

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ ĐÔNG Á**

ĐẶNG THỊ NHUNG

**Đề tài: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO
ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH A.I.S VIỆT NAM**

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan khóa luận tốt nghiệp với đề tài “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH A.I.S Việt Nam” là nghiên cứu độc lập của tôi. Đồng thời những số liệu được cung cấp từ báo cáo đều là kết quả nghiên cứu hoàn toàn trung thực, không sao chép từ bất kì công trình nghiên cứu nào khác.

Bắc Ninh, ngày Tháng ... năm

Sinh viên

(ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin cảm ơn ban giám hiệu nhà trường cùng các thầy cô giáo Trường Đại Học Công Nghệ Đông Á đã trang bị cho em nhiều kiến thức và tạo điều kiện tốt nhất để cho em thực hiện khóa luận tốt nghiệp.

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành sâu sắc đối với Ths Đặng Thị Thu Trang người trực tiếp hướng dẫn, chỉ bảo tận tình và giúp đỡ em trong suốt thời gian nghiên cứu và hoàn thành bài khóa luận.

Em xin gửi lời cảm ơn tới ban lãnh đạo công ty, các phòng ban và đặc biệt là phòng nhân sự của công ty TNHH A.I.S Việt Nam đã giúp đỡ tận tình trong quá trình thực tập và thu thập số liệu và tư liệu và trong công việc em được tham gia làm việc thực tế tại công ty.

Trong quá trình nghiên cứu do thời gian hạn chế nên không tránh khỏi sai sót, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy cô để bài khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Em xin trân trọng cảm !

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net

MỤC LỤC

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

A. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong thời đại ngày nay, con người đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển nền kinh tế - xã hội. Năng lực của con người ngày càng trở nên yếu tố quan trọng của mỗi quốc gia trên thế giới, mỗi doanh nghiệp. Một đất nước có nền kinh tế phát triển mạnh là nhờ vào sự phát triển của các công ty, doanh nghiệp. Doanh nghiệp có phát triển mạnh, đứng vững trên thị trường hay không là nhờ vào chất lượng đội ngũ lao động trong doanh nghiệp. Ở các tổ chức, doanh nghiệp chi phí đào tạo lao động trong nội bộ công ty được xem như là đầu tư lâu dài, cần thiết cho sự phồn thịnh của công ty trong tương lai. Trong sự nghiệp CNH-HĐH lấy năng lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Trong môi trường, thị trường cạnh tranh khốc liệt để có thể đứng vững trước các đối thủ thì doanh nghiệp cần đào tạo đội ngũ lao động chất lượng cao là yếu tố then chốt.

Đặc biệt trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, đây là địa bàn hoạt động chính của công ty TNHH A.I.S Việt Nam, nơi đây có quy mô nền kinh tế được mở rộng, đưa Bắc Ninh trở thành cực tăng trưởng của vùng thủ đô và vùng nền kinh tế trọng điểm bắc bộ, đóng góp tích cực cho nền kinh tế chung của cả nước. Nơi đây tập trung 15 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động có thể nói đến là Khu công nghiệp tiên sơn, quế võ (1,2,3), Yên Phong 1, Yên phong 2, Đại đồng-Hoàn Sơn, HANAKA, Nam sơn – Hạp Lĩnh, Thuận Thành 1, Thuận Thành 2, Thuận Thành 3, Việt Nam -Singapore Bắc Ninh, Gia Bình 1, Gia Bình 2 vì thu hút được nhiều dự án đầu tư từ nước ngoài về đầu tư các khu công nghiệp này mở nhà máy, xưởng sản xuất. Thế nên Bắc ninh là nơi cần một lượng lớn nguồn lao động để phục

vụ quản lý và sản xuất kinh doanh diễn ra đúng kế hoạch, mục tiêu và cũng là nơi tập trung đông dân cư từ cả nước, đặc biệt là các tỉnh miền bắc và miền trung đến cư trú làm việc. Tập trung nhiều dân tộc từ các tỉnh nên trình độ tri thức không đồng đều, với đặc thù đầu vào thấp nên nhìn chung trình độ chuyên môn, kỹ thuật, khả năng linh hoạt xử lý tình huống, kỹ năng phương pháp làm việc, khả năng tiếp nhận chuyển giao công nghệ, khả năng sáng tạo, cải tiến, áp dụng sáng kiến mới để làm tăng năng suất, hiệu quả lao động trong công ty còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Mặt khác. công tác nâng cao chất lượng đội ngũ lao động còn chưa được quan tâm nhiều và đề ra các hướng đào tạo hợp lý, các doanh nghiệp hiện nay mới chỉ chú ý tập trung vào đào tạo chuyên môn, trang bị kiến thức mà chưa quan tâm nâng cao chất lượng quản lý nhân lực, nâng cao thể lực, tâm lực của người lao động,...Dẫn đến năng suất lao động thấp, chậm tiến độ công ty chưa thể tận dụng được hết nguồn lực của người lao động, chính vì vậy việc nâng cao đội ngũ lao động trong mỗi doanh nghiệp, tổ chức ngày càng trở nên quan trọng.

Việc nghiên cứu và phân tích thực trạng của đội ngũ lao động để có thể đưa ra các giải pháp hợp lý nhằm phát triển lao động chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung, doanh nghiệp sản xuất nói riêng mang tính cấp thiết cao. Sau khi em được thực tập thực tế tại công ty TNHH A.I.S Việt Nam thì em cảm thấy nâng cao đào tạo lao động rất cần thiết. Qua đó, nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng đội ngũ lao động đối với doanh nghiệp, thế nên em chọn đề tài : “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH A.I.S Việt Nam” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

- Mục tiêu chung: Phân tích thực trạng từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH AIS Việt Nam
- Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng lao động
- Phân tích thực trạng chất lượng lao động của công ty TNHH AIS VN
- Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động của công ty TNHH AIS VN

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

Đối tượng nghiên cứu: đội ngũ lao động tại công ty TNHH A.I.S Việt Nam.

- Phạm vi nghiên cứu :
 - + Không gian: Tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam, địa chỉ tại Số 9, đường 11, khu công nghiệp đô thị và dịch vụ VSIP Bắc Ninh, Phường Phù Chấn, Thành phố Từ Sơn, Tỉnh Bắc Ninh, Việt Nam
 - + Thời gian: Nghiên cứu phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH A.I.S Việt Nam giai đoạn **2021-2023** và đề xuất phương pháp đến 2025.

4. Đóng góp của đề tài

Đề tài "Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam" đóng góp một phần quan trọng vào việc tăng cường sức cạnh tranh và phát triển bền vững của công ty trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh hiện nay. Thông qua việc xác định các chỉ tiêu đánh giá chất lượng lao động, đề tài giúp ban lãnh đạo công ty hiểu rõ hơn về năng lực và hiệu suất làm việc của nhân viên. Bằng cách làm rõ thực trạng chất lượng lao động tại công ty, đề tài đã phân tích các điểm mạnh và hạn chế của đội ngũ lao động hiện tại. Từ đó, các giải pháp cụ thể được đề xuất nhằm cải thiện chất lượng đội ngũ lao động, như tăng cường đào tạo và phát triển kỹ năng, quản lý

nhân sự hiệu quả, và thúc đẩy văn hóa làm việc tích cực. Những giải pháp này không chỉ giúp tăng cường hiệu suất làm việc mà còn góp phần vào việc đảm bảo sự cạnh tranh và sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai. Tóm lại, đề tài này không chỉ là một nghiên cứu lý thuyết mà còn là một công cụ thực tiễn quý giá, đóng góp vào sự thành công của Công ty TNHH A.I.S Việt Nam trong môi trường kinh doanh ngày càng thách thức.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu: Nguồn dữ liệu thứ cấp:
 - Nguồn nội bộ: Thu thập thông tin từ các cán bộ, đào tạo bồi dưỡng cán bộ công nhân viên lao động, báo cáo tài chính chung để biết về lợi nhuận hay lỗ lãi và hiệu suất của nguồn lao động mang lại và các kế hoạch được doanh nghiệp chú trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại đơn vị.
 - Nguồn bên ngoài: Những tài liệu chuyên ngành về quản trị nhân lực: Tài liệu tham khảo, giáo trình, tạp chí, tài liệu dự trữ, văn bản liên quan của Bộ nội vụ, thông tin trên các phương tiện thông tin đại chúng, một số website, công trình khoa học đã nghiên cứu và hoàn thiện trước đó...

- Phương pháp xử lý dữ liệu:

Số liệu thu thập được xử lý sơ bộ, sau đó được thống kê thành các bảng số liệu phục vụ cho việc phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam.

6. Kết cấu của khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục đính kèm thì kết cấu của luận văn gồm 3 Chương:

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH A. I.S Việt Nam.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY A.I.S VIỆT NAM

B. PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Chất lượng đội ngũ lao động

1.1.1.1. Lao động

- **Khái niệm**

Theo Nguyễn Mậu Dũng (2011): Lao động là lực lượng con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Lao động gồm toàn bộ dân số có thể phát triển bình thường cả về thể lực và trí lực.

Theo C. Mác và Ph.Ăngghen (1994): Hiểu theo nghĩa rộng, lao động là một hoạt động thực tiễn nào đó do con người tiến hành theo một nhiệm vụ xác định, nhằm đạt được một mục đích nhất định. Trong tác phẩm kinh điển “Vai trò của lao động trong quá trình chuyển hóa từ vượn thành người”, Ph.Ăngghen đã chỉ rõ ràng: “lao động là điều

kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống loài người... lao động đã sáng tạo ra bản thân con người”.

Năm 1993: “Lao động trước hết là một quá trình diễn ra giữa con người với tự nhiên một quá trình trong đó bằng hoạt động của chính mình con người làm trung gian điều tiết và kiểm tra sự trao đổi chất giữa họ và tự nhiên...”.

Theo tạp chí luật Việt Nam (7/2023): Lao động là điều không thể thiếu đối với xã hội, nó giúp con người nâng cao chất lượng cuộc sống và là động lực cho sự phát triển không ngừng của xã hội. Cũng thông qua lao động mà con người phát hiện ra những đặc tính và quy luật của thế giới tự nhiên, để từ đó cải tiến phương thức, thao tác, công cụ nhằm nâng cao hiệu quả lao động.

Gồm hai hình thức lao động là lao động trí óc và lao động chân tay. Lao động chân tay là người lao động sử dụng sức mạnh cơ bắp kết hợp với công cụ lao động để làm việc. Còn người lao động trí óc thì vận dụng kiến thức, kỹ năng chuyên môn của mình cùng với công cụ, phương tiện, máy móc để sản xuất của cải, vật chất.

Trong phạm vi khóa luận này tác giả sẽ sử dụng khái niệm như sau: “Lao động được hiểu là tập hợp các hành động có chủ ý, mục đích của con người, sử dụng công cụ, phương tiện lao động để tạo ra của cải, vật chất, các tài sản khác nhằm phục vụ cho đời sống, phát triển kinh tế, xã hội. Lao động có thể được thể hiện bằng hình thức bằng tay chân hoặc lao động bằng trí óc. Những người làm các công việc lao động tay chân là những người sử dụng sức mạnh cơ bắp kết hợp cùng với công cụ, phương tiện lao động để hoàn thành công việc. Ngược lại, người làm công việc trí óc là người sử dụng kiến thức, kỹ năng chuyên môn đã được đào tạo cùng công cụ, phương tiện, máy móc để tạo ra của cải, sản phẩm, vật chất”.

Đội ngũ lao động:

Đội ngũ lao động là một yếu tố quan trọng và không thể thiếu trong môi trường làm việc của mỗi tổ chức hay doanh nghiệp. Theo Paul Evans (2008), đội ngũ lao động bao gồm tất cả các thành viên, nhân viên hoặc công nhân làm việc trong tổ chức đó. Tuy

nhiên, nó không chỉ đơn giản là một nhóm người làm việc cùng nhau, mà còn là tổ hợp của những cá nhân có kỹ năng, năng lực, kinh nghiệm và cam kết hàng ngày trong công việc. Trong một nghiên cứu của Robbins và Coulter (2005), được trích dẫn bởi George L. Simpson (2011), đội ngũ lao động đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển và thành công của tổ chức. Khi có một đội ngũ lao động chất lượng và hiệu quả, tổ chức sẽ có cơ hội tận dụng tối đa tiềm năng và tài năng của mỗi cá nhân để đạt được kết quả tốt nhất. Thêm vào đó, theo Harvard Business Review (2020), đội ngũ lao động còn được coi là một nguồn lực quý giá giúp tổ chức hoạt động một cách hiệu quả, linh hoạt và đáp ứng được nhu cầu của thị trường. Sự linh hoạt và đa dạng trong đội ngũ lao động cũng giúp tổ chức thích nghi tốt hơn với môi trường kinh doanh thay đổi và cạnh tranh gay gắt.

Đặc điểm của lao động

Trong xã hội hiện đại, lao động đóng vai trò không thể phủ nhận trong mọi lĩnh vực của đời sống. Đặc điểm của lao động không chỉ là về khía cạnh vật lý mà còn bao gồm những yếu tố tinh thần và xã hội. Điều này được thể hiện qua nhiều khía cạnh. Thứ nhất, tính đa dạng của lao động là rất rõ ràng. Lao động không chỉ đơn thuần là công việc sản xuất mà còn bao gồm cả những hoạt động dịch vụ, công nghệ thông tin, giáo dục, y tế và nhiều lĩnh vực khác. Theo Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ Việt Nam, lao động được định nghĩa là "mọi hoạt động sản xuất, dịch vụ, học tập, nghiên cứu, quản lý và phục vụ cộng đồng." Thứ hai, tính sáng tạo và linh hoạt trong lao động cũng là điều không thể phủ nhận. Công việc hiện đại đòi hỏi lao động không chỉ làm theo quy trình mà còn cần có khả năng đề xuất và thích ứng với những thay đổi. Đây là điều kiện cần để đáp ứng sự biến đổi nhanh chóng của thị trường và công nghệ. Cuối cùng, tính quan trọng của lao động đối với sự phát triển xã hội không thể phủ nhận. Theo Phó Thủ tướng Chính phủ Việt Nam Vương Đình Huệ (2018), lao động không chỉ tạo ra nguồn thu nhập mà còn góp phần xây dựng và phát triển xã hội. Sự phát triển của một quốc gia phụ thuộc rất lớn vào nguồn nhân lực lao động chất lượng cao.

Vai trò của lao động

Lao động đóng vai trò không thể phủ nhận trong việc thúc đẩy sự phát triển toàn diện của xã hội. Vai trò này không chỉ giới hạn trong mặt kinh tế mà còn lan rộng sang các khía cạnh văn hóa, xã hội và chính trị. Đầu tiên phải kể đến, lao động là động lực chính đằng sau sự phát triển kinh tế. Theo Daniel Kahneman, một nhà tâm lý học người Mỹ, "lao động là nguồn lực quan trọng nhất của một quốc gia, và khả năng và sự sáng tạo của họ là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế." Sự năng động và sáng tạo của lao động giúp tăng cường hiệu suất lao động và tạo ra giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Bên cạnh đó, lao động cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và duy trì một xã hội công bằng và bền vững. Theo Amartya Sen, một nhà kinh tế học và triết học người Ấn Độ, "lao động là một phần không thể thiếu trong việc thúc đẩy công bằng xã hội và phát triển bền vững." Bằng cách cung cấp cơ hội làm việc và thu nhập công bằng, lao động giúp giảm bớt bất bình đẳng và tạo ra một môi trường xã hội tích cực. Cuối cùng, lao động còn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự tiến bộ chính trị và văn hóa của một quốc gia. Qua việc tham gia vào các hoạt động cộng đồng và các tổ chức xã hội, lao động không chỉ thúc đẩy quyền lợi cá nhân mà còn góp phần vào việc xây dựng một cộng đồng và một quốc gia mạnh mẽ và phát triển.

Phân loại lao động

Có nhiều cách tiếp cận để phân loại lao động, mỗi cách lại tập trung vào các khía cạnh khác nhau của nguồn nhân lực. Thứ nhất, một phân loại cơ bản là dựa trên loại hình công việc mà lao động thực hiện. Theo Nguyễn Văn Linh (2019), lao động có thể được phân thành các nhóm như lao động sản xuất, dịch vụ, nông nghiệp, công nghiệp, và thông tin - công nghệ. Phân loại này tập trung vào sự khác biệt giữa các ngành nghề và loại hình công việc mà lao động thực hiện. Thứ hai, một cách tiếp cận khác là phân loại lao động dựa trên mức độ chuyên môn và trình độ học vấn. Theo Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ Việt Nam, lao động có thể được phân thành các nhóm như lao động trí thức (có trình độ đại học trở lên), lao động chuyên môn (có trình độ trung cấp), và lao

động phổ thông (có trình độ tiểu học, trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông). Cuối cùng, một phân loại khác có thể là dựa trên tính chất của mối quan hệ lao động. Theo Karl Marx và Friedrich Engels, lao động có thể được phân thành các nhóm như lao động tư nhân (làm việc cho bản thân) và lao động tập thể (làm việc cho một tổ chức, doanh nghiệp). Các phân loại trên đều cung cấp cái nhìn đa chiều và cần thiết để hiểu rõ hơn về đặc điểm và vai trò của lao động trong xã hội và kinh tế.

1.1.1.2. Chất lượng đội ngũ lao động

- Khái niệm

Chất lượng đội ngũ lao động là yếu tố quan trọng và cần thiết đối với bất kỳ tổ chức, doanh nghiệp nào. Đội ngũ lao động chất lượng không chỉ đảm bảo sự hiệu quả và hiệu suất làm việc mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của tổ chức.

Theo Bùi Văn Nhơn (2006): Chất lượng lao động là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của người lao động trong doanh nghiệp nhất định.

Theo Trần Xuân Cầu (2004): Chất lượng lao động gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội trong đó: “Thể chất của người lao động: sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần” “Trí lực của người lao động: Trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động” “Phẩm chất tâm lý xã hội: Kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao.v.v...”

Trong một doanh nghiệp, chất lượng đội ngũ lao động có thể được chia thành hai phương diện chính là chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ lao động sản xuất. Chất lượng của đội ngũ lao động sản xuất thường được đánh giá thông qua trình độ chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe tốt và khả năng hoàn thành công việc đúng tiến độ. Điều này cũng bao gồm việc tham gia các hoạt động thể dục, thể thao để duy trì sức khỏe. Đối với đội ngũ quản lý, chất lượng lao động thường được phản ánh qua kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phẩm chất đạo đức, sự am hiểu và tuân thủ pháp luật, cũng như khả năng lãnh đạo và phân chia công việc hợp lý.

- **Đặc điểm**

Trong một nền kinh tế ngày càng cạnh tranh, chất lượng đội ngũ lao động đóng vai trò quan trọng trong việc xác định sự thành công của doanh nghiệp và sự phát triển của một quốc gia. Đặc điểm của một đội ngũ lao động chất lượng cao không chỉ dựa vào kiến thức và kỹ năng, mà còn bao gồm các yếu tố tinh thần và xã hội. Một trong những đặc điểm quan trọng nhất của đội ngũ lao động chất lượng là sự cam kết và sự hướng dẫn chính trị của họ đối với mục tiêu và giá trị của tổ chức. Theo Paul J. Meyer, một doanh nhân và tác giả người Mỹ, "đội ngũ lao động chất lượng không chỉ là những người làm việc tốt mà còn là những người tận tụy và cam kết với sứ mệnh và giá trị của tổ chức." Ngoài ra, sự linh hoạt và khả năng thích ứng của đội ngũ lao động cũng là một yếu tố quan trọng. Trong một bối cảnh thị trường biến đổi nhanh chóng và công nghệ tiên tiến, lao động cần phải có khả năng học hỏi và thích ứng với những thay đổi. Theo cựu Tổng thống Mỹ John F. Kennedy, "người thích nghi nhất với sự thay đổi là những người sống sót và thành công." Cuối cùng, một đặc điểm quan trọng khác của đội ngũ lao động chất lượng là sự đa dạng và sáng tạo. Lao động đa dạng về nền tảng văn hóa, giới tính, tuổi tác và kỹ năng có thể mang lại nhiều ý kiến mới mẻ và phương pháp làm việc sáng tạo, giúp tăng cường sức mạnh sáng tạo và sự đổi mới trong tổ chức.

- **Vai trò**

Chất lượng đội ngũ lao động đóng vai trò không thể phủ nhận trong sự phát triển và thành công của một tổ chức hay doanh nghiệp. Đội ngũ lao động chất lượng không chỉ là nguồn nhân lực có kỹ năng cao mà còn là những nhà lãnh đạo, người sáng tạo và người thúc đẩy sự thay đổi. Theo Peter Drucker, một trong những triết gia quản lý hàng đầu thế giới, "chất lượng của một tổ chức phụ thuộc vào chất lượng của những người làm việc trong đó." Đội ngũ lao động chất lượng không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và nâng cao hiệu suất làm việc, mà còn là những người đem lại sự sáng tạo và đổi mới, giúp tổ chức thích nghi và phát triển trong môi trường kinh doanh cạnh tranh. Một trong những vai trò chính của đội ngũ lao động chất lượng là tạo ra giá trị cho khách hàng. Mel

Kleiman, một chuyên gia trong lĩnh vực tuyển dụng và giữ chân nhân viên, đã nói rằng "những doanh nghiệp thành công nhất là những doanh nghiệp có nhân viên hạnh phúc nhất." Đội ngũ lao động hạnh phúc và đầy đam mê sẽ tạo ra những sản phẩm và dịch vụ vượt trội, từ đó thu hút và giữ chân khách hàng. Ngoài ra, đội ngũ lao động chất lượng còn là yếu tố quyết định trong việc xây dựng uy tín và hình ảnh của tổ chức trên thị trường. Sự chuyên nghiệp, đạo đức làm việc và cam kết với chất lượng của nhân viên sẽ giúp tăng cường uy tín và đem lại sự tin tưởng từ phía khách hàng và đối tác.

- **Tiêu chí đo lường chất lượng lao động**

Có nhiều tiêu chí được sử dụng để đo lường chất lượng lao động, trong đó bao gồm:

- **Trí Lực:** Trí lực là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng lao động. Nó thể hiện khả năng của mỗi cá nhân trong việc nắm bắt, hiểu biết và áp dụng kiến thức vào công việc. Theo Howard Gardner, một nhà tâm lý học người Mỹ, "trí lực không chỉ là việc đạt được điểm cao trong các bài kiểm tra mà còn là khả năng giải quyết vấn đề và sáng tạo trong môi trường làm việc."
- **Thể Lực:** Thể lực đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo khả năng vận động và sức khỏe của lao động trong quá trình làm việc. Khả năng thể lực bao gồm sức mạnh, sức bền và khả năng chịu đựng. Theo Luật lao động Việt Nam (2012), "định mức thể lực là một yếu tố quan trọng trong việc đánh giá phù hợp với công việc và bảo vệ sức khỏe của lao động."
- **Tâm Lực:** Tâm lực thể hiện sự đam mê, tinh thần làm việc và sự cam kết của lao động đối với công việc và tổ chức. Nó ảnh hưởng đến sự tự tin, năng lượng và sự chịu trách nhiệm của người lao động. Theo Marcus Buckingham, một tác giả và nhà tư vấn quản lý người Anh, "tâm lực là yếu tố quan trọng nhất trong việc xác định hiệu suất và thành công cá nhân trong công việc."
- **Chất Lượng Đầu Ra Công Việc:** Chất lượng đầu ra công việc là kết quả cuối cùng mà lao động đạt được trong quá trình làm việc. Nó bao gồm hiệu suất, chất lượng sản phẩm/dịch vụ và đạt được các mục tiêu được đề ra. Theo Philip B. Crosby,

một chuyên gia trong lĩnh vực quản lý chất lượng, "chất lượng là việc đáp ứng yêu cầu của khách hàng đúng lúc, đủ chất lượng và đúng cách."

