Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

Ngành: Quản trị kinh doanh

KIỀU THỊ LAN ANH

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: *83.40.101*

Họ và tên: KIỀU THỊ LAN ANH

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS LÊ THÁI PHONG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan Luận văn Thạc sỹ với đề tài ***"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia"*** được hoàn thiện dựa trên cơ sở nghiên cứu tổng hợp do tác giả thực hiện. Các số liệu nghiên cứu và trích dẫn trong Luận văn có nguồn gốc rõ ràng và trung thực. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong Luận văn này chưa từng được công bố tại bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học nào, không vi phạm đến quyền tác giả, quyền sở hữu.

Tác giả xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính trung thực của số liệu và các nội dung khác trong Luận văn của mình.

HỌC VIÊN

Kiều Thị Lan Anh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tác giả gửi lời cảm ơn sâu sắc đến PGS, TS Lê Thái Phong đã trực tiếp hướng dẫn, chỉ bảo tận tình, giúp đỡ trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành Luận văn.

Đồng thời, tác giả cũng trân trọng cảm ơn sự nhiệt tình giúp đỡ và tạo điều kiện của Ban Lãnh đạo Viện và Trưởng phòng, Nhân viên phòng Tổ chức - Hành chính, phòng Kế hoạch - Tài chính Viện Kiến trúc Quốc gia trong quá trình thực hiện đề tài.

Cuối cùng, tác giả xin gửi lời cảm ơn đến Ban Giám hiệu nhà trường, các thày cô giáo tại Khoa Sau Đại học - Trường Đại học Ngoại thương và các thày cô giáo là giảng viên đã trang bị những kiến thức, đồng thời đã tạo điều kiện giúp đỡ, hướng dẫn, góp ý trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu để tác giả có nền tảng kiến thức thực hiện Luận văn này.

HỌC VIÊN

Kiều Thị Lan Anh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN i

LỜI CẢM ƠN ii

MỤC LỤC iii

DANH MỤC VIẾT TẮT vi

DANH MỤC BẢNG BIỂU vii

LỜI MỞ ĐẦU 1

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC 7

1.1. Một số khái niệm về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực 7

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực 7

1.1.2. Khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực 9

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 13

1.2. Mô hình đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ASK (Attitude - Skills - Knowledge). 15

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong đơn vị 16

1.3.1. Thái độ (Attitude) 16

1.3.2. Kỹ năng (Skill) 18

1.3.3. Kiến thức (Knowledge) 20

1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 22

1.4.1. Hoạt động tuyển dụng 22

1.4.2. Hoạt động đào tạo 24

1.4.3. Hoạt động sắp xếp vị trí việc làm 26

1.4.4. Chính sách lương, thưởng 26

1.5. Kinh nghiệm của một số đơn vị trong việc nâng cao chất lượng nguồn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

nhân lực **29**

1.5.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Kinh tế xây dựng 29

1.5.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Vật liệu xây dựng 30

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

1.5.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn công nghệ, thiết bị và Kiểm định xây dựng - CONINCO 31

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA 33

2.1. Tổng quan về đơn vị 33

2.1.1. Giới thiệu về đơn vị 33

2.1.2. Sơ đồ bộ máy tổ chức 34

2.1.3. Một số thống kê nguồn nhân lực khối chuyên môn của Viện 35

2.1.4. Kết quả hoạt động 39

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia 40

2.2.1. Thống kê mô tả về mẫu 40

2.2.2. Thực trạng về thái độ làm việc 42

2.2.3. Thực trạng về kỹ năng làm việc 44

2.2.4. Thực trạng về kiến thức chuyên môn 45

2.2.5. Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực theo mô hình ASK 47

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia 48

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng 48

2.3.2. Hoạt động đào tạo 50

2.3.3. Hoạt động sắp xếp vị trí việc làm 53

2.3.4. Chính sách tiền lương, thưởng 54

2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia 55

2.4.1. Ưu điểm 55

2.4.2. Tồn tại, hạn chế 56

2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế và cách khắc phục 57

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA 59

3.1. Định hướng phát triển của Viện Kiến trúc Quốc gia 59

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

3.2. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia **60**

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia **62**

3.3.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng 62

3.3.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động dào tạo 64

3.3.3. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp vị trí việc làm 66

KẾT LUẬN **71**

TÀI LIỆU THAM KHẢO **73**

PHỤ LỤC **ix**

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

DANH MỤC VIẾT TẮT

NNL	Nguồn nhân lực
CBVC-NLĐ	Cán bộ viên chức - người lao động
UNDP	Chương trình phát triển Liên Hiệp Quốc
SXXH	Sản xuất xã hội
SXKD	Sản xuất kinh doanh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức của Viện Kiến trúc Quốc gia 35

Bảng 2.1. Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2016-2019 39

Bảng 2.2. Cơ cấu mức thu nhập của CBVC-NLĐ được điều tra 41

Bảng 2.3. Thống kê bảng hỏi về thái độ làm việc khối chuyên môn 42

Bảng 2.4. Thống kê bảng hỏi về kỹ năng làm việc khối chuyên môn 44

Bảng 2.5. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo năm 2019 46

Bảng 2.6. Thống kê bảng hỏi về kiến thức chuyên môn khối chuyên môn 46

Bảng 2.7. Bảng giá trị trung bình theo ASK 47

Bảng 2.8: Thống kê số lượng CBVC-NLĐ tham gia lớp Lý luận chính trị năm 2016 và 2019 51

Bảng 2.9. Thống kê số lượng CBVC-NLĐ đi học nước ngoài năm 2016 và 2019 52

Bảng 2.10. Bảng danh mục vị trí việc làm Viện Kiến trúc Quốc gia 53

Biểu đồ 2.1. Cơ cấu giới tính CBVC-NLĐ tham gia khảo sát 41

Biểu đồ 2.2: So sánh trình độ văn hóa cán bộ, viên chức, người lao động của Viện Kiến trúc Quốc gia năm 2016 và 2019 52

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

TÓM TẮT NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

Đề tài luận văn: *"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia"* được trình bày theo 3 chương. Phần mở đầu, tác giả nêu khái quát tổng quan tình hình nghiên cứu, lý do chọn đề tài, mục đích nghiên cứu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu theo bố cục: Trong chương 1, tác giả hệ thống lại một số kiến thức chung, khái niệm, đánh giá chung về nguồn nhân lực (NNL), chất lượng NNL, các hệ số đánh giá chất lượng NNL trong đơn vị. Đây cũng chính là chương cơ sở nhằm giúp tác giả có những luận điểm tìm hiểu đánh giá thực trạng của Viện Kiến trúc Quốc gia ở chương sau.

Tại chương 2, tác giả đã khái quát thông tin và tình hình tại Viện Kiến trúc Quốc gia. Với số liệu có thể thu thập được tại đơn vị, tác giả đưa ra những nhận định đánh giá khách quan nhất về tình hình NNL, chất lượng NNL. Qua đó, có những kết luận sơ bộ về các chương trình đào tạo, chính sách dành cho CBVC-NLĐ trong Viện.

Với khung cơ sở lý luận ở chương 1 và các phân tích, đánh giá trên cơ sở dữ liệu tại chương 2, chương 3 tác giả đã tập trung đi vào việc xây dựng và hoàn thiện một số thể chế, chính sách nhằm nâng cao chất lượng NNL trên mọi mặt, đưa ra một vài phương hướng về chương trình đạo tạo, tập huấn cho người lao động, giúp Viện Kiến trúc Quốc gia có thể có nguồn nhân lực chất lượng, dồi dào hơn.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Khi xã hội ngày một phát triển thì đòi hỏi nguồn nhân lực phải được chú trọng nâng cao và phát triển để đáp ứng nhu cầu của công việc phục vụ đời sống. Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng và quyết định tới sự thành bại trong một tổ chức. Do đó, việc nâng cao, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ tới đời sống vật chất và tinh thần của con người là yếu tố chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mỗi quốc gia hay tổ chức. Đầu tư vào con người là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững. Lịch sử phát triển kinh tế thế giới đã cho thấy sự tăng trưởng kinh tế cao và ổn định phải thông qua việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động kỹ thuật - nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Vận mệnh của đất nước, tương lai đi lên, khả năng phát triển của các doanh nghiệp đều phụ thuộc vào chính con người chúng ta. Nguồn nhân lực phát huy được vai trò của nó không phải ở ưu thế về số lượng mà là ở chất lượng. Nguồn nhân lực có quy mô lớn, song chất lượng thấp, năng suất lao động thấp thì lại trở thành yếu tố cản trở phát triển. Do đó, vấn đề đặt ra chính là, phải thường xuyên nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế và bản thân tổ chức. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, là vấn đề mà mỗi quốc gia, tổ chức đều phải quan tâm chăm sóc, bồi dưỡng, phát triển và tìm cách phát huy có hiệu quả trên con đường phát triển văn minh tiến bộ của mình. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, một mặt, cần phải có tầm nhìn chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn, nhưng đồng thời, trong mỗi thời kỳ nhất định, cần xây dựng những định hướng cụ thể, để từ đó đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân… để đề ra mục tiêu và giải pháp phát triển thích hợp cho giai đoạn đó phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế.

Sau hơn 40 năm hình thành và phát triển, Viện Kiến trúc Quốc gia (tiền thân là Viện Nghiên cứu tiêu chuẩn) đã trải qua nhiều biến động về bộ máy tổ chức, trải qua nhiều lần chia tách, sáp nhập. Đến nay, sau hơn 6 năm tái thành lập do chia tách từ Viện Kiến trúc, Quy hoạch đô thị và nông thôn, Viện Kiến trúc Quốc gia đã dần đi

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

vào ổn định và hứa hẹn nhiều phát triển trong tương lai. Do vậy, nguồn nhân lực trở thành yếu tố quan trọng trong sự phát triển của Viện. Với những hạn chế về thời gian sau khi tái thành lập, đa số lực lượng CBVC-NLĐ tuyển mới là những người trẻ tuổi, chưa dày dặn kinh nghiệm làm việc. Nhận thức được những hạn chế này, Viện Kiến trúc Quốc gia đã có những chú trọng đến công tác nâng cao, phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị chưa đạt được những kết quả như mong đợi, chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị chưa đáp ứng toàn diện yêu cầu công việc, dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao. Với ý nghĩa quan trọng, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy năng suất, chất lượng hoạt động của đơn vị, tác giả lựa chọn đề tài: *"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia"* làm luận văn thạc sỹ của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Khi tìm hiểu về vấn đề "nâng cao chất lượng NNL" thông qua các giáo trình, tài liệu, công trình nghiên cứu khoa học, luận văn, sách báo, tạp chí..tác giả nhận thấy vấn đề này không mới và nhận được rất nhiều sự quan tâm, đã có nhiều công trình nghiên cứu, dưới đây là các công trình nghiên cứu tiêu biểu:

Lê Văn Tuấn, *Phát triển nguồn nhân lực tại Viễn thông Bình Định*. Luận văn thạc sỹ, 2016. Trường Đại học Đà Nẵng. Tác giả đã phân tích nguyên nhân, thực trạng và đưa ra các giải pháp nhằm giúp Viễn thông Bình Định có được nguồn lực cho phát triển của Viễn thông Bình Định. Tuy nhiên, giải pháp tác giả đưa ra tập trung vào công tác đào tạo, chưa hướng đến các giải pháp quản lý tổng thể và phát triển nguồn nhân lực.

Lê Thị Mỹ Linh, *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Luận án Tiến sĩ kinh tế trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2009. Tác giả đã nêu ra những đặc điểm NNL trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam, phân tích và đánh giá những mặt được và chưa được về phát triển NNL trong các doanh nghiệp này

TS.Phạm Công Nhất, *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Cộng sản số 786, tháng 4/2008. Tác giả đã chỉ rõ thực trạng NNL nước ta hiện nay, cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, tác

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

giả cũng chỉ ra những hạn chế yếu kém về chất lượng nhân lực, nguyên nhân của những hạn chế đó và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước.

Nguyễn Việt Hà, *Hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại sân bay Nội Bài*. Luận văn thạc sỹ, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông, 2017. Tác giả đã phân tích thực trạng và đưa ra một số giải pháp như sau: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; Hoàn thiện chính sách đãi ngộ; Bố trí sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

Phan Văn Kha, *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NKB Giáo dục, 2007. Tác giả đã đưa ra khái niệm, nội dung cơ bản về đào tạo và sử dụng NNL, từ đó, đưa ra các chiến lược nhằm đào tạo và phát triển NNL chất lượng phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Đề tài khoa học *Quản lý nguồn nhân lực trong khu công vụ ở nước ta hiện nay và những vấn đề đặt ra*. Vụ Pháp chế, Bộ Nội vụ, 2019. Đề tài đi sâu nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá trả lương và các chế độ, chính sách khuyến khích đối với công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính công ở nước ta, từ đó xác định các vấn đề đặt ra cần giải quyết để đổi mới cách thức quản lý, nâng cao năng lực thi hành công vụ của đội ngũ công chức, viên chức ở nước ta hiện nay.

Phạm Quỳnh Sơn, *Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Xí nghiệp dịch vụ và Cho thuê văn phòng - Công ty Cổ phần Ford Thăng Long,* Luận văn thạc sỹ Kinh tế, Trường Đại học Khoa học và Công nghệ Lunghwa, 2017. Tác giả chỉ ra thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực vẫn còn những tồn tại phải xây dựng mới, điều chỉnh và cập nhật lại các mặt công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực, cụ thể như: Hoạch định nguồn nhân lực, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá nhân sự, chế độ lương, chế độ thưởng, giữ chân người tài; Công tác phát triển nguồn nhân lực chỉ thực hiện từng năm theo kế hoạch sản xuất, chưa có kế hoạch trong dài hạn. Tác giả đưa ra nhiều giải pháp nhưng thể hiện mục tiêu chiến lược, hoạch định dự báo nguồn nhân lực... chưa rõ ràng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Xuất phát từ những phân tích nêu trên, có thể khẳng định rằng: Nghiên cứu về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp là vấn đề không mới, các công trình nghiên cứu đã đưa những nội dung có tính khái quát chung, riêng, những bài học kinh nghiệm, có thể trở thành những vấn đề mang tính nghiên lý trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3. **Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

3.1. **Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận văn là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận văn thực hiện các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, xây dựng khung lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Thứ hai, phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Thứ ba, nêu ra phương hướng và đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

4. **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Phạm vi về nội dung nghiên cứu của đề tài:

- Có nhiều mô hình đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, tác giả chọn ASK (Attitude - Skill - Knowledge). ASK là mô hình được sử dụng phổ biến nhất trong quản trị nhân sự, nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra những tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa

trên 3 nhóm tiêu chuẩn chính: Thái độ (Attitude), Kỹ năng (Skill), Kiến thức (Knowledge). Xét những tiêu chuẩn đánh giá và thực trạng nguồn nhân lực của Viện, đánh giá năng lực theo mô hình ASK là phù hợp nhất. Viện có 3 khối: chức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

năng, chuyên môn, khối Trung tâm, Viện trực thuộc, tác giả tập trung nghiên cứu khối chuyên môn. Vì đây là khối trực tiếp thực hiện công tác nghiên cứu và sản xuất, kinh doanh tạo doanh thu cho Viện. Khối chuyên môn tập trung ở một cơ sở nên dễ dàng thực hiện việc nghiên cứu, lấy số liệu khảo sát.

Không gian nghiên cứu: Cán bộ viên chức, người lao động (CBVC-NLĐ) khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Thời gian nghiên cứu: được thực hiện trong khoảng năm 2016 - 2019 và dữ liệu thứ cấp khai thác thông qua các số liệu được tập hợp của phòng Tổ chức - Hành chính, phòng Kế hoạch - Tài chính, Viện Kiến trúc Quốc gia.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập số liệu

Để có cơ sở tiến hành nghiên cứu về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia, trước tiên tác giả nghiên cứu khái niệm, ý nghĩa các nội dung liên quan tới nhân sự, hệ thống thị trường lao động Việt Nam, các văn bản pháp luật quy định những chính sách dành cho CBVC-NLĐ. Sau đó nghiên cứu các số liệu, các bảng biểu được thành lập về hoạt động của các nhân viên, cán bộ tại đơn vị.

5.2. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Sau khi thu thập, xử lý và phân tích số liệu sẽ xác định được mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Xuyên suốt đề tài là phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi, phương pháp thống kê, so sánh,tổng hợp và phân tích số liệu trên nguyên tắc khách quan, toàn diện, thống nhất và logic.

5.3. Phương pháp tổng hợp

Tổng hợp các dữ liệu, số liệu, những kết luận qua phân tích từ đó khái quát, tổng hợp, sâu chuỗi các vấn đề để đưa ra những kết luận mang tính hệ thống.

5.4. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Sử dụng điều tra bằng bảng hỏi. Đối tượng điều tra: Cán bộ quản lý, người lao động khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nội dung bảng hỏi: gồm một số câu hỏi xoay quanh chủ đề nghiên cứu của luận văn.

Cách thức điều tra: phát trực tiếp bảng hỏi cho đối tượng cần hỏi.

Số phiếu phát ra: 60 phiếu.

Số phiếu thu về: 46 phiếu.

6. Kết cấu của Luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục các từ viết tắt, nội dung của đề tài gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân

Chương 2: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

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

1.1. Một số khái niệm về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Thuật ngữ "nguồn nhân lực" (humans resourses) xuất hiện vào thập niên 80 của thế kỷ XX khi có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng con người trong kinh tế lao động. Nguồn nhân lực (NNL) là nguồn lực con người, là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Khái niệm NNL được hiểu theo nhiều cách khác nhau:

NNL là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, một địa phương, một ngành, một vùng. Theo cách hiểu này, NNL được coi là nguồn lực con người với các yếu tố thể chất, tinh thần tạo nên năng lực, sức mạnh phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

Theo TS. Bùi Xuân Đính (2000) "Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trước hết với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội".

Theo Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008) thì cho rằng: "NNL là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định".

Theo quan niệm của ILO thì lực lượng lao động là dân số trong độ tuổi lao động thực tế có việc làm và những người thất nghiệp. Đây là khái niệm về nguồn nhân lực theo nghĩa tương đối hẹp, coi nguồn nhân lực là nguồn lao động hoặc là toàn bộ lực lượng lao động trong nền kinh tế quốc dân. Trong số liệu thống kê, Tổng cục Thống kê Việt Nam qui định nguồn nhân lực xã hội là những người trong độ tuổi lao động đang có việc làm và cả những người ngoài độ tuổi lao động thực tế đang làm việc và những người thất nghiệp.

Theo quan điểm của kinh tế học phát triển, NNL là nguồn tài nguyên nhân sự của quốc gia hoặc của một tổ chức, là vốn nhân lực. Ở tầm vĩ mô đó là nguồn lực xã hội, là một tập hợp của rất nhiều cá nhân, nhân cách khác nhau với những nhu cầu và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

tâm lý khác nhau, là toàn bộ đội ngũ nhân viên của tổ chức, vừa có tư cách là khách thể của hoạt động quản lý vừa là chủ thể hoạt động và là động lực của tổ chức đó. Từ góc độ hạch toán kinh tế, coi đó là vốn lao động (human capital), với phần đóng góp chi phí của nguồn vốn lao động trong sản phẩm sản xuất ra. Từ góc độ của kinh tế phát triển, người lao động trong một tổ chức được coi là nguồn nhân lực với những khả năng thay đổi về số lượng và chất lượng của đội ngũ trong quá trình phát triển của tổ chức, hay còn gọi là "vốn nhân lực, được hiểu là tiềm năng, khả năng phát huy tiềm năng của người lao động, là cái mang lại nhiều lợi ích hơn trong tương lai so với những lợi ích hiện tại".

Theo định nghĩa của UNDP: "Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc đang là tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng". Như vậy, nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động con người của một quốc gia đã được chuẩn bị ở một mức độ nhất định, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; "tiềm năng đó bao hàm tổng hòa các năng lực về thể lực, trí lực, nhân cách con người của một quốc gia, đáp ứng với một cơ cấu nhất định của lao động do nền kinh tế đòi hỏi. Thực chất đó là tiềm năng của con người về số lượng, chất lượng và cơ cấu". Tiềm năng về thể lực con người thể hiện qua tình trạng sức khỏe của cộng đồng, tỷ lệ sinh, mức độ dinh dưỡng của xã hội. Năng lực thể chất của con người là nền tảng và cơ sở để các năng lực về trí tuệ và nhân cách phát triển. Tiềm năng về trí lực là trình độ dân trí và trình độ chuyên môn kỹ thuật hiện có, cũng như khả năng tiếp thu tri thức, khả năng phát triển tri thức của nguồn nhân lực. Năng lực về nhân cách liên quan đến truyền thống lịch sử và nền văn hóa của từng quốc gia. Nó được kết tinh trong mỗi con người và cộng đồng, tạo nên bản lĩnh và tính cách đặc trưng của con người lao động trong quốc gia đó.

Theo như Nicolas Herry trong cuốn Public Administration and Public affairss (Quản trị công và vấn đề công) thì: NNL là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới. Cách hiểu này về NNL xuất phát từ quan niệm coi NNL là nguồn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

lực với các yếu tố thể chất, tinh thần tạo nên năng lực, sức mạnh phục vụ cho sự phát triển nói chung của các tổ chức.

Về ý nghĩa sinh học, NNL là nguồn lực sống, là thực thể thống nhất của cái sinh vật và cái xã hội. C. Mác đã khẳng định: "Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hòa các quan hệ xã hội". Về ý nghĩa kinh tế, nguồn nhân lực là "tổng hợp các năng lực lao động trong mỗi con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, địa phương, đã được chuẩn bị ở mức độ nhất định và có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước hoặc vùng địa phương cụ thể".

Như vậy, Theo nghĩa rộng, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, NNL bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, NNL là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực và kỹ năng nghề nghiệp của họ được huy động vào quá trình lao động.

NNL xã hội là toàn bộ con người trong xã hội có thể cung cấp thể lực và trí lực phục vụ cho xã hội. Điều này được hiểu là NNL không có giới hạn về bất kỳ tuổi nào, ở bất kỳ phạm vi nào đều có thể sử dụng trí lực hay thể lực cho các hoạt động SXXH, nhất là tạo ra các giá trị tinh thần, của cải vật chất cho xã hội. NNL của tổ chức, doanh nghiệp bao gồm tất cả những NLĐ làm việc trong một tổ chức, một doanh nghiệp đó bằng trí lực và thể lực của họ. Muốn hoạt động SXKD đạt hiệu quả, tổ chức hay doanh nghiệp phải biết khai thác, sử dụng và phát triển trí lực và thể lực tiềm năng trong những NLĐ đó. Và đây là hướng mà Luận văn này tiếp cận.

