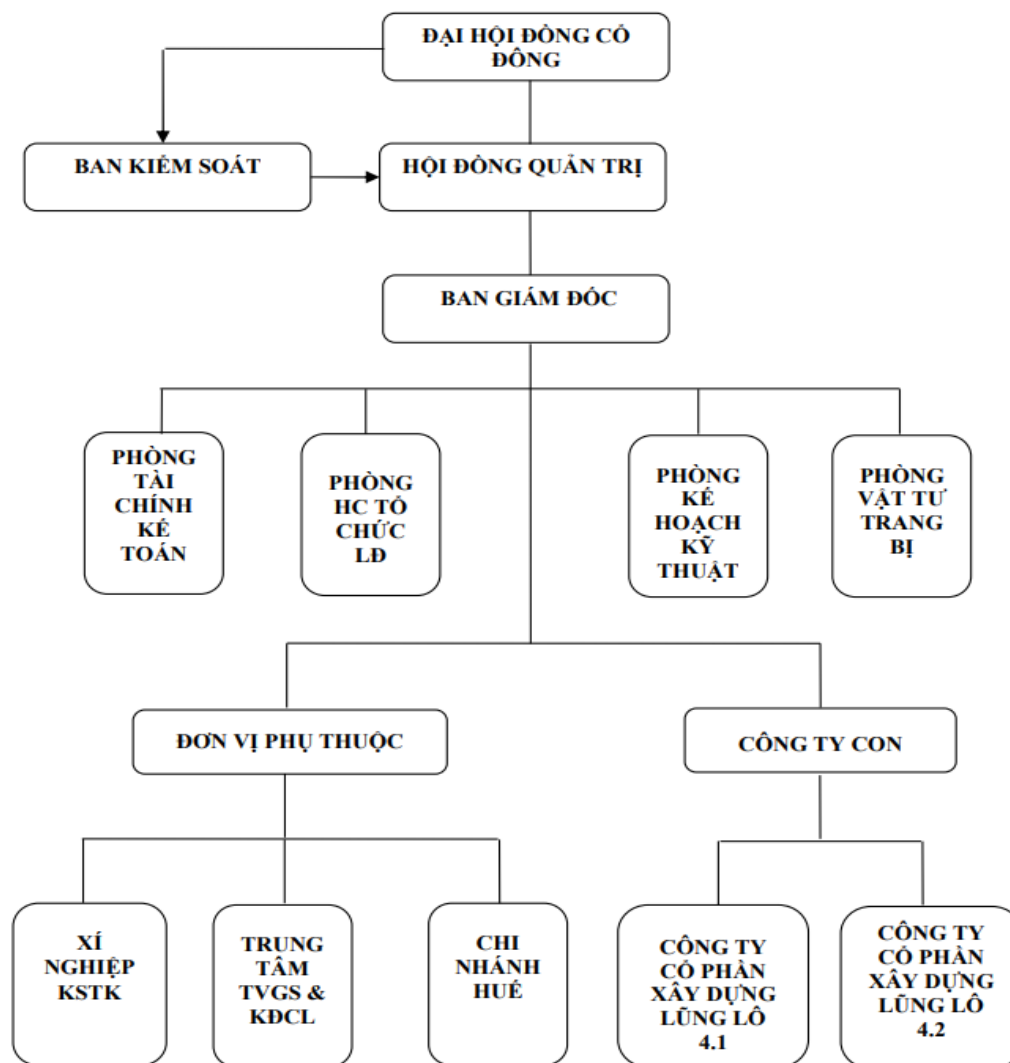
- Kinh doanh bất động sản, đầu tư tạo lập nhà, công trình xây dựng để bán, cho thuê, cho thuê mua.
- Mua nhà, công trình xây dựng để bán, cho thuê, cho thuê mua;
- Thuê nhà, công trình xây dựng để cho thuê lại;
- Đầu tư các công trình hạ tầng trên đất để cho thuê;
- Cho thuê, thuê quyền sử dụng đất đã có hạ tầng cho thuê lại.

m) Phá dỡ, san lấp và chuẩn bị mặt bằng;

n) Lắp đặt hệ thống điện, công trình đường dây và trạm biến áp đến 35 KV;

## 2.2. ĐẶC ĐIỂM VỀ CƠ CẤU TỔ CHỨC

### 2.2.1. Cơ cấu bộ máy trong công ty



Sơ đồ 2.2.1.1. Cơ cấu bộ máy công ty CP xây dựng Lũng Lô 4

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổ chức LĐ)

### 2.2.2. Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban

**Ban giám đốc công ty:** gồm giám đốc và các phó giám đốc. Giám đốc công ty: Phạm Văn Thủy - là đại diện theo pháp luật của công ty. Là người điều hành cao nhất và chịu trách nhiệm trước Bộ Quốc Phòng, Bộ Tư lệnh công binh và Đảng ủy công ty về mọi hoạt động của Công ty và trước pháp luật về quyền và nghĩa vụ được giao.

**Các phó giám đốc:** Giúp Giám đốc điều hành công ty theo sự phân công hoặc ủy quyền của Ban GD, chịu trách nhiệm trước giám đốc và pháp luật về các nhiệm vụ được phân công theo quy định của công ty, nắm bắt tình hình SXKD, quản lý và chỉ đạo xí nghiệp, phòng, ban theo sự phân công. Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình và đơn vị được phân công theo dõi với giám đốc.

*Phòng Kế hoạch Tổng hợp:* Có chức năng tổng hợp, tham mưu cho Ban Giám Đốc trong việc điều hành quản lý sản xuất kinh doanh và nhiệm vụ quân sự toàn Công ty. Phòng trực tiếp quản lý và triển khai các hợp đồng kinh tế, các hợp tác kinh doanh, xây dựng giá thành của từng dự án, thanh lý hợp đồng kinh tế của từng dự án, thực hiện công tác tìm kiếm việc làm (marketing), tổng hợp tình hình sản xuất kinh doanh hàng tuần, tháng, quý.

*Phòng kỹ thuật trang bị vật tư:* Giữ vai trò trong việc nghiên cứu thị trường, đầu tư mua sắm quản lý trang thiết bị, vật liệu nổ công nghiệp phục vụ thi công công trình.

*Phòng kỹ thuật thi công:* Có trách nhiệm chỉ đạo, quản lý, kiểm tra việc thực hiện, tuân thủ các quy trình, quy phạm kỹ thuật chuyên ngành trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, kiểm tra giám sát khối lượng, chất lượng sản phẩm. Phòng chịu trách nhiệm chính trong việc nghiệm thu khối lượng, chất lượng sản phẩm nội bộ, giám sát và chỉ đạo việc đảm bảo an toàn lao động trong thi công của toàn công ty, đặc biệt là công tác an toàn rà phá bom mìn và xử lý vật liệu nổ.

*Phòng Tài chính Kế toán:* Tổ chức thực hiện công tác thống kê kế toán đúng pháp luật, đúng quy định của Nhà nước và Bộ quốc phòng từ công ty đến các xí nghiệp thành viên.

*Phòng Hành chính Tổ chức lao động - tiền lương:* Tham mưu cho Đảng ủy và Ban Giám đốc về kế hoạch đảm bảo quân số, tuyển dụng lao động, đào tạo và sử dụng lao động trong toàn công ty. Phòng thực hiện và hướng dẫn các đơn vị thành viên quản lý đội ngũ quân nhân chuyên nghiệp của Bộ Quốc Phòng và quy chế tuyển dụng lao động của công ty ban hành. Phòng tham gia xây dựng và trình duyệt đơn giá tiền lương, quỹ lương khối văn phòng công ty và các xí nghiệp thành viên, các công trường trực thuộc.

Ngoài ra, công ty còn có thêm các ban nhỏ như *Ban bom mìn:* Tham mưu cho Giám Đốc công ty về công tác quản lý hoạt động kinh doanh, khảo sát, dò tìm và xử lý bom mìn, vật nổ toàn công ty; *Ban kiểm toán:* Kiểm tra tính phù hợp, hiệu quả của hệ thống kiểm toán nội bộ, kiểm tra và xác nhận độ tin cậy của hệ thống kinh tế tài chính của báo cáo tài chính, báo cáo kế toán quản trị trước khi duyệt. Ban còn kiểm tra nhân sự tuân thủ các nguyên tắc hoạt động quản lý kinh doanh đặc biệt là sự tuân thủ pháp luật, chính sách, chế độ tài chính, kế toán, qua đó phát hiện ra những sơ hở, yếu kém, gian lận trong quản lý, trong bảo vệ tài sản của công ty. Ban đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống quản lý điều hành kinh doanh của công ty.

*Văn phòng công ty:* Là nơi quản lý con dấu, lưu trữ công văn tài liệu đúng nguyên tắc bảo mật tổ chức quản lý và lưu trữ các hồ sơ kỹ thuật, hoàn công của các công trình trong toàn công ty. Văn phòng quản lý và bảo quản trang thiết bị văn phòng, nhà xưởng phục vụ cho hoạt động của cơ quan.

*Các xí nghiệp thành viên:* Có quyền hạn và nghĩa vụ theo điều lệ của Công ty, chịu sự quản lý trực tiếp của Công ty về mọi mặt. Xí nghiệp được tự tạo quan hệ giao dịch để tìm kiếm thị trường, tạo việc làm, tiêu thụ sản phẩm; được ký các văn bản hợp đồng kinh tế khi Giám đốc công ty ủy quyền; được tuyển lao động phù hợp với tổ chức sản xuất kinh doanh của mình và phải thực hiện đúng luật lao động.

### **2.2.3. Báo cáo kết quả kinh doanh công ty cổ phần xây dựng Lũng Lô 4**

Chi tiêu	2021	2022	2023
Tổng doanh thu	76.113.080.922	85.503.279.032	156.659.492.709
Lợi nhuận trước thuế	2.064.758.021	2.750.127.973	3.765.568.071

*Bảng 2.2.3. Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LD)*

Nhìn vào bảng báo cáo kết quả kinh doanh của công ty từ năm 2021 đến năm 2023 có thể thấy từ năm 2021 công ty đã có nguồn thu nhập tăng dần đều qua các năm. Sau giai đoạn của dịch covid 19, các công trình chưa hoàn thiện của công ty đã được tiếp tục khởi công và hoàn thiện nên dòng tiền hàng năm đã được dần trở lại trong giai đoạn phục hồi.

### **2.2.4. Nguồn nhân lực tại công ty cổ phần xây dựng Lũng Lô 4**

Nguồn nhân lực là một phần quan trọng và là lực lượng không thể thiếu trong mọi doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nó cũng chính là yếu tố có tác động không nhỏ đến sự thành bại của một doanh nghiệp. Nhận thức sâu sắc về vấn đề này, Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 luôn tạo ra một môi trường làm việc thoải mái, chuyên nghiệp và luôn gắn kết từ các cấp lãnh đạo tới nhân viên. Điều này khiến cho nguồn nhân lực của công ty trở nên dồi dào, không ngừng tăng cường cả về số lượng lẫn chất lượng.

Với ngành nghề đặc thù không chỉ có xây dựng, mà công ty còn có nhiệm vụ nữa đó là dò tìm và tháo gỡ bom mìn nên rất cần nguồn nhân lực có chuyên môn cao và dồi dào kinh nghiệm.

Vậy nên công ty thường xuyên cử những cán bộ, công nhân viên tham gia các lớp học, khóa học về quản lý, kỹ thuật, kiểm soát chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển không ngừng của công ty. Ngoài ra, công ty cũng khuyến khích và tiếp nhận đội ngũ cán bộ trẻ có tay nghề và tiếp thu được trình độ khoa học công nghệ hiện đại.

Nhờ xây dựng được đội ngũ cán bộ chỉ huy, cán bộ kỹ thuật tài năng và giỏi giang có đủ năng lực quản lý đã giúp công ty thành công trong việc đảm nhận thi công nhiều dự án lớn. Đội ngũ công nhân kỹ thuật và thợ lành nghề tăng có thể đảm đương công việc cao đòi hỏi khả năng thẩm mỹ tốt và kỹ thuật cao.

Thêm vào đó được chú trọng hơn cả đó chính là đội ngũ nhân viên thi công rà phá bom mìn. Việc tham gia dò tìm, xử lý bom mìn và vật nổ đã giúp Tổng công ty xây

dựng Lũng Lô tạo ra hàng ngàn ha mặt bằng sạch, mang lại sự an tâm và bình yên cho cộng đồng.

Với đội ngũ nhân viên rà phá bom mìn sẽ được chú trọng vào việc huấn luyện, sẵn sàng thực hiện mọi nhiệm vụ được giao một cách chính xác và cẩn thận nhất. Công tác này không chỉ góp phần vào sự phát triển hạ tầng quốc gia mà còn đóng góp vào công tác bảo vệ an ninh quốc gia và xây dựng một môi trường sống bền vững.

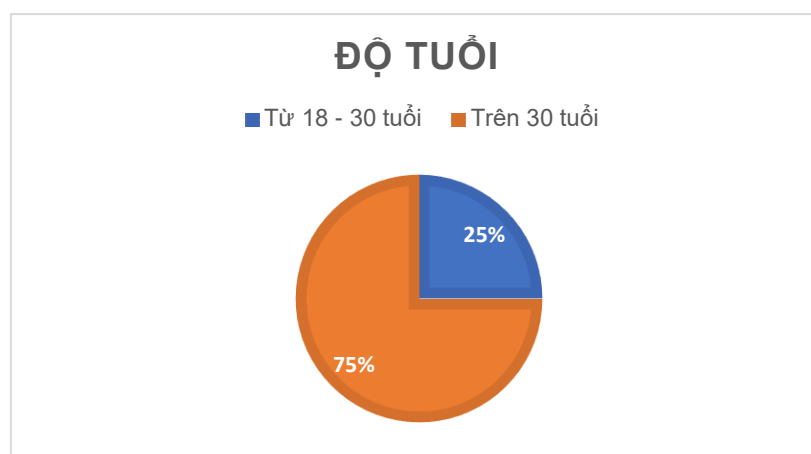
Cán bộ, công nhân viên tại công ty CP xây dựng Lũng Lô luôn có một thái độ sẵn sàng chiến đấu và thực hiện mọi nhiệm vụ được giao dù có khó khăn hay nguy hiểm. Mỗi cán bộ nhân viên không chỉ đội ngũ rà phá bom mìn đều mang trong mình tinh thần bất khuất, kiên trì, một lòng xây dựng và bảo vệ sự yên bình đã được ông cha đánh đổi bằng xương máu.