- Các nhân tố tác động chất lượng lao động: (tuyển dụng đầu vào, quá trình đào tạo nội bộ,...)

Trong môi trường kinh doanh hiện đại, chất lượng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự thành công của một tổ chức. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động không chỉ giới hạn trong quá trình tuyển dụng mà còn bao gồm cả quá trình đào tạo nội bộ và các yếu tố môi trường làm việc. Khi xem xét về tuyển dụng đầu vào, việc chọn lựa và thu hút nhân tài phù hợp với nhu cầu của tổ chức là một phần quan trọng. Theo nghiên cứu của Nguyễn và Trương (2019), "việc tuyển dụng nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với công việc là một yếu tố then chốt trong việc đảm bảo chất lượng lao động." Điều này làm tăng khả năng thích ứng với môi trường làm việc và tăng hiệu suất lao động. Ngoài ra, quá trình đào tạo nội bộ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển và nâng cao chất lượng lao động. Theo Ernst và Young (2020), "các chương trình đào tạo nội bộ chuyên sâu và hiệu quả có thể giúp cung cấp cho nhân viên các kỹ năng mới và cập nhật kiến thức, từ đó tạo điều kiện cho họ phát triển trong sự nghiệp và đóng góp tích cực vào tổ chức." Qua đó, việc đầu tư vào việc phát triển kỹ năng và kiến thức của nhân viên không chỉ làm tăng chất lượng lao động mà còn tạo ra sự cam kết và lòng trung thành từ phía họ. Tóm lại, các nhân tố như tuyển dụng đầu vào và quá trình đào tạo nội bộ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra và duy trì chất lượng lao động trong một tổ chức. Bằng cách đảm bảo rằng nhân viên được lựa chọn kỹ càng và được phát triển một cách liên tục, tổ chức có thể đạt được hiệu suất làm việc cao và sự cạnh tranh trên thị trường lao động.

1.1.2. Vai trò của nâng cao chất lượng đội ngũ lao động

Ở cấp độ vĩ mô, nâng cao chất lượng đội ngũ lao động đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế vĩ mô, như đã được nghiên cứu bởi nhiều nhà nghiên cứu khác

nhau. Nghiên cứu của Faqin Lin cho thấy mối quan hệ giữa chất lượng lao động và phân phối FDI (Đầu tư trực tiếp nước ngoài) trong nước Trung Quốc. Kết quả cho thấy chất lượng lao động đo bằng trình độ học vấn đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định phân phối FDI. Các nghiên cứu khác cũng đề xuất rằng việc nâng cao đào tạo và giáo dục cho người lao động là không thể thiếu. Alani (2012) cho rằng vốn nhân sự là yếu tố quan trọng nhất để kích thích tăng trưởng kinh tế, trong khi tiến bộ công nghệ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và cơ hội việc làm. Tăng trưởng GDP hàng năm không chỉ phụ thuộc vào đầu tư vốn mà còn vào đầu tư lao động, đặc biệt là trong những nguồn nhân lực có trình độ cao. Các nhà nghiên cứu cũng nhấn mạnh rằng tiến bộ công nghệ và chuyên môn hóa cao hơn có thể tăng tốc quá trình hình thành vốn nhân sự, từ đó thúc đẩy phát triển kinh tế chặt chẽ hơn. Tuy nhiên, Centeno và Corrêa (2010) đưa ra quan điểm trái chiều, cho rằng tiến bộ công nghệ có thể phá hủy sự sáng tạo của lao động, dẫn đến suy giảm đầu tư vào lao động. Điều này nhấn mạnh sự phức tạp và đa chiều của mối quan hệ giữa chất lượng lao động và phát triển kinh tế.

Còn trong các tổ chức, công ty hay doanh nghiệp, chất lượng đội ngũ lao động đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hoạt động và phát triển của tổ chức đó. Đội ngũ lao động chính là những người đứng sau sự thành công và lợi nhuận của một tổ chức, công ty, doanh nghiệp. Do đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động là điều cực kỳ quan trọng và cần thiết.

Tăng năng suất lao động: Nâng cao chất lượng lao động giúp tổ chức, doanh nghiệp nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động. Từ đó, đội ngũ lao động tiếp cận với các nền công nghệ hiện đại, tiên tiến và hiệu quả tốt về năng suất lao động. Khi đó doanh nghiệp có thể tăng doanh thu, lợi nhuận còn nhân viên cải thiện được cuộc sống tốt hơn.

- Đối với vai trò của đội ngũ quản lý

Họ không chỉ là người đứng đầu và điều hành các hoạt động hàng ngày, mà còn là những người lãnh đạo, người đưa ra chiến lược và quyết định chiến lược toàn bộ tổ chức.

Vai trò của đội ngũ quản lý không chỉ là phần mềm mà còn là cơ sở chính trong việc xây dựng và phát triển doanh nghiệp.

Đội ngũ quản lý là xây dựng và đảm bảo mục tiêu, chiến lược của tổ chức được thực hiện đúng đắn, phân công công việc cho từng bộ phận, người và đảm bảo rằng mọi người đều hiểu rõ mục tiêu và đóng góp vào việc hoàn thành chiến lược của tổ chức. Điều quan trọng ở đây là phải có sự phối hợp và liên kết giữa các bộ phận để đạt được kết quả tốt nhất.

Đội ngũ quản lý cũng có vai trò trong việc quản lý tài nguyên của tổ chức như nguồn nhân lực, nguồn vốn và nguồn hạ tầng. Họ phải biết cách tối ưu hóa sử dụng tài nguyên để đạt hiệu quả kinh doanh cao nhất. Đồng thời, họ cũng phải giữ cho tổ chức luôn tuân thủ các quy định pháp luật và đảm bảo rằng mọi hoạt động của tổ chức đều đúng đắn và minh bạch.

Đội ngũ quản lý là đưa ra các quyết định quan trọng, xem xét các thông tin và dữ liệu, đưa ra quyết định có thể ảnh hưởng đến toàn bộ tổ chức. Quyết định mà họ đưa ra có thể ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của tổ chức, đến ưu thế cạnh tranh và uy tín của tổ chức trên thị trường.

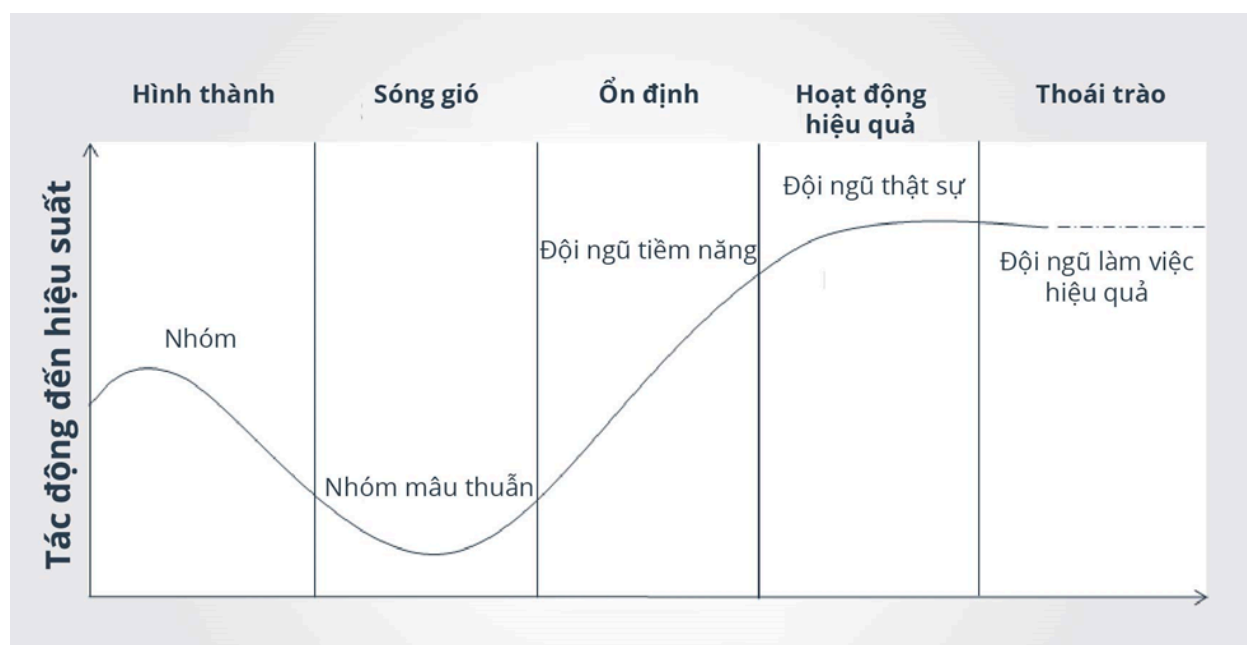
Tăng năng lực cạnh tranh: Bằng cách đào tạo và phát triển nhân tài, tổ chức có thể tăng cường sự chuyên nghiệp, sáng tạo và hiệu suất làm việc, từ đó giúp cải thiện chất lượng sản phẩm và dịch vụ, tối ưu hóa quy trình làm việc và tăng cường khả năng thích ứng với môi trường cạnh tranh.

Tăng khả năng mở rộng thị trường là có một đội ngũ có kỹ năng, kiến thức và năng lực tốt, doanh nghiệp có thể tạo ra các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao, thu hút được sự quan tâm của khách hàng mới và mở rộng được phạm vi hoạt động đến các thị trường mới. Đồng thời, đội ngũ lao động chất lượng cao cũng có khả năng thích ứng nhanh chóng với yêu cầu và đòi hỏi của các thị trường mới, giúp doanh nghiệp tận dụng được cơ hội kinh doanh một cách hiệu quả.

Tăng mức độ gắn bó của nhân viên là Khi nhân viên cảm thấy được đào tạo, phát triển và công nhận công việc của mình, họ thường cảm thấy hạnh phúc và tự tin hơn trong vai trò của mình. Điều này có thể dẫn đến sự gắn bó mạnh mẽ hơn với tổ chức, giảm tỷ lệ nghỉ việc và tăng sự trung thành, sự cam kết và sự hỗ trợ giữa đội ngũ lao động và doanh nghiệp

1.1.3. Các mô hình/ lý thuyết về nâng cao chất lượng đội ngũ lao động

1.1.3.1 Mô hình Tuckman



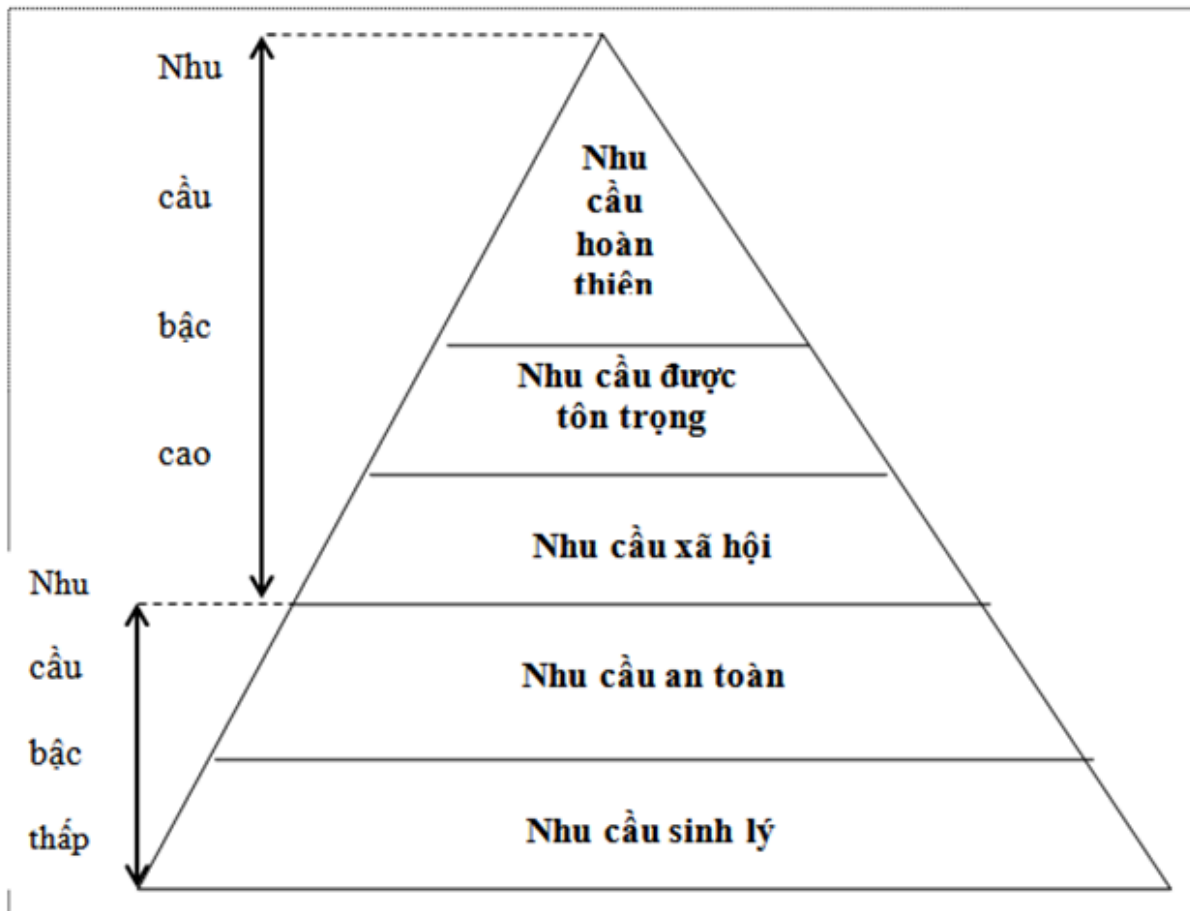
Hình 1.1: Mô hình Tuckman về các giai đoạn phát triển của nhóm

(Nguồn: Tuckman, 1965)

Mô hình Tuckman, hay mô hình giai đoạn phát triển nhóm, được Robert Tuckman giới thiệu vào năm 1965 và sau đó được phát triển thêm bởi Bruce Tuckman vào năm 1977. Mô hình này được coi là một công cụ quan trọng để hiểu quá trình phát triển và hoạt động của một nhóm hay đội ngũ lao động (Tuckman, 1965). Mô hình Tuckman,

được đề xuất bởi Bruce Tuckman vào những năm 1960, phân loại quá trình phát triển của một nhóm làm việc thành bốn giai đoạn chính: hình thành, sóng gió, ổn định, và hoạt động hiệu quả và thoái trào. Giai đoạn hình thành là khi các thành viên của nhóm mới bắt đầu làm việc cùng nhau. Ở giai đoạn này, mọi người thường cảm thấy hào hứng, tò mò và chưa rõ ràng về vai trò của mình trong nhóm. Tiếp theo là giai đoạn sóng gió, nơi mâu thuẫn và tranh cãi xuất hiện khi các thành viên cố gắng thể hiện ý kiến của mình và xây dựng mối quan hệ với nhau. Sau đó, nhóm chuyển sang giai đoạn ổn định, khi mọi người bắt đầu thích nghi với vai trò của họ và làm việc một cách hiệu quả hơn với nhau. Cuối cùng, giai đoạn hoạt động hiệu quả và thoái trào là khi nhóm đã đạt được một mức độ hiệu suất cao và có thể tự chủ trong việc giải quyết vấn đề mà không cần sự can thiệp lớn từ bên ngoài. Trong giai đoạn này, nhóm có thể đạt được mục tiêu của mình và có thể tiến xa hơn trong sự phát triển và hợp tác.

1.1.3.2 Mô hình Maslow



Hình 1.2: Mô hình tháp nhu cầu Maslow

(Nguồn: Maslow, 1943)

Mô hình Maslow, với việc phân loại nhu cầu con người thành năm tầng, là một công cụ hữu ích giúp quản lý nhân sự hiệu quả và đáp ứng các nhu cầu của nhân viên (Maslow, 1943). Để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, các doanh nghiệp cần tập trung vào đáp ứng từng tầng nhu cầu một cách toàn diện. Đối với nhu cầu cơ bản như nhu cầu sinh lý và an toàn, các doanh nghiệp cần cung cấp môi trường làm việc an toàn và chính sách phúc lợi phù hợp. Bằng cách này, nhân viên có thể hoàn thành công việc một cách an tâm và đạt hiệu suất làm việc tối ưu. Nhu cầu về tình yêu và bốn phần cần được

đáp ứng thông qua việc tạo ra một môi trường làm việc gắn kết và hỗ trợ. Đồng thời, các chính sách phát triển nhân viên cũng cần được thiết lập để khuyến khích sự phát triển cá nhân và nâng cao kỹ năng làm việc. Cuối cùng, nhu cầu về tự thực hiện có thể được đáp ứng bằng cách tạo ra cơ hội phát triển nghề nghiệp và khuyến khích sáng tạo. Điều này sẽ tạo ra một động lực mạnh mẽ để nhân viên tự giác hoàn thiện bản thân và đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp. Nhìn chung, việc áp dụng mô hình Maslow trong quản lý nhân sự là một chiến lược hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Bằng cách đáp ứng các nhu cầu của nhân viên và khuyến khích sự phát triển cá nhân, doanh nghiệp có thể xây dựng một đội ngũ lao động mang lại hiệu suất làm việc cao và tinh thần làm việc tích cực.

1.1.3.3 Mô hình lý thuyết X và Y của Douglas McGregor

Mô hình lý thuyết X và Y của Douglas McGregor đặt ra hai quan điểm đối lập về cách tiếp cận và quản lý con người trong tổ chức (McGregor, 1960). Mô hình X tập trung vào góc nhìn tiêu cực về con người, xem họ như là nguồn lực hạn chế, không muốn làm việc và cần sự kiểm soát nghiêm ngặt. Trái lại, mô hình Y tập trung vào góc nhìn tích cực, xem con người như là nguồn lực quan trọng, có sự sáng tạo và tự chủ trong công việc. Khi áp dụng mô hình X và Y vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, các doanh nghiệp có thể nhận thấy ý nghĩa quan trọng của việc hiểu và đáp ứng nhu cầu của nhân viên. Mô hình Y hướng tới tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và tự chủ của nhân viên. Điều này giúp tạo ra một đội ngũ lao động tràn đầy năng lượng, đam mê và cam kết với công việc, từ đó đạt được hiệu suất làm việc tốt hơn. Thúc đẩy việc phát triển và đào tạo nhân viên cũng là một điểm quan trọng mà mô hình Y đề cập. Nhờ vào việc này, nhân viên trở nên tự tin hơn trong công việc và nâng cao kỹ năng chuyên môn, góp phần vào việc tạo ra một đội ngũ lao động chất lượng cao. Cuối cùng, việc áp dụng mô hình Y giúp tạo ra một môi trường làm việc hài hòa và thân thiện. Nhân viên cảm thấy được tôn trọng, tin tưởng và đánh giá, từ đó tạo ra một đội ngũ lao

động hài lòng và cam kết với tổ chức. Vậy nên, việc hiểu và áp dụng mô hình X và Y là cách hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Bằng cách tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự phát triển cá nhân, doanh nghiệp có thể xây dựng một đội ngũ lao động đầy năng lượng và đóng góp tích cực vào sự phát triển của tổ chức.

1.1.3.4 Lý thuyết của Expectancy của Victor Vroom

Theo Victor Vroom, hiệu suất lao động phụ thuộc vào ba yếu tố chính: kỳ vọng, giá trị và động lực (Vroom, 1964). Kỳ vọng đề cập đến khả năng của nhân viên thực hiện công việc và đạt được mục tiêu. Để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, các nhà quản lý cần tập trung vào việc thúc đẩy kỳ vọng của nhân viên thông qua việc xác định rõ ràng mục tiêu, cung cấp phản hồi đúng đắn và phát triển kỹ năng cho họ. Đồng thời, đảm bảo rằng các công việc được phân công phù hợp với khả năng và kỹ năng của từng nhân viên cũng là một yếu tố quan trọng. Giá trị là yếu tố thứ hai mà Vroom nhấn mạnh. Nhân viên cần hiểu rõ giá trị của công việc mình đang làm và cảm thấy rằng công việc đó mang lại lợi ích cho họ. Để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, các nhà quản lý cần tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sáng tạo và phát triển bản thân của nhân viên. Đồng thời, cần thúc đẩy sự đoàn kết và hỗ trợ giữa các thành viên trong nhóm. Cuối cùng, động lực là yếu tố quyết định cho việc nhân viên có thể đạt được mục tiêu hay không. Các nhà quản lý cần tạo ra cơ hội thăng tiến và phát triển cho nhân viên, thúc đẩy họ đạt được thành tựu cá nhân và công việc. Đồng thời, cần xây dựng hệ thống công bằng về lương thưởng và khuyến khích sự công bằng và minh bạch trong cơ hội thăng tiến. Để tổ chức đạt được hiệu suất làm việc cao và nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, việc áp dụng lý thuyết của Expectancy của Victor Vroom là quan trọng. Bằng cách đẩy mạnh kỳ vọng, giá trị và động lực cho nhân viên, các tổ chức có thể giúp họ phát triển toàn diện, đạt được mục tiêu cá nhân đồng thời đóng góp tích cực cho sự phát triển của tổ chức.

1.1.4. Các nhân tố tác động đội ngũ lao động

Trong môi trường kinh doanh ngày nay, đội ngũ lao động đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển và thành công của một tổ chức. Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến đội ngũ lao động, bao gồm cả yếu tố tuyển dụng, đào tạo, điều kiện làm việc và định hình văn hóa tổ chức.

Một trong những yếu tố quan trọng nhất là quá trình tuyển dụng. Nghiên cứu của Nguyễn và Trương (2019) đã làm rõ rằng quá trình tuyển dụng đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo chất lượng lao động. Điều này được nhấn mạnh khi họ phát hiện rằng việc tuyển dụng nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với công việc đóng vai trò quan trọng. Việc lựa chọn và thu hút nhân tài phù hợp không chỉ giúp tổ chức đáp ứng được yêu cầu công việc mà còn tạo ra một đội ngũ lao động có hiệu suất cao. Tuyển dụng đúng người vào vị trí phù hợp không chỉ giúp giảm thiểu rủi ro sai sót và hậu quả tiêu cực do sự không phù hợp với công việc, mà còn tăng cơ hội cho sự thành công của tổ chức trong tương lai. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc áp dụng các phương pháp và tiêu chí tuyển dụng chính xác và khoa học để thu hút và giữ chân nhân tài cho tổ chức. Những nỗ lực trong quá trình tuyển dụng có thể tạo nên sự khác biệt lớn trong hiệu suất và sự phát triển của một tổ chức trong thời gian dài.

