

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY TNHH MTV INVESTCORP LAND THANH HOÁ: NGHIÊN CỨU TỪ KẾT QUẢ KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Lê Thọ Quân¹, Nguyễn Thị Loan²

TÓM TẮT

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (CLNNL) trong doanh nghiệp luôn là mục tiêu và vấn đề nhận được sự quan tâm không chỉ của nhà quản trị mà còn của các nhà nghiên cứu bởi đây chính là tiền đề, nhân tố quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Trong nghiên cứu này tác giả đánh giá hoạt động nâng cao CLNNL tại Công ty TNHH MTV Investcorp Land Thanh Hoá thông qua kết quả khảo sát người lao động. Nghiên cứu chỉ ra rằng Công ty đã có những kết quả cơ bản trong hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tuy nhiên vẫn có một số hạn chế trong xây dựng chính sách tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, trên cơ sở đó nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao CLNNL của Công ty trong thời gian tới.

Từ khoá: *Nâng cao, chất lượng nguồn nhân lực, doanh nghiệp.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực (NNL) luôn được xem là nguồn lực quan trọng nhất, nguồn lực của mọi nguồn lực và là yếu tố quyết định sự thành công của tổ chức, chính vì vậy việc quản trị và nâng cao chất lượng NNL luôn nhận được sự quan tâm hàng đầu. Thực tế chứng minh rằng, một doanh nghiệp (DN) sở hữu NNL càng mạnh thì tốc độ phát triển và hiệu quả kinh doanh càng cao [5]. Chính vì vậy, mỗi DN cần xây dựng chiến lược và kế hoạch nâng cao chất lượng một cách hiệu quả để hướng đến sự bền vững trong tương lai.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên (TNHH MTV) Investcorp Land Thanh Hoá được thành lập năm 2018 với mục tiêu trở thành DN đa ngành, hoạt động trong nhiều lĩnh vực như thi công, tư vấn thiết kế, kinh doanh bất động sản, tư vấn đầu tư. Đến nay, sau 4 năm thành lập công ty đã xây dựng được đội ngũ nhân sự tương đối đồng và cơ bản đáp ứng được các nhu cầu phát triển hiện tại. Tuy nhiên, hoạt động nâng cao chất lượng NNL trong Công ty cũng gặp không ít khó khăn và hạn chế do cả nguyên nhân khách quan và chủ quan như quan điểm chỉ đạo chưa quyết liệt, thiếu quy trình và nguồn lực thực hiện hoặc do tác động từ môi trường khách quan bên ngoài. Những nguyên nhân, hạn chế này cần được nghiên cứu, phân tích kỹ lưỡng để xác định đúng vấn đề, đưa ra những giải pháp phù hợp trong từng tình huống cụ thể. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ tập trung đi sâu phân tích các hoạt động nâng cao chất lượng

¹ Học viên cao học Lớp K14 chuyên ngành QTKD, Khoa Kinh tế - QTKD, Trường Đại học Hồng Đức

² Khoa Kinh tế - Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; Email: nguyenloan@hdu.edu.vn

NNL trong công ty như hoạch định, tuyển dụng nhân sự, đánh giá bố trí, đào tạo phát triển và đãi ngộ người lao động (NLD) để từ đó có những nhận định đánh giá chính xác khách quan nhất để đề xuất giải pháp cho công ty. Kết quả nghiên cứu đảm bảo tính khách quan, khoa học và tin cậy tác giả sẽ tiến hành phân tích thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng NNL từ góc nhìn của nhân viên trong Công ty.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết về chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng NNL trong DN là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của NLD (thể lực, trí lực, tinh thần) so với yêu cầu công việc cụ thể đặc trưng của DN [3][6].

Nâng cao chất lượng NNL bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh lãnh nghề hoặc công tác đào tạo nói chung, mà còn là hoạt động phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm một cách có hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân [6][8].

Đứng trên quan điểm xem con người là nguồn vốn - vốn nhân lực, nâng cao CLNNL là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra NNL với số lượng và chất lượng tốt hơn đáp ứng nhu cầu phát triển của tổ chức, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân và DN [4].

Nâng cao CLNNL là quá trình tạo ra sự biến đổi về khả năng lao động của NNL và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển. Nâng cao CLNNL chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển của doanh nghiệp, qua đó làm gia tăng giá trị của con người [6]. Để nâng cao CLNNL DN cần thực hiện tốt từ khâu hoạch định, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng đãi ngộ và thăng tiến để phù hợp với nhu cầu và điều kiện làm việc [2][6][9].