1.1.2. Khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng là một khái niệm còn nhiều tranh cãi vì có rất nhiều quan điểm nhận định và đánh giá khác nhau. Tùy từng lĩnh vực khác nhau lại có những cách hiểu hay nhìn nhận trái chiều nhau về chất lượng. Nghiên cứu về chất lượng NNL có nhiều nhưng các nghiên cứu đó đều không chỉ ra một cách cụ thể việc đánh giá về chất lượng NNL cần phải sử dụng các tiêu chí nào, NNL có chất lượng thì cần những điều kiện gì… Chính vì thế, có nhiều cách hiểu khác nhau về chất lượng NNL, thường hay

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đánh đồng chất lượng NNL với trình độ chuyên môn và trình độ văn hóa của NNL. Nhưng tiêu chí trình độ chỉ là một yếu tố thể hiện chất lượng NNL, vì vậy có rất nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng NNL.

Hiện nay, một trong những thước đo đánh giá chất lượng NNL là chỉ số phát triển con người - HDI (Human Development Index), chỉ số này là tỷ lệ so sánh, định lượng về mức thu nhập, tỷ lệ biết chữ, tuổi thọ và một số nhân tố khác. HDI cũng là một thước đo về phát triển con người. Thông thường, chỉ số HDI đo thành tựu trung bình của một quốc gia theo 3 tiêu chí:

+ *Về sức khỏe:* được tính dựa trên cuộc sống khỏe mạnh, sống thọ. Có thể sử dụng tuổi thọ trung bình làm căn cứ đánh giá. Tuy nhiên, tuổi thọ chỉ phản ánh được số năm sống của một con người, không thể hiện được chất lượng cuộc sống của họ.

+ *Về tri thức:* tiêu chí này sử dụng tỷ lệ người lớn biết chữ và tỷ lệ người nhập học các cấp từ tiểu học đến đại học. Trên thực tế, số người lớn biết chữ và có hiện

tượng quên chữ hay còn gọi là tái mù chữ vẫn xảy ra nguyên nhân do ít tiếp xúc với chữ. Điều đó cho thấy việc sử dụng tỷ lệ người biết chữ, tỷ lệ người nhập học các cấp là căn cứ đánh giá tri thức của con người cũng chưa hoàn toàn chính xác.

+ *Về mức sống trung bình của dân cư:* dựa trên thu nhập của dân cư được đo bằng GDP bình quân đầu người. Nhưng sự phân hóa giàu nghèo rõ nét và ngày càng có khoảng cách lớn và đó là mặt trái của nền kinh tế thị trường. Tuy vậy, chúng ta cũng có thể sử dụng các chỉ số và từ các chỉ số đó có một phần hình dung về chất lượng của dân số và NNL như chỉ số HDI.

Tuy nhiên, HDI chỉ là chỉ số dùng trong phân tích và đánh giá NNL tầm vĩ mô của một quốc gia hay còn gọi là đánh giá về chất lượng dân số. Chỉ số này không dùng để phân tích đánh giá cho NNL của một ngành trong nền kinh tế, không đủ đại diện cho cuộc sống và chất lượng cuộc sống dân cư một quốc gia. Vì thế có thể khẳng định để đánh giá về chất lượng NNL cho một ngành cần có một hệ thống tiêu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

chuẩn đánh giá cho ngành đó riêng. Hệ thống này phải phù hợp với môi trường, điều kiện làm việc và yêu cầu công việc thực tế mỗi ngành.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

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.

Chất lượng của nhân lực thể hiện trạng thái nhất định của nguồn nhân lực với tư cách là một khách thể vật chất đặc biệt, đồng thời là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp những nét đặc trưng phản ánh bản chất tính đặc thù liên quan trực tiếp tới hoạt động sản xuất và phát triển con người. Khi nói tới chất lượng nguồn nhân lực là nói tới nguồn lực con người, nguồn lực lao động, không chỉ được biểu thị về số lượng mà còn biểu thị về chất lượng. Nó được thể hiện ở trình độ học vấn, tay nghề, kỹ năng nghiệp vụ của người lao động thể hiện người lao động đã được đào tạo, thể hiện ở sức khỏe của người lao động. Không những thế người lao động cần phải có đạo đức lối sống được thể hiện ở thái độ, tác phong lao động, trách nhiệm trong công việc mình làm. Trí tuệ với năng lực tinh thần và những phẩm chất tâm lý đóng vai trò quan trọng, quyết định năng suất hiệu quả và giá trị xã hội của lao động. Vì vậy trình độ học vấn, tay nghề của người lao động là quan trọng, là quyết định xong cũng không thể thiếu được ý thức đạo đức và sức khỏe của người lao động có thể nói chất lượng nguồn nhân lực được kết hợp bởi 3 yếu tố: thái độ, kỹ năng, kiến thức.

- **Thái độ:** là sức mạnh thể hiện ở tâm lý con người, thái độ tốt hay xấu thể hiện ở mức độ nhận thức, ý thức trách nhiệm về thái độ và động cơ làm việc, ý chí phấn đấu, tác phong làm việc, tính kỷ luật, tính tự lập trong thực thi nhiệm vụ, khả năng làm việc tập thể và lòng trung thành với tổ chức.

- **Kỹ năng:** là những khả năng thể hiện qua tính cách mà không thể sờ nắm, cầm tay chỉ việc. Kỹ năng chính là khả năng, năng lực thực hiện thành thục một hoặc một số hành động của một người với mục đích là tạo ra kết quả như mong đợi. Trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cuộc sống, con người cần có rất nhiều kỹ năng để sống, hòa nhập với cộng đồng, đóng góp

cho nền kinh tế hiện đại, như: khả năng tổ chức quản lý, kỹ năng tư duy, kỹ năng giải

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp… Trong giáo dục, người ta coi kỹ năng là một phần của thực hành và hoạt động quản lý. Kỹ năng cùng với thái độ sẽ tạo ra khả năng thực hành.

- **Kiến thức:** là những dữ kiện, thông tin, sự mô tả, hay kỹ năng có được nhờ trải nghiệm hay thông qua giáo dục, có nhiều cách để lĩnh hội được kiến thức khác nhau nhưng cùng chung mục đích là hiểu biết rộng hơn và phát triển hơn. Kiến thức vừa là tiền đề, vừa là kết quả của hoạt động. Kiến thức vừa là điều kiện cho hoạt động đạt kết quả nhưng đồng thời kiến thức cũng phát triển ngay trong chính hoạt động ấy (kinh nghiệm, trải nghiệm). Kiến thức không tự nhiên mà có trong bộ não của con người, mà phải trải qua quá trình học tập, lao động, nhận thức và tiếp thu. Đó là cách mà mỗi cá nhân đều thực hiện để tích luỹ kiến thức cho chính bản thân mình. Kiến thức giúp con người trở nên thành công hơn, đạt được những mục đích và có vị trí trong xã hội. Có thể nói rằng, càng có nhiều kiến thức thì sẽ càng thành công. Kiến thức không chỉ là những vấn đề trong sách vở mà đó còn là kỹ năng sống, kinh nghiệm trong thực tế.

Chính vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng đối với mọi hoạt động của tổ chức, nó được mô tả trong những điểm sau:

+ Chất lượng nguồn nhân lực ảnh hưởng tới kết quả của quá trình sản xuất lao động.

Xét về năng suất lao động cùng một điều kiện làm việc như nhau, năng suất ở nới có nguồn nhân lực chất lượng cao hơn sẽ hơn hẳn ở nơi có chất lượng nguồn nhân lực thấp hơn. Chất lượng nguồn nhân lực có một vai trò rất quan trọng trong việc tạo ra kết quả của quá trình lao động.

+ Chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ làm cho công tác quản lý lao động được dễ dàng và hiệu quả.

Quản lý con người trong tổ chức được gọi là quản trị nhân lực, đây là hoạt động trung tâm của các hoạt động. Quản trị nhân lực thường là nguyên nhân của sự thành công hay thất bại trong các hoạt động sản xuất kinh doanh. Đó là các hoạt động nhằm thu hút, sử dụng thúc đẩy, phát triển và duy trì một lực lượng nhân lực có hiệu quả.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Thông thường, nói tới quản trị nhân lực là ta nói tới sự tác động liên tục có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý là toàn bộ nguồn nhân lực trong tổ chức có tính tới sự tác động qua lại của các hoạt động nhằm mục tiêu chung của tổ chức đặt ra một cách nhanh nhất, hiệu quả nhất trong một môi trường đầy biến động. Sự thành công của công tác đó bị ảnh hưởng nhiều bởi chất lượng nguồn nhân lực mà họ quản lý. Hơn nữa, bản thân chủ thể quản lý muốn nhìn thấy trước sự thành công, ít nhất họ cũng phải tuyển chọn cho mình một đội ngũ phù hợp ngay từ đầu, sau đó là phải tính đến việc nâng cao nó lên cho theo kịp sự phát triển của thời đại. Như vậy có thể thấy rằng chất lượng nguồn nhân lực có vai trò lớn đối với việc quản lý nguồn nhân lực nhưng phải nhận thấy ở đây rõ ràng có mối quan hệ tác động hai chiều giữa hai yếu tố đó.

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Khái niệm "Chất lượng" là một phạm trù trừu tượng, nó mang tính chất định tính và khó định lượng, chúng ta không thể cân đo, đong đếm được. Vì vậy, mỗi cách tiếp cận khác nhau thì quan niệm về chất lượng cũng khác nhạu.

Theo từ điển Tiếng Việt, chất lượng được hiểu là "Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc"

Theo một cách hiểu khác thì: Chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.

Chất lượng NNL được hiểu là khả năng của con người thực hiện, hoàn thành công việc, đạt được mục đích lao động thuộc tất cả các lĩnh vực, khả năng thỏa mãn yêu cầu của tổ chức, cá nhân (khách hàng) về cung ứng các dịch vụ.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển của một quốc gia, một tổ chức. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực chính là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế- xã hội. Thông qua chất lượng nguồn nhân lực thể hiện rõ trình độ phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, chất lượng cuộc sống của dân cư hay mức độ văn minh của một xã hội.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý,…) môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động, để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử dụng đúng nguồn nhân lực sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định đến thành công của doanh nghiệp.

Nhu cầu về lao động không xuất phát từ nhu cầu sản xuất sản phẩm nhất định, nhu cầu sản xuất sản phẩm lại bắt nguồn từ nhu cầu tiêu dùng của con người. Ngày nay nền sản xuất ngày càng phát triển và nhu cầu của con người ngày càng phong phú, đa dạng hơn với những đòi hỏi cao hơn về chất lượng sản phẩm. Vì vậy đòi hỏi phải có những con người có năng lực phẩm chất, có trình độ cao hơn để đáp ứng cho nhu cầu sản xuất sản phẩm. Do đó, không thể không chăm lo tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhu cầu nâng cao chất lượng: tăng cường sức khỏe, mở rộng tri thức, nâng cao trình độ tay nghề không những là do yêu cầu của sản xuất mà còn là nhu cầu xuất phát từ chính bản thân con người muốn nâng cao chất lượng cuộc sống muốn có cơ hội thăng tiến và phát triển, muốn có một vị trí xứng đáng trong xã hội. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ xuất phát từ yêu cầu của sản xuất mà còn xuất phát từ chính nhu cầu của con người. Điều đó tạo ra điều kiện tốt cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện nay. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một mục tiêu lớn của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay. Đây là quá trình trang bị kỹ thuật công nghệ hiện đại cho nền kinh tế quân dân, là quá trình chuyển từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

trí tuệ. Để đáp ứng mục tiêu này, đòi hỏi chúng ta phải có được một đội ngũ những người lao động có đủ năng lực phẩm chất trình độ chuyên môn, kỹ thuật, có đầy đủ sức khỏe và tinh thần đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

1.2. Mô hình đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ASK (Attitude - Skills - Knowledge).

ASK là mô hình được sử dụng phổ biến nhất trong quản trị nhân sự, nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra những tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên 3 nhóm tiêu chuẩn chính: Thái độ (Attitude), Kỹ năng (Skill), Kiến thức (Knowledge).

Benjamin Bloom (1956) được coi là người đưa ra những phát triển bước đầu về ASK với 3 nhóm năng lực chính bao gồm:

- Thái độ (Attitude): thuộc về phạm vi cảm xúc, tình cảm (Aff ective)
- Kỹ năng (Skill): kỹ năng thao tác (Manual of physical)
- Kiến thức (Knowledge): thuộc về năng lực tư duy (Cognitive)

Trong đó, Phẩm chất hay thái độ thường được bao gồm các nhân tố thuộc về thế giới quan tiếp nhận và phản ứng lại các thực tế (receiving, responding to phenomena), xác định giá trị (valuing), giá trị ưu tiên. Các phẩm chất và hành vi thể hiện thái độ của cá nhân với công việc, động cơ cũng như những tố chất cần có để đảm nhận tốt công việc (Harrow, 1972). Các phẩm chất cũng được xác định phù hợp với vị trí công việc.

Về kỹ năng: chính là năng lực thực hiện các công việc, biến kiến thức thành hành động. Thông thường các kỹ năng được chia thành các cấp độ chính như: bắt chước (quan sát và hành vi khuôn mẫu), ứng dụng (thực hiện một số hành động bằng cách làm theo hướng dẫn), vận dụng (chính xác hơn là mỗi hoàn cảnh), vận dụng sáng tạo (trở thành phản xạ tự nhiên) (Dave, 1975).

Kiến thức được hiểu là những thu thập về dữ liệu, năng lực hiểu vấn đề (comprehension), năng lực ứng dụng (application), năng lực phân tích (analysis),

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

năng lực tổng hợp (synthenthis), năng lực đánh giá (evaluation). Đây là những năng lực cơ bản mà một cá nhân cần hội tụ khi tiếp nhận một công việc. Công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

việc càng phức tạp thì yêu cầu về các năng lực này càng cao. Các năng lực này sẽ được cụ thể hóa theo đặc thù của từng doanh nghiệp.

Mô hình ASK sẽ giúp cho nhà tuyển dụng dễ dàng xác định được các yêu cầu và đánh giá chính xác hơn trong bước sàng lọc và lựa chọn ứng viên. Đặc biệt mô hình ASK vô cùng hữu ích trong quá trình Headhunter và giữ chân nhân tài của của tổ chức hiện nay. Mô hình ASK sẽ chính là cơ sở để xây dựng một lộ trình hội nhập giúp cho nhân viên mới thích nghi và bắt nhịp nhanh chóng với công việc cũng như văn hóa tổ chức. Bên cạnh đó nó còn giúp xây dựng phương hướng đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn cho tất cả các CBVC-NLĐ trong nội bộ tổ chức.

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong đơn vị

1.3.1. Thái độ (Attitude)

Thái độ làm việc phản ánh mặt định tính, khó có thể định lượng nội dung của nó và được xem xét thông qua các mặt sau : Tác phong làm việc, trách nhiệm đối với công việc, ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành pháp luật.

Thái độ, tác phong làm việc là ý thức của người lao động trong quá trình làm việc. Thái độ, tác phong làm việc tốt là sản phẩm của một nền văn hóa của tổ chức mạnh, môi trường làm việc văn mình. Có thể nói, tác phong làm việc và sinh hoạt của nhân viên là sản phẩm của môi trường tổ chức. Thái độ , tác phong từ phía lãnh đạo tốt có tác dụng truyền cảm hứng, cổ vũ cho sự phát triển con người và văn hóa tổ chức. Khi thái độ và tác phong làm việc tốt sẽ trở thành quy tắc ứng xử, cách thức và lề lối làm việc, sinh hoạt chung của tổ chức, thì sẽ trở thành tài sản và động lực giúp tổ chức đó hoạt động hiệu quả và bền vững.

Thái độ làm việc thể hiện qua ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động bao gồm truyền thống, tập quán, nếp sống, thói quen, thái độ, hành vi của người lao động trong công việc. Những nhân tố này hoặc trực tiếp, hoặc gián tiếp đều có ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực.

Nó biểu hiện ra ngoài ở sự không nhiệt tình của người lao động đối với tổ chức, đối với công việc của họ. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng nguồn nhân lực. Qua đó, ảnh hưởng tới hiệu quả việc làm của tổ chức. Người lao động dù có trình độ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cao xong nếu thiếu ý thức tổ chức, kỷ luật kém, không sử dụng hết năng lực của mình thì cũng giống như lao động không có trình độ. Thậm chí có thể còn gây tác động tiêu cực cho tổ chức. Lao động ở phương Đông nói chung và Việt Nam nói riêng có ý thức tổ chức kỷ luật kém so với các nước phương tây (ngoại trừ số nước phát triển như Nhật, Singapore,…) biểu hiện cụ thể là đối với người làm công thì đi làm và nghỉ không đúng giờ giấc, tác phong chậm chạp, thực hiện không đúng nhiệm vụ được giao, thiếu nghiêm túc trong công việc, làm việc thiếu tập trung. Đối với cán bộ quản lý thì thích quyền lợi, sợ trách nhiệm, tham ô, hối lộ, khá phổ biến, thiếu dân chủ bình đẳng trong quản lý. Do Việt Nam là một nước ở phương đông, người lao động chịu ảnh hưởng rất nhiều bởi nhân tố này, để có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức, các nhà lãnh đạo phải đặc biệt chú ý tới vấn đề này.

Thái độ làm việc đúng đắn không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ theo chỉ thị của cấp trên, hoàn thành tốt công việc hàng ngày, mà còn thể hiện qua tinh thần học hỏi. Một nhân viên không ngại học hỏi là một nhân viên cầu tiến, mong muốn được phát triển và đóng góp nhiều hơn cho tổ chức. Sự nỗ lực không ngừng, thay đổi theo hướng tích cực, trau dồi thêm những kỹ năng mới để khẳng định mình và bắt kịp xu thế của thời đại là thực sự cần thiết.

Thái độ làm việc đúng đắn còn thể hiện ở sự chủ động trong công việc. Yếu tố chủ động trong công việc được đánh giá cao, góp phần rất lớn tạo nên thành công của bản thân nhân viên đó, và còn tạo nên sự phát triển của tổ chức. Sự chủ động của nhân viên được thể hiện qua việc chủ động tìm hiểu, giải quyết các vấn đề nảy sinh trong khi làm việc, chủ động đề xuất với cấp trên các phương án nhằm cải thiện chất lượng, hiệu suất công việc của cá nhân và tập thể… Một nhân viên chủ động trong công việc sẽ luôn được đánh giá cao, đây còn được xem như thái độ, tác phong của một người có tố chất quản lý, lãnh đạo.

Và một yếu tố vô cùng quan trọng tạo nên thái độ làm việc tuyệt vời chính là một tinh thần lạc quan, tích cực. Luôn tràn đầy năng lượng, nhiệt huyết sẵn sàng chấp nhận khó khăn là một trong những phẩm chất quan trọng của những người thành công. Điều này không chỉ giúp bản thân họ hoàn thành tốt công việc, mà còn có khả năng lan tỏa, truyền cảm hứng cho những người xung quanh. Có câu: “Thái độ quan

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

trọng hơn trình độ". Quan sát những người thành công, có thể thấy kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm không phải là những yếu tố gây ấn tượng nhất mà chính là thái độ của họ trong công việc.

Nhìn chung chỉ tiêu này nhấn mạnh đến ý chí năng lực tinh thần của người lao động, khác với các chỉ tiêu trước (các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực từ các yếu tố bên ngoài tác động vào ví dụ vấn đề chăm sóc sức khỏe nâng cao trình độ văn hóa trình độ chuyên môn kỹ thuật chỉ số HDI - đánh giá nguồn nhân lực qua các mặt này chỉ cho thấy được sự tác động như thế nào của chính sách nhà nước, vấn đề giáo dục đào tạo, phúc lợi xã hội,… với nguồn nhân lực) còn chỉ tiêu năng lực phẩm chất của nguồn nhân lực, nó cho thấy nước mặt còn lại của vấn đề nguồn nhân lực đó là khả năng tự thân vận động của nguồn nhân lực, là yếu tố nội lực tiềm tàng bên trong mỗi con người. Nó chỉ có thể phát huy khi kết hợp được với sự tác động bên ngoài một cách phù hợp, tạo ra sự cộng hưởng, xã hội sẽ có sự phát triển. Ngược lại nếu gặp phải sự tác động từ bên ngoài không phù hợp thì cả động lực và sự tác động bên ngoài sẽ bị triệt tiêu dẫn đến sự vô hiệu quả. Đây là cơ sở của việc chọn người giao việc một cách phù hợp trong quản lý để có thể hoàn thành công việc với kết quả và hiệu quả cao. Tương tự trong công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc phân loại nguồn nhân lực đào tạo cán bộ công nhân một cách hợp lý với năng lực của đối tượng được đào tạo sẽ cho ta sự thuận lợi khi tiến hành. Trái lại ta sẽ vấp phải rất nhiều khó khăn nhiều khi dẫn đến phí công, vô ích nghiên cứu. Chỉ tiêu thái độ làm việc của nguồn nhân lực còn cho ta thấy được đây là một nhân tố chậm thay đổi, nó khác với năng lực chuyên môn khác là có thể nâng cao nhanh chóng thông qua đào tạo, còn năng lực này chỉ có thể được con người tự giác nâng cao năng lực. Đây là vấn đề tạo nên phong cách làm việc của người lao động ở từng quốc gia khác nhau.

1.3.2. Kỹ năng (Skill)

Nói đến kỹ năng làm việc, người ta biết đến những tính cách của con người, hoàn toàn không phải khả năng trình độ chuyên môn.

Kỹ năng là sự thông thạo được phát triển thông qua quá trình đào tạo và kinh nghiệm. Ngày nay, các nhà tuyển dụng đều tìm kiếm những ứng viên mà ngoài trình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

độ chuyên môn nghiệp vụ (thường được thể hiện qua bằng cấp, khả năng học vấn…) còn có những kỹ năng mềm khác hỗ trợ cho công việc. Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, ra quyết định, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng thuyết phục, tin học, ngoại ngữ...là những kỹ năng thường không phải lúc nào cũng được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn. Nó bổ trợ và làm hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động. Chúng quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả cao trong công việc.

Giao tiếp đối với nhiều người thật sự rất dễ dàng, nhưng với một số người đó lại là nỗi sợ hãi, lo lắng. Một nhân viên không giỏi trong giao tiếp, lời nói không có trọng lượng, không tạo được niềm tin cho đối tác thì gặp rất nhiều khó khăn trong việc thực hiện công việc. Kỹ năng giao tiếp hiệu quả không phải là nói nhiều mà phải tuỳ từng hoàn cảnh để có cách giao tiếp sao cho cho phù hợp.

Kỹ năng thuyết phục là một kỹ năng hết sức quan trọng và cần thiết. Một nhân viên có khả năng chinh phục, lôi kéo người khác đứng về phía mình, làm theo kế hoạch của mình thì công việc sẽ thuận lợi và bản thân họ làm chủ được công việc.