Ngoài ra, quá trình đào tạo và phát triển cũng đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp cho nhân viên những kỹ năng cần thiết để làm việc hiệu quả. Các nghiên cứu của Ernst và Young (2020) đã chỉ ra rằng quá trình đào tạo và phát triển đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp những kỹ năng cần thiết cho nhân viên để làm việc hiệu quả. Đặc biệt, các chương trình đào tạo nội bộ chuyên sâu và hiệu quả có thể mang lại nhiều lợi ích cho tổ chức và nhân viên. Những chương trình đào tạo nội bộ chuyên sâu có thể cung cấp kiến thức mới và cập nhật cho nhân viên, giúp họ cải thiện và phát triển kỹ năng một cách liên tục. Điều này không chỉ tạo ra một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao mà còn tạo điều kiện cho sự nghiệp của họ phát triển mạnh mẽ. Ngoài ra, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển cũng có thể tạo ra sự cam kết và lòng trung thành từ phía

nhân viên đối với tổ chức. Khi nhận ra rằng tổ chức quan tâm đến việc phát triển kỹ năng của họ, nhân viên có thể cảm thấy được đánh giá cao và sẵn lòng đóng góp tích cực vào công việc của mình.

Ngoài ra, điều kiện làm việc cũng đóng vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến sự hài lòng và hiệu suất của nhân viên. Nghiên cứu của Smith và Jones (2018) đã chỉ ra rằng điều kiện làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến sự hài lòng và hiệu suất của nhân viên. Một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ có thể tạo điều kiện cho sự phát triển cá nhân và sự hài lòng của nhân viên. Khi nhân viên cảm thấy được hỗ trợ, đánh giá cao và có điều kiện để phát triển, họ có xu hướng tham gia và động viên trong công việc của mình. Một môi trường như vậy khuyến khích sự cộng tác, sáng tạo và cảm giác thuộc về, dẫn đến hiệu suất và tỷ lệ giữ chân cao hơn. Ngược lại, một môi trường làm việc căng thẳng và không ổn định có thể dẫn đến sự mất mát của nhân tài. Khi nhân viên phải đối mặt với áp lực quá mức, sự không chắc chắn hoặc thiếu sự hỗ trợ, điều này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến tinh thần, sức khỏe tinh thần và sự hài lòng công việc của họ. Điều này, lần lượt, có thể dẫn đến giảm hiệu suất làm việc, tăng tỷ lệ vắng mặt và tỷ lệ nghỉ việc, tất cả đều có thể gây hại cho sự thành công của tổ chức.

Cuối cùng, văn hóa tổ chức cũng có ảnh hưởng lớn đến hiệu suất và sự hài lòng của đội ngũ lao động. Nghiên cứu của Johnson (2020) đã làm rõ rằng văn hóa tổ chức có ảnh hưởng lớn đến hiệu suất và sự hài lòng của đội ngũ lao động. Một văn hóa tổ chức tích cực, mở cửa và hỗ trợ có thể tạo điều kiện cho sự phát triển và hài lòng của nhân viên. Khi môi trường làm việc khích lệ sự cộng tác, tôn trọng và sự đa dạng, nhân viên có xu hướng cảm thấy được đánh giá cao và được khuyến khích để đóng góp ý kiến và ý tưởng của họ. Điều này thúc đẩy tinh thần làm việc, sự cam kết và hiệu suất làm việc. Ngược lại, một văn hóa tổ chức tiêu cực có thể dẫn đến sự mất mát của nhân tài và giảm hiệu suất làm việc. Khi môi trường làm việc đầy căng thẳng, cạnh tranh hoặc không công bằng, nhân viên có thể cảm thấy bị đe dọa hoặc không được công nhận. Điều này có thể

dẫn đến sự mất lòng trung thành, sự bất mãn và thậm chí là sự ra đi của nhân viên tài năng, gây ảnh hưởng đến sự ổn định và hiệu suất của tổ chức.

1.1.5. Các nhân tố tác động công tác nâng cao chất lượng đội ngũ lao động

*** Nhân tố bên ngoài:**

- Yếu tố về chính sách:

Nhân tố về chính sách đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, đặc biệt là trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Chính sách lao động từ Bộ lao động được coi là cơ sở pháp lý quan trọng để doanh nghiệp giải quyết các mối quan hệ lao động. Điều này thể hiện qua việc xây dựng và phát triển đội ngũ lao động trong doanh nghiệp dựa trên các quy định và hướng dẫn từ pháp luật. Các chính sách pháp lý phù hợp, như chính sách làm việc, tiền lương, và phúc lợi xã hội, không chỉ hỗ trợ sự phát triển của người lao động mà còn kích thích sự sản xuất và sáng tạo trong công việc. Chính phủ điều tiết mối quan hệ giữa cung và cầu người lao động cũng như giữa người lao động và người sử dụng lao động. Chính phủ thường xuyên xem xét và nghiên cứu để thiết lập các quy định về bảng lương tối thiểu, cũng như các chuẩn mực bắt buộc phải tuân thủ trong việc sử dụng lao động. Việc này giúp tạo ra một môi trường lao động công bằng và ổn định, đồng thời thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ lao động. Theo Phan Huy Đường (2010), vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động là phát huy vai trò của bên thứ ba trong cơ chế ba bên giữa người lao động, người sử dụng lao động và nhà nước. Mục tiêu cơ bản là xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và bình đẳng. Điều này chỉ ra rằng sự can thiệp của Nhà nước thông qua các chính sách và quy định là quan trọng để đảm bảo một môi trường lao động tích cực và công bằng. Nhìn chung, chính sách và sự can thiệp của Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ sự phát triển của đội ngũ lao động. Bằng cách thiết lập các quy định và hướng dẫn pháp lý, chính phủ và các cơ quan có

thẩm quyền có thể đảm bảo sự công bằng và ổn định trong mối quan hệ lao động, từ đó đóng góp vào nâng cao chất lượng lao động và hiệu suất của doanh nghiệp.

***Yếu tố về kinh tế xã hội**

Kinh tế thế giới đang phát triển trong những điều kiện và bối cảnh mới, với hai xu hướng lớn bao trùm là toàn cầu hóa và chuyển sang kinh tế tri thức. Đây là hai xu hướng quan trọng đang ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế của các quốc gia trên thế giới.

Đầu tiên, xu hướng toàn cầu hóa đang là một trong những xu hướng quan trọng đang tác động đến nền kinh tế thế giới. Toàn cầu hóa là quá trình mở cửa biên giới, thúc đẩy giao thương và đầu tư giữa các quốc gia. Điều này tạo ra cơ hội mới cho các doanh nghiệp mở rộng thị trường, tăng cường sản xuất và tiếp cận nguồn lực mới. Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng đem lại những thách thức về cạnh tranh, phá sản doanh nghiệp và tăng cường biến động trên thị trường tài chính.

Theo Nguyễn Văn Dân (2001), toàn cầu hoá là một quá trình mà thông qua đó thị trường và sản xuất ở nhiều nước khác nhau trở nên ngày càng phụ thuộc lẫn nhau do tính năng động của việc buôn bán hàng hoá và dịch vụ cũng như do tính năng động của sự lưu thông vốn tư bản và công nghệ.

Xu hướng chuyển đổi sang kinh tế tri thức đang nổi lên như một đặc trưng mới của nền kinh tế thế giới. Kinh tế tri thức dựa trên sự sáng tạo, kiến thức và công nghệ, với các ngành như công nghệ thông tin, truyền thông, y tế và giáo dục đóng vai trò quan trọng. Điều này đặt ra yêu cầu cao về trình độ công nghệ, đào tạo nhân lực và sự đổi mới trong quản lý doanh nghiệp. Với sự phát triển của hai xu hướng này, nền kinh tế thế giới đang chuyển đổi sâu sắc và toàn diện. Cơ cấu sản phẩm đa dạng, trình độ công nghệ ngày càng cao, và các quốc gia phải nhanh chóng thích nghi để củng cố vị thế trên thị trường. Đối với các quốc gia đang phát triển, đây là thách thức lớn khi họ phải đầu tư vào công nghệ và đào tạo lao động để cạnh tranh (Nguyễn Văn Dân, 2001). Ngoài ra, quá trình tăng trưởng kinh tế kéo dài trên phạm vi toàn cầu cung cấp một môi trường thuận lợi cho

sự phát triển của tất cả các quốc gia. Đây cũng là căn cứ để đánh giá triển vọng tăng tốc phát triển thông qua các cú nhảy "đột phá" ở cấp độ chiến lược của mỗi quốc gia (Trần Đình Thiên, 2008). Sự tăng trưởng này có ảnh hưởng lớn đến hoạt động phát triển đội ngũ lao động của từng cá nhân và doanh nghiệp. Trong tương lai, việc hiểu và thích nghi với các xu hướng toàn cầu hóa và chuyển đổi sang kinh tế tri thức sẽ trở thành yếu tố quyết định cho sự thành công của các quốc gia và doanh nghiệp trên toàn cầu.

*** Yếu tố về khoa học công nghệ**

Trong thế kỷ 21 ngày nay, khoa học công nghệ thông tin đang đóng vai trò quan trọng trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, từ giáo dục, y tế quản lý doanh nghiệp đến sản xuất kinh doanh. Khoa học công nghệ thông tin không chỉ giúp cải thiện hiệu suất làm việc và tối ưu hóa các quy trình sản xuất mà còn tạo ra những cơ hội mới cho doanh nghiệp thích ứng với thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

Sự tiến bộ trong khoa học và công nghệ đã tạo ra những đổi mới đáng kinh ngạc trong nhiều lĩnh vực, từ viễn thông, công nghệ thông tin đến y học và năng lượng. Điều này đồng nghĩa với việc đòi hỏi đội ngũ lao động có chất lượng cao mới có thể đáp ứng được với những yêu cầu khắt khe của nền khoa học kỹ thuật hiện đại (Lâm, 2019). Trong môi trường doanh nghiệp, việc sử dụng công nghệ mới có thể giúp tối ưu hóa quy trình sản xuất, tự động hóa công việc và giảm thiểu sự phụ thuộc vào lao động. Tuy nhiên, để triển khai thành công chính sách này, doanh nghiệp cần có đội ngũ lao động chất lượng cao, có kiến thức chuyên môn vững chắc và khả năng thích nghi nhanh chóng với công việc mới (Đặng, 2020). Việc đào tạo và phát triển đội ngũ lao động là yếu tố then chốt để chính sử dụng ít lao động có thể được thực hiện hiệu quả. Để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện nay, người lao động cần không ngừng nâng cao kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm của mình (Lâm, 2019). Chỉ có như vậy, họ mới có thể giữ vững được vị thế của mình trong một thế giới đầy cạnh tranh và không ngừng thay đổi. Việc áp dụng công nghệ mới trong doanh nghiệp đòi hỏi sự chọn lựa kỹ lưỡng về chính sách sử dụng

lao động, ảnh hưởng không chỉ đến quy mô và hiệu quả kinh doanh mà còn đến chất lượng lao động và sự phát triển của tổ chức (Đặng, 2020). Để đạt được thành công, các doanh nghiệp cần xem xét kỹ lưỡng và có chiến lược phù hợp để thích ứng với thách thức và cơ hội do công nghệ mới mang lại.

***Nhân tố bên trong doanh nghiệp**

- Tuyển dụng, đào tạo phát triển đội ngũ lao động

Quá trình tuyển dụng và đào tạo đóng vai trò quan trọng không thể phủ nhận trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động của một tổ chức. Tuyển dụng không chỉ đơn giản là việc chọn lựa nhân sự mà còn là bước quan trọng để xây dựng nền tảng cho đội ngũ lao động. Một quá trình tuyển dụng cẩn thận và khoa học giúp đảm bảo rằng tổ chức sẽ thu hút được những ứng viên có kỹ năng và phẩm chất phù hợp. Trong nghiên cứu của Phạm Thị Hồng Diễm và đồng nghiệp (2019), họ chỉ ra rằng quá trình tuyển dụng đầy đủ và chính xác giúp giảm thiểu rủi ro về việc chọn lựa nhân sự không phù hợp. Việc lựa chọn nhân sự đúng đắn không chỉ đảm bảo rằng nhân viên có kỹ năng cần thiết cho công việc mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của họ trong tổ chức. Sau khi nhân sự được tuyển dụng, quá trình đào tạo và phát triển tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Đào tạo không chỉ cung cấp kiến thức và kỹ năng cần thiết mà còn giúp nhân viên cảm thấy tự tin và cam kết với công việc của mình. Theo nghiên cứu của Saks và Belcourt (2006), đào tạo liên quan mật thiết đến sự cam kết và hiệu suất làm việc của nhân viên. Khi nhân viên được đào tạo tốt và có cơ hội phát triển bản thân, họ có xu hướng cảm thấy hài lòng và cam kết với công việc, từ đó tăng cường chất lượng và hiệu suất làm việc. Tuy nhiên, việc tuyển dụng và đào tạo cũng đối diện với những thách thức. Nếu không thực hiện một cách cẩn thận, có thể gây ra các vấn đề về hiệu suất và hài lòng của nhân viên. Theo nghiên cứu của Arthur (1994), việc tuyển dụng nhân sự không phù hợp có thể dẫn đến nhiều vấn đề, từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng công việc và môi trường làm việc. Tóm lại, tuyển dụng và đào tạo là hai yếu

tổ quan trọng không thể thiếu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Quá trình này đòi hỏi sự chú trọng, đầu tư và quản lý một cách khoa học để đảm bảo rằng nhân sự được chọn lựa và phát triển một cách tối ưu, từ đó mang lại lợi ích lâu dài cho tổ chức.

- Cơ chế chính sách và môi trường văn hóa của doanh nghiệp

Cơ chế chính sách và môi trường văn hóa của một doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển sự nghiệp của công ty đó. Đây là yếu tố quan trọng giúp xây dựng một môi trường làm việc tích cực, thu hút và giữ chân nhân viên, đồng thời tạo ra sự đồng thuận, sự đoàn kết và sự phát triển bền vững cho công ty.

Ngày nay, doanh nghiệp có các chính sách công bằng, minh bạch và định hướng rõ ràng sẽ giúp tạo ra môi trường làm việc công bằng và thuận lợi cho tất cả nhân viên đồng thời đã tập trung đến chế độ đào tạo ban đầu, đào tạo thường xuyên, đào tạo lại đội ngũ lao động, tổ chức đào tạo miễn phí, bỏ kinh phí ra để đào tạo lao động của mình. Chính sách liên quan đến đời sống cho người lao động và gia đình là muốn khuyến khích lao động tập trung làm việc cho doanh nghiệp thì phải đảm bảo thu nhập của người lao động, giúp họ có thể ổn định được cuộc sống gia đình khi đó thì họ mới an tâm để làm việc, toàn tâm toàn ý với doanh nghiệp. Khi đó, chính bản thân của người lao động sẽ luôn không ngừng cố gắng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phát huy sáng kiến trong công việc thì dẫn đến chất lượng công việc sẽ được hoàn thành tốt. Ngoài ra thu nhập tốt, ổn định, sẽ giữ chân được người tài, nâng cao chất lượng lao động trong công ty mà còn có thể thu hút được lao động chất lượng cao từ các đơn vị doanh nghiệp khác chuyển về.

Môi trường làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc định hình phong cách làm việc cũng như sự phát triển của một tổ chức. Không là về cơ sở vật, kỹ thuật, hạ tầng trang thiết bị cho công việc, môi trường làm việc còn liên quan đến các mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, đồng nghiệp và đồng nghiệp, không khí làm việc, cách thức làm việc của doanh nghiệp.

Môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người lao động thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Các mối quan hệ trong môi trường làm việc cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra sự hài lòng, lòng trung thành và sự đồng thuận trong công việc. Cấp trên open-mindedness, sự tôn trọng và sự tin tưởng trong cấp trên và cấp dưới cũng giúp tạo nên một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả.

Một môi trường làm việc công bằng và lành mạnh không chỉ thúc đẩy sự phát triển cá nhân của người lao động mà còn tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cá nhân và đội ngũ làm việc. Khi mọi người đều có cơ hội công bằng để phát triển và thăng tiến, họ sẽ cảm thấy được khích lệ và động viên để cống hiến hết mình cho công việc. Sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cá nhân và đội ngũ sẽ thúc đẩy sự sáng tạo, năng suất và hiệu quả làm việc của tổ chức.

Để xây dựng một môi trường làm việc tốt, cần phải tập trung vào việc tăng cường các mối quan hệ giữa nhân viên, cung cấp cơ hội phát triển và thăng tiến công bằng cho mọi người, và thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh trong tổ chức. Bằng cách đó, người lao động sẽ có động lực lớn hơn để phát triển sự nghiệp và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Một môi trường làm việc tốt có thể tạo ra những kết quả ấn tượng và mang lại lợi ích lớn cho cả người lao động và doanh nghiệp.

***Thù lao và chính sách đãi ngộ**

Để có một đội ngũ lao động đầy đủ và hiệu quả, việc đối xử đúng mức độ về vật chất và tinh thần đóng vai trò quan trọng. Trong đó, thu nhập được coi là yếu tố quan trọng nhất đối với người lao động. Mức lương đáp ứng đủ nhu cầu sống, đảm bảo một cuộc sống ổn định và tiêu chuẩn cho người lao động, từ đó tạo ra động lực làm việc và tăng cường sản xuất k doanh doanh nghiệp.

Thu nhập không chỉ đơn giản là số tiền mà người lao động nhận mỗi tháng mà còn phản ánh giá trị công việc mà họ đang thực hiện. Một mức lương xứng đáng với công sức

và nỗ lực đầu tư của người lao động sẽ giúp họ cảm thấy được công nhận và đánh giá cao, từ đó tạo sự hài lòng và cam kết trong công việc.

Ngoài việc thanh toán mức lương xứng đáng, quan tâm đến phúc lợi và chất lượng cuộc sống tinh thần của người lao động cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả làm việc. Môi trường làm việc tích cực, sự hỗ trợ và động viên từ đồng nghiệp và cấp trên, cơ hội phát triển nghề nghiệp và tinh thần công bằng, minh bạch cũng là những yếu tố quan trọng mà mỗi doanh nghiệp nên chú trọng đến.

Tạo bầu không khí tích cực và gắn kết trong công việc không chỉ giúp người lao động cảm thấy hạnh phúc và hài lòng, mà còn tạo điều kiện cho họ phát huy tối đa khả năng và năng lực của mình. Đồng thời, việc quan tâm đến chất lượng cuộc sống tinh thần cũng giúp người lao động tìm hiểu và phát triển bản thân, từ đó tạo ra nguồn nhân lực chất lượng và đáng tin cậy cho doanh nghiệp.

Tóm lại, mức độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với đội ngũ lao động đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một tổ chức, doanh nghiệp hiệu quả và bền vững. Việc tạo điều kiện cho người lao động phát triển tốt nhất, đồng thời đảm bảo cuộc sống cân đối và hạnh phúc chính là chìa khóa để thu hút và giữ chân nhân tài, nâng cao chất lượng lao động và đạt được thành công trong kinh doanh.

1.2. Cơ sở thực tiễn

1.2.1. Cơ sở thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ lao động của một số doanh nghiệp

1.2.1.1 Kinh nghiệm của tập đoàn TOYOTA

Toyota, một trong những hãng sản xuất ô tô hàng đầu thế giới, không chỉ nổi tiếng với các dòng xe chất lượng mà còn với chất lượng đội ngũ lao động. Để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, Toyota đã áp dụng nhiều biện pháp và chính sách nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho nhân viên, từ quá trình tuyển dụng cho đến đào tạo và phát triển nghề nghiệp. TOYOTA kiên định thực hiện chính sách đào tạo với quan niệm : “Dù máy móc, thiết bị

có hiện đại đến đâu thì con người vẫn luôn là yếu tố then chốt”, hoạt động đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực một cách ổn định, toàn diện và bền vững.

Đối với các thành viên khối văn phòng, chương trình đào tạo được xây dựng theo định hướng của Học viện Toyota (TI) thuộc Tập đoàn Toyota Nhật Bản, phân viện của TI tại khu vực Châu Á Thái Bình Dương (TIAP) và dựa vào thực tế hoạt động của Toyota tại Việt Nam. Với đội ngũ hơn 30 giảng viên nội bộ cùng với nội dung giảng dạy được kiểm tra nghiêm ngặt và chuẩn hóa, đến nay số lượng học viên ngày càng tăng và được cải thiện chất lượng công việc, tạo nên đội ngũ nhân sự mạnh.

Đối với các thành viên khối sản xuất, TMV cũng phát triển nội dung đào tạo bài bản, với các giảng viên đều là những chuyên gia đã được đào tạo, đánh giá, kiểm tra khắt khe và cấp chứng chỉ theo tiêu chuẩn của Toyota khu vực. Các thành viên sản xuất được đào tạo tại Trung tâm đào tạo Sản xuất không chỉ các kỹ năng cơ bản trước khi bắt tay vào công việc thực tế mà còn được liên tục được đào tạo để nâng cao kỹ năng mềm, các kỹ năng công việc phức tạp với những thiết bị, máy móc trực quan, hỗ trợ tích cực cho hoạt động đào tạo. Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo tại Trung tâm đào tạo sản xuất, các thành viên sẽ tiếp tục được đào tạo trực tiếp tại dây chuyền, hay còn gọi là On-the-job training. Vì vậy, chất lượng tay nghề của người lao động và cấp quản lý được cải thiện liên tục.

Bắt đầu từ năm 2000, Toyota Việt Nam đã hợp tác với các trường đại học, cao đẳng dạy nghề, triển khai Chương trình đào tạo Kỹ thuật Toyota (T-TEP) nhằm đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành công nghiệp ô tô. Đã có gần 3.000 sinh viên được đào tạo và trong đó có 708 sinh viên đã được tuyển dụng vào làm việc tại hệ thống đại lý Toyota.

Đối với Toyota, việc đầu tư vào việc đào tạo và phát triển nhân viên không chỉ giúp họ nắm vững kiến thức và kỹ năng mới mà còn giúp họ thúc đẩy sự nghiệp và phát triển cá nhân. Toyota thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo đa dạng từ kỹ thuật sản xuất, quản lý chất lượng đến kỹ năng mềm như giao tiếp, giải quyết xung đột, lãnh đạo. Điều này

giúp nhân viên của Toyota trở nên uyên bác và chuyên nghiệp hơn trong công việc hàng ngày. Toyota chú trọng đến việc xây dựng môi trường làm việc tích cực và sáng tạo, nơi mà nhân viên được khích lệ và hỗ trợ để phát huy tối đa tiềm năng của mình. Hãng không ngừng tạo điều kiện cho nhân viên thể hiện sự sáng tạo và đóng góp ý kiến để cải thiện quy trình làm việc và sản phẩm. Toyota cũng thực hiện chính sách thưởng nói cũng như chính sách thăng tiến dựa trên kết quả lao động và sự đóng góp của mỗi nhân viên. Toyota cũng thường xuyên thực hiện các biện pháp đánh giá và đề xuất phản hồi từ nhân viên để cải thiện chất lượng đội ngũ lao động. Họ sẵn sàng lắng nghe ý kiến đóng góp từ nhân viên và sẵn lòng thay đổi và điều chỉnh chính sách công ty nếu cần thiết.

