

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. Một Số Khái Niệm Có Liên Quan.

Trong Chương này tác giả sẽ sơ lược về một số khái niệm liên quan về chất lượng nguồn nhân lực và một số khái niệm về các vấn đề nâng cao chất lượng NNL.

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Theo giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân 2008, thì “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định”, “Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội” [4, tr.50].

Theo Bùi Văn Nhơn trong sách “Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”, 2006, thì: “Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương” [17, tr.24].

1.1.2. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Theo Mai Quốc Chánh "chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất" [4; Tr36]. Tác giả sử dụng "xem xét trên các mặt" chứ không coi đó là các tiêu chí bắt buộc. Bên cạnh đó còn nhiều mặt chưa được hoặc không được xét đến. Như vậy có thể nhận thấy các hướng nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực còn chưa được thống nhất. Các tiêu chí đưa ra chủ yếu là một số tiêu chí định lượng như: trình độ, sức khỏe, năng lực...

Theo Trung tâm phát triển nguồn nhân lực thì “Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái, thể lực, trí lực, kỹ năng, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực. Nói cách

khác là trình độ học vấn, trạng thái sức khỏe, trình độ chuyên môn kỹ thuật, cơ cấu nghề nghiệp, thành phần xã hội... của nguồn nhân lực, trong đó trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá phân loại chất lượng nguồn nhân lực” [1, tr.35].

Qua các nhận định phía trên về nhân lực đã cho ta thấy về chất lượng nguồn nhân lực công ty được biểu hiện qua các mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành với nhau đó là:

- Kiến thức: được xác định bởi các yếu tố như trình độ học vấn của con người, kiến thức về chuyên môn trong công việc.

- Kỹ năng: các kỹ năng thực hành nghề nghiệp và kinh nghiệm của từng người khi làm việc. Kỹ năng của mỗi người được tạo thành và phát triển thêm thông qua quá trình mà mỗi người sẽ tự học hỏi, thực tế khi bước vào làm việc, qua các khóa huấn luyện đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng và tự trau dồi kiến thức cho bản thân.

- Thái độ: tâm lực là những đặc điểm rất quan trọng trong yếu tố xã hội của nguồn nhân lực bao gồm tất cả những vấn đề như tình cảm, tập quán, phong cách sống, thói quen, truyền thống, các hệ tư tưởng, đạo đức và nghệ thuật..., gắn liền với truyền thống văn hóa của từng người.

1.1.3. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là hoạt động được xem như là tạo tiền đề cho việc phát triển tổng thể của công ty, yếu tố quyết định trực tiếp về sự phát triển bền vững của mỗi công ty. Công ty thực hiện các biện pháp để tiến hành nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua quá trình đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân sự và còn phải quan tâm chăm sóc về mặt sức khỏe và thể lực và cả tinh thần của từng NLD. Tạo ra một số điều kiện cụ thể để tạo sự thuận lợi cho cho NLD làm việc (cung cấp đầy đủ các phương tiện trong lao động, sản xuất và có các chế độ chính sách hợp lý cho NLD,..) nhằm đẩy mạnh việc thúc đẩy NLD tập trung làm việc phát huy khả năng, sức lực của mình nhằm mục đích thực hiện tốt các công việc được giao.

Đối với bản thân của NLD thì: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” là làm tăng lên giá trị của mỗi con người, tăng về các giá trị vật chất và giá trị cả tinh thần

của mỗi người cũng như tăng mức độ thực hành nghề nghiệp, giúp cho NLD có thể tự trau dồi thêm các năng lực và có thêm những phẩm chất cao quý hơn để có thể đáp ứng được các yêu cầu về xã hội ngày càng phát triển.

Đối với công ty thì: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” nó cho rằng việc thực hiện các hoạt động cụ thể nào đó mà có thể làm cho “chất lượng nguồn nhân lực” của công ty có thể tăng lên so với chất lượng NNL hiện tại. Có các yếu tố như tăng cường sức mạnh của công ty, các kỹ năng về hoạt động sáng tạo, năng lực về tinh thần của NLD được phát triển lên một trình độ cụ thể nào đó để có thể thực hiện giải quyết được toàn bộ các nhiệm vụ trong quá trình mà công ty hay một quốc gia đặt ra.

1.2 Tiêu chuẩn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty.

1.2.1. Thái độ (Attitude)

Theo từ điển Tiếng Việt “Thái độ là sự biểu hiện ra bên ngoài của những ý nghĩ, tình cảm của một cá thể đối với con người hay sự vật hiện tượng thông qua cử chỉ, điệu bộ, lời nói và nét mặt thể hiện ngay lúc đó.

Thái độ chính là sự ý thức, cách nhìn nhận, đánh giá. Và các hành động theo một xu hướng trước một sự vật, sự việc”.

Theo Phillmore thì cho ra một nhận định cụ thể hơn: “Thái độ là phản ứng tích cực hay tiêu cực đối với các đối tượng, biểu tượng trong môi trường. Thái độ là sự định hướng cá nhân đến với các định hướng khác nhau của môi trường”.

Thái độ là yếu tố đầu tiên trong mô hình ASK, yếu tố giúp xác định tính cách và cách làm việc của nhân viên. Đánh giá nhân sự theo thái độ tập trung vào 5 cấp độ sau đây:

- “Tích cực: Nhân viên có thái độ tích cực, luôn nỗ lực hoàn thành công việc tốt nhất, tìm cách giải quyết vấn đề một cách chuyên nghiệp.
- Không tích cực: Nhân viên có thái độ không tích cực, không nỗ lực tìm cách giải quyết vấn đề một cách chuyên nghiệp, dễ dàng bỏ cuộc trước khi đạt được mục tiêu.
- Xung đột: Nhân viên có thái độ xung đột, thường xuyên tranh cãi và không chấp nhận ý kiến của người khác.

– Lười biếng: Nhân viên có thái độ lười biếng, không muốn hoàn thành công việc một cách chuyên nghiệp và thường xuyên trì hoãn công việc.

– Không đáng tin cậy: Nhân viên không đáng tin cậy, thường xuyên không hoàn thành công việc đúng thời hạn hoặc thực hiện công việc không đạt yêu cầu”.

1.2.2. Kỹ năng (Skill)

Theo Tạ Nguyễn Thanh Thủy: “Kỹ năng là khả năng áp dụng kiến thức và hiểu biết của con người để thực hiện một cái gì đó, có thể là công việc kỹ thuật, tình cảm, chuyên môn, giao tiếp, sinh tồn, v.v.

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về định nghĩa kỹ năng. Tuy nhiên nhìn chung, kỹ năng (tiếng Anh là Skill) là việc vận dụng khả năng/ năng lực của một người để giải quyết một hay nhiều việc nhằm tạo ra kết quả như mong muốn.

Người sở hữu kỹ năng thuần thực sẽ giải quyết vấn đề hiệu quả và nhận được nhiều thành tựu nổi bật trong lĩnh vực, chuyên môn của mình.

Các tiêu chí đánh giá kỹ năng:

– Kỹ năng cao: Đây là cấp độ cao nhất của yếu tố này, đại diện rằng nhân viên đã có khả năng thành thạo đáng kinh ngạc về các kỹ năng chuyên môn.

– Thành thạo: Sự thành thạo đáng kể, với khả năng thực hiện công việc hiệu quả dựa vào những kỹ năng mà nhân viên đang sở hữu.

– Thực hành: Nhân viên đã có sự thực hành tốt đối với các kỹ năng, nhưng chưa đạt được sự thành thạo với kỹ năng đó.

– Đang phát triển: Nhân viên đang phát triển tích cực các kỹ năng và có khả năng cải thiện, học hỏi để các kỹ năng đó trở nên tốt hơn.

– Bắt đầu: Đây là cấp độ thấp nhất của yếu tố này, cho thấy một sự bắt đầu mới trong việc tiếp cận và phát triển kỹ năng trong yếu tố này”.

Việc đánh giá các cấp độ này sẽ giúp xác định được mức độ thành thạo và năng lực của các cá nhân trong yếu tố thứ 2 của ASK. Ngoài ra, việc đánh giá cũng sẽ giúp tổ chức có những kế hoạch đào tạo để phát triển và nâng cao kỹ năng của mỗi nhân viên, từ đó đạt được mục tiêu chung

1.2.3. Kiến thức (Knowledge).

Theo Nguyễn Văn Phi: “Kiến thức hay còn gọi là tri thức (tiếng Anh: knowledge) là những thông tin, dữ liệu, sự mô tả cùng với những kỹ năng có được qua các trải nghiệm, tích lũy và học tập của bản thân.

Khi chúng ta sinh ra, kiến thức không tự nhiên mà có, để có thể tích lũy kiến thức cho bản thân chúng ta phải trải qua quá trình học tập, lao động, nhận thức và tiếp thu từ sách vở, báo chí cũng như từ kinh nghiệm, kiến thức sống.

Kiến thức cũng giống như một tấm giấy thông hành giúp chúng ta bước vào cuộc sống. Ai càng có nhiều sự hiểu biết người ấy càng dễ nắm bắt được nhiều cơ hội trong cuộc sống. Học sinh cần học hỏi những kiến thức trong sách vở để đạt kết quả cao hơn trong học tập. Giáo viên có kiến thức sâu rộng về chuyên môn cũng như kiến thức xã hội sẽ có thể tự tin đứng trên bục giảng truyền đạt cho học sinh. Nắm chắc kiến thức cơ bản giúp mỗi người tự tin hơn trong công việc. Từ đó, có thể sáng tạo và phát triển ra những thành tựu đột phá”.

Kiến thức hiện: là những kiến thức được giải thích và mã hóa dưới dạng văn bản, tài liệu, âm thanh, phim, ảnh,... thông qua ngôn ngữ có lời hoặc không lời, nguyên tắc hệ thống, chương trình máy tính, chuẩn mực hay các phương tiện khác. Đây là những kiến thức đã được thể hiện ra bên ngoài và dễ dàng chuyển giao, thường được tiếp nhận thông qua hệ thống giáo dục và đào tạo chính quy.

Kiến thức ẩn: là những kiến thức thu được từ sự trải nghiệm thực tế, dạng kiến thức này thường ẩn trong mỗi cá nhân và rất khó để mã hóa cũng như chuyển giao. Loại kiến thức ẩn này thường thể hiện dưới dạng niềm tin, giá trị, kinh nghiệm, bí quyết, kỹ năng...

Các tiêu chí đánh giá kiến thức:

- “Chuyên gia: Nhân viên khả năng hiểu và đánh giá các vấn đề phức tạp, có khả năng đưa ra những giải pháp đúng đắn, hiệu quả.
- Hiểu biết tốt: Nhân viên có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực nghiên cứu hoặc công việc.
- Hiểu biết mức độ cơ bản: Nhân viên đã có kiến thức cơ bản về lĩnh vực nghiên cứu hoặc công việc.

- Hiểu biết hạn chế: Nhân viên chỉ có một số kiến thức nhất định về lĩnh vực nghiên cứu hoặc công việc, tuy nhiên không đủ để đưa ra những quyết định đúng đắn.
- Không có kiến thức: Nhân viên hoàn toàn không có kiến thức về lĩnh vực nghiên cứu hoặc công việc”.

1.2.4 Hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực.

Trong một công ty việc đánh giá về chất lượng của nguồn nhân lực không thể thiếu về cơ cấu NNL. Việc công ty bố trí sử dụng dụng nhân lực hợp lý để thực hiện các công việc, các mục tiêu cụ thể sẽ nâng cao chất lượng cho các hoạt động khác của công ty. Việc bố trí nhân sự trong công ty là vấn đề hết sức quan trọng và cần thiết, nếu Ban lãnh đạo sắp xếp bố trí nhân viên vào đúng vị trí sở trường của họ thì số lượng và chất lượng công việc của vị trí đó sẽ tăng nhanh chóng hiệu quả công việc sẽ càng cao, còn nếu xếp nhân viên vào sai vị trí sẽ dẫn đến tình trạng thực hiện sai quy trình làm việc gây ra cảm giác chán nản và bỏ việc ở vị trí đó. Nên có thể nói cơ cấu NNL trong công ty được đánh giá là tối ưu thì vị trí đó phải ưu tiên đảm bảo đúng về số lượng nhân viên được phân công vào vị trí đó và tiếp theo thì phải đảm bảo đúng về chất lượng công việc và còn phải đảm bảo đáp ứng được các yếu tố về trang thiết bị khác như: tài chính cụ thể của công ty, máy móc đang hoạt động, vật dụng và NVL,...

Các yếu tố cơ cấu về độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn của từng người. Lãnh đạo công ty phải thực hiện phân bổ sắp xếp NLD phù hợp theo các tỷ lệ cụ thể để trong quá trình làm việc có thể đạt hiệu quả cao nhất. Khi công ty muốn thực hiện được vấn đề đó đòi hỏi phải có một bộ máy hoạt động với hiệu suất tốt và còn phải phân định được từng chức năng, nhiệm vụ cụ thể rõ ràng. Bố trí NNL trong một công ty không phải là vấn đề đơn giản và riêng lẻ mà công ty còn phải sắp xếp công tác bố trí nhân lực hợp lý để tạo thành các nhóm làm việc đạt hiệu quả cao hơn. Nếu các thành viên trong một đội, nhóm của công ty phân bổ làm một việc lớn nào đó thì không nhất thiết tất cả các thành viên trong cùng đội đó phải hiểu và biết hết tất cả các hướng làm mà trong cùng đội đó các thành viên có thể trao đổi kiến thức kinh nghiệm lẫn nhau để cùng nhau đi lên. Do đó có thể công ty sẽ giảm được một phần chi phí đào tạo nhân lực trong công ty.

1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty.

1.3.1. Khái niệm hoạt động tuyển dụng.

“Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đội ngũ lao động có chất lượng, đáp ứng đủ và hợp lý về các nhu cầu sử dụng lao động của công ty”. Mục đích tuyển dụng nhân sự của một công ty gồm có 2 mục đích chủ yếu là tuyển mộ nhân sự và tuyển chọn nhân sự. Hình thức tuyển mộ của công ty là quá trình thu hút các nhân tài và có thể tìm kiếm các ứng viên có năng lực làm việc cao, trình độ chuyên môn sâu và lựa chọn đặc biệt là phẩm chất đạo đức của nhân sự phải tốt. Tuyển chọn nhân sự cho công ty là quá trình mà công ty sẽ chọn lọc tìm kiếm người thực sự phù hợp với doanh nghiệp. Hai việc này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau để hướng đến mục tiêu chung là lựa chọn được NLD có chất lượng làm việc cho công ty.

Việc tuyển dụng nhân sự cho công ty phải đảm bảo đúng các nguyên tắc về việc tuyển dụng như: phải đặt biệt căn cứ vào nhu cầu cụ thể của công việc để có thể tuyển dụng nhân sự làm việc đúng với vị trí cần tuyển; việc thực hiện tuyển nhân sự phải đảm bảo công bằng và minh bạch trước mọi người. Độ ảnh hưởng của việc tuyển nhân sự cho công ty có mức ảnh hưởng rất lớn đến yếu tố nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện nghiêm và tốt thì sẽ lựa chọn được người thực sự có năng lực góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Ngược lại, nếu người chịu trách nhiệm về công tác tuyển dụng nhân sự cho công ty không bám sát, thực hiện minh bạch các yêu cầu của vị trí công việc thì sẽ gây ảnh hưởng không tốt đến kết quả thực hiện công việc cũng như làm suy giảm chất lượng lao động trong công ty.

– Nguồn tuyển dụng:

Tuyển dụng từ nội bộ của công ty : là hình thức tuyển dụng nhân sự từ bên trong nội bộ doanh nghiệp, hình thức này có các ưu điểm như là giúp công ty tuyển dụng nhân sự phù hợp và không phải tốn nhiều thời gian chi phí, còn có thể đánh giá nhiều khía cạnh của công ty như tinh thần làm việc, trách nhiệm với công việc, và nhân viên không cần quá nhiều thời gian để làm quen với môi trường mới. Tuy nhiên vẫn có các nhược điểm như không có tính đa dạng về NNL của công ty, có thể sẽ bị thiếu hụt nhân viên do đã tuyển nhân viên vào vị trí khác.

Tuyển nhân sự từ bên ngoài công ty: là hình thức tuyển dụng nhân sự ở ngoài công ty qua các kênh tuyển dụng hoặc sàng lọc CV ứng cử vào công ty, hình thức này cũng có những ưu điểm như khai thác được các nhân viên mới có tiềm năng tạo đa dạng về nguồn lực của công ty, phong cách làm việc mới hiệu quả hơn cho công việc ở vị trí đó. Tuy nhiên vẫn có các nhược điểm như công ty phải mất một khoảng chi phí và thời gian cho quá trình tuyển dụng này, không xác định được mức độ gắn bó của nhân viên, lòng trung thành với công ty và sẽ chưa xác định được năng lực thật sự, khả năng làm việc của nhân sự mới.