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính với nguồn số liệu thứ cấp và sơ cấp, trong đó số liệu sơ cấp được ưu tiên sử dụng hơn trên cơ sở tổng hợp ý kiến và cảm nhận của NLD về hoạt động nâng cao CLNNL tại đơn vị.

Thu thập số liệu sơ cấp: Được thực hiện bằng bảng hỏi khảo sát dành cho NLD đang làm việc tại công ty theo phương pháp khảo sát toàn bộ 70/70 người lao động.

Công cụ thu thập số liệu sơ cấp: Gồm bảng hỏi khảo sát được thiết kế gồm 3 phần: phần 1 là giúp thu thập thông tin về nhân khẩu học của đáp viên; phần 2 gồm những câu hỏi đóng khảo sát mức độ hài lòng/đồng tình của NLD đối với các hoạt động nâng cao CLNNL tại đơn vị; phần 3 gồm những câu hỏi mở để thu thập thêm thông tin, góp ý nhằm hoàn thiện hoạt động nâng cao CLNNL tại công ty.

Thang đo nghiên cứu: Để đo lường được mức độ hài lòng của NLD về hoạt động nâng cao CLNNL tác giả sử dụng thang đo quãng của Likert (Likert, 1932) với các mức độ từ (1) Rất không đồng ý đến (5) Rất đồng ý.

Xử lý dữ liệu nghiên cứu: Dữ liệu nghiên cứu được thu thập và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 và được phân tích dưới dạng thống kê mô tả để đưa ra các nhận định về mức độ hài lòng của NLD trong doanh nghiệp.

Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu cũng chính là mô tả về tổng thể CLNNL trong Công ty TNHH MTV Invest land Thanh Hoá. Cụ thể như sau:

Bảng 1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Số lượng	%	Tiêu chí	Số lượng	%
Giới tính	70	100	Trình độ	70	100
Nam	53	75,7	Sau ĐH	5	7,1
Nữ	17	24,3	Đại học	23	32,9
Thâm niên làm việc	70	100	CĐ, TC	22	31,4
Dưới 6 tháng	4	6	PTTH	20	28,6
Từ 6 tháng - 1 năm	6	9	Theo tính chất lao động	70	100
Từ 1 năm - 3 năm	25	36	LĐ trực tiếp	53	76
Trên 3 năm	35	50	LĐ gián tiếp	17	24

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Công ty

3.1.1. Hoạt động hoạch định nhu cầu nhân sự

Theo số liệu báo cáo, trong giai đoạn từ nay đến năm 2025 Công ty có nhu cầu rất lớn về lao động, đặc biệt là lao động trực tiếp tại công trường. Vì vậy Công ty đã rà soát các bộ phận và xây dựng được bảng nhu cầu nhân sự cho từng năm, tương ứng mỗi năm có nhu cầu tăng 15% - 32% trong đó đa phần cần lao động có trình độ trung cấp và cao đẳng trở lên có độ tuổi dưới 35 (đối với lao động trực tiếp) và từ độ tuổi dưới 45 tuổi (đối với khối lao động gián tiếp) để tham gia công việc tại công trường dự án xây dựng của Công ty.

Tuy nhiên việc quy hoạch nhân sự của Công ty cũng chưa thực sự được thực hiện bài bản khoa học và ổn định. Công ty chỉ hoạch định nhân sự khi phát sinh các dự án chưa có kế hoạch tổng thể dài hạn, kể cả lao động gián tiếp. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch chức danh vị trí trong nội bộ cũng không rõ ràng vì vậy rất khó khăn cho hoạt động bồi dưỡng và tạo động lực phấn đấu cho người lao động.