*Bảng 2.2.4.1. Tổng số nhân sự trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.*

Năm	2021	2022	2023	Chênh lệch 2021-2022		Chênh lệch tương đối (%)	
				+	-	+	-
<b>Số lượng nhân sự</b>	452	537	613	85	18,81	76	14,15

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LD)*

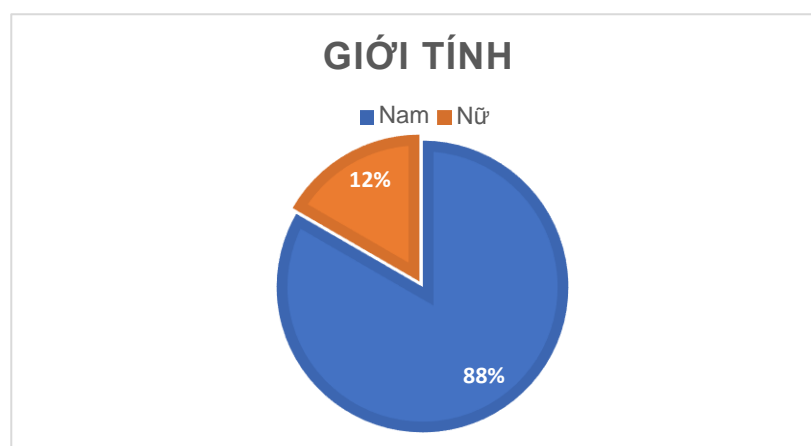
Tổng số nhân sự của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 bao gồm các trình độ như lao động có trình độ dưới cao đẳng (sinh viên đang học đại học hoặc cao đẳng; nhân công không có trình độ), lao động có trình độ cao đẳng, lao động có trình độ đại học, lao động có trình độ trên bậc đại học (thạc sĩ, tiến sĩ, giáo sư). Nhìn vào bảng trên có thể thấy số lượng nhân sự của công ty có sự gia tăng qua các năm trong giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2023. Năm 2022 tăng 85 nhân sự tương ứng với 18,81% so với năm 2021. Năm 2023 tăng 76 nhân sự tương ứng với 14,15% so với năm 2023. Nguyên nhân dẫn đến sự gia tăng đều đặn số lượng nhân sự này là do công ty đang có sự phát triển và mở rộng quy mô hoạt động, để đáp ứng nhu cầu kinh doanh ngày càng tăng. Công ty hiện tại cũng vẫn đang tuyển dụng thêm nhân sự có kinh nghiệm, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hiện có. Việc quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực sẽ góp phần thúc đẩy sự tăng trưởng bền vững của công ty trong giai đoạn tới.



*Biểu đồ 2.2.4.2. Cơ cấu độ tuổi nhân sự trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ – được tính đến tháng 03/2024)*

Nhìn vào cơ cấu độ tuổi nhân sự với 25% nhân sự từ 18-30 tuổi và 75% nhân sự trên 30 tuổi có thể thấy công ty chú trọng tuyển những công nhân kỹ thuật và kỹ sư lành nghề, có chuyên môn cao và có thâm niên, kinh nghiệm trong nghề. Vì đối với thi công lắp đặt công trình cần sự tỉ mỉ, cẩn thận và có chuyên môn đầu óc phán đoán tránh những trường hợp xấu nhất xảy ra với công trình, một công trình có vấn đề hay nền móng không đủ chắc đã không thể đảm bảo được đầu tiên là sự an toàn của người lao động, tiếp theo đó, nếu công trình được dựng lên nhưng không đảm bảo được sự chắc chắn và bền lâu sẽ gây nên thiệt lớn về người và của cho đất nước.



*Biểu đồ 2.2.4.3. Cơ cấu giới tính nhân sự của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ – được tính đến tháng 03/2024)*

Với bảng cơ cấu giới tính có thể thấy số lượng nhân sự nữ trong công ty chiếm rất ít so với tổng nhân sự đó là 12% và lượng nhân sự nam lại nhiều đáng kể là 88%. Sở dĩ do tính chất công ty làm về ngành Xây Dựng nên số lượng lao động nam trong công ty chiếm hơn gấp 5 lần lao động nữ. Số lao động nữ này thường trực thuộc làm tại các phòng ban làm các công việc về giấy tờ. Còn số lao động nam nằm trong các Ban lãnh đạo cấp cao và các kỹ sư công trường. Các kỹ sư công trường và giám sát công trường 100% là lao động nam vì đa số ngành nghề Xây Dựng cần sức khỏe dẻo dai, giám sát,



khảo sát công trường bất kể thời tiết nắng mưa, đặc biệt họ cũng cần có khả năng chịu đựng cường độ làm việc cao, thậm chí nhiều khi còn phải làm việc giữa trưa nắng. Điều đó lý giải tại sao lượng nhân sự nam và nữ lại có sự chênh lệch rõ rệt như vậy.

*Bảng 2.2.4.4. Tình hình lao động có trình độ*

<b>Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Chênh lệch 2021-2022</b>		<b>Chênh lệch 2022-2023</b>	
<b>Loại lao động</b>				<b>+-</b>	<b>%</b>	<b>+-</b>	<b>%</b>
Lao động quản lý	25	35	41	10	40	6	17,14
Kỹ sư xây dựng hạ tầng kỹ thuật	25	25	28	0	0	3	12
Kỹ sư công nghệ	7	8	8	1	14,28	0	0
Cử nhân kinh tế	10	9	12	-1	-10	3	33,33
Kỹ sư cơ khí	11	18	17	7	63,63	-1	5,56
Kỹ sư trắc địa	4	6	7	2	50	1	16,67
Kỹ sư thí nghiệm vật liệu (Địa chất và TN đất đá)	7	7	10	0	0	3	42,85
Kỹ sư thí nghiệm vật liệu (Vật liệu xây dựng)	7	11	13	4	57,14	2	18,18
Kỹ sư môi trường - an toàn lao động	3	4	7	1	33,33	3	75
Công nhân kỹ thuật	118	152	161	34	28,81	9	5,92
<b>Tổng</b>	<b>217</b>	<b>275</b>	<b>304</b>	<b>58</b>	<b>26,72</b>	<b>29</b>	<b>10,55</b>

*đại học của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LD)*

Qua bảng trên ta có thể thấy tổng số lượng lao động có trình độ đại học của công ty có xu hướng tăng dần bắt đầu từ năm 2021. Về lao động quản lý, số lượng tăng từ 25 người năm 2021 lên 35 người năm 2022 và đến 41 người năm 2023, tương ứng với mức tăng 40% từ 2021 lên 2022, và 17,14% từ 2022 lên 2023. Về kỹ sư xây dựng hạ tầng kỹ thuật, số lượng ổn định ở mức 25 người từ 2021 đến 2022, sau đó tăng lên 28 người vào năm 2023, tương ứng mức tăng 12% so với 2022. Các chỉ tiêu khác như kỹ sư công nghệ, cử nhân kinh tế, kỹ sư sử dụng máy tính, kỹ sư thiết kế... cũng có những biến động tương tự, phản ánh sự thay đổi về nhu cầu nhân sự của doanh nghiệp trong giai đoạn này. Sau khi trải qua giai đoạn cách ly của năm 2021 thì sang tới năm 2022 và năm 2023, việc tiêm chủng và triển khai các biện pháp phòng chống dịch đã giúp giảm bớt tác động của dịch lên nền kinh tế nói chung và ngành Xây dựng nói riêng, điều này giải thích cho việc lượng nhân sự tới năm 2023 đã tăng lên đáng kể. Và để đáp ứng hiệu quả nhu cầu nguồn nhân lực đa dạng, doanh nghiệp có thể cân nhắc các biện pháp như: tăng cường đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nội bộ, chú trọng tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài,

cải thiện môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự vững mạnh đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty.

Nhân sự chuyên môn cao	Số lượng năm 2021 (người)	Số lượng năm 2022 (người)	Số lượng năm 2023 (người)	Chênh lệch 2021-2022		Chênh lệch 2022-2023	
				+	-	+	-
<b>Tổng quân số</b>	<b>100</b>	<b>118</b>	<b>134</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>13,56</b>
Thạc sỹ xây dựng dân dụng và giao thông	4	6	13	2	50	7	116,67
Kỹ sư giao thông	18	19	21	1	5,56	2	10,53
Kỹ sư xây dựng dân dụng	12	11	14	-1	-8,33	3	27,27
Kỹ sư thủy lợi	11	14	14	3	27,27	0	0
Kiến trúc sư	7	8	11	1	14,29	3	37,5
Kỹ sư kinh tế giao thông	6	10	10	4	66,67	0	0
Kỹ sư kinh tế xây dựng	6	9	9	3	50	0	0
Kỹ sư mô địa chất (Trắc địa)	5	6	6	1	20	0	0
Kỹ sư mô địa chất (Địa chất công trình)	7	9	10	2	28,57	1	11,11
Kỹ sư thí nghiệm vật liệu (Địa chất và TN đất đá)	6	7	7	1	16,67	0	0
Kỹ sư thí nghiệm vật liệu (Vật liệu xây dựng)	9	10	10	1	11,11	0	0
Kỹ sư công nghệ	5	5	5	0	0	0	0
Kỹ sư môi trường - an toàn lao động	4	4	4	0	0	0	0

*Bảng 2.2.4.5. Tình hình lao động có trình độ chuyên môn cao (trên đại học) của công ty CP Lũng Lô 4.*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ)*

Nhìn chung, tổng quân số trong tình hình lao động chuyên môn cũng có xu hướng tăng dần qua các năm từ năm 2021 đến năm 2023. Đối với nhân sự chuyên môn cao tăng từ 100 người năm 2021 lên 118 người năm 2022 và 134 người năm 2023, tương ứng với mức tăng 18% từ 2021 lên 2022 và 13,56% từ 2022 lên 2023. Một số vị trí có sự gia tăng đáng kể như: kỹ sư xây dựng dân dụng và giao thông (tăng từ 4 lên 13 người, tương ứng 116,67%), kỹ sư sử dụng máy tính (tăng từ 18 lên 21 người, tương ứng 10,53%), kiến trúc sư (tăng từ 7 lên 11 người, tương ứng 37,50%). Nguyên nhân là do nhu cầu xây dựng hạ tầng và ứng dụng công nghệ trong hoạt động kinh doanh ngày càng tăng, đòi hỏi doanh nghiệp phải tăng cường nguồn nhân lực có chuyên môn sâu tương ứng. Ngoài ra một phần nguyên nhân cũng vì ảnh hưởng của dịch nên một số công trình đang thi công còn đang dang dở và không hoàn thành đúng theo dự kiến ban đầu. Vậy nên doanh nghiệp có thể xem xét các biện pháp như: đẩy mạnh tuyển dụng và thu hút nhân tài trong lĩnh vực chuyên môn, cung cấp cơ hội đào tạo và phát triển năng lực cho

nhân viên, cải thiện chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc nhằm giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhìn chung, các bảng thể hiện sự gia tăng về quy mô và cơ cấu nhân lực của doanh nghiệp trong giai đoạn 2021-2023. Điều này phản ánh sự phát triển và mở rộng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong giai đoạn này. Về cơ cấu nhân lực, doanh nghiệp đang đẩy mạnh tuyển dụng và phát triển đội ngũ nhân sự chuyên môn cao như lao động quản lý, kỹ sư xây dựng, kỹ sư công nghệ, kiến trúc sư... cho thấy nhu cầu gia tăng về nguồn nhân lực có trình độ chuyên sâu để đáp ứng yêu cầu hoạt động ngày càng phức tạp.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng chú trọng tăng cường lao động gián tiếp như kỹ sư thiết kế, kỹ sư sử dụng máy tính, kỹ sư sửa chữa, bảo dưỡng... Đây là những vị trí hỗ trợ quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động. Tóm lại, các số liệu trên thể hiện sự nỗ lực của doanh nghiệp trong việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Không chỉ vậy nó còn thể hiện chiến lược hiện tại và mong muốn mở rộng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

### **2.3. PHÂN TÍCH HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4.**

#### **2.3.1. Nâng cao thể lực**

Tình trạng thể lực của nguồn nhân lực trong công ty CP xây dựng Lũng lô khá đa dạng. Nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố như độ tuổi, kinh nghiệm làm việc, loại công việc, điều kiện làm việc, và các biện pháp quản lý sức khỏe và an toàn lao động. Công việc trong ngành xây dựng thường đòi hỏi sự nỗ lực vật lý lớn, bao gồm việc nâng vật nặng, làm việc ở độ cao, và làm việc trong điều kiện môi trường khắc nghiệt như nắng, mưa, hoặc lạnh.

Bên cạnh đó, ngành xây dựng có nguy cơ cao về chấn thương do tai nạn lao động và vấn đề liên quan đến an toàn lao động. Vậy nên việc đảm bảo an toàn lao động và quan tâm đến sức khỏe của từng công nhân là một trong những điểm quan trọng. Công ty đã tổ chức khám sức khỏe hàng năm, tuyên truyền phổ biến các quy định về an toàn lao động và sắp xếp thời gian nghỉ ngơi cho lao động cụ thể:

#### ***a) Khám sức khỏe hàng năm cho người lao động***

Hàng năm, công ty đều tổ chức các đợt khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ, công nhân viên trong công ty. Các chỉ tiêu khám sức khỏe cho người lao động đó là sức khỏe tổng quát, kiểm tra bệnh truyền nhiễm, bệnh hiểm nghèo, xương khớp, răng hàm mặt, tim mạch,... Không chỉ vậy, các cán bộ, công nhân viên có thể yêu cầu khám chuyên sâu hoặc khám riêng tùy theo nhu cầu và tiền sử bệnh án của họ.

Sau khi các kiểm tra hoàn thành, các bác sĩ hoặc nhà y tế xử lý kết quả và cung cấp tư vấn cho công nhân viên về tình trạng sức khỏe của họ. Đối với các trường hợp cần can thiệp hoặc điều trị, họ cung cấp hướng dẫn và đề xuất phương án điều trị. Khi khám sức khỏe, công ty đề xuất với bệnh viện liên kết căn cứ vào các chỉ số khám chữa bệnh phân loại ra thành 3 nhóm đối tượng: nhóm sức khỏe tốt, nhóm đạt và nhóm sức khỏe trung bình. Công ty theo dõi và đánh giá hiệu quả của đợt khám sức khỏe bằng cách thu thập phản hồi từ công nhân viên và đánh giá các chỉ số sức khỏe của họ sau đợt kiểm tra. Điều này giúp họ cải thiện và điều chỉnh quy trình trong các lần tổ chức đợt khám sức khỏe sau này.