Làm việc trong một tổ chức không thể lúc nào cũng làm việc một mình, dù ở bất kỳ môi trường làm việc nào cũng sẽ có lúc phải làm việc nhóm. Điều kiện cần để làm việc nhóm là phải biết cách kết hợp hài hoà với cách nhân viên khác trong nhóm để có được kết quả cuối cùng tốt nhất. Do đó, kỹ năng làm việc nhóm rất cần thiết cho quá trình thăng tiến, khi làm việc nhóm cũng là cơ hội để các nhân viên thể hiện năng lực, sự nhiệt tình của bản thân trong công việc chung.

Quản lý thời gian là quá trình lên kế hoạch và tổ chức thời gian cho từng hoạt động cụ thể, chi tiết từng bước cho đến khi hoàn thành mọi mục tiêu đề ra. Vì thời gian có hạn, nên cần có kỹ năng quản lý thời gian tốt, quỹ thời gian sử dụng càng hiệu quả. Sự hiệu quả của việc quản lý thời gian được đánh giá dựa trên kết quả công việc làm ra, không dựa trên thời gian hoàn thành nhanh hay chậm.

Kỹ năng ra quyết định đóng vai trò then chốt đến thành công hay thất bại của một cá nhân và tổ chức. Kỹ năng ra quyết định là một loạt các kết luận và hoạt động của bản thân để đưa ra một quyết định đảm bảo đạt được một kết quả nào đó theo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

mong muốn của bản thân. Cần có những cân nhắc kỹ càng trước khi ra quyết định để tránh được những rủi ro.

Ngoại ngữ là những điều kiện cần phải có trong công việc. Với xu thế phát triển, hội nhập của xã hội hiện nay, ngoại ngữ là yếu tố quan trọng. Ngoại ngữ, phục vụ cho việc giao tiếp với đối tác nước ngoài, khi tiếp cận tài liệu tiếng nước ngoài, các phầm mềm tin học ứng dụng chuyên môn sử dụng ngôn ngữ Tiếng Anh,… Thời đại công nghệ 4.0 như hiện nay, đòi hỏi người lao động cần phải nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ, cơ bản là kỹ năng tin học ứng dụng trong công việc: tin học văn phòng, tin học ứng dụng. Đặc biệt, với những tổ chức có hoạt động chuyên môn như quy hoạch, kiến trúc,… thì yêu cầu về tin học ứng dụng đối với nhân viên càng cao.

1.3.3. Kiến thức (Knowledge)

Kiến thức là những khả năng về tư duy, trí tuệ phản ánh sự hiểu biết của con người để đáp ứng yêu cầu công việc và là yếu tố giúp một cá nhân làm việc hiệu quả hơn so với những người khác.

Kiến thức được thể hiện qua trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, chính trị, nghiệp vụ, kỹ năng công việc, kinh nghiệm nghề nghiệp và các hiểu biết cần thiết phục vụ cho công việc chuyên môn. Những hạn chế về trình độ học vấn hay trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị sẽ làm hạn chế khả năng của người lao động trong hoạt động công việc như: hạn chế khả năng tiếp thu, lĩnh hội chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, sự chỉ đạo của cấp trên, hạn chế trong kỹ năng, phương pháp điều hành, thực thi nhiệm vụ.

Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông về tự nhiên kinh tế văn hóa xã hội. Trình độ văn hóa được cung cấp thông qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy; qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân.

Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông về tự nhiên kinh tế văn hóa xã hội trong trường hợp nhất định trình độ văn hóa của dân số biểu hiện mặt bằng dân trí của quốc gia đó trình độ văn hóa được biểu hiện thông qua các quan hệ tỉ lệ như:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Tỷ lệ người biết chữ và chưa biết chữ

- Tỷ lệ có trình độ tiểu học

- Tỷ lệ có trình độ trung học cơ sở

- Tỷ lệ có trình độ phổ thông trung học

Trình độ văn hóa của dân số hay của nguồn nhân lực là một chỉ tiêu hết sức quan trọng, phản ánh chất lượng của nguồn nhân lực và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế xã hội. Trình độ văn hóa cao tạo khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện yêu cầu công việc của vị trí đang đảm nhận. Trình độ chuyên môn của người lao động (NLĐ) trong tổ chức là một chỉ tiêu rất quan trọng để đánh giá chất lượng NNL, bởi lẽ trình độ học vấn cao tạo ra những điều kiện và khả năng để tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn sản xuất kinh doanh; sáng tạo ra những sản phẩm mới góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức đó nói riêng và nền kinh tế - xã hội nói chung. Thực tế cho thấy, ở phần lớn các tổ chức NLĐ có trình độ chuyên môn cao thì tổ chức đó phát triển nhanh. Tuy nhiên, cũng có những tổ chức mặc dù NLĐ có trình độ chuyên môn cao, nhưng chưa tận dụng hết được tiềm năng này, nên tốc độ phát triển cũng như năng suất lao động của họ chưa cao, đó là do cơ chế quản lý, khai thác và sử dụng NNL chưa được tốt.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là sự hiểu biết khả năng thực hành về chuyên môn nào đó. Nó biểu hiện trình độ được đào tạo ở các trường nghề, trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và sau đại học, có khả năng chỉ đạo quản lý một công việc thuộc một chuyên môn nhất định. Do đó trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực được đo bằng:

- Tỷ lệ cán bộ trung cấp

- Tỷ lệ cán bộ cao đẳng đại học

- Tỷ lệ cán bộ trên đại học

Trong mỗi chuyên môn có thể phân thành những chuyên môn nhỏ hơn như đại

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

học bao gồm: kỹ thuật, kinh tế, hành chính, ngoại ngữ,… thậm trí trong từng chuyên môn lại chia thành những chuyên môn nhỏ hơn nữa. Trình độ kỹ thuật của người lao động thường dùng để chỉ trình độ của người được đào tạo ở các trường kỹ thuật được trang bị kiến thức nhất định, những kỹ năng thực hành về công việc nhất định. Trình độ khoa học kỹ thuật được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu:

- Số lao động phổ thông chưa qua đào tạo nghề.

- Số lao động qua đào tạo nghề

- Số lao động qua đào tạo sơ cấp nghề

- Số lao động qua đào tạo trung cấp nghề

- Số lao động qua đào tạo cao đẳng nghề

Trình độ chuyên môn Kinh tế thường được kết hợp chặt chẽ với nhau thông qua chỉ tiêu số lao động được đào tạo và không được đào tạo trong từng tập thể nguồn nhân lực.

Một số tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực về kiến thức:

Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn

$$\text{Tỷ lệ NNL trình độ học vấn} = \frac{\text{SL NNL có trình độ học vấn 12/12}}{\text{Tổng số NNL 12/12}} \times 100$$

$$\text{Tỷ lệ NNL trình độ CM loại i} = \frac{\text{SL NNL có trình độ CM loại i}}{\text{Tổng số NNL}} \times 100$$

(Trong đó: Loại i là trình độ chưa qua đào tạo, sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học hay trên đại học,...

1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.4.1. Hoạt động tuyển dụng

Tuyển dụng là quá trình sàng lọc các ứng viên có được sau quá trình chiêu mộ theo các tiêu chuẩn cụ thể, phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức và quyết định sử dụng họ. Yêu cầu công việc được xác định cụ thể qua quá trình phân tích công việc và được thể hiện thông qua bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn công việc. Để sở hữu một đội ngũ cán bộ công nhân viên chất lượng cao trong một tổ chức trước tiên cần phải kiểm soát tốt đầu vào của nguồn nhân lực, tức là làm tốt công tác tuyển

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

dụng nhân lực. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực trình độ và phẩm chất đạo đức tốt. Ngược lại, nếu tuyển dụng không được quan tâm đúng mức sẽ không lựa chọn được những người có đức có tài vào làm việc. Việc tuyển dụng có thể thực hiện ở bên trong hay bên ngoài doanh nghiệp.

Tuyển dụng hiệu quả giúp tổ chức thực hiện tốt các mục tiêu phát triển hiệu quả nhất, bởi vì tuyển dụng hiệu quả tức là tìm ra người thực hiện công việc có năng lực, phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả công việc, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu công việc trong điều kiện toàn cầu hóa. Chất lượng của đội ngũ nhân sự sẽ tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững cho tổ chức, tuyển dụng nhân sự tốt góp phần quan trọng vào việc tạo ra " đầu vào " của nguồn nhân lực, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ cán bộ nhân viên, đáp ứng đòi hỏi nhân sự của tổ chức. Tuyển dụng nhân sự hiệu quả giúp tổ chức giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của tổ chức.

Có thể thấy, tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng rất lớn đối với tổ chức, nếu một tổ chức tuyển dụng nhân viên không đủ năng lực, không đáp ứng được yêu cầu công việc thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng xấu và trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và hoạt động sản xuất, kinh doanh của tổ chức. Không chỉ thế, việc tuyển dụng nhân sự không hiệu qủa còn dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, thậm chí nguồn gốc gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, gây xáo trộn trong tổ chức, lãng phí chi phí kinh doanh. Ngoài ra, tuyển dụng nhân viên không phù hợp sau đó lại sa thải họ không những gây tốn kém cho tổ chức mà còn gây tâm lý bất an cho các nhân viên khác.

Quá trình tuyển dụng, lựa chọn những người tốt nhất từ trong số những người tham gia dự tuyển cho những công việc cụ thể. Để có thể tuyển chọn được đúng người phù hợp với công việc đòi hỏi ban tuyển dụng phải xây dựng được các tiêu chuẩn yêu cầu cho từng vị trí công việc như: trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm công tác, sức khoẻ,… Để làm việc này, tổ chức phải dựa vào một số các phương pháp, các công cụ lựa chọn, như các mẫu đơn xin việc, khảo sát, kiểm tra, khám sức khỏe, phỏng vấn… Bất kỳ phương pháp nào trong số các phương pháp trên phải thỏa mãn các yêu cầu nghiêm ngặt về tính hợp lý, công khai và chính thức. Đồng thời, sự ảnh hưởng của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

các phương pháp đến cá nhân người xin việc cũng như đối với bản thân tổ chức phải được xem xét một cách thận trọng.

1.4.2. Hoạt động đào tạo

Đào tạo, phát triển là quá trình giúp con người tiếp thu những kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của cá nhân.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một trong những biện pháp tích cực tăng khả năng thích ứng của doanh nghiệp trước sự thay đổi của môi trường. Đào tạo và phát triển cung cấp cho các tổ chức nguồn vốn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh. Đào tạo được coi là một vũ khí chiến lược của tổ chức nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh trước các đối thủ.

Đào tạo và nâng cao trình độ, kĩ năng cho người lao động sẽ đảm bảo cho nguồn nhân lực của tổ chức có thể thích ứng và theo kịp với tiến độ phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, đảm bảo cho tổ chức có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu. Sức lao động - đặc biệt là lao động chất xám là một nguồn tài nguyên vô cùng quý giá, khẳng định vị thế, nâng cao sức cạnh tranh của tổ chức trên thị trường. Đó là những tài năng của người lao động thể hiện thông qua trình độ lành nghề của họ trong hoạt động nghiên cứu và sản xuất kinh doanh, để có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nền sản xuất hiện đại và sự tiến bộ khoa học cũng như để đảm bảo sản xuất - kinh doanh có hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, đào tạo và đào tạo lại còn giúp cho người lao động nâng cao trình độ văn hóa, mở mang kiến thức, nâng cao năng lực phẩm chất của mình. Đồng thời còn giúp cho người lao động tự chăm sóc sức khỏe của mình một cách tốt hơn, có thái độ tích cực hơn trong lao động, góp phần hoàn thiện nguồn nhân lực của tổ chức.

Đào tạo, bồi dưỡng là một nhiệm vụ quan trọng trong bất cứ một tổ chức nào. Nó không chỉ nâng cao năng lực công tác cho nhân viên hiện tại mà chính là đáp ứng các yêu cầu về nhân lực trong tương lai của tổ chức đó. Để thực hiện được nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng thì cần phải xây dựng quy trình đào tạo phù hợp, qua đó xác định từng bước theo đặc điểm cụ thể của từng tổ chức.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Xác định mục tiêu đào tạo: là xác định các kết quả cần đạt được của hoạt động đào tạo. Bao gồm: những kỹ năng cụ thể cần được đào tạo và trình độ kỹ năng có được sau đào tạo; số lượng và cơ cấu học viên; thời gian đào tạo. Xác định mục tiêu đào tạo sẽ góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và là cơ sở để đánh giá trình độ chuyên môn của người lao động trong mỗi tổ

chức. Do đó, các mục tiêu đào tạo phải rõ ràng, cụ thể và nhà lãnh đạo có thể đánh giá được kết quả sau mỗi lần thực hiện.

- Xác định đối tượng được đào tạo: đối tượng được đào tạo là những người cụ thể được lựa chọn dựa trên các tiêu chí nhất định để phục vụ cho mục đích mà tổ chức đang cần. Có thể dựa vào việc nghiên cứu nhu cầu và động cơ đào tạo của người lao động, tác dụng của đào tạo đối với người lao động và triển vọng nghề nghiệp của từng người. Khi lựa chọn người để đào tạo cần phảo đảm bảo đào tạo đúng người cần đào tạo, tức là phải lựa chọn người đúng khả năng, nguyện vọng học tập…để tránh tình trạng đào tạo nhầm đối tượng, làm tổn thất về thời gian và chi phí không cần thiết của tổ chức.

- Xây dựng chương trình đào tạo: chương trình đào tạo là một hệ thống các môn học và các bài học cần được dạy, cho thấy những kiến thức, kỹ năng nào cần được dạy và dạy trong bao lâu. Trên cơ sở đó lựa chọn các phương pháp đào tạo phù hợp. Trước khi tiến hành đào tạo người quản lý cần xây dựng chương trình đào tạo thật cụ thể về: số môn học, các môn học sẽ cung cấp trong chương trình, số giờ học, tiết học của từng môn, chi phí cho mỗi môn, mỗi tiết, các phương tiện cần thiết cho chương trình như: giáo trình, tài liệu, trang thiết bị,… và lựa chọn giáo viên cũng là yếu tố quyết định. Chương trình của quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được xây dựng trên cơ sở nhu cầu đào tạo và mục tiêu đào tạo đã xác định. Sau đó tổ chức sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể về năng lực tài chính, cơ sở vật chất…để chọn phương pháp đào tạo cho phù hợp. Bên cạnh đó, xây dựng chương trình đào tạo sẽ là căn cứ

cho tổ chức đó chọn lớp học, khóa học phù hợp để cử nhân viên của mình tham dự, trong trường không tự tổ chức lớp học mà liên kết với các trường học, trung tâm đào tạo khác.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Thực hiện đào tạo nhân sự: Mục tiêu của việc học tập và đào tạo này nhằm thay đổi kiến thức, hành vi và thái độ của người học. Và đối với mỗi mục tiêu và mức độ khác nhau, tổ chức sẽ có những phương pháp phù hợp và đúng đắn. Có các hình

thức đào tạo như đào tạo tại các trường lớp, trung tâm; đào tạo tại chỗ. Đối với từng nhu cầu công việc và từng đối tượng nhân viên mà người lãnh đạo quyết định hình thức đào tạo nào cho phù hợp nhất.

1.4.3. Hoạt động sắp xếp vị trí việc làm

Sắp xếp việc làm là một hoạt động hết sức quan trọng trong một tổ chức. Đòi hỏi người sử dụng lao động phải nắm bắt được khả năng của từng cá nhân để sắp xếp vào từng công việc một cách hợp lý và tạo được hiệu quả công việc tốt nhất.

Mục đích của hoạt động sắp xếp vị trí việc làm nhằm hướng đến mục tiêu đổi mới phương pháp quản lý, sử dụng, đánh giá người lao động trên từng lĩnh vực cụ thể, sắp xếp bố trí nhân lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ bảo đảm khoa học, hiệu quả, công khai, minh bạch, phát huy được năng lực, khả năng công tác của người lao động.

Sắp xếp vị trí việc làm là quá trình bố trí lại người lao động trong nội bộ tổ chức nhằm đưa đúng người vào đúng việc. Quá trình này bao gồm thuyên chuyển, để bạt và tổ chức. Trong đó đề bạt có ảnh hưởng tích cực tới người lao động. Các hoạt động đề bạt nếu được tổ chức và thực hiện tốt sẽ hữu ích không chỉ riêng đối với người lao động mà còn đối với tổ chức. Đó là khuyến khích người lao động cống hiến hết mình vì công việc, tổ chức; thu hút và giữ lại những người lao động giỏi có tài năng; dần xây dựng được đội ngũ lao động có chất lượng cao cho tổ chức. Sử dụng nhân lực được xem xét trên hai khía cạnh (số lượng lao động và thời gian lao động) và sử dụng nhân lực theo cơ cấu giới tính, độ tuổi, trình độ, thâm niên,… qua đó phản ánh tình hình chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

1.4.4. Chính sách lương, thưởng

Tiền lương là số tiền người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả cho người lao động khi họ cung ứng sức lao động, theo quy định của pháp luật hoặc theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong hợp đồng lao động. Tiền lương được trả theo năng suất

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

lao động, chất lượng, hiệu quả công việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Trên thực tế, khái niệm "tiền lương" còn có thể hiểu theo nghĩa rộng, như khái niệm thu nhập của người lao động, bao gồm tiền lương cơ bản, các khoản tiền phụ cấp lương và tiền thưởng. Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương là giá cả sức lao động, chịu sự chi phối của tương quan cung-cầu lao động trên thị trường. Tiền lương của người lao động làm công do các bên thỏa thuận, căn cứ vào công việc, điều kiện của các bên và kết quả lao động nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Tiền lương có những chức năng như:

+Chức năng thước đo giá trị sức lao động: Tiền lương biểu thị giá cả sức lao động có nghĩa là nó là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động , là căn cứ để thuê mướn lao động , là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm .

+Chức năng tái sản xuất sức lao động: Thu nhập của người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà họ đã bỏ ra trong quá trình lao động nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài và có hiệu quả cho quá trình sau. Tiền lương của người lao động là nguồn sống chủ yếu không chỉ của người lao động mà còn phải đảm bảo cuộc sống của các

thành viên trong gia đình họ. Như vậy tiền lương cần phải bảo đảm cho nhu cầu tái sản xuất mở rộng cả về chiều sâu lẫn chiều rộng sức lao động.

+Chức năng kích thích:Trả lương một cách hợp lý và khoa học sẽ là đòn bẩy quan trọng hữu ích nhằm kích thích người lao động làm việc một cách hiệu quả .

+Chức năng tích lũy: Tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo duy trì được cuộc sống hàng ngày trong thời gian làm việc và còn dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hay gặp rủi ro.

Ở Việt Nam có một số khái niệm về tiền lương như:

- Tiền lương cơ bản: Là tiền lương được chính thức ghi trong các hợp đồng lao động, các quyết định về lương hay qua các thỏa thuận chính thức.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tiền lương cơ bản phản ánh giá trị của sức lao động và tầm quan trọng của công việc mà người lao động đảm nhận.

Trong khu vực Nhà nước, Tiền lương cơ bản được xác định như sau:

Tiền lương cơ bản = Tiền lương tối thiểu * Hệ số lương

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Tiền lương tối thiểu: Là tiền lương trả cho lao động giản đơn nhất trong điều kiện bình thường của xã hội. Tiền lương tối thiểu được pháp luật bảo vệ.

Tiền lương tối thiểu có những đặc trưng cơ bản sau đây:

+ Được xác định ứng với trình độ lao động giản đơn nhất.

+ Tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất trong điều kiện lao động bình thường.

+ Đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết.

+ Tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình. Tiền lương tối thiểu là cơ sở là nền tảng để xác định mức lương trả cho các

loại lao động khác. Nó còn là công cụ để nhà nước quản lý và kiểm tra việc trao đổi mua bán sức lao động. Tiền lương tối thiểu còn nhằm điều tiết thu nhập giữa các thành phần kinh tế.

Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Tiền thưởng có tác dụng kích thích mạnh mẽ người lao động phấn đấu và sáng tạo trong quá trình lao động, bảo đảm sự công bằng trong lĩnh vực trả lương… Trên thực tế hiện nay, nhiều tổ chức đã sử dụng tiền thưởng như chiến lược để ổn định lực lượng lao động tại chỗ, thu hút người lao động giỏi và phát triển về chất lực lượng lao động trong đơn vị, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Tiền lương, tiền thưởng là công cụ để kích thích người lao động hăng say với công việc, làm việc có năng suất cao hơn, thu hút nhân tài và duy trì họ gắn bó với tổ chức, tiền lương tỉ lệ thuận với kết quả thực hiện công việc. Tuy vậy, nếu muốn trở thành một công cụ hữu hiệu như mong muốn và đạt được hiệu quả về chi phí và lợi thế

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cạnh tranh thì cách trả công của tổ chức phải được xây dựng trên cơ sở đảm bảo tính cạnh tranh với bên ngoài, đảm bảo sự công bằng, sự đồng tình của người lao động, tuân thủ luật pháp và tính khả thi. Ngược lại, cách thức trả lương, thưởng cũng sẽ là nguyên nhân thất bại của tổ chức. Nếu không đảm bảo tính cạnh tranh, sự công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

bằng và sự đồng tình dẫn đến người lao động không thỏa mãn trong quan hệ việc làm, kết quả là năng suất lao động thấp, muốn rời bỏ tổ chức.

1.5. Kinh nghiệm của một số đơn vị trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.5.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Kinh tế xây dựng

Viện Kinh tế xây dựng là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng, thực hiện các chức năng: nghiên cứu chiến lược và cơ chế, chính sách về kinh tế và thị trường trong hoạt động đầu tư xây dựng, nghiên cứu khoa học, thông tin, đào tạo, hợp tác quốc tế và thực hiện các hoạt động tư vấn về kinh tế và thị trường trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ, bao gồm: quy hoạch xây dựng, kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật; nhà ở; công sở; thị trường bất động sản; vật liệu xây dựng và các dịch vụ công.

Viện Kinh tế Xây dựng có cơ cấu tổ chức tương tự với Viện Kiến trúc Quốc gia, bao gồm: khối quản lý; khối chuyên môn; khối trung tâm, Phân viện, Viện trực thuộc. Để thực hiện khối công việc lớn đáp ứng được chức năng nhiệm vụ, Viện Kinh tế xây dựng đã có những đẩy mạnh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như:

- Về đào tạo và tuyển dụng: cùng là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Xây dựng, do đó, công tác đào tạo và tuyển dụng cũng được thực hiện theo quy chế tự xây dựng dựa trên những văn bản pháp luật chung. Riêng đối với việc đào tạo, Viện Kinh tế xây dựng có nguồn chi đảm bảo để việc cử CBVC-NLĐ đi học hoàn toàn theo nguồn chi của Viện mà không có trường hợp CBVC-NLĐ nào phải tự bỏ kinh phí ra chi trả cho việc đào tạo. Điều này một phần do làm tốt việc xác định nhu cầu đào tạo,

xác định đúng đối tượng được đào tạo, việc cử đi học không mang tính cảm tính mà đặt hiệu quả chung của tổ chức lên hàng đầu.

