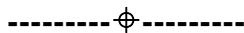


TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
KHOA KINH TẾ & KẾ TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**TÊN ĐỀ TÀI: ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH**

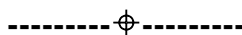
Sinh viên thực hiện :Nguyễn Thị Lệ Triệu

Lớp :Kinh Tế đầu tư 40

Giảng viên hướng dẫn :Th.S Trần Thị Thanh Nhân

Bình Định, tháng 05 năm 2021

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
KHOA KINH TẾ & KẾ TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**TÊN ĐỀ TÀI: ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH**

Sinh viên thực hiện :Nguyễn Thị Lệ Triệu

Lớp :Kinh Tế đầu tư 40

Giảng viên hướng dẫn :Th.S Trần Thị Thanh Nhân

Bình Định, tháng 05 năm 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan khóa luận tốt nghiệp về đề tài “Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh” là công trình nghiên cứu cá nhân của tác giả trong thời gian qua dưới sự hướng dẫn của cô giáo-Thạc sĩ Trần Thị Thanh Nhân. Mọi số liệu sử dụng phân tích trong khóa luận và kết quả nghiên cứu là do tác giả tự tìm hiểu, phân tích một cách khách quan, trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và chưa được công bố dưới bất kỳ hình thức nào.

Tác giả xin chịu hoàn toàn trách nhiệm nếu có sự không trung thực trong thông tin sử dụng trong công trình nghiên cứu này.

Xin chân thành cảm ơn!

Bình Định, ngày 22 tháng 05 năm 2021

Tác giả đề tài

Nguyễn Thị Lệ Triều

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

Họ tên sinh viên thực hiện :

Lớp:.....Khóa:.....

Tên đề tài :

I. Nội dung nhận xét:

1. Tình hình thực hiện:
2. Nội dung của đề tài:
 - Cơ sở lý thuyết:
 - Cơ sở số liệu:
 - Phương pháp giải quyết các vấn đề:
3. Hình thức của đề tài:.....
 - Hình thức trình bày :
 - Kết cấu của đề tài:.....
4. Những nhận xét khác :

II. Đánh giá cho điểm :

- Tiến trình làm đề tài:
- Nội dung đề tài:
- Hình thức đề tài:

Tổng cộng:

Bình Định, Ngày tháng năm 2021

Giảng viên hướng dẫn

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN VẤN ĐÁP/PHẢN BIỆN

Họ tên sinh viên thực hiện:.....

Lớp:.....Khóa:.....

Tên đề tài :

I. Nội dung nhận xét:

1. Nội dung của đề tài:

- Cơ sở lý thuyết:.....
- Cơ sở số liệu:
- Phương pháp giải quyết các vấn đề:

2. Hình thức của đề tài:

- Hình thức trình bày :
- Kết cấu của đề tài:.....

3. Những nhận xét khác:

II. Đánh giá cho điểm :

- Tiến trình làm đề tài:
- Nội dung đề tài:
- Hình thức đề tài:

Tổng cộng:

Bình Định, Ngày tháng năm 2021

Giảng viên phản biện

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	ix
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU.....	x
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu:	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài:	2
3.1. Đối tượng nghiên cứu.....	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp nghiên cứu.....	3
5. Kết cấu của đề tài	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP	4
1.1. Cơ sở lý luận chung về đầu tư phát triển và nguồn vốn đầu tư phát triển trong doanh nghiệp	4
1.1.1. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển trong doanh nghiệp.....	4
1.1.1.1. Khái niệm	4
1.1.1.2. Đặc điểm của đầu tư phát triển trong doanh nghiệp.....	5
1.1.1.3. Vai trò của đầu tư phát triển trong doanh nghiệp.....	5
1.1.2. Nguồn vốn đầu tư phát triển trong doanh nghiệp.....	6
1.2. Cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực và đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	15
1.2.1. Cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực	15
1.2.2. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	17
1.2.2.1. Các mô hình nền tảng của đầu tư phát triển nguồn nhân lực.....	18

1.2.2.2. Đặc điểm của đầu tư phát triển nguồn nhân lực:	21
1.2.2.3. Nội dung đầu tư phát triển nguồn nhân lực [trang 440-443, Giáo trình kinh tế đầu tư (2013), Từ Quang Phương và Phạm Văn Hùng]	21
1.2.2.4. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	28
1.2.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	31
1.2.2.5. Ý nghĩa đầu tư phát triển nguồn nhân lực	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH.....	35
2.1. Giới thiệu sơ bộ về công ty TNHH Khải Thịnh.....	35
2.1.1. Một số thông tin chung về công ty TNHH Khải Thịnh.....	35
2.1.2. Khái quát về tình hình đầu tư phát triển của công ty TNHH Khải Thịnh	41
2.2 Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020.....	42
2.2.1. Thực trạng đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh	44
2.2.1.1. Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực:	44
2.2.1.2. Đầu tư tiền lương	47
2.2.2. Thực trạng đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh	50
2.2.2.1. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc cho người lao động.....	50
2.2.2.2. Đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe lao động trong doanh nghiệp	53
2.3. Đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh	56
2.3.1. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh.....	56
2.3.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực	56
2.3.2.2. Số ngày nghỉ vì ốm đau của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh.....	57

2.3.2. <i>Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	58
2.3.2.1. <i>Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá của nguồn nhân lực.....</i>	58
2.3.2.2. <i>Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực. ..</i>	59
2.3.2. <i>Những khó khăn gặp phải trong công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	61
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH.....	63
3.1 <i>Sự cần thiết phải đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	63
3.2. <i>Căn cứ để xây dựng giải pháp.....</i>	64
3.2.1. <i>Căn cứ vào môi trường kinh doanh công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	64
3.2.2. <i>Định hướng đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh trong thời gian tới.....</i>	65
3.3. <i>Một số giải pháp nâng cao kết quả công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	65
3.3.1. <i>Chung tay phòng chống dịch bệnh covid-19.....</i>	66
3.3.2. <i>Hoàn thiện chính sách, kế hoạch hoặc chiến lược đầu tư phát triển nguồn nhân lực và về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh.</i>	66
3.3.3. <i>Nâng cao đầu tư phát triển nguồn nhân lực về trình độ chuyên môn nghiệp vụ tại công ty TNHH Khải Thịnh.....</i>	69
3.3.4. <i>Thực hiện chế độ trả lương, thưởng phạt, trợ cấp cho công nhân viên.....</i>	71
3.3.5. <i>Xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp và cải thiện môi trường làm việc tại công ty.....</i>	72
KẾT LUẬN	74
TÀI LIỆU THAM KHẢO	75

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Số thứ tự	Từ viết tắt	Từ ngữ đầy đủ
1	BYT	Bộ y tế
2	DN	Doanh nghiệp
3	DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
5	NNL	Nguồn nhân lực
6	NSLĐ	Năng suất lao động
7	TCTD	Tổ chức tín dụng
8	TNDN	Thu nhập doanh nghiệp
9	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
10	TSCĐ	Tài sản cố định
11	TT	Thông tư
12	XDCB	Xây dựng cơ bản

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

Bảng 2. 1: Ngành nghề kinh doanh của công ty TNHH Khải Thịnh	35
Bảng 2. 2: Danh sách thành viên góp vốn công ty TNHH Khải Thịnh	36
Bảng 2. 3: Quy mô vốn đầu tư của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 .	41
Bảng 2. 4 Tỷ trọng vốn đầu tư của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 .	41
Bảng 2. 5: Bảng cơ cấu lao động công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020	42
Bảng 2. 6: Bảng chấm công giai đoạn 2018-2020 của công ty TNHH Khải Thịnh	44
Bảng 2. 7: Các khóa đào tạo nguồn nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020.....	46
Bảng 2. 8: Bảng mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020.....	48
Bảng 2. 9: Chi phí đầu tư tiền lương của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020	49
Bảng 2. 10: Bảng đầu tư các trang thiết bị nhằm cải thiện môi trường làm việc giai đoạn 2016-2020	50
Bảng 2. 11: Bảng chi phí đầu tư cải thiện môi trường làm việc của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020.....	53
Bảng 2. 12: Bảng chi phí đầu tư trang thiết bị y tế cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020.....	53
Bảng 2. 13: Bảng chi phí đầu tư y tế, sức khoẻ của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020	55
Bảng 2. 14: Tổng chi phí đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020	56
Bảng 2. 15: Bảng phân loại sức khỏe nguồn nhân lực công ty TNHH	56
Bảng 2. 16: Bảng phản ánh tình hình sức khỏe nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020	57

Bảng 2. 17: Trình độ văn hoá của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020	58
Bảng 2. 18: Bảng chi phí nguyên vật liệu bị hỏng của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2015-2020	59
Bảng 2. 19: Bảng năng suất lao động bình quân đầu người giai đoạn 2015-2020.....	59
Bảng 2. 20: Bảng kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Khải Thịnh 2018-2020	60
Hình 1. 1: Mô hình đi học	19
Sơ đồ 2. 1: Cơ cấu tổ chức khối văn phòng công ty TNHH Khải Thịnh	38
Sơ đồ 2. 2: Cấu tổ chức khối phân xưởng của công ty TNHH Khải Thịnh	40
Sơ đồ 2. 3: Cơ cấu tổ chức khối bảo vệ của công ty TNHH Khải Thịnh.....	40
Sơ đồ 2. 4: Quy trình tuyển dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh	44

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Thế giới hiện nay đang ở trong thời kỳ có những chuyển biến mới mẻ, mau lẹ, đột biến cả về kinh tế, chính trị, văn hóa và khoa học kỹ thuật. Những nhân tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển chính là những thành tựu to lớn về khoa học công nghệ, tin học, công nghệ sinh học, vật liệu mới... Những đóng góp to lớn của những thành tựu này trong mọi lĩnh vực của đời sống đã hình thành nên nền sản xuất hiện đại, mà trong đó lao động cơ bắp của con người chỉ chiếm một phần nhỏ. Nước ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với mục tiêu đưa đất nước phát triển ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới. Nghị quyết trung ương Đảng khóa XI đã chỉ rõ: “Thực sự coi giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước thời kỳ công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước. Xây dựng con người phát triển toàn diện - nhân tố phát triển của xã hội thế kỷ 21 là mục tiêu cao cả mà cách mạng nước ta hướng tới.” Việt Nam sẽ sớm chuyển sang giai đoạn mới của công nghiệp hóa trong những năm tới và đòi hỏi nhiều nguồn lực cho phát triển. Phát triển nguồn nhân lực tương xứng với yêu cầu Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa đất nước đang là vấn đề trung tâm. Kinh nghiệm thành công của các nước đang phát triển trong thế kỷ XX cho thấy vai trò thiết yếu của việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực một cách chiến lược. Điều đó có nghĩa là nguồn nhân lực trong nước phải đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của các công ty trong nước và nước ngoài, của các ngành và nền kinh tế ở các mức độ phát triển khác nhau. Bên cạnh đó, những thay đổi mạnh mẽ của môi trường kinh doanh thế giới đem lại những bối cảnh phát triển mới cho những nước đang phát triển trong thế kỷ XXI với nhiều khó khăn và thách thức hơn. Con người, nguồn nhân lực đã trở thành mục tiêu của sự phát triển, là yếu tố cơ bản nhất quyết định sự phát triển. Một câu hỏi đặt ra cho Việt Nam và các nước đang phát triển là: “Làm thế nào để phát triển nguồn nhân lực và đầu tư bao nhiêu, đầu tư như thế nào cho nguồn nhân lực là phù hợp?”

Cùng với sự phát triển đi theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập của nền kinh tế Việt Nam trong những năm gần đây. Nhu cầu về nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cũng ngày càng gia tăng. Doanh nghiệp ngày càng phải để tâm đến vấn đề xây dựng đội ngũ nhân lực vững mạnh, tuyển chọn đúng người, đúng vị trí cho công ty. Sau khi tuyển chọn đúng người thì cần đầu tư phát triển cả về trí lực và thể lực cho lao động để giúp doanh nghiệp ổn định về nhân lực và giúp công ty phát triển vững mạnh.

Sự ổn định trong đội ngũ doanh nghiệp sẽ giúp tiết kiệm thời gian và chi phí (tuyển dụng, đào tạo...), giảm sai sót, tạo sự hòa đồng, niềm tin và tinh thần đoàn kết trong nội bộ. Từ đó, nhân viên sẽ coi nơi làm việc này chính là một môi trường lý tưởng cho sự phát triển bản thân, năng lực chuyên môn và muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Và hơn hết, sự ổn định này sẽ giúp doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả hơn, chất lượng sản phẩm, dịch vụ được nâng cao hơn, lấy được niềm tin của khách hàng...

Vậy, bằng cách nào để xây dựng được một đội ngũ nhân viên có năng lực giỏi và sức khỏe tốt để công ty phát triển vững mạnh và ổn định? Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực và đảm bảo sự thỏa mãn công việc nhân viên sẽ có động lực làm việc tích cực hơn, từ đó dẫn đến năng suất và hiệu quả công việc cũng được cải thiện hơn. Nhân viên có được sự thỏa mãn trong công việc sẽ ít có xu hướng “nhảy việc” hơn.

Những năm gần đây, công ty TNHH Khải Thịnh có xu hướng chú trọng hơn đến việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực và hiện tại đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, vì một số lý do khách quan và chủ quan, so với các đối thủ cạnh tranh thì doanh nghiệp cần phát triển nguồn nhân lực hơn hiện tại để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp hơn. Đó là lý do tác giả chọn đề tài “Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh” làm khóa luận tốt nghiệp nhằm góp phần thiết thực cho hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Hệ thống hóa cơ sở lý luận liên quan đến đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Phân tích, đánh giá thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh.

Đề xuất các giải pháp giúp nâng cao hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh đến năm 2025.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài:

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nghiên cứu về không gian: Công ty TNHH Khải Thịnh, thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định.

- Phạm vi nghiên cứu về thời gian: Nghiên cứu đánh giá về hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh trong giai đoạn 2016-2020 và giải pháp đề xuất đến năm 2025.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu trên, trong quá trình thực hiện đề tài tác giả đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu định tính gồm: Phương pháp so sánh, phân tích, mô tả thống kê và phương pháp tổng hợp. Ngoài ra, tác giả còn sử dụng dữ liệu thứ cấp do công ty cung cấp cùng dữ liệu sơ cấp thông qua phương pháp phỏng vấn từng chuyên gia của công ty TNHH Khải Thịnh, sau đó tổng hợp kết quả phỏng vấn thành một bảng dữ liệu về mức độ tác động của các yếu tố đến quá trình đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh, từ đó tác giả đề xuất một số giải pháp để khắc phục hạn chế còn tồn tại cũng như các giải pháp để hạn chế của các yếu tố tác động tiêu cực đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của Công ty.

5. Kết cấu của đề tài

Đề tài đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh bao gồm phần mở đầu, phần kết luận và 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh

Chương 3: Một số giải pháp về đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh

Trong quá trình nghiên cứu, do số lượng kiến thức còn hạn chế và thời gian có hạn, nên bài báo cáo của em còn nhiều thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được sự đóng góp của quý thầy cô để báo cáo được hoàn thiện hơn.

Tác giả xin chân thành cảm ơn giảng viên hướng dẫn Trần Thị Thanh Nhân đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành bài báo cáo khóa luận tốt nghiệp này!

Xin chân thành cảm ơn quý thầy/cô giáo!

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP

1.1. Cơ sở lý luận chung về đầu tư phát triển và nguồn vốn đầu tư phát triển trong doanh nghiệp

1.1.1. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển trong doanh nghiệp

1.1.1.1. Khái niệm

Đầu tư phát triển là một phương thức của đầu tư trực tiếp. Hoạt động đầu tư này nhằm duy trì và tạo ra năng lực mới trong sản xuất kinh doanh dịch vụ và sinh hoạt đời sống của xã hội. Đây là hình thức đầu tư trực tiếp tạo ra tài sản mới cho nền kinh tế, đơn vị sản xuất và cung ứng dịch vụ. Hình thức đầu tư này đóng vai trò rất quan trọng đối với tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế tại mỗi quốc gia.

Nói một cách rõ ràng hơn, đầu tư phát triển chính là việc chi dùng vốn trong hiện tại để tiến hành các hoạt động nhằm làm tăng thêm hoặc tạo ra những tài sản vật chất (nhà xưởng, thiết bị), tài sản trí tuệ (tri thức, kỹ năng...) gia tăng năng lực sản xuất, tạo thêm việc làm và vì mục tiêu phát triển.