Tóm lại, việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động là một trong những bước quan trọng để tăng cường chất lượng sản phẩm và cải thiện hiệu suất công việc. Toyota đã nhận ra tầm quan trọng của điều này và đã tiến hành nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động của mình. Nhờ vào việc đầu tư vào đào tạo, tạo điều kiện làm việc tốt và lắng nghe ý kiến từ nhân viên, Toyota đã tạo ra một đội ngũ lao động uyên bác và chuyên nghiệp, đồng thời tăng cường sức cạnh tranh và đem lại lợi ích lớn cho doanh nghiệp.

1.2.1.2 Kinh nghiệm của tập đoàn Honda

Tập đoàn Honda là một trong những tập đoàn hàng đầu thế giới trong lĩnh vực sản xuất xe máy, xe hơi và các sản phẩm công nghệ. Để đạt được vị thế hàng đầu này, Honda đã không ngừng nâng cao chất lượng của đội ngũ lao động của mình.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, Honda đã áp dụng một số biện pháp như đào tạo nhân viên, xây dựng môi trường làm việc tích cực và giúp cho mỗi nhân viên phát triển tốt hơn. Đầu tiên, Honda luôn coi trọng việc đào tạo nhân viên để nâng cao kỹ năng và kiến thức của họ. Honda đầu tư mạnh vào việc đào tạo cho nhân viên từ giai đoạn mới vào công ty đến những nhân viên giàu kinh nghiệm. Đào tạo nhân viên không chỉ giúp họ nắm được những kiến thức mới mà còn giúp họ cập nhật những công nghệ mới, phương pháp làm việc tiên tiến, giúp họ trở thành những chuyên gia trong lĩnh vực của mình.

Thứ hai, Honda tạo ra môi trường làm việc tích cực để thúc đẩy sự sáng tạo và làm việc hiệu quả. Môi trường làm việc tốt giúp nhân viên cảm thấy thoải mái, hạnh phúc, tăng cường tinh thần làm việc và động viên họ phấn đấu hơn nữa. Honda tạo ra môi trường làm việc năng động, sáng tạo với các chính sách hỗ trợ, các hoạt động vui chơi, team building, và các chương trình phúc lợi cho nhân viên.

Cuối cùng, Honda hỗ trợ phát triển cá nhân của nhân viên thông qua việc xây dựng các chương trình phát triển nghề nghiệp, khuyến khích nhân viên tham gia vào các khóa học, hội thảo, sự kiện chuyên ngành để nâng cao kỹ năng và kiến thức của họ. Honda cũng tạo điều kiện cho nhân viên thăng tiến trong sự nghiệp và phát triển bản thân thông qua việc đánh giá hiệu suất công việc, hoặc cung cấp cơ hội tham gia vào các dự án mới.

Nhờ các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động như trên, Honda đã tạo ra một đội ngũ lao động chất lượng cao, sáng tạo và đam mê công việc, góp phần làm nên thành công của tập đoàn này trên thị trường toàn cầu.

1.2.2. Bài học kinh nghiệm liên quan

Trên các cơ sở kinh nghiệm về nâng cao đội ngũ lao động của cả hai tập đoàn Honda và tập đoàn Toyota có thể rút ra bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ lao động cho công ty TNHH A.I.S Việt Nam ở những nội dung sau:

Liên kết với các trường đại học để có thể chiêu mộ các nhân tài, người giỏi về làm việc cho doanh nghiệp của mình ngay sau khi học xong ra trường.

Không ngừng đầu tư vào việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty. Tạo điều kiện cho người lao động được học hỏi, trau dồi kỹ năng và nâng cao trình độ chuyên môn qua các khóa đào tạo và chương trình học bổng. Điều này giúp họ giữ được người tài năng và có năng lực cao, đồng thời tạo ra môi trường làm việc tích cực và sáng tạo.

Xây dựng môi trường làm việc thoải mái, cởi mở và khuyến khích sự giao tiếp, chia sẻ thông tin và hỗ trợ lẫn nhau, tích cực làm việc và cuộc sống của nhân viên được

cải thiện . Công ty thường tổ chức các hoạt động team building, du lịch công ty, sự kiện giao lưu để tạo cơ hội cho nhân viên kết nối và tăng cường mối quan hệ trong công ty. Đánh giá công việc công bằng với kết quả làm việc và sự nỗ lực sáng tạo của người lao động đưa ra các kế hoạch khen thưởng hoặc xem xét vấn đề thăng chức,.. cho người có tài năng, và năng lực cao.

Thái độ của lãnh đạo và sự lãnh đạo tâm huyết của các quản lý cũng là yếu tố then chốt quan trọng để nâng cao đội ngũ lao động. Lãnh đạo mẫu mực giúp truyền cảm hứng, động viên và hướng dẫn lao động, tạo ra một môi trường làm việc tích cực và sáng tạo. Những quản lý tận tâm giúp người lao động cảm thấy được đánh giá, tôn trọng và được ghi nhận công lao của mình.

Tóm lại, từ kinh nghiệm của các tập đoàn Honda và Toyota, chúng ta rút ra được rằng việc nâng cao đội ngũ lao động không chỉ đơn thuần là việc đầu tư vào kỹ năng chuyên môn mà còn là việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, đa dạng và công bằng. Chỉ khi có được sự đồng lòng và sự đóng góp từ phía đội ngũ lao động, các tập đoàn mới có thể đạt được thành công bền vững trong ngành công nghiệp cạnh tranh gay gắt như hiện nay.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH A. I.S Việt Nam.

2.1. Tổng quan chung về Công ty TNHH A. I.S Việt Nam

2.1.1 Tên và địa chỉ của doanh nghiệp

(Ảnh công ty A.I.S Việt Nam tại Bắc Ninh)

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net



Hình 1.1 Hình ảnh công ty A.I.S Việt Nam

Tên công ty :CÔNG TY TNHH A.I.S VIỆT NAM

Tên công ty viết tắt : A.I.S VIET NAM CO.,LTD

Người đại diện: WATASE TATSOYA

Nội dung hoạt động: Chế tạo linh kiện máy móc cho thiết bị vận tải.

Mã số doanh nghiệp: 0804-01-002476

Mã số thuế: 2300537977

Số điện thoại: 02223765786 VND

Vốn điều lệ: 288.526.000.976 VND

Địa chỉ công ty: Số 9, đường 11, khu công nghiệp đô thị và dịch vụ VSIP Bắc Ninh, Phường Phù Chân, Thành phố Từ Sơn, Tỉnh Bắc Ninh, Việt Nam.

2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển của công ty



Hình 1.2 Dây chuyền sản xuất

- Năm 1947: Tại thành phố Hamamatsu, giám đốc đầu tiên của công ty, Mr. Kenji Suzuki, đã thành lập nhà máy với mục đích chế tạo máy công cụ, đánh dấu bước khởi đầu của công ty.
- § Năm 1953: Suzuki Tekko chính thức thành lập với tên gọi Công ty Suzuki Tekko, bắt đầu hoạt động gia công cắt gọt linh kiện cho máy dệt tự động với mức đầu tư ban đầu là 100 vạn JP Yên.
- § Năm 1955: Công ty bắt đầu hợp tác với Yamaha Motor để gia công cắt gọt linh kiện cho xe máy, mở ra một cơ hội hợp tác mới trong ngành công nghiệp xe máy.
- § Năm 1969: Suzuki Tekko hợp tác với Công ty TNHH Shanshin Industries, tập trung vào gia công cắt gọt linh kiện cho động cơ tàu thủy, với mức đầu tư lớn là 500 vạn JP Yên.
- Năm 1973: Công ty di chuyển và mở rộng nhà xưởng đến Aritama-Nishimachi-Hamamatsu, xây dựng phân xưởng thứ ba với hơn 1,000 nhân viên.

- Năm 1980: Bắt đầu hợp tác với Shin Nippon Wheel, tập trung vào gia công cắt gọt linh kiện cho xe máy kéo, mở rộng thị trường và khả năng sản xuất của công ty.
- Năm 1981: Xây dựng phân xưởng sơn đầu tiên để đáp ứng cung cấp sản phẩm hoàn thiện từ công đoạn gia công đến sơn, với quy mô lớn hơn và khả năng sản xuất lên đến 5,000 sản phẩm.
- Năm 1995: Suzuki Tekko bắt đầu khởi động hoạt động TPM (Total Productive Maintenance - Bảo trì sản xuất tổng thể), tăng cường hiệu suất và hiệu quả sản xuất.
- Năm 1997: Mr. Yasufumi Suzuki được bổ nhiệm làm chủ tịch, đánh dấu một bước ngoặt mới trong sự lãnh đạo của công ty.
- Năm 1998: Công ty giành giải thưởng xuất sắc loại 2 về TPM, nhận được sự công nhận về nỗ lực và thành tựu trong quản lý sản xuất.
- Từ năm 2000 đến năm 2004 - thời kỳ mở rộng hợp tác và nâng cao chất lượng sản phẩm. Trong giai đoạn này, Suzuki Tekko bắt đầu hợp tác với Công ty SUZUKI để gia công cắt gọt linh kiện cho động cơ tàu thủy. Đồng thời, họ cũng đạt được các chứng nhận quan trọng về chất lượng như ISO9002/1994 và ISO 14001/1996, cùng với việc giành giải thưởng xuất sắc loại 1 về TPM vào năm 2003. Năm 2004 đánh dấu bước chuyển mình khi công ty chính thức đổi tên thành AIS Corporation.
- Từ năm 2007 đến năm 2011: AIS Corporation tiếp tục mở rộng sản xuất và mở rộng quốc tế. Họ mở nhà máy mới ở Hamakita vào năm 2007 và thành lập Công ty TNHH AIS Việt Nam tại VSIP Bắc Ninh vào năm 2010. Năm 2011, việc khánh thành dây chuyền sản xuất mới tại AIS Vietnam và hợp tác với FCC là những bước tiến quan trọng trong chiến lược mở rộng thị trường của công ty.
- Từ năm 2013 trở đi, AIS Corporation tiếp tục mở rộng hợp tác và mở rộng thị trường. Công ty hợp tác với NTN trong sản xuất và cung cấp linh kiện, mở ra cơ hội mới để phát triển và đa dạng hóa sản phẩm của mình.

2.1.3 Lĩnh vực hoạt động

- Công ty chuyên sản xuất thiết bị đo lường, kiểm tra, định hướng và điều khiển, bao gồm quá trình sản xuất, gia công, và lắp ráp các loại khuôn mẫu.
- Đồng thời, công ty cũng sản xuất phương tiện và thiết bị vận tải khác, bao gồm sản xuất, gia công, và lắp ráp các sản phẩm về nhôm cho xe gắn máy, xe ô tô, cũng như các linh kiện và thiết bị điện.

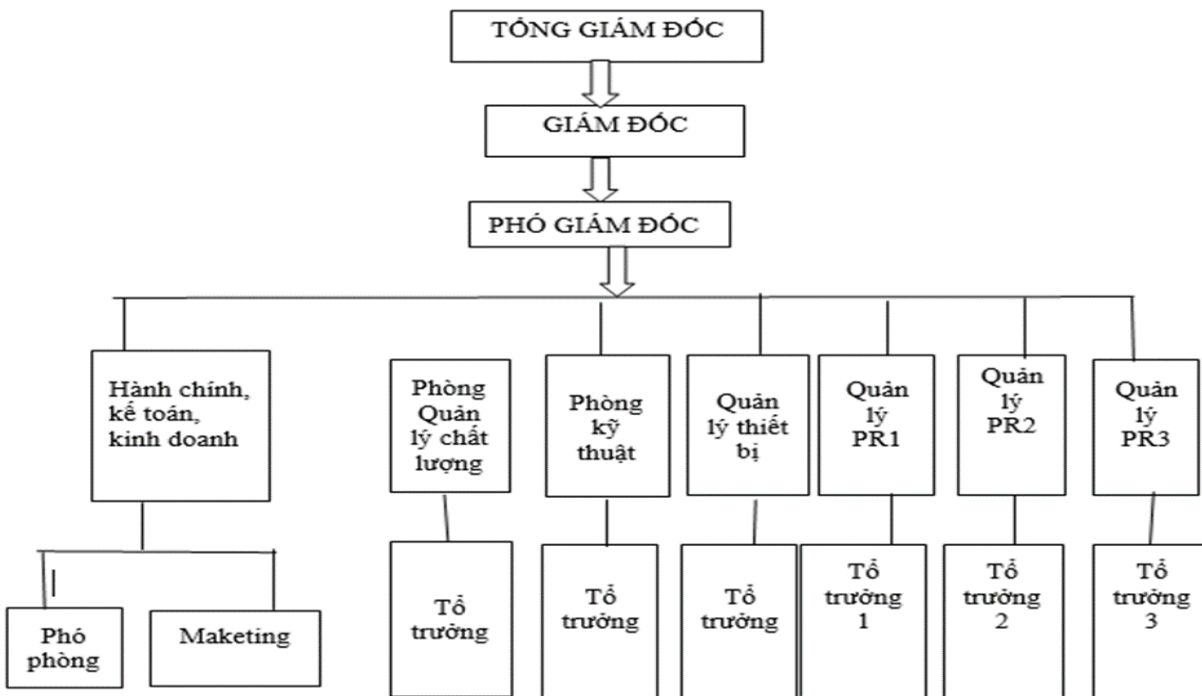
2.1.4 Quy mô công ty

Theo Luật Doanh nghiệp của Việt Nam, công ty AIS được xếp vào loại doanh nghiệp vừa và nhỏ

- Số lượng nhân viên: 414 người
- Số vốn điều lệ : 288.526.000.976 VND
- Tổng tài sản hiện có : 288.659.607.226 VND

2.1.5 Cơ cấu tổ chức công ty A.I.S Việt Nam

- Ban lãnh đạo của công ty :
 - Chủ tịch: Atsutaka Suzuki
 - Tổng giám đốc : Tatsuya Watase
 - Hội đồng thành viên: Yasufumi Suzuki
 - Hội đồng thành viên: Takamichi Ariga
 - Hội đồng thành viên: Motohiro Iio
 - Hội đồng thành viên thường trực: Hajime Jin
 - Thanh tra: Nobuji Ikuma



Sơ đồ 2.1 Tổ chức quản lý doanh nghiệp

❖ Chức năng và nhiệm vụ của từng phòng ban

- **Giám đốc:** Là người điều hành cao nhất, trực tiếp quyết định mọi hoạt động kinh doanh của Công ty, là người đại diện pháp nhân của Công ty trong mọi giao dịch và chịu trách nhiệm trước tổng giám đốc. Giám đốc là người đại diện cho tập thể cán bộ công nhân viên Công ty vừa chịu trực tiếp trước pháp luật nhà nước và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh.
- **Phó Giám đốc:** Đóng vai trò hỗ trợ và thực hiện các nhiệm vụ cụ thể dưới sự chỉ đạo của giám đốc. Các nhiệm vụ cụ thể này bao gồm quản lý một phần hoạt động kinh doanh, đối thoại với các bộ phận khác trong công ty, hoặc thực hiện các dự án cụ thể theo chỉ đạo của giám đốc.
- **Phòng QA:** Là quản lý chất lượng các sản phẩm Công ty sản xuất theo các cung đoạn thì sẽ có một tổ quản lý chất lượng riêng. Đạt chuẩn rồi mới được sang quy trình sản xuất tiếp theo và cuối cùng là kiểm tra lại trước khi xuất hàng đi.

- Phòng Kỹ thuật: Dự án đầu tư thiết bị, nâng cao trình độ đào tạo tay nghề cho cán bộ kỹ thuật và công nhân lao động kỹ thuật, thiết lập điều kiện sản xuất.

- **Phòng Hành Chính:**

Chức năng: Phòng Hành chính thường chịu trách nhiệm về việc quản lý và điều hành các hoạt động hành chính, tổ chức và hỗ trợ cho các bộ phận khác trong tổ chức.

Nhiệm vụ:

- Quản lý và duy trì hệ thống văn phòng, thiết bị và cơ sở vật chất của tổ chức.
- Xử lý các công việc liên quan đến tiếp nhận và gửi bưu phẩm, email, fax và cuộc gọi điện thoại.
- Hỗ trợ tổ chức sự kiện, hội thảo và cuộc họp.
- Quản lý và duy trì các hồ sơ và thông tin của nhân viên.
- Xử lý các vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin và an ninh văn phòng.

- **Phòng Kế toán:**

Chức năng: Phòng Kế toán chịu trách nhiệm về việc thu thập, xử lý và báo cáo thông tin tài chính của tổ chức.

Nhiệm vụ:

- Quản lý và thực hiện các quy trình kế toán hàng ngày, bao gồm nhập dữ liệu, phân tích số liệu, và xác nhận sổ sách.
- Chuẩn bị báo cáo tài chính như báo cáo lãi lỗ, báo cáo tài sản và nợ phải trả.

- Thực hiện các công việc liên quan đến thanh toán hóa đơn, quản lý tiền mặt và các giao dịch tài chính khác.
- Tuân thủ các quy định kế toán và thuế, cũng như làm việc cùng cơ quan thuế để đảm bảo tuân thủ pháp luật.

- **Phòng Kinh doanh:**

Chức năng: Phòng Kinh doanh có nhiệm vụ phát triển và quản lý các hoạt động kinh doanh để đạt được mục tiêu doanh số và lợi nhuận của tổ chức.

Nhiệm vụ:

- Nghiên cứu thị trường, phân tích xu hướng và cạnh tranh để xác định cơ hội kinh doanh.
- Phát triển chiến lược kinh doanh và kế hoạch tiếp thị để thu hút và duy trì khách hàng.
- Xây dựng và duy trì mối quan hệ với khách hàng, đối tác và nhà cung cấp.
- Quản lý quá trình bán hàng, từ việc tạo báo giá đến đàm phán hợp đồng và giao hàng.
- Đo lường và theo dõi hiệu suất kinh doanh và thúc đẩy các biện pháp cải tiến.

- **Phòng Marketing:** Đưa ra chiến lược marketing online hoặc offline cho Công ty nhằm đưa Công ty đến gần với khách hàng, tiếp cận khách hàng tiềm năng. Lập kế hoạch sản xuất dựa trên đơn hàng từ khách hàng, ngoài ra tìm kiếm thêm khách hàng.

- **Quản lý thiết bị**

- Quản lý PR1: xưởng đúc – cắt
- Quản lý PR2: xưởng
- Quản lý PR3: xưởng sơn

*** Chức năng của phòng ban hành chính**

❖ Quản lý Nhân sự

- Theo dõi số lượng nhân viên, nhập dữ liệu tăng ca và tính lương
- Tính toán và quản lý các loại bảo hiểm cho nhân viên, lập tài liệu và nộp cho công ty
- Theo dõi các loại nghỉ phép và đột xuất, cũng như quản lý thông tin của nhân viên mới
- Làm hợp đồng lao động, quản lý và theo dõi hợp đồng, cũng như cung cấp thẻ ATM cho nhân viên
- Quản lý văn phòng và tiện ích:
 - Đặt văn phòng phẩm và nước ngọt
 - Quản lý xe cộ và bảo dưỡng hệ thống PCCC
 - Quản lý tiền mặt, rác, và phế liệu
- An toàn lao động:
 - Tổ chức đào tạo về vệ sinh và an toàn lao động cũng như phòng cháy chữa cháy
 - Kiểm tra các thiết bị nguy hiểm và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ cho cán bộ công nhân viên

❖ Đặt hàng và Xuất nhập khẩu

- Đặt hàng:
 - Lập đơn hàng cho bảo hộ lao động, nguyên vật liệu, dụng cụ và hàng tiêu hao
 - Chuẩn bị các chứng từ thanh toán như hợp đồng, biên bản nghiệm thu, và hóa đơn
 - Theo dõi việc nhận hàng và nhập thực tế vào hệ thống
 - Quản lý và báo cáo về việc sử dụng xe cộ, cũng như quản lý phế liệu và chất thải nguy hại
 - Đăng tin tuyển dụng và thực hiện kế hoạch tuyển dụng và đào tạo
- Xuất nhập khẩu:
 - Xử lý các chứng từ xuất nhập khẩu và điều chỉnh tiền thuế liên quan

❖ Quản lý nhà ăn, vệ sinh, y tế, nhân sự người nước ngoài

- Quản lý nhà ăn:

- Hàng ngày kiểm tra an toàn vệ sinh thực phẩm đầu vào của nhà ăn
- Kiểm tra và định lượng menu hàng ngày
- Báo cáo số lượng suất ăn hàng ngày
- Tính toán và chuẩn bị bữa ăn cho nhân viên AISJP (người Nhật sang công tác)

- Nhân sự người nước ngoài:

- Xử lý thủ tục hành chính liên quan đến người nước ngoài, bao gồm visa, giấy phép lao động, thẻ tạm trú, và hợp đồng cho chỗ ở

❖ Vệ sinh/Y tế:

- Kiểm tra và thúc đẩy việc tuân thủ các tiêu chuẩn vệ sinh qua các biểu mẫu 5S trên toàn công ty
- Nhắc nhở nhân viên về các quy định liên quan đến 5S thông qua các cuộc họp hàng ngày và cơ quan quản lý 5S
- Thực hiện các công việc vệ sinh như lau dọn văn phòng và xưởng sản xuất để đảm bảo môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn

2.2. Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH A.I.S Việt Nam

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH A.I.S Việt Nam

2020-2022 (Đơn vị tính: tỷ đồng)

Chỉ tiêu	2020	2021	2022	So sánh (%)				
	Giá trị	Giá trị	Giá trị	2021/2020		2022/2021		BQ
	(tỷ)	(tỷ)	(tỷ)	+/-	%	+/-	%	(%)
1. DT bán hàng và CCDV	1.320.529	1.667.937	1.951.990	347.407	126,31%	284.054	117,03%	121,58%
2.DT thuần về BH và CCDV	1.202.668	1.614.653	1.766.507	411.985	134,26%	151.854	109,40%	121,20%
3. Giá vốn hàng bán	902.001	1.264.273	1.240.088	362.272	140,16%	-24.185	98,09%	117,25%

4. LN gộp về BH và CCDV	300.667	350.380	526.419	49.713	116,53 %	176.03 9	150,24 %	132,32 %
5. DT hoạt động tài chính	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Chi phí tài chính	-	-	-	-	-	-	-	-
7. LN từ hoạt động tài chính	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Chi phí bán hàng	45.401	54.309	105.284	8.908	119,62 %	50.975	193,86 %	152,28 %
9. Chi phí quản lý DN	72.751	74.314	107.811	1.563	102,15 %	33.497	145,07 %	121,73 %
10. LN thuần từ hoạt động KD	182.515	221.757	313.325	39.242	121,50 %	91.568	141,29 %	131,02 %
11. Thu nhập khác	-	-	-	-	-	-	-	-
12. Chi phí khác	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Lợi nhuận khác	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Tổng LN trước thuế	182.515	221.757	313.325	39.242	121,50 %	91.568	141,29 %	131,02 %
15. Thuế TNDN	60.778	26.611	90.237	-34.16 7	43,78%	63.627	339,10 %	121,85 %
16. Tổng LN sau thuế	121.738	195.146	223.087	73.408	160,30 %	27.941	114,32 %	135,37 %