- Về lương, thưởng, chính sách đãi ngộ: Viện Kinh tế xây dựng là một đơn vị sự nghiệp có thu từ hoạt động nghiên cứu, tư vấn kinh tế, đầu tư xây dựng,… Đối với khối chức năng, ngoài được hưởng lương ngân sách nhà nước ra còn được hưởng thu nhập từ nguồn năng suất do hoạt động sản xuất, kinh doanh của Viện. Với khối chuyên môn, CBVC-NLĐ được hưởng lương theo lương ngân sách nhà nước và hưởng thu nhập từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh mà từng phòng thu về theo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

quy chế riêng của từng phòng. Viện Kinh tế xây dựng luôn chú trọng, chăm lo đến đời sống của CBVC-NLĐ, ngoài việc tổ chức khám sức khỏe hàng năm, Viện còn có những khoản phụ cấp cho CBVC-NLĐ như phụ cấp ăn trưa, phụ cấp may trang phục, phụ cấp đi lại, phụ cấp điện thoại. Nhìn chung, chế độ đãi ngộ đối với CBVC-NLĐ của Viện Kinh tế xây dựng tương đối tốt.

1.5.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Vật liệu xây dựng

Viện Vật liệu xây dựng (VIBM) là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng, được thành lập ngày 04/11/1969 (tiền thân là Viện Nghiên cứu khoa học kỹ thuật và Thiết kế Silicat, gọi tắt là Viện Silicat).

Trải qua hơn nửa thế kỷ song hành cùng những biến cố lịch sử trọng đại của đất nước, VIBM đã không ngừng phát triển về lực lượng, về cơ sở vật chất, về các công trình nghiên cứu và địa bàn hoạt động, xứng đáng là Viện nghiên cứu khoa học - công nghệ đầu ngành về vật liệu xây dựng của cả nước, thực hiện các chức năng:

+Nghiên cứu khoa học, ứng dụng, phát triển và chuyển giao công nghệ về lĩnh vực vật liệu xây dựng;

+Xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển, các văn bản quy phạm, các quy chuẩn, tiêu chuẩn về vật liệu xây dựng;

+Phân tích, kiểm định nguyên, nhiên liệu, sản phẩm, môi trường sản xuất vật liệu xây dựng; chứng nhận hợp chuẩn, hợp quy chất lượng sản phẩm vật liệu xây dựng;

+Khảo sát, thăm dò trữ lượng tài nguyên khoáng sản để sản xuất vật liệu xây dựng;

+Thẩm định, đánh giá, tiếp nhận, chuyển giao công nghệ mới về sản xuất vật liệu xây dựng của nước ngoài và kết quả nghiên cứu trong nước;

+ Thực hiện công tác tư vấn trong lĩnh vực xây dựng và vật liệu xây dựng;

+Sản xuất, xuất nhập khẩu, đầu tư kinh doanh các sản phẩm, vật tư, thiết bị thí nghiệm và thiết bị sản xuất vật liệu xây dựng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

+Nhận thầu và tổ chức thi công xây dựng mới, sửa chữa, cải tạo công trình sản xuất vật liệu xây dựng, công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp;

+Đào tạo, bồi dưỡng sau đại học theo chuyên ngành được nhà nước giao; đào tạo kỹ thuật viên, thí nghiệm viên, công nhân vận hành thiết bị các dây chuyền sản

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

xuất vật liệu xây dựng, phổ biến tiêu chuẩn, quy chuẩn và văn bản pháp quy về lĩnh vực vật liệu xây dựng;

+Thực hiện hợp tác trong và ngoài nước về nghiên cứu khoa học, tư vấn, đào tạo và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực vật liệu xây dựng.

- Về đào tạo, Viện Vật liệu xây dựng chú trọng đến vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ngoài việc cử CBVC-NLĐ đi học các lớp nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, Viện còn đặc biệt quan tâm tới nâng cao trình độ Tiếng Anh của CBVC-NLĐ. Hàng năm, Viện trích nguồn chi cho đào tạo để tạo điều kiện cho CBVC-NLĐ tham gia các lớp Tiếng Anh. Sau khóa học,Viện tổ chức kiểm tra, sát hạch để nắm bắt được kết quả của khóa đào tạo.

1.5.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn công nghệ, thiết bị và Kiểm định xây dựng - CONINCO

Sau 15 năm hoạt động với chức năng là Viện Nghiên cứu về cơ giới hoá và công nghệ xây dựng (1979 - 1994), 13 năm hoạt động với chức năng là doanh nghiệp Nhà nước - Cty Tư vấn Công nghệ, Thiết bị và Kiểm định xây dựng (1994 - 2007), từ tháng 2/2007, CONINCO đã chuyển đổi sang hình thức doanh nghiệp cổ phần, trong đó Nhà nước giữ cổ phần chi phối với tên đầy đủ là Cty CP Tư vấn công nghệ, thiết bị và Kiểm định xây dựng - CONINCO.

Công ty Cổ phần Tư vấn công nghệ, thiết bị và Kiểm định xây dựng - CONINCO là một doanh nghiệp tư vấn đầu tư xây dựng, hoạt động đa lĩnh vực, đa ngành nghề trong phạm vi trong nước và quốc tế, hợp tác kinh doanh hiệu quả với nhiều Công ty và Tập đoàn kinh tế lớn tại Việt Nam và trên thế giới. Được thành lập ngày 16 tháng 4 năm 1979, từ một Viện nghiên cứu chuyên ngành công nghệ và tổ chức xây dựng, trải qua gần 40 năm xây dựng và trưởng thành, các thế hệ lãnh đạo, cán bộ công nhân viên Công ty đã nỗ lực không ngừng xây dựng và phát triển thương hiệu CONINCO trở thành một trong những Công ty hàng đầu trong Tư vấn Xây dựng Việt Nam. Từ tháng 2/2007, CONINCO đã chuyển đổi sang hình thức doanh nghiệp cổ phần, trong đó Nhà nước giữ cổ phần chi phối với tên đầy đủ là Cty CP Tư vấn công nghệ, thiết bị và Kiểm định xây dựng - CONINCO.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Để thực có những bước tiến và gặt hái được nhiều thành tựu như hiện nay, CONICO đã không ngừng tập trung nâng cao cho việc nâng cao chất lượng nguồn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

nhân lực. Công ty luôn thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao qua quá trình tuyển dụng bài bản và mức thu nhập hấp dẫn.

- Về tuyển dụng: bằng hình thức xét tuyển và thi tuyển, hàng năm công ty xác định số lượng vị trí tuyển dụng, số lượng ứng viên tương đương với từng vị trí, đưa ra tiêu chuẩn và mô tả công việc, đăng tin tuyển dụng trên các phương tiện thông tin

đại chúng và nhận hồ sơ ứng viên. Tùy từng vị trí mà thực hiện hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển. Với một quy trình tuyển dụng chặt chẽ, bài bản, chất lượng nguồn nhân lực tại CONICO được đảm bảo từ đầu vào.

- Chính sách lương, thưởng, chế độ đãi ngộ đối với nhân viên của CONICO được đánh giá là tốt và hấp dẫn được ứng viên xin ứng tuyển cũng như giữ chân được nhân viên đang làm việc tại công ty, tạo động lực cho nhân viên phấn đấu, cống hiến cho sự phát triển của công ty.

1.5.4. Bài học kinh nghiệm cho Viện Kiến trúc Quốc gia.

Qua những kinh nghiệm trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại một số đơn vị thuộc Bộ Xây dựng, Viện Kiến trúc Quốc gia cần có cái nhìn bao quát và khách quan hơn về nguồn nhân lực của đơn vị mình so với đơn vị khác, sau đó cần đưa ra kế hoạch cụ thể trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Viện Kiến trúc Quốc gia đang hướng tới tự chủ, để làm tốt việc này, lãnh đạo Viện càng phải nỗ lực tạo ra những hướng đi mới. Muốn vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực càng cần phải quan tâm nhiều hơn nữa. Chính sách lương thưởng, chế độ đãi ngộ là một yếu tố quan trọng mà Viện cần quan tâm để giữ chân CBVC-NLĐ, đồng thời đây cũng là yếu tố nhằm tạo động lực cho họ làm việc có tinh thần trách nhiệm, ý chí phấn đấu và cống hiến cho đơn vị. Về việc tuyển dụng cần thực hiện một các bài bản theo đúng quy chế Tuyển dụng của đơn vị, lên kế hoạch tuyển dụng, nhu cầu tuyển dụng và chỉ tiêu, tiêu chí tuyển dụng nghiêm ngặt, khách quan, công tâm, phân minh. Đối với việc đào tạo nguồn nhân lực, tập trung đào tạo chuyên môn đối với CBVC-NLĐ nhưng các kỹ năng về tin học, ngoại ngữ cũng cần đặc biệt quan tâm. Là một Viện đầu ngành về nghiên cứu Kiến trúc, Viện có những dự án hợp tác với nước ngoài, chính vì vậy, có một nguồn nhân lực vững vàng về chuyên môn và trình độ Tiếng Anh thành thạo là một điều hết sức cần thiết.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

2.1. Tổng quan về đơn vị

2.1.1. Giới thiệu về đơn vị

2.1.1.1. Thông tin chung:

- Tên đơn vị: Viện Kiến trúc Quốc gia - Bộ Xây dựng

- Tên đơn vị bằng tiếng nước ngoài: Vietnam Institute of Architecture

- Trụ sở chính: Số 389, phố Đội Cấn, quận Ba Đình, Thành phố Hà Nội.

2.1.1.2. Quá trình hình thành và phát triển:

- Ngày 26/7/1979, Chủ nhiệm Uỷ ban Xây dựng cơ bản Nhà nước đã ra Quyết định số 59 UB/TCCB thành lập Viện Tiêu chuẩn hoá và Điển hình hoá xây dựng, là cơ quan nghiên cứu kết hợp với quản lý về lĩnh vực tiêu chuẩn hoá và điển hình hoá của ngành Xây dựng.

- Theo quyết định số 103UB/TCCB ngày 27/8/1985 về việc đổi tên Viện Tiêu chuẩn hoá và Điển hình hoá xây dựng thành Viện Tiêu chuẩn hoá và Thiết kế điển hình. Viện Tiêu chuẩn hoá và Điển hình hoá xây dựng là tổ chức đầu mối về công tác Tiêu chuẩn hoá và Điển hình hoá trong xây dựng đầu tiên trên phạm vi toàn quốc, kể từ ngày thống nhất đất nước (1975). Viện vừa có chức năng quản lý vừa có chức năng nghiên cứu.

- Ngày 3/8/1988, Bộ trưởng Bộ Xây dựng đã có Quyết định số 893/BXD-TCLĐ về việc chuyển và đổi tên Viện Tiêu chuẩn hoá và Thiết kế điển hình thuộc Uỷ ban xây dựng cơ bản Nhà nước trước đây thành Viện Tiêu chuẩn hoá Xây dựng trực thuộc Bộ Xây dựng.

- Ngày 11/4/1996 Để xây dựng định hướng và phát triển chính sách kiến trúc, giữ gìn bản sắc dân tộc và phát triển kiến trúc Việt Nam hiện đại, Bộ trưởng Bộ Xây dựng Ngô Xuân Lộc đã ký Quyết định số 414/BXD-TCLĐ hợp nhất Viện Tiêu chuẩn hóa xây dựng với Trung tâm Nghiên cứu kiến trúc (Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội) lấy tên là Viện Kiến trúc và Tiêu chuẩn hóa xây dựng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Thời kỳ 1996-2008 Viện Kiến trúc và tiêu chuẩn hóa xây dựng đổi tên thành Viện Nghiên cứu kiến trúc (Quyết định số 1057/BXD – TCLĐ ngày 11/12/1996 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng).

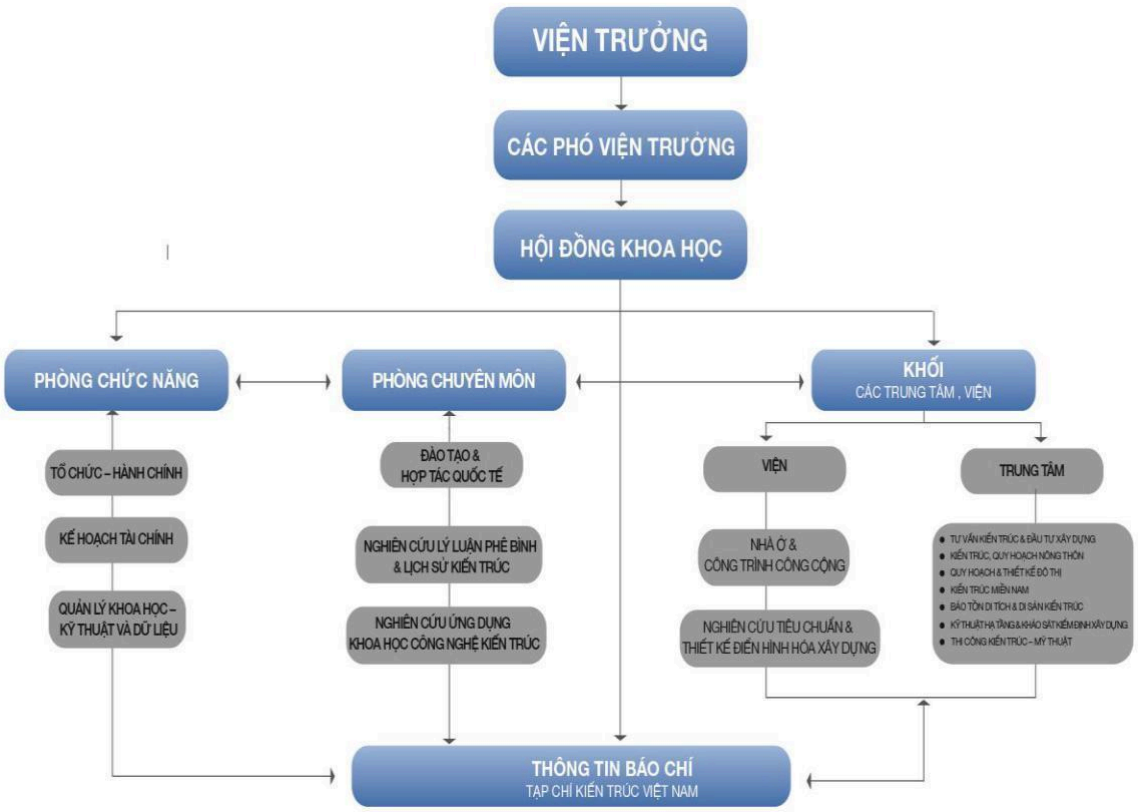
- Quyết định số 787/BXD-TCCB ngày 23/5/2007 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng về việc đổi tên Viện Nghiên cứu kiến trúc thành Viện Nghiên cứu kiến trúc quốc gia.

- Thời kỳ 2008-2013 Viện Nghiên cứu Kiến trúc quốc gia chuyển tên là Viện Kiến trúc, Quy hoạch đô thị và nông thôn - Bộ Xây dựng trên cơ sở sáp nhập và tổ chức lại Viện Nghiên cứu Kiến trúc quốc gia và Viện Quy hoạch đô thị – nông thôn

(theo Quyết định số 477/QĐ-BXD của Bộ trưởng Bộ Xây dựng ký ngày 02/04/2008).

- Ngày 9/10/2013 Viện Kiến trúc quốc gia - Bộ Xây dựng được thành lập theo Quyết định số 995/QĐ-BXD của Bộ trưởng Bộ Xây dựng (trên cơ sở tổ chức lại Viện kiến trúc, Quy hoạch đô thị và nông thôn).

2.1.2. Sơ đồ bộ máy tổ chức



Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức của Viện Kiến trúc Quốc gia

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Viện Kiến trúc Quốc gia là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng, thực hiện các chức năng: Nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật công nghệ để phục vụ công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực kiến trúc, bảo tồn, bảo tàng và phát triển nền kiến trúc quốc gia; tổ chức nghiên cứu, phổ biến thông tin, kinh doanh và thực hiện các dịch vụ trong lĩnh vực xây dựng, kiến trúc, quy hoạch xây dựng.

- Môi trường làm việc: Là một đơn vị sự nghiệp nhà nước thực hiện nhiều mảng công việc khác nhau, do đó có những văn hóa lao động cũng khác nhau. Với khối thực hiện sản xuất, Tư vấn các Kiến trúc sư, Kỹ sư xây dựng là những người trẻ tuổi,

năng động và sáng tạo, không khí làm việc vui vẻ, thoải mái, rất hăng say, nhiệt huyết, tinh thần cống hiến cao. Đối với khối Nghiên cứu là những cán bộ có thâm niên công tác, kinh nghiệm công tác dày dặn, thì môi trường làm việc nghiêm túc, cần mẫn, miệt mài.

2.1.3. Một số thống kê nguồn nhân lực khối chuyên môn của Viện

2.1.3.1. Phòng Nghiên cứu lý luận phê bình và Lịch sử kiến trúc

Chức năng: Phòng Nghiên cứu lý luận phê bình và Lịch sử kiến trúc thực hiện công tác nghiên cứu chuyên môn; chức năng tham mưu, giúp Viện trưởng trong công tác nghiên cứu về lịch sử và lý luận, phê bình kiến trúc; hợp tác, triển khai, ứng dụng nghiên cứu phục vụ quản lý, tư vấn trùng tu, bảo tồn, tu bổ các công trình cổ, cũ có giá trị.

Nhiệm vụ: Nghiên cứu và xây dựng cơ sở dữ liệu, thông tin về Lịch sử phát triển kiến trúc Việt Nam và Thế giới; Nghiên cứu kiến trúc truyền thống tại các vùng, miền, địa phương trên lãnh thổ Việt Nam; Nghiên cứu trong lĩnh vực lý luận và phê bình kiến trúc, lý luận sáng tác kiến trúc, thẩm mỹ kiến trúc...; Nghiên cứu, đề xuất và tham gia xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật của ngành khi lãnh đạo Viện yêu cầu; Tham gia công tác đào tạo, hợp tác với các tổ chức và cá nhân trong nước và quốc tế về nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực chuyên môn của đơn vị; phương pháp luận, lý luận kiến trúc, quy hoạch xây dựng; Hợp tác về công tác bảo tàng kiến trúc trong và ngoài nước, xây dựng nội dung trưng bày về kiến trúc Việt Nam và Thế giới; Tổ chức sưu tầm, thu thập, bảo quản và trưng bày tư liệu kiến trúc, mô hình các công trình kiến trúc tiêu biểu có giá trị văn hóa nghệ thuật của Việt Nam và Thế giới; Tổ chức nghiên cứu, hội nghị, hội thảo,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

trao đổi kinh nghiệm về phương pháp luận thuộc lĩnh vực ngành với các đối tác trong nước và quốc tế; Thực hiện và hợp tác với các tổ chức trong nước và nước ngoài về nghiên cứu ứng dụng đối với bảo tồn, tôn tạo, chỉnh trang các công trình kiến trúc cổ có giá trị; tư vấn thiết kế công trình quy hoạch bảo tồn; Phối hợp tổ chức và tham gia công tác giảng dạy, đào tạo theo các chương trình của Viện khi lãnh đạo Viện yêu cầu; Nghiên cứu, đề xuất và tham gia xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật của ngành khi lãnh đạo Viện yêu cầu; Đề xuất và thực hiện nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng hàng năm; Cung cấp thông tin về hoạt động của đơn vị theo định kỳ trên trang Website của Viện;

Cơ cấu tổ chức: Phòng Nghiên cứu lý luận phê bình và Lịch sử kiến trúc có Trưởng phòng, các Phó Trưởng phòng và các viên chức, nhân viên chuyên môn nghiệp vụ; Trưởng phòng và các Phó Trưởng phòng do Viện trưởng Viện Kiến trúc quốc gia bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức theo quy định của Đảng và pháp luật; Trưởng phòng chịu trách nhiệm trước Viện trưởng và pháp luật về toàn bộ hoạt động của Phòng; Phó Trưởng phòng chịu trách nhiệm trước Trưởng phòng và pháp luật về lĩnh vực công tác được phân công.

2.1.3.2. Tạp chí Kiến trúc Việt Nam

Chức năng: Tạp chí Kiến trúc Việt Nam là đơn vị hạch toán độc lập, được khắc con dấu theo mẫu quy định để giao dịch, được mở tài khoản tại kho bạc Nhà nước và ngân hàng theo sự uỷ quyền, phân cấp quản lý tài chính kế toán của Viện trưởng Viện Kiến trúc Quốc gia và quy định của pháp luật. Tạp chí Kiến trúc Việt Nam là hình thức truyền tải thông tin khoa học chuyên ngành về lĩnh vực kiến trúc xây dựng của Viện Kiến trúc Quốc gia, hoạt động theo Luật Báo chí, thực hiện đúng tôn chỉ mục đích đã được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cho phép.

Nhiệm vụ cơ bản:

- Xuất bản ấn phẩm Tạp chí Kiến trúc Việt Nam nhằm tuyên truyền phổ biến đường lối, chủ trương đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước về lĩnh vực kiến trúc, quy hoạch, xây dựng; Phối hợp tổ chức diễn đàn trao đổi, phổ biến những ứng dụng khoa học, kỹ thuật mới trong sáng tác kiến trúc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Tổ chức, vận hành và quản lý hoạt động thông tin trên: trang thông tin điện tử

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

của Tạp chí kiến trúc Việt Nam; trang Website của Viện Kiến trúc Quốc gia.

- Cung cấp thông tin thường xuyên và định kỳ hàng tháng trên Website của Viện về: các dự án, đề tài khoa học công nghệ; các đồ án quy hoạch và thiết kế đô thị; các thiết kế và xây dựng công trình kiến trúc, hạ tầng đô thị; những vấn đề liên quan tới kiến trúc, cảnh quan, môi trường đô thị và nông thôn; các xu hướng sáng tác mới trong lĩnh vực kiến trúc, quy hoạch, xây dựng trong nước và quốc tế.

- Tổ chức hoặc phối hợp thực hiện các đề tài, dự án nghiên cứu tổng kết, đánh giá các hoạt động trong lĩnh vực kiến trúc, quy hoạch, xây dựng phục vụ công tác nghiên cứu, ứng dụng của ngành Xây dựng…

- Phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Viện, các kênh truyền hình, truyền thông để tổ chức các diễn đàn, các sự kiện nhằm phục vụ công tác quản lý ngành và phát triển bền vững về quy hoạch, kiến trúc Việt Nam.

Cơ cấu tổ chức:

+Tạp chí Kiến trúc Việt Nam bao gồm một số bộ phận chức năng; Bộ phận chức năng trực thuộc Tạp chí Kiến trúc Việt Nam có cấp trưởng, một số cấp phó và các viên chức, nhân viên chuyên môn nghiệp vụ; Việc thành lập, tổ chức, giải thể các bộ phận chức năng của Tạp chí Kiến trúc Việt Nam do Tổng biên tập đề xuất để trình Viện trưởng xem xét và quyết định.