3.1.2. Hoạt động tuyển dụng nhân sự

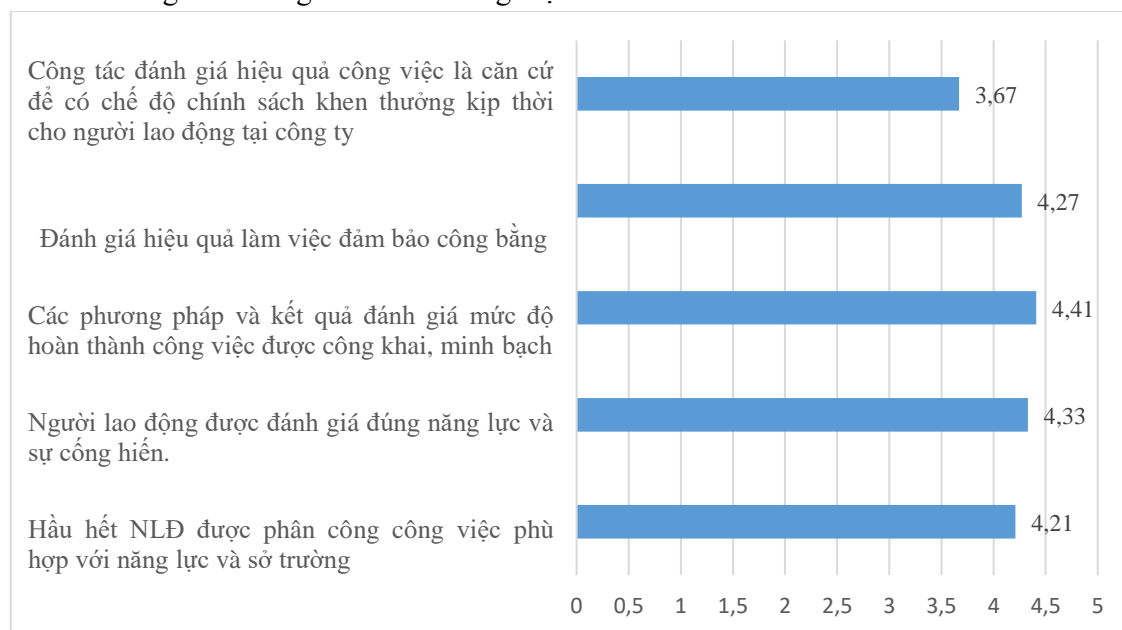
Để từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Công ty đã xây dựng quy định về quy trình và tiêu chuẩn tuyển dụng rất chi tiết, cụ thể qua 3 bước cơ bản gồm (1) Thông báo tuyển dụng; (2) Tuyển chọn hồ sơ, xem xét lựa chọn các ứng viên; (3) Thông báo cho các ứng viên trúng tuyển; (4) Tiếp nhận đánh giá lại và phân công nhân sự. Theo kết quả khảo sát NLD tại công ty về công tác tuyển dụng cho thấy đa phần cảm thấy hài lòng về phương án, quy trình tuyển dụng với giá trị trung bình mean dao động từ 4,2 - 4,5. Bên cạnh đó vẫn

có người chưa hài lòng vì tiêu chuẩn Công ty đưa ra tuyển dụng cao hơn nhiều so với thực tế nhu cầu sử dụng, vì vậy một số ứng viên có năng lực chuyên môn tốt nhưng thiếu các chứng chỉ tin học lại không được dự tuyển dẫn đến chất lượng chuyên môn tuyển dụng được chưa cao như kỳ vọng.

3.1.3. Hoạt động đánh giá và bố trí công việc

Trên thực tế, Công ty cũng thường sử dụng hình thức tuyển dụng theo vị trí công tác vì vậy khi tuyển được nhân viên công ty sẽ bố trí đúng công việc theo nguyện vọng. Bên cạnh đó, hàng năm Công ty cũng rà soát từng vị trí để đánh giá mức độ phù hợp và thực hiện quá trình sắp xếp lại. Theo nhận định chung thì hầu hết NLD được phân công việc phù hợp với năng lực và sở trường, điều này là do việc tuyển dụng và bố trí lao động ngay từ đầu đã được thực hiện tốt.

Về công tác đánh giá hiệu quả làm việc, cuối mỗi tháng, mỗi quý, trưởng bộ phận hoặc trưởng phòng sẽ tiến hành đánh giá thành tích của nhân viên trong bộ phận theo các thang điểm về mức độ hoàn thành công việc. Kết quả đánh giá là căn cứ để ghi nhận thành tích và khen thưởng vào cuối quý hoặc cuối năm cho nhân viên xuất sắc. Hiện tại Công ty đang áp dụng 5 mức đánh giá kết quả thực hiện công việc dựa trên mức độ hoàn thành; ý thức kỷ luật; thái độ và kết quả hiệu quả công việc. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của NLD về công tác đánh giá và bố trí công việc như sau:



Biểu đồ 1. Đánh giá và bố trí công việc

Như vậy, đa phần NLD hài lòng và rất hài lòng với phương pháp, cách thức cũng như sự công bằng trong đánh giá lao động, chính vì vậy điểm số mean tương đối cao từ 3,67 đến 4,41. Qua đây cũng thấy được những ưu điểm trong cách làm của công ty để từng bước tạo sự công bằng, tâm lý thoải mái để NLD hăng say làm việc và nâng cao năng lực.