Xét về bản chất chính là đầu tư tài sản vật chất và sức lao động trong đó người có tiền bỏ tiền ra để tiến hành các hoạt động nhằm tăng thêm hoặc tạo ra tài sản mới cho mình đồng thời cho cả nền kinh tế, từ đó làm tăng tiềm lực sản xuất kinh doanh và mọi hoạt động sản xuất khác, là điều kiện chủ yếu tạo việc làm, nâng cao đời sống của mọi người dân trong xã hội.

Đó chính là việc bỏ tiền ra để xây dựng, sửa chữa nhà cửa và kết cấu hạ tầng, mua sắm trang thiết bị và lắp đặt chúng trên nền bệ, bồi dưỡng đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện các chi phí thường xuyên gắn liền với sự hoạt động của các tài sản này nhằm duy trì hoặc tăng thêm tiềm lực hoạt động của các cơ sở đang tồn tại, bổ sung tài sản và tăng thêm tiềm lực của mọi lĩnh vực hoạt động kinh tế – xã hội của đất nước.

Tóm lại đầu tư phát triển trong doanh nghiệp là hoạt động sử dụng vốn cùng các nguồn lực khác trong hiện tại nhằm duy trì sự hoạt động và làm tăng thêm các tài sản mới cho doanh nghiệp, tạo thêm việc làm, phát triển nguồn nhân lực và nâng cao đời sống các thành viên trong đơn vị.

Đầu tư phát triển quyết định sự ra đời, tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp. Đầu tư phát triển góp phần xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm lắp đặt máy móc thiết bị, đổi mới khoa học công nghệ. Đầu tư phát triển trong doanh nghiệp có vai trò rất quan trọng.

1.1.1.2. Đặc điểm của đầu tư phát triển trong doanh nghiệp

Đầu tư phát triển trong doanh nghiệp thường có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, quy mô tiền vốn, vật tư cần thiết cho hoạt động đầu tư phát triển thường rất lớn.

Thứ hai, vốn đầu tư lớn nằm khê đọng lâu trong suốt quá trình thực hiện đầu tư.

Thứ ba, lao động cần sử dụng cho dự án rất lớn, đặc biệt đối với các dự án trọng điểm quốc gia.

Thứ tư, thời kì đầu tư kéo dài: thời kì đầu tư tính từ khi khởi công thực hiện dự án đến khi dự án hoàn thành và đi vào hoạt động.

Thứ năm, thời gian vận hành các kết quả đầu tư kéo dài: thời gian vận hành các kết quả đầu tư tính từ khi đưa công trình vào hoạt động cho đến khi hết thời hạn sử dụng và đào thải công trình. Trong suốt quá trình vận hành, các thành quả đầu tư chịu sự tác động của cả 2 mặt, cả tích cực và tiêu cực, các yếu tố tự nhiên, kinh tế, chính trị, xã hội. Các thành quả của hoạt động đầu tư phát triển mà là các công trình xây dựng thường phát huy tác dụng ở ngay tại nơi nó được tạo dựng lên, do đó, quá trình thực hiện đầu tư cũng như thời kì vận hành các kết quả đầu tư chịu ảnh hưởng lớn của các nhân tố về tự nhiên, kinh tế, xã hội vùng.

Cuối cùng, đầu tư phát triển có độ rủi ro cao: do quy mô vốn đầu tư lớn, thời kì đầu tư kéo dài và thời gian vận hành các kết quả đầu tư cũng kéo dài...nên mức độ rủi ro của hoạt động đầu tư phát triển thường cao.

1.1.1.3. Vai trò của đầu tư phát triển trong doanh nghiệp

Đầu tư phát triển có vai trò rất quan trọng đối với doanh nghiệp. Đầu tư phát triển tạo điều kiện nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Nhu cầu của con người phát triển đòi hỏi tiêu dùng nhiều hơn, hàng hóa có chất lượng cao, mẫu mã đẹp đa dạng và phong phú. Vì thế các nhà sản xuất và cung cấp dịch vụ muốn tồn tại, phát triển phải không ngừng đầu tư phát triển. Hoạt động đầu tư phát triển của doanh nghiệp có thể được tiến hành theo những chiến lược khác nhau để giành lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, đầu tư phát triển tạo điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm. Muốn đào tạo và phát triển trong nền kinh tế thị trường, doanh nghiệp phải tăng cường đổi mới công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm, hạ giá thành. Trong điều kiện đó, đầu tư có ý nghĩa cực kỳ quan trọng.

Thứ hai, đầu tư tạo điều kiện giảm chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận. Sản xuất kinh doanh đều nhằm gia tăng lợi nhuận. Hoạt động đầu tư của mỗi doanh nghiệp, chính là hoạt động nhằm thực hiện chiến lược sản xuất kinh doanh đề ra. Khi lợi nhuận

càng cao thì lợi ích càng lớn và ngược lại. Nếu đầu tư mang lại hiệu quả cao góp phần gia tăng doanh thu, tạo điều kiện giảm chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận.

Thứ ba, đầu tư góp phần đổi mới công nghệ, trình độ khoa học kỹ thuật trong sản xuất sản phẩm của doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường, doanh nghiệp luôn luôn chú trọng đến đổi mới công nghệ, bổ sung máy móc thiết bị hiện đại nhằm nâng cao sức cạnh tranh của mình. Doanh nghiệp tiến hành mua sắm máy móc thiết bị, đổi mới công nghệ nhằm nâng cao năng suất, đổi mới sản phẩm cả về chủng loại mẫu mã và chất lượng...

Thứ tư, đầu tư góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để hoạt động hiệu quả, doanh nghiệp cần có đội ngũ lao động có trình độ. Trình độ kỹ năng của người lao động ảnh hưởng tới quá trình sản xuất kinh doanh và chất lượng sản phẩm. Cùng với điều kiện sản xuất như nhau nhưng lao động có trình độ cao sẽ tạo ra sản phẩm có chất lượng tốt hơn. Đầu tư vào lao động bao gồm những hoạt động như đầu tư đào tạo cán bộ quản lý, nâng cao trình độ tay nghề người lao động và bù đắp đủ hao phí để tái sản xuất sức lao động.

1.1.2. Nguồn vốn đầu tư phát triển trong doanh nghiệp

Vốn đầu tư phát triển được hiểu là “những chi phí bỏ ra để thực hiện các hoạt động đầu tư nhằm tăng thêm tài sản tài chính (tiền vốn); tài sản vật chất (nhà máy, thiết bị, vật tư, nguyên, nhiên, vật liệu, hàng hoá, cầu cống, đường xá); tài sản trí tuệ và nguồn nhân lực (trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn, trình độ khoa học kỹ thuật)”.

Nguồn vốn đầu tư phát triển trong doanh nghiệp bao gồm nguồn vốn bên trong và nguồn vốn bên ngoài, cụ thể như sau:

➤ Nguồn vốn bên trong

Nguồn vốn này có ưu điểm là đảm bảo tính độc lập, chủ động, không phụ thuộc vào chủ nợ, hạn chế rủi ro về tín dụng. Dự án được tài trợ từ nguồn vốn này sẽ không làm suy giảm khả năng vay nợ của đơn vị. Nguồn vốn bên trong bao gồm:

- Nguồn vốn chủ sở hữu: Đây là nguồn vốn được hình thành từ vốn góp của chủ sở hữu doanh nghiệp. Nguồn vốn này có vai trò đặc biệt quan trọng, có tính quyết định đến hoạt động đầu tư phát triển của doanh nghiệp. Cơ cấu vốn chủ sở hữu càng lớn trong cơ cấu vốn đầu tư phát triển càng lớn, càng tăng tính tự chủ của doanh nghiệp, đồng thời giảm chi phí sử dụng vốn, nâng cao hiệu quả đầu tư. Vốn góp chủ sở hữu không chỉ là nguồn tài trợ trực tiếp cho hoạt động đầu tư phát triển của doanh nghiệp mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc huy động các nguồn vốn khác. Trong quá trình hoạt động, vốn chủ sở hữu có thể tăng dưới hình thức yêu cầu các cổ

đồng sang lập góp thêm vốn, huy động thêm cổ đông mới hoặc thông qua hình thức phát hành cổ phiếu.

- Nguồn huy động từ lợi nhuận giữ lại

Là phần lợi nhuận giữ lại ban đầu cộng với thu nhập thuần sau khi trừ đi cổ tức cho các cổ đông. Lợi nhuận giữ lại sau khi đã trích vào quỹ còn lại sẽ quyết định chuyển sang thành vốn chủ sở hữu. Đây cũng là nguồn bổ sung quan trọng vào vốn chủ sở hữu mà chi phí huy động vốn thấp, giúp doanh nghiệp dễ dàng hơn trong các quan hệ tín dụng, giảm sự phụ thuộc vào nguồn vốn bên ngoài.

- Nguồn huy động từ quỹ khấu hao:

Quỹ khấu hao là nguồn vốn được hình thành từ việc trích khấu hao tài sản cố định. Quỹ khấu hao gồm hai phần: Quỹ khấu hao cơ bản và quỹ khấu hao sửa chữa lớn. Quỹ khấu hao được sử dụng chủ yếu nhằm mục đích duy trì hoạt động của cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện có.

- Cổ phiếu:

Cổ phiếu là hoạt động tài trợ dài hạn của doanh nghiệp và là nguồn tài chính dài hạn rất quan trọng của doanh nghiệp.

- Nguồn vốn bên ngoài

Nguồn vốn từ bên ngoài bao gồm: nguồn vốn tài trợ của Nhà nước đối với các công ty có vốn Nhà nước, nguồn tài trợ gián tiếp thông qua các trung gian tài chính như các ngân hàng, tổ chức tín dụng... và nguồn tài trợ trực tiếp thông qua thị trường tài chính dài hạn như thị trường chứng khoán, thị trường tín dụng thuê mua. Mỗi nguồn vốn và phương thức tài trợ vừa có ưu điểm nhưng cũng có nhược điểm nhất định. Tùy theo điều kiện và hoàn cảnh cụ thể mà doanh nghiệp có thể lựa chọn nguồn và phương thức huy động vốn phù hợp. Đồng thời, tùy thuộc vào từng đơn vị cụ thể mà cơ cấu và đặc trưng của các nguồn vốn có thể khác nhau.

- Trái phiếu công ty

Trái phiếu là công cụ nợ do cơ quan công quyền, các doanh nghiệp đang hoạt động phát hành nhằm duy trì vốn trên thị trường, trong đó các trái chủ được cam kết sẽ thanh toán cả gốc và lãi trong một thời gian nhất định. Trái phiếu là loại chứng khoán xác nhận quyền và lợi ích hợp pháp của người sở hữu đối với vốn nợ của tổ chức phát hành.

- Nguồn vốn tín dụng ngân hàng

Vốn vay ngân hàng là một nguồn tín dụng quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp, giúp cho doanh nghiệp đủ vốn cho hoạt động đầu tư phát triển. Nguồn vốn vay dài hạn ngân hàng có ràng buộc về điều kiện tín dụng, điều kiện đảm bảo tiền vay, và chịu sự kiểm soát của ngân hàng.

- Nguồn vốn tín dụng thuê mua

Tín dụng thuê mua là một kênh quan trọng huy động vốn trung và dài hạn cho các nhu cầu đầu tư phát triển của doanh nghiệp thông qua việc đi thuê mua tài chính đối với các tài sản thay vì trực tiếp mua thiết bị, doanh nghiệp yêu cầu một tổ chức tài chính mua thiết bị mình cần và thuê lại thiết bị đó. Sau khi hết thời hạn thuê theo hợp đồng doanh nghiệp có thể mua lại với giá ưu đãi. Tổ chức tài chính có thể là công ty cho thuê tài chính của các ngân hàng.

Loại hình cho thuê tài chính rất thích hợp với doanh nghiệp vừa và nhỏ. Với ưu điểm không phải thế chấp tài sản, doanh nghiệp có thể hiện đại hóa sản xuất theo kịp tốc độ phát triển của công nghệ mới trong khi nguồn vốn tự có còn có hạn. Tuy nhiên chi phí sử dụng hình thức này cao hơn so với các hình thức tín dụng khác.

- Nguồn vốn tín dụng thương mại

Tín dụng thương mại là quan hệ tín dụng giữa các doanh nghiệp dưới hình thức mua bán chịu hàng hóa. Đây là quan hệ tín dụng giữa các nhà sản xuất – kinh doanh được thực hiện dưới hình thức mua, bán chịu hàng hóa. Đây là hình thức tài trợ quan trọng nhu cầu vốn lưu động ngắn hạn của doanh nghiệp; nó được hình thành khi doanh nghiệp mua hàng hóa dịch vụ từ nhà cung cấp song chưa phải trả tiền ngay. Vì vậy doanh nghiệp có thể sử dụng các tài sản mua được từ nhà cung cấp như một nguồn vốn bổ sung để tài trợ cho nhu cầu vốn lưu động ngắn hạn của doanh nghiệp. Chi phí sử dụng vốn tín dụng thương mại thường cao hơn so với chi phí sử dụng vốn tín dụng thông thường của ngân hàng thương mại, mặt khác nó cũng làm tăng hệ số nợ, tăng nguy cơ rủi ro về thanh toán đối với doanh nghiệp. (Phạm Văn Hùng, Từ Quang Phương, 2013).

. Các phương thức huy động vốn của doanh nghiệp cho đầu tư phát triển:

Tùy theo loại hình doanh nghiệp và các đặc điểm cụ thể, mỗi doanh nghiệp có các phương thức tạo vốn và huy động vốn khác nhau... Trong điều kiện kinh tế thị trường, các phương thức huy động vốn cho doanh nghiệp được đa dạng hóa, giải phóng các nguồn tài chính trong nền kinh tế, thúc đẩy sự thu hút vốn vào các doanh nghiệp. Sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế và thị trường tài chính sẽ sớm tạo điều kiện để các doanh nghiệp mở rộng khả năng thu hút vốn vào kinh doanh.

Các phương thức tạo vốn mà doanh nghiệp có thể khai thác là:

- Huy động vốn chủ sở hữu từ:

- + Vốn góp ban đầu
- + Lợi nhuận không chia
- + Vốn từ phát hành cổ phiếu

- Huy động vốn nợ từ:

+ Tín dụng Ngân hàng

+ Tín dụng thương mại

+ Phát hành trái phiếu

Huy động vốn từ vốn góp ban đầu

Khi doanh nghiệp được thành lập bao giờ chủ doanh nghiệp cũng phải đầu tư một số vốn nhất định. Đối với doanh nghiệp nhà nước (thuộc sở hữu nhà nước) nguồn vốn tự có ban đầu chính là vốn đầu tư của ngân sách nhà nước.

Trong công ty tư nhân, chủ doanh nghiệp phải có đủ vốn pháp định cần thiết để xin đăng kí thành lập doanh nghiệp. Vốn pháp định là mức vốn tối thiểu phải có theo quy định của pháp luật để thành lập doanh nghiệp.

Đối với công ty cổ phần, nguồn vốn do các cổ đông đóng góp là yếu tố quyết định để hình thành công ty. Mỗi cổ đông là một chủ sở hữu của công ty và chỉ chịu trách nhiệm hữu hạn trên trị giá số cổ phần mà họ nắm giữ. Tuy nhiên, các công ty cổ phần cũng có một số hình thức khác nhau, do đó cách thức huy động vốn cổ phần cũng khác nhau.

Trong thực tế, vốn tự có của chủ doanh nghiệp thường lớn hơn nhiều so với vốn pháp định, nhất là sau một thời gian hoạt động và mở rộng kinh doanh.

Ưu điểm của vốn góp ban đầu là doanh nghiệp hoàn toàn chủ động sử dụng vốn, không bị phụ thuộc vào bên ngoài. Nhưng nó cũng có nhược điểm là thường vốn góp ban đầu không lớn, trong doanh nghiệp nguồn vốn tự có chỉ chiếm khoảng 20% - 30% tổng vốn của doanh nghiệp.

Huy động vốn từ lợi nhuận không chia

Lợi nhuận không chia là một phần trong lợi nhuận của doanh nghiệp, được tích lũy lại để tái đầu tư. Rất nhiều công ty coi trọng chính sách tái đầu tư từ số lợi nhuận để lại. Họ đặt ra mục tiêu số vốn ngày càng tăng, tuy nhiên, đối với công ty cổ phần thì việc để lại lợi nhuận có liên quan đến một số yếu tố rất nhạy cảm.

Khi công ty để lại một phần lợi nhuận trong năm cho tái đầu tư, tức là không dùng số lợi nhuận đó để chia lãi cổ phần. Các cổ đông không được cổ tức nhưng bù lại, họ có quyền sở hữu số vốn cổ phần tăng lên của công ty.