+Tạp chí Kiến trúc Việt Nam có Tổng biên tập, các Phó Tổng biên tập và Kế tóan trưởng đơn vị do Viện trưởng Viện Kiến trúc Quốc gia bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức theo quy định của Đảng và pháp luật.

+ Tổng biên tập chịu trách nhiệm trước Viện trưởng và pháp luật về toàn bộ hoạt động của Tạp chí Kiến trúc Việt Nam; Phó Tổng biên tập và Kế tóan trưởng của đơn vị chịu trách nhiệm trước Tổng biên tập và pháp luật về lĩnh vực công tác được phân công.

+Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Tạp chí Kiến trúc Việt Nam, Tổng biên tập có trách nhiệm lập kế hoạch công tác, xác định nhu cầu biên chế của đơn vị cho từng giai đoạn trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; xây dựng và ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động, quy chế quản lý tài chính, quy chế chi tiêu nội

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

bộ và các quy chế khác của Tạp chí KTVN; quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị trực thuộc; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của mỗi đơn vị trực

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

thuộc, cá nhân lãnh đạo trong Tạp chí KTVN và báo cáo Viện trưởng; chỉ đạo, quản lý các hoạt động của Tạp chí KTVN bảo đảm hiệu quả và đúng các quy định của pháp luật.

2.1.3.3. Phòng Nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ kiến trúc

Chức năng: Phòng Nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ kiến trúc thực hiện công tác nghiên cứu chuyên môn; chức năng tham mưu, giúp Viện trưởng trong công tác nghiên cứu phát triển; nghiên cứu ứng dụng trong lĩnh vực kiến trúc và quy hoạch xây dựng, bao gồm: kiến trúc công trình; kiến trúc cảnh quan; trang trí nội, ngoại thất; môi trường trong kiến trúc; thiết kế đô thị đảm bảo phát triển bền vững, phù hợp với điều kiện tự nhiên, khí hậu, kinh tế - xã hội, lịch sử, văn hóa của từng địa phương, từng vùng, miền trên phạm vi cả nước.

Nhiệm vụ:

+Nghiên cứu phát triển; nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ xây dựng tiên tiến vào chiến lược; chính sách và hệ thống văn bản pháp luật trong lĩnh vực kiến trúc và quy hoạch xây dựng, bao gồm: kiến trúc công trình; kiến trúc cảnh quan; trang trí nội, ngoại thất; môi trường trong kiến trúc; thiết kế đô thị:

+Lập cơ sở dữ liệu các thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến trong nước và quốc tế trong việc thiết kế và xây dựng các công trình kiến trúc; các công nghệ sản xuất vật liệu rời và vật liệu đồng bộ để xây dựng các công trình kiến trúc, cảnh quan, trang trí nội, ngoại thất, môi trường trong kiến trúc, thiết kế đô thị…;

+Kết nối, liên kết với các tổ chức trong và ngoài nước về sản xuất, thực hiện ứng dụng các sản phẩm công nghệ tiên tiến vào kiến trúc, xây dựng; hoàn thiện và trang trí nội, ngoại thất công trình; phát triển hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội đô thị và nông thôn và các lĩnh vực liên quan;

+Phối hợp tổ chức xây dựng thực nghiệm; tư vấn, tiếp nhận, ứng dụng và chuyển giao công nghệ, sử dụng vật liệu mới trong thiết kế và thi công các công trình kiến trúc, xây dựng; hoàn thiện và trang trí nội, ngoại thất công trình; phát triển hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội đô thị và nông thôn và các lĩnh vực liên quan

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.1.4. Kết quả hoạt động

Trong bối cảnh tình hình Kinh tế - Xã hội đất nước, đặc biệt trong lĩnh vực ngành xây dựng vẫn còn nhiều khó khăn, đến nay là 06 năm Viện Kiến trúc Quốc gia đi vào hoạt động sau tái thành lập và liên tục phát triển với thành tích của năm sau luôn cao hơn năm trước. Trước những thách thức mới đặt ra và tiếp tục tiền đề phát triển đã tạo dựng được trong những năm trước, Đảng ủy, Ban Lãnh đạo Viện đã tập trung chỉ đạo quyết liệt, chủ động triển khai đồng bộ các giải pháp để ổn định, hoàn thiện và tiếp tục nâng cao tính chuyên nghiệp cho bộ máy toàn Viện, nhằm đáp ứng tốt nhất các chức năng nhiệm vụ đã được Bộ Xây dựng giao và định hướng phát triển của Viện.

Bảng 2.1. Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2016-2019

Nội dung	Tình hình thực hiện kinh tế xã hội 2016-2019				
	2016	2017	2018	2019	Tổng
NVTXTCN	11,258	12,490	10,407	8,413	42,568
KHCN&DASNKT	10,614	6,358	11,565	5,597	34,134
Đầu tư XD dự án	7,840	20,000	7,000	0	34,840
Tư vấn dịch vụ	68,949	76,565	63,049	81,755	209,318
Kinh phí đào tạo	100	300	300	300	1,000
Tổng	98,661	115,413	115,413	33,884	363,371

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính

Dịch vụ tư vấn là công tác chủ lực, chiếm 70% trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Viện, tương đương 209,318 tỷ đồng. Hoạt động chính là tư vấn đầu tư, tư vấn lập dự án và thiết kế xây dựng công trình, khảo sát địa chất, địa hình, môi trường; tư vấn thẩm tra thiết kế và tổng dự toán các công trình xây dựng, tư vấn lập quy hoạch xây dựng; thiết kế đô thị kiến trúc cảnh quan, hạ tầng kỹ thuật... Năm 2019 là năm dịch vụ tư vấn thực hiện cao nhất với tổng giá trị 81,755 tỷ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia

Để đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta có rất nhiều các tiếp cận. Tuy nhiên, trong khuôn khổ luận văn này, tác giả muốn đề cập đến đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo mô hình ASK (Attitude - Skills - Knowledge).

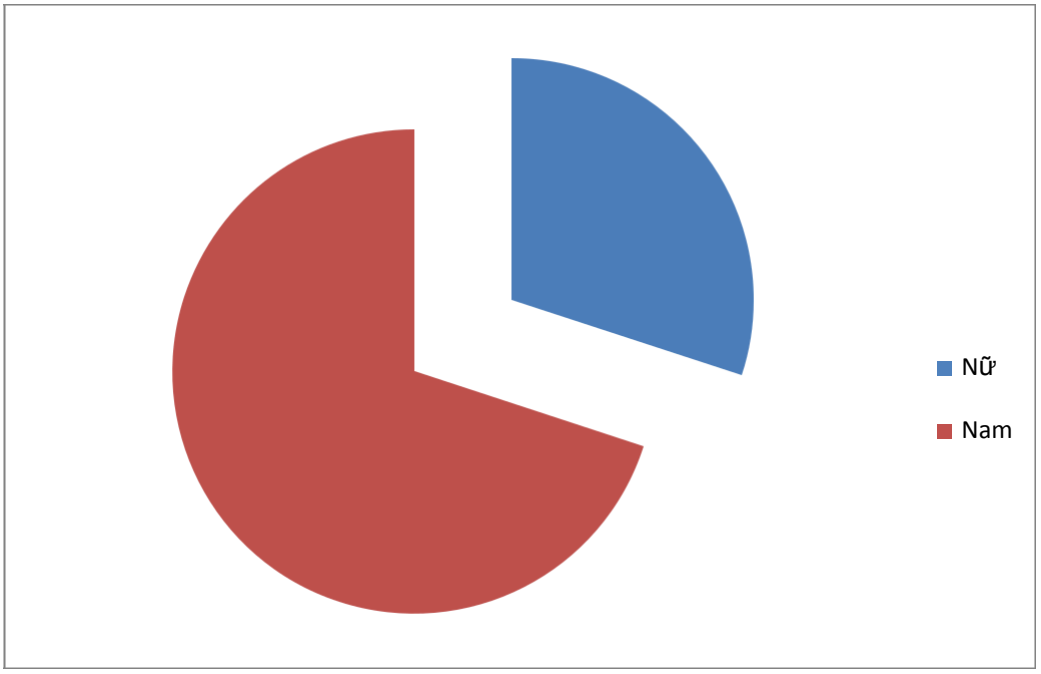
ASK là mô hình được sử dụng rất phổ biến trong quản trị nhân sự nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên ba nhóm tiêu chuẩn chính: Phẩm chất hay thái độ (Attitude), Kỹ năng (Skills) và Kiến thức (Knowledge). Để đánh giá chất lượng CBVC-NLĐ khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia thì việc chọn mô hình ASK là phù hợp. Lực lượng CBVC-NLĐ khối chuyên môn là lực lượng lao động trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ về nghiên cứu khoa học, tư vấn dịch vụ, đầu tư xây dựng, thực hiện nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng. CBVC-NLĐ khối chuyên môn chính là nền tảng cho sự phát triển bền vững của đơn vị, nên tác giả đã lựa chọn mô hình ASK làm tiêu chuẩn chính cho sự đánh giá năng lực CBVC-NLĐ định kỳ cũng như đưa ra phương hướng để đào tạo CBVC-NLĐ trong Viện. Từ đó để đề ra lộ trình thăng tiến, sự phát triển công việc phù hợp cho nhân viên theo từng vị trí trong tổ chức.

2.2.1. Thống kê mô tả về mẫu

Để thực hiện đánh giá chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia, tôi đã phát ra 60 phiếu khảo sát cho 60 CBVC-NLĐ khối chuyên môn, thu về 46 phiếu. Thành phần lấy ý kiến khảo sát bao gồm cả nam, nữ và có từng thu nhập khác nhau để đảm bảo tính đa dạng và khách quan trong khảo sát. Sau đây là cơ cấu về giới tính, cơ cấu mức thu nhập của CBVC-NLĐ được điều tra được thể hiện qua biểu đồ và bảng biểu.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com



Biểu đồ 2.1. Cơ cấu giới tính CBVC-NLĐ tham gia khảo sát

Nguồn: cá nhân thu thập qua khảo sát

Do đặc thù ngành nghề là về lĩnh vực kiến trúc, quy hoạch, xây dựng nên nam giới chiếm tỉ lệ cao hơn nữ giới, với số lượng nữ giới chiếm 30%, nam giới chiếm 70%.

Bảng 2.2. Cơ cấu mức thu nhập của CBVC-NLĐ được điều tra

Mức thu nhập	Từ 5-7 triệu đồng/tháng	Từ 8-10 triệu đồng/tháng	Từ 11triệu đồng/tháng trở lên
Số CBVC-NLĐ	20	15	11

Nguồn: cá nhân thu thập qua khảo sát

Mức thu nhập là một yếu tố quan trọng, ảnh hưởng tới thái độ làm việc của CBVC-NLĐ. Mức thu nhập tốt, đáp ứng được cuộc sống sẽ thúc đẩy và khuyến khích CBVC-NLĐ nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của lao động. Ngược lại, mức thu nhập cũng là thước đo năng lực, trình độ của CBVC-NLĐ. Mức thu nhập phản ánh sức lao động mà họ bỏ ra và nhận lại một sự ngang giá đó chính là mức thu nhập. Giá trị của hàng hóa này được xác định đo lường theo quy luật cung cầu lao

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

động trên thị trường. Đối với mỗi loại lao động khác nhau thì giá trị sức lao động sẽ khác nhau phụ thuộc vào tính chất kỹ thuật của việc làm, tính chất kinh tế của việc làm, các yêu cầu về năng lực và phẩm chất của CBVC-NLĐ như trình độ chuyên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

môn, kỹ thuật, tay nghề thành thạo trong lĩnh vực. Chính vì những lý do này, tác giả chọn nhiều đối tượng có mức thu nhập khác nhau để thực hiện khảo sát.

2.2.2. Thực trạng về thái độ làm việc

Qua khảo sát CBVC-NLĐ về thái độ làm việc của khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia, ta có bảng tổng hợp dưới đây:

Bảng 2.3. Thống kê bảng hỏi về thái độ làm việc khối chuyên môn

TT	Câu hỏi	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
1	Mức độ thực hiện đúng quy chế làm việc của Viện	3.91	1.09
2	Thái độ hợp tác với các đơn vị khác.	4.17	0.83
3	Mức độ cầu thị, nghiên cứu tài liệu, học hỏi từ những người đi trước.	4.13	0.87
4	Mức đô có trách nhiệm với công việc được giao.	5.00	0
5	Mức độ tích cực tham gia các hoạt động do Công đoàn, ĐTN tổ chức.	3.43	1.57
	Giá trị trung bình về thái độ làm việc của khối chuyên môn	***4.13***	

Nguồn: Cá nhân thu thập qua khảo sát

Về thời gian làm việc chung được tính vào buổi sáng từ 8 giờ sáng đến 11 giờ 30 phút và buổi chiều từ 13 giờ 30 phút đến 17 giờ 00 phút từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần. Tuy nhiên, do đặc thù công việc, với khối chuyên môn để đảm bảo chất lượng, tiến độ công việc thì nhân viên làm thêm ngày cuối tuần hoặc ở lại làm thêm giờ sau mỗi ngày làm việc sau khi có văn bản thỏa thuận làm thêm giờ với lãnh đạo đơn vị nhưng phải theo quy định của nhà nước để đảm bảo không quá 200 giờ trong một năm. Có thể nói, khối chuyên môn có thể chủ động thời gian làm việc, tuy nhiên vẫn phải tuân thủ Quy chế làm việc của Viện, quy định của nhà nước. Theo bảng khảo sát thái độ làm việc của CBVC-NLĐ khối chuyên môn trên, ta thấy được độ lệch chuẩn giữa giá trị trung bình (3,91 điểm) với giá trị lớn nhất (5 điểm) là 1.09. Khi độ lệch chuẩn càng thấp có nghĩa là thái độ của CBVC-NLĐ càng tốt.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Với độ lệch chuẩn 0,83 ta có thể thấy rằng thái độ hợp tác của CBVC-NLĐ khối chuyên môn đối với các đơn vị khác là tốt. Việc phối hợp với các đơn vị khác trong thực hiện nhiệm vụ là việc cần thiết trong mỗi tổ chức, đặc thù công việc ngành Kiến trúc, xây dựng lại đòi hỏi sự phối hợp, trao đổi nhiều hơn giữa các đơn vị. Do đó, thái độ hợp tác với các đơn vị trong công việc là thực sự cần thiết.

Tương tự vậy, tinh thần cầu thị, ham học hỏi từ những người đi trước của CBVC-NLĐ khối chuyên môn cũng tương đối cao, với độ lệch chuẩn 0.87.

Với khối chuyên môn, do đặc thù công việc là xử lý khối lượng công việc lớn để kịp tiến độ, đòi hỏi mỗi nhân viên phải vận dụng và tập trung tối đa trình độ chuyên môn của mình để giải quyết công việc được tốt nhất. Nhìn chung, thái độ làm việc của khối này là tốt, có trách nhiệm cao đối với công việc. Điều này thể hiện rõ nét qua Bảng thống kê kết quả khảo sát thái độ làm việc. Độ lệch chuẩn ở mức 0, nghĩa là 100% số CBVC-NLĐ được khảo sát đều có trách nhiệm với công việc được giao và chọn mức đánh giá 5 điểm (rất đồng ý).

Đối với các hoạt động phong trào của Viện, Công đoàn, Đoàn thanh niên thường xuyên tổ chức những chương trình giao lưu thể thao như bóng đá, tennis, các chương trình văn nghệ chào mừng các ngày kỷ niệm của Viện, các ngày lễ trong năm, chương trình tình nguyện. Khối chuyên môn là khối có số lượng nhân viên lớn, cũng là khối có nhiều cán bộ trẻ đang trong tuổi Đoàn, tuy nhiên khối lượng công việc lớn cũng là một rào cản để các nhân viên trong khối này tham gia các hoạt động phong trào được đông đảo. Với độ lệch chuẩn tương đối cao (1,57) thể hiện mức độ tham gia các hoạt động phong trào của CBVC-NLĐ khối chuyên môn còn nhiều hạn chế. Dù vậy, nếu đã tham gia được thì các cán bộ, nhân viên rất năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và có những cán bộ, nhân viên còn dành cả nhiệt huyết để đẩy mạnh các hoạt động phong trào cùng với tổ chức công đoàn và Đoàn thanh niên. Hàng năm, Công đoàn Viện Kiến trúc Quốc gia tổ chức các chương trình đi nghỉ mát, du xuân cho cán bộ nhân viên. Sau mỗi chuyến đi, tinh thần của cán bộ, nhân viên trong đơn vị được thoải mái, đổi mới, vực dậy tinh thần làm việc của cán bộ nhân viên sau những áp lực công việc hàng ngày.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Giá trị trung bình về thái độ làm việc khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia là 4.13, như vậy được đánh giá là đạt mức khá.

2.2.3. Thực trạng về kỹ năng làm việc

Kỹ năng làm việc chủ yếu là những kỹ năng thuộc về tính cách con người, không mang tính chuyên môn, thể hiện qua kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề, tin học, ngoại ngữ,…

Bảng 2.4. Thống kê bảng hỏi về kỹ năng làm việc khối chuyên môn

TT	Câu hỏi	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
1	Mức độ đả bảo kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc.	3.59	1.41
2	Trình độ tin học của tôi đáp ứng được nhu cầu công việc.	5.00	0
3	Trình độ Tiếng Anh của tôi thành thạo 4 kỹ năng để đảm bảo thực hiện tốt công việc.	4.11	0.89
4	Khả năng thuyết phục người khác.	3.00	2.00
5	Khả năng giải quyết vấn đề của tôi tương đối tốt.	4.43	0.57
	Giá trị TB kỹ năng làm việc của khối chuyên môn	***4.03***	

Nguồn: Cá nhân thu thập qua khảo sát

Về kỹ năng sống, kỹ năng giao tiếp thì bắt buộc công việc nào cũng cần có. Đó là những kỹ năng cơ bản nhất để chúng ta tồn tại và phát triển ở bất cứ môi trường làm việc nào. Một người có khả năng giao tiếp tốt, ứng xử với đồng nghiệp khéo léo sẽ được yêu mến và cũng là một lợi thế để lãnh đạo chú ý đến. Đặc biệt đối với CBVC-NLĐ làm trong mảng tư vấn, phải gặp gỡ, tiếp xúc nhiều với khách hàng là chủ đầu tư, đơn vị thi công thì kỹ năng giao tiếp, kỹ năng sống rất cần thiết và có ảnh hưởng lớn đến công việc. Là một đơn vị nhà nước, CBVC-NLĐ đa số là những người có thâm niên công tác, có độ tuổi cao, điều này làm nên một môi trường làm việc nghiêm túc, già dặn và đôi khi có những cứng nhắc. Tuy nhiên, chính những điều này lại là một cơ hội để những CBVC-NLĐ trẻ tuổi vào làm việc được học hỏi, rèn dũa nhiều hơn về cách giao tiếp.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Với đặc thù công việc của khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia là làm về Kiến trúc, quy hoạch nên các CBVC-NLĐ khối chuyên môn thành thạo các phần mềm thiết kế như: Autocad, Sketchup,… Cùng với khối lượng công việc lớn, chạy dealine nên đòi hỏi CBVC-NLĐ tại khối này cần phải có kỹ năng quản lý thời gian và kỹ năng giải quyết vấn đề. Độ lệch chuẩn bằng 0 thể hiện trình độ tin học của CBVC-NLĐ khối chuyên môn đáp ứng được nhu cầu công việc. Ngoài trình độ tin học cần thiết thì trình độ tiếng Anh cũng là yếu tố hết sức quan trọng. Để so với trình độ tin học qua kết quả khảo sát với độ lệch chuẩn 0.89 thì trình độ tiếng Anh chưa đạt mức hoàn thiện.

Khả năng giải quyết vấn đề và khả năng thuyết phục người khác là những khả năng giúp cho người nhân viên có những thuận lợi nhất định trong thực hiện công việc. Tuy nhiên đây là những khả năng tiêu biểu mà không phải ai cũng có và cũng làm tốt được. Theo kết quả khảo sát trong bảng, ta thấy được khả năng thuyết phục người khác của CBVC-NLĐ khối chuyên môn chưa thực sự cao (độ lệch chuẩn 2.00).

Giá trị trung bình về kỹ năng làm việc khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia là 4.03, như vậy được đánh giá là đạt mức khá.

2.2.4. Thực trạng về kiến thức chuyên môn

Kiến thức được thể hiện qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, chính trị, nghiệp vụ, kỹ năng công việc, các hiểu biết cần thiết phục vụ công việc.

Trình độ học vấn là khả năng về tri thức được thể hiện qua bằng cấp. Về vấn đề này, qua công tác tuyển dụng, đơn vị đã chọn lọc được những ứng viên có trình độ, bằng cấp từ các chương trình đào tạo Đại học, Thạc sỹ, Tiến sỹ của các trường có chất lượng cao ở trong nước cũng như nước ngoài. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, các CBVC-NLĐ vẫn cần có thời gian thử việc để học hỏi được kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn, làm quen với môi trường làm việc mới sau đó mới được đánh giá để ký tiếp Hợp đồng lao động, Hợp đồng làm việc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Bảng 2.5. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo năm 2019

STT	Trình độ	Toàn Viện		Khối chuyên môn	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số	282	100	60	100
2	Phó Giáo sư	1	0,36	0	0
3	Tiến sỹ	5	1,78	3	5
4	Thạc sỹ	50	17,73	34	56,67
5	Đại học	197	69,85	23	38,33
6	Cao đẳng	7	2,48	0	0
7	Trung cấp	8	2,84	0	0
8	Khác	14	4,96	0	0

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Trên đây là bảng thể hiện cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo năm 2019 của toàn Viện Kiến trúc Quốc gia và khối chuyên môn. Riêng với khối chuyên môn, các CBVC-NLĐ được xét tuyển đòi hỏi trình độ đại học và trên đại học. Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực tại Viện tương đối cao.

Bên cạnh thống kê về trình độ chuyên môn của CBVC-NLĐ khối chuyên môn, qua khảo sát về kiến thức chuyên môn, ta có bảng thống kê như sau:

Bảng 2.6. Thống kê bảng hỏi về kiến thức chuyên môn khối chuyên môn

TT	Câu hỏi	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
1	Kiến thức chuyên môn đáp ứng được nhu cầu công việc.	5.00	0
2	Khó khăn trong việc triển khai công việc tại Viện.	3.80	1,2
3	Khả năng tự học hỏi để lấp đầy khoảng trống về công việc nếu có.	3.63	1.37
	Giá trị TB về kiến thức của khối chuyên môn	***4.14***	

Nguồn: Cá nhân thu thập qua khảo sát

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Hầu hết CBVC-NLĐ khối chuyên môn được đào tạo bài bản từ trong trường Đại học và có kiến thức chuyên môn đáp ứng được nhu cầu công việc, thể hiện ở độ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

lệch chuẩn bằng 0. Đối với kinh nghiệm chuyên môn trước khi được tuyển dụng vào Viện, một số lượng không nhỏ CBVC-NLĐ được tuyển dụng khi trước đó chưa có kinh nghiệm làm việc (độ lệch chuẩn tương đối lớn, ở mức 1.37). Điều này đồng nghĩa với việc phải mất thời gian để đào tạo lại nhân viên để đáp ứng nhu cầu công việc.