Tuyển nhân sự thông qua trung tâm đào tạo: là hình thức sẽ đem lại nhiều cơ hội tuyển dụng cho công ty tiếp cận được với nguồn nhân sự mới như các bạn sinh viên, lực lượng lao động dồi dào sức trẻ, tinh thần sáng tạo do trung tâm sẽ kết nối với các trường đại học để tuyển dụng cho các doanh nghiệp nhưng nhược điểm đó là nhân sự chưa có kinh nghiệm nhiều để đảm nhiệm các công việc có tính quan trọng của công ty.

– Hình thức tuyển dụng:

- Hình thức tuyển chọn bằng thi kiến thức công việc.
- Hình thức tuyển chọn bằng kiểm tra tay nghề.
- Hình thức tuyển chọn bằng phỏng vấn trực tiếp.

Những yếu tố này sẽ giúp đảm bảo chất lượng đầu vào của nhân viên trong công ty.

1.3.2. Khái niệm hoạt động đào tạo.

Chính sách mà công ty cần phải đặc biệt chú trọng quan tâm đến để nâng cao chất lượng của NNL đó là đào tạo nhân lực. Nó giúp NLD của công ty có thể nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân, các kỹ năng thực hiện giải quyết công việc để theo kịp sự phát triển của công nghệ kỹ thuật tiên tiến thời đại 4.0 trên thế giới hiện nay. Đảm bảo được nguồn lực có chất lượng cao trong công ty thì đây chính là điều kiện tiên quyết. Trong mỗi công ty sẽ đưa ra nhiều hình thức để áp dụng đào tạo cho công ty mình khác nhau, tập hợp và vận dụng các phương pháp đào tạo của từng công ty để có thể thực hiện các phương pháp mang lại hiệu quả nhất cho công ty mình.

Công ty nếu muốn tạo nên công tác về đào tạo tốt nhất thì cần phải hoạch định được các chính sách đào tạo và phát triển cụ thể bài bản, được nghiên cứu kỹ và được thực hiện thường kỳ vì nó là cái gốc để có thể thay đổi cơ bản chất lượng NNL của công ty. Các xu hướng mới trong việc đào tạo cần phải được chú ý đặc biệt, nâng cao phát triển NNL của công ty phải thực hiện theo các tiêu chuẩn của các nước lớn, tiên tiến trong khu vực và quốc tế để có thể đáp ứng đúng và đủ các yêu cầu về NNL của công ty khi tiến hành hội nhập đặc biệt là ngoại ngữ,...

– Hình thức đào tạo.

Mô hình đào tạo có 2 hình thức:

- Đào tạo theo định hướng công việc: đây là hình thức cơ bản nhất tập trung vào việc nâng cao các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ nhất định của từng công việc ứng với một vị trí nhất định. Qua hình thức đào tạo này nhân viên có thể áp dụng các kiến thức, kỹ năng vừa được đào tạo vào vị trí công việc của mình thuận lợi dễ dàng nhất.

Đào tạo và huấn luyện kỹ năng: là đào tạo huấn luyện sẽ giúp NLD nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân tích lũy thêm kiến thức cần thiết cho công việc và vị trí của họ, nâng cao kỹ năng làm việc và năng suất cho NLD.

Đào tạo kỹ năng an toàn lao động: là đào tạo nghiệp vụ cho nhân viên thực hiện công việc một cách an toàn nhất tránh các tình huống tai nạn lao động có thể xảy ra trong các lĩnh vực như sản xuất hóa chất, khai thác khoáng sản, luyện kim,... Đây là vấn đề luôn luôn được cá nhân, doanh nghiệp và cả xã hội xem trọng.

Đào tạo nâng cao chuyên môn kỹ thuật: là hình thức nhằm nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho nhân viên bổ sung thêm cho NLD các kiến thức mới lạ thực hiện công việc một cách phong phú, đa dạng.

- Đào tạo theo định hướng doanh nghiệp: hình thức đào tạo này thì công ty sẽ đào tạo chủ yếu về kỹ năng mềm nhiều hơn, đào tạo những kiến thức về văn hóa doanh nghiệp của công ty mình và từng công ty sẽ có văn hóa khác nhau nên nếu chuyển sang công ty khác thì kiến thức này rất khó để nhân viên áp dụng.

- Đánh giá sau đào tạo.

Đầu tiên sẽ đánh giá đào tạo dựa trên mức phản hồi của học viên: phỏng vấn hoặc làm khảo sát để lấy ý kiến của nhân viên về các vấn đề như họ có thích chương trình đào tạo này không, chương trình đào tạo này có đạt hiệu quả không, thời gian bỏ ra để học tập khóa đào tạo có xứng đáng không.

Tiếp theo là công ty sẽ đánh giá kiến thức của NLD được đào tạo: công ty có thể kiểm tra xem nhân viên đã nắm vững hoặc nắm được bao nhiêu kiến thức, nguyên tắc, kỹ năng trong công việc, bằng các hình thức kiểm tra như làm bài test kiến thức hoặc kiểm tra tay nghề.

Tiếp theo là đánh giá các thay đổi về kỹ năng - năng lực giải quyết công việc thông qua hành vi, thái độ làm việc của nhân viên: sau đó khoảng 2-3 tháng, đánh giá kỹ năng tay nghề của nhân viên được đào tạo xem có sự thay đổi tiến bộ hơn hay không.

Cuối cùng là đưa ra đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo dựa trên cách thức làm việc, sự thay đổi về kết quả công việc của nhân viên. Cho ta thấy được chương trình đào tạo có đạt hiệu quả đúng như mục tiêu đề ra không, tỷ lệ đã tăng lên hay giảm xuống,...

1.3.3. Tạo động lực lao động.

Muốn thúc đẩy NLD, nhân viên của công ty hăng hái học tập, làm việc nhằm nâng cao chất lượng và năng suất lao động thì công ty phải sử dụng các biện pháp kích thích, thúc đẩy tinh thần học tập và làm việc.

Đối với các hoạt động về nâng cao chất lượng NNL của công ty, việc áp dụng các biện pháp kích thích vật chất và tinh thần mang lại hiệu quả khá cao. Các công ty muốn tác động trực tiếp đến tinh thần NLD phải thông qua các biện pháp kích thích này để có thể tạo thêm nhiều động lực để nhân viên, NLD của công ty có thể nâng cao năng lực của chính họ phát triển hơn nữa để thực hiện được mong muốn được đóng góp nhiều công sức hơn cho công ty và nhận được nhiều lợi ích hơn từ công ty.

Các phương pháp kích thích vật chất:

- Tiền lương: có vai trò rất quan trọng đối với NLDg trong cuộc sống đây là phương tiện chủ yếu để NLD có thể thỏa mãn được những nhu cầu cơ bản, thiết

yếu trong cuộc sống lương là công cụ đãi ngộ hiệu quả nhất. Số tiền công mà công ty trả cho NLD phải dựa trên kết quả lợi ích mà họ mang về cho công ty. Lợi ích mà NLD mang về cho công ty càng cao thì mức thù lao mà NLD được hưởng cũng phải cao, công ty phải trả công xứng đáng với những gì mà NLD bỏ ra thì họ sẽ tận tâm làm việc mang về nhiều lợi ích hơn cho công ty.

– Tiền thưởng và kỷ luật bằng tiền: tiền thưởng cho NLD là khoản chi phí mà công ty phải trả cho NLD do họ đã có những thành tích và cống hiến vượt hơn mức độ mà phòng ban hoặc công ty đưa ra. Về mặt thưởng thì có các hình thức thưởng như là: trích thưởng từ quỹ lương, trích thưởng từ lợi nhuận của công ty. Khi công ty đưa ra các mức độ thưởng cho NLD cần phải dựa trên định hướng mục tiêu đạt được mà công ty đặt ra, các tiêu chí thưởng cho NLD phải cụ thể, rõ ràng và phải có tính định lượng cao, mức tiền thưởng không được quá nhỏ để có thể kích thích tinh thần của NLD để họ phải phấn đấu để đạt được các chỉ tiêu thưởng mà công ty đưa ra.

Xem xét thật kỹ các hành vi kỷ luật NLD của công ty chỉ thực hiện các hành vi kỷ luật lao động trong các trường hợp thật sự cần thiết để tránh gây ảnh hưởng không tốt đến sự phát triển của công ty.

– Phụ cấp lương: là khoản tiền lương mà công ty sẽ bổ sung cho trách nhiệm của NLD, các cấp bậc, chức vụ, lương cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc mà NLD được đảm nhiệm và điều kiện làm việc có các yếu tố không tốt đến NLD. Trong nhiều trường hợp khác nhau, đây sẽ là một khoản tiền để khuyến khích tài chính cho NLD nhằm hướng đến việc đạt được mục tiêu phát triển của công ty.

– Phúc lợi: là phần tiền công được công ty gián tiếp trả dưới dạng các loại hỗ trợ về mặt cuộc sống, tinh thần cho NLD của công ty, nhằm có thể khắc phục được những khó khăn và một phần rủi ro, đảm bảo được chất lượng cuộc sống của NLD, hỗ trợ nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, thúc đẩy NLD làm việc nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động mang về lợi ích cho công ty. Chương trình phúc lợi cho NLD có 2 loại chính đó là: phúc lợi bắt buộc (bắt buộc tổ chức phải thực hiện cho NLD theo quy định pháp luật) và các phúc lợi tự nguyện gồm:

+ Phúc lợi về các loại bảo hiểm như (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm thu nhập,...).

+ Khoản tiền để trả cho NLD các khoản thời gian tạm ngừng làm việc như (nghỉ phép năm, nghỉ giữa ca, thực hiện công tác, tiền đi du lịch,...).

+ Phúc lợi cho NLD được hưởng dưới dạng các loại dịch vụ như (bán giảm giá hoặc bán với giá rẻ các mặt hàng của công ty, mua cổ phần của công ty, giúp đỡ về mặt tài chính cho NLD, các dịch vụ của xã hội, dịch vụ giải trí cho NLD và gia đình họ, dịch vụ nhà ở nơi sinh hoạt cho NLD).

– Các phương pháp kích thích về tinh thần: các kích thích về tinh thần của NLD cũng có vai trò không nhỏ trong việc khuyến khích NLD làm việc ngày càng tốt hơn, đôi khi có thể còn thay thế các kích thích về vật chất, nhằm có thể thoả mãn các nhu cầu và động cơ làm việc ngày càng cao của NLD hiện nay. Kích thích về mặt tinh thần của NLD trong doanh nghiệp có thể thực hiện bằng nhiều cách như sau:

+ Thể hiện sự tôn trọng của các cán bộ quản lý, các lãnh đạo đối với NLD của công ty, trân trọng những đóng góp tốt của họ đối với công ty mình. Công ty có những hình thức khen thưởng cho NLD thích đáng khi họ có những nỗ lực đóng góp mang lại lợi ích cho công ty.

+ Tôn vinh, khen thưởng những lao động có thành tích xuất sắc vượt chỉ tiêu trong công ty (có thể vinh danh trong sổ vàng truyền thống của công ty, tặng thưởng các danh hiệu lao động của công ty, trao thưởng minh bạch trước tất cả nhân viên của công ty,...).

+ Tổ chức các phong trào thi đua học tập, làm việc giữa các cá nhân và tập thể của công ty.

+ Động viên khích lệ NLD, giúp họ giải quyết vướng mắc, vượt qua khó khăn trong công việc và trong cuộc sống, khen ngợi NLD khi họ đạt được các thành tích tốt trong công việc.

+ Tạo các cơ hội để NLD có thể thể hiện năng lực và khả năng làm việc sáng tạo của bản thân.

+ Lãnh đạo, các cán bộ quản lý của công ty nên tạo tâm lý tốt nhất trong tập thể của mình, tạo một môi trường để NLD có thể giao lưu học hỏi, gần gũi nhau, gắn bó với lãnh đạo và công ty lâu dài hơn.

+ Lãnh đạo công ty nên có chính sách quan tâm NLD của công ty mình thường xuyên, đúng lúc họ cần đến công ty để hỗ trợ khi họ ốm đau, tiệc hi, thai sản,...

Công ty không thể tách rời các đòn bẩy, phương pháp kích thích về vật chất và tinh thần, vì khi họ được kích thích đầy đủ về vật chất và tinh thần họ sẽ mang lại các lợi ích cao nhất cho công ty. Do đó, khi công ty có thể tận dụng kết hợp cả 2 loại phương pháp này sẽ tạo ra được kết quả thực hiện công việc tốt nhất cho công ty.

1.3.4. Khái niệm hoạt động sắp xếp, bố trí lao động.

Công ty muốn nâng cao hiệu quả làm việc và chất lượng công việc thì phải thực hiện tốt vấn đề sắp xếp và bố trí lao động việc làm này ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng làm việc của NLD. Công ty nếu biết cách sắp xếp lao động hợp lý thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty, không chỉ căn cứ vào mức độ lao động của nhân viên mà còn phải dựa trên phân tích các công việc thông qua bản mô tả cụ thể công việc của công ty. Hiệu quả nó mang lại không chỉ cao trong việc mà công ty bố trí nhân sự đúng người đúng việc mà còn có thể sử dụng hết năng lực kiến thức của bản thân, trình độ học vấn chuyên môn và kinh nghiệm làm việc của mình một cách toàn diện, giúp người đó có thể hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao, phát huy được điểm mạnh của bản thân. Do đó công ty cũng có thể hạn chế được tối đa các thiệt hại về vật chất và con người như: năng suất lao động kém, tai nạn khi lao động, lao động bỏ ngang việc, chán nản, chống đối đình công khi làm việc...

Ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty và còn có thể ảnh hưởng đến các hoạt động của công ty nếu lãnh đạo sắp xếp và bố trí lao động làm việc trong công ty không hợp lý.

Có thể sắp xếp công việc, bố trí NLD trong công ty bằng các cách như sau:

- NLD được công ty tuyển dụng do có công việc còn trống.
- NLD làm công việc đúng với trình độ chuyên môn của mình.

- NLD được cơ sở khác chuyên đến theo điều động hoặc công ty tinh gọn nhân lực.
- NLD là người có năng lực cao cần thiết cho tổ chức, có thể thay thế bất cứ vị trí nào.
- Lao động dư trong công ty do sắp xếp lại công việc hoặc cho mượn lao động.
- Người thực tập hoặc thực hành làm việc tại công ty.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Trong chương 1 này tác giả đã nêu qua các lý thuyết liên quan đến nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để làm cơ sở để nghiên cứu thực trạng của công ty ở chương tiếp theo về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty. Trong đó có những yếu tố ảnh hưởng đến trực tiếp đến NNL như là:

- Công tác tuyển dụng.
- Công tác đào tạo.
- Kiến thức (Knowledge).
- Kỹ năng (Skill).
- Thái độ (Attitude).

Nguồn nhân lực trong công ty là vấn đề quan trọng và có tác động rất lớn đến mọi hoạt động sản xuất và kinh doanh của công ty. Các cơ sở lý luận được tác giả nêu đến bên trên chính là cơ sở để tác giả tiến hành phân tích làm rõ thực trạng về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long vào các chương sau của bài.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV SX – TM – DV THỊNH LONG

2.1. Giới Thiệu Về Công Ty

2.1.1. Giới thiệu chung

– Tên doanh nghiệp: **CÔNG TY TNHH MTV SX – TM – DV THỊNH LONG**

– Mã số thuế: 0309867750

– Tình trạng hoạt động: đang hoạt động (đã được cấp GCN ĐKT)

– Địa chỉ: 479 Lê Văn Khương, Khu phố 5, phường Hiệp Thành, Quận 12, Tp. Hồ Chí Minh.

– Điện thoại: 0837186073

Fax: 08.37186074

– Email: longthanh_tramtret153@yahoo.com

– Đại diện pháp lý: Mr. Phạm Đức Thạnh.

– Giám đốc: Mr. Phạm Đức Thạnh.

– Ngày bắt đầu hoạt động: 22-10-2010.

2.1.2. Loại hình công ty

Sản Xuất, Thương Mại.

Chuyên mua bán, sản xuất hóa chất phục vụ ngành gỗ.

– Keo 502, keo sữa ghép gỗ, keo AB,...

– Bột trét gỗ Poly - Putty hệ dầu và hệ nước.

– Giấy nhám, vải nhám các loại.

– Sơn PU - NC, Sơn 2K...

– Băng keo, màng co, màng PE, màng Foam, dây đai,...

– Ngũ kim, ốc vít,...

– Vỏ xe nâng các loại.

2.1.3. Lịch sử hình thành

- Năm 2010 công ty có địa chỉ ở số 46 D/5 Đường Cống Nước, Tổ 57, Khu phố 7, Phường Trung Mỹ Tây, Quận 12, Tp Hồ Chí Minh.
- Đến năm 2013 thì dời về 479 Lê Văn Khương, Khu phố 5, Phường Hiệp Thành, Quận 12, Tp Hồ Chí Minh đến nay.

2.1.4. Ý nghĩa logo, tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi



Hình 2. 1: Logo Công ty TNHH MTV SX – TM - DV Thịnh Long

(Nguồn: Công ty Thịnh Long)

Ý nghĩa Logo: Logo sử dụng màu chủ đạo là màu đỏ là biểu tượng của sự may mắn, thể hiện tinh thần quyết chiến, quyết thắng và con rồng là một trong những linh vật linh thiêng, gần gũi và thân thuộc với mọi người dân Việt Nam. Rồng là con vật đứng đầu trong tứ linh nên mang đến sự mạnh mẽ, uy lực, tượng trưng cho sự quyền lực, tốt đẹp may mắn, thịnh vượng và gần gũi với khách hàng.