Như vậy, trị giá ghi sổ của các cổ phiếu sẽ tăng lên cùng với việc tự tài trợ bằng nguồn vốn nội bộ. Điều này một mặt khuyến khích cổ đông giữ cổ phiếu lâu dài, nhưng mặt khác dễ làm giảm tính hấp dẫn của cổ phiếu trong thời kì trước mắt (ngắn hạn), do

cổ đông chỉ nhận được một phần cổ tức nhỏ hơn. Nếu tỷ lệ lợi nhuận dùng để chi trả cổ tức thấp, hoặc số lãi ròng không đủ hấp dẫn thì giá cổ phiếu có thể giảm sút.

Nguồn tài chính nội bộ có thể chiếm tỷ trọng từ 40% - 50% trong tổng nguồn tài chính của các công ty Mỹ. Trong một số năm, tỷ trọng nguồn tài chính của nội bộ rất cao, có thời kì mức trung bình rất cao như năm 1992 tỷ trọng này ở mức 80%.

Khi nói đến nguồn tái đầu tư của các công ty cổ phần, không thể không lưu ý tầm quan trọng của chính sách phân phối cổ tức. Chính sách phân phối cổ tức của công ty cổ phần phải tính đến một số khía cạnh như sau:

- + Tổng số lợi nhuận ròng trong kì
- + Mức chia lãi trên một cổ phiếu của các năm trước
- + Sự xếp hạng cổ phiếu trên thị trường và tính ổn định của thị giá cổ phiếu của công ty
- + Hiệu quả của việc tái đầu tư từ nguồn lợi nhuận để lại

Đối với doanh nghiệp nhà nước thì việc tái đầu tư phụ thuộc không chỉ vào khả năng sinh lời của bản thân doanh nghiệp mà còn phụ thuộc vào chính sách đầu tư của nhà nước.

Hình thức tự tài trợ bằng lợi nhuận không chia có ưu điểm là nó tác động rất lớn đến nguồn vốn kinh doanh, tạo cơ hội cho công ty thu được lợi nhuận cao hơn trong các năm tiếp theo. Đồng thời giúp doanh nghiệp tự chủ trong vấn đề tài chính, dễ dàng hơn trong quan hệ tín dụng với Ngân hàng, tổ chức tín dụng và các cổ đông.

Tuy nhiên, nguồn vốn từ lợi nhuận giữ lại có nhược điểm là gây mâu thuẫn về quyền lợi giữa các nhà quản lý và cổ đông, giảm tính hấp dẫn của cổ phiếu và thời gian đầu. Khi doanh nghiệp trong trả cổ tức cho cổ đông mà giữ lại lợi nhuận có thể làm cho giá cổ phiếu trên thị trường giảm, ảnh hưởng xấu đến doanh nghiệp.

Huy động vốn từ phát hành cổ phiếu

Cổ phiếu là chứng chỉ hoặc bút toán ghi sổ xác nhận quyền và lợi ích sở hữu hợp pháp của người sở hữu cổ phiếu đối với vốn của tổ chức phát hành.

Phát hành cổ phiếu là một kênh rất quan trọng để huy động vốn dài hạn cho công ty một cách rộng rãi thông qua mối liên hệ với thị trường chứng khoán. Trong các nước công nghiệp phát triển, thị trường chứng khoán là nơi hội tụ những hoạt động tài chính sôi động nhất của nền kinh tế. Để hiểu rõ những khía cạnh chủ yếu của việc phát hành cổ phiếu, cần hiểu rõ đặc điểm của các loại cổ phiếu khác nhau.

Ưu điểm của việc huy động vốn phát hành cổ phiếu:

Đối với doanh nghiệp:

Phát hành cổ phiếu như một công cụ giúp doanh nghiệp thu được lượng vốn lớn để mở rộng và phát triển doanh nghiệp. Hình thức này giúp doanh nghiệp tăng lượng vốn đối ứng để thực hiện các dự án có quy mô lớn hơn, cũng như nâng cao khả năng vay vốn của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp không phải trả lại tiền gốc cũng như không bắt buộc phải trả cổ tức nếu như doanh nghiệp làm ăn không có lãi bởi cổ tức của doanh nghiệp được chia từ lợi nhuận sau thuế.

Mở rộng quy mô tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh do tiếp thu được các nguồn lực mới cả về tài chính, công nghệ, thị trường, kinh nghiệm và bản lĩnh kinh doanh cũng như các tiềm lực phát triển khác từ cổ đông và các đối tác mới trong và ngoài doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Đối với Nhà nước:

Phát hành cổ phiếu giúp tăng thu Ngân sách Nhà nước do bán được và bán với giá khá cao các phần vốn, tài sản Nhà nước muốn bán (giá tăng so với giá khởi điểm ít nhất 15 – 50%, cá biệt có trường hợp tăng gần chục lần) trong quá trình cổ phần hoá các doanh nghiệp nhà nước.

Tạo động lực làm thị trường chứng khoán phát triển cả chiều rộng lẫn chiều sâu, tăng cường thu hút cả vốn trong nước cũng như vốn nước ngoài.

Thúc đẩy tiến bộ và nâng cao hiệu quả quá trình cổ phần DNNN nói riêng và thực hiện các mục tiêu khác trong khi sắp xếp lại và nâng cao hiệu quả khu vực kinh tế Nhà nước nói chung.

Tạo động lực phát triển và bổ sung thêm công cụ quản lý mới cho toàn bộ nền kinh tế theo nguyên tắc thị trường, trực tiếp và gián tiếp góp phần cải thiện vị trí, hình ảnh đất nước trong nền kinh tế thế giới.

Đối với nhà đầu tư:

Khi một doanh nghiệp phát hành cổ phiếu chính là lúc doanh nghiệp đã cung cấp các cơ hội và tạo điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư và thu lời từ hoạt động đầu tư chứng khoán.

Cho phép đa dạng hóa các danh mục đầu tư, giảm thiểu tình trạng rủi ro kinh doanh gắn liền tình trạng “bỏ chung trứng một giỏ”.

Nhược điểm của việc huy động vốn phát hành cổ phiếu:

Việc phát hành cổ phiếu thường làm giảm khả năng kiểm soát của những người chủ sở hữu hiện tại đối với doanh nghiệp, do vậy các chủ doanh nghiệp nhỏ luôn phải cân nhắc việc huy động vốn từ phát hành cổ phiếu.

Gần đây giá cổ phiếu không “cát” lên nổi khi các nhà đầu tư liên tục bị “giội bom” bởi các đợt phát hành thêm cổ phiếu.

Việc phát hành thêm cổ phiếu thường làm giảm giá cổ phiếu bởi lẽ:

+ Lượng cung cổ phiếu lớn trong khi các nhà đầu tư vẫn còn chịu áp lực về tâm lý hoặc đang gặp khó khăn về vốn

+ Các nhà đầu tư coi việc phát hành thêm như một tín hiệu tiêu cực mà nguyên nhân chính là sự bất đối xứng về thông tin, do doanh nghiệp không thể cung cấp hết thông tin ra ngoài thị trường hoặc do cạnh tranh.

+ Ngoài ra nhà đầu tư còn có thể suy đoán rằng công ty phát hành thêm cổ phiếu vì thị trường ở thời điểm đó cao hơn so với giá trị thật sự của công ty.

Huy động vốn bằng tín dụng Ngân hàng

Tín dụng Ngân hàng là một trong những nguồn vốn quan trọng nhất, không chỉ đối với sự phát triển của bản thân các doanh nghiệp mà còn đối với toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Sự hoạt động và phát triển của các công ty, các doanh nghiệp đều gắn liền với các dịch vụ tài chính do các ngân hàng thương mại cung cấp, trong đó có việc cung ứng các nguồn vốn tín dụng. Theo hiệp hội ngân hàng Việt Nam(VNBA) có 40% tổng nhu cầu của các doanh nghiệp được tài trợ bởi tín dụng.

Ngân hàng, 80% lượng vốn cung ứng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ là từ kênh Ngân hàng. Các doanh nghiệp sử dụng vốn vay Ngân hàng để đầu tư vào tài sản cố định, bổ sung thêm vốn lưu động và phục vụ các dự án.

Ưu điểm của tín dụng Ngân hàng:

Sử dụng vốn vay Ngân hàng đem lại cho doanh nghiệp nhiều thuận lợi. Doanh nghiệp có thể huy động được khối lượng vốn lớn trong ngắn hạn hoặc dài hạn, do vậy đáp ứng nhu cầu về vốn của doanh nghiệp cho các mục tiêu khác nhau.

Thêm vào đó, lãi vay ngân hàng được xem là chi phí của doanh nghiệp, do đó khi sử dụng vốn vay ngân hàng doanh nghiệp được giảm một phần thuế thu nhập doanh nghiệp. Ngoài ra, so với các nguồn vốn khác thì chi phí cho việc sử dụng tín dụng ngân hàng được coi là rẻ nhất.

Nhược điểm của tín dụng Ngân hàng:

Để vay được vốn ngân hàng, các doanh nghiệp phải có bảng báo cáo kế hoạch sử dụng vốn cụ thể để ngân hàng thẩm định cũng như cần tài sản để bảo đảm cho khoản vay đó. Ngoài ra doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định do ngân hàng đề ra trong việc sử dụng vốn vay. Kết quả là doanh nghiệp giảm sự chủ động trong việc vay và sử dụng vốn vay vì còn phụ thuộc vào đánh giá của ngân hàng cũng như những quy định của tổ chức tín dụng đề ra

Bên cạnh đó thì thủ tục phức tạp và mất thời gian có thể làm cho doanh nghiệp mất đi cơ hội kinh doanh do không có vốn một cách kịp thời.

Các doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn trong việc huy động vốn doanh nghiệp do những nguyên nhân sau đây:

Do bản thân các doanh nghiệp:

Doanh nghiệp nhà nước làm ăn kinh doanh không hiệu quả. Trước năm 2000, doanh nghiệp nhà nước là khách hàng vay chính của ngân hàng. Nhưng hiện nay, do tình hình phổ biến của các doanh nghiệp nhà nước là vốn chủ sở hữu thấp, tài sản hầu như không có, tài chính không lành mạnh, sản xuất kinh doanh không hiệu quả, tỷ lệ nợ xấu cao... Do đó, trong hai năm gần đây, đối với nhiều doanh nghiệp nhà nước, ngân hàng tập trung vào thu nợ mà không cho vay hoặc giảm dần mức tín dụng.

Các công ty cổ phần thì gặp nhiều khó khăn trong thủ tục pháp lý. Các doanh nghiệp nhà nước sau khi cổ phần thì các hồ sơ pháp lý của tài sản nhất là bất động sản chưa đầy đủ nên không được chấp nhận dùng làm tài sản thế chấp hoặc rất khó khăn cho ngân hàng trong vấn đề định giá.

Đối với các doanh nghiệp tư nhân, việc cung cấp thông tin cho ngân hàng còn nhiều hạn chế. Hầu hết các ngân hàng đều coi doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp tư nhân là nhóm khách hàng quan trọng. Tuy nhiên các doanh nghiệp này gặp không ít khó khăn khi vay vốn ngân hàng, mà nguyên nhân chủ yếu là do vốn thực của doanh nghiệp luôn thấp hơn vốn đăng kí. Thậm chí ngân hàng luôn “ngán ngẩm” trước tình trạng thiếu minh bạch trong hồ sơ sổ sách, quan hệ tài sản giữa chủ doanh nghiệp và doanh nghiệp cũng như sự thiếu chuyên nghiệp trong xây dựng dự án.

Huy động vốn bằng tín dụng thương mại

Tín dụng thương mại hay còn gọi là tín dụng của người cung cấp. Nguồn vốn này được hình thành tự nhiên trong quan hệ mua bán chịu, mua bán trả chậm hay trả góp. Nguồn vốn tín dụng thương mại có ảnh hưởng hết sức to lớn không chỉ với các doanh nghiệp mà cả đối với toàn bộ nền kinh tế. Trong một số công ty, nguồn vốn tín dụng

thương mại dưới dạng các khoản phải trả có thể chiếm tới 20% tổng nguồn vốn, thậm chí có thể chiếm tới 40% tổng nguồn vốn.

Có 3 loại tín dụng thương mại:

Tín dụng thương mại cấp cho nhà nhập khẩu (tín dụng xuất khẩu) là tín dụng do người xuất khẩu cấp cho người nhập khẩu để đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa. Tín dụng xuất khẩu được cấp dưới hình thức chấp nhận hối phiếu và mở tài khoản.

Tín dụng thương mại cấp cho người xuất khẩu (tín dụng nhập khẩu): là loại tín dụng do người nhập khẩu cấp cho người xuất khẩu để nhập hàng thuận lợi. Hình thức tồn tại của loại tín dụng này là tiền ứng trước để nhập hàng.

Tín dụng nhà môi giới cấp cho người xuất khẩu và nhập khẩu: các ngân hàng thương nghiệp cỡ lớn thường không cấp tín dụng trực tiếp cho các nhà xuất nhập khẩu mà thông qua nhà môi giới, loại hình này sử dụng rộng rãi ở các nước Anh, Đức, Bỉ và Hà Lan.

Ưu điểm của tín dụng thương mại:

Tiện dụng và linh hoạt trong kinh doanh.

Giúp doanh nghiệp mở rộng quan hệ hợp tác kinh doanh một cách lâu bền.

Chủ động khi huy động vốn chủ về thời gian, số lượng, nhà cung ứng.

Huy động nhanh chóng dễ dàng.

Không phải chịu sự giám sát của Ngân hàng.

Ngoài ra, đối với doanh nghiệp làm chủ nợ có thể vay ngân hàng thông qua hình thức chiết khấu thương phiếu, bán hoặc cầm cố thương phiếu.

Nhược điểm của tín dụng thương mại:

Hạn chế về quy mô tín dụng: hạn chế về số lượng mua chịu, khả năng của nhà cung ứng.

Hạn chế về đối tượng vay mượn.

Hạn chế về không gian vay mượn.

Hạn chế về thời gian vay mượn do chu kỳ sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp khác nhau.

Phụ thuộc vào quan hệ sản xuất kinh doanh trên thị trường.

Có thể gặp rủi ro khi buộc phải thay đổi nhà cung ứng và phụ thuộc nhiều vào sự đúng hạn, uy tín của nhà cung ứng.

Để gặp rủi ro dây chuyền.

Huy động vốn bằng phát hành trái phiếu

Trái phiếu là một chứng nhận nghĩa vụ nợ của người phát hành phải trả cho người sở hữu trái phiếu đối với một khoản tiền cụ thể (mệnh giá của trái phiếu), trong một thời gian xác định và với một lợi tức quy định.

Người phát hành có thể là doanh nghiệp (trái phiếu trong trường hợp này được gọi là trái phiếu doanh nghiệp), một tổ chức chính quyền như Kho bạc nhà nước (trong trường hợp này gọi là trái phiếu kho bạc), chính quyền (trong trường hợp này gọi là công trái hoặc trái phiếu chính phủ).

Người mua trái phiếu, hay trái chủ, có thể là cá nhân hoặc doanh nghiệp hoặc chính phủ. Tên của trái chủ có thể được ghi trên trái phiếu (trường hợp này gọi là trái phiếu ghi danh) hoặc không được ghi (trái phiếu vô danh).

Phát hành trái phiếu công ty là Còn trái phiếu lại là một loại chứng khoán nợ do doanh nghiệp phát hành, xác nhận nghĩa vụ trả cả gốc và lãi của doanh nghiệp phát hành đối với người sở hữu trái phiếu.

1.2. Cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực và đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, một trong những nguồn lực quan trọng của sự phát triển kinh tế-kỹ thuật. Hay nói cách khác nguồn nhân lực là những người tạo nên lực lượng lao động của một tổ chức, lĩnh vực kinh doanh hoặc nền kinh tế. "Vốn con người" đôi khi được sử dụng đồng nghĩa với "nguồn nhân lực".

Chất lượng nguồn nhân lực là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động.

Hay chất lượng nguồn nhân lực có thể được hiểu là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống người dân trong một xã hội nhất định. Chất lượng nguồn nhân lực ảnh hưởng mạnh đến năng suất lao động, đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực có chất lượng cao góp phần làm tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, tăng thu hút đầu tư. Với doanh nghiệp nhân tố đóng vai trò quan trọng nhất đến sự tồn

tại và phát triển của doanh nghiệp là nhân lực. Nguồn nhân lực có chất lượng tốt đáp ứng các yêu cầu đặt ra quyết định tới sự phát triển lớn mạnh của doanh nghiệp. Do vậy cần phải đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Số lượng và đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng trong tăng trưởng và phát triển của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực bao gồm các yếu tố cơ bản sau:

Số lượng nguồn nhân lực: Là tổng số người tham gia vào hoạt động kinh tế của doanh nghiệp và được trả công. Số lượng nguồn nhân lực được đo lường thông qua chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số, cơ cấu nhân lực theo các tiêu thức khác nhau.