3.2. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Người lao động trong quá trình làm việc ngoài yêu cầu về bằng cấp chuyên môn và kinh nghiệm còn cần tự học hỏi và được đào tạo bồi dưỡng để tiếp tục nâng cao năng lực làm việc. Vì vậy, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển CLNNL vừa đáp ứng yêu cầu về hiệu quả công việc của Công ty, vừa đáp ứng nhu cầu của bản thân mỗi người lao động. Tuy nhiên thực tế công tác đào tạo và phát triển CLNNL tại công ty trong thời gian qua chưa được tiến hành thường xuyên, hay nói cách khác chưa được chú trọng. Qua tìm hiểu, công ty chưa lập kế hoạch một cách bài bản về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao CLNNL hàng năm, chưa có chiến lược đào tạo dài hạn, chưa có nguồn và cơ chế tài chính cho hoạt động bồi dưỡng. Các cá nhân khi tham gia các khóa học bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực đều phải tự lo thu xếp thời gian và kinh phí đào tạo.

Ngoài ra, tại Công ty còn có hình thức đào tạo tại chỗ, theo hình thức kèm cặp, áp dụng với các nhân viên mới được tuyển dụng vào công ty để tạo điều kiện cho các nhân viên mới nắm bắt công việc một cách nhanh chóng. Đây là hình thức đào tạo đơn giản và chi phí thấp vì công ty sẽ phân cho nhân viên mới người hướng dẫn là các cán bộ có nhiều năm thâm niên công tác, có trình độ và chuyên môn giỏi, sát sao với kết quả thực hiện công việc của nhân viên mới.

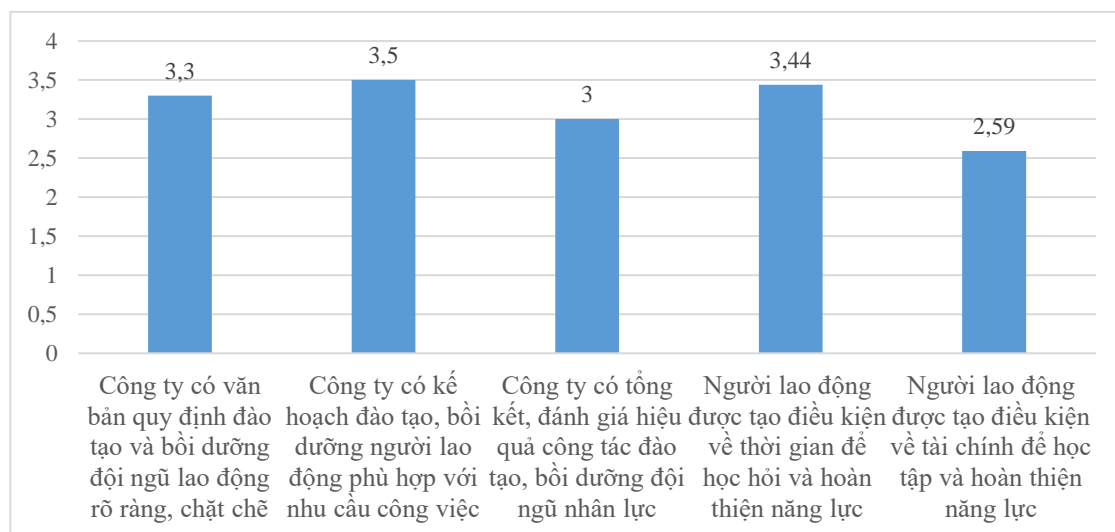
Bảng 2. Số lượng lao động được đào tạo hàng năm

DVT: Số lượt lao động

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	So sánh	
				Năm 2020/2019	Năm 2021/2020
Đào tạo tại Công ty	12	15	16	(3)	1
Đào tạo bên ngoài	5	11	15	6	4
Đào tạo sau đại học	0	1	1	1	0
Đào tạo đại học	1	3	3	2	0
Đào tạo nghiệp vụ khác	4	7	11	3	4

Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính Công ty

Trong thời gian 3 năm vừa qua, số người tuyển dụng vào công ty nhiều, nên hình thức đào tạo tại chỗ được áp dụng là chủ yếu, tức là đồng nghiệp hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, cán bộ cấp trên hướng dẫn công việc đối với cán bộ cấp dưới. Ngoài ra đối với tất cả các hình thức đào tạo khác, kinh phí cho hoạt động này của công ty là rất ít, chủ yếu là các khóa đào tạo tay nghề nghiệp vụ, đào tạo cho cán bộ quản lý và khối văn phòng. Trên thực tế, Công ty mới chỉ dừng lại tập trung đầu tư cho những hoạt động đào tạo mang tính tập thể như: cử người đi tham gia phòng cháy chữa cháy theo yêu cầu, đi học các lớp đào tạo về nghiệp vụ kế toán, công tác tiền lương mời giảng viên về đào tạo về an toàn vệ sinh lao động, sơ cấp cứu... Các kỹ năng cần có trong công việc như giao tiếp, đàm phán hợp đồng, kỹ năng xử lý công việc, quản lý thời gian... thường không được quan tâm và chú trọng do một phần về kinh phí không được tài trợ. Kết quả đánh giá hoạt động đào tạo phát triển nhân lực tại Công ty như sau:



Biểu đồ 2. Khảo sát sự hài lòng của NLD về hoạt động đào tạo bồi dưỡng

Kết quả khảo sát phản ánh gần như chính xác thực trạng công tác đào tạo bồi dưỡng trong đơn vị, với chỉ tiêu “NLD được tạo điều kiện về tài chính để học tập và hoàn thiện năng lực” đạt mức điểm thấp nhất với mean = 2,6 điều này chứng tỏ NLD cảm thấy công ty chưa thực sự quan tâm đến công tác bồi dưỡng nhân sự và chưa có chính sách hỗ trợ đào tạo các cá nhân đi học của người lao động. Về việc “Công ty có tổng kết, đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực” cũng có mức điểm thấp vì hầu như sau mỗi khóa đào tạo nội bộ không có hoạt động tổng kết đánh giá vì vậy không đo lường được kết quả và sự tiến bộ của nhân viên trong công ty. Cho thấy hoạt động đào tạo và hiệu quả của hoạt động đào tạo nhân lực chưa thực sự được quan tâm trong chính sách phát triển nhân lực của doanh nghiệp. Các nội dung khác tuy các nhận định ở từ mức 3.3 - 3.5 điểm, nhưng mức độ không hài lòng cũng còn tương đối.

3.3. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Công ty

3.3.1. Những kết quả đạt được

Bằng các hoạt động thiết thực thời gian qua, chất lượng nhân lực trong Công ty cũng đạt được những kết quả đáng ghi nhận:

Về chất lượng NNL: Tình hình sức khỏe của NLD Công ty hoàn toàn bình thường, đảm bảo nhu cầu công việc, rất ít NLD trong Công ty nghỉ việc vì do đau ốm, khám chữa bệnh. Công ty thường xuyên thực hiện các chính sách chăm lo sức khỏe định kỳ cho người lao động. Hầu hết NLD được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp ở những cơ sở đào tạo uy tín và có chuyên môn vững vàng. Số lao động đang làm đúng ngành nghề của Công ty hiện nay ở mức cao nhất so với các chi nhánh khác. Trình độ nhận thức và năng lực công tác ngày càng được nâng cao thể hiện qua uy tín chất lượng và hiệu quả công việc. Công ty có đội ngũ lao động trung thực, có trách nhiệm, nhiệt tình trong công việc, có ý thức và thái độ tốt trong công việc. Tỷ lệ lao động sai phạm, vi phạm các nội quy quy định giảm rõ rệt.