Nguồn: Báo cáo Phòng Tài chính, 2022

Trong khoảng thời gian từ năm 2020 đến năm 2022, Công ty TNHH A.I.S Việt Nam đã chứng kiến một loạt biến động đáng chú ý trong kết quả hoạt động kinh doanh của mình. Từ những con số thống kê được ghi nhận, có thể thấy sự phát triển tích cực của công ty, nhưng cũng có những thách thức cần được đối mặt. Doanh thu từ bán hàng và cung cấp dịch vụ (CCDV) đã có sự tăng trưởng ấn tượng từ 1.320.529 tỷ đồng vào năm 2020 lên 1.951.990 tỷ đồng vào năm 2022, tăng 121,58%. Điều này thể hiện sự ổn định và tích cực trong chiến lược kinh doanh và tiếp thị của công ty. Tuy nhiên, không chỉ có doanh thu mà lợi nhuận gộp từ bán hàng và CCDV cũng đã tăng mạnh, từ 300.667 tỷ đồng vào năm 2020 lên 526.419 tỷ đồng vào năm 2022, tăng 132,32%. Điều này cho thấy

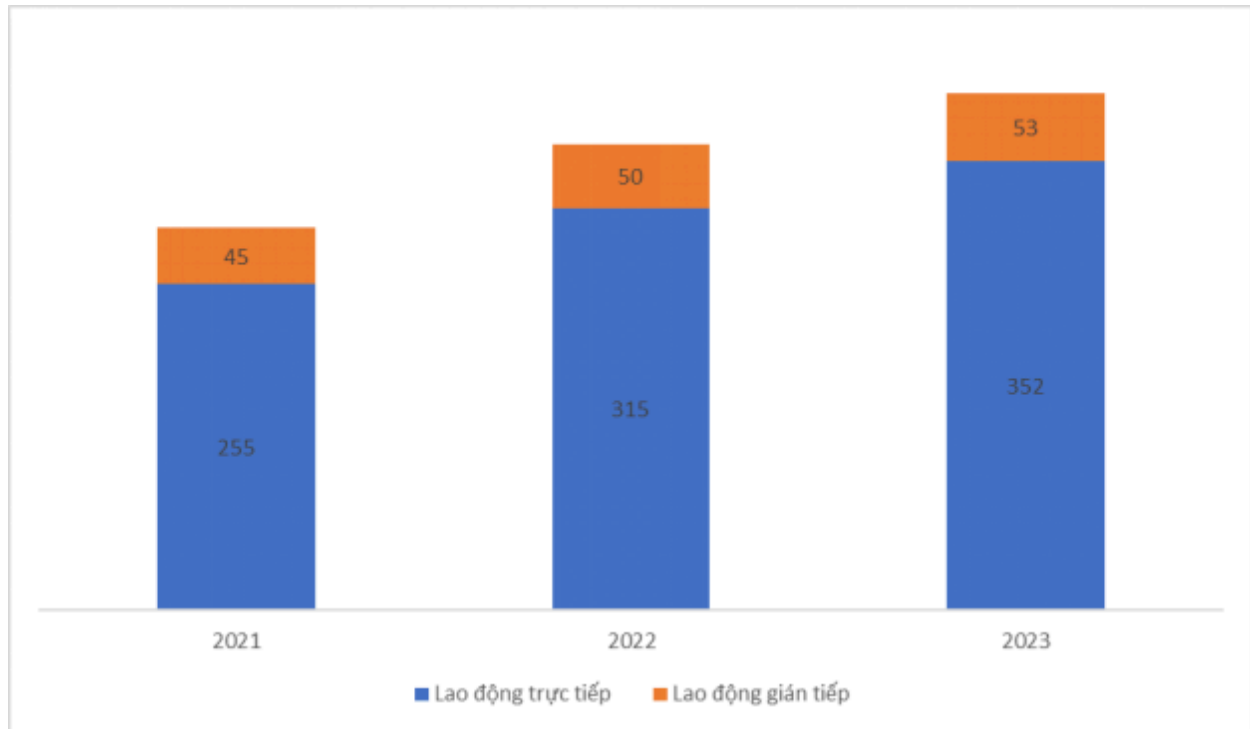
công ty đã quản lý hiệu quả chi phí và tăng cường hiệu suất hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, trong khi có sự tăng trưởng tích cực trong doanh thu và lợi nhuận gộp, lợi nhuận sau thuế của công ty đã trải qua một giai đoạn dao động. Từ mức 121.738 tỷ đồng vào năm 2020, lợi nhuận sau thuế tăng lên 195.146 tỷ đồng vào năm 2021, nhưng sau đó lại giảm xuống còn 223.087 tỷ đồng vào năm 2022. Nhìn chung, các con số thống kê cho thấy sự phát triển tích cực của công ty trong khoảng thời gian nói trên, nhưng cũng làm nổi bật những thách thức mà công ty cần đối mặt. Việc tiếp tục tối ưu hóa chi phí, quản lý hiệu suất và duy trì sự ổn định trong hoạt động kinh doanh sẽ là những yếu tố quan trọng giúp công ty duy trì sự phát triển và bền vững trong tương lai.

2.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ lao động tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam

2.2.1. Đặc điểm đội ngũ lao động

- ❖ Nhân sự phân bố theo bộ phận, công việc

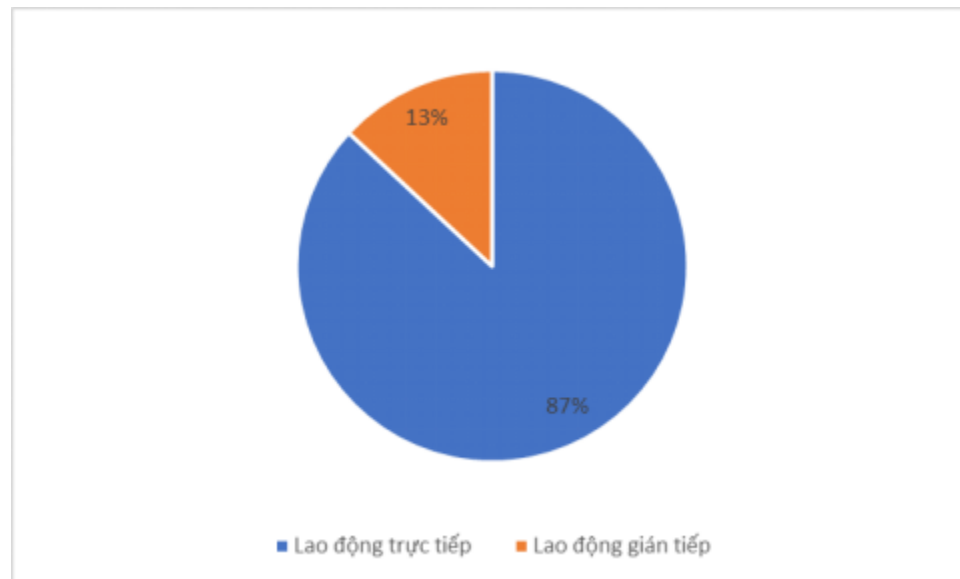
(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự)



Biểu đồ 2.3 Số lượng lao động trực tiếp và gián tiếp 2021-2023

Số lượng lao động trực tiếp tại Công ty tăng từ 255 vào năm 2021 lên 315 vào năm 2022 và đạt 352 vào năm 2023. Trong khi đó, số lượng lao động gián tiếp cũng tăng nhẹ từ 45 vào năm 2021 lên 50 vào năm 2022 và đạt 53 vào năm 2023. Sự gia tăng này phản ánh một xu hướng mở rộng hoạt động kinh doanh của công ty và nhu cầu nguồn nhân lực tăng cao trong giai đoạn thời gian đó.

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)



Biểu đồ 2.4 Phân bố lao động trực tiếp và gián tiếp 2023

Trong tổng số lao động làm việc tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam, lao động trực tiếp chiếm tỷ lệ lớn hơn, chiếm 87%, trong khi lao động gián tiếp chỉ chiếm 13%. Sự phân bố này cho thấy đặc thù công ty tập trung vào việc tuyển dụng và quản lý lao động trực tiếp, là những nhân viên trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, kiểm tra chất lượng, hoặc các công việc trực tiếp liên quan đến dịch vụ cung cấp của công ty. Trong khi đó, lao động gián tiếp có thể là nhân viên ở các bộ phận hỗ trợ như kế toán, nhân sự, hoặc nhà cung cấp dịch vụ ngoài công ty. Sự phân bố này giữa lao động trực tiếp và gián tiếp giúp công ty duy trì một hệ thống lao động linh hoạt và hiệu quả.

Bảng 2.1 Cơ cấu lao động trong công ty năm 2021 – 2023

Loại		2021	2022	2023
1	-Lao động trực tiếp	255	315	352
	+ Bên AD	5	6	6
	+Bên PC	8	10	12
	+Bên QA	29	30	32
	+Bên PR1	92	110	125
	+Bên PR2	85	115	128
	+Bên MD	4	5	5
	+Bên PR3	24	30	35
	+Bên TE	3	3	3
	+Bên MM	5	6	6
2	-lao động gián tiếp	45	50	53
	+Ban giám đốc	3	3	3
	+Tổng quản lý của doanh nghiệp	7	7	7
	+Quản lý	8	9	9
	+Tổ trưởng	10	12	13
	+Tổ phó	17	19	21

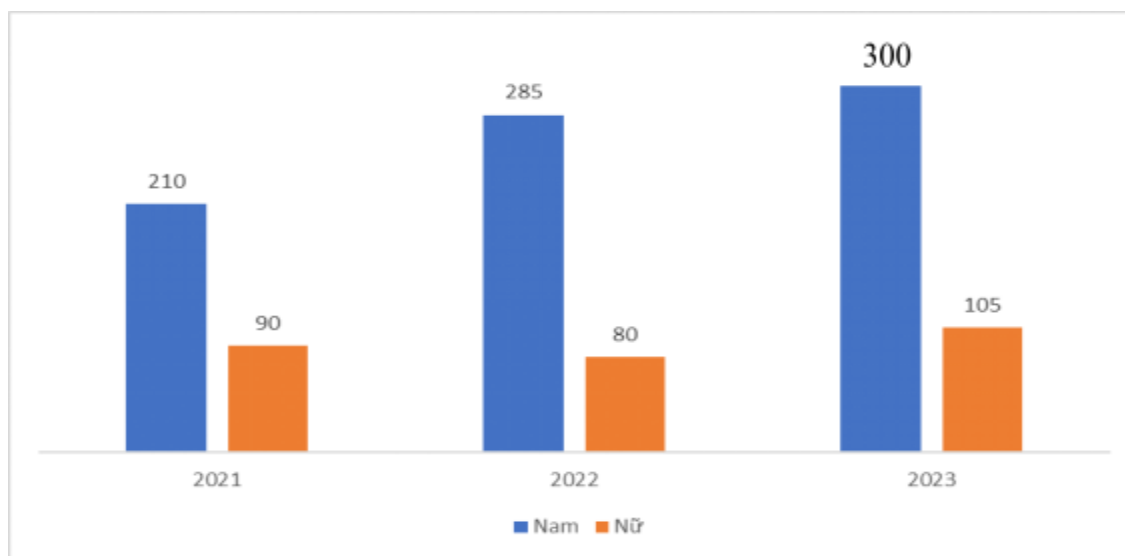
(Nguồn: nhân sự công ty A.I.S)

❖ Nhân sự phân bố theo giới tính

Bảng 2.2 Cơ cấu lao động trong Công ty theo giới tính năm 2021 – 2023

Năm	Nam	Nữ
2021	210	90
2022	285	80
2023	300	105

Trong giai đoạn từ 2021 đến 2023, mặc dù tổng số nhân viên tăng, cơ cấu nam/nữ vẫn thể hiện sự mất cân đối, với số lượng nam chiếm đa số và số lượng nữ tăng chậm hơn. Năm 2023, số lao động nữ bằng 1/3 số lao động nam. Sự chênh lệch giới tính có thể phản ánh tính chất công việc của công ty, do yêu cầu sự tiếp xúc với môi trường làm việc vật lý, điều này có thể tạo ra một số rào cản cho phụ nữ trong việc tham gia vào các vị trí công việc cụ thể.



Biểu đồ 2.1 Tăng trưởng lao động trong Công ty theo giới tính năm 2021 – 2023

❖ Nhân sự phân bố theo độ tuổi

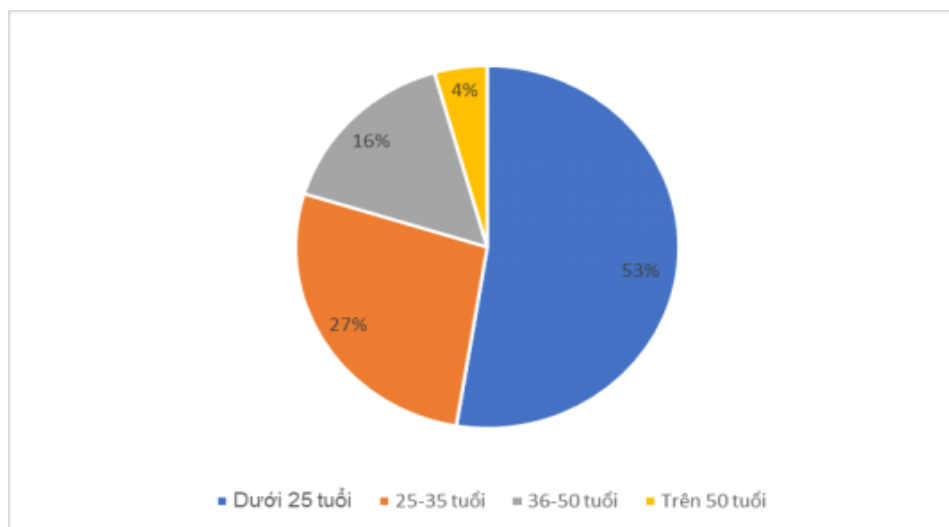
Từ năm 2021 đến 2023, có sự gia tăng ổn định trong phân bố nhân sự theo độ tuổi tại công ty. Trong khoảng thời gian này, số lượng nhân viên dưới 25 tuổi đã tăng từ

154 lên 213, thể hiện một xu hướng tăng đáng kể. Nhóm tuổi 25-35 và 36-50 tuổi cũng ghi nhận sự gia tăng nhẹ nhàng qua các năm. Tuy nhiên, nhóm tuổi trên 50 tuổi có dấu hiệu giảm dần từ năm 2021 đến 2023, từ 27 xuống còn 18. Xu hướng tăng của nhân viên dưới 25 tuổi là kết quả của chính sách tuyển dụng mới hướng đến việc thu hút nhân viên trẻ và năng động, mang lại sự đổi mới và động lực cho công ty. Dấu hiệu tăng nhẹ của nhóm tuổi 25-35 và 36-50 tuổi phản ánh sự ổn định trong lực lượng lao động và việc duy trì nhân sự có kinh nghiệm trong công việc. Trong khi đó, sự giảm dần của nhóm tuổi trên 50 tuổi do chính sách tuyển dụng mới hướng đến việc thu hẹp lực lượng lao động ở nhóm tuổi này để tăng tính đổi mới và sự linh hoạt trong công ty.

Bảng 2.2 Cơ cấu lao động trong Công ty theo độ tuổi năm 2021 – 2023

Năm	Dưới 25 tuổi	từ 25-35 tuổi	36- 50 tuổi	Trên 50 tuổi
2021	154	77	42	27
2022	181	95	68	21
2023	213	110	64	18

Bảng 2.2 Cơ cấu lao động trong Công ty theo độ tuổi năm 2021 – 2023



Biểu đồ 2.4 Phân bố nhân sự theo nhóm tuổi 2023

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Trong năm 2023, cơ cấu nhân sự theo độ tuổi tại công ty phản ánh một xu hướng rõ ràng. Nhân viên dưới 25 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất, chiếm 53% tổng số nhân sự, thể hiện sự tăng đáng kể so với các nhóm độ tuổi khác. Nhóm tuổi 25-35 và 36-50 tuổi chiếm tỷ lệ 27% và 16% tương ứng, thể hiện sự ổn định và kinh nghiệm trong lực lượng lao động. Trong khi đó, nhóm tuổi trên 50 tuổi chỉ chiếm 4% tổng số nhân sự.

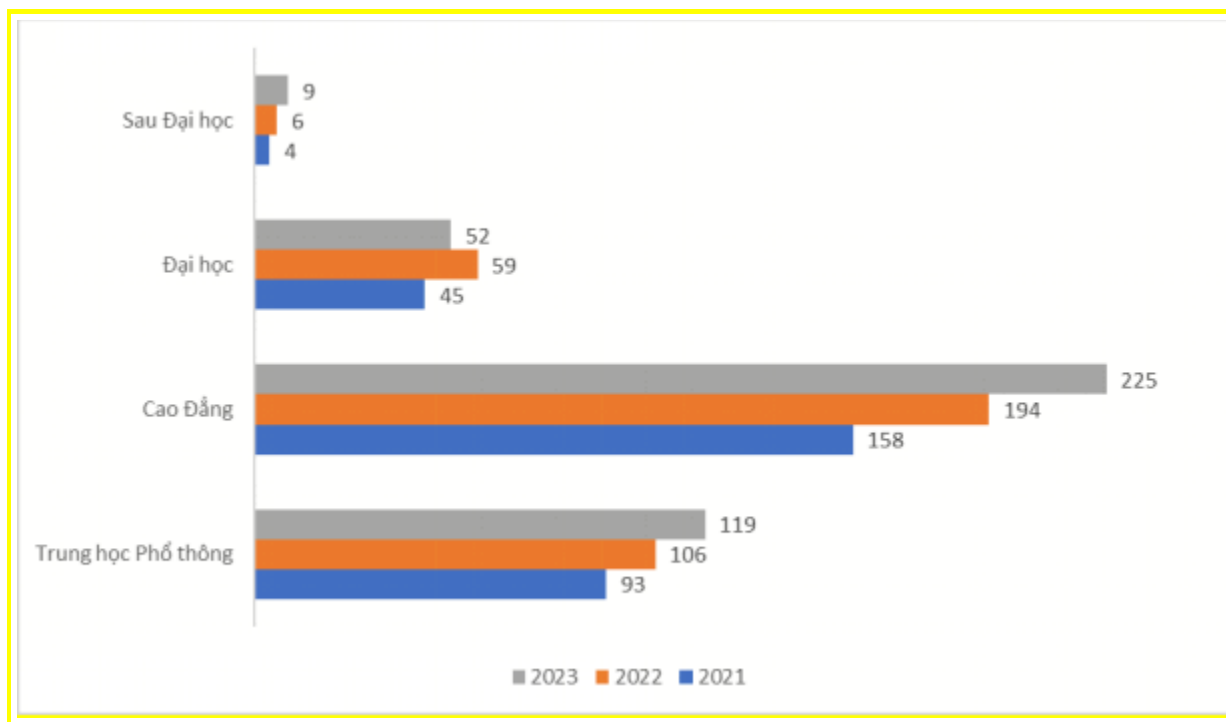
2.1.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ lao động

2.1.2.1. Chất lượng trí lực

Bảng 2.3 Cơ cấu lao động trong Công ty theo trình độ học vấn năm 2021 – 2023

Năm	Trung học phổ thông	Cao đẳng	Đại học	sau đại học
2021	93	158	45	4
2022	106	194	59	6
2023	119	225	52	9

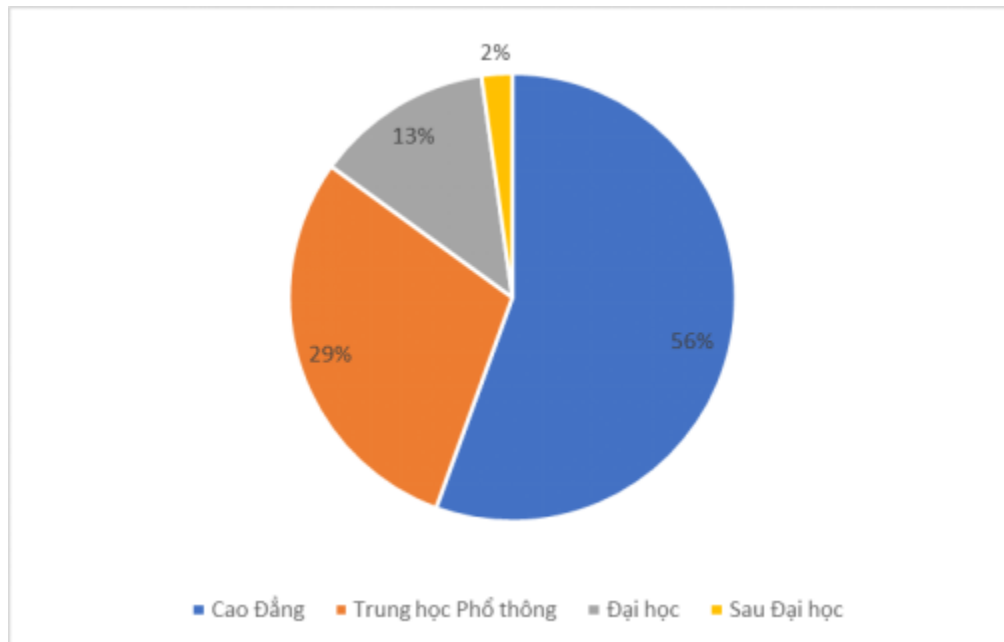
(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)



Biểu đồ 2.5 Tăng trưởng nhân sự theo trình độ học vấn 2021-2023

Sự phân bố nhân sự theo trình độ học vấn tại công ty trong năm 2023 cho thấy một xu hướng rõ ràng đối với các nhân viên có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ lớn nhất, đạt 56%. Điều này có thể là do công ty đang tập trung vào việc tuyển dụng nhân viên có trình độ cao đẳng để đảm bảo sự chuyên nghiệp và hiệu quả công việc. Tuy nhiên, tỷ lệ nhân viên có trình độ cao đẳng vẫn còn thấp so với tiềm năng phát triển, có thể cần phải tăng cường tuyển dụng và phát triển nhân viên trong nhóm này. Nhóm nhân viên có trình độ trung học phổ thông chiếm tỷ lệ 29%, đây có thể là nhóm lớn nhất trong số các nhân viên, nhưng vẫn cần sự chú ý để đảm bảo họ có cơ hội tiếp cận và phát triển trong công ty. Tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học và sau đại học đều thấp, chỉ lần lượt là 13% và 2%. Điều này có thể phản ánh việc công ty không tập trung nhiều vào việc tuyển dụng nhân viên có trình độ cao hơn, hoặc có thể do nguồn cung nhân sự chưa đáp ứng được nhu cầu công ty trong lĩnh vực này. Để đảm bảo sự phát triển bền vững, công ty có thể cần xem xét các chiến lược tuyển dụng và phát triển nhân sự phù hợp.