Chất lượng nguồn nhân lực: Thể hiện ở trình độ chuyên môn, tay nghề (trí lực) và sức khỏe (thể lực), ý thức xã hội (là sự hiểu biết về pháp luật lao động, an toàn lao động và kỷ luật lao động). Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn, tay nghề nguồn nhân lực như chỉ tiêu: số lượng lao động được đào tạo, cơ cấu đào tạo... Đây là chỉ tiêu quan trọng nhất phản ánh chất lượng của nguồn nhân lực. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe (thể lực) của nguồn nhân lực như các chỉ tiêu đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa... Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hóa của nguồn nhân lực là trạng thái hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông về tự nhiên và xã hội. Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực là chỉ tiêu quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực và có tác động mạnh mẽ tới quá trình đầu tư phát triển của doanh nghiệp.

Khi nói đến chất lượng nguồn nhân lực là nói đến sự kết hợp hài hòa giữa ba yếu tố trí lực, thể lực và ý thức xã hội. Đây là yếu tố cơ bản nhất hướng người lao động đến sự phát triển toàn diện.

Theo như thông thường, thể lực được hiểu là sức mạnh của con người mà cụ thể là sức mạnh của phần cơ bắp, phần cơ bắp đó có khả năng kháng được những tác động của bên ngoài đem đến những lợi ích về sức khỏe của con người. Theo một cách nói khác, thể lực là khả năng sinh ra những lực cơ của con người bằng hoạt động của hệ cơ bắp. Tức là để nâng cao thể lực bạn bắt buộc phải có những hoạt động tác động đến phần cơ để giúp cho phần cơ được khỏe hơn từ đó thể lực cũng được tăng theo.

Trí lực tức là năng lực của trí tuệ và đóng vai trò quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển của loài người. Trí lực là tiền đề, là cơ sở của lao động.

Trí lực là dạng năng lực bao gồm:

Năng lực tư duy và sử dụng ngôn ngữ chính xác:

Tư duy là một hoạt động liên quan đến bộ óc con người được hình thành trong nhận thức của con người với bản thân và với môi trường xung quanh.

Tư duy là sự kết hợp, thu tóm chuỗi các sự vật, hiện tượng dẫn đến kết luận chủ quan về sự vật hiện tượng khác.

Tư duy phải gắn liền với khả năng sử dụng ngôn ngữ. Ngôn ngữ có thể hiểu là một dạng sản phẩm của tư duy. Ngôn ngữ giúp truyền tải tư duy đến chính bản thân hoặc người khác.

Khả năng suy đoán và tưởng tượng:

Không phải mọi hiện tượng đều có đầy đủ cơ sở, dữ kiện để đưa ra đáp án, lý luận thực tiễn.

Lúc đó trí tuệ con người sẽ phụ thuộc vào các biến số để tư duy kết hợp suy đoán và tưởng tượng để giải quyết vấn đề.

Trí lực gồm các thao tác: phân tích, tổng hợp, so sánh, trừu tượng hóa...

Phân tích – Tổng hợp: Phân tích là quá trình bóc tách, phân chia các hệ thống thành riêng biệt và lý giải từng phần đó. Tổng hợp là quá trình liên kết, kết nối chuỗi sự vật hiện tượng thành một hệ thống. Tuy đây là hai quá trình đối ngược nhau nhưng lại có quan hệ mật thiết với nhau.

So sánh: Quá trình nhận thức những đặc điểm chung hay riêng của các sự vật hiện tượng rồi đưa ra kết luận về sự giống nhau và sự khác nhau giữa sự vật hiện tượng này và sự vật hiện tượng kia.

Các phẩm chất quan trọng của trí tuệ: tính linh hoạt, tính sáng tạo, tính độc lập.

Trí lực quyết định đến hành động của con người và mức độ hiệu quả của những hành động đó.

Ngoài ra, nói đến nguồn nhân lực là không thể không xét đến yếu tố nhân tố ý thức xã hội. Nhân tố này biểu hiện một loạt các giá trị về người lao động như: đạo đức, tác phong, sự năng động, tính kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong công việc, khả năng hợp tác làm việc theo nhóm,..Trong đó, đạo đức đóng vai trò quan trọng vì nó đem lại cho con người khả năng thực hiện tốt hơn các chức năng xã hội và nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong hoạt động thực tiễn.

1.2.2. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực là một trong những nội dung của đầu tư phát triển những tài sản vô hình. Nó cũng là việc chi dùng vốn hiện tại, tiến hành các hoạt động làm tăng quy mô và chất lượng nguồn nhân lực, vì mục tiêu phát triển kinh tế xã

hội của một quốc gia. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực bao gồm những nội dung cơ bản sau: Đầu tư cho hoạt động đào tạo lực lượng lao động, đầu tư cho công tác chăm sóc sức khỏe y tế, đầu tư cải thiện môi trường, cải thiện điều kiện làm việc của người lao động.

1.2.2.1. Các mô hình nền tảng của đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Bản chất của đầu tư phát triển nguồn nhân lực dựa trên nền tảng của nhiều lý thuyết, trong đó có 2 lý thuyết quan trọng, đó là mô hình đi học và lý thuyết nguồn vốn con người.

Mô hình đi học [Từ Quang Phương và Phạm Văn Hùng (2013), trang 436-439 *Giáo trình kinh tế đầu tư*, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội]

Người lao động được chi trả khác nhau vì công việc, các kỹ năng và khả năng của họ khác nhau. Đào tạo làm gia tăng lợi ích kinh tế cho cá nhân và cho doanh nghiệp. Với người lao động, mô hình đi học giải thích rõ vấn đề này.

Giả định của mô hình:

Mục tiêu hành vi của nhà đầu tư là tối đa hóa lợi ích.

Các kỹ năng thu được không bị mai một sau khi nghỉ học.

Dòng thu nhập là cố định suốt cuộc đời.

Không có những lợi ích nào khác trong quá trình đi học.

Không có đào tạo khác trong quá trình làm việc.

Sử dụng phương pháp Giá trị hiện tại (Present Value-PV) để đánh giá lợi ích và chi phí của việc học tập trong suốt đời làm việc của người lao động.

Xem xét tình huống sau: tham gia vào thị trường lao động, một người tốt nghiệp trung học thu được W_0 đồng hằng năm cho tới khi nghỉ hưu (60 tuổi). Nếu đi học đại học 4 năm, người đó bỏ ra C đồng mỗi năm, bao gồm chi phí trực tiếp C_1 và chi phí gián tiếp C_2 . Tốt nghiệp đại học, người đó kiếm được W_1 đồng thu nhập cho đến khi nghỉ hưu.

$$PV = w_0 + \frac{w_1}{(1+i)^1} + \frac{w_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{w_n}{(1+i)^n} = \sum_{t=1}^{60} \frac{w_t}{(1+i)^t}$$

$$PV = -C - \frac{C_1}{(1+i)^1} - \frac{C_2}{(1+i)^2} - \frac{C_3}{(1+i)^3} + \frac{w_4}{(1+i)^4} + \frac{w_5}{(1+i)^5} + \dots + \frac{w_n}{(1+i)^n} = \sum_{t=1}^3 \frac{C}{(1+i)^t} + \sum_{t=4}^{60} \frac{w_t}{(1+i)^t}$$

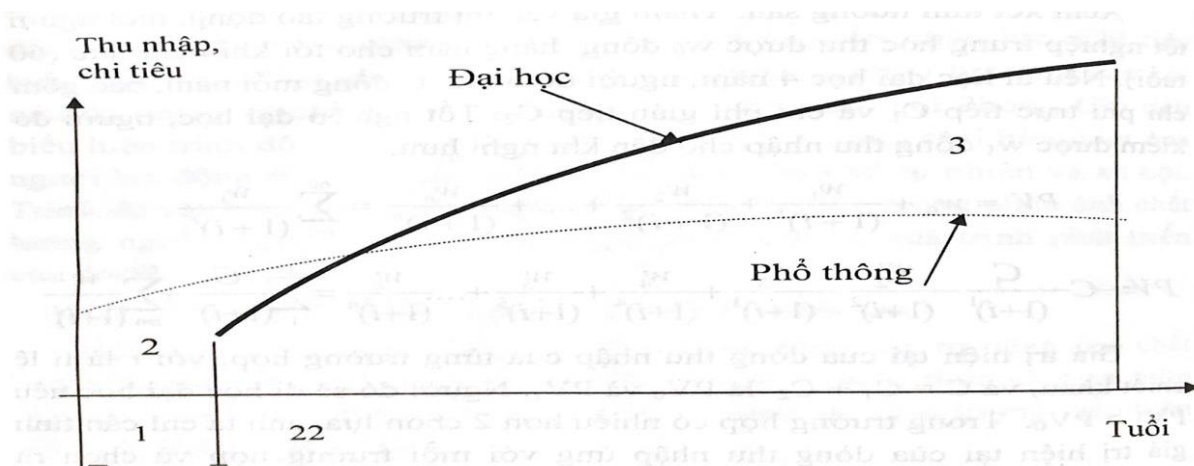
Giá trị hiện tại của dòng thu nhập của từng trường hợp, với r là tỉ lệ chiết khấu, và $C=C_1+C_2$ là PV0 và PV1. Người đó sẽ đi học đại học nếu $PV1 > PV2$. Trong trường hợp có nhiều hơn 2 chọn lựa, anh ta chỉ cần tính giá trị hiện tại của dòng thu nhập ứng với mỗi trường hợp và chọn ra trường hợp có giá trị hiện tại là cao nhất.

Có thể minh họa những chi phí và lợi nhuận này bằng đồ thị như trong mô hình dưới đây. Giả định một người bắt đầu đi học đại học ở tuổi 18 và học xong khi bạn 22 tuổi. Trong khi học đại học, không làm thêm. Đường đậm thể hiện dòng thu nhập của người này khi bạn tốt nghiệp đại học. Đường đứt nét là những gì bạn có thể kiếm được với một tấm bằng cấp III.

Vùng 1 là vùng chi phí người đó bỏ tiền ra mua sách vở và đồ dùng học tập, học phí cũng như các khoản chi phí khác nhưng không phải là các khoản phí sinh hoạt.

Vùng 2 là phần thu nhập bị mất (phần thu nhập bị mất do không đi làm mà dành thời gian đi học) hay là chi phí cơ hội của thời gian đi học.

Vùng 3 là thu nhập người đó có được với tấm bằng đại học.



Nguồn: Giáo trình kinh tế đầu tư Trường Đại học kinh tế Quốc dân

Hình 1. 1: Mô hình đi học

Chú ý, mô hình đã giả định sinh viên tốt nghiệp đại học phải mất đi một vài năm mới có thể đuổi kịp kinh nghiệm làm việc của những người chỉ tốt nghiệp trung học mà đi làm trước đó.

Lợi ích ròng từ việc đi học là phần còn lại khi giá trị hiện tại của tổng lợi ích lớn hơn chi phí cho việc đi học. Nghĩa là, giá trị hiện tại của vùng 3 phải lớn hơn giá trị hiện tại của vùng 2 + vùng 1.

Từ mô hình này có thể thấy:

Độ dài thời gian ở vùng 3 càng lớn (và độ dài thời gian ở vùng 2 càng nhỏ) thì lợi tức ròng thu được càng lớn. Những người còn trẻ có xu hướng thích đi học hơn so với những người lớn tuổi.

Thu nhập của một sinh viên tốt nghiệp đại học càng cao, lợi tức ròng của việc đi học càng lớn, bạn có xu hướng muốn đi học đại học.

Thu nhập của một người tốt nghiệp cấp III càng cao, lợi tức ròng của việc đi học đại học càng thấp (vùng 2 lớn hơn vùng 3 nhỏ hơn), thì người đó ít có khả năng quyết định đi học tiếp.

Vùng 1 càng lớn (bao gồm chi phí và các khoản chi phí khác) thì càng ít có xu hướng sẽ đi học đại học.

Tỷ lệ lãi suất (r) càng cao, giá trị hiện tại của những sự kiện xảy ra trong tương lai càng thấp, lợi tức ròng của việc đi học đại học càng thấp.

Cần chú ý là, trong kinh tế, người ta thường quy thành tiền. Trên thực tế, danh dự, học vị, kiến thức để giúp chúng ta trở thành con người tốt hơn, giá trị đó khó quy lại bằng tiền

Lý thuyết nguồn vốn con người [Từ Quang Phương và Phạm Văn Hùng (2013), *trang 439-440 Giáo trình kinh tế đầu tư*, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội]

Đóng góp của lý thuyết nguồn vốn con người rất lớn. Gắn giáo dục với năng suất lao động và mức thu nhập, lý thuyết nguồn vốn con người đã chỉ ra cho cá nhân phương tiện để chủ động cuộc sống của mình. Đầu tư vào chương trình học tập có lợi ích lớn. Điều này đặc biệt quan trọng với các quá trình giảm nghèo và thu hẹp khoảng cách phát triển trong xã hội, bởi vì các nhóm thất học có xu thế là các nhóm nghèo. Các chính phủ theo đuổi chính sách tăng trưởng công bằng luôn coi trọng luận điểm này.

Thông qua phân tích lợi ích-chi phí, lý thuyết nguồn vốn con người cung cấp luận chứng cho quyết định đầu tư vào các chương trình giáo dục cần thiết cũng như chỉ ra chi phí của việc phân bổ thời gian, có nghĩa là nên đầu tư vào giáo dục ở thời điểm nào là tốt nhất.

Sự khác biệt tiền lương không chỉ do sự khác biệt về trình độ giáo dục mà còn do nhiều yếu tố khác trong tính cách của người lao động như tính kiên trì, khả năng tổ chức tốt, sự thông minh nhanh nhạy hơn. Hơn nữa, nhóm xã hội, giới tính và yếu tố kinh tế-xã hội khác là những yếu tố có tác động đến tiền lương.

Học thuyết nguồn vốn con người bị phê phán do không tính đến các lợi ích gián tiếp và ngoại ứng của giáo dục. Giáo dục không chỉ tạo ra thu nhập mà còn đem lại nhiều lợi ích khác như hưởng thụ cuộc sống tốt hơn, giúp nhận thức tốt hơn các sự kiện chính trị-xã hội. Do đó, quyết định đầu tư vào giáo dục không hoàn toàn dựa vào tỷ lệ thu hồi cao từ giáo dục.

Việc đầu tư vào vốn con người còn đem lại một số lợi ích ngoại sinh cho toàn xã hội.

Chính phủ thu lợi trực tiếp từ mức vốn con người cao hơn. Chính phủ phải chi ít hơn cho trợ cấp thất nghiệp và phúc lợi xã hội, chi ít hơn cho dịch vụ chăm sóc sức khỏe (trạng thái sức khỏe được cải thiện cùng với sự gia tăng trong trình độ học vấn). Chính phủ lại thu được nhiều thuế thu nhập hơn.

Giáo dục tốt hơn dẫn đến tăng trưởng kinh tế, nhất là giáo dục trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ.

Đầu tư vào vốn con người có vai trò quan trọng không kém gì đầu tư vào vốn tài sản trong việc tạo ra tăng trưởng kinh tế. Nó tạo ra nhiều hiệu ứng làm lan tỏa.

1.2.2.2. Đặc điểm của đầu tư phát triển nguồn nhân lực:

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực không bị giảm giá trị trong quá trình sử dụng mà ngược lại càng sử dụng nhiều, khả năng tạo thu nhập và thu hồi vốn càng cao.

Đầu tư vào nguồn nhân lực có chi phí không quá cao trong khi thời gian sử dụng lại lớn, thường là khoảng thời gian làm việc của một đời người.

Hiệu ứng gián tiếp và lan tỏa của đầu tư phát triển nguồn nhân lực rất lớn. Nước có nguồn nhân lực trình độ cao cho phép tăng trưởng kinh tế tốt hơn và điều chỉnh tốt hơn đối với các vấn đề dân số, kế hoạch hóa gia đình, môi trường và nhiều vấn đề khác.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực không chỉ là phương tiện để gia tăng thu nhập mà còn là mục tiêu của xã hội.

Tuy nhiên, các lợi ích của đầu tư phát triển nguồn nhân lực chỉ thu được trong điều kiện nguồn nhân lực được sử dụng hiệu quả và có môi trường phát triển phù hợp. Ngược lại sẽ là sự lãng phí trong đầu tư.