2.1.5 Tầm Nhìn, Sứ Mệnh, Giá Trị Cốt Lõi.

TẦM NHÌN

Đến năm 2030 trở thành doanh nghiệp kinh doanh và phân phối hóa chất phục vụ ngành gỗ uy tín – chất lượng của khu vực Hồ Chí Minh và các tỉnh miền Nam.

SỨ MỆNH

- Tạo dựng cho nhân viên có môi trường làm việc tốt, nhiều cơ hội phát triển của bản thân để có thể đóng góp và phát triển công ty.
- Nâng cao chất lượng sản phẩm thông qua việc cung cấp các hóa chất phục vụ ngành gỗ chất lượng và phù hợp tài chính.
- Mang lại lợi ích thiết thực cho công ty, khách hàng, đối tác, người lao động và xã hội.

– Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với Nhà nước trên cơ sở minh bạch trong kinh doanh

GIÁ TRỊ CỐT LÕI

– Trở thành biểu tượng hàng đầu về uy tín và chất lượng, đáp ứng tối đa yêu cầu khách hàng và đối tác.

– Chính trực: Liêm chính, trung thực trong ứng xử và minh bạch trong tất cả giao dịch, gìn giữ giá trị trung thực trong kinh doanh.

– Tôn trọng: Tôn trọng bản thân, tôn trọng đồng nghiệp, tôn trọng công ty, tôn trọng đối tác, hợp tác trong sự tôn trọng.

– Công bằng: Công bằng với nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp và các bên liên quan.

– Tuân thủ: Tuân thủ luật pháp của nhà nước và các quy định chung của công ty.

2.1.6. Văn hóa doanh nghiệp và triết lý kinh doanh.

Văn hóa doanh nghiệp:

Công ty TNHH MTV SX TM DV Thịnh Long hướng đến việc tạo ra một môi trường làm việc năng động, tích cực, chuyên nghiệp, cởi mở, đoàn kết...

– Trong công việc: Năng động, sáng tạo, trách nhiệm

– Với khách hàng: Tận tâm, cam kết, trách nhiệm

– Với đồng nghiệp: Đoàn kết, hợp tác

– Với nhà cung cấp, đối tác: Uy tín, chuyên nghiệp

– Với cộng đồng: Thấu hiểu, chia sẻ

Triết lý kinh doanh

Thịnh Long không ngừng tìm hiểu và nâng cao chất lượng nhằm phục vụ tốt nhất mọi yêu cầu của khách hàng.

Với Slogan “*Trao niềm tin, trao giá trị*” Thịnh Long luôn luôn là một người bạn đáng tin cậy của quý khách.

Chiến lược kinh doanh của Công ty: xem phát triển bền vững là một yếu tố nòng cốt tạo ra giá trị không chỉ bằng việc phát triển kinh tế mà còn gắn liền với những hoạt động về lĩnh vực môi trường và xã hội.

“CÔNG TY TNHH MTV SX – TM – DV THỊNH LONG”

Rất hân hạnh được phục vụ quý khách với tinh thần:

“PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG”

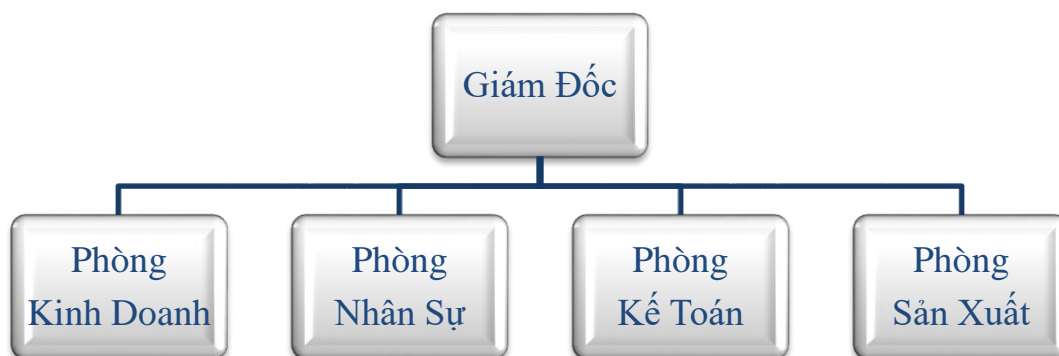
Chúng tôi luôn đặt phát triển bền vững làm cốt lõi trong chiến lược kinh doanh của mình. Với ba trụ cột phát triển: Kinh tế – Môi trường – Xã hội, Thịnh Long đã đạt được Mục tiêu kinh doanh, Bảo vệ danh tiếng và Duy trì thành công bền vững.

Dựa vào những triết lý kinh doanh đề ra vào những ngày đầu tiên hoạt động của công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long. Công ty ngày đạt nhiều thành công và có được vị thế trong ngành hoạt động. Ở Thịnh Long, công ty luôn luôn muốn đóng góp một phần của bản thân vào giá trị thành công của từng khách hàng, từ đó thấy được sự phát triển của Thịnh Long sánh bước cùng khách hàng và cộng đồng.

2.1.7. Thành tựu đạt được

- Sản phẩm tiêu biểu - dịch vụ tận tâm.
- Doanh nghiệp sáng tạo 2014.
- Doanh nghiệp đổi mới.

2.1.8. Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2. 1: Cơ cấu tổ chức công ty Thịnh Long

(Nguồn: Phòng Nhân sự Thịnh Long)

Chức năng nhiệm vụ từng phòng ban:

Giám Đốc: Quản lý giám sát và điều phối phân bổ nhân viên đảm bảo các hoạt động kinh doanh cũng như các hoạt động hợp tác của doanh nghiệp được hoàn

thành tốt; Quản lý tài chính của công ty; Đánh giá tình hình và kết quả hoạt động của từng phòng ban; Quyết định hoạt động kinh doanh, chiến lược về các phương án đầu tư, kế hoạch phát triển sản phẩm và cả kế hoạch xây dựng thương hiệu; Theo dõi doanh số bán hàng.

Phòng kinh doanh: thực hiện các chức năng sau đây: chức năng tham mưu; chức năng hướng dẫn, chỉ đạo; xây dựng và phát triển nguồn khách hàng; theo dõi, kiểm soát và báo cáo; chức năng thúc đẩy tiêu thụ sản phẩm. Nhiệm vụ của phòng kinh doanh là: thực hiện việc tiếp cận và nghiên cứu thị trường khách hàng; thực hiện các chiến lược giới thiệu sản phẩm, mở rộng thị trường cũng như thu hút khách hàng mới; lên kế hoạch và tổ chức các hoạt động kinh doanh, tính toán giá thành và lập hợp đồng với khách hàng mới; theo dõi, đôn đốc tiến độ thực hiện kế hoạch kinh doanh của các phòng ban, phân xưởng.

Phòng kế toán: thực hiện các chức năng sau: thực hiện những công việc về nghiệp vụ chuyên môn tài chính kế toán theo đúng quy định của Nhà nước về chuẩn mực kế toán, tài chính kế toán; theo dõi, đưa ra ý kiến cho ban lãnh đạo công ty về mặt tài chính. Nhiệm vụ phòng kế toán là ghi chép, tính toán, phản ánh số hiện có, tình hình khấu hao tài sản sử dụng của công ty, vật tư, vốn cố định và kết quả của hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, kế hoạch thu chi tài chính, phổ biến các chính sách thuế mà nhà nước ban hành.

Phòng nhân sự: thực hiện chức năng như sau: chức năng tuyển dụng; chức năng đào tạo; chức năng quản lý và chức năng truyền thông. Nhiệm vụ ở phòng nhân sự là lên kế hoạch và thực hiện việc tuyển dụng nhân sự cho công ty; đào tạo và phát triển chất lượng nguồn nhân lực; duy trì và quản lý hoạt động của nguồn nhân lực; quản lý thông tin và hồ sơ nhân sự trong công ty; tạo các văn bản, biên bản theo tình huống của công ty.

Phòng sản xuất: lên kế hoạch thực hiện sản xuất theo tháng hoặc tuần thấp nhất là ngày để đảm bảo chất lượng sản xuất, sản lượng, tiến độ và hiệu quả sản xuất. Tiếp theo là quản lý nhân sự, quản lý sử dụng trang thiết bị công ty, tổ chức thực hiện sản xuất, an toàn trong lao động. Theo dõi, giám sát quá trình thực hiện sản xuất và lập báo cáo tiến độ sản xuất hàng hóa hàng ngày với cấp trên. Phân tích đề xuất các hướng giải quyết cho các vấn đề về sản xuất của công ty và nhu

cầu thị trường. Đồng thời còn phải thực hiện các nhiệm vụ khác về sản xuất mà Giám đốc hoặc Ban lãnh đạo đưa ra trong quá trình thực hiện công việc.

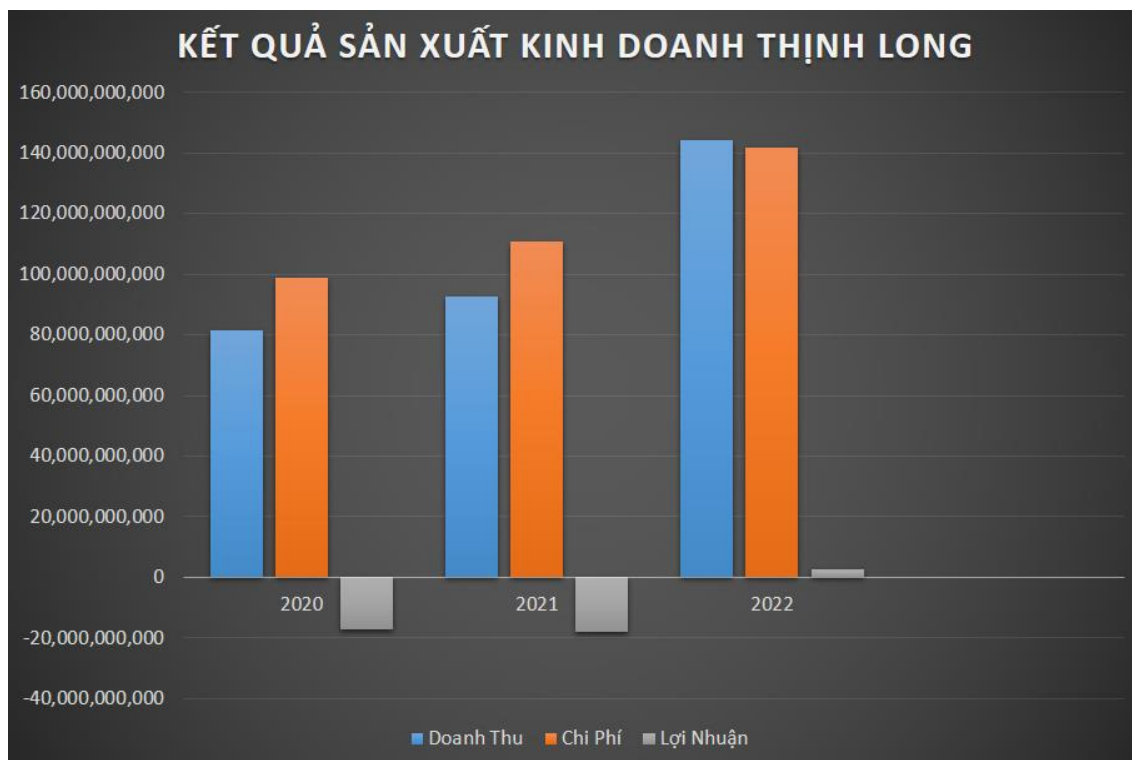
2.1.9. Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long giai đoạn 2020 đến năm 2022

Bảng 2. 1: Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty giai đoạn 2020 – 2022

ĐVT: VNĐ

Chỉ tiêu	Năm			So sánh			
	2020	2021	2022	2021/2020		2022/2021	
				Số tiền	%	Số tiền	%
Doanh thu	81,349,056,646	92,719,741,375	144,199,363,493	11,370,684,729	14,0%	51,479,622,118	55,5%
Chi phí	98,666,914,808	110,820,527,280	141,723,476,613	12,153,612,472	12,3%	30,902,949,333	27,9%
Lợi nhuận	-17,317,858,162	-18,100,785,905	2,475,886,880	-782,927,743	4,5%	20,576,672,785	-113,7%

(Nguồn: Phòng kế toán Thịnh Long)



Hình 2. 2: Kết quả sản xuất kinh doanh Thịnh Long

(Nguồn: Tác giả thực hiện)

Nhận xét:

Qua bảng kết quả sản xuất kinh doanh trên của Thịnh Long cho ta thấy rõ các khoản doanh thu, lợi nhuận, chi phí của công ty trong 03 năm 2020 – 2021 – 2022 trở lại đây. Năm 2020 và 2021 toàn Thế Giới phải đối mặt với đại dịch covid – 19 và ngành kinh doanh cũng chịu không ít thiệt hại về tài chính nên tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Thịnh Long rơi vào tình trạng vô cùng khó khăn.

Trong 2 năm 2020 và 2021 dịch bệnh ảnh hưởng nặng nề nên tình hình sản xuất và kinh doanh của công ty gặp nhiều khó khăn nên lợi nhuận trong 2 năm này âm \approx 17 đến 18 tỷ. Mặc dù trong 2 năm đó công ty không hoạt động ổn định nhưng chi phí vẫn tăng 12 tỷ từ năm 2020 là 98,666,914,808 VNĐ đến năm 2021 lên 110,820,527,280 VNĐ cho thấy tình hình quản lý chi phí của công ty chưa được hiệu quả.

Đến năm 2022 thì tình hình kinh doanh của công ty dần khôi phục doanh thu đạt 144,199,363,493 VNĐ tăng 52 tỷ so với năm 2021 lợi nhuận đạt 2,475,886,880 VNĐ, doanh thu tăng và chi phí bán hàng, hoạt động công ty cũng tăng so với 2 năm trước đó nhưng trong năm này công ty vẫn có lợi nhuận khi hoạt động bình thường

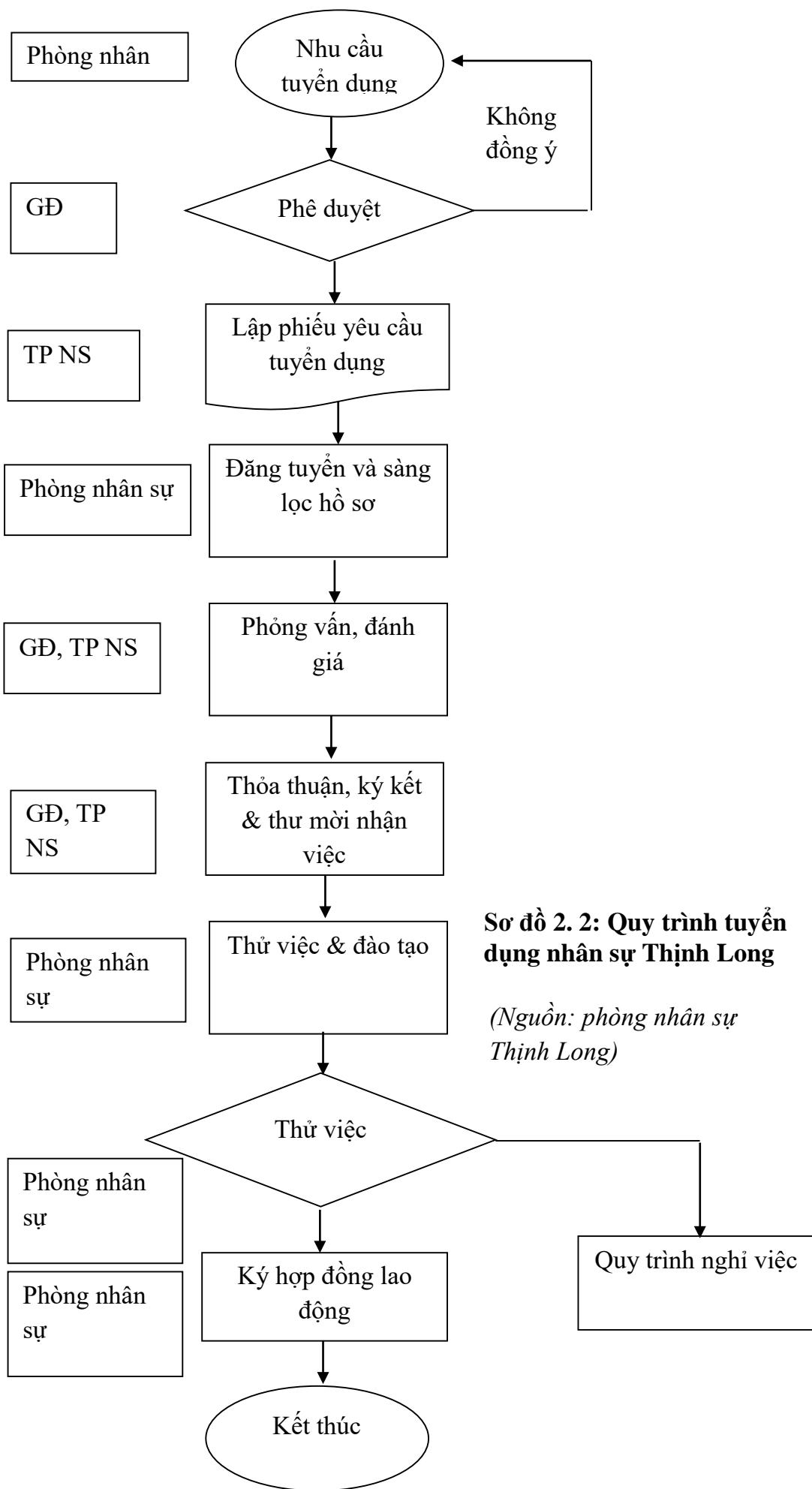
trở lại mặc dù không cao nhưng sau dịch công ty vẫn hoạt động và có hiệu quả hoạt động trong năm 2022 chứng tỏ cho ta thấy công ty vẫn có năng lực nội sinh kinh doanh và dần ổn định hoạt động.