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)



Biểu đồ 2.5 Phân bố nhân sự theo trình độ học vấn 2023

Bảng 2.3: Trình độ tin học năm 2021 – 2023

Năm	Trình độ	Số nhân viên
2021	Căn bản	100
	Nâng cao	120
	Thành thạo	80
2022	Căn bản	110
	Nâng cao	130
	Thành thạo	125
2023	Căn bản	120
	Nâng cao	140
	Thành thạo	145

Nguồn: Phòng Hành chính

Bảng trên thể hiện trình độ tin học của nhân viên từ năm 2021 đến năm 2023 cho thấy mức độ phân bố nhân viên theo trình độ từ căn bản đến thành thạo. Trong khoảng thời gian này, số nhân viên có trình độ nâng cao và thành thạo tăng dần, cho thấy công ty đang đầu tư vào việc nâng cao trình độ chuyên môn của nhân viên. Năm 2023, số nhân viên ở mức thành thạo vượt trội so với các mức độ khác, điều này có thể cho thấy sự tiến triển và phát triển của công ty trong việc đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên. Việc có một lực lượng lao động có trình độ tin học đa dạng và cải thiện liên tục là một yếu tố quan trọng giúp công ty nâng cao năng suất và cạnh tranh trong môi trường kinh doanh ngày nay.

Bảng 2.4: Trình độ ngoại ngữ năm 2021 – 2023

Năm	Trình độ	Số nhân viên
2021	A	226
	B	55
	C	19
2022	A	264
	B	68
	C	33
2023	A	294
	B	71
	C	40

Nguồn: Phòng Hành chính

Dữ liệu trình độ ngoại ngữ từ năm 2021 đến năm 2023 cho thấy sự gia tăng ổn định của số lượng nhân viên ở mỗi trình độ. Đối chiếu với bảng, có thể thấy số lượng nhân viên ở mức độ A, B và C đều tăng qua các năm. Trong khi số lượng nhân viên ở mức độ A tăng từ 226 năm 2021 lên 294 năm 2023, số lượng nhân viên ở mức độ B và C

cũng có sự gia tăng tương tự từ 55 và 19 năm 2021 lên 71 và 40 năm 2023, tương ứng. Điều này cho thấy sự cam kết của công ty trong việc phát triển trình độ ngoại ngữ của nhân viên. Sự tăng trưởng này có thể cho thấy công ty đang đầu tư vào việc cung cấp các chương trình đào tạo và hỗ trợ để cải thiện khả năng giao tiếp và làm việc của nhân viên trong môi trường quốc tế ngày càng phát triển. Đồng thời, sự tăng trưởng ổn định này cũng có thể là kết quả của việc tạo điều kiện và khích lệ cho nhân viên nâng cao trình độ ngoại ngữ của mình, đồng thời mang lại lợi ích cho sự phát triển cá nhân và chuyên môn.

2.1.2.2. Chất lượng thể lực

Sau khi thực hiện chương trình kiểm tra sức khỏe định kỳ vào năm 2023, công ty A.I.S đã đánh giá được thực trạng sức khỏe của nhân viên một cách toàn diện và chi tiết. Kết quả cho thấy có sự cải thiện đáng kể trong nhiều chỉ tiêu sức khỏe chính.

- **Chỉ số BMI (Body Mass Index):** Trung bình chỉ số BMI của nhân viên đã giảm từ 26 (năm 2020) xuống còn 24.5 (năm 2023). Điều này cho thấy mức cải thiện đáng kể trong việc kiểm soát cân nặng và giữ cho nhân viên duy trì một trọng lượng cơ thể lý tưởng.
- **Chỉ số máu đường (Glucose Level):** Số liệu từ kiểm tra máu đường cho thấy sự cải thiện đáng kể trong mức độ đường huyết trung bình của nhân viên. Trong năm 2020, chỉ số trung bình là 110 mg/dL, trong khi vào năm 2023, nó đã giảm xuống chỉ còn 95 mg/dL, mức độ bình thường hơn rất nhiều.
- **Huyết áp (Blood Pressure):** Đa số nhân viên đã cho thấy sự cải thiện trong mức độ huyết áp. Trong năm 2020, 30% nhân viên có mức huyết áp cao (tức là 140/90 mmHg trở lên), nhưng vào năm 2023, tỷ lệ này giảm xuống chỉ còn 15%, cho thấy một sự giảm đáng kể trong nguy cơ về huyết áp cao.

Tuy đã có sự cải thiện đáng kể trong chỉ tiêu sức khỏe chính, nhưng vẫn còn một số nhân viên tại công ty A.I.S đang phải đối mặt với các vấn đề phổ biến như:

- **Bệnh Đau Lưng:** Với nhiều nhân viên phải ngồi làm việc trước máy tính suốt nhiều giờ mỗi ngày, đau lưng là một vấn đề phổ biến. Thậm chí sau khi có các biện pháp cải thiện như tăng cường tập thể dục và thúc đẩy việc vận động, một số nhân viên vẫn gặp phải tình trạng này.
- **Bệnh Tim Mạch:** Môi trường làm việc căng thẳng và lối sống ít vận động có thể làm tăng nguy cơ mắc các bệnh tim mạch, như cao huyết áp và đau thắt ngực.
- **Bệnh Đái Tháo Đường:** Dù có sự cải thiện về chỉ số máu đường, nhưng vẫn có một số nhân viên mắc bệnh đái tháo đường, đặc biệt là những người có lối sống ít vận động và chế độ ăn uống không cân đối.

2.1.2.3. Chất lượng tâm lực

Dựa vào kết quả của các cuộc khảo sát và đánh giá nội bộ 2023, công ty A.I.S đã ghi nhận một tình hình tâm lý tổng thể tích cực. Tuy nhiên, cũng có một tỷ lệ nhỏ nhân viên gặp phải các vấn đề về sức khỏe tâm trí. Theo số liệu, gần 90% nhân viên của công ty báo cáo rằng họ cảm thấy hạnh phúc và hài lòng trong công việc. Điều này cho thấy một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ đã được xây dựng, giúp nhân viên cảm thấy thoải mái và động viên trong công việc hàng ngày. Tuy nhiên, khoảng 10% nhân viên đã gặp phải các vấn đề về sức khỏe tâm trí như mất ngủ, căng thẳng và lo lắng. Các vấn đề này có thể ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và chất lượng cuộc sống của họ. Để giải quyết vấn đề này, công ty có thể cung cấp các dịch vụ hỗ trợ tâm lý như tư vấn, chăm sóc sức khỏe tinh thần và các buổi đào tạo giảm căng thẳng và quản lý stress. Ngoài ra, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực và động viên có thể giúp giảm thiểu các vấn đề tâm lý và tăng cường sức khỏe tinh thần của nhân viên. Sự hỗ trợ từ cấp quản lý, sự đồng cảm từ đồng nghiệp và các chương trình giải trí và thư giãn cũng có thể đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao tâm lực và sức khỏe tinh thần tổng thể của nhân viên.

2.1.2.4. Chất lượng đầu ra công việc

Bảng 2.4: Thực trạng chất lượng đội ngũ lao động qua các chỉ số chính 2021-2023

Tiêu Chí	KPI	2021	2022	2023
Tỉ lệ nhân viên mới	Tỉ lệ tuyển dụng	15%	12%	9%
Tỉ lệ nhân viên nghỉ việc	Tỉ lệ nghỉ việc	8%	6%	6%
Tỉ lệ nhân viên qua đào tạo	Tỉ lệ đào tạo	71%	74%	82%
Đánh giá hiệu suất làm việc	Điểm đánh giá	8.5	8.6	8.9

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Trong bảng KPI, các tiêu chí được phân chia thành bốn nhóm chính: Tỉ lệ nhân viên mới, Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc, Tỉ lệ nhân viên được đào tạo, và Đánh giá hiệu suất làm việc. Từ năm 2021 đến năm 2023, các tiêu chí này đã trải qua những thay đổi đáng chú ý. Đầu tiên, tỉ lệ nhân viên mới đã giảm dần từ 15% xuống còn 9% vào năm 2023. Sự giảm này cho thấy một quá trình tuyển dụng được cải thiện, nơi mà công ty chú trọng vào việc tuyển dụng nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp. Điều này giúp tăng tính ổn định trong đội ngũ lao động và giảm rủi ro liên quan đến việc thay đổi nhân sự. Tiếp theo, tỉ lệ nhân viên được đào tạo đã tăng đáng kể từ 71% lên 82% trong ba năm. Sự tăng này phản ánh cam kết của công ty trong việc phát triển nhân viên và nâng cao trình độ chuyên môn. Quá trình đào tạo không chỉ giúp nâng cao kiến thức và kỹ năng của nhân viên mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên. Tuy nhiên, có một số diễn biến tích cực khác nhưng cũng đáng chú ý là tỉ lệ nhân viên nghỉ việc giữ nguyên ở

mức 6% từ năm 2022 đến năm 2023. Điều này có thể cho thấy sự ổn định và hài lòng của nhân viên trong môi trường làm việc. Đánh giá hiệu suất làm việc cũng đã tăng từ 8.5 lên 8.9 trong ba năm, thể hiện sự cải thiện trong hiệu suất và chất lượng công việc của nhân viên. Hiệu suất đánh giá trong trường hợp này được đo trên một thang điểm từ 0 đến 10, trong đó 10 là điểm cao nhất, thể hiện hiệu suất làm việc tốt nhất. Công thức hoặc tiêu chí đánh giá hiệu suất có thể bao gồm nhiều yếu tố, dựa trên các tiêu chí như:

- Đạt được mục tiêu công việc: Đánh giá mức độ hoàn thành các mục tiêu và nhiệm vụ được giao
- Chất lượng công việc: Đánh giá mức độ hoàn thiện, độ chính xác và chất lượng của công việc được thực hiện
- Hiệu suất làm việc: Đánh giá khả năng hoàn thành công việc trong thời gian nhất định và sự hiệu quả trong sử dụng tài nguyên
- Khả năng làm việc nhóm: Đánh giá khả năng làm việc cùng đồng nghiệp, sự hỗ trợ và hợp tác trong nhóm làm việc
- Khả năng tự quản lý: Đánh giá khả năng tự điều chỉnh công việc, quản lý thời gian và giải quyết vấn đề một cách độc lập
- Khả năng giao tiếp: Đánh giá khả năng truyền đạt thông tin, lắng nghe và tương tác với đồng nghiệp và cấp quản lý

2.3. Các nhân tố tác động công tác nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH A. I.S Việt Nam

2.3.1. Nhân tố nội bộ

2.3.1.1. Quy trình nội bộ

Công ty TNHH A.I.S Việt Nam đã thiết lập một hệ thống chính sách và quy trình quản lý nhân sự mang tính chuyên nghiệp và minh bạch. Những chính sách này không chỉ đảm bảo rằng mọi hoạt động của đội ngũ lao động diễn ra một cách hiệu quả mà còn

đảm bảo sự công bằng và đúng đắn trong mọi quyết định. Chính sách và quy trình này bao gồm một loạt các quy định chi tiết về tuyển dụng, đào tạo, phát triển, và thăng tiến nhân sự. Trước khi một ứng viên được chấp nhận làm việc tại công ty, quy trình tuyển dụng được thực hiện một cách công bằng và minh bạch, đảm bảo rằng những người có kỹ năng và phẩm chất phù hợp nhất được lựa chọn. Sau khi gia nhập công ty, nhân viên được hướng dẫn và đào tạo về các quy định, tiêu chuẩn và mục tiêu của công ty. Chính sách phát triển nhân sự cung cấp các cơ hội để nhân viên phát triển kỹ năng và nâng cao trình độ chuyên môn, từ đó thúc đẩy sự tiến bộ cá nhân và đóng góp tích cực cho sự phát triển của công ty. Đồng thời, quy trình đánh giá hiệu suất làm việc được thiết lập một cách rõ ràng, giúp nhận diện và đánh giá công bằng năng lực và thành tích của nhân viên. Những người xuất sắc có thể được thăng chức và được thưởng phần thưởng xứng đáng, tạo động lực cho mọi thành viên trong tổ chức.

❖ Quy trình tuyển dụng của công ty A.I.S

- *Xác định nhu cầu tuyển dụng:* Bước đầu tiên là xác định rõ ràng nhu cầu về vị trí và ngành nghề cụ thể mà công ty đang cần tuyển dụng. Điều này bao gồm việc xác định số lượng và loại hình công việc cần điền vào.
- *Quảng cáo và thu thập hồ sơ:* Công ty sử dụng các kênh quảng cáo phù hợp để thông báo về các vị trí tuyển dụng. Sau đó, họ thu thập hồ sơ từ ứng viên qua các phương tiện như email, trang web công ty hoặc các trang web tuyển dụng uy tín.
-
- *Sàng lọc hồ sơ:* Bộ phận nhân sự tiến hành sàng lọc hồ sơ dựa trên tiêu chí và yêu cầu công việc đã đề ra. Các ứng viên phù hợp sẽ được lựa chọn cho vòng phỏng vấn tiếp theo.
- *Phỏng vấn:* Các ứng viên được mời tham gia phỏng vấn cá nhân hoặc nhóm để đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm và phù hợp với văn hóa tổ chức. Các bộ phận liên quan có thể tham gia vào quá trình phỏng vấn.

- *Kiểm tra tài liệu tham khảo:* Công ty có thể tiến hành kiểm tra tài liệu tham khảo từ các công việc trước đây hoặc từ các nguồn tham khảo khác để xác minh thông tin và kỹ năng của ứng viên
- *Đề xuất công việc và thương lượng:* Sau khi quyết định chọn ứng viên phù hợp, công ty sẽ đề xuất vị trí và điều kiện làm việc cùng thương lượng về mức lương và các điều khoản khác.
- *Tiếp nhận và tích hợp:* Cuối cùng, sau khi đạt được thỏa thuận, ứng viên được tiếp nhận vào công ty và bắt đầu quá trình tích hợp vào môi trường làm việc mới.

❖ **Quy trình đánh giá**

- *Thiết lập mục tiêu và chuẩn bị:* Trước khi bắt đầu quá trình đánh giá, nhân viên và quản lý sẽ cùng nhau thiết lập mục tiêu làm việc cụ thể và rõ ràng. Các tiêu chí đánh giá cũng được xác định để đo lường hiệu suất.
- *Thu thập thông tin:* Quy trình này bao gồm việc thu thập thông tin về hiệu suất làm việc của nhân viên thông qua các phương tiện như đánh giá tự đánh giá, phản hồi từ cấp trên, đồng nghiệp hoặc khách hàng, và các dự án đã hoàn thành.
- *Phân tích và đánh giá:* Các thông tin thu thập được sẽ được phân tích và đánh giá dựa trên các tiêu chí đã xác định trước đó. Quản lý sẽ đưa ra nhận xét về điểm mạnh, điểm yếu và cơ hội phát triển của từng nhân viên.
- *Phản hồi và thảo luận:* Sau khi đánh giá xong, quản lý sẽ cung cấp phản hồi chi tiết và xây dựng kế hoạch phát triển cho nhân viên. Cả hai bên sẽ thảo luận về những điểm cần cải thiện và những mục tiêu cụ thể cho thời gian tới.
- *Thiết lập kế hoạch phát triển:* Dựa trên kết quả đánh giá và thảo luận, quản lý và nhân viên sẽ cùng thiết lập kế hoạch phát triển cá nhân, bao gồm việc xác định các khóa học đào tạo, dự án mới để tham gia, hoặc nâng cao kỹ năng.
- *Theo dõi và đánh giá tiến độ:* Quá trình đánh giá sẽ được theo dõi và đánh giá tiến độ định kỳ để đảm bảo rằng nhân viên đang tiến triển theo hướng đúng và đạt

được mục tiêu đề ra. Cần có sự hỗ trợ và hướng dẫn từ quản lý để giải quyết các vấn đề phát sinh và đạt được kết quả tốt nhất.

❖ **Quy trình thăng chức**

- *Đánh giá hiệu suất:* Trước khi xem xét việc thăng chức, hiệu suất làm việc của nhân viên sẽ được đánh giá bởi quản lý trực tiếp. Đánh giá này sẽ xem xét các thành tựu, kỹ năng, kiến thức và khả năng làm việc của nhân viên.
- *Xác định cơ hội thăng chức:* Các cơ hội thăng chức có thể được xác định dựa trên sự phát triển cá nhân, kết quả làm việc và nhu cầu của công ty. Các vị trí thăng chức có thể là vị trí quản lý cấp dưới hoặc chuyển sang các bộ phận khác.
- *Xây dựng kế hoạch phát triển:* Sau khi xác định cơ hội thăng chức, nhân viên và quản lý sẽ cùng nhau xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân. Điều này có thể bao gồm việc hoàn thành các khóa học đào tạo, tham gia vào các dự án đặc biệt, và phát triển kỹ năng lãnh đạo.
- *Chuẩn bị và nộp đơn:* Nhân viên quan tâm đến việc thăng chức sẽ chuẩn bị hồ sơ và nộp đơn xin thăng chức theo quy trình được quy định bởi công ty. Hồ sơ này thường bao gồm một bản tự giới thiệu, lý do muốn thăng chức, và các thành tựu làm việc.
- *Phỏng vấn và đánh giá:* Những ứng viên tiềm năng sẽ được mời phỏng vấn để đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm và phù hợp với vị trí thăng chức. Các phỏng vấn có thể bao gồm cả phỏng vấn cá nhân và nhóm.
- *Quyết định và thông báo:* Sau khi hoàn tất quá trình đánh giá, quyết định về việc thăng chức sẽ được đưa ra bởi các bộ phận có liên quan. Người được thăng chức sẽ nhận được thông báo chính thức từ quản lý và sẽ bắt đầu công việc mới sau thời gian chuẩn bị cần thiết.

2.3.1.2. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc tại Công ty A.I.S Việt Nam không chỉ là nơi làm việc mà còn là một không gian được tạo ra để thúc đẩy sự phát triển cá nhân và sự thành công của mỗi nhân viên. Với mục tiêu tạo ra một môi trường cởi mở, sáng tạo và động viên, công ty đã xây dựng các chính sách và quy trình quản lý nhân sự đặc biệt nhằm tạo ra một nền văn hóa làm việc tích cực và đồng thuận.

Một trong những đặc điểm nổi bật của môi trường làm việc tại công ty là sự đa dạng. Công ty A.I.S Việt Nam coi trọng sự đa dạng về dân tộc, giới tính và nền văn hóa, và xem đó là một nguồn lợi thế để tạo ra sự sáng tạo và đổi mới. Mỗi nhân viên đều được tôn trọng và đánh giá dựa trên năng lực và thành tựu cá nhân, không phân biệt chức vụ. Quy trình tuyển dụng của công ty được thiết lập một cách cẩn thận và minh bạch, nhằm đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có tiềm năng cao nhất mới được chọn lựa. Điều này giúp đảm bảo rằng công ty chỉ có nhân viên có kỹ năng và năng lực phù hợp nhất với công việc. Đồng thời, quy trình đánh giá hiệu suất làm việc và thăng chức cũng được thiết kế để đảm bảo sự công bằng và minh bạch. Nhân viên được đánh giá dựa trên năng lực và thành tựu của họ, và những ai đạt được tiêu chuẩn được xem xét cho việc thăng tiến. Môi trường làm việc thoải mái, sáng tạo và trao quyền cũng là yếu tố quan trọng giúp tạo ra sự hài lòng và cam kết từ phía nhân viên. Công ty tạo ra các khu vực làm việc mở, có ánh sáng tự nhiên và trang thiết bị hiện đại, tạo điều kiện thuận lợi cho sự sáng tạo và hợp tác. Tất cả những yếu tố này đều góp phần vào việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhân viên tự tin, sáng tạo và năng động. Điều này không chỉ tăng cường hiệu suất làm việc mà còn thúc đẩy sự phát triển cá nhân và đóng góp tích cực của mỗi nhân viên vào thành công chung của công ty.

2.3.1.3. Chính sách đào tạo và phát triển

Chính sách đào tạo và phát triển nhân lực tại Công ty A.I.S Việt Nam được xây dựng với mục tiêu cung cấp cho nhân viên các cơ hội để nâng cao kỹ năng, kiến thức và tiềm năng cá nhân. Công ty coi trọng việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân sự như

một công cụ quan trọng để tăng cường sức cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững. Các chính sách và hoạt động đào tạo được thiết kế để phản ánh nhu cầu và mục tiêu chiến lược của công ty. Đầu tiên, mỗi nhân viên mới sẽ được đào tạo về các quy trình, chính sách và nhiệm vụ của công việc một cách cụ thể để họ có thể thích ứng nhanh chóng và hiệu quả.

2.3.2. Nhân tố bên ngoài

2.3.2.1. Thị trường lao động

Thị trường lao động tại Bắc Ninh đang chứng kiến một sự phát triển đáng chú ý. Theo số liệu từ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, từ năm 2021 đến năm 2023, số lượng doanh nghiệp đăng ký thành lập và hoạt động tại địa phương này đã tăng mạnh. Năm 2021, có tổng cộng 420 doanh nghiệp hoạt động tại Bắc Ninh, con số này tăng lên 480 vào năm 2022 và tiếp tục tăng lên 510 vào năm 2023 (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2023). Đặc biệt, ngành công nghiệp điện tử và công nghệ thông tin vẫn là lĩnh vực chiếm ưu thế tại Bắc Ninh, với hàng trăm doanh nghiệp hoạt động trong ngành này (Trung tâm Thông tin Kinh tế - Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2023). Ngoài ra, các ngành công nghiệp khác như ô tô, năng lượng, và dịch vụ cũng đang phát triển mạnh mẽ, tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới cho người lao động. Tuy nhiên, sự tăng trưởng nhanh chóng của thị trường lao động cũng đồng nghĩa với sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Theo thống kê, tỷ lệ tuyển dụng trung bình hàng năm giảm từ 15% vào năm 2021 xuống còn 9% vào năm 2023. Tương tự, tỷ lệ nghỉ việc cũng giảm từ 8% vào năm 2021 xuống còn 6% vào năm 2023 (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2023). Mặc dù có sự tăng trưởng ổn định trong số lượng doanh nghiệp và cơ hội việc làm, nhưng thị trường lao động ở Bắc Ninh vẫn đối mặt với thách thức về cung ứng lao động có trình độ chuyên môn cao và kỹ năng tương thích với yêu cầu công việc. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp và cơ quan quản lý

phải có các biện pháp phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của thị trường.