Kết quả hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực trong Công ty: Công ty đã xây dựng được kế hoạch nhu cầu nhân sự đến năm 2025 làm căn cứ cho hoạt động tuyển dụng, đào tạo phát triển phù hợp với nhu cầu và năng lực sở trường của người lao động. Việc tuyển dụng nhân sự của Công ty đánh giá được năng lực của ứng viên từ đó tuyển được những ứng viên có kinh nghiệm và khả năng làm việc; công ty không quá chú trọng vào bằng cấp và ngành nghề đào tạo từ đó thu hút được đa dạng các ứng viên tiềm năng. Công ty cũng có quy định đánh giá xếp loại lao động và bố trí công việc tương đối phù hợp; hoạt động đãi ngộ, thưởng, phạt có quy định rõ ràng, công khai. Công tác đãi ngộ và tạo động lực lao động của công ty đạt mức đồng thuận cao của người lao động.

3.3.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

Công tác quy hoạch nhân sự còn chưa được chú trọng, việc lập kế hoạch nhân sự bao gồm các mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc còn quy định sơ sài. Các bước trong quy trình tuyển dụng của Công ty còn khá đơn giản, chủ yếu tập trung vào nghiên cứu hồ sơ ứng viên và phỏng vấn. Việc đánh giá ứng viên dựa trên nhiều phương pháp kết hợp chưa được thực hiện. Công tác đào tạo và phát triển CLNNL tại Công ty trong thời gian qua chưa được tiến hành thường xuyên. Công ty chưa có chính sách quy định rõ ràng về đào tạo và phát triển CLNNL để NLD làm căn cứ thực hiện. Các cá nhân khi tham gia các khóa học bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực đều phải tự lo thu xếp thời gian và kinh phí đào tạo. Công tác đánh giá hiệu quả công việc để có chế độ chính sách khen thưởng cho NLD tại Công ty chưa kịp thời, mức thưởng còn chưa tạo được động lực để NLD cố gắng hơn.

3.4. Giải pháp và khuyến nghị góp phần nâng cao CLNNL trong Công ty

Công ty cần tiến hành rà soát lại trình độ chuyên môn, đánh giá năng lực của lao động để bố trí, sắp xếp công việc cho phù hợp đồng thời tiến hành đào tạo, bồi dưỡng để NLD đạt được tiêu chuẩn quy định cho vị trí công việc đảm nhận. Công việc này nhằm bố trí đúng người, đúng việc, phát huy tối đa được năng lực của lao động hiện có; hạn chế việc phải sa thải lao động do không đáp ứng được công việc, giúp NLD yên tâm công tác, từ đó gắn bó và cống hiến vì sự phát triển của Công ty.

Trong tuyển dụng, bộ phận nhân sự của Công ty nên dành thời gian hoàn thiện bản mô tả công việc chi tiết tuyển dụng để ứng viên hiểu rõ các yêu cầu về chuyên môn, kinh nghiệm và vị trí việc làm. Quy trình tuyển dụng cần được xây dựng đầy đủ, bám sát kế hoạch hoạt động của Công ty. Các bước trong tuyển dụng được phân định rõ ràng, quy định rõ trách nhiệm của từng phòng ban, cá nhân tránh sự chồng chéo, quy trình phải được thực hiện một cách thống nhất.

Để hoạt động đào tạo bồi dưỡng góp phần nâng cao CLNNL một cách thường xuyên, liên tục và toàn diện, Công ty cần xây dựng cơ chế chính sách về thời gian, kinh phí, hình thức, đối tượng được đào tạo để có căn cứ thực hiện một cách khoa học. Bên cạnh đó cần tăng cường đào tạo nội bộ và đào tạo tại DN trong đó cần tập trung thêm cho đào tạo kỹ năng.

Đối với lao động trực tiếp: Trọng tâm đào tạo bồi dưỡng tập huấn là nâng cao kỹ năng tay nghề, ý thức cho NLD bởi đây là loại hình sản xuất kinh doanh đặc thù ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe người tiêu dùng. Với hình thức này không thể đào tạo theo kiểu đại trà, những lao động sau khi được đào tạo, nắm vững các kỹ năng sẽ hướng dẫn cho người khác.

Đối với lao động quản lý: Cần tăng cường tập huấn công tác chuyên môn, năng lực và kỹ năng quản lý; do vậy, Công ty cần cử nhân viên đi đào tạo, tiếp thu kiến thức ở các lớp học đào tạo cơ bản về quản lý cho các lao động quản lý chưa qua đào tạo, tổ chức các buổi trao đổi kinh nghiệm ở các tình huống trong quản lý điều hành. Đối với đội ngũ cán bộ quản lý trong diện quy hoạch, cần phải có chương trình đào tạo cụ thể, có chế độ sát hạch nghiêm túc trước khi đề bạt vị trí mới.