2.2. Thực Trạng Công Tác Nâng Cao Chất Lượng Nguồn Nhân Lực Tại Công Ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long

2.2.1. Công tác tuyển dụng lao động

Công ty Thịnh Long đã có xây dựng được quy trình tuyển dụng nhân sự cho mình và quy trình này còn được xây dựng khá cụ thể và chi tiết để người trực tiếp chịu trách nhiệm giám sát hoạt động tuyển dụng có thể thực hiện theo để giúp công ty có nguồn nhân lực ổn định và cung cấp bổ sung kịp thời NLD còn thiếu cho các bộ phận của công ty.

Quy trình tuyển dụng được ban lãnh đạo đưa ra khá tối ưu và hợp lý để phòng nhân sự Thịnh Long có thể triển khai thực hiện cụ thể nhưng bên cạnh đó còn có các nhược điểm về công tác chọn nguồn lao động, đối với khối lao động thường ưu tiên sử dụng khá nhiều người được nhân viên trong công ty giới thiệu vào làm việc và thông tin tuyển dụng chỉ được đẩy lên các trang tuyển dụng hoặc mạng xã hội sau khi còn thiếu người được ưu tiên được giới thiệu. Tuyển dụng nội bộ thường được dành 9 – 10 ngày nên việc tuyển dụng nhân viên cho công ty thường bị thiếu về mặt kiến thức, sàng lọc ứng viên không được chặt chẽ và thiếu công khai minh bạch. Do hình thức tuyển dụng chủ yếu từ nội bộ và người thân của nhân viên công ty nên sẽ khó đáp ứng được tiêu chí trình độ cao, đáp ứng tốt về kỹ thuật và thật sự chưa phù hợp với vị trí mà công ty cần tuyển dụng. Chính vì điều đó mà đã hạn chế lại nguồn tuyển dụng của công ty, nhân sự không được phong phú trong cách làm việc và khó có thể đáp ứng được nhu cầu nâng cao về chất lượng nguồn nhân lực của công ty hiện tại.



2.2.2. Công tác đào tạo lao động

Đào tạo NNL để nâng cao kỹ năng chuyên môn là một hoạt động quan trọng trong những hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty bởi hoạt động này giúp cho NLD được nâng cao kiến thức, trau dồi kỹ năng chuyên môn và nghiệp vụ kỹ thuật. Đào tạo và đào tạo lại là hoạt động cần thiết của công ty giúp NLD không bị mai một dần kiến thức mà lại còn giúp NLD có thể nắm bắt được những yêu cầu của công việc khi sự phát triển của công nghệ kỹ thuật ngày càng cao.

Quy chế đào tạo của Công ty Thịnh Long được xây dựng theo Quy chế đào tạo của nội bộ công ty. Đối tượng được đào tạo là cán bộ nhân viên thuộc công ty có hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên. Các loại hình đào tạo: Đào tạo mới hoặc tái đào tạo cho nhân viên; đào tạo nâng cao; bồi dưỡng thêm chuyên môn - nghiệp vụ cho từng cá nhân; kèm cặp, thực tập; đào tạo theo từng dự án, theo từng hợp đồng,... Các hình thức đào tạo cho nhân viên của công ty bao gồm: dài hạn hoặc ngắn hạn; tập trung hoặc không tập trung. Định kỳ 6 tháng hoặc 12 tháng/1 lần Công ty sẽ tổ chức đào tạo lại cho nhân viên khối lao động.

Bảng 2. 2: Tình trạng đào tạo lao động của công ty Thịnh Long

ĐVT: %

Năm	2020	2021	2022
Tổng số lao động (người)	24	24	25
Số lao động tham gia công tác đào tạo, đào tạo lại. (người)	8	10	20
Tỷ lệ tham gia đào tạo, đào tạo lại. (%)	33%	42%	80%

(Nguồn: Phòng nhân sự Thịnh Long)

Dựa vào bảng trên có thể thấy mức độ NLD tham gia đào tạo 2 năm 2020 - 2021 còn thấp chưa đến 50% tổng số nhân viên do dịch bệnh và vào năm 2022 tăng mạnh lên đến 80% nhân viên tham gia đào tạo theo khóa. Tỷ lệ mà NLD, làm việc trực tiếp của công ty tham gia đào tạo, đào tạo lại ở mức tương đối thấp nhưng vẫn khá ổn định.

– Công tác thực hiện đào tạo cụ thể của Công ty Thịnh Long bao gồm:

1. Khảo sát và đánh giá đúng trình độ, năng lực làm việc của từng nhân viên lao động;
2. Khảo sát nhu cầu của từng NLD về việc đào tạo làm việc;
3. Lên kế hoạch đào tạo cho NLD công ty theo hướng chiến lược dài hạn của Công ty Thịnh Long;
4. Triển khai, trực tiếp thực hiện các kế hoạch đào tạo NLD của công ty hàng năm để có thể đảm bảo chất lượng.

– Nhiệm vụ của Công ty Thịnh Long trong công tác tổ chức quản lý và đào tạo gồm có:

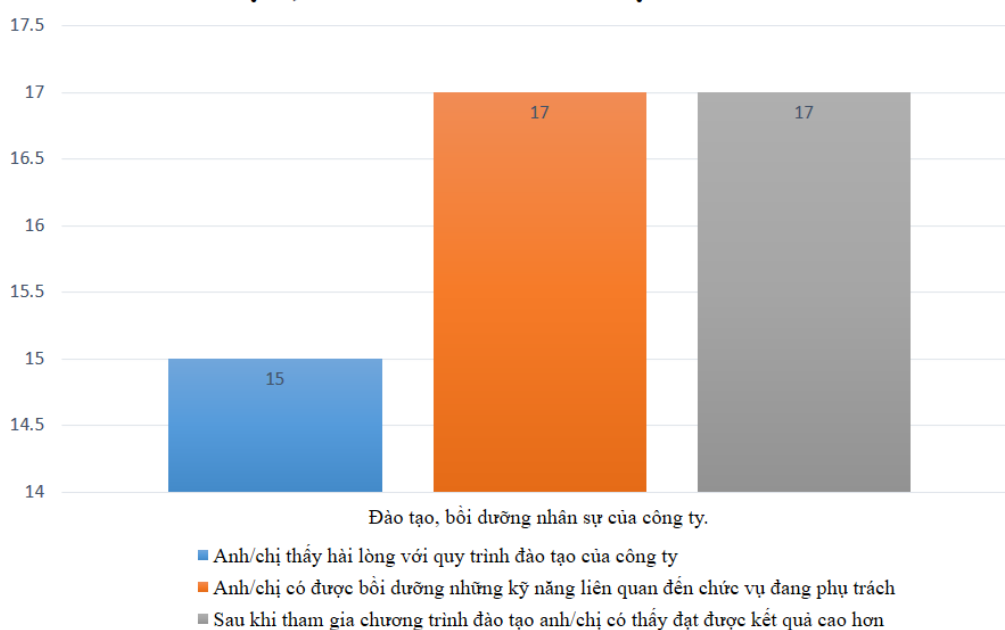
1. Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch thực hiện đào tạo hàng năm.
2. Bố trí các nhân viên làm việc lâu năm có kinh nghiệm chuyên sâu, trình độ chuyên môn cao và tay nghề lâu năm để thực hiện công tác đào tạo cho các nhân viên mới.
3. Theo dõi và quản lý chặt chẽ các nhân viên lao động của công ty được cử đi học tập và đào tạo.
4. Trao đổi với nhân viên và NLD về chi phí khi được cử đi đào tạo và phản hồi nếu có vấn đề khác.
5. Tận dụng hiệu quả nguồn nhân viên đã được học qua khóa đào tạo.

– Quá trình hoạt động về đào tạo của Công ty Thịnh Long trong thời gian qua bao gồm:

1. Tập huấn nâng cao, bồi dưỡng trực tiếp các kỹ năng nghiệp vụ đặc biệt hàng năm cho các nhân viên chuyên khâu sản xuất về các loại máy móc, hóa chất của công ty.

2. Tiếp tục nâng cao kỹ năng chuyên môn cho từng nhân viên lao động: Công ty có hỗ trợ kinh phí đào tạo cho nhân viên lao động để đáp ứng những kỹ năng nghiệp vụ phục vụ cho nhu cầu công việc.
3. Chăm chú, ưu tiên đào tạo những nhân viên kế cận có năng lực, kinh nghiệm để trở thành nòng cốt và là lực lượng quản lý có thể đáp ứng được các nhu cầu về sản xuất và kinh doanh chiến lược dài hạn của Công ty.
4. Đào tạo thêm một số kỹ năng mềm có tính ứng dụng cao như (Ngoại ngữ, kỹ năng làm việc theo đội/nhóm, kỹ năng về công tác quản lý, lãnh đạo công ty, tin học văn phòng,...): Ưu tiên cho các nhân viên khối văn phòng và nhóm nhân viên bán hàng để có các kỹ năng tiếp xúc và làm việc với khách hàng của công ty.

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY.



Hình 2. 3: Tình hình đánh giá của nhân viên về đào tạo, bồi dưỡng của công ty.

(Nguồn: Trích xuất phụ lục Tác giả khảo sát)

Theo như trên hình thì tình hình đào tạo, bồi dưỡng NLD của công ty thì bồi dưỡng liên quan đến chức vụ công việc và đạt được kết quả sau đào tạo khá cao đến 17 lựa chọn, còn cụ thể về quy trình đào tạo thì đạt lựa chọn thấp hơn so với 2

lựa chọn kia do vẫn còn NLD vẫn chưa thể thích ứng hoặc quy trình đào tạo vẫn chưa được chính chu nhất nhưng 15 lựa chọn cũng là con số ổn định về quy trình đào tạo của công ty.

Với nền kinh tế toàn cầu hoá, đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH hiện nay yêu cầu đối với nhân lực Việt Nam ngày càng cao. Vì vậy bản thân NLD phải không ngừng nâng cao trình độ để đáp ứng nhu cầu thị trường hiện tại. Hoạt động đào tạo và phát triển NNL của Công ty Thịnh Long đã phần nào giúp NLD nâng cao trí lực, nâng cao trình độ chuyên môn cho bản thân họ. Ngoài ra hoạt động này không chỉ mang lại lợi ích cho cá nhân NLD mà còn mang lại lợi ích cho Công ty về lâu dài. Bởi vì con người ai cũng có nhu cầu hoàn thiện bản thân. Thông qua hoạt động đào tạo và phát triển, Công ty Thịnh Long đã tạo môi trường giúp NLD tự hoàn thiện bản thân mình. Mang lại cả giá trị về mặt tinh thần cho NLD, NLD sẽ nhận thấy được coi trọng và cống hiến vì Công ty lâu dài. Điều này góp phần nâng cao tâm lực của bản thân NLD như tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc của từng người trong công việc.

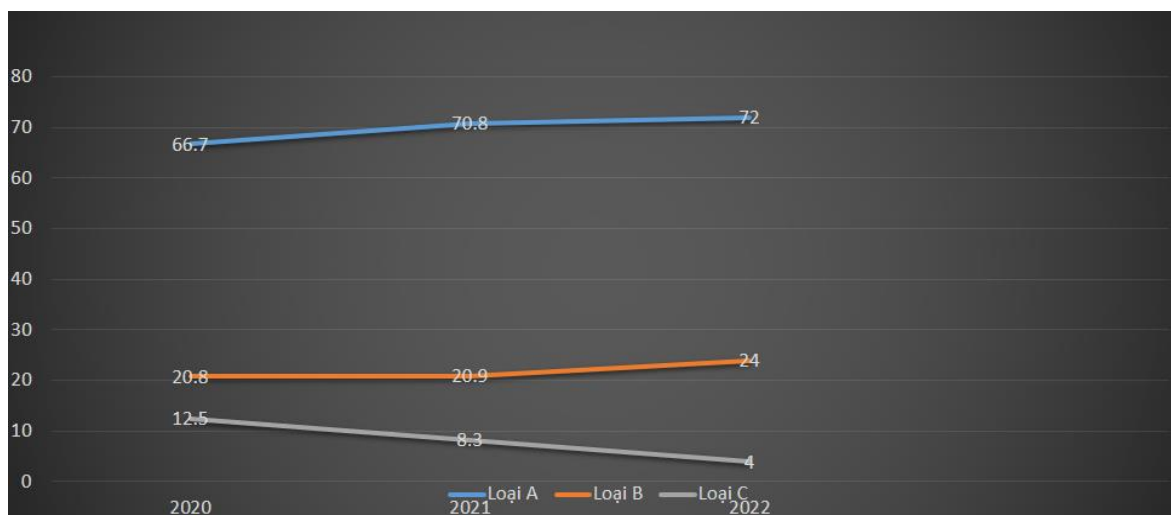
2.2.3. Thực trạng về sức khỏe

Bảng 2. 3: Tình trạng sức khỏe theo phân loại sức khỏe của công ty

Tiêu chí đánh giá sức khỏe.	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Loại A (Tốt)	16	66,7	17	70,8	18	72
Loại B (TB)	5	20,8	5	20,9	6	24

Loại C (Yếu)	3	12,5	2	8,3	1	4
Tổng	24	100	24	100	25	100

(Nguồn: Phòng nhân sự Thịnh Long)



Hình 2. 4: Tỷ lệ tình trạng sức khỏe nhân viên của công ty trong các năm

(Nguồn: Tác giả thực hiện)

Dựa trên bảng số liệu trên nhân viên của công ty Công ty Thịnh Long NLD được xếp vào nhóm có sức khỏe tốt và khá tốt chiếm tỷ lệ khá cao so với tiêu chí còn lại. Số lượng nhân viên có sức khỏe chưa được tốt đang có tỷ lệ giảm xuống rõ rệt đó là điều tốt cho công ty vì là công ty sản xuất nên cần NLD có sức khỏe tốt và chịu được áp lực cao trong quá trình thực hiện công việc.

Qua bảng và hình trên cho ta thấy, công ty đã sử dụng NNL có tình trạng sức khỏe khá tốt, nhìn tổng thể NLD của công ty đều có thể đáp ứng được mức độ công việc và các nhiệm vụ mà công ty giao phó.

Trong đó lao động thuộc nhóm A là nhóm NLD của công ty có sức khỏe tốt chiếm tỷ trọng khá cao nằm trong khoảng 2/3 trên tất cả NLD của toàn công ty Thịnh Long. Tính đến năm 2022, tỷ lệ nhóm người thuộc nhóm lao động sức khỏe loại A chiếm đến 72% trên tổng số NLD, tương đương với 18 NLD làm việc cho công ty.

Tiếp theo về tỷ lệ của nhóm NLD nhóm B - sức khỏe ở mức trung bình thực tế tại công ty Thịnh Long chiếm ít hơn rất nhiều so với nhóm NLD thuộc nhóm A, tính đến thời điểm 2022, thì nhóm tỷ lệ NLD làm việc thuộc nhóm B chiếm 24% trên tổng số lao động, tương đương với 6 NLD đang làm việc tại công ty.

Cuối cùng còn lại là nhóm lao động tỷ lệ sức khỏe thuộc nhóm C – tình trạng sức khỏe không được tốt là 4% trên tổng số nhân viên công ty, tương đương với 1 NLD được tính đến năm 2022, tỷ lệ NLD này đã giảm khoảng 4% so với năm 2021 (8,3%). Nhìn tổng quát về nhóm sức khỏe thuộc loại yếu của công ty Thịnh Long chiếm tỷ lệ ít trong tổng số nhân viên và NLD này là lao động lớn tuổi phục vụ cho công ty đã lâu và có tay nghề cao.

Đây là những con số thể hiện một khuôn khổ nhân viên với tình hình sức khỏe tốt, đảm bảo thực hiện tốt được công việc với cường độ áp lực tốt và tiến độ cao như trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Tuy nhiên, theo thông tin thực tế thì vẫn có một số ít nhân viên có nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp do thói quen làm việc văn phòng như: béo phì, thoái hóa đốt sống cổ, bệnh dạ dày và các vấn đề về gan,... Đây là thách thức cao được đặt ra cho các nhà lãnh đạo và quản lý phải có các biện pháp thiết thực hơn để có thể cải thiện sức khỏe cho nhân viên của mình, từ đó giúp tăng hiệu quả công việc một cách bền vững.