Chất lượng nhân sự	2021		2022		2023		Chênh lệch 2021-2022		Chênh lệch 2022-2023	
	Số người	Tỉ trọng (%)	Số người	Tỉ trọng (%)	Số người	Tỉ trọng (%)	+	-	+	-
Tốt	-	-	308	57,36	337	54,98	-	-	29	9,42
Đạt	-	-	203	37,8	243	39,64	-	-	40	19,7
Trung bình	-	-	26	4,84	33	5,38	-	-	7	26,92
<b>Tổng nhân sự</b>	<b>452</b>	<b>100</b>	<b>537</b>	<b>100</b>	<b>613</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>18,81</b>	<b>76</b>	<b>14,15</b>

*Bảng 2.3.1.1. Tình hình sức khỏe của lao động trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4.  
(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ)*

Nhìn vào bảng có thể dễ dàng nhận thấy tình hình sức khỏe chung của người lao động vẫn tương đối qua các năm. Có thể thấy lượng nhân sự đạt sức khỏe tốt năm 2022 là 57,36% so với tổng nhân sự cùng năm. Sang tới năm 2023 thì lượng nhân sự đạt sức khỏe tốt giảm còn 54,98% so với tổng nhân sự cùng năm. Có thể thấy mặc dù số lượng nhân sự tốt năm 2023 có tăng 9,42% so với năm 2022 nhưng nhìn chung đánh giá sức khỏe của nhân sự cũng đang có dấu hiệu giảm. Sở dĩ tình hình sức khỏe năm 2022 và năm 2023 có sự chênh lệch nhẹ là do ảnh hưởng của dịch Covid-19. Bên cạnh đó, vào năm 2021, dịch COVID lan rộng khắp cả nước, nhà nước thực hiện các chính sách đóng cửa cách ly nên tình hình sức khỏe năm đó của nhân sự cũng không được kiểm tra do thực hiện cách ly tại nhà theo yêu cầu chung. Vì vậy sang đến năm 2022 khi được kiểm tra sức khỏe chỉ số sức khỏe của một số lượng người lao động giảm đáng kể.

Để cải thiện sức khỏe của lao động, công ty cần phối hợp cùng với các bác sĩ tại bệnh viện xây dựng cơ chế và tổ chức cấp, phát thêm thuốc miễn phí cho người lao động. Các loại thuốc cấp phát thường là các loại thuốc vitamin, thuốc phòng ngừa các bệnh phổ thông, thuốc đặc thù và các loại thực phẩm chức năng khác. Mặc dù trong thời gian năm 2021 và năm 2022, dịch bệnh cũng đã bùng phát tại một số nơi khiến giá thuốc tăng cao nhưng công ty vẫn hỗ trợ cấp phát đầy đủ cho người lao động.

### ***b) An toàn lao động đối với người lao động trong công ty***

An toàn lao động là một trong những yếu tố quan trọng nhất đối với thể lực người lao động. Với phương châm đặt an toàn và sức khỏe của người lao động lên hàng đầu, công ty CP xây dựng Lũng Lô luôn luôn coi trọng và thực hiện đầy đủ những quy định về bảo hộ và an toàn lao động. Công ty đã dành một khoản kinh phí không nhỏ để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc cũng như thường xuyên cải thiện điều kiện làm việc.

Bên cạnh đó, an toàn lao động trong ngành xây dựng là một mảng quan trọng và cần thiết để bảo vệ sức khỏe và tính mạng của công nhân, cũng như giảm thiểu tai nạn lao động và các nguy cơ khác. Ngoài cung cấp đào tạo về an toàn lao động cho tất cả các công nhân trước khi họ bắt đầu công việc, công ty còn đào tạo tập trung vào việc nhận biết và phòng tránh nguy cơ, hướng dẫn sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân và phương tiện an toàn, và các quy trình an toàn khi làm việc. Không chỉ vậy, công ty còn cung cấp và giám sát tất cả công nhân sử dụng thiết bị bảo hộ phù hợp như mũ bảo hiểm, kính bảo hộ, găng tay, giày chống đinh,... khi cần thiết.

Song song với đó, công ty thực hiện các biện pháp quản lý an toàn, bao gồm việc thực hiện đánh giá rủi ro, lập kế hoạch an toàn cho các công trình, và giám sát việc tuân thủ các quy định an toàn. Để đảm bảo rằng tất cả các công cụ, máy móc và thiết bị còn hoạt động tốt và không gây ảnh hưởng tới sức khỏe hay thân thể người lao động, công ty luôn thực hiện kiểm tra định kỳ, bảo dưỡng đúng cách và sửa chữa khi cần thiết để đảm bảo an toàn khi sử dụng. Thêm vào đó, công ty đã lắp đặt hệ thống giám sát để theo dõi hoạt động, xác định và phòng tránh bất kỳ nguy cơ nào, luôn luôn đón nhận những phản hồi kịp thời đối với các vấn đề an toàn lao động.

Ngoài ra, công ty cũng đã lắp đặt các hệ thống cảnh báo như bảng cảnh báo nguy hiểm, đèn cảnh báo, và tín hiệu báo động để cảnh báo công nhân về nguy cơ và tình trạng an toàn; theo dõi thời tiết và điều kiện môi trường làm việc để đưa ra các biện pháp phòng tránh nếu cần thiết, như làm việc trong điều kiện nhiệt đới, mưa lớn hoặc gió mạnh.

Đối với những trường hợp xảy ra tai nạn lao động ngoài ý muốn, công ty luôn xử lý mọi tai nạn hoặc sự cố một cách nghiêm túc, điều tra nguyên nhân và học hỏi từ kinh nghiệm để ngăn chặn các vụ tai nạn tương tự trong tương lai. Bằng cách thực hiện các biện pháp an toàn như vậy, công ty CP xây dựng Lũng Lô đã tạo ra một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả các công nhân.

### ***c) Thời gian làm việc và nghỉ ngơi***

Không chỉ về vấn đề an toàn lao động, việc thiết lập thời gian biểu hàng ngày cho người lao động trong công ty là điều vô cùng cần thiết. Để mang lại hiệu quả công việc cao thì thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động cũng cần phải được thiết lập một cách hợp lý.

Đối với các công việc liên quan đến giấy tờ hành chính, thời gian làm việc sẽ là 8 tiếng mỗi ngày và làm việc các ngày hành chính trong tuần đúng theo quy định của nhà nước đó là không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

Đối với các công việc như công nhân viên thi công tại công trình, lái xe,... sẽ phụ thuộc vào tiến độ và mức độ của công trình để bố trí công việc cho phù hợp. Với những bộ phận đó, công ty CP xây dựng Lũng Lô ưu tiên thiết lập thời gian làm việc xoay ca để người lao động đảm bảo sức khỏe và có thể hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao. Khi người lao động làm thêm giờ sẽ được bố trí nghỉ bù.

Chế độ nghỉ ngơi cho nhân viên được công ty thực hiện theo chế độ quy định của nhà nước và kèm theo đó là quy định của công ty. Đối với các ngày nghỉ lễ tết, lao động được nghỉ việc và được hưởng nguyên lương trong những ngày lễ tết theo quy định trong Bộ luật Lao động, nếu như những ngày nghỉ đó trùng vào ngày cuối tuần thì người lao động sẽ được nghỉ bù vào ngày làm việc tiếp theo.

Đối với việc nghỉ phép hàng năm và nghỉ việc riêng thì thông thường người lao động có 12 tháng làm việc tại công ty thì được nghỉ phép hàng năm là 12 ngày. Số ngày nghỉ phép hàng năm được tăng lên theo thâm niên công tác, cứ 5 năm công tác trong công ty thì được tính nghỉ thêm 1 ngày.

Ngoài ra, trong thời gian mà người lao động nghỉ phép nếu trùng với ngày nghỉ lễ tết thì những ngày lễ, tết đó được cộng thêm vào ngày nghỉ phép. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc tại công ty thì thời gian nghỉ phép hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với thời gian làm việc.

Trong trường hợp do yêu cầu của lãnh đạo công ty mà người lao động phải làm việc không nghỉ hết số ngày nghỉ phép theo tiêu chuẩn hàng năm, thì ngoài tiền lương của những ngày làm việc đó thì người lao động sẽ được thanh toán lương cơ bản và phụ cấp lương (nếu có) của những ngày chưa được nghỉ.

Ngoài ra đối với những việc gia đình về ma chay hiếu hỉ, công ty cũng có hỗ trợ phụ cấp và tạo điều kiện cho người lao động nghỉ phép. Do đó, trong những năm gần đây đã giảm thiểu được số lượng nhân viên nghỉ ốm giảm do công ty cũng đã quan tâm và chăm sóc hơn đối với sức khỏe tinh thần của người lao động.

### **2.3.2. Nâng cao trí lực**

Ngành xây dựng đã và đang trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của Việt Nam khi đất nước bước sang thời kỳ đổi mới đòi hỏi có thêm nhiều công trình xây dựng dân dụng, công nghiệp, thương mại... Do đó, nhu cầu nhân lực của ngành Xây dựng trong thời

gian tới sẽ rất lớn. Vậy nên để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thì trí lực cũng chính là một trong những tiêu chí quan trọng nhất. Khả năng trí lực được thể hiện qua trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp trong các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Vấn đề nâng cao trí lực cho người lao động luôn được công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 hết sức coi trọng, đó chính là ưu tiên hàng đầu của công ty trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện tại đội ngũ lao động của công ty đã đáp ứng được tiêu chuẩn riêng của công ty về trình độ chuyên môn, kỹ năng để họ có thể tự chủ được trong công việc, thực hiện và hoàn thành công việc một cách hiệu quả.

Công nhân viên của công ty có độ tuổi và kinh nghiệm làm việc khác nhau, họ đã đi lên từ những người trẻ mới vào nghề đến những người giàu kinh nghiệm. Điều này cho thấy được khả năng thích nghi với công việc và khả năng làm việc hiệu quả của người lao động tại công ty.

*Bảng 2.3.2.1. Trình độ chuyên môn của người lao động*

Năm	2021		2022		2023		Chênh lệch 2021-2022		Chênh lệch 2022-2023	
Trình độ chuyên môn	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	+-	%	+-	%
Trên đại học	100	22,12	118	21,97	134	21,86	18	18	16	13,56
Đại học	217	48,01	254	47,3	302	49,27	37	17,05	48	18,9
Cao đẳng và trung cấp	52	11,5	70	13,04	60	9,79	18	34,62	-10	-14,29
THPT, lao động phổ thông	83	18,37	95	17,69	117	19,09	12	14,46	22	23,16
<b>Tổng số nhân viên</b>	<b>452</b>	<b>100</b>	<b>537</b>	<b>100</b>	<b>613</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>18,81</b>	<b>76</b>	<b>14,15</b>

(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ)

Nhìn vào bảng thấy được tỷ lệ trình độ nhân sự của công ty mỗi năm không có sự chênh lệch cao và có sự cân bằng qua các năm từ năm 2021 đến năm 2023. Số lượng nhân sự có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao (sau đại học và đại học) chiếm tỉ trọng cao trong tổng số nhân viên và có sự gia tăng qua các năm. Năm 2021 chiếm 70,13%; năm 2022 chiếm 69,27%; năm 2023 chiếm 71,13 so với tổng số nhân sự các năm. Bên cạnh đó, số lượng nhân sự có trình độ chuyên môn nghiệp vụ (cao đẳng, trung cấp) chiếm tỉ trọng thấp trong tổng số nhân viên và có sự tăng giảm không đồng đều qua các năm. Năm 2021 chiếm 11,5%; năm 2022 chiếm 13,04%; năm 2023 chiếm 9,79% tổng số nhân sự các năm. Số lượng nhân sự ở nhóm lao động phổ thông (THPT, LĐPT) chiếm tỉ trọng nhỏ trong tổng số nhân sự và có sự gia tăng qua các năm. Năm 2021 chiếm 18,36%; năm 2022 chiếm 17,69%; năm 2023 chiếm 19,09% so với tổng nhân viên trong công ty. Các chỉ số trên cho thấy công ty đang chú trọng tuyển dụng và phát triển nguồn

nhân lực có trình độ đại học và sau đại học nhiều hơn, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của công việc và một số vị trí công việc có thể đã được tự động hóa hoặc yêu cầu kỹ năng chuyên sâu hơn, ít phù hợp với trình độ cao đẳng, trung cấp. Sở dĩ có những chuyển biến trong trình độ chuyên môn của nhân sự là do công ty đang trong giai đoạn phát triển hơn, mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng nhân sự, các chính sách tuyển dụng và đào tạo được cải thiện để ưu tiên nhân viên có trình độ chuyên môn cao hơn. Có thể thấy nhu cầu về các vị trí hỗ trợ, kỹ thuật cũng tăng lên cùng với sự mở rộng của công ty. Kết quả trên cho thấy ban lãnh đạo công ty đã có những phương hướng và mục tiêu rõ ràng, có chiến lược cụ thể qua từng năm, tạo điều kiện tối ưu nhất có thể để đội ngũ nhân viên có thể có môi trường học tập làm việc thuận lợi giúp nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển của công ty.

Nhìn chung, công ty đang có sự phát triển và mở rộng quy mô hoạt động, thể hiện qua việc tổng số nhân viên tăng lên đáng kể trong giai đoạn này. Công ty đang tập trung thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, với tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học và trên đại học tăng lên. Trên thực tế công ty vẫn tồn tại một số nhân viên trình độ chưa cao, nhân viên kinh nghiệm lâu năm nhưng còn bảo thủ, chậm thích nghi với những thay đổi của môi trường kinh doanh, một số nhân viên vẫn còn mang phong cách làm việc chưa chuyên nghiệp.

Vậy nên để nâng cao trí lực cho nguồn nhân lực, công ty đã xây dựng và thực hiện các chính sách, quy định về công tác tuyển dụng, phổ biến và thiết kế chương trình đào tạo giúp khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ và phát triển bản thân. Trong thời gian tới, công ty sẽ cần tiếp tục hoàn thiện chính sách tuyển dụng, đào tạo và chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài. Đồng thời, cần duy trì sự cân bằng hợp lý trong cơ cấu nhân sự, đảm bảo vẫn đáp ứng đầy đủ nhu cầu về các vị trí hỗ trợ, kỹ thuật cũng như phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đẳng, trung cấp.

### **2.3.3. Nâng cao tâm lực**

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngoài nâng cao thể lực và trí lực mà còn cần coi trọng và chú tâm đến tâm lực của người lao động. Tâm lực của nguồn nhân sự trong ngành xây dựng có thể phản ánh sự tinh thần, sự cam kết và tâm trạng của các công nhân đang làm việc trong ngành này.

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 đã có những mục tiêu cụ thể, thể hiện việc công ty đã rất chú trọng giáo dục đạo đức, tác phong làm việc, ý thức kỷ luật lao động và tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động. Bên cạnh đó, công ty luôn quan tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ giới về chuyên môn mà phải có phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động cần thiết đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh.



Công ty luôn luôn tổ chức các buổi sinh hoạt cuối tuần hoặc tháng để tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách pháp luật của nhà nước. Người lao động trong công ty đều được học tập phổ biến luật kinh doanh, luật lao động, quyền lợi của khách hàng và trách nhiệm xã hội của công ty. Ngoài ra, họ còn được giáo dục đạo đức trong lao động và được phổ biến thêm các chủ trương, chính sách của nhà nước.