1.2.2.3. Nội dung đầu tư phát triển nguồn nhân lực [Từ Quang Phương và Phạm Văn Hùng (2013), *trang 440-443 Giáo trình kinh tế đầu tư*, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội]

Nội dung đầu tư phát triển nguồn nhân lực bao gồm: Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực; đầu tư chăm sóc sức khỏe, y tế; đầu tư cải thiện môi trường, điều kiện việc làm việc; trả lương đúng và đủ cho người lao động.

a. Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực

Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực hay còn gọi là đầu tư giáo dục, nâng cao trình độ người lao động.

Nếu như nguồn nhân lực có vai trò quyết định tới sự lớn mạnh của doanh nghiệp thì giáo dục đào tạo lại có vai trò quyết định tới việc hình thành quy mô và chất lượng nguồn nhân lực.

Hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp gồm đào tạo chính quy, ngắn hạn, bồi dưỡng nghiệp vụ...Giáo dục cơ bản cung cấp những kiến thức cơ bản để phát triển năng lực cá nhân. Giáo dục nghề và giáo dục đại học (đào tạo) vừa giúp cho người học có kiến thức đồng thời cung cấp tay nghề, kỹ năng, chuyên môn.

Nội dung cụ thể của đầu tư đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp:

Đầu tư đào tạo nghề cho công nhân và nhân viên văn phòng

Đầu tư đào tạo kiến thức quản lý cho cán bộ quản lý.

Đầu tư cho hoạt động đào tạo bao gồm các nội dung chính như: Đầu tư xây dựng chương trình giảng dạy; đầu tư đội ngũ giáo viên và phương pháp dạy học, đầu tư cơ sở hạ tầng giáo dục.

Để có thể tồn tại và phát triển lâu dài, mỗi doanh nghiệp luôn phải tối ưu hóa mọi quyết định đầu tư của mình, trong đó có đầu tư đào tạo nhân lực. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt hoạt động đào tạo là đầu tư mang ý nghĩa chiến lược, trong nhiều trường hợp, nó hiệu quả hơn đầu tư đổi mới công nghệ. Tuy vậy, hoạt động đầu tư đào tạo của doanh nghiệp cần tuân thủ một số yêu cầu sau:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực rõ ràng

Chiến lược đào tạo nhân lực của doanh nghiệp chính là các hệ chuẩn mực, hệ giá trị nhằm tạo ra hành lang tiêu chuẩn của mọi hoạt động đầu tư cho con người. Hệ chuẩn mực đó sẽ định vị người lao động hướng vào các mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo một cách có trọng tâm.

Thứ hai, khuyến khích nhân viên đến với trường đại học

Để phát triển nhân lực, các nhà quản trị thường ưu tiên lựa chọn các khóa đào tạo ngắn hạn thay vì các khóa học dài hạn. Điều đó là chưa đủ vì cần có sự khác biệt rất lớn giữa những khóa đào tạo ngắn hạn với các chương trình đào tạo dài hạn ở trường đại học. Học tại trường đại học giúp người lao động trưởng thành nhanh hơn, các kỹ năng được nâng cao và khả năng hợp tác trong công việc cũng hiệu quả hơn.

Thứ ba, gắn liền hiệu quả đào tạo với nâng cao năng lực làm việc, tạo ra lợi thế cạnh tranh

Trước khi đầu tư cho công tác đào tạo nhân lực, doanh nghiệp cần xem xét mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo có phù hợp với nhu cầu và thực tiễn doanh nghiệp hay không. Không nên đầu tư theo kiểu phong trào hoặc chỉ để đánh bóng hình ảnh của doanh nghiệp.

Mỗi doanh nghiệp có chính sách đầu tư để tất cả nhân viên phải học nhiều hơn từ chính công việc của mình. Một người học là chưa đủ cho cả doanh nghiệp dù đó là cá nhân xuất sắc nhất. Thước đo hiệu quả đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực là khả năng doanh nghiệp chuyển hóa tri thức và kỹ năng có được sau đào tạo thành lợi thế cạnh tranh.

Thứ tư, lấy thực tiễn công việc làm thước đo nhu cầu đầu tư cho đào tạo

Đầu tư đào tạo nhân lực không thể xuất phát từ “nhu cầu cảm tính” của người lao động hoặc sự “bất đồng” của người quản lý. Nó phải xuất phát từ chính đòi hỏi thực tiễn ở mỗi doanh nghiệp. Trong tình hình kinh tế khó khăn, việc đào tạo xuất phát từ công việc là một trong những phương pháp đào tạo hiệu quả nhất, tiết kiệm thời gian và chi phí cho cả doanh nghiệp lẫn người lao động. Lấy thực tiễn công việc để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo là một cách làm khôn ngoan, hiệu quả.

Thứ năm, khuyến khích người lao động tự học và học tập suốt đời

Tri thức và kỹ năng chỉ có thể có được do tích lũy. Trước khi đầu tư đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở quy mô lớn, doanh nghiệp cần đẩy nhân viên tự đào tạo. Khả năng tự học của người lao động càng cao thì chi phí cho đào tạo nhân lực của doanh nghiệp càng ít đi. Trong trường hợp này, doanh nghiệp đã tiết kiệm được chi phí đầu tư cho đào tạo, nâng cao được hiệu suất và hiệu quả sử dụng nhân lực.

Thứ sáu, chi phí đào tạo là chi phí đầu tư phát triển dài hạn

Để người lao động nhanh chóng thích ứng và cải thiện hiệu quả công việc tức thời thì doanh nghiệp nên đầu tư cho các khóa đào tạo ngắn hạn. Ngược lại, muốn tạo ra những đột phá và bền vững thì doanh nghiệp nên theo đuổi những chương trình đầu tư đào tạo dài hạn.

Để làm tốt công tác đầu tư giáo dục nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các doanh nghiệp cần thực hiện công việc cụ thể sau:

- Đầu tư cho công tác tuyển dụng:

Để có một nguồn nhân lực đạt chất lượng, doanh nghiệp cần đầu tư trước khi tuyển dụng nhằm thu hút nhân tài từ các cơ sở nghề, từ các trường đại học lân cận khu vực công ty. Giáo dục đại học và kỹ thuật nghề nghiệp là nguồn cung cấp nhân lực cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên giáo trình ở bậc đại học còn nhiều hạn chế trong việc cập nhật thông tin tình hình thực tế, việc dạy và học còn thụ động làm hạn chế khả năng sáng tạo, sinh viên ỷ lại vào giáo trình, chương trình giảng dạy ở các trường kỹ thuật nghề nghiệp còn chưa hiệu quả và kém đa dạng. Vì vậy cần sự nỗ lực từ 3 phía nhà tuyển dụng, người học và nhà trường. Nhiều trường đại học đã tìm đến các doanh nghiệp để tìm kiếm hợp tác, tài trợ về vốn đầu tư trang thiết bị thực hành, nhằm giúp sinh viên tiếp cận được thực tế nhiều hơn, sau đó doanh nghiệp sẽ mời những sinh viên có kết quả ưu tú về làm việc tại công ty.

- Đào tạo nguồn công nhân lành nghề: Các doanh nghiệp nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn nhân lực tới sự phát triển của doanh nghiệp, cho rằng đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai. Và ngày càng quan tâm tới việc đào tạo chính lao động của doanh nghiệp. Khắc phục tình trạng thừa lao động chưa được đào tạo, thiếu lao động có tay nghề đạt tiêu chuẩn. Các doanh nghiệp không chỉ liên hệ với nhà trường mà còn tự tổ chức đào tạo dưới nhiều hình thức:

- Mở các lớp đào tạo ngắn hạn và dài hạn: Các lớp đào tạo ngắn hạn do doanh nghiệp tổ chức nhằm đáp ứng thiếu hụt về lao động, bên cạnh đó cũng có những lớp đào tạo trung và dài hạn nhằm hướng tới nguồn nhân lực có chất lượng tốt về lâu dài cho các doanh nghiệp.

- Đầu tư cho hoạt động đào tạo chính quy, không chính quy đào tạo tại chính nơi làm việc, đào tạo trực tiếp, thực hành ngay (đào tạo không chính quy). Các doanh nghiệp thường áp dụng hình thức này khi nguồn nhân lực đang rất thiếu hoặc đòi hỏi một trình độ nhất định về chuyên môn, kỹ năng. Với các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực dịch vụ họ thường mở các đợt tập huấn, đào tạo chuyên sâu... bằng cách liên kết với các trường đại học.

- Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ lao động

Thường xuyên tiến hành bồi dưỡng kỹ năng cho nhân viên là việc làm hết sức cần thiết, việc bồi dưỡng đào tạo phải được thường xuyên, ko gián đoạn. Có như vậy chất lượng nguồn nhân lực sau mỗi lần đào tạo mới có chuyển biến nhất định.

- Đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn là thành phần chủ chốt của doanh nghiệp, quyết định tới sứ mệnh, sự phát triển của doanh nghiệp. Các hình thức đào tạo chủ yếu là bồi dưỡng chuyên tu, một số khóa học ngắn hạn chuyên sâu.

b. Đầu tư tiền lương cho nhân lực

Tiền lương là một phần chi phí cấu thành chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Tiền lương phải trả cho người lao động là một yếu tố cấu thành nên giá trị sản phẩm, dịch vụ. Các doanh nghiệp sử dụng tiền lương để làm đòn bẩy kinh tế khuyến khích tinh thần tích cực lao động, là nhân tố thúc đẩy tăng năng suất lao động. Nếu xem tiền lương chủ yếu từ góc độ chi phí thì doanh nghiệp có xu hướng tìm mọi cách để giảm khoản chi này. Trong quá trình phát triển, doanh nghiệp này càng nhận thấy tầm quan trọng của việc trả lương đúng và đủ cho người lao động đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Lương phù hợp với mức cống hiến nhiều hơn, năng suất lao động cao hơn..góp phần thúc đẩy hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Xu hướng chủ đạo, quan niệm trả lương đúng và đủ là hoạt động đầu tư phát triển.

Tiền lương:

Mức lương được trả cho người lao động dựa trên quan hệ cung cầu và giá cả sức lao động trên thị trường. Đối với người lao động, tiền lương là thu nhập từ quá trình lao động của họ, phần thu nhập chủ yếu đối với đại đa số lao động trong xã hội. Phấn đấu nâng cao tiền lương là mục đích của hết thảy mọi người lao động. Mục đích này tạo ra động lực để người lao động phát triển trình độ và khả năng lao động của mình. Tiền lương phù hợp khuyến khích nhân viên làm việc và thu hút nhân tài cho doanh nghiệp. Nhận thức rõ vai trò của tiền lương tới cung cách, thái độ và hiệu quả làm việc của người lao động các doanh nghiệp đều đưa ra những chiến lược phù hợp trong việc trả lương cho lao động. Tùy vào điều kiện cụ thể vào chiến lược phát triển và điều kiện làm việc của lao động để từng doanh nghiệp đề đưa ra mức lương cụ thể phù hợp với cả người lao động và doanh nghiệp, Bên cạnh việc xác định mức lương phù hợp cho lao động thì điều quan trọng là phải trả lương đúng và đủ cho người lao động.

Tiền thưởng:

Gần đây tiền thưởng cho nhân viên là một nét văn hóa của các doanh nghiệp Việt Nam. Tiền thưởng cũng là một yếu tố quan trọng nhằm khẳng định thương hiệu của doanh nghiệp. Trong các doanh nghiệp, tiền thưởng là khoản tiền doanh nghiệp trả cho người lao động ngoài tiền lương trích từ lợi nhuận còn lại trong năm, những doanh nghiệp ăn nên làm ra thường có mức thưởng lớn cho nhân viên.

Các loại tiền thưởng :

- Tiền thưởng người mua là loại tiền thưởng khi người mua đã mua tới một ngạch nhất định, kì hạn nhất định. Có thể biểu thị bằng một khoản giảm giá mà người bán dành cho người mua.

- Tiền thưởng hoàn thành kế hoạch là tiền thưởng dành cho đơn vị hoặc cá nhân đã hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh về giá trị, khối lượng và tiến độ.

- Tiền thưởng cuối năm là tiền thưởng mà công ty hay xí nghiệp dành cho nhân viên vào dịp cuối năm.

- Tiền thưởng phát minh sáng kiến, tiền thưởng hoàn thành nhiệm vụ đột xuất.

Có thể nói, mức tiền thưởng đúng người đúng việc sẽ khuyến khích người lao động gắn bó với doanh nghiệp, tăng uy tín của doanh nghiệp. Điều này vừa mang lại lợi ích cho mỗi cá nhân và các doanh nghiệp.

c. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc của người lao động

Đầu tư cải thiện môi trường làm việc để đảm bảo đầy đủ các điều kiện vật chất, kỹ thuật, an toàn, đảm bảo vệ sinh và sức khỏe cho người lao động, đảm bảo các yêu cầu về thẩm mỹ và tâm lý lao động. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc của người lao động bao gồm đầu tư bổ sung, đổi mới trang thiết bị, cải thiện điều kiện làm việc. Bố trí không gian sản xuất và làm việc phù hợp với thẩm mỹ công nghiệp; đầu tư tăng cường bảo hộ lao động, giảm thiểu tai nạn lao động; đầu tư cho công tác bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội.

Điều kiện và môi trường làm việc là nhân tố ngoại cảnh tác động không nhỏ đến chất lượng thực hiện công việc. Một môi trường làm việc ồn ào, lộn xộn, không thân thiện sẽ gây cảm giác nặng nề, khó chịu lên người lao động, năng suất lao động giảm sút đáng kể. Do vậy, vấn đề đặt ra cho doanh nghiệp là cần tạo trường làm việc thân thiện với con người tạo cảm giác thoải mái cho người lao động. Muốn làm được điều này doanh nghiệp cần đầu tư: Tăng cường điều kiện lao động như đảm bảo máy móc thiết bị sản xuất, máy móc thiết bị đảm bảo tiêu chuẩn an toàn và môi trường làm việc sạch sẽ thoáng mát; tăng cường bảo hộ lao động như phòng chống dịch bệnh và phòng tai nạn nghề nghiệp xảy ra đáng tiếc; bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội.

d. Hoạt động đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động trong doanh nghiệp

Sức khỏe là yếu tố quý nhất của mỗi con người. Nếu làm việc quá sức trong một thời gian sẽ gây ra những tác động xấu tới sức khỏe mỗi cá nhân, điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất làm việc của người lao động cũng như doanh nghiệp.

Do vậy cần xây dựng chế độ làm việc, nghỉ ngơi hợp lý cũng như chú trọng công tác tuyên truyền, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ nhân viên trong doanh nghiệp.

Hoạt động đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động trong doanh nghiệp bao gồm: Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế, chăm sóc sức khỏe; đầu tư đào tạo bồi dưỡng cán bộ y tế; chi phí khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; chi phí cho công tác vệ sinh lao động, an toàn thực phẩm; đầu tư cho công tác bảo hộ lao động như trang phục bảo hộ lao động, trang bị phòng sơ cấp cứu và các tai nạn lao động thường gặp trong sản xuất; chi phí bảo hiểm y tế, xã hội...cho người lao động.

Phát triển cơ sở vật chất trạm y tế trong công ty

Trạm y tế trong công ty là nơi nhân viên tìm đến khi cảm thấy không khỏe mạnh. Đầu tư cơ sở vật chất trạm y tế trong công ty tùy thuộc vào quy mô của từng doanh nghiệp. Cơ bản là phải đáp ứng được nhu cầu của lao động cũng như có thể xử lý tạm thời những trường hợp nghiêm trọng giảm nguy cơ xấu cho người bệnh.

Tổ chức khám chữa bệnh định kỳ

Mỗi ngành nghề có một đặc thù riêng nhưng hầu như ngành nào cũng có bệnh nghề nghiệp. Doanh nghiệp cần tổ chức khám chữa bệnh định kì cho nhân viên vừa đảm bảo phát hiện kịp thời và chữa đúng bệnh vừa làm an tâm người lao động, giúp họ yên tâm sản xuất kinh doanh.

Tuyên truyền phòng chống dịch bệnh

Các doanh nghiệp cần chú ý tuyên truyền, phổ biến kiến thức cho nhân viên về những bệnh thường gặp. Tổ chức các buổi giáo dục phòng chống bệnh tật, đảm bảo môi trường làm việc lành mạnh, giảm nguy cơ nhiễm bệnh.

e. Một số chính sách nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng cuộc sống cho doanh nghiệp.

Thực hiện mua bảo hiểm xã hội cho người lao động. Bảo hiểm xã hội là cầu nối trung gian giúp các chủ doanh nghiệp và người lao động giữ được mức ổn định về đời sống vật chất tinh thần trước mắt cũng như lâu dài, góp phần thực hiện an sinh xã hội.