Thời gian làm việc và nghỉ ngơi của công ty được bố trí như sau:

Bảng 2. 4: Thời gian làm việc của Công ty Thịnh Long

Sáng	7h30 – 11h30
Trưa	Nghỉ trưa từ 11h30 – 13h00
Chiều	13h00 – 17h00

(Nguồn: Phòng nhân sự Thịnh Long)

2.2.4. Thực trạng về kiến thức (Knowledge).

Trình độ học vấn

Tiêu chí đầu tiên mà công ty Thịnh Long có thể đánh giá được NLD của mình đó là trình độ về học vấn và trình độ làm việc chuyên môn của từng người đây là cũng là một tiêu chí rất quan trọng có thể đánh giá được NLD có mức tiếp thu các kiến thức mới, có thể vận dụng kiến thức hiện tạo để sáng tạo ra cái mới trong quá trình làm việc và lao động kinh doanh tại công ty. Thực trạng tại công ty Thịnh Long, trình độ học vấn của NLD và các chuyên môn trong nghiệp vụ tại công ty giai đoạn 2020 – 2022 được thể hiện cụ thể thông qua bảng số liệu như sau:

Bảng 2. 5: Trình độ học vấn của nhân viên Thịnh Long qua các năm.

ĐVT: Người

Năm	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Đại học	9	37.5	7	29.2	9	36
Cao đẳng	9	37.5	9	37.5	10	40
Trung Cấp	6	25	8	33.3	6	24
Tổng cộng	24	100	24	100	25	100

(Nguồn: Phòng nhân sự Thịnh Long)

Nhìn vào bảng biểu trên ta thấy số lượng lao động trình độ đại học có giảm nhưng tăng lại đến năm 2022, đi kèm với đó là sự giảm dần của lao động trung cấp. Điều này rất dễ hiểu vì để theo kịp đà tăng trưởng của các đơn vị khác nói

riêng và ngành sản xuất – thương mại nói chung, Công ty Thịnh Long phải từng bước nâng cao trình độ công nhân viên để đáp ứng yêu cầu của ngành. Nhất là trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa hiện nay khi mà đất nước đang thay đổi liên tục mỗi ngày.

2.2.5. Thực trạng về kỹ năng (Skill)

Kỹ năng nghề nghiệp:

Kỹ năng nghề nghiệp được coi là một trong những thành tố của chất lượng NNL, tập trung vào một số kỹ năng cần thiết cơ bản như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng an toàn vệ sinh lao động, kỹ năng ngoại ngữ.

Các kỹ năng khác nhau và các chính sách đào tạo khác nhau được công ty áp dụng vào từng vị trí công việc nhất định. Với nhóm NLD thực hiện về công việc sản xuất cho công ty thì phải đặc biệt chú trọng vào công tác an toàn khi lao động làm việc, kiến thức về hóa chất của công ty, chịu được được áp lực cao và thành thạo kỹ năng vận hành sửa chữa máy móc. NNL văn phòng lại chú trọng vào kỹ năng tin học, các phần mềm trong xây dựng, làm việc nhóm và ngoại ngữ. NNL bán hàng chú trọng vào kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và hiểu rõ về sản phẩm của công ty.

Kỹ năng làm việc nhóm:

Xu hướng phát triển về chất lượng công việc khi làm việc theo nhóm hiện nay theo hướng hiện đại để có thể nâng cao về chất lượng của từng nhóm lao động và đến chất lượng của nguồn nhân lực trong công ty. Kỹ năng làm việc và sự đoàn kết của các nhân viên trong cùng một ca phải phối hợp nhịp nhàng và chặt chẽ sự đoàn kết không đổ kỵ giữa nhóm nhân viên bán hàng và giao hàng của công ty để có thể giúp công ty Thịnh Long đạt từ mức độ ổn định đến tốt nhất có thể.

Kỹ năng an toàn vệ sinh lao động:

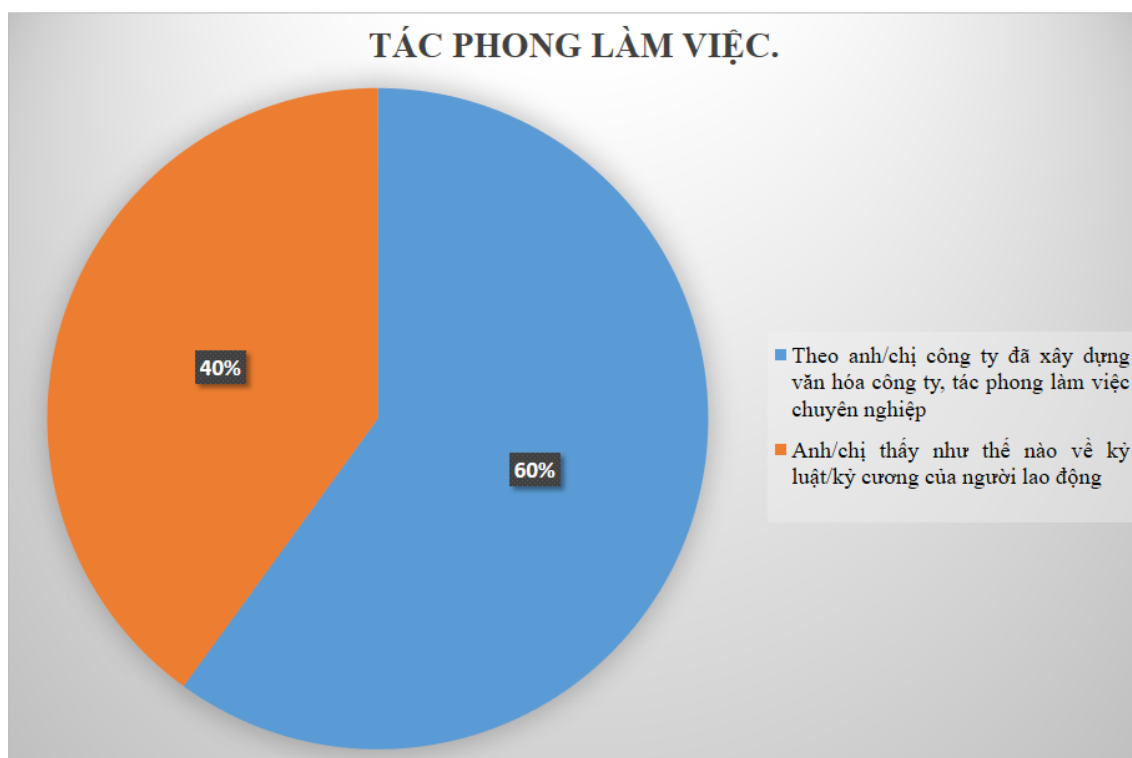
Kỹ năng hiện nay được xem như là quan trọng nhất đối với NLD, công ty và của cả xã hội đó là kỹ năng về ATVSLĐ nó tiềm ẩn nhiều yếu tố gây nguy hiểm, tai nạn cho người thực hiện công việc và còn ảnh hưởng về sau đối với NLD với công ty và có thể với cả xã hội. Vì thế việc cấp thiết là khi làm việc phải bảo vệ đảm bảo an toàn cho bản thân NLD để có thể giảm thiểu tối đa TNLĐ và BNN.

Bởi vì lý do đó nên ngay đầu vào phía công ty đã có ít nhất 2 buổi training về vấn đề ATLĐ. Nhưng xét về tính chất của môi trường hoạt động nhiều rủi ro gây tai nạn như: tai nạn điện, tai nạn máy móc, tai nạn cháy nổ... và nhiều yếu tố dễ gây bệnh: chất gây ung thư như Cyanoacrylate, Acetate, Methylene Chloride,... Để có thể đảm bảo được ATLĐ và BNN thì tất cả NLD đang làm việc trực tiếp tại công ty Thịnh Long phải bắt buộc nắm trên 95% về các yếu tố, hóa chất gây độc hại gây ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng.

2.2.6. Thực trạng về thái độ (Attitude)

Giáo dục phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc

Phẩm chất đạo đức là một trong những tiêu chí khá quan trọng để đánh giá chất lượng thực tế của nhân lực. Từng NLD khi được nhận chính thức vào làm việc tại công ty Thịnh Long thì phải rèn luyện được phẩm chất và đạo đức tốt. Khi vào làm việc tại công ty thì sẽ có bộ phận giám sát để có thể nhắc nhở và kỷ luật các lao động trong quá trình làm việc có các hành vi vi phạm về đạo đức hoặc vi phạm về quy định của công ty và có thể là quy định của pháp luật nhà Nước để tránh tình trạng NLD có thể sẽ làm giảm uy tín của công ty trên thị trường kinh doanh. Công ty có các chính sách như khen thưởng NLD hoặc đề bạt NLD lên vị trí cao hơn trong công ty khi NLD thực hiện tốt các phẩm chất đạo đức có tính trung thực, tinh thần trách nhiệm đối với công việc mà công ty giao phó.



Hình 2. 5: Tình hình tác phong khi thực hiện công việc của nhân viên.

(Nguồn: Trích xuất phụ lục Tác giả khảo sát)

Theo hình mà tác giả khảo sát được bên trên thì tình hình công ty đã tiến hành xây dựng văn hóa doanh nghiệp và tác phong làm việc cho NLD đạt 60% số khá cao so với tổng lựa chọn. Còn về tình hình kỷ luật, kỷ cương của NLD còn thấp chỉ chiếm 40% trên tổng số khảo sát. Như vậy thì NLD khi làm việc tại công ty vẫn chưa đáp ứng được văn hóa tác phong công nghiệp.

Giáo dục ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ làm việc của NLD

Ý thức của NLD trong công ty phải luôn được xem trọng và đề cao. NLD trong công ty phải có ý thức chấp hành tốt nội quy, quy định làm việc của công ty tránh tình trạng NLD thực hiện các hành vi vi phạm về kỷ luật lao động của công ty. NLD khi được công ty mới tuyển vào làm việc phải được quản lý quán triệt về nội quy và các quy định cụ thể của công ty thực hiện nghiêm túc về quy định an toàn khi làm việc với hóa chất nguy hiểm và máy móc của công ty, tuân thủ thực hiện theo quy trình kỹ thuật mà công ty đề ra. Nếu NLD có sáng tạo mới trong công việc phải trình bày trực tiếp với lãnh đạo công ty và được chấp thuận mới được thực hiện.

Xét thi đua hằng năm của NLD trong công ty sẽ được đánh giá dựa trên thái độ làm việc của từng người và việc vi phạm kỷ luật lao động của công ty. Do đó tinh thần, thái độ làm việc của nhân viên được nâng lên rõ rệt qua các mặt như sự sáng tạo khi thực hiện công việc, sự hợp tác hỗ trợ qua lại giữa các đồng nghiệp để hoàn thành công việc. Nhưng bên cạnh đó vẫn còn một số hạn chế về một bộ phận NLD vẫn chưa thực hiện nghiêm nội quy công ty.

Bảng 2. 6: Thái độ của nhân viên khi làm việc tại công ty Thịnh Long (2022).

ĐVT: Người

Tiêu chí	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không bao giờ	Tổng
Mức độ nghỉ làm	2	3	20	25
Đi muộn	4	3	18	25
Làm việc riêng	3	2	20	25
Gây mất đoàn kết	0	0	25	25

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Thịnh Long)

Tình trạng tự ý nghỉ việc của công ty vẫn còn nhưng không cao so với các tiêu chí khác nhưng vấn đề nhân viên nghỉ việc đột xuất sẽ gây khó khăn cho công ty không thể điều tiết công việc để kịp tiến độ làm việc trong ngày hoặc trong tháng. Vấn đề nhân viên đi muộn vẫn còn cao có 4 nhân viên thường xuyên và 3 nhân viên thỉnh thoảng đi muộn chứng tỏ thái độ làm việc của nhân viên còn chưa nghiêm túc và chưa chấp hành nội quy của công ty. Tình trạng lãng phí giờ công do làm việc riêng cũng khá cao so với các tiêu chí phần nào chứng tỏ thái độ làm việc của nhân viên tại công ty chưa chuyên nghiệp và chưa thực sự nghiêm túc. Vấn đề gây mất đoàn kết nội bộ công ty gần như không có thể hiện được sự đoàn kết của các phòng ban và công ty.

Tâm lý và khả năng chịu áp lực công việc

Khi cần phải sản xuất để kịp thời gian giao hàng, nhân sự bị thiếu hụt,... công ty bất ngờ sa thải nhân sự hàng hóa chưa chạy đúng tiến độ thì mức độ NLD sẵn sàng làm việc tăng ca thì vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu.

Các tình huống như NLD công ty thiếu sự sẵn sàng để làm việc tăng ca thêm rất có thể do công ty vẫn chưa đáp ứng đủ về tạo động lực cho NLD tại công ty. Do đó nên NLD trong công ty Thịnh Long vẫn chưa thực sự nhiệt tình và chấp nhận gia tăng trách nhiệm về công việc để cống hiến hết mình phục vụ cho công ty

2.2.7. Chế độ động viên khuyến khích vật chất và tinh thần.

Về chế độ đãi ngộ, chế độ đãi ngộ (lương, thưởng,...) chưa thực sự hấp dẫn NLD so với một số doanh nghiệp trong cùng ngành nhưng công ty vẫn có cái chế độ thưởng cho nhân viên bán hàng tốt hoặc nổi trội trong các hoạt động của công ty.

Bên cạnh đó, cách chi trả lương và mức tiền lương của Công ty không có gì khác biệt, nổi trội so với các công ty khác cùng ngành nên tiền lương chưa thực sự trở thành động lực thúc đẩy NLD làm việc, chưa trở thành nhân tố góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty Thịnh Long.

Ban lãnh đạo công ty vẫn còn chưa chú trọng vào tính minh bạch và công bằng cho NLD trong công ty thể hiện cụ thể nhất ở chính sách thăng tiến và bổ nhiệm, đề bạt nhân sự trong nhiều trường hợp có tính tình cảm trong công việc cho một số cá nhân NLD. Vì lý do đó nên đã gây ấn tượng không tốt đến tất cả NLD trong công ty khiến họ chưa thật sự có động lực trong công việc và làm suy giảm chất lượng làm việc trong công ty. Vì các lý do đó nên công ty Thịnh Long khó có thể giữ chân được những NLD có kỹ thuật tay nghề cao, nhân tài phục vụ, cống hiến hết mình cho công ty để nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực.

2.2.8. Chính sách khám sức khỏe định kỳ và thể dục thể thao.

Chính sách khám sức khỏe và một số chính sách của công ty:

Theo điều 152 luật lao động 2012, “những người được đặc biệt chú trọng về mặt sức khỏe như các công việc bốc vác nặng nhọc, hóa chất độc hại, khai thác nguy hiểm phải được công ty chú ý thăm, khám về mặt sức khỏe định kỳ 6

tháng/lần tương ứng với 1 năm 2 lần”. Do đó bộ phận sản xuất của công ty Thịnh Long nằm trong nhóm ngành được đặc biệt chú trọng về sức khỏe là sản xuất hóa chất độc hại, Ban lãnh đạo công ty Thịnh Long đã có quan tâm và giao trách nhiệm khám sức khỏe NLD trong nhóm này cho phòng nhân sự sắp xếp đảm nhiệm. Phòng nhân sự công ty công ty Thịnh Long đã ký hợp đồng khám sức khỏe của NLD công ty ở Trung tâm y tế Quận 12 Tp Hồ Chí Minh hàng năm vào tháng 6 đối với toàn bộ nhân viên công ty và thêm tháng 12 đối với nhóm nhân viên thuộc lĩnh vực sản xuất hóa chất để sàng lọc sức khỏe NLD của công ty và sau khi khám thì NLD được khám sẽ nhận giấy kết quả sức khỏe trực tiếp tại phòng nhân sự công ty Thịnh Long.

Trong các năm qua, Công ty đã chú trọng công tác chăm lo sức khỏe, tinh thần cho NLD thông qua các hoạt động nâng cao thể lực như:

- Định kỳ hàng năm NLD trong công ty được tổ chức khám sức khỏe từ 1 – 2 lần/năm.