Song song với đó, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 cũng có những biện pháp cụ thể để theo dõi, kiểm tra và điều chỉnh các hành vi vi phạm của người lao động qua các thiết bị camera lắp đặt trong khu vực làm việc và đánh giá của người quản lý. Không chỉ vậy, công ty cũng đã trang bị thêm hòm thư góp ý để kịp thời tiếp nhận các ý kiến đóng góp của khách hàng và đối tác về thái độ và phong cách làm việc của công nhân viên; từ đó công ty có các biện pháp điều chỉnh cho phù hợp.

Thêm vào đó, đối với các đơn vị và cá nhân có hành vi vi phạm quy chế, nội quy của công ty, vi phạm hợp đồng lao động hoặc những cá nhân không có tinh thần trách nhiệm, vì lợi ích bản thân, có những thái độ không đúng mực, vi phạm những quy tắc về đạo đức, tác phong làm việc sẽ bị xử phạt và kỷ luật nghiêm minh theo quy định và xử phạt của công ty. Ngược lại, cán bộ, công nhân viên có đóng góp lớn, có thái độ làm việc được các cấp lãnh đạo và ban quản lý đánh giá cao sẽ được công ty khen thưởng.

Ngoài ra, mỗi người lao động trực thuộc công ty đều được hưởng các chính sách và phúc lợi nhân viên, bao gồm mức lương công bằng, bảo hiểm y tế và các phúc lợi khác. Điều này làm cho các cán bộ, công nhân viên cảm thấy được đánh giá, được đối xử công bằng và muốn gắng bó lâu dài. Mặt khác, công ty luôn có lộ trình thăng tiến rõ ràng giúp tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự thăng tiến trong công việc của người lao động; giúp cho họ có thể cảm thấy được công ty quan tâm và có sự đầu tư kỳ vọng vào mỗi nhân viên. Đó chính là liều thuốc giúp tăng động lực để họ cố gắng để nắm bắt được cơ hội tiến xa trong sự nghiệp.

Vậy nên công ty luôn tạo một môi trường làm việc tích cực giữa các mối quan hệ công việc, các đồng nghiệp và cấp quản lý để tạo ra một năng lượng tích cực cho công nhân. Sự hỗ trợ và sự đồng lòng trong nhóm làm việc sẽ giúp họ giảm bớt căng thẳng và tăng cường tinh thần làm việc.

#### **2.3.4. Hợp lý về cơ cấu nguồn lực**

Hoạch định nguồn nhân lực giữ vị trí quan trọng trong việc quản lý chiến lược nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực có kỹ năng chính là lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Hoạch định nguồn nhân lực là quá trình xây dựng các chiến lược về nhân lực và thiết lập các chương trình để thực hiện các chiến lược đó. Nắm bắt được điều đó công ty đã có những bước thực hiện hoạch định nguồn nhân lực như sau:

Bước 1: Phân tích mục tiêu: Mục tiêu chiến lược của công ty đang đẩy mạnh các mảng nào và công trình chính mà công ty đảm nhận thuộc mảng nào.

Bước 2: Xác định nhu cầu: Từ mục tiêu chiến lược rà soát lại các phòng ban cần thêm và giảm thiểu nhân sự như thế nào, lập danh sách.

Bước 3: Xác định nguồn cung nhân lực: Nguồn cung của công ty sẽ gồm có nguồn cung trong nội bộ và nguồn cung bên ngoài.

Bước 4: Cân đối cung cầu nhân lực: Làm rõ thực trạng về nguồn nhân lực hiện có và mức độ sử dụng nhân sự hiện tại.

## **2.4. THỰC TRẠNG CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP LŨNG LÔ 4.**

### **2.4.1. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực**

#### ***a) Tình hình đào tạo của công ty***

Trong ngành xây dựng việc đào tạo nhân lực cũng là một trong những phần quan trọng của việc đảm bảo sự phát triển chất lượng và hiệu suất của nguồn nhân lực. Nắm bắt được điều này, công ty đã cung cấp các khóa đào tạo về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp để đảm bảo rằng tất cả các nhân viên có kiến thức và kỹ năng cần thiết để làm việc một cách an toàn và hiệu quả trên các công trường xây dựng.

Không chỉ vậy các khóa đào tạo về các kỹ năng cụ thể liên quan đến công việc trong ngành xây dựng, bao gồm việc sử dụng công cụ và thiết bị, kỹ thuật xây dựng, và các quy trình làm việc tiêu chuẩn của công ty đã giúp cho công nhân viên vận hành các máy móc thiết bị một cách thuần thục và trơn tru.

Bên cạnh đó, công ty cũng có các đề mục về đào tạo nhân viên về các kỹ năng quản lý dự án như lập kế hoạch, tổ chức, điều phối và kiểm soát các hoạt động xây dựng để đảm bảo rằng các dự án được hoàn thành đúng tiến độ và trong ngân sách. Để có thể thiết lập chương trình đào tạo hoàn thiện công ty đã cập nhật thêm các chương trình đào tạo về công nghệ và tiến bộ mới, giúp cập nhật kiến thức và kỹ năng của nhân viên về các công nghệ mới, vật liệu mới và phương pháp xây dựng tiên tiến để nâng cao hiệu suất và chất lượng của các dự án.

Nhận thấy tầm quan trọng của việc giao tiếp tốt giữa các công nhân viên, công ty cũng đã bổ sung thêm các chương trình đào tạo kỹ năng mềm, giúp phát triển kỹ năng quản lý và giao tiếp của nhân viên để họ có thể hiểu rõ yêu cầu của dự án, tương tác hiệu quả với đồng nghiệp và khách hàng, và giải quyết các vấn đề một cách hiệu quả.

Bằng cách duy trì thực hiện các hoạt động đào tạo nhân lực này, công ty có thể tạo ra một đội ngũ nhân viên chất lượng cao, có kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện các dự án xây dựng một cách an toàn, hiệu quả và chất lượng.

#### ***b) Hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty***

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 là một công ty trực thuộc Bộ Quốc phòng vậy nên đối với việc hỗ trợ kinh phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty sẽ

được hỗ trợ theo chính sách của nhà nước. Đối với cán bộ, công chức trong công ty, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được đảm bảo từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành; kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; đóng góp của cán bộ, công chức; tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

Đối với viên chức, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức do viên chức đóng góp, nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập và các nguồn khác bảo đảm theo quy định của pháp luật. Sở dĩ, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 là đơn vị sự nghiệp công lập – đó là tổ chức được thành lập bởi cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân và cung cấp các dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước (định nghĩa được nêu tại khoản 1 Điều 9 Luật Viên chức năm 2010).

Cụ thể công ty được thành lập bởi Bộ Quốc phòng vậy nên công ty cũng phải thực hiện chính sách hỗ trợ kinh phí theo Thông tư 06/2023/TT-BTC bổ sung một số quy định chi tiết về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với đơn vị sự nghiệp công lập, như sau:

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên được bố trí kinh phí từ dự toán ngân sách nhà nước được giao hàng năm, nguồn thu hoạt động sự nghiệp, nguồn thu khác (nếu có) theo quy định về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập;

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên được bố trí kinh phí từ dự toán ngân sách nhà nước được giao hàng năm, nguồn thu hoạt động sự nghiệp, nguồn thu khác (nếu có) và Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp của đơn vị theo quy định về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập;

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, kinh phí do đơn vị tự đảm bảo từ các nguồn tài chính của đơn vị; từ Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp và các nguồn khác theo quy định của pháp luật (nếu có) theo quy định về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.

Trường hợp kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức theo các Chương trình, Đề án được cấp có thẩm quyền phê duyệt thì nguồn kinh phí thực hiện theo các Chương trình, Đề án đó. Ngoài ra, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động bố trí từ nguồn kinh phí chi thường xuyên và nguồn kinh phí khác để hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức là nữ, là người dân tộc thiểu số được cử tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật về bình đẳng giới và công tác dân tộc.

Theo Thông tư 06/2023/TT-BTC, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với các đối tượng khác áp dụng Thông tư này do cá nhân, nguồn kinh phí hoạt động của cơ quan, đơn vị và các nguồn kinh phí hợp pháp khác bảo đảm theo quy định của pháp luật.

STT	Loại hình đào tạo	Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo
1	Đào tạo Thạc sỹ	7.000.000 vnd
2	Đào tạo Đại học - Cao đẳng	3.000.000 vnd
3	Đào tạo kỹ năng	Doanh nghiệp hỗ trợ 50 - 100 % kinh phí

*Bảng 2.4.1.1. Mức hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người lao động.*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LĐ)*

Ngoài công tác đào tạo cho đội ngũ nhân viên, công ty cũng khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Bên cạnh đó, công ty cũng bố trí hỗ trợ người lao động bằng cách tạo điều kiện về thời gian, cũng như tài trợ kinh phí đối với người lao động khi tự học tập nâng cao trình độ bản thân. Ngoài ra, đối với những người lao động có nhu cầu tham gia các khóa đào tạo kỹ năng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ do các đơn vị bên ngoài công ty tổ chức, công ty cũng sẽ xét duyệt hỗ trợ kinh phí nhưng tùy theo từng trường hợp sẽ hỗ trợ từ 50 – 100% kinh phí đào tạo.

Với đào tạo kỹ năng, công ty dựa theo các tiêu chuẩn như mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, các thành tích về hoạt động tập thể, tích cực đóng góp sáng kiến, kinh nghiệm trong công việc,...sau đó sẽ đánh giá, xem xét và ra các quyết định hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ kinh phí đào tạo.

STT	Chi phí	2021	2022	2023
1	Chi phí đào tạo	-	851.267.341	932.583.902
2	Chi phí tuyển dụng	-	147.751.032	150.694.023
3	Chi phí quản lí DN	2.279.313.390	3.113.378.861	3.829.065.864
4	Tổng chi phí	26.037.017.474	18.665.091.127	23.214.940.574
5	Tỉ lệ CP ĐT-TD trong CP QLDN	-	32,09%	28,29%
6	Tỉ lệ CP ĐT-TD trong Tổng chi phí	-	5,35%	4,67%

*Bảng 2.4.1.2. Bảng so sánh chi phí Đào tạo và Tuyển dụng giai đoạn 2021-2023*

*(Nguồn: Phòng Hành chính Tổ chức LD)*

Nhìn vào bảng trên ta có thể dễ dàng thấy được tỉ lệ chi phí mà công ty đầu tư cho đào tạo và tuyển dụng so với chi phí quản lí doanh nghiệp năm 2022 chiếm 32,09% và năm 2023 chiếm 28,29%. Còn so sánh với tổng chi phí thì năm 2022 và năm 2023 chi phí ĐT-TD của công ty chỉ chiếm lần lượt là 5,35% và 4,67%. Vốn đầu tư của công ty dành cho các khoản mục ĐT-TD chiếm tỉ trọng rất nhỏ so với tổng chi phí thông thường công ty bỏ ra. Bởi vì năm 2021 chịu ảnh hưởng lớn bởi dịch và các cán bộ công nhân trong công ty cũng cần phải cách ly tại nhà, vậy nên về khoản mục chi cho ĐT-TD công ty không phải chi trả trong năm đó nhưng công ty vẫn phải trả những khoản chi phí cố định khác. Vậy nên Ban lãnh đạo có thể xem xét lại những chi phí khác mà công ty đang bỏ ra, và có thể cắt giảm đi những khoản chi phí nào từ đó tăng thêm ngân sách đầu tư cho Đào tạo – Tuyển dụng.

#### **2.4.2. Công tác tuyển dụng nhân lực**

Tuyển dụng là bước đầu tiên trong việc xây dựng nguồn nhân lực của một tổ chức với mục tiêu là tìm kiếm và tuyển dụng những ứng viên tốt nhất, đúng thời gian và phù hợp với ngân sách.

Trước khi có công văn của Ban lãnh đạo thông báo xuống về nhu cầu tuyển dụng của công ty thì các phòng ban và bộ phận khác trong công ty sẽ gửi mail cho bộ phận hành chính nhân sự để đưa ra các yêu cầu về vị trí cần tuyển và số lượng nhân sự cần tuyển. Bộ phận hành chính nhân sự của công ty sẽ tổng hợp lại và làm kế hoạch tuyển dụng sau đó sẽ gửi lên cho Ban lãnh đạo phê duyệt.

Sau khi kế hoạch tuyển dụng được duyệt, phòng nhân sự sẽ chịu trách nhiệm về việc phác thảo bản mô tả công việc chi tiết bao gồm mô tả nhiệm vụ, trách nhiệm, kỹ năng và yêu cầu cần thiết cho công việc đó. Môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp, phúc lợi, chế độ đãi ngộ, lương thưởng,... Tiếp theo đó, bộ phận hành chính nhân sự cũng sẽ chịu trách nhiệm đăng thông tin tuyển dụng của công ty lên các trang web tìm việc làm uy tín và trang web tuyển dụng của công ty.

Với bước tiếp theo, họ sẽ cần phải sàng lọc các hồ sơ ứng viên đủ tiêu chuẩn so với bản mô tả công việc và vị trí ứng tuyển sau đó sẽ gửi các hồ sơ của ứng viên về các phòng ban tương ứng. Sau đó, công ty sẽ mở một cuộc họp giữa các phòng ban để thảo luận về ngày phỏng vấn. Phỏng vấn sẽ chia làm 2 đợt, đợt 1 sẽ dành cho những vị trí và bộ phận cần tuyển dụng nhân viên gấp và đợt 2 là các phòng ban, bộ phận còn lại.

Cuối cùng sau 2 đợt phỏng vấn, bộ phận hành chính nhân sự sẽ tổng hợp các bộ hồ sơ của ứng viên đã đạt qua vòng phỏng vấn và gửi mail kèm gọi điện thông báo trúng tuyển cho các ứng viên đã được chọn.

### **2.4.3. Quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực**

Công tác quy hoạch và phát triển nhân sự là một phần quan trọng trong hoạt động của các công ty xây dựng, giúp họ đảm bảo có đủ và đủ chất lượng nhân sự để thực hiện các dự án một cách hiệu quả. Trải qua quá trình xác định và dự báo nhu cầu nhân sự trong tương lai, công ty đã xác định được số lượng và loại hình công việc cần thiết cho các dự án hiện tại và dự án sắp tới. Sau đó, bộ phận hành chính nhân sự sẽ xây dựng các kế hoạch tuyển dụng dựa vào nhu cầu của các phòng ban và dự báo nhu cầu trong tương lai.