Cần giải quyết chế độ lương hưu, nghỉ mát sức. Tạo điều kiện cho người lao động được hưởng tối đa quyền lợi của mình.

Thực hiện trợ cấp khó khăn trong những trường hợp nhất định, giúp người lao động yên tâm làm việc.

Ngoài thời gian làm việc cần tiến hành các hoạt động tập thể nhằm gây dựng tình đoàn kết giữa các thành viên các hoạt động dã ngoại, du lịch...giúp người lao động có một đời sống tinh thần phong phú, đây là một hình thức nhằm tái tạo sức lao động hiệu quả.

Các hoạt động trên có tác động hỗ trợ nhau, bổ sung cho nhau trong việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

1.2.2.4. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Để đánh giá kết quả của hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tác giả sử dụng các chỉ tiêu sau đây:

a. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực

Sức khỏe của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người. Để phản ánh điều đó có nhiều chỉ tiêu biểu hiện như: Tiêu chuẩn đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng...

Có thể đánh giá tình trạng sức khỏe của nguồn nhân lực thông qua một số chỉ tiêu chủ yếu sau:

Chỉ tiêu phân loại sức khỏe

Khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên thể hiện trách nhiệm xã hội và cũng là quyền lợi của Công ty/Doanh nghiệp. Đặc biệt, đây là biện pháp hữu hiệu giúp Công ty/Doanh nghiệp đánh giá tình hình chung và phân loại sức khỏe nhân viên; giúp người lao động phát hiện sớm nhất những dấu hiệu bất thường có nguy cơ phát triển thành bệnh lý. Điều này được quy định tại Thông tư số [14/2013/TT-BYT](#). Phòng khám Nhân Hậu thực hiện các gói khám sức khỏe định kỳ từ gói khám tiêu chuẩn theo quy định đến các gói khám bổ sung. Riêng với gói khám tiêu chuẩn theo yêu cầu thì nhân viên phải được kiểm tra 13 hạng mục dưới đây để phân loại sức khỏe:

Thể lực chung

Mắt

Tai mũi họng

Răng hàm mặt ký hiệu

Tâm thần – Thần kinh ký hiệu

Tuần hoàn ký hiệu

Hô hấp ký
 Tiêu hóa ký hiệu
 Tiết niệu – Sinh dục ký hiệu
 Hệ vận động ký
 Ngoài da – Da liễu
 Nội tiết – Chuyển hóa ký hiệu
 U các loại

Loại I: Cả 13 chỉ số đều đạt loại I, xếp loại rất khỏe

Loại II: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất ở loại II, xếp loại khỏe

Loại III: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất ở loại III, xếp loại trung bình

Loại IV: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất ở loại IV, xếp loại yếu

Loại V: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất ở loại V, xếp loại rất y

Số ngày nghỉ do ốm đau

Kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp còn được đánh giá thông qua số ngày nghỉ phép của lao động, nếu số ngày nghỉ vì lý do bị ốm sau khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực ít hơn so với trước khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp thì được đánh giá là đầu tư phát triển nguồn nhân lực hiệu quả, đồng nghĩa với việc sức khỏe của họ được cải thiện hơn. Họ có nhiều thời gian để tập trung làm việc hơn.

b. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Chỉ tiêu đánh giá trình độ văn hoá của nguồn nhân lực

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông không chỉ về lĩnh vực tự nhiên mà còn bao gồm cả lĩnh vực xã hội. Ở một mức độ cho phép nhất định nào đó thì trình độ văn hoá của dân cư thể hiện mặt bằng dân trí của một quốc gia.

Đây là một chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế-xã hội. Trình độ văn hoá tạo khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn. Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các quan hệ tỷ lệ: Số lượng và tỷ người qua các cấp học tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, cao đẳng, đại học, trên đại học,...

Đây là một trong những chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực cũng như trình độ phát triển của kinh tế xã hội.

Một doanh nghiệp có tỷ lệ nhân lực có trình độ văn hóa cao thì nguồn nhân lực này có kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tốt hơn những doanh nghiệp có tỷ lệ này thấp hơn.

Mức độ hòa đồng của nguồn nhân lực

Kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực còn được thể hiện qua mức độ hòa đồng của nguồn nhân lực. Khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực đạt hiệu quả thì thời gian làm việc sẽ ngắn hơn và năng suất cao hơn, chính vì thế giảm bớt sự căng thẳng hơn cho người lao động và họ sẽ hòa đồng hơn.

Chỉ tiêu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực

Trình độ chuyên môn thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật như:

Tỷ lệ lao động được đào tạo và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là số nhân lực được đào tạo và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chia cho tổng số nhân lực được đầu tư phát triển của doanh nghiệp. Tỷ lệ này càng tăng thì cho thấy hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp có xu hướng đạt kết quả tốt.

Năng suất bình quân đầu người

Trước tiên là chỉ tiêu năng suất lao động của doanh nghiệp, năng suất lao động chính là số sản phẩm do một nhân lực sản xuất ra tính trên một đơn vị thời gian. Đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực theo cơ sở giả thiết như sau. Nếu trước khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, năng suất lao động thấp hơn sau khi đầu tư phát triển nhân lực thì được đánh giá là đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp có kết quả tốt. Giả thiết trên được giải thích rõ ràng như sau: Trước khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp thì nhân lực có sức khỏe không tốt hoặc bị hạn chế về năng lực kiến thức nên năng suất lao động không cao. Nhưng sau khi nguồn nhân lực của doanh nghiệp được đầu tư phát triển thì năng suất lao động được cải thiện vì nguồn nhân lực lúc này được nâng cao về trình độ cũng như thể lực. Ngược lại thì chúng ta có thể khẳng định ngay đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp không hiệu quả.

Lượng khách hàng tìm đến doanh nghiệp

Thứ ba, đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp được đánh giá thông qua lượng khách hàng tìm đến doanh nghiệp để mua hàng. Chỉ tiêu này được đánh giá theo nguyên tắc nếu lượng khách hàng tìm đến doanh nghiệp sau khi đầu tư phát triển nguồn nhân lực nhiều hơn trước khi doanh nghiệp đầu tư phát triển nguồn nhân lực thì

hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp được đánh giá là hiệu quả.

Chi phí nguyên vật liệu bị hỏng

Tiếp đến, đầu tư phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp còn được đánh giá thông qua chi phí nguyên vật liệu bị hỏng. Nếu chi phí nguyên vật liệu bị hỏng giảm so với lúc trước khi nguồn nhân lực của doanh nghiệp được đầu tư phát triển thì đánh giá hoạt động đầu tư phát triển nhân lực hiệu quả.

1.2.2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

a. Những nhân tố bên trong doanh nghiệp ảnh hưởng đến đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Sau đây là những nhân tố chủ yếu có ảnh hưởng quyết định đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong các DN:

Chính sách, chiến lược hoặc kế hoạch đầu tư phát triển nguồn nhân lực:

Chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực cần nêu rõ tại sao lại cần đầu tư phát triển nguồn nhân lực, nội dung của đầu tư phát triển nguồn nhân lực là gì, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động, người chủ doanh nghiệp trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực rõ ràng sẽ khuyến khích người lao động học tập để làm việc tốt hơn, và nó cũng chỉ rõ cam kết cần thực hiện để đầu tư phát triển nguồn nhân lực của người chủ doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cần có chiến lược đầu tư phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược hoặc kế hoạch phát triển kinh doanh của doanh nghiệp. Các hoạt động đào tạo cần phản ánh tầm nhìn, chiến lược của tổ chức. Doanh nghiệp cần có khả năng phân tích quan hệ rõ ràng giữa đào tạo và phát triển với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, sự phát triển của tổ chức.

Tăng trưởng, sự đổi mới, công nghệ mới của doanh nghiệp:

Những doanh nghiệp tăng trưởng nhanh hoặc có mục tiêu phát triển đều cần đào tạo và tuyển dụng nhân viên. Doanh nghiệp áp dụng công nghệ mới đòi hỏi phải đào tạo nhân viên nắm bắt được các kỹ năng mới. Doanh nghiệp luôn đổi mới thực hiện nhiều biện pháp đổi mới trong quản lý và cần đào tạo nhân viên.

Quan điểm, nhận thức tích cực của chủ doanh nghiệp về đầu tư phát triển nguồn nhân lực:

Chủ doanh nghiệp nhận biết tầm quan trọng của đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp và mối quan hệ của nó với sự phát triển của doanh nghiệp. Họ có kinh nghiệm tích cực về đào tạo và phát triển: đào tạo được nhìn nhận là đã cải thiện tình hình kinh doanh và chi phí đào tạo sẽ được bù đắp. Họ hiểu biết kỹ năng phân tích nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo. Họ mong muốn thực hiện hoạt động đào tạo và không sợ nhân viên được đào tạo sẽ rời bỏ doanh nghiệp mình.

Khả năng tài chính:

Khả năng tài chính của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng rất lớn đến thực hiện hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp dù biết mình cần đào tạo nhân viên, nhưng khả năng tài chính không cho phép họ gửi người đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín.

Bộ phận chuyên trách nguồn nhân lực:

Việc tổ chức bộ phận chuyên trách nguồn nhân lực là rất khác nhau tùy theo qui mô công ty. Đối với doanh nghiệp nhỏ dưới 10 lao động thường người chủ doanh nghiệp kiêm nhiệm công tác nguồn nhân lực, những trường hợp này nhận thức của chủ doanh nghiệp về công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực là rất quan trọng trong việc thực hiện các hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp có qui mô lao động lớn hơn thì tùy theo qui mô mà có một người hoặc bộ phận chuyên trách tổ chức nhân sự và nguồn nhân lực. Họ cần thực hiện chức năng về đầu tư phát triển nguồn nhân lực như sau: Quản lý quá trình học tập có tính tổ chức và quản lý hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc; trách nhiệm quản lý: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực; trách nhiệm chiến lược trong việc lập kế hoạch dài hạn về đầu tư phát triển nguồn nhân lực; khuyến khích hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Cơ sở thông tin quản lý nguồn nhân lực:

Việc lưu trữ thông tin quản lý nguồn nhân lực một cách khoa học sẽ giúp nhân viên chuyên trách nguồn nhân lực tìm kiếm nhanh chóng thông tin cần thiết cho quản lý nhân lực nói chung và cho phát triển nguồn nhân lực nói riêng. Cần đảm bảo thông tin quản lý nguồn nhân lực được giữ bí mật.

Bên cạnh những nhân tố có ảnh hưởng quyết định đến hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong DN, còn có thêm những nhân tố khác cũng có ảnh hưởng đến đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong DN.

b. Những nhân tố bên ngoài doanh nghiệp ảnh hưởng đến đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chính sách vĩ mô và sự hỗ trợ của nhà nước và các tổ chức quốc tế trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho DN:

Do tầm quan trọng của DN trong nền kinh tế và những khó khăn của bản thân DN, Chính phủ các nước cũng như Chính phủ Việt Nam đều đưa ra những chính sách vĩ mô, qui định luật pháp để khuyến khích phát triển DN trong đó có đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Đối với các nước đang phát triển như nước ta, bên cạnh hỗ trợ của Chính phủ DN còn nhận hỗ trợ đầu tư phát triển của các Tổ chức Quốc tế. Các hỗ trợ này rất đa dạng, từ hỗ trợ về vốn, phát triển thị trường, nâng cao trình độ công nghệ, đến hỗ trợ đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Sự phát triển của hệ thống cung cấp dịch vụ phát triển kinh doanh:

Khi hệ thống cung cấp dịch vụ phát triển kinh doanh phát triển và các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo sẵn sàng thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp thì DN sẽ dễ dàng tìm kiếm được các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo tốt trên thị trường để tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý hay người lao động họ. Nếu trên thị trường có nhiều tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo, tư vấn cho DN thì sẽ thuận lợi cho DN trong đầu tư phát triển NNL và ngược lại.

Đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề:

Hệ thống trường dạy nghề, cơ sở dạy nghề phát triển đáp ứng nhu cầu xã hội: Cung cấp được nghề nghiệp mà thị trường lao động có nhu cầu, đáp ứng được nhu cầu học tập và người học tốt nghiệp các chương trình dạy nghề có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp tốt đáp ứng được yêu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Thị trường lao động:

Thị trường lao động phát triển thì người chủ doanh nghiệp dễ dàng tìm kiếm được người lao động có trình độ, kỹ năng đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, người lao động cũng dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và sở trường của mình. Sự phát triển của hệ thống thông tin thị trường lao động, của trung tâm giới thiệu việc làm sẽ là cầu nối tốt giữa người sử dụng lao động và người lao động. Mối quan hệ giữa cung và cầu lao động sẽ ảnh hưởng đến mức tiền công trả cho người lao động.

1.2.2.5. Ý nghĩa đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và năng lực cạnh tranh.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng cũng như tạo điều kiện để người lao động nâng cao trình độ chuyên môn và nâng cao thể lực.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tạo sự bền vững giữa người lao động và doanh nghiệp, sự tương thích giữa người lao động với công việc trước mắt lâu dài.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực giúp cho người quản lý làm việc dễ dàng hơn, đầy đủ hơn về xây dựng đội ngũ lao động có đủ năng lực cần thiết, đáp ứng mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực cũng là một vấn đề quan trọng của mỗi quốc gia, doanh nghiệp,...có ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế-xã hội, là một trong những giải pháp hạn chế tỷ lệ thất nghiệp.

Tóm tắt chương 1

Chương này tóm tắt sơ lược về cơ sở luận của đầu tư phát triển nhân lực trong doanh nghiệp. Cốt lõi của chương này chính là nội dung đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực được hiểu một cách đơn giản nhất là doanh nghiệp bỏ vốn ra để đầu tư thể lực và trí lực cho người lao động trong doanh nghiệp nhằm tương lai thu về kết quả lớn hơn hiện tại. Cụ thể của hoạt động đầu tư phát triển trí lực cho nhân lực là hoạt động đầu tư đào tạo nhân lực và trả lương đúng và đủ cho người lao động. Còn đầu tư phát triển thể lực cho người lao động là hoạt động đầu tư cải thiện môi trường làm việc của người lao động và hoạt động đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe của người lao động trong doanh nghiệp.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH

2.1. Giới thiệu sơ bộ về công ty TNHH Khải Thịnh

2.1.1. Một số thông tin chung về công ty TNHH Khải Thịnh

Công ty TNHH Khải Thịnh được thành lập vào năm 2009 theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 4100894220 do Sở kế hoạch và đầu tư Bình Định cấp ngày 16/06/2009.

Tên công ty đăng ký trong giấy phép đăng ký kinh doanh:

Tên công ty viết bằng tiếng Việt: CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN KHẢI THỊNH

Tên công ty viết bằng tiếng nước ngoài: KHAI THINH FURNITURE FACTORY

Tên công ty viết tắt: CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH

Địa chỉ trụ sở chính:

Công ty TNHH Khải Thịnh có địa chỉ trụ sở chính tại số 32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mỹ, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam. Ngoài ra công ty còn có xưởng sản xuất tại khu công nghiệp Phú Tài, phường Bùi Thị Xuân, thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định, Việt Nam.

Điện thoại: 0983.186.997

Email: khaithinhfurniture@gmail.com

Ngành, nghề kinh doanh:

Bảng 2. 1: Ngành nghề kinh doanh của công ty TNHH Khải Thịnh

STT	Tên ngành	Mã ngành
1	Bán buôn tre, nứa, gỗ cây và gỗ chế biến	46631
2	Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế, dụng cụ, đồ chơi trẻ em	31100
3	Bán buôn nông, lâm sản nguyên liệu (trừ gỗ, tre, nứa) và động vật sống	4620
4	Sản xuất than cốc	1910
5	Sản xuất sản phẩm khác từ gỗ; sản xuất sản phẩm từ tre, nứa, rom. rạ và vật liệu tết bện	1629

Công ty TNHH Khải Thịnh chuyên sản xuất kinh doanh các mặt hàng gỗ ngoài trời, kinh doanh 5 lĩnh vực lĩnh vực được thể hiện trong bảng 2.1 trên, trong đó buôn bán tre, nứa, gỗ cây và sản xuất giường, tủ, bàn ghế, dụng cụ, đồ chơi trẻ em là ngành nghề chính.