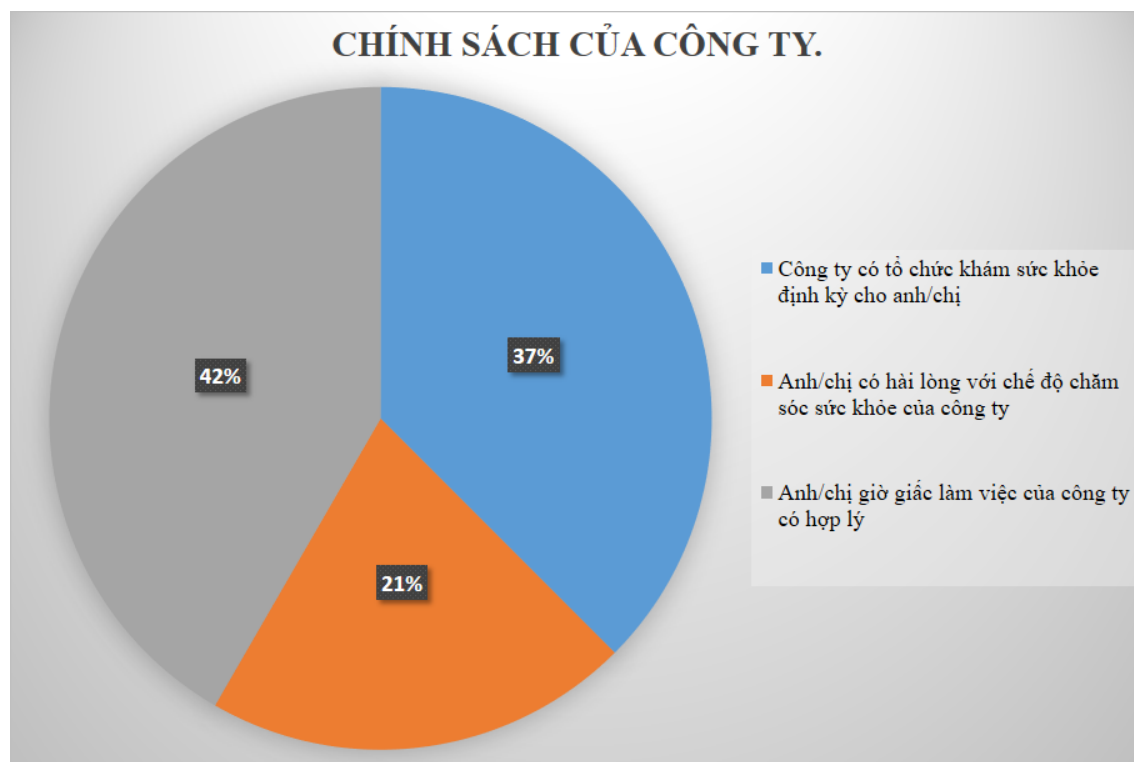
- Nhân viên khi được ký hợp đồng làm việc chính thức tại công ty và có thời gian làm việc thực tế 01 năm trở lên sẽ được hưởng 12 ngày nghỉ phép vẫn nhận lương vào mỗi năm theo quy định.

- Tiếp theo công ty Thịnh Long cũng quan tâm đến chế độ dinh dưỡng trong mỗi bữa ăn của NLD trong công ty như thay đổi bữa trưa hàng tuần cho NLD nghỉ trưa tại công ty và nếu NLD làm việc tăng ca vào buổi tối thì công ty sẽ hỗ trợ thêm tiền ăn tối từ 20.000 – 25.000 VNĐ và tiền xăng từ 10.000 – 20.000 VNĐ cho mỗi NLD.

- Công tác về an toàn lao động, định kỳ công ty sẽ cử bộ phận đến để khảo sát bắt buộc đối với mỗi NLD (đặc biệt là với lao động tiếp xúc trực tiếp với hóa chất độc hại) theo tài liệu về việc thực hiện công ty đầu tư mua sắm các thiết bị bảo hộ lao động mà phòng Kế toán cung cấp thì tương đối cao rơi vào khoảng 3 – 4 tỷ/năm. Công ty Thịnh Long luôn yêu cầu bắt buộc NLD của công ty phải luôn chấp hành về quy định an toàn lao động khi thực hiện các công việc tiếp xúc trực tiếp với hóa chất và máy móc nguy hiểm

- Công tác khám sức khỏe định kỳ của Thịnh Long vẫn còn mặt hạn chế, chưa thực hiện đúng theo quy định của luật đưa ra là 2 lần/năm, không đảm bảo đầy đủ

quyền lợi cho NLD. Cùng với, kết quả khám sức khỏe chất lượng chưa cao, còn chậm trễ và nhầm lẫn các bệnh nghề nghiệp như: nốt dầu, sạm da, phổi. Điều này gây khó khăn cho việc theo dõi thực chất sức khỏe cụ thể của NNL, công tác chăm sóc sức khỏe chưa kịp thời và tối ưu khiến NLD có tâm lý không tin tưởng, tham gia khám bệnh chỉ là hình thức hoặc một thủ tục của công ty.



Hình 2. 6: Tình hình đánh giá của nhân viên về chính sách của công ty.

(Nguồn: Trích xuất phụ lục Tác giả khảo sát)

Theo như trên hình thì tình hình chính sách của công ty Thịnh Long tương đối ổn định như chế độ chăm sóc sức khỏe NLD của công ty vẫn còn khá nhiều lao động chưa hài lòng chỉ chiếm 21% trên tổng số lựa chọn mà tác giả đã khảo sát. Chứng tỏ về tình hình khám chăm sóc sức khỏe của công ty không mang lại lợi ích tốt nhất cho NLD mà chỉ có thể là tính hình thức của công ty.

Hoạt động thể dục thể thao:

Ban lãnh đạo công ty Thịnh Long đã có tổ chức các phong trào về thể dục thể thao để NLD làm việc cho công ty có thể nâng cao sức khỏe và hoạt động đó cũng đã mang lại khá nhiều hiệu quả. Giám đốc thường trực tiếp kết nối NLD tham gia các hoạt động thể thao mà công ty đề ra, hoạt động này hoạt động với kinh phí

một phần từ tiền riêng của Giám đốc hỗ trợ với trích một số lợi nhuận trong các hoạt động thương mại của công ty. Hỗ trợ thẻ miễn phí cho NLD của công ty khi tham gia các hoạt động thể thao như đá bóng và cầu lông, tạo điều kiện cho NLD và người nhà có thể hoạt động giải trí vào cuối tuần hoặc lễ, tết.

2.2.9. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.2.9.1. Nhân tố bên ngoài.

Hội nhập kinh tế quốc tế:

Hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng đem lại nhiều cơ hội và thử thách lớn hơn về chất lượng của nguồn nhân lực trong ngành sản xuất hóa chất phục vụ ngành gỗ nói chung và công ty Thịnh Long nói riêng. Đòi hỏi các công ty cần phải nâng cao năng lực cạnh tranh của mình và đảm bảo tốt về thái độ khi phục vụ khách hàng mua hay chưa mua sản phẩm của công ty

Nhu cầu việc làm của thị trường lao động.

Hiện nay có nhiều công ty đã không trụ nổi qua mùa dịch bệnh vừa rồi và NLD trên địa bàn khu vực Tp Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận đang có rất nhiều nhu cầu tìm công việc mới.

Về trình độ của NLD tìm việc làm: hiện nay là cơ hội cho các công ty còn đang hoạt động để có thể tìm về cho mình nguồn nhân sự với kỹ năng thực hành nghề cao và cơ bản có thể đã được đào tạo qua ở các trường Đại học, Cao đẳng và Trung cấp. Đây là cơ hội để cho công ty Thịnh Long xác định được nguồn để tuyển mộ nhân sự tốt và có kiến thức chuyên môn cho công ty mình.

2.2.9.2. Nhân tố bên trong.

Quan điểm của lãnh đạo

Giám đốc công ty mang tính định hướng chiến lược cho toàn bộ công ty phải xác định NNL của công ty chính là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại. Quá trình mà công ty phát triển hơn nữa nhất định phải có một đội ngũ nhân viên công ty giỏi và đặc biệt là trung thành với công ty nên khi khâu đầu vào tuyển dụng cần phải có khâu giám sát tuyển dụng đúng theo quy trình để đảm bảo được chất lượng tạo cơ hội để phát triển NNL trong công ty. Về chính sách thưởng cho khối nhân viên làm việc không tiếp xúc với khách hàng và hoa hồng cho nhân viên thực hiện các công việc tiếp xúc trực tiếp với khách hàng được Giám đốc đề ra như là

nhân viên nào có cống hiến mang lại lợi ích cụ thể xác định được cho công ty về mặt vật chất và tinh thần sẽ được khen và thưởng.

Đội ngũ cán bộ quản trị nhân lực

Các các bộ quản lý của công ty, họ tuy có thể đã trải qua nhiều năm làm việc tại công ty và có nhiều kinh nghiệm trong việc quản lý nhân lực. Nhưng vẫn còn một số nhân viên quản lý vẫn chưa được trải qua khóa huấn luyện đặc biệt về quản trị nhân lực chuyên môn. Do đó còn có nhiều cán bộ quản lý vẫn gặp một số khó khăn trong việc quản trị như sắp xếp hợp các lao động, bố trí sử dụng vật chất trong công ty. Tính phối hợp với các bộ phận, phòng ban khác trong công ty triển khai về các chính sách hiệu quả chưa cao.

2.3. Đánh giá thực trạng của công ty Thịnh Long về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.3.1. Những mặt đạt được.

Công ty Thịnh Long đã có cho rằng nếu muốn công ty phát triển vững chắc và lâu dài thì tất cả phải tập trung vào phát triển NNL tại công ty. Nhờ sự quan tâm đó mà công ty đã tiến hành thực hiện các chính sách nhằm đạt được mục tiêu đạt được chất lượng và hiệu quả cao linh hoạt thích ứng với mọi tình huống hoạt động và chuyển biến của công ty. Để có thể đạt được những mục tiêu trên công ty đã tiến hành thực hiện các biện pháp như sau:

Thứ nhất: Thịnh Long đã cho thực hiện các biện pháp về đầu vào tuyển dụng và cũng đã liên tục bổ sung để hoàn thiện được công tác tổ chức và bộ máy hoạt động.

Thứ hai: Công ty đã có những biện pháp để cải thiện về mặt thể lực của NLD trong công ty giúp họ có thể thật sự an tâm khi làm việc cho công ty

Thứ ba: Các vấn đề như tác phong làm việc của NLD trong thời gian làm việc, thực hiện nghiêm các quy tắc về công việc cũng đã được công ty Thịnh Long quan tâm và thực hiện

Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long tương đối đã thực hiện các công tác nâng cao chất lượng đã đáp ứng được một số yêu cầu cấp thiết về sản xuất và kinh doanh của công ty

2.3.2. Những mặt hạn chế.

Hiện nay thì công tác về việc tuyển dụng NLD của Thịnh Long chưa thật sự tối ưu hiệu quả, không thể đáp ứng đúng người vào đúng yêu cầu vị trí công việc cần tuyển dụng; quá trình tuyển dụng có giám sát nhưng còn xảy ra tình trạng châm chước để được nhận vào làm việc, kết quả tuyển dụng nhân sự vẫn còn có các tình trạng nhượng bộ cao hơn như là gốc - rễ. Mặt chính sách về đãi ngộ lao động chưa có mặt nào hấp dẫn để có thể thu hút được nhân lực có trình độ cao bên ngoài.

Công ty Thịnh Long vẫn còn nhiều mặt chưa ổn định trong vấn đề hỗ trợ về thời gian, phương tiện, kinh phí...mà cho NLD tự bản thân đi học để nâng cao trình độ, vì lý do đó nên đa số NLD vẫn chưa thực hiện đầy đủ

Ý thức của từng NLD về việc chấp hành các nội quy, quy định và kỷ luật lao động vẫn chưa thể hiện được sự tự giác, vẫn còn tình trạng vi phạm xảy ra cụ thể có 5 trường hợp làm việc riêng và các trường hợp khác trên tổng số nhân viên; tất cả do công tác thực hiện kiểm tra, giám sát vẫn còn tình huống châm chước, thông cảm nên NLD vẫn quen hành vi vi phạm.

Về chế độ đãi ngộ cho NLD(hoa hồng, lương, thưởng,...) chưa thực sự hấp dẫn nhân viên so với một số đơn vị kinh doanh trong cùng ngành.

2.3.3. Nguyên nhân.

Tất cả những hạn chế được tác nhắc đến bên trên đều xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng các nguyên nhân chính dưới đây có thể tác động trực tiếp đến những hạn chế nêu trên:

Hiện tại sự phát triển về khoa học công nghệ quá nhanh gây khó khăn cho việc tiếp cận với công nghệ tiên tiến hiện đại hóa.

Công tác tuyển dụng nhân viên đầu vào còn rất nhiều hạn chế về mặt giám sát và kiểm định, bị ảnh hưởng trực tiếp bởi quan hệ thân quen của người cũ trong công ty dẫn đến hạn chế ngay từ khâu kiểm soát đầu vào của công ty. Đây chính là yếu tố gây ảnh hưởng lớn nhất đến chất lượng lao động trong công ty.

Khuyến khích nhân viên làm việc chăm chỉ nhưng chế độ đãi ngộ còn thấp chưa đáp ứng đủ điều kiện để tạo động lực cho NLD làm việc hăng cáo tinh thần và trách nhiệm với công việc.

Ý thức của mỗi cá nhân NLD về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn thấp chưa thực hiện được hết để đảm bảo tạo ra hiệu quả cao trong công việc.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương 2 này tác giả giới thiệu về công ty đang được thực hiện trong bài nghiên cứu về điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân, cơ cấu, kết quả của hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty trong giai đoạn 2020 – 2022. Qua đó tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng của công ty về các yếu tố cơ bản để giúp Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đây chính là cơ sở để chương tiếp theo đây tác giả có thể thực hiện đưa ra các giải pháp cụ thể để đề xuất giúp Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực của công ty mình

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV SX – TM – DV THỊNH LONG

3.1. Định Hướng Phát Triển Chiến Lược Của Công Ty Trong Thời Gian Tới.

3.1.1. Mục tiêu trung và dài hạn.

Căn cứ vào mục tiêu phát triển chính của công ty là sản xuất, kinh doanh và phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long đưa ra mục tiêu kinh doanh và phương hướng cơ bản trong vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đến 2030 như sau:

Xây dựng Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long vững mạnh hơn, sử dụng hợp lý các nguồn lực của công ty, nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp và năng lực quản trị NNL. Thực hiện tiếp tục các mục tiêu đổi mới về cơ cấu doanh nghiệp và hiện đại hóa toàn diện các phương châm nâng cao chất lượng hoạt động của công ty để theo kịp với trình độ kỹ thuật trong nước và ngoài nước. Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long phấn đấu trở thành doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh và phân phối hóa chất phục vụ ngành gỗ uy tín – chất lượng hàng đầu của khu vực Hồ Chí Minh và các tỉnh miền Nam và có thể tiến xa hơn nữa cạnh tranh với các nước ngoài.

Về chiến lược phát triển:

Công ty Thịnh Long phải thực hiện các biện pháp tập trung nguồn lực và năng lực nội sinh của công ty để có thể vượt qua được những khó khăn trước mắt và chấn chỉnh lại cơ cấu tổ chức đầu tư tiếp tục cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh hóa chất phục vụ cho ngành gỗ trong tương lai. Đầu tư mạnh vào các công nghệ tiên tiến đang được áp dụng trên Thế Giới để có thể dần trở thành một trong những doanh nghiệp phát triển mạnh và toàn diện trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh hóa chất phục vụ ngành gỗ uy tín chất lượng.

Đẩy mạnh thực hiện phong trào sáng kiến và cải tiến kỹ thuật. Thường xuyên nghiên cứu, cập nhật các ứng dụng tiên tiến về nhân lực nền tảng công nghệ hiện đại tiên tiến nhất để có thể đáp ứng nhu cầu kỹ thuật ngày càng cao của quá trình

thực hiện công tác quản trị nhân lực cũng như nâng cao chất lượng dịch vụ để phục vụ cho khách hàng.

Các phòng ban của công ty phải là những yếu tố gắn kết với nhau thành một hệ thống vững chắc tạo thành nguồn sức mạnh để tổng công ty cùng phát triển

Cải tiến chất lượng nguồn nhân lực của công ty thông qua các giải pháp cụ thể toàn diện sẽ giúp công đạt được thành công các mục tiêu và cả các chiến lược được nêu bên trên

Mục tiêu trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long:

– Phát triển quy mô và lực lượng lao động dồi dào cho công ty, tạo điều kiện phát triển về thời gian và mức kinh phí hợp lý để bổ sung, đào tạo NNL có chất lượng cao, tác phong làm việc hiện đại chuyên nghiệp nhằm đáp ứng đúng đủ yêu cầu để công ty đứng vững và phát triển trong thời kỳ hội nhập.

– Tiếp tục kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ kỹ thuật, chuyên môn về nghiệp vụ các kỹ năng và phương pháp làm việc của NLD để làm chủ thiết bị công nghệ mới. Tập trung vào việc đào tạo nâng cao các kỹ năng quản trị NNL cho các cán bộ thực hiện công tác quản lý NNL của công ty.

– Công ty Thịnh Long phải xây dựng, bổ sung các tiêu chuẩn mới và hợp lý cho NNL cả các chính sách tuyển dụng đề bạt, thực hiện công tác nhân sự bố trí NNL hợp lý đúng người vào đúng công việc để cùng nhau phấn đấu vì mục đích chung của công ty là tồn tại và phát triển.

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nhằm đáp ứng được yêu cầu đổi mới và phát triển hiện đại, Công ty Thịnh Long trong các năm sắp tới đây cần phải đề ra các phương hướng cụ thể, kế hoạch rõ ràng để thực hiện nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty như sau:

Thứ nhất: tiếp tục thực hiện các biện pháp nâng cao về nhận thức của NLD về mục đích chung là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty, biện pháp quan trọng nhất cần công ty coi trọng đó là yếu tố về con người, từ đó công ty có thể xác định cụ thể được các chính sách nào cần được nâng cao và đề ra các giải pháp để thực hiện nhằm mục đích sử dụng tối đa nguồn lực con người.