Công ty cần xây dựng chính sách lương, thưởng phù hợp với đặc điểm của DN kinh doanh trong nhiều lĩnh vực, cũng như phù hợp chung với các DN kinh doanh trên cùng địa bàn Thanh Hóa. Trong công tác khen thưởng, cần lựa chọn các hình thức thưởng và đưa các mức thưởng hợp lý như: thưởng do có sáng kiến mang lại hiệu quả cao, thiết thực; thưởng do hoàn thành vượt mức số lượng và chất lượng công việc được giao; thưởng do tiết kiệm thời gian và chi phí; thưởng do chấp hành tốt kỷ luật và đảm bảo ngày công, giờ công; thưởng cho tinh thần hợp tác và có thái độ giao tiếp chuẩn mực... Quyết định thưởng phải đưa ra một cách nhanh chóng nhằm ghi nhận kịp thời những thành tích xuất sắc, phải có những lời khen ngợi chứ không đợi đến khi có khoản thưởng về vật chất.

4. KẾT LUẬN

Hoạt động nâng cao CLNNL nội bộ là vấn đề quan trọng nhận được sự quan tâm của tất cả DN và NLD bởi nhân lực được đánh giá là nguồn lực của mọi loại nguồn lực. Nhận thức được điều đó trong thời gian qua Công ty TNHH MTV Investcorp Land Thanh Hóa đã có những cách thức thực hiện và giải pháp tương đối phù hợp tuy nhiên kết quả chưa thực sự như kỳ vọng. Nghiên cứu được xem xét trên góc nhìn của NLD về hoạt động nâng cao chất lượng của Công ty, đã phân tích được thực trạng, đánh giá được những cách thức triển khai từ đó chỉ ra kết quả đạt được cũng như những hạn chế, nguyên nhân từ đó có những giải pháp phù hợp góp phần nâng cao chất lượng và năng lực làm việc của NLD trong Công ty. Mặc dù chưa có những phân tích toàn diện nhưng kết quả nghiên cứu cũng đã cung cấp một góc nhìn khoa học, khách quan và tin cậy để nhà quản trị và những người quan tâm tiếp tục nghiên cứu để có những ứng dụng thực tiễn góp phần nâng cao chất lượng nhân lực trong đơn vị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2013), *Giáo trình Kinh tế lao động*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [2] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [3] Vũ Thùy Dương, Hoàng Văn Hải (2008), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
- [4] Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển CLNNL xã hội*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
- [5] Nguyễn Thị Loan, Hoàng Duy Xuyên, Nguyễn Thị Huyền (2022), Hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại cơ sở cai nghiện ma túy số 1 Thanh Hóa, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Hồng Đức*, số 60.

- [6] Nguyễn Tiệp (2010), *Giáo trình Kế hoạch nhân lực*, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [7] Monica et al (2014), The Impact of Human Resources and Total Quality Management on the Enterprise, *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, vol.124, 27-33.
- [8] Nursani Budiarti, Susanta Suswanta (2020), Strategy to improve the quality of human resources to achieve good governance (Case study at the Department of Small and Medium Enterprises cooperative Bantul Regency), *DIA Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 18(2), 15-28.
- [9] William Widjaja, et.al (2021), The Role of Human Resource Quality in Mediating Human Resource Management, Information Technology and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on Indonesian E-Commerce Industry, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 9(43), 8-23. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0904002>.

IMPROVING THE HUMAN RESOURCES QUALITY IN MTV INVESTCORPLAND: A STUDY FROM THE INVESTIGATION OF EMPLOYEES' SATISFACTION

ABSTRACT

Le Tho Quan, Nguyen Thi Loan

Improving the quality of human resources in enterprises is always a goal and issue that receives the attention of managers and researchers because the quality of human resources is the premise and determining factor of the business activities. This study focuses on the activities to improve the quality of human resources in enterprises from the employees' perspective through the results of the overall research and in-depth interviews with a representative group of employees. The research results show that the company has had immediate results in improving the quality of human resources. However, there are issues that could still be improved in developing recruitment and compensation policies. The research has proposed specific solutions to improve the quality of the company's human resources in the coming time.

Keywords: *Improving, quality of human resources, enterprise.*

* Ngày nộp bài: 21/5/2023; Ngày gửi phản biện: 22/5/2023; Ngày duyệt đăng: 28/8/2023