2.3.2.2. Công nghệ và đổi mới

Sự phát triển công nghệ đã tạo ra một số thay đổi đáng kể trong thị trường lao động, đặc biệt là ở Bắc Ninh - một trung tâm công nghệ hàng đầu của Việt Nam. Theo báo cáo của Viện Nghiên cứu và Phát triển Công nghệ (2023), các ngành công nghiệp như điện tử, ô tô, và công nghệ thông tin đang áp dụng các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, và IoT (Internet of Things) vào quy trình sản xuất và quản lý. Điều này dẫn đến nhu cầu ngày càng tăng về lao động có kỹ năng cao và hiểu biết sâu rộng về công nghệ. Một nghiên cứu của Trung tâm Phát triển Kỹ năng và Giáo dục (2022) cho thấy rằng trong 3 năm qua, tỷ lệ tuyển dụng cho các vị trí kỹ thuật và công nghệ tại Bắc Ninh đã tăng lên đáng kể. Năm 2021, tỷ lệ này chỉ đạt 20%, nhưng năm 2023, nó đã tăng lên 35%. Điều này phản ánh nhu cầu ngày càng tăng của các doanh nghiệp trong việc tìm kiếm nhân viên có kỹ năng chuyên môn và sự hiểu biết sâu sắc về công nghệ mới. Để cải thiện chất lượng đội ngũ lao động, các công ty ở Bắc Ninh đang chú trọng vào việc áp dụng công nghệ và đổi mới trong quản lý nhân sự và đào tạo. Theo báo cáo của Trung tâm Phát triển Kỹ năng và Giáo dục (2022), một số công ty đã áp dụng các phần mềm quản lý nhân sự tiên tiến để theo dõi và đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên một cách tự động và chính xác. Ngoài ra, các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng cũng được thiết kế dựa trên nhu cầu thực tế của thị trường lao động và sự phát triển của công nghệ.

2.3.2.3. Điều kiện kinh tế xã hội

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê (2023), trong những năm gần đây, kinh tế Việt Nam đã ghi nhận mức tăng trưởng ổn định, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất và kinh doanh của các doanh nghiệp. Tỷ lệ tăng trưởng GDP của Việt Nam trong năm

2022 là 6.5%, tăng so với năm 2021 là 2.9% (Tổng cục Thống kê, 2023). Tuy nhiên, vẫn có những biến động và thách thức từ các yếu tố kinh tế và xã hội, như biến động giá cả, tăng trưởng chậm lại của một số ngành công nghiệp, và ảnh hưởng của dịch bệnh. Trong năm 2021, tỉ lệ thất nghiệp ở Việt Nam là 2.48%, tăng lên 2.52% vào năm 2022 (Tổng cục Thống kê, 2023). Điều này đặt ra một số thách thức cho doanh nghiệp như Công ty TNHH A.I.S Việt Nam trong việc duy trì và nâng cao chất lượng lao động. Nhưng cũng có cơ hội, vì môi trường kinh doanh phát triển và các chính sách hỗ trợ từ chính phủ có thể tạo ra điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp phát triển. Điều quan trọng là công ty cần áp dụng các biện pháp phù hợp để tăng cường tinh thần làm việc và sự hài lòng của nhân viên trong bối cảnh kinh tế và xã hội biến động.

2.4. Đánh giá chung thực trạng chất lượng đội ngũ lao động tại công ty TNHH A. I.S Việt Nam

2.4.1. Những điểm tích cực

Đầu tiên, tăng trưởng ổn định trong số lượng lao động trực tiếp và gián tiếp tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam là một điểm tích cực quan trọng, phản ánh sự mở rộng và phát triển của công ty qua các năm. Theo biểu đồ 2.3, từ năm 2021 đến năm 2023, số lượng lao động trực tiếp đã tăng từ 255 lên 352, trong khi số lượng lao động gián tiếp cũng tăng từ 45 lên 53 trong cùng giai đoạn. Sự tăng này cho thấy sự ổn định và sự gia tăng của hoạt động kinh doanh của công ty. Việc có một đội ngũ lao động đủ lớn và đa dạng không chỉ giúp công ty đáp ứng được nhu cầu sản xuất và cung ứng, mà còn tạo ra cơ hội cho sự đổi mới và mở rộng. Sự tăng trưởng này cũng có thể phản ánh sự thành công của các chính sách tuyển dụng và giữ chân nhân viên, cũng như chất lượng của môi trường làm việc trong công ty. Ngoài ra, sự tăng trưởng ổn định cũng có thể tạo ra một cảm giác ổn định và tin tưởng trong đội ngũ lao động, giúp họ cảm thấy an tâm và tập trung hơn vào công việc của mình. Điều này có thể dẫn đến sự gia tăng hiệu suất làm việc

và sự hài lòng của nhân viên, đồng thời góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai.

Thứ hai, sự linh hoạt trong phân bổ nhân sự cho thấy công ty có khả năng quản lý nhân sự một cách hiệu quả và linh hoạt để đáp ứng nhu cầu công việc đa dạng. Lao động trực tiếp thường tham gia vào các hoạt động sản xuất, kiểm tra chất lượng và dịch vụ cung cấp, trong khi lao động gián tiếp có thể đảm nhận các vai trò hỗ trợ như kế toán, nhân sự và quản lý. Sự phân bổ linh hoạt này không chỉ giúp công ty tối ưu hóa sự sử dụng nguồn lực lao động mà còn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển và thăng tiến trong công ty. Nó cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và đa dạng, nơi mà mọi nhân viên đều được đánh giá và tôn trọng.

Thứ ba, việc tăng cường độ tuổi trẻ trong đội ngũ lao động mang lại nhiều lợi ích cho công ty. Trước hết, nhân viên trẻ thường mang lại sự năng động, sáng tạo và động lực mới cho tổ chức. Họ có xu hướng thích ứng nhanh chóng với công nghệ mới và các môi trường làm việc đa dạng, giúp công ty duy trì sự đổi mới và tăng cường sự cạnh tranh. Ngoài ra, việc có nhiều nhân viên trẻ cũng mang lại một bức tranh nhân sự đa dạng và phong phú hơn cho công ty. Điều này có thể tạo ra một môi trường làm việc đa văn hóa, khuyến khích trao đổi ý kiến và sự sáng tạo. Tuy nhiên, để tận dụng hết tiềm năng của đội ngũ lao động trẻ, công ty cần đảm bảo rằng họ nhận được sự hỗ trợ, đào tạo và phát triển phù hợp. Điều này có thể bao gồm việc cung cấp các chương trình đào tạo và mentorship để giúp nhân viên trẻ phát triển kỹ năng và tiềm năng nghề nghiệp của họ.

Thứ tư, sự tăng trưởng về trình độ học vấn mang lại nhiều lợi ích cho công ty. Trước hết, nhân viên có trình độ học vấn cao thường có kiến thức chuyên môn sâu rộng và kỹ năng công việc tốt, từ đó cung cấp nền tảng cho sự hiệu quả và chất lượng công việc. Họ có thể đóng góp vào việc giải quyết các thách thức kỹ thuật phức tạp và phát triển các giải pháp sáng tạo. Thêm vào đó, việc có nhiều nhân viên có trình độ học vấn cao cũng tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và đầy thách thức. Điều này có

thể thúc đẩy sự cạnh tranh và sự phát triển cá nhân của nhân viên, từ đó tạo ra một vòng lặp tích cực giữa sự phát triển cá nhân và sự thành công của công ty. Mặc dù vậy, để tận dụng hết tiềm năng của đội ngũ lao động có trình độ học vấn cao, công ty cần đảm bảo rằng họ nhận được sự hỗ trợ và đào tạo phù hợp để phát triển kỹ năng và tiềm năng nghề nghiệp của mình.

Xu hướng giảm tỷ lệ nhân viên mới có thể phản ánh một quá trình tuyển dụng chặt chẽ hơn và lựa chọn nhân viên phù hợp với yêu cầu công việc cũng như văn hóa tổ chức của công ty. Bằng cách này, công ty có thể đảm bảo rằng những người mới tham gia vào đội ngũ lao động không chỉ có kỹ năng chuyên môn mà còn phù hợp với môi trường làm việc và các giá trị của công ty. Ngoài ra, sự giảm tỉ lệ nhân viên mới cũng có thể là kết quả của các chương trình và chính sách hỗ trợ nhân viên mới thích ứng nhanh chóng và hiệu quả với môi trường làm việc mới. Việc cung cấp hướng dẫn, đào tạo và hỗ trợ từ các nhân viên có kinh nghiệm có thể giúp nhân viên mới cảm thấy tự tin và hài lòng hơn trong vai trò của mình, từ đó giảm nguy cơ họ rời bỏ công ty.

Cuối cùng, tinh thần làm việc tích cực tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam đang được thúc đẩy bởi sự tăng trưởng và phát triển của công ty, tạo điều kiện cho sự cam kết đến công việc của nhân viên. Một môi trường làm việc tích cực cũng được tạo ra thông qua các chính sách và hoạt động của công ty như các chương trình đào tạo, sự công nhận và khen ngợi công việc tốt, và việc tạo ra một văn hóa làm việc khích lệ sự sáng tạo và sự đóng góp của mỗi cá nhân. Những yếu tố này cùng nhau tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mà nhân viên cảm thấy động viên, hỗ trợ và đánh giá cao. Tinh thần làm việc tích cực còn phản ánh sự cam kết của nhân viên đến công việc. Khi nhân viên cảm thấy họ là một phần quan trọng của công ty và công việc của họ được đánh giá cao, họ có xu hướng làm việc chăm chỉ hơn và đóng góp tích cực hơn vào sự phát triển của công ty. Sự cam kết này tạo ra một chu trình tích cực, khiến cho môi trường làm việc trở nên phong

phụ và động viên hơn. Tinh thần làm việc tích cực: Sự tăng trưởng và phát triển của công ty tạo ra một tinh thần làm việc tích cực và sự cam kết đến công việc của nhân viên.

2.4.2. Những mặt hạn chế

Sự thiếu cân đối giới tính là một trong những mặt hạn chế đáng chú ý tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam. Dữ liệu cho thấy số lượng nhân viên nam chiếm đa số so với nhân viên nữ, tạo ra một sự không cân đối trong môi trường làm việc. Sự thiếu cân đối này có thể dẫn đến các vấn đề liên quan đến đa dạng và bình đẳng giới trong công ty.

Khả năng tiếp cận công việc của phụ nữ cũng là một vấn đề đáng quan ngại. Mặc dù có sự gia tăng nhẹ về số lượng nhân viên nữ, nhưng tỷ lệ này vẫn thấp so với số lượng nam. Điều này có thể phản ánh một số rào cản trong việc tiếp cận công việc của phụ nữ, đặc biệt trong các lĩnh vực nơi yêu cầu sự tiếp xúc với môi trường làm việc vật lý hoặc yêu cầu sự linh hoạt cao.

Sự thiếu sót trong nhóm tuổi trên 50 tuổi cũng gây ra một loạt các vấn đề. Sự giảm dần của số lượng nhân viên trong nhóm này có thể tạo ra một thiếu sót về kinh nghiệm và sự ổn định trong công ty. Những nhân viên trong nhóm tuổi này thường mang lại sự ổn định và kinh nghiệm quý báu, và việc giảm dần số lượng họ có thể ảnh hưởng đến sự phát triển và sự ổn định của công ty.

Thiếu số lượng nhân viên có trình độ cao hơn là một vấn đề khác cần được chú ý. Tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học và sau đại học vẫn còn thấp, và điều này có thể ảnh hưởng đến sự phát triển và nâng cao chất lượng công việc. Công ty có thể gặp khó khăn trong việc thúc đẩy sự phát triển và đổi mới nếu thiếu sự đầu tư vào nhóm nhân viên có trình độ cao hơn.

Mặc dù tỷ lệ nhân viên được đào tạo đã tăng, nhưng vẫn chưa đạt mức mong muốn. Điều này có thể gây ra sự thiếu sót trong năng lực và kiến thức của nhân viên, ảnh

hưởng đến khả năng thích nghi và phát triển của công ty trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh.

2.4.3. Nguyên nhân của hạn chế

❖ Sự thiếu cân đối giới tính

- Quy trình tuyển dụng không cân nhắc: Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự thiếu cân đối giới tính trong đội ngũ lao động có thể là do quy trình tuyển dụng không được thiết kế một cách cân nhắc. Nếu quy trình này ưu tiên ứng viên nam hơn là nữ, sẽ dễ dàng dẫn đến sự thiếu cân đối giới tính.
- Thách thức trong việc thu hút ứng viên nữ: Các lĩnh vực công việc yêu cầu sự tiếp xúc vật lý hoặc làm việc theo ca đêm thường gặp nhiều thách thức trong việc thu hút và giữ chân ứng viên nữ. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu cân đối giới tính trong đội ngũ lao động của công ty.
- Thiếu sự linh hoạt trong chính sách lao động: Một số chính sách lao động của công ty có thể không linh hoạt đủ để đáp ứng nhu cầu của phụ nữ, đặc biệt là những người có trách nhiệm gia đình. Việc không có sự linh hoạt này có thể làm tăng sự thiếu cân đối giới tính trong đội ngũ lao động.
- Thiếu hỗ trợ và tiện ích: Nếu công ty không cung cấp đủ hỗ trợ và tiện ích cho phụ nữ, như chương trình chăm sóc trẻ em hoặc chính sách làm việc linh hoạt, sẽ tạo ra một môi trường làm việc không thuận lợi cho phụ nữ. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu cân đối giới tính trong đội ngũ lao động.

Những nguyên nhân này không chỉ ảnh hưởng đến sự cân đối giới tính trong đội ngũ lao động mà còn có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sự đa dạng và sự phát triển bền vững của công ty. Do đó, việc giải quyết và cải thiện các vấn đề này là rất cần thiết để xây dựng một môi trường làm việc công bằng và đa dạng tại Công ty TNHH A.I.S Việt Nam.

❖ Sự thiếu sót trong nhóm tuổi trên 50

- Chính sách tuyển dụng không hướng đến độ tuổi: Công ty thiếu chính sách tuyển dụng cụ thể hướng đến người lao động trên 50 tuổi, dẫn đến sự giảm dần của nhóm tuổi này trong đội ngũ lao động.
- Thiếu sự đánh giá và động viên: Công ty không có chính sách đánh giá và động viên đặc biệt dành cho nhóm tuổi trên 50, dẫn đến sự thiếu hứng thú và cam kết của họ.
- ❖ Thiếu số lượng nhân viên có trình độ cao hơn
- Quy trình tuyển dụng chưa hiệu quả:

Quy trình tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân viên có trình độ cao. Tuy nhiên, nếu quy trình này không được thiết kế một cách hiệu quả, sẽ gây ra sự thiếu hụt nhân viên có trình độ cao. Công ty có thể đối diện với các vấn đề như:

- ➔ Thiếu phương tiện và kênh thông tin: Công ty có thể không sử dụng đúng cách các phương tiện và kênh thông tin để tiếp cận được ứng viên có trình độ cao.
- ➔ Quy trình tuyển dụng không linh hoạt: Nếu quy trình tuyển dụng quá cứng nhắc và không linh hoạt, có thể loại trừ ứng viên có tiềm năng nhưng không đáp ứng đủ tiêu chuẩn của công ty.
- ➔ Thiếu chiến lược tuyển dụng dài hạn: Công ty cần phát triển một chiến lược tuyển dụng dài hạn để đảm bảo rằng những ứng viên có trình độ cao sẽ nhận thức được giá trị của công ty và muốn tham gia vào đội ngũ làm việc.
- ➔ Thiếu đầu tư vào phát triển nhân viên: Để giữ chân và phát triển nhân viên có trình độ cao, việc đầu tư vào phát triển năng lực và kiến thức của họ là cực kỳ quan trọng. Tuy nhiên, nếu công ty không có chính sách đầu tư đủ vào việc này, sẽ dẫn đến sự thiếu sót nhân viên có trình độ cao. Một số nguyên nhân cụ thể bao gồm:
- ➔ Thiếu chương trình đào tạo phù hợp: Công ty có thể không cung cấp đủ chương trình đào tạo để phát triển kỹ năng và năng lực của nhân viên.

- ➔ Thiếu cơ hội thăng tiến: Nếu nhân viên không thấy có cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp trong công ty, họ có thể sẽ tìm kiếm cơ hội khác ở nơi khác.
- ➔ Thiếu sự công bằng trong cơ hội phát triển: Công ty cần đảm bảo rằng mọi nhân viên, bao gồm cả những người có trình độ cao, đều có cơ hội công bằng để phát triển và thăng tiến.
- ❖ Tỷ lệ nhân viên được đào tạo chưa đạt mức mong muốn

Thiếu kế hoạch đào tạo cụ thể:

Quy trình đào tạo cụ thể là yếu tố quan trọng để đảm bảo rằng nhân viên đạt được mục tiêu đào tạo đề ra. Tuy nhiên, nếu công ty không có kế hoạch đào tạo cụ thể, có thể gây ra sự thiếu sót trong việc đạt được mục tiêu đào tạo. Các vấn đề cụ thể bao gồm:

- Thiếu phân công rõ ràng: Công ty có thể không phân công rõ ràng nhiệm vụ, mục tiêu và kế hoạch đào tạo cho từng nhân viên.
- Thiếu sự đánh giá và theo dõi: Nếu không có sự đánh giá và theo dõi định kỳ về tiến độ đào tạo, nhân viên có thể không biết mình đang tiến triển như thế nào và cần điều chỉnh như thế nào.
- Thiếu tài liệu hỗ trợ: Công ty cần cung cấp đủ tài liệu hỗ trợ và nguồn tư liệu để nhân viên có thể học và áp dụng kiến thức một cách hiệu quả.

Thiếu tài trợ và nguồn lực:

- Đào tạo nhân viên đòi hỏi sự đầu tư về tài trợ và nguồn lực từ phía công ty. Nếu công ty không có đủ tài trợ và nguồn lực, sẽ gây ra sự thiếu sót trong việc tổ chức các hoạt động đào tạo. Các vấn đề cụ thể bao gồm:
- Thiếu ngân sách: Công ty có thể không dành đủ ngân sách cho việc đào tạo nhân viên, đặc biệt là trong những thời kỳ khó khăn kinh tế.

- Thiếu sự ưu tiên: Nếu công ty không coi trọng việc đầu tư vào đào tạo nhân viên, họ có thể đặt ưu tiên cao hơn cho các hoạt động khác như marketing, nghiên cứu phát triển sản phẩm, gây ra sự thiếu hụt trong nguồn lực đào tạo.
- Thiếu cơ sở vật chất: Đối với những khóa đào tạo yêu cầu cơ sở vật chất như máy tính, phòng học, nếu công ty không đầu tư vào cơ sở vật chất, sẽ làm giảm hiệu quả của quá trình đào tạo.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY A.I.S VIỆT NAM

3.1. Định hướng phát triển

3.1. Định hướng phát triển

Tối ưu hóa quy trình tuyển dụng:

- Xây dựng một quy trình tuyển dụng chặt chẽ và công bằng, không phân biệt giới tính, tuổi tác, hoặc trình độ học vấn
- Tăng cường quảng bá vị thế công ty với các yếu tố thu hút ứng viên, bao gồm các chính sách hấp dẫn và môi trường làm việc tích cực

Phát triển chương trình đào tạo:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo cụ thể và có hệ thống, phù hợp với nhu cầu của từng bộ phận và vị trí công việc
- Đầu tư vào việc cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, đồng thời tạo điều kiện cho nhân viên tự phát triển và học hỏi

Tăng cường hỗ trợ và tiện ích cho nhân viên:

- Xây dựng chính sách hỗ trợ phụ nữ trong công việc và gia đình, bao gồm chương trình chăm sóc trẻ em và các biện pháp linh hoạt về thời gian làm việc
- Cải thiện cơ sở vật chất và tiện ích như phòng nghỉ, phòng ăn, và các dịch vụ khác để tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và tiện nghi

Khuyến khích sự đa dạng trong đội ngũ lao động:

- Thúc đẩy sự đa dạng về giới tính, tuổi tác, và trình độ học vấn trong công ty bằng cách áp dụng chính sách tuyển dụng công bằng và đa dạng
- Tạo ra các chương trình và hoạt động giao lưu, gắn kết nhằm tạo cơ hội cho các nhân viên khác nhau kết nối và hỗ trợ lẫn nhau

Tạo điều kiện thuận lợi cho nhóm tuổi trên 50:

- Xây dựng các chính sách và chương trình động viên, đánh giá, và phát triển nghề nghiệp dành riêng cho nhóm tuổi trên 50
- Khuyến khích sự chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm giữa các thế hệ nhân viên để tạo ra một môi trường học tập và phát triển chung

Đầu tư vào nâng cao trình độ học vấn:

- Tăng cường chiến lược tuyển dụng và phát triển nhân viên có trình độ cao hơn, đặc biệt là với các vị trí chủ chốt trong công ty
- Xây dựng chính sách hỗ trợ học vấn và phát triển cá nhân như học bổng, chương trình học tiếng Anh, hoặc khóa đào tạo chuyên sâu

Đánh giá và theo dõi hiệu suất lao động:

- Thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch, từ đó tạo động lực cho nhân viên cải thiện và phát triển bản thân
- Theo dõi và đánh giá hiệu suất lao động định kỳ, từ đó đưa ra các biện pháp điều chỉnh và cải thiện

Tạo một môi trường làm việc tích cực:

- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực và đội ngũ lãnh đạo cởi mở, đồng thời khuyến khích sự tham gia và đóng góp của mọi nhân viên
- Tạo ra các chương trình và sự kiện gắn kết nhân viên, tạo niềm vui và sự hài lòng trong công việc

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động tại Công ty A.I.S Việt Nam

3.2.1. Giải pháp nâng cao Trí lực cho đội ngũ lao động

Dựa vào thực trạng về chất lượng trí lực của đội ngũ lao động tại Công ty A.I.S Việt Nam như đã phản ánh qua bảng cơ cấu lao động theo trình độ học vấn và số liệu về trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ, việc nâng cao trí lực cho nhân viên trở thành một ưu tiên cấp bách. Từ bảng cơ cấu lao động theo trình độ học vấn, có thể nhận thấy rằng tỷ lệ nhân viên có trình độ cao đẳng và đại học, sau đại học vẫn còn thấp so với tiềm năng phát triển. Điều này có thể cần được cân nhắc trong việc tuyển dụng và phát triển nhân sự, bằng cách tăng cường các chương trình đào tạo và hỗ trợ học vấn để khuyến khích nhân

viên nâng cao trình độ. Bên cạnh đó, từ số liệu về trình độ tin học và trình độ ngoại ngữ, có thể thấy sự tiến triển tích cực trong việc đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên. Tuy nhiên, việc tăng cường hơn nữa các chương trình đào tạo và hỗ trợ sẽ giúp đảm bảo rằng mọi nhân viên đều có cơ hội tiếp cận và nắm bắt các kỹ năng mới nhất trong lĩnh vực công nghệ thông tin và ngoại ngữ.