Sau khi các ứng viên được chọn sẽ được thử việc 3 tháng và cùng lúc đó sẽ tham gia vào quá trình đào tạo của công ty. Việc đào tạo nâng cao kỹ năng và năng lực song song với thử việc sẽ giúp nhân viên nhanh bắt nhập vào công việc và làm quen được với văn hóa công ty nhanh hơn. Trong quá trình đó, ban lãnh đạo sẽ dựa vào hệ thống quản lý hiệu suất để đánh giá và đánh giá nhân viên dựa trên các tiêu chí như kỹ năng, hiệu suất công việc và đóng góp vào dự án. Những cập nhật quá trình đào tạo và thử việc sẽ được người hướng dẫn cập nhật hàng tuần lên hệ thống quản lý hiệu suất. Việc này có thể giúp các cấp lãnh đạo đánh giá được ứng viên một cách khách quan nhất mà không tốn quá nhiều thời gian.

Đối với các nhân sự đã làm việc chính thức, để quản lý và phân công các công việc một cách hiệu quả và thông minh, công ty đã phân công các công việc dựa trên kỹ năng và năng lực của nhân viên, kèm theo đó là giám sát tiến độ và chất lượng công việc. Không chỉ vậy, việc tạo ra môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ đã giúp công ty thu hút các nhân tài mới và giữ chân nhân viên hiện có. Để giữ cho công ty luôn có kỷ luật cao, công ty cũng đã thực hiện các hoạt động đánh giá hiệu suất và phát triển nhân viên để đảm bảo rằng họ làm việc hiệu quả và có cơ hội phát triển sự nghiệp trong công ty.

### **2.4.4. Chế độ đãi ngộ nhân sự**

Chế độ đãi ngộ nhân sự của các công ty thường được thiết kế để thu hút và giữ chân nhân viên, đồng thời tạo điều kiện để họ làm việc hiệu quả và phát triển sự nghiệp. Nhằm bắt được tâm lý đó, để thu hút ứng viên, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 đã cung

cấp một mức lương hấp dẫn kèm theo các gói phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động. Ngoài ra để động viên và tăng động lực cho người lao động, công ty cũng có khuyến khích họ bằng các khoản thưởng và phụ cấp khác như thưởng hiệu suất làm việc, thưởng lễ và các khoản trợ cấp khác.

Để giúp nhân viên có cơ hội phát triển sự nghiệp, công ty xây dựng chương trình đào tạo và động viên các nhân sự đăng ký để nâng cao thêm kỹ năng và năng lực. Không chỉ vậy sau khi tham gia các khóa học đào tạo nội bộ, hỗ trợ cho việc học thêm, người lao động sẽ có cơ hội thăng tiến cao hơn trong công ty.

Với môi trường làm việc thoải mái, hỗ trợ và động viên, đã giúp nhân viên cảm thấy hài lòng và tự tin trong công việc của họ. Điều này cũng bao gồm việc công ty cung cấp các tiện ích như khu vực nghỉ giải lao, không gian làm việc thoáng đãng và các hoạt động gắn kết nhân viên.

Có thể thấy rằng các chế độ đãi ngộ nhân sự trong công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 được thiết kế để tạo điều kiện làm việc thuận lợi, nâng cao sự hài lòng và cam kết của nhân viên, và từ đó đảm bảo hiệu suất và chất lượng công việc.

#### **2.4.5. Công tác kiểm tra, giám sát**

Để có thể quản lý chất lượng và an toàn công trình tốt thì công tác kiểm tra giám sát là một phần quan trọng không thể thiếu. Công ty thường xuyên thực hiện kiểm tra định kỳ để đảm bảo rằng công việc được thực hiện đúng cách và đạt chất lượng yêu cầu. Việc kiểm tra này có thể bao gồm kiểm tra vật liệu, kỹ thuật thi công và kết quả cuối cùng của công việc.

Bên cạnh đó, việc giám sát tiến độ công trình cũng là một trong những phần tác động không nhỏ tới tiến độ công trình. Việc có người hoặc thiết bị giám sát ở khu vực làm việc sẽ khiến công nhân viên trở nên kỷ luật hơn. Điều này giúp công ty đảm bảo rằng các công việc được thực hiện đúng tiến độ và các vấn đề phát sinh được giải quyết kịp thời để tránh trễ hạn.

Công ty cũng thường xuyên kiểm tra an toàn lao động công nhân viên đảm bảo rằng tất cả các biện pháp an toàn được thực hiện và các nhân viên được đào tạo để làm việc một cách an toàn. Việc kiểm để đảm bảo rằng công ty tuân thủ tất cả các quy định pháp luật và tiêu chuẩn ngành liên quan đến xây dựng.

Thêm vào đó, công ty cũng luôn luôn lắng nghe phản hồi từ các bộ phận thực hiện công việc và từ khách hàng để cải thiện quy trình làm việc và chất lượng công trình. Cuối cùng, tất cả các kết quả kiểm tra giám sát được ghi chép và báo cáo đến các bộ phận quản lý và ban lãnh đạo để họ có thể đưa ra các quyết định chiến lược và điều chỉnh cần thiết.

Có thể hiểu rằng việc đảm bảo chất lượng công trình, an toàn lao động và tuân thủ quy định là thật sự cần thiết, vậy nên để làm được điều đó thì cần phải có một công tác kiểm tra hoặc giám sát thật nghiêm ngặt và công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 đã làm được điều đó.

## **2.5. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CP XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4.**

### **2.5.1. Những ưu điểm**

Việc thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một công ty xây dựng mang lại nhiều lợi ích và ưu điểm đối với công ty:

- *Giúp tăng cường hiệu suất lao động:*

Với công ty CP xây dựng Lũng Lô 4, nhân viên được đào tạo và phát triển kỹ năng sẽ làm việc hiệu quả hơn, tăng cường hiệu suất lao động và giảm thiểu lãng phí trong quá trình thực hiện dự án xây dựng nhờ các chính sách và kế hoạch đào tạo có quy củ và chi tiết.

- *Nâng cao chất lượng công việc:*

Nhân viên có kỹ năng và kiến thức sẽ thực hiện công việc một cách chính xác và chuyên nghiệp, giúp nâng cao chất lượng của sản phẩm và dịch vụ mà công ty cung cấp.

- *Giảm thiểu sai sót và rủi ro:*

Khi nhân viên được đào tạo đúng cách và có kỹ năng cần thiết, tỷ lệ phát sinh lỗi và rủi ro trong quá trình xây dựng sẽ giảm, từ đó giúp tiết kiệm thời gian và chi phí cho công ty.

- *Tăng cường sự cạnh tranh:*

Công ty sẽ trở nên cạnh tranh hơn trên thị trường khi có đội ngũ nhân viên chất lượng cao, có khả năng đáp ứng yêu cầu khắt khe từ phía khách hàng và cạnh tranh với các đối thủ trong ngành.

- *Tăng sự hài lòng của nhân viên:*

Việc đầu tư vào đào tạo và phát triển cho nhân viên không chỉ giúp họ nâng cao kỹ năng và cơ hội thăng tiến mà còn tạo ra sự cam kết và hài lòng trong công việc, giúp giữ chân nhân viên tài năng.

- *Xây dựng hình ảnh và uy tín:*

Công ty có đội ngũ nhân viên chất lượng cao sẽ góp phần xây dựng hình ảnh và uy tín của mình trong ngành xây dựng, từ đó thu hút được sự quan tâm và tin tưởng từ phía khách hàng và đối tác.



### 2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế

Mặc dù việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là rất quan trọng đối với công ty xây dựng, nhưng cũng có những hạn chế và nguyên nhân mà các công ty có thể gặp phải trong quá trình thực hiện các hoạt động này:

#### a) Hạn chế:

- *Thiếu nguồn lực và kinh phí:*

Công ty cũng đang phải đối mặt với hạn chế về nguồn lực và kinh phí để đầu tư vào các hoạt động đào tạo và phát triển nhân sự. Việc chi phí cao và cần thiết của các khóa đào tạo và chương trình phát triển có thể là một trở ngại đối với công ty khi muốn đầu tư vào chất lượng nguồn nhân lực.

- *Khó khăn trong tuyển dụng và giữ chân nhân viên:*

Ngành xây dựng đối mặt với khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên tài năng. Các dự án thường có thời gian hạn chế và tính cạnh tranh cao, làm cho việc thu hút và giữ chân nhân viên có kỹ năng trở nên khó khăn.

- *Thiếu đào tạo chuyên sâu và kỹ năng cụ thể:*

Một số kỹ năng cụ thể và đào tạo chuyên sâu có thể không được cung cấp một cách đầy đủ hoặc hiệu quả trong ngành xây dựng. Điều này có thể làm giảm khả năng của nhân viên trong việc thực hiện các nhiệm vụ cụ thể.

- *Thách thức trong việc đánh giá hiệu quả:*

Đo lường hiệu quả của các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có thể gặp phải nhiều thách thức, đặc biệt là trong việc đo lường sự cải thiện về chất lượng công việc và hiệu suất lao động.

- *Sự thay đổi nhanh chóng trong công nghệ và yêu cầu của thị trường:*

Ngành xây dựng thường phải đối mặt với sự thay đổi nhanh chóng trong công nghệ và yêu cầu từ phía khách hàng. Điều này có thể làm cho việc duy trì nhân viên với kỹ năng phù hợp trở nên khó khăn và đòi hỏi công ty phải có sự linh hoạt và sự thích nghi.

- *Thách thức về an toàn lao động và môi trường làm việc:*

Công ty khó có thể đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh tuyệt đối cho nhân viên. Mặt khác, khi công ty muốn duy trì các tiêu chuẩn an toàn lao động có thể đòi hỏi chi phí và nỗ lực đáng kể.

#### b) Nguyên nhân:

- *Khả năng đầu tư hạn chế:*

Công ty gặp phải hạn chế về nguồn lực và kinh phí để đầu tư vào các hoạt động đào tạo và phát triển nhân sự. Việc chi phí cao và cần thiết của các khóa đào tạo và chương trình phát triển có thể làm cho các công ty có nguy cơ không thể đầu tư đủ vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- *Thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng:*

Ngành xây dựng thường đối mặt với sự thiếu hụt nguồn nhân lực có kỹ năng, đặc biệt là trong các lĩnh vực kỹ thuật phức tạp như công nghệ thông tin, quản lý dự án và kỹ thuật xây dựng. Điều này cũng làm cho việc tìm kiếm và thu hút nhân viên có kỹ năng trở nên khó khăn hơn đối với công ty.

- *Thiếu sự gắn kết từ phía lãnh đạo:*

Thiếu sự gắn kết từ phía lãnh đạo công ty làm giảm động lực làm việc, dẫn đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng kém hiệu quả. Nếu lãnh đạo không thể hiện sự ủng hộ và cam kết đối với việc phát triển nhân viên, các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có thể bị đình trệ hoặc không đạt được kết quả mong muốn.

- *Yếu tố thị trường:*

Sự biến động của thị trường lao động cũng có thể ảnh hưởng đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Sự khan hiếm hoặc dư thừa của lao động có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng và giữ chân nhân viên, làm cho việc phát triển nhân viên trở nên phức tạp hơn.

- *Thách thức về an toàn lao động và môi trường làm việc:*

Công ty phải đối mặt với thách thức trong việc đảm bảo và duy trì môi trường làm việc tích cực, an toàn và lành mạnh cho nhân viên. Việc duy trì các tiêu chuẩn an toàn lao động có thể đòi hỏi sự đầu tư lớn từ phía công ty, đặc biệt là trong các dự án xây dựng lớn và phức tạp.

## TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 được thành lập năm 1989, tên ban đầu là Công ty khảo sát thiết kế và xây dựng Lũng Lô-Bộ Quốc Phòng. Trải qua thời gian hoạt động đến năm 2011 chuyển thành Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 trực thuộc Tổng công ty xây dựng Lũng Lô-Bộ Quốc Phòng. Với đội ngũ cán bộ và kinh nghiệm lâu năm trong ngành xây dựng, đặc biệt là trong khảo sát thiết kế và tư vấn xây dựng, thi công và xây dựng cầu, hầm, cảng biển; với các trang thiết bị hiện đại luôn được đầu tư, công ty đã khẳng định vị thế và uy tín của mình trong suốt 35 năm hoạt động và phát triển.

Bên cạnh đó, công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 không chỉ là một đơn vị chuyên nghiệp trong xây dựng các công trình ngầm và công trình thủy, mà còn là người bạn đồng hành đáng tin cậy trong công tác khảo sát, thi công dò tìm xử lý bom mìn và vật nổ, đảm bảo an toàn cho cộng đồng và môi trường sống. Từ khi thành lập đến nay đơn vị đã thi công và bàn giao hàng trăm công trình trọng điểm, và đặc biệt không chỉ những công trình quan trọng trên khắp cả nước mà công ty còn góp mặt trong hàng trăm công trình của nước bạn láng giềng - Lào. Qua đó cho thấy công ty không những góp phần vào sự phát triển hạ tầng quốc gia mà còn đóng góp vào công tác bảo vệ an ninh quốc gia và xây dựng một môi trường sống bền vững. Đặc biệt, việc tham gia dò tìm, xử lý bom mìn và vật nổ đã giúp Tổng công ty xây dựng Lũng Lô tạo ra hàng ngàn ha mặt bằng sạch, mang lại sự an tâm và bình yên cho cộng đồng.

Tuy có bề dày thành tích và uy tín lớn trong ngành, nhưng công ty cũng đang phải đối mặt những hạn chế như khan hiếm nhân sự có chuyên môn cao, bảo đảm an toàn lao động khi làm việc, thiếu kinh phí để đầu tư đào tạo chuyên sâu, khó khăn trong việc giữ chân nhân sự,... Với đặc thù công việc trong ngành có những nguy hiểm và rủi ro nhất định, đó không chỉ là thách thức của riêng công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 mà cũng chính là những hạn chế chung đang tồn tại trong ngành xây dựng.

Vậy nên, để khắc phục được những hạn chế trong ngành này, công ty không chỉ cần nâng cao và phát triển nguồn nhân lực sẵn có mà còn phải tìm kiếm và chiêu mộ thêm nguồn nhân lực chất lượng cao đang ẩn mình ngoài kia. Việc này là một thách thức lớn đối với không chỉ công ty mà còn các doanh nghiệp đang tồn tại trong ngành này.

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4**

### **3.1. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN LŨNG LÔ 4.**

#### **3.1.1. Mục tiêu trong giai đoạn 2024 đến 2030:**

Mục tiêu chung của các công ty xây dựng thuộc đơn vị sự nghiệp công lập đề phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2024 - 2030 là đưa nguồn nhân lực ngành Xây dựng trở thành lợi thế quan trọng để phát triển bền vững đất nước nói chung và phát triển ngành Xây dựng nói riêng; nâng cao trình độ nhân lực ngành có tính cạnh tranh cao đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế, đồng thời phù hợp chính sách phát triển của ngành Xây dựng và mục tiêu phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Đối với công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 trong giai đoạn 2024 đến 2030, mục tiêu riêng và lâu dài của công ty đó là tập trung vào các tiêu chí đánh giá để chọn lọc được nguồn nhân lực có các cán bộ, công nhân viên có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn đáp ứng được các nhiệm vụ được giao phó. Bên cạnh đó, chú trọng rèn luyện ý thức kỷ luật là điều quan trọng không kém vì khi lượng lớn nhân sự có ý thức kỷ luật tốt sẽ làm hạn chế tai nạn lao động, nâng cao ý thức mọi người xung quanh và giúp công ty phát triển mạnh mẽ hơn.