Thứ hai, các chiến lược dài hạn của công ty phải được tập trung nhân lực chất lượng kể cả số lượng để thực hiện ổn định và phát triển lâu dài

Thứ ba, khắc phục tối đa những hạn chế đang gặp phải và chú trọng các công tác đầu vào như tuyển dụng và đào tạo nâng cao để hướng đến mục tiêu phát triển NNL hiện tại.

Thứ tư, nếu công ty muốn khuyến khích NLD trong công ty mình tham gia công tác về đào tạo nâng cao trình độ và nghiệp vụ chuyên môn để phục vụ cho công ty thì phải đưa ra các chính sách phù hợp để tạo động lực cho NLD thực hiện.

Thứ năm, các công tác của công ty bắt buộc phải đáp ứng đủ các điều kiện mà nhà Nước ban hành về tiền lương, thưởng, hoa hồng, và cá loại bảo hiểm cho NLD để cuộc sống của NLD được đầy đủ hơn và từ đó lòng trung thành của NLD với công ty sẽ ngày càng cao hơn và sẽ cống họ sẽ cống hiến hết sức mình để mang lại lợi ích cho công ty.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng

– **Khai thác tối đa tất cả các nguồn tuyển dụng và xây dựng những kênh thu hút nguồn nhân lực riêng:**

Thời gian qua công ty chủ yếu ưu tiên nguồn nội bộ cho nên hầu hết các vị trí trong công ty đều có thể qua người quen giới thiệu nên chất lượng nguồn nhân lực công ty bị hạn chế. Nếu muốn khai thác có hiệu quả NNL, nâng cao chất lượng đầu vào cho công ty Thịnh Long cần mở rộng nguồn tuyển dụng ra bên ngoài để tạo ra sự mới mẻ trong cơ cấu nhân sự, sàng lọc và cơ hội tuyển được ứng viên có trình độ và đáp ứng được với vị trí tuyển dụng.

Đối với nguồn tuyển dụng từ bên ngoài, Công ty bắt buộc phải tiến hành công tác thực hiện tổ chức sàng lọc theo các quy định đã ban hành tránh các trường hợp gốc – rễ. Để thu hút các ứng viên mới khi được chấp nhận tuyển nhân sự, bộ phận có liên quan thực hiện phải đăng trên các phương tiện truyền thông phổ biến hiện nay để có thể tìm được nguồn nhân sự như mong muốn của công ty.

Ngoài ra công ty còn có thể hợp tác với các trường Đại học ở Tp Hồ Chí Minh định kỳ một năm sẽ có 1-2 buổi hướng nghiệp của Công ty tại các trường Đại học này. Mục đích đầu tiên là để cho các bạn sinh viên có cái nhìn đúng đắn và định hướng về nghề nghiệp của mình trong tương lai. Tiếp theo để tạo điều kiện cho

các bạn sinh viên sắp ra trường sẽ có cơ hội thực tập và làm việc tại Công ty. Cuối cùng cũng có thể là để thu hút những nhân tài top đầu của các khoa mà Công ty cần. Thế mạnh của các bạn sinh viên mới ra trường là sự năng động chịu học học công việc, khám phá công việc mới, sức trẻ, nhiệt huyết, lòng yêu nghề, tinh thần ham học hỏi biết lắng nghe và thực hiện, không ngại khó khăn,... nguồn lao động này rất có tác dụng đối với tình hình công ty hiện tại.

– **Siết chặt tính trách nhiệm của từng cá nhân, bộ phận trong quy trình tuyển dụng:**

Mặc dù công ty đã lên kế hoạch xây dựng được quy trình tuyển dụng cụ thể về mặt hình thức và có đưa ra phương pháp tuyển dụng nhưng trong quá trình triển khai thực hiện lại còn tình trạng cho qua không đúng quy trình còn có tình cảm riêng trong quá trình tuyển dụng dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực đầu vào của công ty Thịnh Long không được đảm bảo nghiêm khắc và dẫn đến khó truy cứu được trách nhiệm của từng người dẫn đến ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nói chung của Công ty Thịnh Long. Vì vậy hiện tại công ty cần bầu ra một người chịu trách nhiệm trực tiếp trong quá trình tuyển dụng, trực tiếp phỏng vấn và kiểm tra năng lực và báo cáo thẳng về Giám đốc công ty để tăng hiệu quả của công tác tuyển dụng và đảm bảo được chất lượng của nguồn nhân lực cho công ty.

– **Bổ sung hoàn thiện tất cả các tiêu chí đánh giá sàng lọc ứng viên và tiêu chí đánh giá công tác tuyển dụng nhân lực.**

Tiêu chí chọn lựa đánh giá ứng viên rất quan trọng trong công tác tuyển dụng cho công ty, nâng cao năng lực tuyển chọn. Nó là cơ sở để nhìn nhận mức độ hiệu quả công tác tuyển dụng của công ty và còn có thể đưa ra bài học để người giám sát và công ty có thể rút ra được kinh nghiệm sau mỗi lần tuyển dụng nhân lực.

Khi tuyển dụng nhân sự cho công ty cần phải căn cứ vào nhiều yếu tố khác nhau như: chức năng, nhiệm vụ, những công việc cần phải đòi hỏi về kiến thức chuyên sâu, kỹ năng thực hành và những yêu cầu về trình độ học vấn nhất định đối với các chức danh công việc cần tuyển chọn.

Cụ thể như là: Đối với tiêu chí tuyển dụng đối với nhân viên sản xuất khi thực hiện công tác tuyển dụng nhân sự:

Từ vị trí công việc sản xuất sẽ xác định các yếu tố như kiến thức, kỹ năng, thái độ và sức khỏe của NLD cần có, cụ thể như sau:

Bảng 3. 1: Đề xuất tiêu chí tuyển chọn:

Chức danh/nhiệm vụ	Tiêu chí tuyển chọn			
Nhân viên Sản xuất	A (Thái độ)	S (Kỹ năng)	K (Kiến thức)	Sức khỏe
	Nội dung	Nội dung	Nội dung	Nội dung
Tuyển dụng	<ul style="list-style-type: none"> - Nhiệt tình, trung thực. - Yêu nghề. - Cẩn trọng. - Sáng tạo. - Chịu học hỏi. - Hợp tác. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vận hành máy móc. - Sửa chữa (nếu có) - Xử lý tình huống - Làm việc nhóm - Lập kế hoạch 	<ul style="list-style-type: none"> - Có kiến thức chuyên môn về máy móc. - Hiểu, sử dụng được các loại hóa chất. - Đọc hiểu các loại tài liệu sản xuất. 	<ul style="list-style-type: none"> - Chiều cao 1603cm trở lên. - Cân nặng 50kg trở lên. - Vòng ngực 80cm trở lên.

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

– Điều kiện để công ty có thể thực hiện giải pháp:

Công ty phải tuyển dụng đúng người vào làm đúng công việc thì mới mang lại hiệu quả. Thực hiện đúng và đầy đủ theo nguyên tắc bình đẳng giữa mọi người với nhau trong công việc, công khai minh bạch trong tất cả các vấn đề thuộc khâu tuyển dụng. Giám đốc công ty cần phải đảm bảo tính chủ động khi tuyển dụng tuyển để tạo và tăng thêm NNL phục vụ cho tương lai của chính công ty mình, có

thể tuyển những người có tay nghề, kinh nghiệm để nghiên cứu ngay tại công ty và phát triển quy trình.

Siết chặt tính trách nhiệm của từng cá nhân trong công ty tham gia tuyển dụng và chi phí sử dụng cho công tác tuyển dụng nhân sự.

Người trực tiếp chịu trách nhiệm cho việc tuyển dụng cần lên kế hoạch xây dựng Bản hướng dẫn chi tiết về hệ thống các tiêu chí đánh giá ứng viên, trong đó cần giải thích rõ các tiêu chí đánh giá nhân sự, công cụ đo lường công việc, cố gắng lượng hóa các tiêu chí đánh giá, xây dựng một tiêu chí đánh giá mẫu... để việc áp dụng các tiêu chí vào công việc đạt hiệu quả cao hơn.

3.3. Giải pháp nâng cao sức lực

Khi làm việc mỗi nhân viên đều cần phải có sức khỏe tốt, có sức khỏe tốt sẽ giúp con người trở nên hưng phấn có sức sáng tạo trong công việc và chịu được áp lực cao trong quá trình làm việc. Sức khỏe của mỗi người sẽ chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như gen di truyền, chế độ dinh dưỡng, mức độ NLD tham gia vào các môn thể dục, chế độ thực hiện công việc, nghỉ ngơi, giải trí, xã hội và các tất cả các điều kiện môi trường tự nhiên khác.

Tình trạng thể lực của nhân viên trong công ty hiện ở mức khá tốt, rất ít nhân viên ở mức trung bình kém do công ty cũng đã chọn lọc kỹ ở khâu đầu vào do là công ty sản xuất hóa chất nên phải yêu cầu NLD trong khâu sản xuất phải có sức khỏe tốt để làm việc với các loại máy móc hiện đại và các loại hóa chất gây hại.

Vì vậy để đảm bảo sức lực và nâng cao sức lực của NLD công ty Thịnh Long cần phải quan tâm và đi đầu để triển khai các giải pháp sau:

– **Tổ chức khám sức khỏe cho nhân viên chặt chẽ hơn** không để tình trạng khám sức khỏe chỉ xem như là một thủ tục của công ty. Nên xem xét tăng lần khám sức khỏe của các nhân viên sản xuất lên 2,3/năm và có thể hỗ trợ thời gian để giải quyết ổn định hoàn toàn sức khỏe do các nhân viên này phải tiếp xúc trực tiếp với máy móc và các loại hóa chất nên mức độ ảnh hưởng đến sức khỏe sẽ cao hơn nhóm nhân viên làm việc văn phòng.

– **Khuyến khích toàn thể nhân viên của công ty thường xuyên tập luyện thể dục, thể thao** công ty dành một phần kinh phí để hỗ trợ sân chơi cho nhân viên, tăng cường khuyến khích nhân viên tham gia, lãnh đạo có thể tổ chức các

giải của công ty để góp phần thúc đẩy tinh thần hăng hái trong cả thể thao và lao động sản xuất. Ngoài ra công ty còn nên tổ chức thường xuyên các trận đá bóng và cầu lông giao lưu giữa các đơn vị đối tác hoặc đội bóng của phường để nhân viên có thể giao lưu và nâng cao sức khỏe.

– **Công ty nên chăm lo đầy đủ về các quyền lợi đặc thù của nhân viên** về các chế độ bảo hiểm mà nhà Nước quy định như bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội và chế độ thai sản... mang lại lợi ích và còn khuyến khích tinh thần làm việc hết sức mình để cống hiến cho công ty để công ty sẽ mang lại các lợi ích cụ thể cho NLD.

– **Thực hiện đồng bộ và nâng cao các biện pháp về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động**, hạn chế không để tình trạng mất an toàn trong thực hiện công việc, vệ sinh lao động và gây ảnh hưởng không tốt đến tính mạng và sức khỏe của NLD xảy ra tại công ty mình.

3.4. Giải pháp nâng cao kỹ năng (Skill)

Thứ nhất, tiến hành phân khúc công việc hoặc lao động để xác định nâng cao kỹ năng làm việc: Công ty Thịnh Long phải ban hành một công văn cụ thể về tiêu chuẩn của NLD học tập các kỹ năng nào để có thể tiến hành thực hiện đào tạo.

Thứ hai, đổi mới một số nội dung mang tính hình thức của chương trình: Công ty phải đưa ra nội dung đào tạo các kỹ năng cụ thể đúng với nhu cầu công việc của từng NLD, chương trình mà NLD được đào tạo phải là chương trình linh hoạt áp dụng thực tế vào công việc, cuộc sống.

Thứ ba, áp dụng các phương pháp đào tạo kỹ năng cho NLD phải thật tinh gọn, xúc tích, dễ hiểu: phương pháp đào tạo xúc tích dễ hiểu sẽ được NLD tiếp thu nhanh hơn trong quá trình tham gia đào tạo, hạn chế những lý thuyết sẽ gây nên hiện tượng nhàm chán. Phương pháp đào tạo ngắn gọn sẽ giúp NLD và cả công ty có thể tiết kiệm được nhiều thời gian và chi phí của công ty.

Thứ tư, công ty thực hiện mời những cán bộ công nhân giỏi lâu năm của công ty trước đó và đã nghỉ hưu: Chính sách này sẽ đảm bảo đáp ứng được gần hết nhu cầu đào tạo về kỹ năng. Cán bộ công nhân đã nghỉ hưu ở công ty là những người làm việc kỳ cựu có thể hiểu và thực hành một cách thuần thục các loại máy móc và hóa chất của công ty. Chính sách này có thể đáp ứng được nhu cầu đào tạo

lao động mới chất lượng của công ty và còn thể hiện được công ty vẫn nhớ đến các lao động kỳ cựu của công ty có thể làm gia tăng thêm sự trung thành của các nhân viên mới. Như vậy, không những công ty đã tạo động lực cho cho nhân viên tập trung đào tạo nâng cao tay nghề mà còn tăng thêm niềm tin động lực, mức độ gắn bó giữa NLD với công ty càng thêm gắn kết chặt chẽ hơn.

Thứ năm, công ty phải theo dõi thường xuyên và tiến hành tổng kết đánh giá: Lãnh đạo của công ty phải theo dõi về việc đào tạo các kỹ năng của NLD với mục đích đảm bảo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty mình xem chương trình đào tạo có thật sự đạt được những kết quả, chỉ tiêu theo như yêu cầu hay chưa và có trong quá trình đào tạo thì nội dung đã có những ưu điểm gì cần đưa ra và tiếp tục phát huy và còn có những nhược điểm gì cần khắc phục để không bị tái lập vào những lần đào tạo kế tiếp hoặc khắc phục ngay trong lần đào tạo đang diễn ra này.

Phải nhận định và thu thập lại các ý kiến phản hồi về khóa đào tạo của người giảng dạy và cả nhân viên của công ty từ sau các khóa đào tạo. Tìm hiểu sự phản ánh, thái độ của người giảng dạy và của cả học viên sau mỗi chương trình như phương pháp giảng dạy, chất lượng giáo viên... Và cuối cùng quan trọng nhất là phải có thể đánh giá được kết quả thực tế của những NLD đã trải qua quá trình đào tạo của công ty.

Hiện nay có một số phương pháp có thể sử dụng để đánh giá mức độ đào tạo kỹ năng lao động phổ biến và hiệu quả như sau:

➤ Phương pháp mức thang điểm: Công ty đánh giá theo phương thức này thì rất đơn giản, đưa ra một thang điểm và quy định số điểm VD từ 1 đến 5 để quy ra các mức NLD làm rất tốt công việc, làm tốt thực hiện được công việc, mức độ làm khá có thể đáp ứng được công việc, làm việc trung bình nên tiếp tục bồi dưỡng nâng cao, làm việc kém, không có hiệu quả công ty có thể xem xét và cho thôi việc các nhân viên làm việc với mức độ này.

Các yếu tố được đưa ra để đánh giá bao gồm:

- Các vấn đề đặc biệt liên quan đến công việc mà NLD đang phụ trách: Khối lượng công việc , mức độ hoàn thành được công việc, chất lượng công việc có đủ điều kiện tiêu chuẩn.

- Các đặc tính ảnh hưởng đến quá trình thực hiện công việc của cá nhân từng NLD trong công ty như là: Tính trách nhiệm, sự phối hợp làm việc với đồng nghiệp, nhiệt tình, có sáng tạo mới, tính thích nghi với công việc được giao...

NLD sẽ được phép tự đánh giá trước. Điền thông tin của mình vào mẫu đánh giá của công ty và NLD được phép tự đánh giá về bản thân mình qua khóa đào tạo. Sau đó để quá trình đào tạo của NLD được đánh giá chính xác nhất và minh bạch, công bằng thì cấp trên hoặc người chịu trách nhiệm giám sát sẽ một lần nữa đánh giá và cho ý kiến lại.

Bảng 3. 2: Bảng đánh giá hiệu quả đào tạo kỹ năng.