Vốn điều lệ:

Công ty TNHH Khải Thịnh có vốn điều lệ là: 4 tỷ đồng chẵn. Với quy mô vốn như vậy, công ty TNHH Khải Thịnh là một doanh nghiệp tầm trung, với điều kiện vốn không lớn. Chính vì vậy doanh nghiệp cần sử dụng hiệu quả số vốn này vào hoạt động đầu tư phát triển của công ty, đặc biệt là sử dụng hiệu quả trong hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Danh sách thành viên góp vốn:

Công ty TNHH Khải Thịnh được góp vốn bởi 3 thành viên, đó là Phạm Văn Tâm, Phạm Văn Phước và Trần Thị Tuyết Mai, trong đó Phạm Văn Tâm có tỷ lệ vốn góp cao nhất.

Bảng 2. 2: Danh sách thành viên góp vốn công ty TNHH Khải Thịnh

Số thứ tự	Tên thành viên	Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú	Giá trị phần vốn góp (tỷ đồng)	Tỷ lệ % vốn góp
1	Phạm Văn Tâm	32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mây, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam	1,8	45
2	Phạm Văn Phước	32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mây, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam	1,2	30
3	Trần Thị Tuyết Mai	32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mây, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam	1	25

Người đại diện theo pháp luật:

Trong 3 thành viên góp vốn, Phạm Văn Tâm có tỷ lệ phần trăm vốn góp cao nhất, chiếm 45% vốn góp nhưng Phạm Văn Phước được bầu chức giám đốc của công ty TNHH Khải Thịnh. Thông tin về Phạm Văn Phước được thể hiện cụ thể như sau:

Họ và tên: Phạm Văn Phước

Chức danh: Giám đốc

Giới tính: Nam

Sinh ngày: 18/09/1950

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Loại giấy chứng thực cá nhân: Giấy chứng minh nhân dân

Số: 210210193

Ngày cấp: 03/12/1999

Nơi cấp: Công an Bình Định

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú: 32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mây, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam

Chỗ ở hiện tại: 32 đường Vũ Bảo, Phường Ngô Mây, Thành phố Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định, Việt Nam

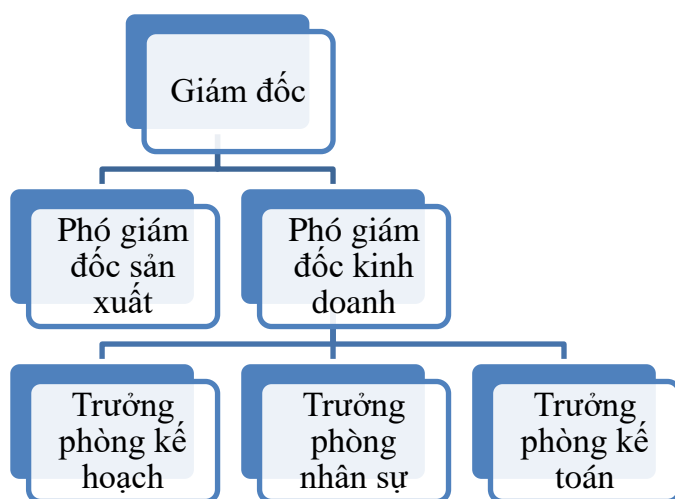
Chức năng và lĩnh vực hoạt động:

Chức năng: Cung cấp đồ gỗ ngoài trời cho một số quốc gia châu Âu, Châu Mỹ và một vài quốc gia châu Á.

Lĩnh vực hoạt động: Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế; bán buôn nông, lâm sản nguyên liệu (trừ gỗ, tre, nứa) và động vật sống; sản xuất than cốc; sản xuất sản phẩm khác từ gỗ; sản xuất sản phẩm từ tre, nứa, rom. rạ và vật liệu tết bện.

Cơ cấu tổ chức:

Cơ cấu tổ chức của khối văn phòng của công ty TNHH Khải Thịnh được tổ chức như sau:



Nguồn: Hồ sơ năng lực công ty TNHH Khải Thịnh

Sơ đồ 2. 1: Cơ cấu tổ chức khối văn phòng công ty TNHH Khải Thịnh

Cơ cấu tổ chức của khối văn phòng công ty TNHH Khải Thịnh gồm: 1 giám đốc, 2 phó giám đốc bao gồm phó giám đốc sản xuất và phó giám đốc kinh doanh, trưởng phòng kế hoạch, trưởng phòng kế toán và trưởng phòng nhân sự.

Chức năng của các bộ phận trong công ty

- Giám đốc công ty có trách nhiệm và quyền hạn như sau:
 - Giám đốc Công ty có quyền điều hành và quyết định mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty theo đúng chủ trương, pháp luật của Nhà nước, tổ chức quản lý thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, chỉ đạo thi hành chủ trương đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, chịu trách nhiệm trước nhà nước về hoạt động kinh doanh và kết quả kinh doanh của công ty.
 - Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức các chức danh quản lý trong công ty. Ký kết hợp đồng nhân danh công ty; kiến nghị phương án cơ cấu tổ chức công ty; trình báo cáo quyết toán tài chính hàng năm lên Hội đồng thành viên của công ty; kiến nghị phương án sử dụng lợi nhuận hoặc xử lý lỗ trong kinh doanh.
- Phó giám đốc công ty
 - Là người tham mưu, giúp việc cho Giám đốc điều hành doanh nghiệp theo các lĩnh vực đã được Giám đốc phân công và ủy quyền.
 - Phó giám đốc chịu trách nhiệm trực tiếp trước Giám đốc công ty, đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật, cấp trên về nhiệm vụ được Giám đốc công ty phân công và ủy quyền.
- Phòng Kế toán

- Tổ chức ghi chép, phản ánh và tính toán trung thực, chính xác, kịp thời, đầy đủ toàn bộ hoạt động kinh doanh và phân tích kết quả hoạt động kinh doanh của công ty.

- Giám sát mọi hoạt động kinh tế, quan hệ chặt chẽ với các phòng ban, đơn vị trực thuộc, theo dõi các hợp đồng mua bán để đánh giá hiệu quả và tham mưu cho Giám đốc công ty, tổ chức công tác thống kê và báo cáo theo quy định cho lãnh đạo và cấp trên, chỉ đạo công tác kế toán tại các đơn vị trực thuộc công ty, đồng thời ngăn chặn các hành vi vi phạm kinh tế, vi phạm chế độ kế toán tài chính.

- Phòng kế hoạch

- Tham mưu tổng hợp cho Giám đốc công ty, có nhiệm vụ xây dựng các kế hoạch hàng năm và đề án chiến lược dài hạn cho công ty, nghiên cứu mở rộng thị trường, tìm kiếm nguồn hàng cho công ty.

- Thực hiện báo cáo nhanh công tác thống kê cho công ty và các cơ quan đúng quy định của Nhà nước.

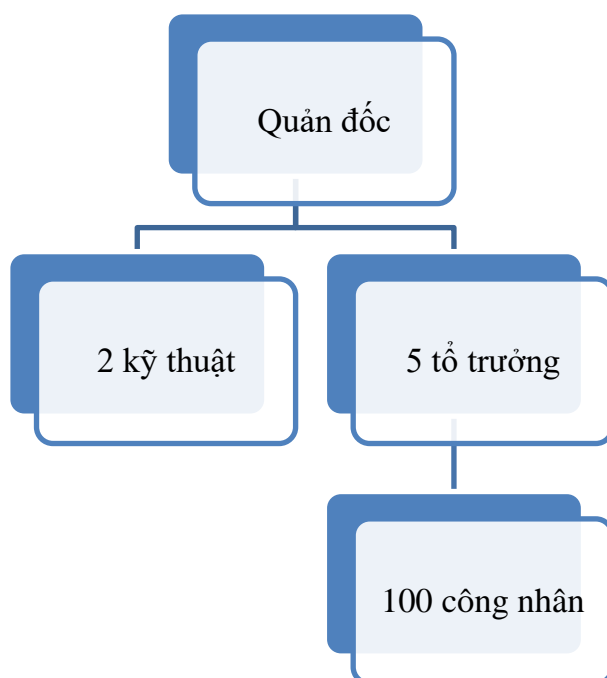
- Tìm hiểu, thu thập thông tin kinh tế, thị trường; tìm các nguồn nguyên liệu đầu vào phục vụ sản xuất kinh doanh cho Công ty. Đề xuất các chiến lược kinh doanh trong từng giai đoạn. Tổ chức quản lý hàng hóa, tiêu thu sản phẩm.

- Phòng nhân sự

- Nghiên cứu, soạn thảo các nội quy, quy chế về tổ chức lao động trong nội bộ Công ty. Giải quyết các thủ tục về việc hợp đồng lao động, tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho thôi việc đối với cán bộ công nhân viên.

- Xây dựng các định mức đơn giá về lao động. Lập và quản lý quỹ lương, các quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng theo các quy định của Nhà nước và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tổng hợp báo cáo quỹ lương doanh nghiệp, thực hiện tốt các chế độ, chính sách về lao động, tiền lương,... theo quy định của pháp luật, quy chế và điều lệ doanh nghiệp. Quản lý hồ sơ cán bộ, công nhân đang công tác làm việc tại doanh nghiệp theo quy định.

Cơ cấu tổ chức của khối phân xưởng của công ty TNHH Khải Thịnh được tổ chức như sau:



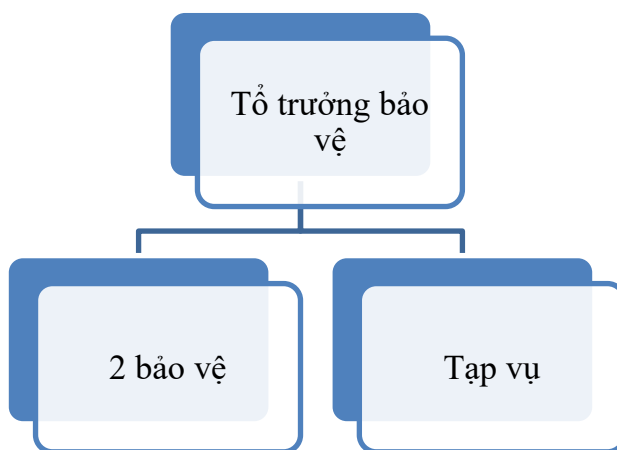
Nguồn: Hồ sơ năng lực công ty TNHH Khải Thịnh

Sơ đồ 2. 2: Cấu tổ chức khối phân xưởng của công ty TNHH Khải Thịnh

Cơ cấu tổ chức của khối phân xưởng công ty TNHH Khải Thịnh gồm có 1 quản đốc, 2 kỹ thuật, tổ trưởng tổ tinh chế, tổ trưởng tổ sơ chế, tổ trưởng tổ nguội, tổ trưởng tổ lắp ráp, tổ trưởng tổ hoàn thiện đóng gói bao bì và khoảng 95 công nhân. Số lượng công nhân có thể thay đổi tùy thuộc vào nhu cầu mỗi năm.

Chức năng của phân xưởng sản xuất: Sản xuất sản phẩm; kiểm tra và đóng gói bao bì thành phẩm.

Cơ cấu tổ chức của khối bảo vệ của công ty TNHH Khải Thịnh được tổ chức như sau:



Nguồn: Hồ sơ năng lực công ty TNHH Khải Thịnh

Sơ đồ 2. 3: Cơ cấu tổ chức khối bảo vệ của công ty TNHH Khải Thịnh

Cơ cấu tổ chức của khối bảo vệ của công ty TNHH Khải Thịnh bao gồm: 1 tổ trưởng bảo vệ, 2 bảo vệ và 1 tạp vụ

Thị trường khách hàng chung của công ty TNHH Khải Thịnh:

Thị trường khách hàng chung của công ty TNHH Khải Thịnh đại đa số là các quốc gia thuộc châu Âu, châu Mỹ và một vài quốc gia châu Á.

Phần lớn khách hàng đặt trước rồi công ty sản xuất đóng thùng kèm theo chỉ dẫn và thuê đơn vị hàng tàu để xuất khẩu giao cho khách hàng. Cũng có sản xuất sẵn hàng nhưng ít hơn lượng khách hàng đặt trước.

2.1.2. Khái quát về tình hình đầu tư phát triển của công ty TNHH Khải Thịnh

Qua nhiều năm hoạt động kinh doanh, công ty TNHH Khải Thịnh luôn duy trì kinh phí cho hoạt động đầu tư phát triển ở mức hợp lý và có xu hướng tăng qua các năm. Đặc biệt trong những năm gần đây, tình hình kinh tế trong và ngoài nước đang dần phục hồi

nên mức đầu tư tăng mạnh so với giai đoạn trước. Trong những năm qua công ty luôn chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, máy móc thiết bị, nhân lực phục vụ cho quá trình sản xuất kinh doanh, công tác quản lý và được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2. 3: Quy mô vốn đầu tư của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Nội dung	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Đầu tư vào TSCĐ	10.000	11.000	12.100	13.310	14.641
Đầu tư bổ sung hàng tồn trữ	1.200	1.400	2.200	4.000	4.300
Đầu tư phát triển nguồn nhân lực	7.002	7.343	7.708	8.082	8.495
Đầu tư vào hoạt động marketing	0.89	1.02	1.03	1.19	1.79
Tổng vốn đầu tư	18.202	19.743	22.008	25.392	27.436

Nguồn: Báo cáo tài chính của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2017-2020

Bảng 2. 4 Tỷ trọng vốn đầu tư của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính:%

Nội dung	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Đầu tư vào TSCĐ	56	56	55	53	54
Đầu tư bổ sung hàng tồn trữ	7	7	10	16	16

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực	38	37	34	31	30
Đầu tư vào hoạt động marketing	0,005	0,005	0,005	0,005	0,007
Tổng	100	100	100	100	100

Nguồn: Báo cáo tài chính của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2017-2020

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy những năm qua số vốn đầu tư phát triển của công ty có xu hướng tăng lên, năm sau cao hơn năm trước, trong đó đầu tư vào TSCĐ chiếm tỷ trọng lớn nhất chiếm 56% trong tổng vốn đầu tư. Bên cạnh đó, việc đầu tư vào nguồn nhân lực được công ty quan tâm với tỷ trọng đầu tư vào hàng tồn trữ chiếm trên 30% trong tổng vốn đầu tư. Vốn đầu tư bổ sung hàng tồn trữ cũng tăng qua các năm giao động từ 7% đến 16% tổng vốn đầu tư. Vốn dành cho đầu tư cho hoạt động marketing cũng tăng qua các năm, chiếm khoảng 0,005% vốn đầu tư.

2.2 Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Bảng 2. 5: Bảng cơ cấu lao động công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu	Trong đó	2016		2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Theo giới tính	Nữ	59	59.6	62	60.78	55	52.38	65	56.52	68	54.4
	Nam	50	40.4	40	39.22	50	47.62	50	43.48	57	45.6
Theo trình độ chuyên môn	Đại học	10	10.1	10	9.80	10	9.52	11	9.57	11	8.80
	Cao đẳng	3	3.03	4	3.92	4	3.81	4	3.48	5	4.00
	Trung cấp	2	2.02	4	3.92	5	4.76	5	4.35	6	4.80
	Trình độ khác	84	84.85	84	82.35	86	81.90	95	82.61	103	82.4
Tổng số		99	100	102	100	105	100	115	100	125	100

Nguồn: Số liệu của công ty TNHH Khải Thịnh

Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Khải Thịnh phân theo giới tính thì nữ chiếm tỷ trọng hơn 50%, từ 2016-2020, nữ chiếm tỷ trọng khoảng 54% đến 60% tổng số

nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh. Còn phân theo trình độ chuyên môn, nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng thấp, nhân lực có trình độ khác từ 2016-2020 luôn chiếm trên 80% tổng nhân lực của công ty. Vì số lượng lao động phổ thông rất lớn, mà họ chưa được đào tạo từ các trường lớp bài bản nào nên công ty cần tạo điều kiện và cơ hội để họ được học hỏi và làm việc tốt hơn.

Tình hình sử dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh

Công ty TNHH Khải Thịnh sử dụng lao động tuân thủ theo quy định của Chính phủ.:

-Thời gian làm việc: Thời gian lao động trong một ngày là 8 giờ. Cụ thể như sau:

Sáng 7h00-11h00

Chiều: 13h00-17h00

Trường hợp khi công ty nhận nhiều đơn đặt hàng một lần thì sẽ cho người lao động làm thêm giờ nhưng không quá 4h/ngày.

-Thời gian nghỉ, lễ: Mỗi tuần người lao động trong công ty sẽ thay phiên nhau nghỉ 1 ngày.

Ngoài ra, người lao động được nghỉ làm việc và hưởng lương trong các dịp:

Tết dương lịch (ngày 1/1): 1 ngày

Tết âm lịch (2 ngày cuối năm và 5 ngày đầu năm): 7 ngày

Ngày quốc tế lao động (1/5): 1 ngày

Ngày quốc khánh (2/9): 1 ngày

Ngày giỗ tổ Hùng Vương (10/3 âm lịch): 1 ngày

-Nghỉ phép năm (áp dụng đối với người lao động công tác tại công ty từ 12 tháng trở lên): 12 ngày.