Ngoài ra, người lao động cũng cần được tuyên truyền và giáo dục phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, nâng cao thể lực và tính chuyên nghiệp trong tác phong làm việc. Vậy nên trong thời gian 2024 đến 2030 công ty cũng cần tăng cường thêm đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ trong đó cần chú trọng thêm về đào tạo bồi dưỡng kỹ năng mềm về tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và ứng xử thực tế,... cho các cán bộ, công nhân viên.

#### **3.1.2. Phương hướng trong giai đoạn 2024 đến 2030**

Công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ Quốc phòng, với những hỗ trợ của nhà nước không chỉ về mặt tài chính mà còn được hỗ trợ nguồn nhân lực dồi dào được chọn lọc nhưng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo xu hướng công nghệ thế giới và hiện tại thì cần có một phương hướng lâu dài và bền vững. Trong giai đoạn khan hiếm nguồn lực này, công ty ưu tiên vào việc nâng cao chất lượng toàn diện cho nguồn nhân sự mới và sẵn có vậy nên công tác đầu tư, nâng cao và phát triển theo hướng sau sẽ giúp chất lượng nguồn nhân lực từ năm 2024 tới năm 2030 của công ty được hoàn thiện tốt nhất có thể:

*Đào tạo và phát triển:* Tập trung đầu tư vào chương trình đào tạo chuyên sâu để cung cấp cho công nhân kiến thức và kỹ năng mới nhất trong lĩnh vực xây dựng. Việc này có thể bao gồm cả việc tăng cường các khóa học về kỹ thuật xây dựng, quản lý dự án và an toàn lao động. Đảm bảo rằng tất cả các nhân viên được đào tạo về các tiêu chuẩn an toàn và chất lượng. Cung cấp các khóa học và chứng chỉ liên quan đến an toàn lao động và quản lý chất lượng sẽ giúp cải thiện hiệu suất công việc và giảm thiểu rủi ro tai nạn.

*Chứng nhận và tiêu chuẩn hóa:* Luôn luôn khuyến khích và hỗ trợ công nhân viên trong việc đạt được các chứng chỉ và tiêu chuẩn chất lượng, như LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) hoặc OSHA (Occupational Safety and Health Administration). Bên cạnh đó, nó giúp tăng cường uy tín cá nhân và tổ chức, cũng như cải thiện chất lượng công việc.

*Cải thiện điều kiện làm việc:* Tạo ra môi trường làm việc tích cực và an toàn để thu hút và giữ chân các nhân viên tài năng. Cải thiện các điều kiện về an toàn lao động và cung cấp trang thiết bị bảo hộ phù hợp sẽ giảm thiểu tai nạn lao động và tăng cường sự hài lòng của nhân viên. Không chỉ vậy công ty cũng cần tạo ra một môi trường làm việc mà tôn trọng sự đa dạng và khuyến khích sự sáng tạo từ mọi thành viên trong nhóm. Việc này có thể bao gồm việc tạo ra các chương trình định cư cho người di cư, hỗ trợ cho phụ nữ và người thiểu số trong ngành xây dựng, và đảm bảo rằng tất cả mọi người đều có cơ hội thăng tiến.

*Tăng cường quản lý nhân sự:* Xây dựng một hệ thống quản lý nhân sự hiệu quả để giúp công nhân phát triển và tiến bộ trong sự nghiệp của họ, bao gồm việc thiết lập các kế hoạch phát triển cá nhân, đánh giá hiệu suất định kỳ và cung cấp phản hồi xây dựng.

*Tạo cơ hội thăng tiến:* Thúc đẩy và tăng cường các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp để khuyến khích sự tiến bộ và thăng tiến trong ngành xây dựng. Việc cung cấp cơ hội thăng chức và tăng lương dựa trên hiệu suất sẽ giữ cho nhân viên cảm thấy động viên và cam kết hơn với tổ chức. Ngoài ra, xây dựng một hệ thống phát triển sự nghiệp trong công ty để nhân viên có thể thăng tiến trong sự nghiệp của họ. Cung cấp các chương trình đào tạo và hỗ trợ cho việc thăng cấp và chuyển đổi nghề nghiệp có thể giữ cho nhân viên cảm thấy động viên và gắn kết hơn với tổ chức.

*Đánh giá đúng thực trạng CLNNL:* Công ty cần có những đánh giá đúng về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực; từ đó sẽ giúp hoàn thiện thêm chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp để phát huy những mặt tích cực, khắc phục những mặt còn hạn chế.

### **3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG LŨNG LÔ 4**

Để phát triển kinh tế - xã hội bền vững phải phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, có kỹ năng, đây cũng là một trong những đột phá chiến lược để phát triển công ty nói riêng và xa hơn đó chính là chìa khóa giúp phát triển đất nước. Thực tế cho thấy, chất lượng nguồn nhân trong ngành xây dựng ở Việt Nam vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường trong nước và quốc tế; chất lượng của đội ngũ lao động tốt nghiệp các trường vẫn chưa theo kịp nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

Với nguồn nhân lực dồi dào nhưng chưa theo kịp với mặt bằng chung của thế giới khiến cho công ty phải mở thêm cơ sở đào tạo người lao động theo từng chuyên đề và chuyên ngành riêng để phục vụ cho nhu cầu công việc của chính họ hay đầu tư cho công nhân tham gia các chương trình trao đổi, hợp tác với nước ngoài về đào tạo nhân lực. Song song với sự phát triển của thế giới, cụ thể ở đây đó chính là việc khoa học công nghệ càng ngày càng phát triển nhanh và mạnh mẽ, dẫn đến việc số lượng nguồn nhân lực bị dư thừa sẽ càng tăng lên. Vậy nên việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là rất cấp thiết đối với công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 hiện tại.

#### **3.2.1. Giải pháp cải thiện và nâng cao nguồn nhân lực hiện tại công ty CP xây dựng Lũng Lô 4:**

Thời gian triển khai thử nghiệm từ 2/5/2024 tới 28/11/2024 phạm vi trong 1 phòng ban cụ thể số lượng hơn 20 người.

##### ***Bước 1: Phân tích và đánh giá nguồn nhân lực (Từ 2/5/2024 tới 28/5/2024)***

- Xác định nhu cầu và mục tiêu của công ty: Tiến hành cuộc khảo sát để xác định nhu cầu và mục tiêu cụ thể của nhân viên về thể lực, tâm lực và trí lực.
- Đánh giá hiện trạng: Thu thập thông tin về tình hình sức khỏe, cảm xúc và hiệu suất làm việc của nhân viên để xác định các vấn đề và cơ hội cải thiện.

##### ***Bước 2: Phát triển chiến lược (Từ 1/6/2024 tới 28/6/2024)***

- Xây dựng chiến lược: Phát triển một chiến lược toàn diện để cải thiện và nâng cao thể lực, tâm lực và trí lực của nhân viên, bao gồm cả các vấn đề về dinh dưỡng, tập thể dục, giảm căng thẳng và tăng cường tư duy kết hợp xen kẽ một số buổi team building trong năm và thiết lập lại chế độ ăn hàng ngày của người lao động.
- Đề xuất biện pháp cụ thể: Tổ chức các buổi tập thể dục hàng ngày, các khóa học về quản lý căng thẳng, các chương trình hội trại hoặc team building và các chương trình đào tạo tăng cường kỹ năng tư duy và sáng tạo. Tổ chức xen kẽ trong năm.
- Chi phí dự kiến: 36.500.000vnd

**Bước 3: Triển khai và thực hiện (Từ 1/7/2024 tới 28/8/2024)**

- Áp dụng chiến lược được phát triển vào thực tế, bao gồm việc tổ chức các hoạt động và chương trình liên quan.
- Tổ chức các buổi huấn luyện và tập luyện thường xuyên để giúp nhân viên hình thành các thói quen lành mạnh và nâng cao cảm giác hạnh phúc và sự hài lòng.

**Bước 4: Giám sát và đánh giá (Từ 1/9/2024 tới 28/10/2024)**

- Theo dõi sự tiến triển và hiệu suất của nhân viên thông qua các chỉ số như sức khỏe, năng suất làm việc và cảm xúc. Ngoài ra cũng cần khảo sát thêm về cảm nhận và sức khỏe cảm nhận của nhân viên.
- Đánh giá kết quả và điều chỉnh chiến lược theo phản hồi và kết quả thu được từ nhân viên để tối ưu hóa hiệu quả.

**Bước 5: Tối ưu hóa và mở rộng triển khai kế hoạch (Từ 1/11/2024 tới 28/11/2024)**

- Dựa vào kết quả phản hồi và đóng góp công ty sẽ điều chỉnh và tối ưu hóa chiến lược để cải thiện sức khỏe và hiệu suất của nhân viên.
- Mở rộng và áp dụng chiến lược cho toàn bộ tổ chức, và định hình chiến lược cho các năm tiếp theo để duy trì và phát triển chương trình.
- Dự kiến chi phí triển khai mở rộng: 903.000.000vnd

<b>Yếu tố</b>	<b>Chi phí</b>
Thể lực	
- Khám sức khỏe định kỳ (20 người)	10.000.000 đ/năm
- Trang bị thiết bị thể thao	2.000.000 đ/năm
- Tổ chức các hoạt động thể thao	500.000 đ/năm
Trí lực	
- Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng	6.000.000 đ/năm
- Hỗ trợ học tập nâng cao trình độ	10.000.000 đ/năm
- Tạo không gian học tập và sáng tạo	2.500.000 đ/năm
Tâm lực	
- Tổ chức các buổi tư vấn, hỗ trợ tâm lý	1.500.000 đ/năm
- Xây dựng chính sách phúc lợi	3.000.000 đ/năm
- Tổ chức các hoạt động team building	1.000.000 đ/năm
<b>Tổng chi phí ước tính</b>	<b>36.500.000 đ/năm</b>

*Bảng 3.2.1.1. Chi phí thực hiện kế hoạch nâng cao và phát triển nguồn lực hiện tại  
(chi phí này đang áp dụng cho 20 người/phòng ban)*

*(Nguồn: Số liệu tự tính toán)*

**a) Thể lực:**

Đối với ngành Xây dựng, thể lực đối với nguồn nhân lực rất quan trọng. Để nâng cao thể lực của nguồn nhân lực trong ngành xây dựng, điều cần thiết là phải xem xét các giải pháp toàn diện để đảm bảo rằng nhân viên có đủ sức khỏe và sức mạnh để thực hiện công việc một cách hiệu quả và an toàn. Là một doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng, đòi hỏi nguồn nhân lực của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 phải có sức khỏe dẻo dai và có thể chịu đựng được trong môi trường làm việc khắc nghiệt, độc hại thậm chí còn tiềm ẩn nhiều rủi ro khác. Với môi trường áp lực ảnh hưởng tới sức khỏe như vậy, người lao động cần phải có các giải pháp phù hợp để có thể cân bằng giữa công việc hàng ngày với thời gian nghỉ ngơi, thư giãn và luyện tập thể dục thể thao cho người lao động.

Dưới áp lực cạnh tranh, áp lực công việc làm người lao động quên mất đi các sở thích, nhu cầu cá nhân. Bên cạnh đó để có thời gian nghỉ ngơi dài nhất giữa ca làm thì họ phải giới hạn thời gian ăn uống, để nhanh nhất thì hầu hết người lao động sẽ lựa chọn ăn cơm suất tại các quán xá, điều này làm cho họ không thể kiểm soát được lượng dầu mỡ dẫn đến hấp thụ những bữa ăn giàu chất béo, chứa nhiều dầu mỡ không đảm bảo dẫn đến tình trạng thừa cân, thừa dinh dưỡng và nghiêm trọng hơn nữa là tiềm ẩn nhiều nguy cơ về các bệnh tim mạch, men gan, mỡ máu,...

Do đó, công ty cần thiết lập các chương trình tập luyện và thể dục định kỳ, bao gồm cả các hoạt động tăng cường sức mạnh, sự linh hoạt và sức bền. Đưa ra lịch trình tập luyện cùng thời gian làm việc hợp lý giúp cho người lao động trong công ty có thể vừa làm việc vừa rèn luyện và đảm bảo hiệu suất công việc được tốt hơn.

Bên cạnh đó để hỗ trợ tạo điều kiện cho người lao động về cơ sở vật chất và đảm bảo nguồn kinh phí và để có nguồn chi ổn định cho các hoạt động thể dục thể thao, công ty cần xây dựng quỹ Công đoàn một cách hợp lý từ nguồn lợi nhuận kinh doanh. Ngoài ra các bộ phận làm việc trực tiếp với nhân sự sẽ khảo sát ý kiến của người lao động để có thể biết được đa số công nhân viên sẽ mong muốn tham gia các hoạt động thể thao nào từ đó thành lập các câu lạc bộ bóng đá, cầu lông, bóng chuyền,... để phù hợp với nhiều nhóm đối tượng tham gia.

Không chỉ vậy, mặc dù hiện tại công ty cũng đã có những buổi sinh hoạt tuyên truyền và hướng dẫn cung cấp cho lao động kiến thức về cách chăm sóc sức khỏe, phòng tránh tai nạn lao động và bệnh tật nhưng vẫn chưa đủ. Công ty cũng cần dán những áp phích hay những biển cảnh báo người lao động ở khu vực chung của công ty hay đặc biệt nhất chính là trước công trường để những người công nhân chưa mặc đồ bảo hộ hay những người có ý định tò mò vào khu công trường sẽ thấy cảnh báo nguy hiểm tránh những trường hợp đáng tiếc xảy ra.

Thêm vào đó, việc xây dựng hạ tầng y tế tại các dự án xây dựng cũng là một biện pháp quan trọng. Đầu tư vào các trạm y tế tại các khu vực làm việc giúp cung cấp dịch



vụ y tế cần thiết cho người lao động. Việc cải thiện chính sách bổ sung thêm sự hỗ trợ y tế định kỳ và kịp thời sẽ giúp phát hiện và điều trị các bệnh tật sớm, từ đó giảm thiểu những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe và năng suất làm việc.