Trong phạm vi giải pháp nâng cao trí lực cho đội ngũ lao động, công ty có thể thực hiện các biện pháp sau:

- ❖ Tăng cường chương trình đào tạo nội bộ: Xây dựng các khóa học và chương trình đào tạo chuyên sâu về các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ thông tin, quản lý, và ngoại ngữ để nâng cao trình độ chuyên môn và sự hiểu biết của nhân viên. Để nâng cao trí lực cho đội ngũ lao động, việc tăng cường chương trình đào tạo nội bộ là một giải pháp quan trọng và hiệu quả. Công ty A.I.S Việt Nam có thể xây dựng các khóa học và chương trình đào tạo đa dạng, tập trung vào các lĩnh vực chủ chốt như kỹ thuật, công nghệ thông tin, quản lý và ngoại ngữ. Đầu tiên, việc phát triển các khóa học chuyên sâu về kỹ thuật sẽ giúp nhân viên nắm vững và phát triển các kỹ năng chuyên môn cần thiết trong công việc hàng ngày. Điều này có thể bao gồm các khóa học về công nghệ mới, phương pháp làm việc hiệu quả và quy trình tiêu chuẩn. Thứ hai, việc cung cấp chương trình đào tạo về công nghệ thông tin sẽ giúp nhân viên tiếp cận và sử dụng các công cụ và hệ thống công nghệ mới nhất trong công việc của họ. Việc nắm bắt và áp dụng các công nghệ tiên tiến này sẽ giúp tăng cường hiệu suất làm việc và năng suất công việc. Ngoài ra, việc đầu tư vào các chương trình đào tạo quản lý sẽ giúp phát triển kỹ năng lãnh đạo và quản lý của các nhân viên. Điều này có thể bao gồm các khóa học về quản lý dự án, kỹ năng giao tiếp và lãnh đạo, và các chiến lược quản lý hiệu quả. Cuối cùng, việc cung cấp chương trình đào tạo về ngoại ngữ sẽ giúp nhân viên cải thiện khả năng giao tiếp và làm việc trong môi trường quốc tế. Việc nắm bắt và sử dụng ngoại

ngữ một cách thành thạo sẽ mở ra cơ hội mới và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển cá nhân và chuyên môn của họ.

- ❖ **Khuyến khích học tập và phát triển cá nhân:** Tạo điều kiện và khích lệ nhân viên tham gia các khóa học bên ngoài, hội thảo, và chương trình đổi mới để họ có thể cập nhật kiến thức và kỹ năng mới nhất trong ngành. Để nâng cao trí lực cho đội ngũ lao động, việc khuyến khích học tập và phát triển cá nhân là một phương pháp quan trọng. Công ty A.I.S Việt Nam có thể tạo điều kiện thuận lợi và khích lệ nhân viên tham gia các khóa học bên ngoài, hội thảo và chương trình đổi mới. Việc tham gia các khóa học bên ngoài và hội thảo sẽ giúp nhân viên tiếp cận các nguồn thông tin mới nhất và các xu hướng mới trong ngành. Họ có thể học được những kỹ năng mới, cập nhật kiến thức và mở rộng mạng lưới quan hệ, từ đó nâng cao khả năng làm việc và phát triển sự nghiệp của mình. Ngoài ra, việc tham gia các chương trình đổi mới cũng rất quan trọng. Đây là cơ hội để nhân viên thử nghiệm và áp dụng những ý tưởng và công nghệ mới vào công việc hàng ngày. Việc khuyến khích sự đổi mới sẽ tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo và năng động, giúp kích thích sự sáng tạo và đổi mới trong công ty. Tổ chức các hoạt động này không chỉ giúp nhân viên phát triển kỹ năng và kiến thức cá nhân mà còn thúc đẩy sự phát triển toàn diện của công ty. Chính sách khuyến khích học tập và phát triển cá nhân sẽ làm tăng sự cam kết và hài lòng của nhân viên, đồng thời giữ cho họ luôn cảm thấy được đánh giá và chú trọng đến sự phát triển cá nhân.

- ❖ **Xây dựng môi trường làm việc tích cực:** Tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự học hỏi và sáng tạo, nơi mà nhân viên được khích lệ và ủng hộ trong việc phát triển bản thân và sự nghiệp. Để nâng cao trí lực cho đội ngũ lao động, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực là cực kỳ quan trọng. Công ty A.I.S Việt Nam có thể tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự học hỏi và sáng tạo, nơi mà nhân viên được khích lệ và ủng hộ trong việc phát triển bản thân và sự nghiệp. Một môi trường làm việc tích cực sẽ thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới, từ

đó tạo ra những giải pháp mới và hiệu quả trong công việc. Nhân viên sẽ cảm thấy tự tin để đưa ra ý kiến và đóng góp ý tưởng của mình mà không sợ bị chỉ trích. Đồng thời, họ cũng sẽ được khích lệ để tham gia các hoạt động học tập và phát triển cá nhân. Môi trường làm việc tích cực cũng tạo điều kiện cho sự phát triển bản thân và sự nghiệp của nhân viên. Họ có thể nhận được sự hỗ trợ và động viên từ đồng nghiệp và cấp trên trong việc xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân và tiến xa hơn trong sự nghiệp của mình. Điều này sẽ giúp tăng cường lòng cam kết và sự hài lòng của nhân viên, đồng thời giữ cho họ luôn có động lực và niềm đam mê trong công việc hàng ngày.

- ❖ **Đầu tư vào công nghệ tiên tiến:** Cung cấp các công cụ và tài nguyên để nhân viên có thể nắm bắt và áp dụng công nghệ mới nhất vào công việc của họ, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và sự cạnh tranh của công ty. Để nâng cao trí lực cho đội ngũ lao động, việc đầu tư vào công nghệ tiên tiến là một phương pháp hiệu quả. Công ty A.I.S Việt Nam có thể cung cấp các công cụ và tài nguyên để nhân viên có thể nắm bắt và áp dụng công nghệ mới nhất vào công việc của họ. Việc sử dụng công nghệ tiên tiến giúp nhân viên thực hiện công việc một cách hiệu quả hơn và nhanh chóng hơn. Đồng thời, nó cũng giúp tối ưu hóa quy trình làm việc và tăng cường khả năng cạnh tranh của công ty trên thị trường. Bên cạnh đó, việc đầu tư vào công nghệ tiên tiến còn giúp thúc đẩy sự phát triển cá nhân của nhân viên. Họ sẽ có cơ hội học hỏi và tiếp cận với những công nghệ mới nhất, từ đó nâng cao trình độ chuyên môn và mở rộng kiến thức trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo về công nghệ mới cũng là một cách để khuyến khích sự học hỏi và phát triển của nhân viên. Điều này giúp họ luôn cập nhật thông tin và kỹ năng mới, từ đó góp phần vào sự thành công và phát triển của công ty.

3.2.2. Giải pháp nâng cao Thể lực cho đội ngũ lao động

Dựa vào thực trạng sức khỏe của nhân viên, Công ty A.I.S đã nhận ra rằng mặc dù có sự cải thiện đáng kể trong nhiều chỉ tiêu sức khỏe chính, nhưng vẫn còn một số vấn đề cần được giải quyết để nâng cao thể lực cho đội ngũ lao động. Trước hết, công ty có thể thiết lập chính sách hỗ trợ nhân viên trong việc cải thiện tư thế làm việc và thúc đẩy việc vận động trong giờ làm việc. Việc sử dụng bàn làm việc đứng, ghế chân không hoặc ghế ergonomics cũng có thể giúp giảm căng thẳng cho cột sống và giảm nguy cơ đau lưng. Để hỗ trợ nhân viên giảm nguy cơ mắc bệnh tim mạch, công ty có thể tổ chức các buổi tập thể dục định kỳ hoặc các chương trình thúc đẩy lối sống lành mạnh. Đồng thời, việc cung cấp các khóa học giảm căng thẳng cũng giúp nhân viên giảm bớt áp lực và cải thiện sức khỏe tim mạch. Đối với những nhân viên mắc mãn tính khác, công ty có thể tổ chức các buổi tư vấn dinh dưỡng và hỗ trợ chế độ ăn uống lành mạnh. Ngoài ra, việc thiết lập chương trình tập thể dục và thúc đẩy việc vận động hàng ngày cũng giúp kiểm soát cân nặng và duy trì mức đường huyết ổn định.

3.2.3. Giải pháp nâng cao Tâm lực cho đội ngũ lao động

Khoảng 10% nhân viên trong công ty A.I.S gặp phải các vấn đề như mất ngủ, căng thẳng và lo lắng, có thể gây ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và chất lượng cuộc sống của họ. Để giải quyết vấn đề này, công ty có thể triển khai các biện pháp cụ thể như sau:

Đầu tiên, công ty có thể cung cấp các dịch vụ hỗ trợ tâm lý như tư vấn cá nhân và nhóm, chăm sóc sức khỏe tinh thần và các buổi đào tạo giảm căng thẳng và quản lý stress. Bằng cách này, nhân viên sẽ có nguồn hỗ trợ chuyên môn và tư vấn cần thiết để giúp họ xử lý và giảm bớt các vấn đề tâm lý đang gặp phải. Các buổi tư vấn và đào tạo có thể tập trung vào kỹ năng quản lý stress, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng tự chăm sóc để giúp nhân viên cảm thấy tự tin và sẵn lòng đối mặt với các thách thức tâm lý.

Ngoài ra, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực và động viên cũng là một giải pháp hiệu quả. Sự hỗ trợ từ cấp quản lý, sự đồng cảm từ đồng nghiệp và các chương trình giải trí và thư giãn có thể giúp tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và động viên. Điều này sẽ giúp giảm thiểu các vấn đề tâm lý và tăng cường sức khỏe tinh thần tổng thể của nhân viên. Công ty có thể tổ chức các hoạt động nhóm, sự kiện vui chơi, thể dục và các buổi gặp gỡ xã hội để tạo cơ hội giao lưu và kết nối giữa các nhân viên, từ đó tạo ra sự hỗ trợ và động viên cho nhau.

3.2.4. Giải pháp nâng cao Chất lượng đầu ra công việc cho đội ngũ lao động

Để nâng cao chất lượng đầu ra công việc cho đội ngũ lao động, công ty A.I.S cần thực hiện các biện pháp cụ thể tại cả cấp quản lý và lao động sản xuất trực tiếp.

❖ Cấp Quản Lý:

- Tăng cường quản lý nhân sự:

Xây dựng chương trình đào tạo lãnh đạo: Công ty nên tổ chức các khóa đào tạo lãnh đạo để phát triển kỹ năng quản lý của cấp quản lý cấp cao và cấp trung. Đào tạo này nên tập trung vào việc xử lý xung đột, quản lý nhóm và phát triển năng lực lãnh đạo.

Tạo môi trường làm việc động viên: Cấp quản lý nên được khuyến khích tương tác tích cực và tạo mối quan hệ tốt hơn với nhân viên. Sự động viên và ủng hộ từ quản lý có thể tạo ra sự hài lòng và động viên cho nhân viên.

- Quản lý đánh giá hiệu suất làm việc:

Thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc: Công ty cần xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc cụ thể và công bằng. Quản lý cần được đào tạo để thực hiện đánh giá này một cách chính xác và xây dựng phản hồi tích cực cho nhân viên.

- Khuyến khích phát triển cá nhân:

Xây dựng chương trình đào tạo nội bộ: Công ty có thể cung cấp các khóa học và chương trình đào tạo nội bộ để phát triển kỹ năng và kiến thức mới cho nhân viên cấp quản lý.

Khuyến khích tham gia các sự kiện và hội thảo bên ngoài: Cấp quản lý cũng nên được khuyến khích tham gia các sự kiện và hội thảo bên ngoài để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới nhất trong ngành.

❖ Lao Động Sản Xuất Trực Tiếp:

- Đào tạo và phát triển kỹ năng:

Mở rộng chương trình đào tạo: Công ty nên mở rộng các chương trình đào tạo để cung cấp kiến thức và kỹ năng mới cho nhân viên lao động sản xuất trực tiếp.

Tăng cường đào tạo kỹ năng công việc: Công ty cần tập trung vào việc cung cấp đào tạo về kỹ năng và quy trình làm việc cụ thể để tăng hiệu suất và chất lượng công việc.

- Tạo môi trường làm việc tích cực:

Xây dựng môi trường làm việc tích cực: Công ty cần tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự học hỏi và sáng tạo, nơi mà nhân viên lao động sản xuất trực tiếp được khích lệ và ủng hộ trong việc phát triển bản thân và sự nghiệp.

Tăng cường giao tiếp và hợp tác: Công ty cũng nên tăng cường giao tiếp và hợp tác giữa các nhóm lao động sản xuất trực tiếp để tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả và đồng đội.

- Đánh giá hiệu suất làm việc:

Xây dựng hệ thống đánh giá: Công ty cần xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc cụ thể và công bằng để đánh giá hiệu suất của nhân viên lao động sản xuất trực tiếp.

Cung cấp phản hồi: Công ty nên cung cấp phản hồi xây dựng và hỗ trợ cho nhân viên lao động sản xuất trực tiếp để giúp họ cải thiện hiệu suất làm việc.

3.3. Giải pháp nâng cao tối ưu hóa quy trình tuyển dụng

Căn cứ đưa giải pháp (thực trạng, nó cần thiết, nó khả thi hoặc từ cơ sở lý luận)

Thực trạng hiện tại thường cho thấy quy trình tuyển dụng không hiệu quả, dẫn đến việc tuyển dụng nhân viên không phù hợp với yêu cầu công việc. Điều này có thể do thiếu sự chuẩn bị kỹ lưỡng trong quá trình lập kế hoạch tuyển dụng, sử dụng các phương pháp đánh giá ứng viên không chính xác, hoặc việc không tận dụng tối đa các nguồn lực và công nghệ mới trong quy trình tuyển dụng. Việc tối ưu hóa quy trình tuyển dụng là cần thiết để đảm bảo rằng công ty có đủ nhân lực chất lượng và phù hợp với nhu cầu công việc. Bằng cách này, sẽ giảm thiểu sự lãng phí về thời gian, công sức và tài nguyên của cả công ty và ứng viên. Ngoài ra, việc tối ưu hóa quy trình tuyển dụng cũng giúp tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và hấp dẫn, thu hút được những ứng viên có chất lượng cao và tiềm năng phát triển trong tương lai. Với sự phát triển của công nghệ và các công cụ hỗ trợ tuyển dụng hiện đại, việc tối ưu hóa quy trình tuyển dụng trở nên khả thi hơn bao giờ hết. Công ty có thể sử dụng các phần mềm quản lý tuyển dụng, công nghệ trí tuệ nhân tạo, và các dịch vụ tư vấn chuyên nghiệp để tối ưu hóa từng bước trong quy trình tuyển dụng, từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, thu hút ứng viên, đánh giá và chọn lựa, đến quá trình onboarding và hòa nhập nhân viên mới vào tổ chức.

Nội dung giải pháp

Để giải quyết vấn đề này, tối ưu hóa quy trình tuyển dụng trở nên cần thiết. Một trong những cách hiệu quả để thực hiện điều này là tận dụng các công nghệ mới và các

phần mềm quản lý tuyển dụng. Công ty có thể sử dụng các hệ thống quản lý ứng viên (ATS) để tự động hóa các bước trong quy trình tuyển dụng, từ việc đăng tin tuyển dụng, lọc ứng viên đến lên lịch phỏng vấn và thu thập phản hồi từ ứng viên. Các công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) cũng có thể được áp dụng để phân tích hồ sơ ứng viên và dự đoán khả năng thành công của họ trong công việc. Ngoài ra, việc tối ưu hóa quy trình tuyển dụng cũng đòi hỏi sự tăng cường hợp tác giữa các bộ phận trong tổ chức. Việc thiết lập một quy trình tuyển dụng liền mạch và hiệu quả đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa bộ phận nhân sự, các bộ phận chức năng và bộ phận quản lý. Bằng cách này, mọi thông tin về nhu cầu tuyển dụng, tiến độ tuyển dụng và yêu cầu công việc đều được trao đổi một cách minh bạch và nhanh chóng, giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực. Đầu tư vào việc đào tạo và phát triển kỹ năng cho các nhân viên tham gia quy trình tuyển dụng cũng là một phần quan trọng của giải pháp. Đảm bảo rằng các nhân viên liên quan đến tuyển dụng được cung cấp đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm nhận công việc một cách hiệu quả và chuyên nghiệp. Đồng thời, việc xây dựng một quy trình đánh giá và lựa chọn ứng viên chặt chẽ và minh bạch cũng là một phần quan trọng của giải pháp này, giúp đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có đủ năng lực và phù hợp với yêu cầu công việc mới được tuyển dụng.

Kết quả kỳ vọng đạt được sau khi thực hiện giải pháp

Việc thực hiện giải pháp tối ưu hóa quy trình tuyển dụng hứa hẹn mang lại nhiều lợi ích đáng kể cho tổ chức, nhân viên và ứng viên. Đầu tiên, việc tăng cường chất lượng đội ngũ lao động thông qua việc chọn lựa ứng viên phù hợp nhất sẽ làm tăng hiệu suất làm việc và tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả.

Thứ hai, việc áp dụng công nghệ và tự động hóa trong quy trình tuyển dụng sẽ giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực cho tổ chức. Điều này mang lại lợi ích rõ ràng về mặt tài

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ, chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay

Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website: lamluanvan.net

chính và tăng cường khả năng hoạt động của bộ phận nhân sự. Ngoài ra, quy trình tuyển dụng tối ưu hóa cũng sẽ cung cấp trải nghiệm tốt hơn cho ứng viên, giúp thu hút những ứng viên có chất lượng cao hơn và tăng cường độ hấp dẫn của tổ chức trong mắt ứng viên tiềm năng. Một lợi ích khác là tăng cường hài lòng và cam kết của nhân viên đối với tổ chức. Việc áp dụng một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp và minh bạch sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khích lệ, giúp nhân viên mới hòa nhập và đóng góp ngay từ những ngày đầu tiên. Cuối cùng, việc xây dựng một đội ngũ lao động ổn định và có chất lượng sẽ tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của tổ chức trong tương lai. Điều này giúp tổ chức duy trì và phát triển vị thế cạnh tranh của mình trên thị trường lao động.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Trong quá trình nghiên cứu và phân tích về chất lượng đội ngũ lao động, tác giả đã đưa ra một loạt kết luận và kiến nghị nhằm cải thiện hiệu suất và chất lượng lao động trong một tổ chức. Từ các thực trạng và vấn đề đã được xác định, tác giả đã đề xuất một số giải pháp cụ thể. Đầu tiên, tác giả nhận thấy rằng quá trình tuyển dụng và lựa chọn nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ lao động chất lượng. Để đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có kỹ năng và năng lực phù hợp nhất được chọn lựa, tác giả đề xuất tăng cường quá trình tuyển dụng thông qua việc sử dụng công nghệ và phỏng vấn cẩn thận. Tiếp theo, việc đào tạo và phát triển nhân viên được xem là chìa khóa để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Tác giả khuyến khích tổ chức tạo điều kiện và cơ hội cho nhân viên phát triển kỹ năng và nâng cao trình độ chuyên môn thông qua các chương trình đào tạo và phát triển cá nhân. Xây dựng một môi trường làm việc tích cực cũng là một yếu tố quan trọng. Tác giả đề xuất việc thúc đẩy sự đồng lòng, tôn trọng và hỗ trợ giữa các thành viên trong tổ chức, nhằm tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và khuyến khích sự sáng tạo và đóng góp tích cực từ mọi người. Quản lý hiệu suất và phản hồi đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng mỗi nhân viên đều đạt được tiềm năng tối đa của mình. Việc thực hiện quy trình quản lý hiệu suất hiệu quả sẽ giúp tăng cường hiệu suất và động viên nhân viên. Cuối cùng, việc tạo ra các chính sách và phúc lợi hấp dẫn cũng là một cách để thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Tác giả đề xuất cung cấp các chế độ phúc lợi linh hoạt và cơ hội phát triển sự nghiệp, từ đó tăng cường sự hài lòng và cam kết của nhân viên. Tóm lại, việc quản lý và phát triển đội ngũ lao động đòi hỏi sự đầu tư kỹ lưỡng và chiến lược. Bằng việc thực hiện các kiến nghị trên, tác giả tin rằng tổ chức sẽ có được một đội ngũ lao động vững mạnh, hiệu quả và sẵn sàng đối mặt với các thách thức trong tương lai.

Tham khảo

Arthur, W. (1994). "The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era." Oxford University Press

Buckingham, M. (2007). Go Put Your Strengths to Work: 6 Powerful Steps to Achieve Outstanding Performance. Free Press

Brown, L., & Nguyen, T. (2023). Enhancing Employee Satisfaction through Positive Work Environment. Human Resource Management Review, 28(4), 321-335

Crosby, P. B. (1979). Quality is Free: The Art of Making Quality Certain. McGraw-Hill

Đặng, T. (2020). Tầm quan trọng của công nghệ trong doanh nghiệp hiện đại. Tạp chí Kinh tế và Quản lý, 25(2), 45-59

Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management. Harper & Brothers

Evans, P. (2008). "Management basics for information professionals" Libraries Unlimited

Gardner, H. (2006). Multiple Intelligences: New Horizons. Basic Books

Harvard Business Review. (2020). "The Importance of Workforce Diversity." Harvard Business Review

Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux

Kennedy, J. F. (1963). Remarks at the dedication of the Aerospace Medical Health Center, San Antonio, Texas, November 21, 1963. The American Presidency Project

Kleiman, M. (2010). Hire Tough, Manage Easy: How to Find and Hire the Best Hourly Employees. Greenleaf Book Group Press

Lâm, V. (2019). Ứng dụng công nghệ thông tin trong tối ưu hóa quy trình sản xuất. Tạp chí Công nghệ và Sáng tạo, 12(4), 78-92

Luật Lao động của Việt Nam. (2012). Số: 10/2012/QH13

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396

McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. Management Review, 46(11), 22-28

Meyer, P. J. (2003). Chicken soup for the entrepreneur's soul: Advice and inspiration on fulfilling dreams. HCI

Nguyễn Mậu Dũng. (2011). Xây dựng lực lượng lao động trong tình hình mới. Nhà xuất bản Lao động

Nguyễn Văn Linh. (2019). Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Lao Động

Nguyễn Văn Dân (2001). Toàn cầu hóa và kinh tế học quốc tế. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia

Phạm Thị Hồng Diễm và cộng sự (2019). "Ảnh hưởng của quá trình tuyển dụng và lựa chọn nhân sự đến hiệu suất làm việc của nhân viên." Tạp chí Kinh doanh và Quản lý, 12(3), 125-136

Phan Huy Đường (2010). Quản lý lao động và các vấn đề hiện đại. Nhà xuất bản Lao động

Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). "An investigation of training activities and transfer of training in organizations." *Human Resource Management*, 45(4), 629-648

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press

Simpson, G. L. (2011). "Organizational Culture and Leadership." In A. S. Huff (Ed.), *Leadership and Culture* (pp. 45-67). Springer

Smith, J. (2022). The Impact of Soft Skills Training on Labor Productivity: A Case Study. *Journal of Business Management*, 15(2), 45-58

Tạp chí Luật Việt Nam. (7/2023). Báo cáo: Vai trò của lao động trong phát triển xã hội. *Tạp chí Luật Việt Nam*, 10(2), 45-56

Trần Đình Thiên (2008). Phát triển kinh tế Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa. *Tạp chí Kinh tế Đô thị*

Trần Xuân Cầu. (2004). "Chất lượng lao động - Một khái niệm và vấn đề thực tiễn." *Tạp chí Khoa học Xã hội*

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384-399

Tuckman, B. W. (1977). *Conducting educational research*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons, Inc