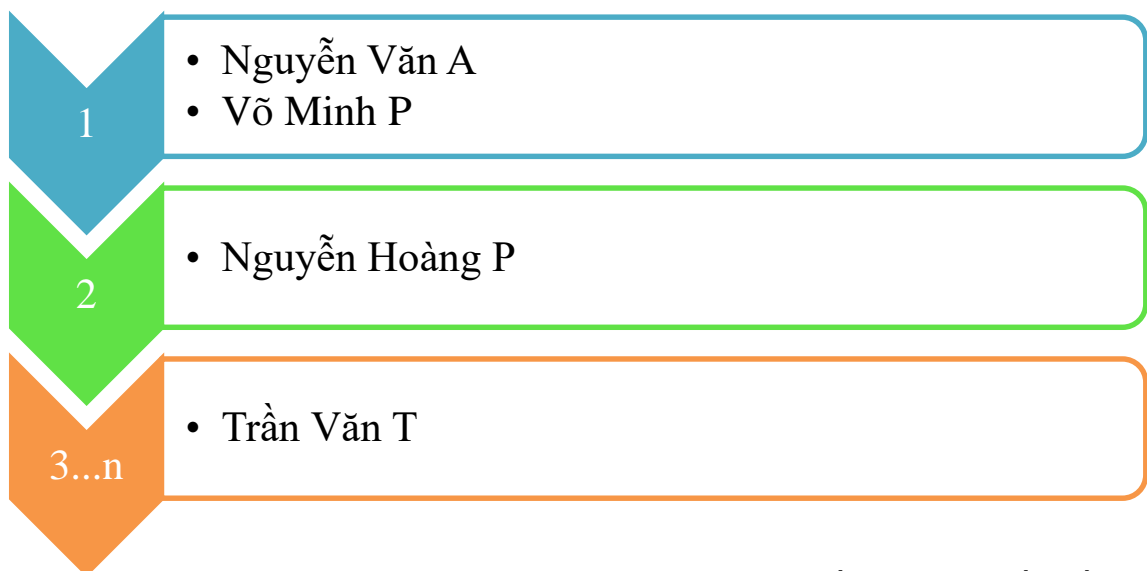
Bộ Phận:		Mã số NV:..... Tên:.....				
STT	Nội Dung Đánh Giá	Kém	TB	Khá	Giỏi	Xuất sắc
1	Mức độ hoàn thành công việc.					
2	Chất lượng công việc.					
3	Nắm được việc trong quá trình đào tạo.					
4	Trách nhiệm trong công việc.					
5	Sáng kiến mới trong quá trình đào tạo.					
Ý kiến khác (NV):						

.....
Ý kiến phê duyệt của Giám sát:.....
.....

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

➤ Phương pháp xếp hạng luân phiên nhân viên: Hiện tại thì phương pháp này đang được sử dụng rất phổ biến, được áp dụng diện rộng cho cả công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý trong quá trình đào tạo. Ban lãnh đạo công ty sẽ lập một bảng danh sách gồm tất cả những nhân viên được tham gia vào công tác đào tạo kỹ năng. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đào tạo có thể là mức độ mà NLD có thể hoàn thành công việc, đảm bảo đủ chất lượng từng công việc,... Bảng sẽ được các cán bộ quản lý cập nhật trong mỗi tuần hoặc có thể sau mỗi khóa đào tạo, ai thực hiện tốt và hoàn thành sớm nhất công việc sẽ được người giám sát xếp vào vị trí số 1, sau đó còn lại sẽ xếp những nhân viên còn lại đến cuối.

Bảng 3. 3: Bảng xếp hạng luân phiên nhân viên:



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Thứ sáu, sau khi những nhân viên đã trải qua khóa đào tạo chuyên môn kỹ thuật: Công ty Thịnh Long phải thực hiện các công tác về bố trí lao động vào vị trí phù hợp nhất để có thể giúp NLD làm việc đạt hiệu quả, chất lượng cao để mang lại hiệu quả tối ưu cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty

Theo thực trạng hiện nay thì lãnh đạo công ty phải sắp xếp dự trù thêm một khoảng kinh phí riêng chi sử dụng vào việc đào tạo nhân lực của công ty. Do vấn đề hiện nay là quá trình đào tạo nhân lực của công ty chưa có nguồn kinh phí để thực hiện mà chủ yếu được hạch toán tính vào khoản chi phí sản xuất và kinh doanh của công ty nên nguồn kinh phí để thực hiện công tác đào tạo còn nhiều hạn chế do một phần bị ảnh hưởng bởi hiệu quả sản xuất và kinh doanh của công ty. Nên nếu muốn đảm bảo hiệu quả cho chất lượng nguồn nhân lực thì công ty cần phải đầu tư kinh phí vào đào tạo để có thể đạt mức chất lượng cao nhất có thể.

3.5. Giải pháp nâng cao thái độ (Attitude)

Khi tiến hành kế hoạch về nâng cao tâm lực cho người động của công ty thì phải thực hiện các vấn đề về nâng cao tinh thần, trạng thái làm việc của NLD và khả năng chịu được áp lực công việc của NLD.

Thái độ mà NLD thể hiện khi làm việc chính là ý thức của bản thân người đó trong quá trình học tập và làm việc tại công ty. Điều đó thể hiện qua trách nhiệm của bản thân nhân viên với công việc được giao, sự sẵn sàng phối hợp với đồng đội, hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp, sự tự giác của bản thân NLD, nỗ lực cố gắng phát huy hết khả năng của mình để hoàn thành tốt nhất có thể công việc được giao. Để nâng thực hiện quá trình cao tâm lực công ty Thịnh Long có thể áp dụng các biện pháp như sau:

Tăng cường kỷ luật lao động.

Công ty Thịnh Long hiện nay vẫn chưa đáp ứng được các nhu cầu tính kỷ luật của NLD, NLD trong công ty còn ỷ lại như quen quản lý gốc – rễ của người kia nên vấn đề kỷ luật vẫn còn chưa được thực hiện đúng theo yêu cầu. Vì vậy khi muốn tăng cường kỷ luật của lao động trong công ty cần phải có những biện pháp nghiêm khắc hơn, tính kỷ luật cao hơn và để thực hiện tốt công việc này thì công ty Thịnh Long có thể áp dụng các biện pháp sau:

- Ban lãnh đạo đích thân đề ra các chính sách mới về cụ thể các quy định của công ty một cách hợp lý và rõ ràng buộc các nhân viên phải làm theo.

- Đẩy mạnh các biện pháp tuyên truyền nâng cao ý thức kỷ luật cụ thể đối với từng lao động trong từng phòng ban. Có thể sử dụng các hình thức phát huy hiệu quả như:

- + Thông qua các cuộc họp để nhắc nhở tuyên truyền.
- + Tâm sự trực tiếp với NLD về việc chấp hành kỷ luật lao động của công ty.
- Khuyến khích toàn bộ nhân viên chấp hành theo quy định sẽ có chính sách thưởng về vật chất và tinh thần đề nghị khen thưởng công khai minh bạch cho một số NLD gương mẫu chấp hành đúng quy định trước tập thể công ty.
- Có quyền thi hành và kịp thời phát hiện xử lý nghiêm các tình huống vi phạm kỷ luật lao động của công ty ban hành và nặng hơn sẽ theo quy định của Luật lao động sau đó sẽ căn cứ theo mức độ phạm lỗi và xử lý theo quy định.

Đổi mới tác phong làm việc.

- Công ty Thịnh Long hiện nay nói riêng và tất cả các doanh nghiệp khác trên cả nước nói chung, về mặt tác phong của NLD đều bị hạn chế nên đã phần lớn gây ảnh hưởng đến vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty các hiện tượng chủ yếu mà đa số các công ty thường gặp phải đó là NLD công ty đi làm trễ và tan ca sớm, ăn uống trong giờ làm việc, thực hiện công việc tùy theo hứng thú của bản thân, thiếu trung thực trong công việc

- Tác phong trong công nghiệp là người luôn được người khác coi trọng thể hiện qua các mặt như độc lập, biết sắp xếp thời gian tự chủ trong công việc, biết tiết kiệm khi làm việc, biết pháp luật và tuân theo pháp luật, luôn luôn mang tinh thần học hỏi và sáng tạo trong công việc, làm việc hợp tác hòa thuận với mọi người. Tác phong là một trong những tiêu chuẩn của đánh giá về nguồn nhân lực của một công ty. Vì vậy không chỉ vấn các vấn đề về tuyển dụng và đào tạo được đẩy mạnh mà còn phải thúc đẩy NLD thực hiện nghiêm tác phong công nghiệp và yếu tố này cũng là yêu cầu rất cần thiết hiện nay. Để thực hiện được điều đó, công ty Thịnh Long có thể áp dụng các giải pháp sau:

+ Công ty phải ra chỉ thị để toàn bộ NLD trong công ty yêu cầu thực hiện chấp hành nghiêm về các nội quy, phải ràng buộc quy định giờ giấc tại nơi làm việc: Nội quy, quy định giờ giấc làm việc tại công ty theo từng bộ phận một cách cụ thể, rõ ràng. Bầu ra một người giám sát kỷ luật thực hiện túc trực trong giờ làm việc bất ngờ kiểm tra và xử lý nghiêm tất cả các trường hợp vi phạm kể cả các cán bộ quản lý. Giám đốc hoặc Ban lãnh đạo phải theo dõi để việc thực hiện tác phong

công nghiệp trở nên nghiêm túc hơn và tránh tình trạng bao che, quan liêu của giám sát làm ảnh hưởng đến tác phong làm việc của NLD.

+ Công ty phải áp dụng về các quy định chuẩn mực tác phong làm việc nghiêm túc cho từng phòng ban trong công ty, thực hiện nghiêm công tác giám sát về các mặt kỷ luật, nếu trong một khoảng thời gian mà NLD không vi phạm sẽ được đánh dấu làm cơ sở để khen thưởng nâng cao tinh thần làm việc cho NLD.

+ Giám đốc công ty chính là tấm gương điển hình cho toàn bộ công ty, là “đầu tàu” dẫn dắt công ty có thể đi lên phát triển công ty về mọi mặt. Do đó giám đốc công ty và các cán bộ quản lý phải đi đầu làm gương cho toàn bộ nhân viên ở công ty. Nếu lãnh đạo có tác phong làm việc chuyên nghiệp thì sẽ tạo không khí để tất cả NLD của công ty thực hiện theo tạo nên môi trường làm việc thoải mái, giải phóng các tư tưởng lệch lạc trong cá nhân tổ chức. Cuối cùng sẽ thực hiện được yếu tố nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về mặt tác phong của công ty.

+ Công ty phải thực hiện liên tục các vấn đề về nâng cao tác phong làm việc liên tục cho NLD, từ từ các ý thức đó sẽ đi sâu vào đầu NLD tạo thành thói quen tốt của mỗi người. Hiện nay thì đất nước ta càng ngày càng phát triển càng có vị trí cao hơn trên thị trường quốc tế nên NLD phải biết chú trọng về tác phong, trình độ, chú trọng về mặt trang phục, cách thức giao tiếp để là tiền đề để nâng cao tinh thần tác phong làm việc ở mọi nơi.

+ Đẩy mạnh công tác đấu tranh chống các tệ nạn như quan liêu, tham nhũng của các cán bộ quản lý, tránh làm lãng phí hao hụt tài chính, vật liệu, máy móc trong công ty. Ban lãnh đạo nên tăng cường vấn đề dân chủ trực tiếp tại công ty, tạo điều kiện thuận lợi cho NLD được tiếp xúc trực tiếp với các lãnh đạo để trình bày các vấn đề như ý kiến sáng tạo mới, phản ánh về quản lý hoặc giám sát công ty thực hiện không công tâm,... và các vấn đề khác giúp cho ban lãnh đạo có thể nắm bắt được các vấn đề cần giải quyết của công ty để thực hiện đề ra các giải pháp để hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty.

3.6. Chính sách đãi ngộ với người lao động

3.6.1 Chính sách lương.

Trong những năm vừa qua công ty Thịnh Long đã có nhiều cố gắng đáp ứng cho công tác trả lương cho NLD được hoàn thiện nhất nhưng công tác trả lương vẫn còn một số khó khăn, các mặt hạn chế nhất định.

Về lương của NLD trong công ty phải được Ban lãnh đạo tính toán và đưa ra các hệ số tính lương hợp lý cho từng vị trí khác nhau của NLD trong công ty, các hệ số về trách nhiệm, năng suất lao động phải được đảm bảo tính bảo mật để không xảy ra sự bất bình trong công ty dẫn đến tình trạng mâu thuẫn nội bộ vì lương của từng nhân viên là vấn đề đặc biệt cần giữ kín của công ty.

3.6.2 Chính sách thưởng cho người lao động và các khoản phúc lợi khác.

NLD của công ty phải được tính lương cho những lúc đi làm công việc chung cho công ty và khi làm thêm ngoài giờ do khối lượng công việc tăng đột xuất mà NLD phải làm thêm để kịp tiến độ đóng hàng thì những vấn đề nêu trên Ban lãnh đạo công ty phải đưa ra mức thù lao cụ thể thêm cho NLD ở lại tham gia làm việc.

Bổ sung và xây dựng các chính sách thưởng về tinh thần hoặc vật chất đối với từng đối tượng: Ngoài việc công ty phải tiến hành rà soát khen thưởng NLD thường xuyên theo Luật Thi đua khen thưởng, công ty cần phải lựa chọn các hình thức thưởng và đề xuất các mức thưởng cho NLD hợp lý như: thưởng do có sáng kiến mang lại hiệu quả cao, thiết thực trong quá trình sản xuất và làm việc; thưởng do hoàn thành vượt mức doanh số, số lượng và chất lượng công việc được giao trong tháng/quý; thưởng do tiết kiệm thời gian làm việc và giảm các loại chi phí... Khi hoàn thành lên kế hoạch cụ thể, các quy định rõ ràng về các loại thưởng và mức thưởng thì công ty đặc biệt cần phải thông báo và giải thích cho tất cả NLD hiểu rõ để tăng thêm kỳ vọng của họ về mối quan hệ giữa kết quả làm việc và phần thưởng cho họ. Quy định phần thưởng phải đặc biệt đảm bảo được tính công bằng với tất cả mọi người trong công ty kể cả ban quản lý và phải dựa trên nguyên tắc, mức độ hoàn thành công việc của từng cá nhân, NLD chứ không phải dựa vào vị trí của NLD để quyết định phần thưởng. Đồng thời, khi ra quyết định thưởng cho NLD nên công khai trước toàn thể công ty để tăng niềm tự hào cho các cá nhân NLD được thưởng và nêu gương sáng cho các nhân viên khác học tập với hy vọng

phần đầu để bản thân có cơ hội được khẳng định mình trước tập thể công ty. Do đó công ty sẽ hy vọng, mong muốn NLD càng có nhiều người được thưởng thì công ty sẽ ngày càng có lợi, ngày càng phát triển hơn nữa.

Tương ứng với chế độ khen thưởng thì công ty cũng cần đưa ra các quy định cụ thể, rõ ràng về các mức phạt tương ứng với các hành vi sai phạm làm ảnh hưởng đến công ty. Khi xây dựng mức xử phạt NLD, cần phải dựa vào tính chất, hành vi vi phạm, mức độ ảnh hưởng của lần sai phạm đó đến người khác và các lợi ích chung của công ty. Tương tự như việc khen thưởng thì các quy định về kỷ luật lao động và xử lý vi phạm kỷ luật NLD cần phải được làm rõ và công khai trong toàn thể công ty. Đồng thời bắt buộc bảo đảm mọi vi phạm của NLD hay các cán bộ quản lý cũng đều phải được xử lý nghiêm minh. Tuy nhiên, trước khi thi hành kỷ luật NLD cần xem xét, cân nhắc kỹ lưỡng, nhằm có thể tạo cơ hội cho người vi phạm có cơ hội để họ khắc phục sửa chữa sai lầm và khuyết điểm.

Vấn đề khen thưởng - kỷ luật song hành của công ty Thịnh Long nếu được thực hiện một cách minh bạch và công bằng để đảm bảo đầy đủ các quyền lợi của NLD thì họ sẽ tin tưởng hơn ở công ty và bắt đầu sẽ có những NLD sẽ trung thành với công ty, ra hết sức để phấn đấu để đưa công ty ngày càng đi lên và công ty sẽ giải quyết được vấn đề nâng cao chất lượng NLD tại công ty.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trong chương 3 này, tác giả tiến hành đánh giá được thực trạng và đưa ra mục tiêu và phương hướng chiến lược để nâng cao chất lượng NLD tại Công Ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long. Qua đó, tác giả đã thực hiện đưa ra cụ thể một số đề xuất các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty. Trong cụ thể mỗi giải pháp mà tác giả đề ra đã nêu ý nghĩa, các cách làm cụ thể hóa để thực hiện các vấn đề về giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Công Ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long.

KẾT LUẬN

Con người là yếu tố quyết định sự thành bại của từng công ty và bất cứ công ty nào cũng cần phải có nhân sự để hoạt động và phát triển. Nhưng công ty khi bước vào kinh doanh nên đưa ra quyết định thương trường là chiến trường nhưng đó là nơi để giao lưu học hỏi kinh nghiệm chứ không phải là nơi để triệt hạ nhau mà đi lên. Trong xã hội hiện nay, nguồn nhân lực của các doanh nghiệp là vấn đề chiến lược và việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực càng cần được đặc biệt quan tâm, trong đó Công ty Thịnh Long cũng không nằm ngoại lệ. Trong đề tài khóa luận “Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Công Ty TNHH MTV SX – TM – DV Thịnh Long” đã tìm hiểu và phân tích về nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực trong công ty từ đó đã đưa ra các nguyên nhân và các nhân tố bên ngoài và bên trong ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ nhân viên và đã đề ra một số giải pháp cụ thể. Tuy nhiên, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho một công ty là nội dung rộng lớn, khó khăn và phức tạp, nên những nội dung và đề xuất mà bản thân thực hiện trong khóa luận chưa thể bao quát hết tất cả những chỉ tiêu và vấn đề thuộc lĩnh vực này của Công ty. Bên cạnh đó, khóa luận không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, nên rất mong nhận được sự góp ý của Quý Thầy/Cô giảng viên để đề tài khóa luận được hoàn thiện và có tính ứng dụng cao hơn.