**b) Trí lực:**

Trong ngành xây dựng của Việt Nam, sức khỏe trí lực của nguồn nhân lực không chỉ là một yếu tố cần thiết mà còn là trụ cột quan trọng định hình hiệu suất làm việc và chất lượng công việc. Đặc biệt, môi trường làm việc đầy áp lực và đòi hỏi sự tập trung cao đã đặt ra một loạt thách thức đối với sức khỏe trí lực của người lao động trong ngành. Đối mặt với thách thức của áp lực công việc, việc đảm bảo nguồn nhân lực trong ngành xây dựng có đủ thời gian nghỉ ngơi và tái tạo là điều cần thiết. Điều này không chỉ giúp họ phục hồi sau những cống hiến lớn trong công việc mà còn tạo điều kiện cho trí óc thư giãn và sẵn sàng đối mặt với những thách thức mới.

Nhận thấy được tính quan trọng đó, công ty cần đầu tư vào các chương trình đào tạo và huấn luyện chuyên sâu. Đó cũng là một biện pháp hiệu quả để nâng cao sức khỏe trí lực. Những khóa đào tạo này không chỉ giúp nhân viên nắm vững kỹ năng công việc mà còn cung cấp cho họ kiến thức mới và cảm giác tự tin, từ đó tăng cường khả năng tập trung và hiệu suất làm việc. Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có vai trò vô cùng quan trọng đối với công ty CP xây dựng Lũng Lô 4. Với những thách thức lớn trong việc nâng cao trí lực cho nguồn nhân lực của công ty thì ban giám đốc cũng cần phải có sự quan tâm sát sao, đưa ra những chính sách để nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực hiện tại. Muốn xây dựng được một chiến lược kinh doanh tốt thì công ty phải có được nguồn nhân lực có khả năng trí lực cao. Để đạt được điều đó, bản thân công ty phải thiết lập được một chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tương xứng vì đó chính là chìa khóa, là yếu tố quan trọng giúp cho công ty có những bước tiến mới xa hơn.

Để đảm bảo công ty có thể phát triển bền vững và đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của thị trường, việc xây dựng một định hướng rõ ràng và hiệu quả trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là điều cần thiết. Phần quan trọng của định hướng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là việc xác định các kỹ năng và kiến thức cần thiết. Điều này bao gồm cả kỹ năng kỹ thuật, như là biết cách sử dụng công cụ và vật liệu xây dựng, đến các kỹ năng mềm, như kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm.

Việc hiểu rõ những yêu cầu cụ thể của công việc sẽ giúp việc đào tạo trở nên hiệu quả hơn, và người lao động sẽ có thể đáp ứng được những nhu cầu thực tế của công việc. Không chỉ vậy, việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng cần phải điều chỉnh theo xu hướng công nghệ hiện đại. Công nghệ ngày càng tiên tiến và các phương pháp xây dựng mới đang được áp dụng. Do đó, việc đào tạo nguồn nhân lực phải cập nhật những kiến thức mới nhất và giúp họ làm quen và sử dụng công nghệ một cách hiệu quả. Điều

này không chỉ giúp nâng cao chất lượng công việc mà còn giúp công ty tiết kiệm thời gian và chi phí.

Thêm vào đó, để có thể đào tạo được nguồn lao động có chất lượng cả khả năng tốt, công ty cần xây dựng các chương trình đào tạo một cách đa dạng và linh hoạt. Các chương trình đào tạo nên được thiết kế để phù hợp với nhiều đối tượng người học, từ người mới bắt đầu cho đến những người có kinh nghiệm. Đồng thời, việc tạo ra các chương trình đào tạo theo nhu cầu cụ thể của công ty và dự án cũng là một điểm quan trọng, giúp đảm bảo rằng người lao động có được kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc cụ thể mà họ sẽ tham gia.

Bên cạnh đó, việc phát triển nguồn nhân lực trong công ty cũng cần phải tập trung vào việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực và động viên sự phát triển cá nhân. Một môi trường làm việc tích cực sẽ khuyến khích sự sáng tạo, khích lệ sự tự tin và tinh thần làm việc nhóm. Điều này không chỉ giúp tăng cường hiệu suất làm việc mà còn giữ cho người lao động luôn cảm thấy hạnh phúc và động viên để phát triển bản thân.

### ***c) Tâm lực:***

Trong bối cảnh ngành xây dựng đòi hỏi làm việc trong môi trường khó khăn và căng thẳng, việc nâng cao tâm lực của nhân viên là một thách thức đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực này. Để đảm bảo sự hiệu quả và thành công, việc áp dụng các biện pháp nhằm nâng cao tâm lực của nguồn nhân lực là cực kỳ cần thiết.

*Thứ nhất*, công ty phải tạo cho người lao động một môi trường làm việc tích cực. Để thực hiện điều này, công ty có thể tổ chức các hoạt động gắn kết như dã ngoại, hoạt động team building, hoặc các buổi họp nhóm để thảo luận về các vấn đề công việc. Bên cạnh đó, việc thiết lập một không gian làm việc thoải mái và trang bị các tiện nghi như không gian nghỉ ngơi, khu vực giải trí, cũng như hỗ trợ các hoạt động giảm stress như yoga, thiền, cũng là các biện pháp hiệu quả để nâng cao tâm lực của nguồn nhân lực.

*Thứ hai*, do tính chất công việc ngành xây dựng luôn có những nguy hiểm và rủi ro vậy nên công ty cần đảm bảo một môi trường làm việc có điều kiện an toàn và thoải mái. Công ty có thể thực hiện bằng cách cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ cá nhân cho nhân viên, đảm bảo rằng các quy trình an toàn được tuân thủ đúng cách và đào tạo nhân viên về các biện pháp an toàn trong công việc hàng ngày. Ngoài ra, việc thiết lập các chính sách và quy định rõ ràng về an toàn lao động, cũng như tổ chức các buổi đào tạo và kiểm tra định kỳ có thể giúp tăng cường ý thức về an toàn và giảm bớt lo lắng cho sức khỏe và an toàn của nhân viên, từ đó nâng cao tâm lực trong công việc.

*Thứ ba*, công ty cần chú trọng đầu tư và phát triển cá nhân. Công ty cần tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo về kỹ năng chuyên môn và quản lý, hỗ trợ học bổng cho việc học tiếp sau đại học, cũng như cung cấp cơ hội thực tập và dự án thực hành để nhân viên có thể áp dụng và phát triển kỹ năng của mình trong môi trường thực tế. Bằng cách

này, nhân viên sẽ cảm thấy được khích lệ và hỗ trợ trong quá trình phát triển sự nghiệp của mình, từ đó tăng cường tâm lực và sự gắn kết với công việc.

Sự kết hợp của những biện pháp này có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực và truyền cảm hứng, giúp nguồn nhân lực trong ngành xây dựng phát triển và đóng góp vào sự thành công của dự án. Đồng thời, việc chú trọng đến tâm lực của nhân viên cũng phản ánh sự quan tâm và cam kết của các doanh nghiệp đối với sức khỏe và hạnh phúc của người lao động.

### **3.2.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực mới bằng cách liên kết với các trường đại học trong và ngoài nước**

Thời gian triển khai thử nghiệm từ 1/6/2024 tới 30/12/2024 phạm vi liên kết thử nghiệm đó là trường Đại học Xây dựng Hà Nội.

#### ***Bước 1: Tìm hiểu, phân tích và lập kế hoạch (Từ 1/6/2024 tới 20/6/2024)***

- Đại học Xây dựng Hà Nội là một trong những trường đại học kỹ thuật hàng đầu tại Việt Nam, đồng thời đứng đầu khối ngành xây dựng. Với hơn 50 năm xây dựng và phát triển thì đó cũng chính là ngôi trường có uy tín và chương trình giảng dạy phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của công ty với hơn
- Xác định mục tiêu cụ thể của công ty đó là thu hút những sinh viên ưu tú thuộc các ngành nghề liên quan đến xây dựng tại trường đại học này.

#### ***Bước 2: Xây dựng mối quan hệ thân thiết với trường (Từ 25/6/2024 tới 27/8/2024)***

- Liên hệ, tiếp cận và thiết lập mối quan hệ với người đứng đầu trường và các bộ phận tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp của các trường đại học.
- Thảo luận và đàm phán về các hình thức hợp tác, bao gồm cả việc thiết lập chương trình thực tập, các buổi thông tin, và sự hỗ trợ từ hai phía giữa trường và công ty trong việc phát triển chương trình đào tạo, tham quan thực tế doanh nghiệp, thực tập tại công ty,....
- Sau khi đã thảo luận và đưa ra được những quan điểm chung giữa trường và công ty thì hai bên công ty là trường sẽ tiếp tục hợp tác để cùng xây dựng chương trình đào tạo.
- Chi phí dự kiến: 95.000.000vnd – 140.000.000vnd

#### ***Bước 3: Triển khai chương trình đào tạo (Từ 1/9/2024 tới 15/11/2024)***

- Thiết kế và tổ chức các sự kiện như buổi hội thảo, ngày hội tuyển dụng, và các chương trình gặp gỡ sinh viên để giới thiệu về công ty và cơ hội làm việc.
- Tuyển dụng sinh viên thông qua các chương trình thực tập, dự án nghiên cứu, và các vị trí làm việc thực tế tại công ty.
- Ngoài ra, tổ chức thêm các chương trình tài trợ cho sinh viên qua các cuộc thi kiến thức hay kỹ thuật được tổ chức tại sự kiện thường niên của trường như sự kiện chào đón tân sinh viên,....

**Bước 4: Giám sát và đánh giá (Từ 20/11/2024 tới 30/12/2024)**

- Theo dõi và đánh giá hiệu suất của sinh viên thực tập và nhân viên mới được tuyển dụng từ các trường đại học.
- Đánh giá kết quả và điều chỉnh chiến lược dựa trên phản hồi từ sinh viên và kết quả hiệu suất làm việc.

**Bước 5: Tối ưu hóa và mở rộng phạm vi triển khai (Từ 3/1/2025 đến 31/1/2025)**

- Từ những đánh giá kết quả hiệu suất làm việc của thực tập sinh và phản hồi của sinh viên sẽ giúp công ty tối ưu hóa các chương trình hợp tác với các trường đại học khác để tăng cường chất lượng và hiệu quả.
- Mở rộng phạm vi hợp tác với các trường đại học mới và phát triển các chương trình đào tạo và tuyển dụng mới cho các năm tiếp theo.
- Chi phí dự kiến cho hoạt động mở rộng: 785.000.000vnd

Mục chi	Chi phí (triệu đồng)
Chương trình thực tập sinh	10 - 16
Khóa đào tạo kỹ năng chuyên môn	20 - 25
Học bổng cho sinh viên xuất sắc	30 - 54
Tổ chức sự kiện tuyển dụng	10
Kinh phí hợp tác nghiên cứu	15 - 20
Chi phí quản lý, vận hành	10 - 15
<b>Tổng</b>	<b>95 - 140</b>

*Bảng 3.2.2.1. Chi phí dự kiến cho kế hoạch triển khai thử nghiệm*

*(Nguồn: Số liệu tự tính toán)*

Việc tuyển dụng nguồn nhân lực mới đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển và thành công của các dự án mà công ty đảm nhận. Không chỉ vậy, chất lượng của quá trình tuyển dụng có thể ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc, sự chuyên nghiệp và sự đóng góp ý tưởng của nhân viên mới. Trong bối cảnh ngành xây dựng đang phát triển mạnh mẽ và đòi hỏi sự chuyên nghiệp cao, việc nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng là một thách thức không nhỏ đối với doanh nghiệp. Để giải quyết vấn đề này, chúng ta cần xem xét một số giải pháp có thể được áp dụng để tăng cường chất lượng của quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực mới của công ty.

Công ty cần xây dựng một chiến lược tuyển dụng hiệu quả. Để đạt được điều này, công ty cần có một kế hoạch chi tiết để đáp ứng nhu cầu nhân sự. Việc xây dựng chiến lược tuyển dụng bao gồm việc xác định nhu cầu nhân sự cụ thể, xây dựng hồ sơ ứng viên lý tưởng, sử dụng các kênh tuyển dụng phù hợp như trang web việc làm, mạng xã hội, và các sự kiện tuyển dụng. Đồng thời, việc thiết lập các tiêu chí đánh giá rõ ràng và sử dụng các phương pháp đánh giá hiệu quả như phỏng vấn cấu trúc và kiểm tra kiến

thức kỹ thuật cũng là yếu tố quan trọng trong việc tìm kiếm và lựa chọn nhân viên phù hợp với vị trí và nhu cầu của tổ chức.

Mặc dù công ty đã có đăng tuyển trên các kênh uy tín nhưng đó vẫn là chưa đủ. Việc tuyển dụng không chỉ cần cải thiện từ các quy trình truyền thông mà còn phải cải thiện bắt đầu từ chính những sinh viên đầu ra tương lai sẽ tham gia vào làm việc tại các công ty thuộc ngành xây dựng. Để có thể mở rộng tìm kiếm nhân tài và đón đầu tuyển dụng những sinh viên giỏi - kỹ sư giỏi tương lai, công ty cần liên kết thêm với các trường đại học trong và ngoài nước. Không chỉ vậy việc liên kết với các trường đại học sẽ giúp giải quyết thách thức về chất lượng tuyển dụng trong ngành xây dựng, đó cũng chính là phương pháp hữu hiệu giúp công ty giải quyết nhu cầu tuyển dụng nhân sự chất lượng cao. Bằng cách này, doanh nghiệp có thể tận dụng nguồn nhân lực trẻ, có kiến thức chuyên môn sâu và được đào tạo một cách chuyên nghiệp từ những cơ sở giáo dục uy tín.

Với các trường đại học trong nước có thể kết hợp với các trường có các chuyên ngành về xây dựng và đã đào tạo được nhiều kỹ sư giỏi như Đại học Xây dựng, Đại học Kiến trúc, Đại học Bách Khoa,... Cùng các trường đại học, công ty và trường sẽ cùng thảo luận và cho ra được những chương trình đào tạo giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với kiến thức và kỹ năng thực tiễn, cũng như cơ hội thực tập và làm việc trực tiếp trong các dự án thực tế.

Không chỉ vậy, việc liên kết này có thể giúp công ty tuyển thẳng được nhiều nhân sự giỏi thậm chí là tăng thêm nguồn kỹ sư tương lai chất lượng, có chuyên môn, được đào tạo bài bản qua chương trình kết hợp thực tế của trường đại học và công ty. Bên cạnh đó, công ty có thể tổ chức các buổi tuyển dụng trực tiếp tại các trường đại học và viện đào tạo để tìm kiếm và tuyển dụng nhân sự giỏi. Điều này tạo ra cơ hội gặp gỡ và giao lưu giữa sinh viên và doanh nghiệp, từ đó tăng cơ hội cho sinh viên hiểu rõ về yêu cầu công việc và doanh nghiệp hiểu được tiềm năng của các ứng viên.