Giá trị trung bình về kiến thức khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia là 4.54, như vậy được đánh giá là đạt mức tốt.

2.2.5. Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực theo mô hình ASK

Dưới đây là bảng thể hiện giá trị trung bình của 3 nhóm tiêu chuẩn: A (Attitude), S (Skill), K (Knowledge):

Bảng 2.7. Bảng giá trị trung bình theo ASK

	A (Attitude)	**S (Skill)**	**K (Knowledge)**
Giá trị TB	4.13	4.03	4.14

Nguồn: cá nhân thu thập qua khảo sát Các tiêu chuẩn Thái độ (Attitude), Kỹ năng (Skill), Kiến thức (Knowledge)

đều quan trọng để cấu thành lên một nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng trong công việc. Theo như số liệu đã thu thập được qua khảo sát, yếu tố Kiến thức (Knowledge) của CBVC-NLĐ khối chuyên môn Viện Kiến trúc Quốc gia được đánh giá ở mức tốt với giá trị trung bình là 4.14. Tiếp theo đó là yếu tố thái độ làm việc (Attitude) với giá trị trung bình là 4.13, đạt mức khá. Yếu tố kỹ năng làm việc (Skill) được đánh giá ở mức khá với giá trị trung bình là 4.03, tuy nhiên so với 3 yếu tố trong ASK thì đây là yếu tố được đánh giá ở mức thấp nhất. Điều này cho thấy, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Kiến trúc Quốc gia ở trên mức khá. Dù vậy, để cân bằng các tiêu chuẩn A (Attitude), S (Skill), K (Knowledge) theo ASK vẫn rất cần thiết, do đó việc nâng cao kỹ năng làm việc của CBVC-NLĐ khối chuyên môn phải được quan tâm hơn.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng

Công tác tuyển dụng nhận sự có vai trò đặc biệt quan trọng giúp cho Viện Kiến trúc Quốc gia vừa đáp ứng được nhu cầu công việc, thay thế cán bộ nghỉ hưu, vừa tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với những đòi hỏi khắt khe của nhu cầu cuộc sống hiện đại thời kỳ này. Viện đã có Quy chế tuyển dụng và thực hiện theo quy chế.

Viện Kiến trúc Quốc gia tuyển dụng viên chức thông qua 2 hình thức:

- Thi tuyển: để thực hiện kế hoạch tuyển dụng hàng năm và được tổ chức mỗi năm 02 lần thi tuyển:

+ Đợt 1: vào tháng 3 (nhận hồ sơ đăng ký từ tháng 1)

+ Đợt 2: vào tháng 9 (nhận hồ sơ đăng ký từ tháng 7)

- Xét tuyển đặc cách: được thực hiện khi người dự tuyển thuộc diện ưu tiên và Viện Kiến trúc Quốc gia có nhu cầu đột xuất về nhân lực để phục vụ các nhiệm vụ

đột xuất. Những trường hợp ưu tiên:

+ Những người có học vị tiến sĩ đúng chuyên ngành đào tạo, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng;

+ Những người có học vị thạc sĩ đúng chuyên ngành đào tạo, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; những người có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng;

+ Những người là thủ khoa các trường đại học hoặc tốt nghiệp Đại học chính quy loại giỏi, xuất sắc ở trường đại học trọng điểm hoặc đạt giải thưởng nghiên cứu khoa học và các giải thưởng uy tín khác, không có môn thi lại và chuyên ngành phù hợp với yêu cầu tuyển dụng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

+ Có bài báo khoa học đăng trên các tạp chí được tính điểm phong hàm PGS, GS và các tạp chí uy tín trên thế giới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Chỉ xét tuyển dụng người lao động vào làm việc, thử việc khi có đầy đủ các giấy tờ văn bằng sau:

- Đơn đăng ký dự tuyển *(theo mẫu);*

- Bản sơ yếu lý lịch tự thuật có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 06 tháng, tính đến ngày nộp hồ sơ dự tuyển;

- Sơ yếu lý lịch theo mẫu quy định, có xác nhận của UBND xã, phường nơi cư trú hoặc của cơ quan, tổ chức nơi người dự tuyển đang công tác, học tập;

- Bản sao Giấy khai sinh;

- Chứng minh nhân dân, sổ hộ khẩu (bản sao công chứng);

- Bản sao công chứng các văn bằng, bảng điểm theo yêu cầu của vị trí dự tuyển.Khi được tiếp nhận làm quen với công việc thì phải xuất trình bản chính để kiểm tra;Trường hợp văn bằng, bảng điểm do cơ sở đào tạo nước ngoài cấp phải được Bộ Giáo dục và Đào tạo (Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục) công nhận và được công chứng dịch thuật sang tiếng Việt.

- Giấy chứng nhận sức khỏe còn giá trị sử dụng (trong thời hạn 06 tháng, tính đến ngày nộp hồ sơ dự tuyển) do cơ quan y tế có thẩm quyền từ cấp quận, huyện trở lên cấp (theo quy định tại Thông tư số 13/2007/TT-BYT ngày 21 tháng 11 năm 2007 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn khám sức khỏe);

- Bản sao công chứng bằng khen, giấy khen và giấy chứng nhận hưởng chính sách, giấy chứng nhận ưu tiên (nếu có).

Chỉ xét tuyển những người có đủ các điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo:

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;

- Từ đủ 18 tuổi trở lên.

- Có đơn đăng ký dự tuyển;

- Có lý lịch rõ ràng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm;

- Đủ sức khoẻ để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Đáp ứng các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí việc làm do Viện trưởng xác định tại mỗi đợt tuyển dụng.

Những người sau đây không được đăng ký dự tuyển:

- Mất năng lực hành vi dân sự hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;

- Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành bản án, quyết định về hình sự của Tòa án; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng.

Công tác tuyển dụng tại Viện Kiến trúc Quốc gia chủ yếu thông qua hình thức xét tuyển. Đây cũng là một hạn chế để tiếp cận nhiều ứng viên giỏi, có trình độ chuyên môn cao khác biết đến để ứng tuyển.

2.3.2. Hoạt động đào tạo

Các khái niệm giáo dục, đào tạo, phát triển đều đề cập đến một quá trình tương tự: quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của các cá nhân. Điều đó cũng có nghĩa là giáo dục, đào tạo và phát triển được áp dụng để làm thay đổi nhân viên biết gì, làm như thế nào và quan điểm của họ đối với công việc hoặc các mối quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo. Trong các tổ chức, vấn đề đào tạo và phát triển được áp dụng nhằm:

- Trực tiếp giúp nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, đặc biệt khi nhân viên thực hiện các công việc không đáp ứng được các tiêu chuẩn mẫu hoặc khi nhân viên nhận công việc mới.

- Cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới cho nhân viên, giúp họ có thể áp dụng thành công các thay đổi công nghệ, kỹ thuật trong doanh nghiệp.

- Tránh tình trạng quản lý lỗi thời, các nhà quản trị cần áp dụng các phương pháp quản lý sao cho phù hợp được với thay đổi về quy trình công nghệ, kỹ thuật và môi trường kinh doanh.

- Hướng dẫn công việc cho nhân viên mới. Nhân viên mới thường gặp nhiều khó khăn, bỡ ngỡ trong những ngày đầu làm việc tại đơn vị, các chương trình định

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

hướng đối với nhân viên sẽ giúp họ mau chóng thích ứng với môi trường làm việc mới của đơn vị.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Chuẩn bị đội ngũ, nhân viên kế cận. Đào tạo và phát triển giúp cho nhân viên có được những kỹ năng cần thiết cho các cơ hội thăng tiến và thay thế cho các cán bộ quản lý, chuyên môn khi cần thiết.

- Thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên. Được trang bị những kỹ năng chuyên môn sẽ kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, đạt được nhiều thành tích tốt hơn, muốn được giao những nhiệm vụ có tính thách thức cao hơn, có nhiều cơ hội thăng tiến hơn.

Nhận biết được sự quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực,Viện Kiến trúc Quốc gia đã có những quan tâm đến việc cử cán bộ đi đào tạo ở các mặt như: chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, lý luận chính trị.

Bảng 2.8: Thống kê số lượng CBVC-NLĐ tham gia lớp Lý luận chính trị năm 2016 và 2019

Đơn vị tính: người

Lớp	Toàn Viện		Khối chuyên môn	
	2016	2019	2016	2019
Cao cấp lý luận chính trị	3	1	1	0
Trung cấp lý luận chính trị	0	6	0	3

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Công tác tuyên truyền chủ nghĩa Mac - Lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với CBVC-NLĐ được quan tâm thường xuyên. Chất lượng, hiệu quả giáo dục chính trị, tư tưởng không ngừng được nâng lên, ý thức phẩm chất, đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân trong cán bộ, đảng viên đặc biệt được quan tâm. Hằng năm, Viện Kiến trúc Quốc gia cử CBVC-NLĐ đi học các lớp Cao cấp lý luận chính trị, lớp Trung cấp lý luận chính trị. Tuy nhiên, nguồn kinh phí chi cho công tác đào tạo có

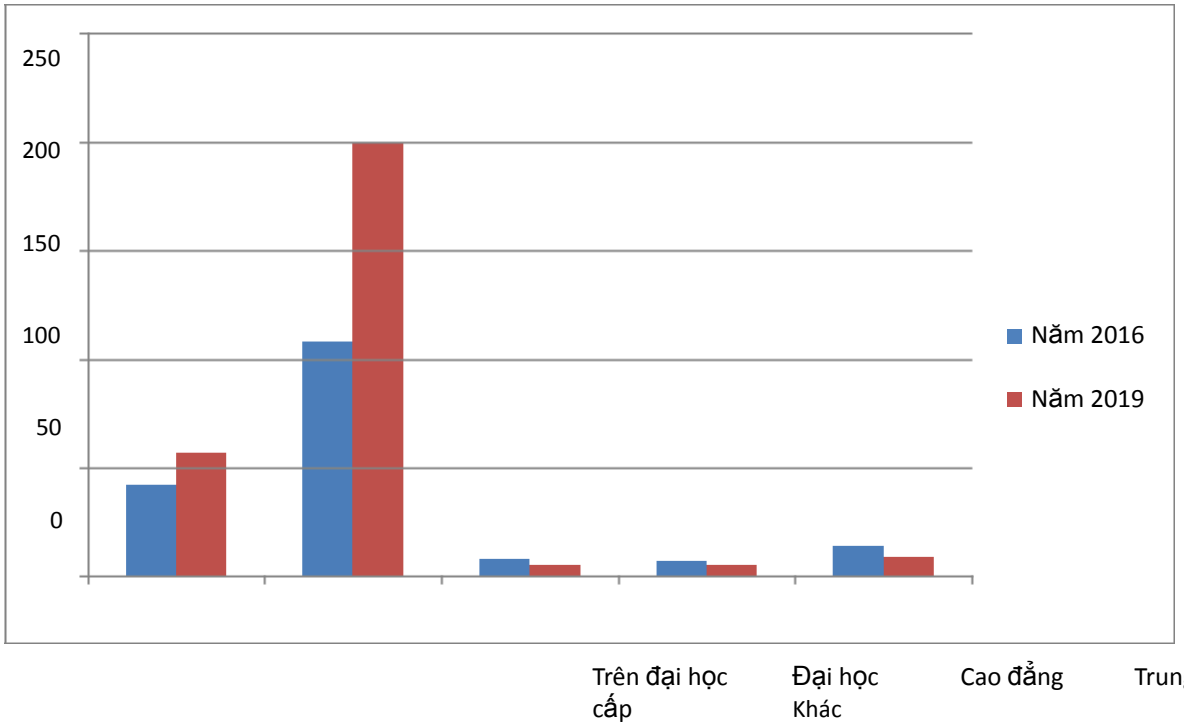
Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

giới hạn và kinh phí cho một người tham gia một khóa học tương đối lớn nên số lượng người được tham gia các lớp này bị hạn chế.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com



Biểu đồ 2.2: So sánh trình độ văn hóa cán bộ, viên chức, người lao động của Viện Kiến trúc Quốc gia năm 2016 và 2019

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Nhìn trên biểu đồ ta thấy có sự thay đổi rõ rệt về trình độ văn hóa của cán bộ, viên chức, người lao động từ năm 2016 đến năm 2019. Số lượng CBVC-NLĐ có bằng trên Đại học, bằng Đại học tăng lên; số lượng CBVC-NLĐ có bằng Cao đẳng, Trung cấp,…ít dần đi.

Viện Kiến trúc Quốc gia xác định việc học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của CBVC-NLĐ. Viện đã tạo điều kiện để CBVC-NLĐ đi học nước ngoài nâng cao trình độ chuyên môn.

Bảng 2.9. Thống kê số lượng CBVC-NLĐ đi học nước ngoài năm 2016 và 2019

Lớp	Toàn Viện		Khối chuyên môn	
	2016	2019	2016	2019
Đi học nước ngoài	0	4	0	4

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Là một Viện đầu ngành về Kiến trúc, đòi hỏi Viện Kiến trúc Quốc gia phải có nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện đại. Việc đạo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

điều kiện để CBVC-NLĐ đi học nâng cao trình độ ở nước ngoài là một việc làm hết sức cần thiết và mang lại lợi ích lớn nhằm tạo điều kiện để CBVC-NLĐ tiếp thu nền văn hóa kiến trúc từ các quốc gia có bề dày về lĩnh vực kiến trúc.

Trong công tác chuyên môn, để CBVC-NLĐ có cơ hội nâng cao trình độ, ngoài việc được tham gia các lớp đào tạo, CBVC-NLĐ còn có cơ hội tham gia các kỳ thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp được tổ chức theo chương trình của Bộ Nội vụ, Bộ Khoa học công nghệ. Tuy nhiên, một bộ phận không nhỏ CBVC-NLĐ không có mục tiêu là hướng tới việc thăng hạng chức danh nghề nghiệp mà hướng mục tiêu tới vấn đề nâng cao thu nhập bản thân qua các công việc chuyên môn hàng ngày.

2.3.3. Hoạt động sắp xếp vị trí việc làm

Để tăng cường trách nhiệm, và nâng cao hiệu quả, tính chủ động trong việc thực hiện các chức năng: nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật công nghệ để phục vụ công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực kiến trúc, bảo tồn, bảo tàng và phát triển nền kiến trúc quốc gia; tổ chức nghiên cứu, phổ biến thông tin về tiêu chuẩn hóa, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, hợp tác quốc tế, thông tin, kinh doanh và thực hiện các dịch vụ trong lĩnh vực xây dựng, kiến trúc, quy hoạch xây dựng - thì việc xây dựng Đề án vị trí việc làm là hết sức cần thiết. Viện Kiến trúc Quốc gia đã xây dựng đề án vị trí việc làm và được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Đây là một cơ sở để Viện thực hiện công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ một cách cụ thể và rõ ràng.

Bảng 2.10. Bảng danh mục vị trí việc làm Viện Kiến trúc Quốc gia

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Xác định số người làm việc cần thiết
1	*2*	*3*
1	Vị trí việc làm gắn với công việc của Lãnh đạo, quản lý, điều hành *(11 vị trí)*	59
2	Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp *(26 vị trí)*	153
3	Vị trí việc làm gắn với công việc chuyên môn nghiệp vụ, hỗ trợ, phục vụ *(19 vị trí)*	49
	Tổng cộng	**261**

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Bảng danh mục vị trí việc làm của Viện Kiến trúc Quốc gia hết sức chặt chẽ và rõ ràng. Các vị trí việc làm đều được cụ thể hóa bằng số lượng nhân viên và yêu cầu về trình độ cũng như chức danh nghề nghiệp tương ứng. Điều quan trọng ở đây là hoạt động tuyển dụng và sắp xếp CBVC-NLĐ theo từng vị trí việc làm sao cho phù hợp với khả năng chuyên môn cũng như kỹ năng, thái độ làm việc của từng người sao cho đạt hiệu quả công việc tốt nhất. Vấn đề này đòi hỏi Lãnh đạo Viện phải có một cái nhìn chính xác, khách quan trong việc dùng đứng người, đúng việc. Để làm tốt vấn đề sắp xếp vị trí việc làm, đầu tiên đòi hỏi người quản lý phải nắm rõ các đầu công việc cụ thể và những đòi hỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cũng như tính chất từng công việc. Sau đó là việc nắm bắt được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, những ưu, nhược điểm của từng CBVC-NLĐ. Từ đó có được cái nhìn tổng thể và có kế hoạch sắp xếp, bố trí đúng người, đúng việc nhằm đạt hiệu quả công việc cao nhất cho đơn vị.

2.3.4. Chính sách tiền lương, thưởng

Tiền lương là phần thu nhập mà người lao động nhận được trên cơ sở đảm bảo số lượng và chất lượng công việc theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đây cũng là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình họ. Chính sách lương, thưởng đối với người lao động có thể được xem như bằng chứng cho sự lớn mạnh, phát triển của một tổ chức mà nhìn vào đó có thể đánh giá được vị thế của tổ chức đó.

Viện Kiến trúc Quốc gia, là một đơn vị sự nghiệp có thu từ hoạt động xây dựng, kiến trúc, quy hoạch. Do vậy, ngoài việc cán bộ, nhân viên được hưởng lương cơ bản thì cán bộ, nhân viên còn được nhận tiền lương năng suất

Lương cơ bản: theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng, vũ trang. Lương cơ bản được trả trong khoảng 5 ngày đầu tháng mỗi tháng.

Lương năng suất: được trả gắn với trách nhiệm thường xuyên, nhằm khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức, người lao động làm việc có hiệu quả cao, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp vào sự nghiệp phát triển chung của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Viện. Từng bước nâng cao đời sống cho CBCCVC-NLĐ. Lương năng suất được trả vào cuối mỗi quý.

Hằng năm, công tác thi đua khen thưởng của Viện rất được chú trọng. Kết quả thi đua khen thưởng là cơ sở để thực hiện công tác quy hoạch cán bộ. Hội đồng thi đua khen thưởng Viện Kiến trúc Quốc gia có trách nhiệm xem xét, quyết định về công tác thi đua, khen thưởng của các cá nhân, đơn vị trực thuộc Viện theo quy định hiện hành.

Nhìn chung, hệ thống lương và thưởng của Viện Kiến trúc Quốc gia chưa thu hút được cán bộ, viên chức, người lao động. Đã có một số trường hợp cán bộ, viên chức, người lao động chuyển sang làm việc ở những nơi khác với mức thu nhập cao hơn.

2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia

2.4.1. Ưu điểm

Với những thực trạng nói trên, ta nhận thấy Viện Kiến trúc Quốc gia đã nhận thức được việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là khối chuyên môn. Lãnh đạo Viện đã có những quan tâm nhất định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBVC-NLĐ nhằm đáp ứng những yêu cầu thách thức của xã hội trong lĩnh vực kiến trúc, quy hoạch.

Thứ nhất, về mặt văn hóa công sở: mối quan hệ đồng nghiệp của CBVC-NLĐ trong đơn vị tương đối hài hòa, vui vẻ và gắn kết, hỗ trợ nhau trong các công việc chung tạo được không gian thoải mái trong làm việc. Điều này khiến cho CBVC-NLĐ có tinh thần làm việc tốt hơn, nhiệt huyết và cống hiến nhiều hơn cho đơn vị.

Thứ hai, về thái độ làm việc: với đội ngũ CBVC-NLĐ có ý thức làm việc, luôn chủ động và có trách nhiệm trong công việc, cư xử đúng mực trong các mối quan hệ công việc khiến cho công việc trở lên tốt đẹp, gặt hái nhiều thành công.

Thứ ba, về mặt sức khỏe, thể lực: Trong hồ sơ tuyển dụng luôn yêu cầu giấy khám sức khỏe không quá 6 tháng, đây là bước đầu sàng lọc những ứng viên có đủ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

sức khỏe công hiến cho công việc. Không những vậy, hàng năm đơn vị còn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho CBVC-NLĐ. Chế độ Bảo hiểm đối với người lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cũng được đóng đầy đủ và được phát thẻ Bảo hiểm y tế tại các cơ sở y tế có chất lượng tốt.

Thứ tư, về kiến thức: nguồn ứng viên được tuyển chọn là những ứng viên có trình độ chuyên môn cao, tốt nghiệp chương trình học Đại học, Thạc sỹ từ các trường Đại học đào tạo bài bản về chuyên ngành Kiến trúc, quy hoạch trong nước như: Đại học Xây dựng, Đại học Kiến trúc, ngoài ra còn nhiều ứng viên tốt nghiệp chương trình học Đại học, Thạc sỹ, Tiến sỹ ở nước ngoài.

Thứ năm, về công tác đào tạo CBVC-NLĐ: Viện Kiến trúc Quốc gia đã có những nhận thức rõ ràng về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua việc cử người đi học ở nước ngoài, các lớp nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chương trình bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng,… Đây là những chương trình có thể bổ trợ cho CBVC-NLĐ những kiến thức về mọi mặt như: quản lý, chính trị, chuyên môn. Như vậy, nhiều đối tượng được hướng đến trong hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Viện: từ nhân viên chuyên môn cho tới cấp quản lý.

2.4.2. Tồn tại, hạn chế

Ngoài những việc đã làm tốt, đơn vị còn có những hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

Thứ nhất, chế độ lương, thưởng: nói đến lương, thưởng là nói đến một vấn đề hết sức quan trọng đối với người lao động. Hầu hết người lao động làm việc là vì lương, thưởng dù có rất ít người làm việc chỉ vì những vấn đề khác như cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc… Do vậy, lương thưởng là điều mà CBVC-NLĐ Viện Kiến trúc Quốc gia rất chú ý. Hiện nay, tiền lương của CBVC-NLĐ trong đơn vị nói chung, CBVC-NLĐ khối chuyên môn nói riêng ở mức thấp so với các khối Viện thuộc Bộ Xây dựng; chế độ tiền thưởng, chính sách đãi ngộ không tạo được động lực cho CBVC-NLĐ làm việc, thậm chí nhiều CBVC-NLĐ còn không gắn bó với đơn vị vì tiền lương, thưởng, chế độ đãi ngộ tương đối thấp.

Thứ hai, công tác tuyển dụng: đa phần CBVC-NLĐ được tuyển dụng là do xét tuyển, không qua thi tuyển, việc thông báo tuyển dụng không được rộng rãi qua các

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

kênh thông tin. Điều này khiến cho thông tin tuyển dụng tiếp cận được với các ứng viên giỏi, phù hợp một các hạn chế, ảnh hưởng sâu sắc đến việc tuyển chọn được người có tài năng, đáp ứng được nhu cầu công việc thực sự của đơn vị.

