

TÓM TẮT BÁO CÁO KHOA HỌC

Tên đề tài: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỘ PHẬN LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TRONG CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN 43

Chủ nhiệm đề tài: TS. Nguyễn Ngọc Thủy

Thành viên thực hiện: TS. Nghiêm Xuân Khoát, ThS. Trần Hoàng Hiệp

Đơn vị thực hiện: Trường Đại học Công nghiệp Việt – Hưng

1. Giới thiệu đề tài

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và chuyển dịch lao động hậu đại dịch, chất lượng nguồn nhân lực – đặc biệt là bộ phận lao động trực tiếp – đã trở thành yếu tố quyết định năng suất, hiệu quả sản xuất và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đề tài này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng, chỉ ra các hạn chế và đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại bộ phận lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề tài đặt mục tiêu tổng quát là xây dựng hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực lao động trực tiếp. Các mục tiêu cụ thể gồm: (1) Phân tích thực trạng chất lượng lao động; (2) Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực; (3) Đề xuất hệ thống giải pháp từ góc độ quản trị, đào tạo, tổ chức và chính sách.

3. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiếp cận trên nền tảng lý thuyết về quản trị nhân sự, phát triển nguồn nhân lực và mô hình năng lực. Các phương pháp được sử dụng bao gồm: phân tích thống kê mô tả, khảo sát thực địa, phỏng vấn sâu cán bộ quản lý và người lao động, cũng như so sánh đối chiếu mô hình quản trị nhân sự tại các doanh nghiệp có đặc điểm tương đồng.

4. Kết quả nghiên cứu chính

Kết quả khảo sát cho thấy nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp sản xuất, đang gặp các vấn đề liên quan đến kỹ năng tay nghề, tinh thần làm việc, khả năng thích ứng công nghệ, và ý thức kỷ luật lao động. Đa số người lao động trực tiếp còn hạn chế về kỹ năng mềm, kỹ năng vận hành máy móc hiện đại và thiếu khả năng học hỏi trong môi trường sản xuất đổi mới nhanh chóng. Nhiều doanh nghiệp chưa có chiến lược đào tạo định kỳ, thiếu gắn kết giữa đánh giá hiệu quả công việc với kế hoạch phát triển năng lực.

5. Các giải pháp đề xuất

Trên cơ sở đánh giá thực trạng, nhóm tác giả đề xuất 5 nhóm giải pháp trọng tâm:

(1) Giải pháp về đào tạo và phát triển: Tổ chức đào tạo kỹ năng nghề định kỳ, cập nhật công nghệ, kỹ năng mềm và đào tạo theo hướng “học tại nơi làm việc”; ứng dụng mô hình đào tạo nội bộ và mentoring.

(2) Giải pháp về cải tiến chính sách quản lý nhân sự: Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực công bằng, minh bạch; gắn đào tạo với lộ trình phát triển nghề nghiệp; xây dựng cơ chế khen thưởng khuyến khích học tập và đổi mới.

(3) Giải pháp nâng cao động lực làm việc: Cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập, phúc lợi; tổ chức phong trào thi đua và văn hóa công sở tích cực; thiết lập cơ chế phản hồi hai chiều giữa lãnh đạo và người lao động.

(4) Giải pháp về đổi mới tổ chức sản xuất: Tái cấu trúc quy trình làm việc theo hướng linh hoạt, tinh gọn; ứng dụng công nghệ số để tối ưu hóa vận hành và phân công lao động.

(5) Giải pháp về chính sách và sự phối hợp với cơ sở đào tạo: Kết nối doanh nghiệp với trường đại học, cơ sở đào tạo nghề để xây dựng chương trình huấn luyện sát với nhu cầu thực tiễn; phát triển mô hình đào tạo kép (dual training).

6. Kết luận và khuyến nghị

Đề tài khẳng định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp không chỉ là vấn đề kỹ thuật đào tạo, mà còn liên quan đến thay đổi tư duy quản trị và thiết kế hệ thống động lực toàn diện. Doanh nghiệp cần đầu tư vào con người như một chiến lược dài hạn. Bên cạnh đó, Nhà nước và các cơ sở giáo dục cần đóng vai trò trung gian phối hợp, hỗ trợ chính sách và xây dựng hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực hiện đại.

Nghiên cứu có thể làm cơ sở tham khảo cho doanh nghiệp, nhà hoạch định chính sách và các đơn vị đào tạo trong việc thiết kế chương trình phát triển nhân lực gắn với đặc thù lao động sản xuất trực tiếp trong bối cảnh mới.