Thêm vào đó, để chọn lọc được những ứng cử viên sáng giá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, công ty cần xây dựng các chương trình học bổng và tài trợ cho sinh viên xuất sắc trong lĩnh vực xây dựng. Việc này giúp thu hút và giữ chân những sinh viên có tiềm năng và đam mê trong ngành, đồng thời tạo ra hướng đi giúp công ty có thể mở rộng nguồn nhân sự giỏi.

Vậy nên việc xây dựng mối quan hệ lâu dài và bền vững với các trường đại học và viện đào tạo là thiết yếu. Điều này đảm bảo rằng công ty và các cơ sở giáo dục có thể cùng nhau phát triển và cung cấp nhân lực chất lượng trong thời gian tới. Từ đó cho thấy việc thiết lập các liên kết với các trường đại học và viện đào tạo là một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng tuyển dụng cho công ty. Bằng cách này, có thể đảm bảo

rằng nhân lực được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu công việc và đóng góp vào sự phát triển bền vững cho công ty trong tương lai.

Không chỉ liên kết với các trường đại học trong nước, công ty cũng có thể xem xét thêm việc liên kết với các trường đại học nước ngoài. Việc thiết lập liên kết với các đại học khác ngoài Việt Nam cũng mang lại nhiều lợi ích cho công ty. Một trong những lợi ích chính của việc liên kết với các đại học quốc tế là công ty có cơ hội tiếp cận nguồn nhân lực quốc tế. Các sinh viên và học viên từ các quốc gia khác nhau mang lại sự đa dạng văn hóa và quan điểm, đồng thời có thể có kỹ năng và kiến thức chuyên sâu trong các lĩnh vực liên quan đến xây dựng mà có thể không dễ dàng tìm thấy ở trong nước.

Bên cạnh đó, các đại học quốc tế thường áp dụng các tiêu chuẩn và phương pháp giảng dạy tiên tiến, đáp ứng với các xu hướng và yêu cầu mới nhất của ngành xây dựng. Việc liên kết với các trường đại học này giúp công ty tiếp cận và áp dụng những kiến thức và kỹ thuật mới nhất vào công việc của mình. Việc liên kết với các đại học quốc tế mở ra cơ hội cho công ty và sinh viên tham gia vào các dự án nghiên cứu và hợp tác quốc tế. Điều này giúp tạo ra một môi trường học tập và nghiên cứu đa quốc gia, nơi mà các ý tưởng và phương pháp mới có thể được chia sẻ và phát triển. Thêm vào đó, việc liên kết với các đại học quốc tế cũng giúp doanh nghiệp mở rộng mạng lưới quan hệ và cơ hội hợp tác trong lĩnh vực xây dựng. Qua việc hợp tác trong giảng dạy, nghiên cứu và dự án thực tiễn, công ty có thể tìm kiếm các đối tác và cơ hội kinh doanh mới trên toàn cầu.

Hợp tác với các đại học quốc tế không chỉ giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn tạo ra một điểm nhấn về uy tín và danh tiếng. Doanh nghiệp được liên kết với các trường đại học uy tín sẽ được coi là đối tác đáng tin cậy và chất lượng cao trong ngành. Vậy nên việc thiết lập liên kết với các đại học quốc tế mang lại rất nhiều lợi ích cho công ty, từ tiếp cận nguồn nhân lực quốc tế đến tiêu chuẩn giảng dạy tiên tiến và mở rộng mạng lưới quan hệ quốc tế. Điều này giúp công ty nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo ra cơ hội phát triển toàn diện trong ngành.

### **3.2.3. Một số giải pháp khác để nâng cao và phát triển chất lượng nguồn nhân lực**

#### ***a) Ứng dụng công nghệ số:***

- Đẩy mạnh việc số hóa các quy trình, dữ liệu trong quản lý dự án, quản lý nhân sự thông qua các phần mềm chuyên dụng.
- Đào tạo nhân viên về các kỹ năng sử dụng phần mềm, công cụ công nghệ số như BIM, quản lý dự án, lập kế hoạch để áp dụng vào công việc.
- Xây dựng hệ thống công nghệ thông tin hiện đại, liên thông, tích hợp dữ liệu để tăng năng suất, hiệu quả công việc.

#### ***b) Xây dựng chính sách thu hút và giữ chân nhân tài:***

- Cải thiện chế độ lương thưởng, phúc lợi như tăng lương, thưởng dựa trên hiệu quả công việc, chế độ bảo hiểm y tế, nghỉ phép hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài.
- Tạo cơ hội thăng tiến, phát triển cá nhân cho nhân viên thông qua các chương trình đào tạo, luân chuyển công việc.
- Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, văn hóa doanh nghiệp cởi mở, động viên nhân viên gắn kết với tổ chức.

***c) Triển khai chương trình "Học viện Nhân tài" – chương trình đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao.***

- Xác định các lĩnh vực và vị trí công việc then chốt cần nguồn nhân lực chất lượng cao. Sau đó tuyển chọn và tài trợ cho những nhân tài trẻ, tiềm năng trong các lĩnh vực này thông qua một quy trình đánh giá toàn diện.
- Xây dựng một chương trình đào tạo chuyên sâu, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, do các chuyên gia và lãnh đạo hàng đầu trong ngành trực tiếp giảng dạy.
- Cung cấp các cơ hội thực tập, trải nghiệm tại các doanh nghiệp và tổ chức hàng đầu để học viên có thể áp dụng kiến thức vào thực tiễn.
- Kết nối học viên với các nhà tuyển dụng tiềm năng và hỗ trợ quá trình phát triển nghề nghiệp.
- Xây dựng cộng đồng học viên, tạo môi trường học tập và giao lưu, chia sẻ kiến thức.
- Tập trung vào đào tạo, phát triển và huấn luyện nguồn nhân lực chất lượng cao.
- Cung cấp chương trình đào tạo chuyên sâu, bài bản về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất.
- Hợp tác với các doanh nghiệp, tổ chức để cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường.

### **TIỂU KẾT CHƯƠNG 3**

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là một mục tiêu mà còn là một thách thức đối với công ty CP xây dựng Lũng Lô 4. Tuy nhiên, thông qua việc thiết lập mục tiêu rõ ràng và áp dụng các giải pháp hiệu quả, công ty có thể đạt được sự phát triển bền vững và cạnh tranh. Đối với công ty, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển là

một bước quan trọng để tạo ra một lực lượng lao động chất lượng cao. Qua việc cung cấp các chương trình đào tạo chuyên sâu và các cơ hội phát triển nghề nghiệp, công ty không chỉ giúp nhân viên cập nhật kiến thức và kỹ năng mới mà còn tạo ra sự gắn kết và trung thành trong công việc.

Ngoài ra việc hợp tác chặt chẽ với các trường đại học trong và ngoài nước cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao. Qua việc hợp tác trong giảng dạy, nghiên cứu và thực tập, công ty có thể tiếp cận và thu hút những sinh viên và học viên có tiềm năng và say mê trong ngành. Không chỉ vậy, việc tăng cường quy trình tuyển dụng và đánh giá cũng là một phần không thể thiếu trong việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực. Điều này giúp đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có kỹ năng và tiềm năng thực sự sẽ được lựa chọn, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và sự hài lòng của nhân viên. Cuối cùng, sau khi đánh giá các nhân tố về chi phí, khả năng hiệu quả của giải pháp công ty có thể thực hiện theo các kế hoạch triển khai cụ thể.

Có thể thấy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng đòi hỏi sự đồng lòng và nỗ lực từ cả công ty và cơ quan giáo dục. Bằng cách áp dụng các giải pháp hiệu quả và tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển, công ty có thể đạt được mục tiêu của mình và tiếp tục phát triển bền vững trong thời gian tới.



## KẾT LUẬN CHUNG

Trong xuyên suốt nội dung của dự án, chúng ta đã đi sâu vào việc tìm hiểu và phân tích về cơ sở lý luận chung, thực trạng hiện tại của công ty CP xây dựng Lũng Lô 4 và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao và phát triển chất lượng nguồn nhân lực đối với công ty này.

Ta có thể dễ dàng nhận thấy ngành xây dựng đang đối mặt với nhiều thách thức, từ sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng đến việc đảm bảo chất lượng và an toàn của các công trình xây dựng. Đó cũng chính là những thách thức mà công ty đang phải đối mặt. Một trong những thực trạng chính trong công ty đó là sự thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng. Điều này gây ra nhiều khó khăn trong việc đảm bảo chất lượng và tiến độ của các dự án xây dựng. Để giải quyết vấn đề này, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên là một trong những giải pháp cần thiết. Bằng cách này, nhân viên có thể nâng cao trình độ và kỹ năng của mình, từ đó tăng cường hiệu suất làm việc và đảm bảo chất lượng công trình.

Bên cạnh đó, việc hợp tác chặt chẽ với các trường đại học và các tổ chức giáo dục khác cũng là một phương tiện hiệu quả để tìm kiếm và thu hút nhân viên có tiềm năng và đam mê. Qua việc tạo ra các chương trình đào tạo và thực tập, các doanh nghiệp có thể tạo ra một nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng chuyên môn cao, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh và sự phát triển của mình. Cải thiện quy trình tuyển dụng và đánh giá cũng là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng. Việc áp dụng các phương pháp tuyển dụng chuyên nghiệp và đánh giá hiệu suất công việc một cách công bằng và minh bạch sẽ giúp lựa chọn ra những ứng viên có tiềm năng và phù hợp nhất cho các vị trí công việc.

Cuối cùng, việc sử dụng công nghệ tiên tiến cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng. Sự áp dụng của công nghệ trong quá trình thiết kế, quản lý dự án và thi công sẽ giúp tăng cường hiệu suất làm việc và giảm thiểu sai sót, từ đó đảm bảo chất lượng và an toàn của các công trình xây dựng.

Vậy nên việc nâng cao và phát triển chất lượng nguồn nhân lực của công ty không chỉ là một nhiệm vụ mà còn là một cơ hội để tạo ra sự phát triển bền vững cho ngành. Qua việc thực hiện các giải pháp đã đề xuất, chúng ta có thể đưa ngành xây dựng lên một tầm cao mới, đảm bảo rằng nó không chỉ là một ngành hoạt động hiệu quả mà còn là một động lực quan trọng cho sự phát triển của nền kinh tế và xã hội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Asia Insitute of Technology: <https://aitmpm.com/cac-thach-thuc-lon-trong-nganh-xay-dung-hien-nay>
2. Toàn cảnh Bất động sản: <https://toancanhbatdongsan.com.vn/thach-thuc-nganh-xay-dung-nam-2023-a1769>
3. AWS: <https://aws.amazon.com/vi/what-is/blockchain/?aws-products-all.sort-by=item.additionalFields.productNameLowercase&aws-products-all.sort-order=asc>
4. Fast Work: <https://fastwork.vn/10-cong-nghe-4-0-moi-nhat/>
5. Viện ISB – International School of Business: <https://insight.isb.edu.vn/cach-tinh-luong-3p/>
6. Hồ sơ năng lực Tổng công ty Xây dựng Lũng Lô: <http://lunglo.com.vn/hosonangluc.pdf>
7. Studocu: <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-tay-bac/kinh/123doc-bao-cao-thuc-tap-tai-cong-ty-xay-dung-lung-lo-doc/42658118>
8. Luận Văn: <https://luanvan.net.vn/luan-van/de-tai-thuc-tap-tai-cong-ty-xay-dung-lung-lo-4487/>
9. Slide Share: <https://fr.slideshare.net/slideshow/luan-van-phan-tich-tai-chinh-tai-cong-ty-xay-dung-lung-lo-hay/231096201>
10. Báo điện tử Đại biểu Nhân dân: <https://daibieunhandan.vn/doi-song-xa-hoi/7-giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-i301026/>
11. HR Lê Ánh: <https://leanhr.com/muc-dich-va-vai-tro-cua-dao-tao-va-phat-trien-nhan-su-trong-doanh-nghiep.html>
12. Báo điện tử của Bộ Xây dựng: <https://baoxaydung.com.vn/chien-luoc-phat-trien-nguon-nhan-luc-nganh-xay-dung-369419.html>
13. Office: <https://1office.vn/8-giai-phap-hoan-thien-cong-tac-tuyen-dung-nhan-su>
14. Viện đào tạo sau Đại học : <http://sdh.vimaru.edu.vn/luan-an/nguyen-cuu-giai-phap-nang-cao-chat-luong-dao-tao-va-phat-trien-nguon-nhan-luc-hang-hai-viet>
15. Tạp chí Công thương: <https://tapchicongthuong.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-105041.htm>

16. Tạp chí Cộng sản: [https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van\\_hoa\\_xa\\_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx)
17. TopCV: <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc/>
18. Luật Minh Khuê: [https://luatminhkhue.vn/hoach-dinh-nguon-nhan-luc-la-gi.aspx#google\\_vignette](https://luatminhkhue.vn/hoach-dinh-nguon-nhan-luc-la-gi.aspx#google_vignette)
19. Cổng thông tin điện tử Chính Phủ: <https://xaydungchinh sach.chinhphu.vn/ho-tro-nguoi-lao-dong-nang-cao-trinh-do-ky-nang-nghe-119240402160956371.htm>
20. ĐH Thủy Lợi – Khoa Công Trình: <https://ce.tlu.edu.vn/tin-tuc-khoa/nganh-xay-dung-bung-no--nhu-cau-nhan-luc-ngay->
21. Đào tạo Vinacontrol: <https://daotaovinacontrol.edu.vn/blogs/news/an-toan-lao-dong-trong-xay-dung>
22. Cổng thông tin Điện tử: <https://hoangxuan.hoanghoa.thanhhoa.gov.vn/web/trang-chu/tong-quan/phuong-huong-muc-tieu-nhiem-vu-va-giai-phap-chu-yeu-nhiem-ky-2020-2025.html>
23. Cổng thông tin Điện tử Bộ Xây dựng: <https://moc.gov.vn/tl/tin-tuc/70022/de-xuat-giai-phap-nang-cao-chat-luong-lao-dong-trong-cac-don-vi-san-xuat-vat-lieu-xay-dung.aspx>
24. Studocu: <https://www.studeersnel.nl/nl/document/truong-dai-hoc-thuong-mai/kinh-te-vi-mo/cac-nhan-to-anh-huong-den-chat-luong-nguon-lao-dong>

## PHỤ LỤC

### 1. Công trình thi công Đê chắn sóng Cảng Chân Mây, tỉnh Thừa Thiên Huế



### 2. Công trình thi công Nhà máy thủy điện Ialy mở rộng, tỉnh Gia Lai



### 3. Công ty tham gia cứu trợ khắc phục hậu quả do thiên tai, lũ lụt tại miền Trung





#### 4. Khởi công công trình Thủy điện Yên Thắng – tỉnh Nghệ An