Thứ ba, về công tác đào tạo CBVC-NLĐ: mặc dù lãnh đạo đơn vị đã có những trú trọng trong việc đào tạo CBVC-NLĐ, tuy nhiên nguồn chi cho công tác đào tạo tương đối hạn hẹp nên hạn chế số lượng người được tham gia các chương trình đào tạo. Có nhiều CBVC-NLĐ phải bỏ tiền cá nhân để chi trả cho các chương trình đào tạo của mình. Từ việc này dẫn đến nhiều CBVC-NLĐ trong Viện đủ mọi điều kiện khác để tham gia chương trình thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp nhưng thiếu điều kiện về hoàn thành chương trình quản lý nhà nước.

Thứ tư, việc đánh giá, phân loại CBVC-NLĐ của đơn vị còn một số hạn chế: hàng năm, Viện Kiến trúc Quốc gia thực hiện công tác đánh giá, phân loại cán bộ theo văn bản hướng dẫn của Bộ Xây dựng, và Nghị đinh 56/2015/NĐ-CP ngày 9/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Với hình thức đánh giá theo 4 mức độ: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ, Không hoàn thành nhiệm vụ thông qua những tiêu chí đánh giá mang tính chất chung chung, không có thang điểm đánh giá một cách cụ thể. Do đó, việc đánh giá, phân loại CBVC-NLĐ mang tính chất tương đối, chưa thấy hết được khả năng, năng lực thực sự của CBVC-NLĐ trong đơn vị. Từ đó, đi kèm với những hạn chế trong công tác thi đua khen thưởng.

2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế và cách khắc phục

Thứ nhất, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực chung của toàn xã hội còn có những hạn chế, CBVC-NLĐ được tuyển dụng vào đơn vị là những người có trình độ chuyên môn từ Đại học trở lên từ những trường đào tạo có chất lượng tốt ở trong nước cũng như nước ngoài. Tuy nhiên, kinh nghiệm làm việc chưa có là một trong những thách thức đối với cấp quản lý. Do vậy, tiêu chí tuyển dụng cần được đưa ra cụ thể, rõ ràng hơn nữa.

Thứ hai, do nhận thức của lãnh đạo đơn vị về tầm quan trọng của nguồn nhân lực chưa đầy đủ, do vậy chưa có cái nhìn khách quan trong việc phân bổ kinh phí để

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đầu tư cho công tác đào tạo phát triển nhằm nâng cao chất lượng CBVC-NLĐ của đơn vị.

Thứ ba, bên cạnh những CBVC-NLĐ được đào tạo bài bản thì một số CBVC-NLĐ khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia chưa được đào tạo bài bản về ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm (khả năng thích ứng với môi trường làm việc, thương thuyết, xây dựng niềm tin, xây dựng quan hệ,…). Một số CBVC-NLĐ năng lực còn hạn chế, kinh nghiệm chuyên môn, nghiệp vụ chưa đủ đáp ứng yêu cầu của công việc. Việc tăng cường nhân lực để thay thế lớp cán bộ nghỉ chế độ còn nhiều hạn chế và gây nên tình trạng khủng hoảng thế hệ. Đó đang là một vấn đề khó khăn trong giai đoạn này của Viện khi có những cán bộ nghỉ chế độ hưu trí.

Thứ tư, công tác quy hoạch, thuyên chuyển, sắp xếp, bố trí công việc đôi khi còn làm chưa tốt. Việc sắp xếp CBVC-NLĐ sao cho đúng người, đúng việc là hết sức quan trọng và trong công tác này còn trường hợp vướng vào những bất cập. Việc đánh giá CBVC-NLĐ có tiềm năng để quy hoạch, đề bạt còn theo cảm tính.

Thứ năm, công tác đánh giá, nhận diện năng lực CBVC-NLĐ còn mang tính hình thức, chưa thực sự rõ ràng và khoa học, điều này chưa thỏa mãn được những yêu cầu về tính công bằng đối với cán bộ nhân viên điều này gây tâm lý không tốt và mang lại một số hậu quả nhất định trong quá trình quản lý nhân sự của Viện: CBVC-NLĐ chuyển việc sang đơn vị khác, làm việc không hết sức của mình… quá trình đánh giá thực hiện công việc còn tạo nhiều tâm lý chưa hài lòng, họ không tập trung làm nên kết quả không tốt và ảnh hưởng đến thành tích chung của đơn vị.

Thứ sáu, so với các Viện thuộc Bộ thì Viện Kiến trúc Quốc gia có mức thu nhập và chế độ đãi ngộ đối với CBVC-NLĐ chưa tốt, không tạo động lực để họ làm việc. Nhiều CBVC-NLĐ giỏi khối chuyên môn đã chuyển công tác đến đơn vị có mức thu nhập, đãi ngộ tốt hơn. Tình trạng này tiếp tục sẽ ảnh hưởng trầm trọng đến chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị: CBVC-NLĐ có kinh nghiệm, có năng lực không gắn bó và nhân lực mới tuyển dụng thiếu kinh nghiệm, cần thời gian để đào tạo lại.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN TẠI VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

3.1. Định hướng phát triển của Viện Kiến trúc Quốc gia

Khắc phục các hạn chế và tiếp tục phát huy những thành tựu đã đạt được từ những năm trước cùng những yêu cầu, đòi hỏi mới cho bước phát triển tiếp theo, Viện có định hướng sẽ tập trung vào một số công việc trọng tâm như sau:

- Tiếp tục hoàn thiện bộ máy và nâng cao tính chuyên nghiệp cho các đơn vị trực thuộc; tăng cường nhân sự có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có trách nhiệm, có khả năng nghiên cứu khoa học và phối hợp thực hiện để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ, định hướng phát triển của Viện và các đơn vị trực thuộc.

- Chuyên nghiệp hóa trong bộ máy quản lý, nâng cao hiệu quả và phối hợp công tác giữa các đơn vị thuộc Viện; hoàn thiện các cơ chế, quy chế để tổ chức thực hiện đạt hiệu quả cao; từng bước đưa bộ máy của Viện thích nghi với cơ chế tự chủ trong mọi hoạt động; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của các đơn vị trong các khâu: tổ chức cán bộ, kế hoạch tài chính, quản trị văn phòng..;

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu cơ bản; các nghiên cứu phục vụ xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; các nghiên cứu KHCN lĩnh vực ngành; nghiên cứu điển hình tiêu chuẩn hóa xây dựng; nghiên cứu bảo tồn và phát huy giá trị kiến trúc, cảnh quan truyền thống...

nhằm thực hiện các mục tiêu Chiến lược phát triển khoa học công nghệ của Bộ Xây dựng, xây dựng nông thôn mới, thiết chế công đoàn phục vụ người lao động.. Viện KTQG nỗ lực kiện toàn, xây dựng lực lượng cán bộ khoa học và chuyên gia để phục vụ công tác rà soát, xây dựng hệ thống TC, QCXD;

- Tăng cường, kiểm tra, giám sát, đôn đốc, hướng dẫn các đơn vị trực thuộc trong công tác tổ chức cán bộ, kế hoạch tài chính, các hoạt động Công đoàn và Đoàn TNCSHCM.

- Tăng cường và mở rộng hơn nữa hợp tác với các tổ chức quốc tế và các đối tác, địa phương trong nước nhằm tận dụng kinh nghiệm và trí tuệ xã hội và thế giới; nâng tầm ảnh hưởng của Viện trong quá trình hội nhập trên các công tác: đào tạo, nâng cao kiến thức chuyên môn, đào tạo cán bộ khoa học; hợp tác thực hiện các dự án, đề

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

tài nghiên cứu khoa học; mở rộng thị trường, khai thác dịch vụ tư vấn và nghiên cứu khoa học chuyên ngành. Nâng giá trị sản lượng và nguồn thu kinh phí thực hiện các đề tài, dự án, đồ án... năm sau cao hơn năm trước.

- Phối hợp với các tổ chức, các địa phương để tham gia hoặc phối hợp tổ chức thi tuyển kiến trúc, các giải thưởng kiến trúc... để từ đó phát hiện những các nhân, tập thể có khả năng, triển vọng sáng tạo và vinh danh kịp thời làm động lực phát triển cho sự nghiệp kiến trúc.

- Năm 2020 Viện và các đơn vị trực thuộc phải rà soát, xem xét điều chỉnh và ban hành các quy chế mới cho phù hợp với mô hình tiến tới tự chủ (quy chế khoán và quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế quản lý KHKT....) theo tinh thần thu hút và khuyến khích

được cán bộ và nhân viên trong đơn vị tìm kiếm công việc, làm việc có năng suất cao, nâng cao vai trò, trách nhiệm của từng cá nhân trong đơn vị.

3.2. Định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia

Muốn tạo bước nhảy vọt về chất lượng NNL để đáp ứng yêu cầu NNL của Viện Kiến trúc Quốc gia và sự phát triển kinh tế xã hội, không còn cách nào khác đơn vị phải lựa chọn, tập trung đầu tư trọng điểm và xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Hỗ trợ cho định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nêu trên, trước mắt Viện Kiến trúc Quốc gia cần ưu tiên thực hiện :

Một là, rà soát và sắp xếp lại NNL

Viện Kiến trúc Quốc gia cần tiến hành ra soát lại trình độ chuyên môn, đánh giá năng lực của lao động để bố trí, sắp xếp công việc cho phù hợp đồng thời tiến hành đào tạo, bồi dưỡng để CBVC-NLĐ đạt được tiêu chuẩn quy định cho chức danh đảm nhận. Công việc này nhằm bố trí đúng người, đúng việc, phát huy tối đa được năng lực của lao động hiện có; Hạn chế việc phải sa thải CBVC-NLĐ do không đáp ứng được công việc, giúp người lao động yên tâm công tác, từ đó gắn bó và cống hiến vì sự phát triển của Viện. Mặt khác, nhằm giúp CBVC-NLĐ có định hướng phấn đấu, Viện Kiến trúc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Quốc gia cần tiến hành xây dựng con đường nghề nghiệp cho mỗi người lao động, trong đó quy định cụ thể về thời gian giữ bậc, cũng như việc cho

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

phép thi nâng hạng chức dành nghề nghiệp. CBVC-NLĐ theo đó có định hướng phát triển công việc của cá nhân trong mỗi giai đoạn sự nghiệp. Công việc này còn có tác dụng, CBVC-NLĐ không chỉ bị động tham dự các khóa đào tạo do Viện tổ chức mà còn chủ động tìm hiểu đề xuất tổ chức các khóa đào tạo hoặc đề xuất được đào tạo kèm cặp từ các cán bộ lâu năm có kinh nghiệm hơn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của bậc chức danh tiếp theo.

Hai là, tiếp tục đổi mới công tác quản lý NNL

Để thực hiện nâng cao chất lượng NNL khối chuyên môn của Viện Kiến trúc Quốc gia thì một việc làm thiết yếu là phải kiện toàn công tác quản lý nguồn nhân lực tại đơn vị. Đây là yếu tố sống còn có tính chất quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của Viện. Một lao động không thể được khai thác triệt để nếu hoạt động quản trị nhân lực của đơn vị không tốt, thậm chí có thể làm suy giảm chất lượng nguồn nhân lực của mình. Hoạt động quản lý của Viện Kiến trúc Quốc gia bao gồm nhiều lĩnh vực hoạt động cụ thể vì vậy để hoàn thiện công tác này thì Viện Kiến trúc Quốc gia phải đề ra những biện pháp cụ thể tác động đến từng hoạt động cụ thể của việc quản trị nguồn nhân lực và phải tiến hành một cách tổng hợp và đồng thời các điểm phát triển tạo ra sức mạnh tổng hợp nâng cao chất lượng NNL. Định biên và xác định tiêu chuẩn cán bộ làm cơ sở xây dựng, dịch vụ, phát triển NNL. Phát triển đội ngũ cán bộ tác nghiệp giỏi, đội ngũ cán bộ thực hiện chính sách...; Thực hiện quy hoạch đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo theo hướng trẻ hóa, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển. Đồng thời giảm tỷ lệ lao động gián tiếp xuống dưới 10% tổng số lao động. Căn cứ chức năng nhiệm vụ của các đơn vị trực thuộc, xây dựng mô tả công việc đối với từng vị trí công tác cụ thể. Xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá cán bộ, đảm bảo tính rõ ràng, khách quan trong đánh giá cán bộ.

Ba là, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng Chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý và tác nghiệp cho đội ngũ CBVC-NLĐ khối chuyên môn của Viện Kiến trúc Quốc gia theo chức trách nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu phát triển của Viện. Xây dựng hệ thống phân tích nhu cầu đào tạo cán bộ để triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo ra kết quả sau đào tạo.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Bốn là, hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý NNL theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp, trình độ quản lý tiên tiến của đội ngũ CBVC-NLĐ Viện Kiến trúc Quốc gia. Tăng cường phát triển đội ngũ cán bộ là những người có năng lực, kinh nghiệm và trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của Viện Kiến trúc Quốc gia đến giai đoạn 2025. Thực hiện quản lý cán bộ theo khối lượng và chất lượng công việc được giao. Thực hiện theo vị trí công tác và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Hệ thống chính sách đãi ngộ nhân lực là công cụ điều tiết mạnh mẽ để nâng cao chất lượng NNL, mọi chính sách phát huy tác dụng thực sự trên cơ sở phối hợp đồng bộ giữa chính sách khác. Do vậy, việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách đối với NNL không chỉ ở khâu sử dụng mà phải thể hiện ở tất cả các khâu khác, nhất là quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng NNL.

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia

3.3.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng

Viện Kiến trúc Quốc gia đã xây dựng và ban hành Quy chế tuyển dụng và thực hiện theo quy chế. Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng mang tính cứng nhắc và không mang lại hiệu quả cao. Có hai hình thức tuyển dụng là xét tuyển và thi tuyển, hiện nay Viện mới chú trọng đến việc xét tuyển. Để thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng, tạo cơ hội thuận lợi cho việc tuyển dụng được những ứng viên tài năng, phù hợp với yêu cầu công việc của đơn vị, cần đa dạng hóa việc tuyển chọn từ nguồn CBVC-NLĐ bên trong đơn vị và từ thị trường lao động bên ngoài.

Đối với tuyển dụng nội bộ, là nguồn cán bộ từ bên trong đơn vị bao gồm các CBVC-NLĐ đang làm việc tại đơn vị. Đây là nguồn cán bộ có năng lực, có kinh nghiệm thực tế, đã hiểu hết về cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị cũng như có khả năng kết nối và tiếp cận công việc nhanh hơn vì họ đã hiểu văn hoá và cách thức làm việc tại đơn vị. Với nguồn ứng viên nội bộ, việc tuyển dụng sẽ nhanh chóng và đơn giản hơn, đơn vị đã có thông tin và hiểu rõ về ứng viên nội bộ nên rủi ro trong tuyển dụng thấp hơn. Đây cũng là hình thức tạo cơ hội cho CBVC-NLĐ mở rộng công việc và phát triển sự nghiệp tại đơn vị.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Đối với tuyển dụng bên ngoài, đơn vị cần thông báo rộng rãi thông tin tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng để tiếp cận được nhiều ứng viên, từ đó có cơ hội tuyển chọn được đa dạng nguồn ứng viên về tính cách, phong cách làm việc, có những ý tưởng mới mẻ hơn trong công việc. Bên cạnh đó, nguồn ứng viên từ bên ngoài mang đến những kiến thức chuyên môn hoặc kinh nghiệm từ những đối thủ cạnh tranh mà đơn vị có thể cần đến để cải thiện trong quá trình thực hiện công việc, hoặc một nghiệp vụ nào đó của đơn vị.

Để công tác tuyển dụng thực sự có chất lượng cao, đơn vị cần chú trọng đến việc thực hiện công tác tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển. Như vậy, việc chọn lọc ứng viên được chặt chẽ, chính xác và minh bạch. Việc tuyển dụng đảm bảo chặt chẽ các yêu cầu: Tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn cần tuyển trên cơ sở nhu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí còn thiếu. Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong thi tuyển, xét tuyển, đảm bảo công bằng, dân chủ công khai từ khâu lập kế hoạch cũng như đến tổ chức thực hiện thi tuyển. Thực hiện đúng mục tiêu của thi tuyển là lựa chọn trong số những người dự thi đạt kết quả và lấy người có tổng số điểm cao đến thấp cho đến hết chỉ tiêu cần tiền. Do vậy, người đưa đi dự thi phải nhiều hơn số lượng cần tuyển để đảm bảo nguyên tắc đấu loại. Đảm bảo đúng các điều kiện trong Quy chế tuyển dụng, không tuyển dụng những ứng viên:

- Mất năng lực hành vi dân sự hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;

- Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành bản án, quyết định về hình sự của Tòa án; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng.

Chỉ xét tuyển những người có đủ các điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo:

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;

- Từ đủ 18 tuổi trở lên.

- Có đơn đăng ký dự tuyển;

- Có lý lịch rõ ràng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

- Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm;

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Đủ sức khoẻ để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;

- Đáp ứng các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí việc làm do Viện trưởng xác định tại mỗi đợt tuyển dụng.

Việc tuyển dụng phải xuất phát từ thực tế của đơn vị, dựa trên theo từng vị trí, nhu cầu nhân lực vị trí cần tuyển và chức danh tiêu chí này được xây dựng nhưng yêu cầu công việc để tuyển người, tuỳ nhìn chung vẫn cần phong, kỹ năng mềm; để có thể xây dựng hệ số cho các tiêu kinh chí tuyển chọn. Các theo từng nhu cầu công việc cần tuyển dụng khác nhau, đáp ứng các tiêu chí về: trình độ chuyên môn; thái độ, tác nghiệm làm việc; sức khỏe.

3.3.2. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cung cấp cho các tổ chức nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh. Tuy nhiên bất cập thường thấy trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là về cơ cấu và chất lượng. Việc đi học của CBVC-NLĐ còn mang tính tự phát, chưa căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh hay quy hoạch. Để khắc phục những bất cập này, cần phải thực hiện qua các bước:

Thứ nhất, xác định nhu cầu đào tạo: đây là bước đầu tiên cũng là bước hết sức quan trọng. Để làm tốt bước này, cần phân tích được công việc, xác định được những tiêu chuẩn cần thiết trong thực hiện công việc, mô tả được công việc từ đó mới biết được cần những kỹ năng, trình độ gì để đáp ứng được công việc.

Thứ hai, phân tích các kỹ năng hiện tại của CBVC-NLĐ: người quản lý cần nắm bắt được những mặt tích cực, hạn chế của từng đối tượng nhân viên để thấy được đối với nhu cầu công việc này, nhân viên đã đáp ứng được những gì và còn những mặt tồn tại nào trong xử lý công việc cần được đào tạo.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Thứ ba, xây dựng chương trình và phương pháp đào tạo: ngoài việc cử CBVC-NLĐ đi tham gia các khóa học nâng cao trình độ, kỹ năng còn có hình thức đào tạo tại chỗ; luân phiên, thay đổi công việc.

Đối với hình thức đào tạo tại chỗ, CBVC-NLĐ được hướng dẫn trực tiếp từ những người có kinh nghiệm làm công việc đó để dần dần có thể chủ động giải quyết

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

công việc một cách tự lập, xa hơn nữa là có thể tiếp tục hướng dẫn cho những nhân viên đến sau. Phương pháp này là một phương pháp không tốn chi phí và có khả năng cho kết quả tốt, vì được thực hành cụ thể qua công việc hàng ngày. Tuy nhiên, có thể có những bất cập nếu người trực tiếp hướng dẫn muốn giấu nghề dẫn đến việc truyền đạt, hướng dẫn không bài bản và đầy đủ.

Đối với hình thức đào tạo tại các trường, lớp đào tạo đòi hỏi phải đầu tư chi phí và mất thời gian. Tuy nhiên, CBVC-NLĐ được cử đi học sẽ được đào tạo một cách tỉ mỉ, bài bản nếu người được cử đi học có ý thức trau dồi kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của bản thân.

Đối với hình thức đào tạo qua việc luân phiên, thay đổi công việc là hình thức luân phiên thay đổi vị trí công việc của CBVC-NLĐ, từ mảng công việc này sang mảng công việc khác, từ bộ phận này sang bộ phận khác. Khi đó người lao động sẽ nắm được nhiều kỹ năng thực hiện các công việc khác nhau, hiểu được cách thức phối hợp thực hiện công việc giữa các bộ phận trong đơn vị. Phương pháp này giúp cho người lao động được đào tạo đa kỹ năng, có thể linh hoạt trong việc đảm nhận nhiều vị trí công việc khác nhau, hoạt động phối hợp giữa các bộ phận có hiệu quả cao hơn.

Thứ tư, đánh giá kết quả đào tạo: khi đầu tư cho đào tạo, các đơn vị, tổ chức đều mong muốn người lao động có kiến thức, kỹ năng làm việc tốt hơn để đạt năng suất lao động cao hơn, hay nói cách khác là sự mong muốn kết quả đào tạo có hiệu quả. Để đánh giá được kết quả đào tạo như thế nào là có hiệu quả, điều đầu tiên và cơ bản nhất là cán bộ thực hiện công tác đào tạo phải hiểu được nguồn nhân lực chất lượng cao là như thế nào? Có thể thực hiện đánh giá hiệu quả đào tạo theo những cách sau:

- Đánh giá dựa trên phản hồi của CBVC-NLĐ sau khi tham gia chương trình đào tạo: làm bảng hỏi khảo sát phản ứng của CNVC-NLĐ đối với chương trình đào

tạo để biết được họ có thích chương trình không, họ có cảm thấy chương trình đó hiệu quả không, họ có cảm thấy xứng đáng với thời gian họ bỏ ra hay không? Đây là cách chính xác để biết được tâm tư, nguyện vọng của CBVC-NLĐ và đánh giá hiệu quả đối với từng người.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Đánh giá kiến thức của CBVC-NLĐ sau khi tham gia chương trình đào tạo: đơn vị có thể kiểm tra xem họ đã nắm vững các nguyên tắc, kỹ năng, các vấn đề cần phải học bằng các bài test hoặc phỏng vấn kiểm tra kiến thức lý thuyết và thực hành để giúp khắc phục sớm những vấn đề còn tồn tại ngay sau chương trình đào tạo.

- Đánh giá hiệu quả đào tạo dựa trên sự thay đổi kết quả công việc của CBVC-NLĐ: đây là vấn đề quan trọng nhất và là cách đánh giá chính xác nhất.

Ngoài ra, cần tuyên truyền nâng cao nhận thức cho CBVC-NLĐ về văn hóa công sở là rất cần thiết. CBVC-NLĐ phải có tác phong tốt, thể hiện ở cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp, nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng... Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo CBVC-NLĐ.

3.3.3. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động sắp xếp vị trí việc làm

Sắp xếp vị trí việc làm là một việc đòi hỏi người quản lý phải có một cái nhìn đúng đắn, khách quan. Trước tiên phải hiểu rõ được bản chất từng công việc, để nắm bắt được công việc này đòi hỏi nhân viên phải có những khả năng, kỹ năng gì đáp ứng được yêu cầu công việc. Sau đó là việc phân tích kỹ năng hiện tại của nhân viên để nắm bắt được ai có những khả năng, sở trường gì. Từ đó mới có được cái nhìn tổng quan và lên kế hoạch sắp xếp vị trí làm việc một cách đúng người, đúng việc. Sắp xếp vị trí việc làm phù hợp còn góp phần phát triển được khả năng, năng lực của CBVC-NLĐ.

Ngoài việc đòi hỏi sắp xếp vị trí việc làm đúng người đúng việc, người quản lý cần đảm bảo xuất phát từ nhu cầu thực tế của công việc, không để tình trạng một vị trí việc làm có quá nhiều nhân viên. Điều này khiến bộ máy hoạt động trở lên cồng kềnh, dư thừa nhân lực không cần thiết, hiệu quả công việc không cao vì sự ỉ lại, đùn đẩy công việc của nhân viên do có nhiều người cùng một vị trí việc làm.

Xây dựng quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ cho từng loại hình công việc, từng phòng ban, từng cá nhân trong tổ chức, nhất là những quy định về tính chịu trách nhiệm cá nhân. Hiện tượng "bình quân chủ nghĩa" tạo sự ỷ lại dựa dẫm vào cấp trên, chưa có ý thức phấn đấu vươn lên, chưa nâng cao tinh thần trách nhiệm trong công việc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Chuẩn bị tốt nguồn nhân lực thay thế cho các vị trí việc làm trước khi có nghỉ chế độ chính sách như: nghỉ hưu, nghỉ thai sản hoặc đối với CBVC-NLĐ đi học tập ở nước ngoài. Đối với vấn đề này đòi hỏi người quản lý cần phải có kế hoạch nhân sự để chủ động việc tuyển dụng, đào tạo, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp, kịp thời. Tránh tình trạng CBVC-NLĐ nghỉ chế độ mới có những sắp xếp nhân sự, như vậy mới thông suốt và đảm bảo tiến độ công việc.

Hoạt động sắp xếp vị trí việc làm cần phân định rõ đối với từng đối tượng.

- Quy hoạch nguồn nhân lực làm công tác quản lý: trong thời gian tới Viện Kiến trúc Quốc gia tiếp tục tiến hành ra soát, đánh giá tình hình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ quản lý của đơn vị mình. Trên cơ sở đó điều chỉnh, bổ sung để đưa vào những nhân tố mới phải đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ dự nguồn, nhất là đối với những cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn cần thiết để giữ các chức danh được quy hoạch. Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ để tạo điều kiện cho cán bộ trong kế hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau, nhất là vị trí công tác kế cận cho chức danh quy hoạch, đồng thời để kiểm chứng bản lĩnh, trình độ, phẩm chất, tạo vị thế và uy tín cần thiết, qua đó sàng lọc, tuyển chọn cán bộ.

- Quy hoạch nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn: để thực hiện tốt công tác này, Viện Kiến trúc Quốc gia cần tiến hành các nhiệm vụ:

tiến hành ra soát nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn hiện có, trên cơ sở mục tiêu phát triển của Viện Kiến trúc Quốc gia từng giai đoạn. Trong quy hoạch phát triển nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn cần đảm bảo cơ cấu hợp lý về lĩnh vực chuyên ngành, trình độ đào tạo, độ tuổi, giới

tính. Trên cơ sở kế hoạch phát triển nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn trong từng giai đoạn, phải xây dựng kế hoạch cụ thể về phương án tạo nguồn như: tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp các trường đại học chuyên ngành có trình độ bằng khá giỏi,...; Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển dụng; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nguồn nhân lực.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

3.3.4. Giải pháp về nâng cao chất lượng chính sách lương, thưởng

Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của CBVC-NLĐ. Thực tế chỉ cho thấy, khi cuộc sống của CBVC-NLĐ ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, nâng cao tinh thần trách nhiệm và có hiệu quả. Chúng ta chưa thể nói tới việc đòi hỏi một CBVC-NLĐ hết lòng vì công việc, tận tâm tận lực với việc của đơn vị trong khi lãnh đạo đơn vị chưa quan tâm giải quyết thỏa đáng các chế độ chính sách cho họ ở mức đủ để sống. Chế độ lương, thưởng luôn là vấn đề được người lao động quan tâm hàng đầu. Chế độ lương thưởng có thể dùng để đánh giá vị thế của đơn vị đối với xã hội và cũng là một hình thức để động viên, khích lệ tinh thần làm việc của người lao động.

Đối với lương cơ bản: đảm bảo trả lương kịp thời, không chậm trễ, tiền lương được tính theo hệ số lương đúng quy định hiện hành của Nhà nước tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng, vũ trang.

Đối với khoản thu nhập tăng thêm do kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh được trả hàng quý, là khoản được chi trả gắn với trách nhiệm thường xuyên, nhằm khuyến khích CBVC-NLĐ làm việc có hiệu quả, hoàn thành tốt công việc được giao. Tuy nhiên, việc đánh giá CBVC-NLĐ chưa còn mang tính hình thức, chưa cho hiệu quả chính xác nên chưa có cơ sở để trả mức thu nhập tăng thêm theo đúng trách nhiệm, sự cống hiến của CBVC-NLĐ cho đơn vị.

Chú trọng đến khen thưởng thông qua tuyên dương, biểu dương thành tích, xây dựng tấm gương thay vì khen thưởng thông qua giá trị vật chất: Do kinh phí hạn chế nên giá trị phần thưởng vật chất không lớn, không ảnh hưởng nhiều đến thu nhập của CBVC-NLĐ nên khen thưởng bằng vật chất chỉ mang tính tượng trưng. Thay vì đó, những lời tuyên dương,biểu dương lại có giá trị tinh thần to lớn, tác động trực tiếp đến tâm lý CBVC-NLĐ. Họ sẽ cảm thất phấn khích, vinh dự, tự hào và được ghi nhận những đóng góp, họ sẽ có thêm động lực lao động để đạt được nhiều thành tích hơn nhằm tiếp tục được khen ngợi. Trong khi đó, những CBVC-NLĐ khác sẽ lấy đó làm động lực để phấn đấu, tạo nên sự thi đia trong mỗi đơn vị và toàn đơn vị.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Những lời tuyên dương,biểu dương có giá trị tinh thần to lớn, tác động trực tiếp đến tâm lý CBVC-NLĐ. Họ sẽ cảm thất phấn khích, vinh dự, tự hào và được ghi nhận những đóng góp, họ sẽ có thêm động lực lao động để đạt được nhiều thành tích hơn nhằm tiếp tục được khen ngợi. Bên cạnh đó, CBVC-NLĐ khác sẽ lấy đó làm động lực để phấn đấu, tạo nên sự thi đua trong đơn vị

Thu nhập là một vấn đề quan trọng ảnh hưởng tới thái độ làm việc, tuy nhiên môi trường làm việc cũng là một khía cạnh mà người lãnh đạo cần chú trọng hướng tới. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong đơn vị sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

Ngoài chính sách lương, thưởng thì việc thực hiện tốt chế độ đãi ngộ đối với CBVC-NLĐ là việc cơ bản nhất, cần thiết nhất đơn vị cần phải làm. Chăm lo sức khỏe cho CBVC-NLĐ gắn liền với việc đóng BHYT đầy đủ, phát thẻ BHYT tại những bệnh viện, phòng khám uy tín, chất lượng và chăm lo đời sống tinh thần cho CBVC-NLĐ là rất quan trọng. Bên cạnh đó, tổ chức bếp ăn trưa tại cơ quan cũng là một hoạt động cần thiết và hữu ích trong việc nâng cao, bảo vệ sức khỏe cho CBVC-NLĐ. Viện Kiến trúc Quốc gia đã từng có bếp ăn trưa phục vụ CBVC-NLĐ đảm bảo ăn uống hợp vệ sinh tại bếp ăn của Viện, Tuy nhiên, sau khi cải tạo Viện hiện nay Viện chưa có bố trí, sắp xếp lại được bếp ăn phục vụ CNVC-NLĐ trong viện. Điều này cần được quan tâm hơn nữa để bố trí lại bếp ăn cơ quan và Viện cần xây dựng quy chế, ký hợp đồng đảm bảo nguồn thực phẩm an toàn, ngăn ngừa ngộ độc thức ăn do thực phẩm kém chất lượng. Thường xuyên khảo sát, lấy ý kiến CBVC-NLĐ về chất lượng bữa ăn tại đơn vị mình và nguyện vọng của CBVC-NLĐ để có những thay đổi phù hợp, có thể thay đổi đơn vị nấu ăn khi cần thiết.

Thời gian vừa qua, Thế Giới phải đối mặt với Covid-19, người dân Việt Nam cũng đồng lòng gồng mình chống dịch. Viện Kiến trúc Quốc gia đã thực hiện tốt Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch Covid-19, Viện đã cho CBVC-NLĐ làm việc tại nhà để đảm bảo an toàn, sức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

khỏe cho CBVC-NLĐ. Ngoài ra còn chủ động thông báo tới CBVC-NLĐ khuyến cáo hạn chế ra ngoài khi không cần thiết, thường xuyên rửa tay sát khuẩn, duy trì khoảng cách giữa người với người theo quy định. Viện đã phát khẩu trang, nước rửa tay khô và hàng ngày đo thân nhiệt CBVC-NLĐ ra vào cơ quan. Những hoạt động này thể hiện sự đồng lòng chung tay chống dịch với đất nước và là sự quan tâm của lãnh đạo tới CBVC-NLĐ trong đơn vị.

Thường xuyên tổ chức thêm nhiều phong trào thi đua trong đơn vị. Mỗi phong trào thi đua cần xác định rõ chủ đề, nội dung, hình thức và tiêu chí thi đua. Tăng cường công tác kiểm tra, tổng kết, đánh giá đúng những kết quả đạt được, chỉ ra những mặt còn hạn chế.Qua đó rút ra cách làm hay, kinh nghiệm tốt để nhân rộng, kịp thời nêu gương người tốt, việc tốt, các điển hình tiên tiến nhằm tạo sức lan tỏa và động lực mới để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu, phân tích đánh giá những đặc điểm, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Viện Kiến trúc Quốc gia, tôi nhận thấy nguồn lực con người giữ một vai trò hết sức quan trọng đối với sự thành bại của bất kỳ một tổ chức nào. Những yếu tố về năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc, kỹ năng giao tiếp là những vấn đề hàng đầu để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và cùng là đánh giá văn hóa của tổ chức đó. Hiện nay, thế giới đang có xu hướng chuyển từ nền kinh tế dựa vào sự giàu có của các nguồn tài nguyên sang nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh như vậy, nguồn lực con người càng ngày càng trở thành động lực chủ yếu của sự phát triển nhanh và bền vững.

Con người là yếu tố cấu thành nên một tổ chức, cấu thành nên lực lượng lao động, sản xuất và quyết định sự thành công hay thất bại của tổ chức. Do đó, số lượng nguồn nhân lực là một yếu tố cần thiết nhưng chất lượng nguồn nhân lực lại là một vấn đề hết sức quan trọng. Để phát triển, đơn vị cần phải trú trọng đến công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: quan tâm tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về thể chất, tinh thần, kiến thức chuyên môn, thái độ, tác phong làm việc,…

Để góp phần vào việc xây dựng và phát triển Viện Kiến trúc Quốc gia vững mạnh, đặc biệt trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, tôi đã hệ thống hóa cơ sở lý luận của việc xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; nêu rõ thực trạng việc sử dụng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Viện Kiến trúc Quốc gia trong giai đoạn vừa qua, các thành tựu, các tồn tại đưa ra các giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Viện Kiến trúc Quốc gia.

Tôi đã vận dụng những kiến thức, lý luận được trau dồi từ bài giảng trong trường, tìm tòi, nghiên cứu các tài liệu và đi sâu vào thực tiễn trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Viện Kiến trúc Quốc gia. Tuy nhiên, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nội dung rộng lớn, khó khăn và phức tạp nên những nội dung, đề xuất được nêu trong luận văn chưa thể bao quát hết tất cả những vấn đề thuộc lĩnh vực này của đơn vị. Bên cạnh đó, luận văn không tránh khỏi những

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

hạn chế, sai sót nên rất mong nhận được sự góp ý, chỉnh sửa của các thầy cô giáo để luận văn của tôi được hoàn thiện và mang tính ứng dụng cao hơn.

Một lần nữa, tôi xin gửi lời cám ơn chân thành đến Ban Giám hiệu nhà trường, các thày cô giáo tại Khoa Sau Đại học - Trường Đại học Ngoại thương và các thày cô giáo là giảng viên đã trang bị những kiến thức trong suốt quá trình học tập. Tôi đặc biệt gửi lời cảm ơn sâu sắc đến PGS, TS Lê Thái Phong đã trực tiếp hướng dẫn , chỉ bảo tận tình, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành Luận văn này.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu nội bộ của Viện Kiến trúc Quốc gia:

   - Báo cáo tổng kết năm 2019,

   - Đề án vị trí việc làm,

   - Quy chế tuyển dụng,

   - Quy chế làm việc,

2. *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Viện ngôn ngữ học - 2000

3. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân,

4. Trần Thị Kim Dung, *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Hà Nội,

5. Mã Thị Hà My, *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại cục Hải quan tỉnh Lạng Sơn*, Luận văn Thạc sỹ, trường Đại học Công đoàn.

6. Phạm Thanh Nghị, Vũ Hoàng Ngân, *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội,

7. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực trong thời kì CNH – HĐH*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001.

8. Trần Trung Dũng, *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Thông tấn xã Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Công đoàn.

9. Lê Kim Dung (2018), *Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập*, Báo Diễn đàn Doanh nghiệp số tháng 4/2018. Cục Việc làm (Bộ LĐTB&XH)

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

PHỤ LỤC

1. BẢNG KHẢO SÁT THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KHỐI CHUYÊN MÔN VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

Kính gửi anh/chị,

Với mục đích điều tra, nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực khối chuyên môn tại Viện Kiến trúc Quốc gia, kính mong nhận được sự hợp tác và giúp đỡ của các anh/chị CBVC-NLĐ khối chuyên môn tại Viện bằng việc khoanh tròn vào số điểm từ thấp đến cao (từ 1-5 điểm) phản ánh **chân thực, khách quan** nhất về Thái độ, Kỹ năng, Kiến thức của CBVC-NLĐ khối chuyên môn trong Phiếu khảo sát sau. Tôi cam kết sẽ không tiết lộ danh tính và không sử dụng kết quả này cho mục đích khác. Xin trân trọng cảm ơn!

TT	Câu hỏi	Thang điểm				
	THÁI ĐỘ	1	2	3	4	5
1	Mức độ thực hiện đúng quy chế làm việc của Viện	1	2	3	4	5
2	Thái độ hợp tác với các đơn vị khác.	1	2	3	4	5
3	Mức độ cầu thị, nghiên cứu tài liệu, học hỏi từ những người đi trước.	1	2	3	4	5
4	Mức đô có trách nhiệm với công việc được giao.	1	2	3	4	5
5	Mức độ tích cực tham gia các hoạt động do Công đoàn, ĐTN tổ chức.	1	2	3	4	5
	KỸ NĂNG	1	2	3	4	5
1	Mức độ đả bảo kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc.	1	2	3	4	5
2	Trình độ tin học của tôi đáp ứng được nhu cầu công việc.	1	2	3	4	5
3	Trình độ Tiếng Anh của tôi thành thạo 4 kỹ năng để đảm bảo thực hiện tốt công việc.	1	2	3	4	5

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

4	Khả năng thuyết phục người khác.	1	2	3	4	5
5	Khả năng giải quyết vấn đề của tôi tương đối tốt.	1	2	3	4	5
	KIẾN THỨC	1	2	3	4	5
1	Kiến thức chuyên môn đáp ứng được nhu cầu công việc.	1	2	3	4	5
2	Khó khăn trong việc triển khai công việc tại Viện.	1	2	3	4	5
3	Khả năng tự học hỏi để lấp đầy khoảng trống về công việc nếu có.	1	2	3	4	5
	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC					
1	Tôi muốn Viện có nhiều hơn các chương trình đào tạo chất lượng NNL.	1	2	3	4	5
2	Tôi muốn Viện có cái nhìn khách quan trong việc sắp xếp vị trí việc làm.	1	2	3	4	5
2	Tôi muốn Viện nâng cao chất lượng tuyển dụng, chú trọng thi tuyển.	1	2	3	4	5
3	Tôi muốn Viện có hình thức đánh giá, phân loại nhân viên chặt chẽ hơn.	1	2	3	4	5
4	Tôi muốn Viện có chế độ tiền lương, thưởng tốt hơn.	1	2	3	4	5

Tên: **Giới tính:** **Thu nhập:**

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2. DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM VIỆN KIẾN TRÚC QUỐC GIA

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
1	*2*	*3*	*4*	*5*
I	**Vị trí việc làm gắn với công việc của Lãnh đạo, quản lý, điều hành** *(11 vị trí)*			**59**
1	Viện Trưởng	Chuyên viên chính/Nghiên cứu viên chính hoặc tương đương trở lên	II	*01*
2	Phó Viện trưởng	Chuyên viên /Nghiên cứu viên hoặc tương đương trở lên	III	*03*
3	Kế toán trưởng	Chuyên viên hoặc tương đương trở lên	III	*01*
4	Trưởng phòng trực thuộc	Chuyên viên /Nghiên cứu viên hoặc tương đương trở lên	III	*06*
5	Giám đốc Trung tâm	Chuyên viên /Nghiên cứu viên chính hoặc tương đương trở lên	III	*07*
6	Giám đốc Viện trực thuộc	Chuyên viên /Nghiên cứu viên chính hoặc tương đương trở lên	III	*02*
7	Tổng biên tập Tạp chí	Chuyên viên hoặc tương đương trở lên	III	*01*
8	Phó Trưởng phòng thuộc Viện	Chuyên viên /Nghiên cứu viên hoặc tương đương trở lên	III	*14*
9	Phó Giám đốc Trung tâm	Chuyên viên /Nghiên cứu viên hoặc tương đương trở lên	III	*16*
10	Phó Giám đốc Viện Trực thuộc Viện KTQG	Chuyên viên /Nghiên cứu viên chính hoặc tương đương trở lên	III	*06*
11	Phó Tổng biên tập tạp chí Kiến Trúc	Chuyên viên hoặc tương đương trở lên	III	*02*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
II	**Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp** *(26 vị trí)*			**153**
12	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Tiêu chuẩn hóa Xây dựng	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*10*
13	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Thiết kế Điển hình hóa xây dựng	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*10*
14	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Lý luận phê bình kiến trúc	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*08*
15	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Lịch sử kiến trúc	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*08*
16	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực Kiến trúc và quy hoạch XD	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*08*
17	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Đào tạo chuyên ngành kiến trúc.	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*08*
18	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Hợp tác quốc tế, tổ chức sự kiện và hội thảo chuyên ngành	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*06*
19	Tư vấn thi tuyển kiến trúc và quy hoạch	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
20	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Xuất bản tạp chí kiến trúc,	Biên tập viên/Phóng viên/KTS/KS/Chuyên viên/cán sự	III	*08*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
	Webside và các ấn phẩm thông tin trong lĩnh vực kiến trúc			
25	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Quy hoạch đô thị	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*09*
26	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Thiết kế đô thị	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
27	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Tư vấn đầu tư Xây dựng, thẩm tra thiết kế và tổng dự toán công trình.	KTS/KS/ NCV hoặc tương đương trở lên	III	*03*
28	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Thiết kế mỹ thuật	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
29	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Kỹ thuật hạ tầng	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*05*
30	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực NC Môi trường đô thị, đánh giá tác động môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu trong lĩnh vực kiến trúc	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
31	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Khảo sát Xây dựng	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*05*
32	Vị trí việc làm gắn với lĩnh vực Thí nghiệm. kiểm định, giám định, đánh giá, giám sát, chất lượng công trình xây dựng	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*04*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
33	Vị trí việc làm gắn với NC Bảo tồn di tích, di sản Kiến trúc	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*05*
34	Vị trí việc làm gắn với NC Quy hoạch đô thị nông thôn	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*09*
35	Vị trí việc làm gắn với NC Phát triển nhà ở	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*10*
36	Vị trí việc làm gắn với NC Công trình công cộng	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*10*
37	Vị trí việc làm gắn với Quản lý khoa học (các đề tài, dự án)	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
38	Vị trí việc làm gắn với Quản lý Kỹ thuật	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*03*
39	Vị trí việc làm gắn với Quản lý Dữ liệu, lưu trữ cung cấp thông tin tư liệu trong lĩnh vực kiến trúc	Chuyên viên/cán sự	IV	*01*
40	Vị trí việc làm gắn với NC kiến trúc công trình; kiến trúc cảnh quan; trang trí nội ngoại thất	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*04*
41	Vị trí việc làm gắn với Quản lý dự án, tư vấn giám sát thi công công trình xây dựng dân dụng, công nghiệp, giao thông thủy lợi, hạ tầng	KTS/KS/ NCV/Chuyên viên	III	*04*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
III	**Vị trí việc làm gắn với công việc chuyên môn nghiệp vụ, hỗ trợ, phục vụ** *(19 vị trí)*			**49**
42	Công tác Kế hoạch tổng hợp	Chuyên viên/ cán sự	III	*02*
43	Theo dõi hợp đồng, đề tài, dự án	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*02*
44	Khai thác, tiếp thị, thị trường và tổ chức đấu thầu	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*03*
45	Công tác tài chính	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*05*
46	Công tác Kế toán	Chuyên viên/kế toán viên	III	*05*
47	Thủ quỹ	Nhân viên/cán sự	IV	*01*
48	Tổ chức Cán bộ	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*03*
49	Công tác Lao động tiền lương,bảo hiểm	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*03*
50	Thi đua khen thưởng	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*01*
51	Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*01*
52	Công tác Hành chính	Chuyên viên hoặc tương đương	III	*03*
53	Thư viện, lưu trữ, tổng hợp	Chuyên viên hoặc tương đương	IV	*02*
54	Văn thư	Chuyên viên hoặc tương đương	IV	*02*
55	Quản trị công sở, tài sản, trang thiết bị, kỹ thuật, An ninh quốc phòng, tự về, phòng cháy chữa cháy	Nhân viên	IV	*03*
56	Bảo vệ	Nhân viên	IV	*06*
57	Lái xe	Nhân viên	IV	*03*
58	Tạp vụ	Nhân viên	IV	*02*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp tối thiểu	Xác định số người làm việc cần thiết
59	Y Tế, chăm sóc sức khỏe cho CBCNV	Nhân viên	IV	*01*
60	Lễ tân,	Nhân viên	IV	*01*
	Tổng cộng			**261**

Nguồn: Tổ chức - Hành chính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com