-Nghỉ cá nhân: kết hôn (3 ngày); con kết hôn (1 ngày); bố hoặc mẹ của bản thân người lao động, bố hoặc mẹ của vợ hoặc chồng, vợ hoặc chồng hoặc con mất (3 ngày).

-Số ngày làm việc thực tế:

Số ngày làm việc= số ngày làm việc theo chế độ - số ngày công thiệt hại + số ngày công làm thêm

Trong đó: số ngày công thiệt hại bao gồm số ngày công vắng mặt có lý do và số ngày nghỉ không có lý do.

Bảng 2. 6: Bảng chấm công giai đoạn 2018-2020 của công ty TNHH Khải Thịnh

Đơn vị tính: ngày

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Số ngày làm việc theo chế độ	291,6	291,6	291,6	291,6	291,6
Số ngày công thiệt hại	3,79	3,56	3,49	3,38	2,72
Số ngày công làm thêm	11,5	13	10,43	10,52	10,49
Số ngày làm việc thực tế	299,31	301,04	298,54	298,74	299,37

Nguồn: Số liệu của công ty TNHH Khải Thịnh

Qua bảng tình hình sử dụng thời gian lao động của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020, cho ta thấy rằng số ngày làm việc thực tế chiếm khoảng 82% số ngày trong năm. Như vậy mỗi nhân lực sẽ có một khoảng thời gian khoảng 18% thời gian một năm để được nghỉ ngơi, quy đổi ra mỗi nhân viên có khoảng hơn 60 ngày nghỉ ngơi trong năm.

2.2.1. Thực trạng đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

2.2.1.1. Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực:

Đầu tư đào tạo nguồn nhân lực bao gồm đầu tư nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân lực, đầu tư nâng kỹ năng quản lý cho nhân lực và đầu tư nâng cao nhận thức cho người lao động.

Quy trình tuyển dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh

Quá trình tuyển dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh bao gồm 5 bước sau:



Nguồn: Hồ sơ năng lực công ty TNHH Khải Thịnh

Sơ đồ 2. 4: Quy trình tuyển dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh

Quy trình tuyển dụng lao động của công ty TNHH Khải Thịnh được chi tiết hóa như sau:

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Khi số lượng hàng nhiều hoặc cần tăng cường quản lý sổ sách hay giám sát công nhân thì trưởng các bộ phận đề xuất ý kiến lên cho trưởng phòng nhân sự. Sau đó trưởng phòng nhân sự xác minh và xem xét có nên tuyển dụng hay không.

Sau đó thông qua ý kiến của giám đốc. Nếu được chấp nhận thì phòng nhân sự hợp tác với phòng kế hoạch để đưa ra kế hoạch tuyển chọn nhân sự hiệu quả nhất.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng nhân sự được phòng nhân sự soạn thảo, sau đó đưa trưởng phòng nhân sự ký và được đăng trên các phương tiện truyền thông như: báo chí, internet, tờ rơi...

Bước 3: Phỏng vấn sơ bộ

Phỏng vấn sơ bộ thường kéo dài từ 5 đến 10 phút, nhằm loại bỏ ngay những ứng viên không đạt yêu cầu của công ty, hoặc yếu kém rõ rệt hơn những ứng viên khác mà khi nghiên cứu hồ sơ chưa phát hiện ra.

Bước 4: Xét tuyển

Tìm hiểu, đánh giá ứng viên về nhiều phương diện như kinh nghiệm, trình độ, các đặc điểm cá nhân như tính cách, khí chất, khả năng hòa đồng và những phẩm chất cá nhân thích hợp đối với công ty. Nhưng quan trọng nhất vẫn là thái độ, tính trung thực, sau đó mới đến đánh giá năng lực của ứng viên một cách công bằng và minh bạch nhất.

Bước 5: Ra quyết định tuyển dụng

Trưởng phòng tổ chức nhân sự ra quyết định tuyển chọn nhân viên, thông báo trúng tuyển và bắt đầu quá trình thử việc, thời gian thử việc là 1 tháng.

Để động viên, khuyến khích người lao động trong công ty chủ động trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cũng như trình độ quản lý và nhận thức, công ty TNHH Khải Thịnh đã ban hành quyết định về quy trình đào tạo, trong đó quy định cụ thể đối tượng, tiêu chuẩn người được cử đi đào tạo, kinh phí và chế độ với người được cử đi đào tạo. Từ đó có sự thống nhất về nội dung cũng như hình thức về công tác đào tạo, đồng thời là quyền lợi và trách nhiệm của các cá nhân được cử đi đào tạo. Qua các năm đầu tư phát triển trí lực nguồn nhân lực, công ty TNHH Khải Thịnh đã liệt kê ra một số khóa đào tạo nhân lực như sau:

Bảng 2. 7: Các khóa đào tạo nguồn nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Số thứ tự	Các khóa đào tạo	Nội dung đào tạo	Đối tượng đào tạo	Chi phí đào tạo				
				2016	2017	2018	2019	2020
1	Đào tạo công nhân làm việc tại phân xưởng	Đào tạo kỹ thuật sử dụng máy, kỹ thuật chà nhám, kỹ thuật lắp ráp, kỹ thuật phun sơn và an toàn lao động	Công nhân mới vào chưa có tay nghề	60	68	71	73	90
2	Đào tạo khối văn phòng	Đào tạo tin học và ngoại ngữ là tiếng anh, kỹ năng giao tiếp với người ngoại quốc, kỹ năng marketing,..	Nhân viên văn phòng	100	105	117	123	125
3	Đào tạo quản đốc	Đào tạo kinh nghiệm quản lý phân xưởng và kỹ thuật xử lý tình huống trong phân xưởng khi gặp sự cố,	Quản đốc và phó giám đốc	10	13	15	16	20

4	Đào tạo nhận thức	Đào tạo ý thức, trách nhiệm, quy định trong công ty	Toàn bộ nhân lực công ty	4	4,5	4,7	4,9	5,5
5	Đầu tư tuyển dụng	Đầu tư thiết bị cho sinh viên học tập và đầu tư đào tạo tại nhân sự của công ty	Nhân viên phòng nhân sự, sinh viên trường cao đẳng nghề Quy Nhơn	100	105	112,35	121,338	132
TỔNG				274	291	315,35	333,338	372,5

Nguồn: Số liệu thống kê đầu tư phát triển nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

Qua bảng các khóa đào tạo nguồn nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020, vốn dành cho đầu tư đào tạo nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 tăng liên tục qua các năm. Năm 2016, 2017 công ty chưa chú trọng nhiều vào hoạt động đầu tư đào tạo nguồn nhân lực vì giai đoạn này đa số khách hàng chỉ có nhu cầu về hàng hóa có tiêu chuẩn cơ bản và lãnh đạo công ty chưa nhận thấy được tầm quan trọng của hoạt động đầu tư đào tạo nguồn lực. Giai đoạn 2018-2020, công ty đã dành số vốn mỗi năm hơn 300 triệu để đầu tư đào tạo nguồn nhân lực bởi vì từ đòi hỏi khách quan của khách hàng, họ cần sản phẩm đạt những yêu cầu cơ bản, bên cạnh đó còn có tính thẩm mỹ, tuy nhiên cuộc giao tiếp giữa nhân viên công ty và khách hàng cần đạt được mục đích giao tiếp tốt nhất để tạo hình ảnh tốt về công ty trong mắt khách hàng nên lúc này công ty nhìn nhận được tầm quan trọng của việc đầu tư đào tạo nguồn nhân lực nên chú trọng đầu tư hơn. Tuy nhiên đầu tư phát triển năng lực tiếng anh cho nhân lực hằng năm bỏ ra chi phí khoảng gần 100 triệu nhưng còn gặp nhiều khó khăn về phía nhân lực của công ty.

2.2.1.2. Đầu tư tiền lương

Dưới đây là bảng mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Bảng 2. 8: Bảng mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Các hạn mục	Bảo hiểm xã hội	Bảo hiểm y tế	Bảo hiểm thất nghiệp	Mức lương thử việc	Mức thưởng	Lương tháng 13	Lương cơ bản	Mức tăng lương	Chế độ đãi ngộ khác
Mức công ty trả	21,5% lương nhân lực theo mức hiện hành của nhà nước quy định			85% lương chính thức của nhân lực	Thưởng theo số lượng sản phẩm vượt mức tối đa	Bằng tháng lương chính thức	4.500.000 đồng	6 tháng không vi phạm quy định công ty thì tăng 10% lương chính thức	Hàng năm còn được đi du lịch các khu resort nổi tiếng tại Việt Nam
		*Chú ý: Mức lương mỗi nhân viên khác nhau nên bảng này chỉ nêu cách tính lương và hưởng phúc lợi chung.							

Nguồn: Phòng kế toán công ty TNHH Khải Thịnh

Công ty TNHH Khải Thịnh sử dụng lao động theo mức tính bảng 2.8 đã nêu ở trên, và cách trả lương theo đúng luật Lao động Việt Nam. Người lao động sẽ được trả lương cả vào những ngày lễ tết, và lao động trên 1 năm thì các ngày nghỉ có lý do đặc biệt vẫn được tính lương. Ngoài ra công ty còn đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo đúng quy định là sau 2 tháng làm việc chính thức thì nhân lực sẽ được đóng bảo hiểm. Ngoài ra còn có chế độ thưởng và lương tháng 13 bằng tháng lương chính thức của nhân viên.

Nhân viên mới vào được thử việc 2 tháng với mức lương bằng 85% mức lương chính thức. Sau hai tháng thử việc nếu đáp ứng được các nhu cầu công việc của công ty TNHH Khải Thịnh thì bắt đầu từ tháng thứ ba được hưởng mức lương chính thức và

được công ty TNHH Khải Thịnh đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước là 21,5% lương của nhân lực.

Các hình thức trả công lao động ở doanh nghiệp

Đối với văn phòng, bộ phận bảo vệ, tạp vụ: hưởng lương tháng cố định.

Đối với công nhân phân xưởng: ăn lương theo ca làm việc, có thưởng đối với người làm vượt năng suất yêu cầu.

Với hình thức trả lương như trên đã tạo động lực cho nhân viên công ty nhiệt tình, cố gắng làm việc để tạo ra năng suất tối đa, đặc biệt là công nhân phân xưởng. Bên cạnh nỗ lực làm việc thì với các hình thức ăn lương theo ca hay thưởng vượt mức sản xuất yêu cầu tạo ra áp lực cạnh tranh, nhưng khi nguồn cung hạn chế, cầu không ổn định thì việc trả lương khó khăn. Tuy nhiên rất ít khi nhu cầu khách hàng đứng, qua tình hình sản xuất kinh doanh của các năm trở lại đây, lương trung bình của công nhân công ty TNHH Khải Thịnh là 6 triệu đồng trên một tháng.

Ngoài tiền lương nhân lực còn được hưởng các chế độ bảo hiểm như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp,... theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH Khải thịnh luôn trả lương đủ và đúng ngày cho nhân lực, ngày được nhận lương là ngày 10 hàng tháng và nhận lương bằng hình thức chuyển khoản.

Bảng 2. 9: Chi phí đầu tư tiền lương của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Chi phí	2016	2017	2018	2019	2020
Tiền lương	1988	2087,4	2191,8	2301,36	2416,426
Thưởng	165,67	173,95	182,65	191,78	201,3689
	2153,667	2261,35	2374,418	2493,1389	2617,7949

Nguồn: Phòng kế toán công ty TNHH Khải Thịnh

Nhìn vào bảng chi phí tiền lương của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020, ta thấy tiền lương của nhân lực tăng liên tục qua các năm. Tăng mạnh nhất là vào giai đoạn 2018-2020, vì giai đoạn này công ty chú trọng đào tạo nguồn nhân lực nên năng suất lao động nhân lực được cải thiện nên thu nhập của nhân lực được cải thiện hơn. Trong tổng lương này thì mức lương được cải thiện nhiều nhất chính là công nhân phân xưởng và nhân viên phòng kinh doanh.

2.2.2. Thực trạng đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

Những năm qua, công ty chú trọng quan tâm đến công tác đầu tư phát triển thể lực cho người lao động hơn thông qua động viên, khuyến khích về vật chất và tinh thần như trả lương, thưởng công bằng, chăm sóc sức khỏe và bảo hộ lao động chặt chẽ và động viên tinh thần như trang thiết bị làm việc đầy đủ; môi trường và bầu không khí làm việc vui vẻ hòa đồng, sự quan tâm từ tổ chức đoàn thể của lãnh đạo; đã đảm bảo cho sự phát triển thể lực của nguồn nhân lực và tạo động lực tăng năng suất lao động.

Nội dung chính của đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh là đầu tư cải thiện môi trường làm việc của người lao động và hoạt động đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động trong doanh nghiệp.

2.2.2.1. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc cho người lao động

Sau đây là bảng danh sách các trang thiết bị nhằm cải thiện môi trường làm việc của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020:

Bảng 2. 10: Bảng đầu tư các trang thiết bị nhằm cải thiện môi trường làm việc giai đoạn 2016-2020

STT	Tên các trang thiết bị đầu tư	Số lượng	Đơn vị tính	Mục đích	Kinh phí (đồng)	Năm
1	Xe đưa đón công nhân	1	Chiếc	Đưa đón công nhân từ huyện Tây Sơn, An Nhơn, Tuy Phước đến công ty nhằm bảo vệ an toàn giao thông cho	40.000.000	2016

				công nhân		
2	Găng tay lao động	10.000	Đôi	Giúp công nhân bảo vệ đôi bàn tay khi tham gia sản xuất	50.000.000	2016-2020
3	Đồ bảo hộ	100	Bộ	Giúp công nhân bảo vệ thân thể khỏi bụi bám và phòng chống dịch bệnh	20.000.000	2016-2020
4	Khẩu trang y tế	10 thùng	Thùng	Giúp công nhân bảo vệ hô hấp	20.000.000	2016-2020
5	Nước khoáng thiên nhiên	3.000	Bình	Giúp cung cấp đủ nước cho nhân lực	60.000.000	2016-2020
6	Áo mưa	100	Chiếc	Bảo vệ nhân lực không bị nhiễm lạnh khi trời mưa	10.000.000	2016-2020
7	Cây sao	100	Cây	Cung cấp khí oxi cho nhân lực	10.000.000	2018
8	Máy hút bụi	5	Cái	Hút bụi từ bột cưa gỗ giúp nhân lực có một không khí trong lành hơn	100.000.000	2016
9	Quạt	10	Cái	Làm mát cho công nhân khi	3.000.0000	2016

				nghỉ trưa		
10	Chiếu	20	Chiếc	Công nhân nghỉ trưa năm nghỉ lưng	1.400.000	2016
11	Gối	100	Cái	Công nhân gối đầu khi nghỉ trưa	2.500.000	2016
12	Cây dừa	60	Cây	Cung cấp khí oxi và nước uống tinh khiết cho nhân lực	4.200.000	2018

Nguồn: Phòng kế toán của Công ty TNHH Khải Thịnh

Từ năm 2016, công ty TNHH Khải thịnh đã có xe đưa đón công nhân từ 3 huyện ở xa là Tây Sơn, An Nhơn và Tuy Phước nên công nhân dễ cực hơn trong việc di chuyển từ nhà đến công ty. Bên cạnh đó công ty còn trang bị hầu như đầy trang thiết bị kỹ thuật cùng với máy móc phục vụ sản xuất sẵn có giúp nguồn nhân lực tham gia lao động sản xuất dễ dàng và an tâm hơn. Trong các hoạt động đầu tư cải thiện môi trường làm việc cho người lao động, tất cả các hoạt động đều là cần thiết và quan trọng, nhưng quan trọng nhất là không khí làm việc của công ty nên công ty đã đầu tư vào trồng cây xanh. Để tạo một môi trường làm việc trong lành, công ty TNHH Khải Thịnh là một công ty chuyên sản xuất các sản phẩm từ gỗ nên lượng bột cưa trong không khí rất nhiều, mà máy hút bụi không thể nào hút sạch hoàn toàn, nên công ty đã đầu tư cải thiện môi trường làm việc bằng cách trồng cây sao và cây dừa để cung cấp một lượng oxi đủ lớn, hút bụi của bột cưa và cây dừa còn cung cấp nước uống rất tinh khiết và hữu ích cho nhân lực. Bên cạnh việc đầu tư vào trang thiết bị tăng cường điều kiện làm việc và bảo hộ lao động, công ty TNHH Khải Thịnh còn thực hiện chế độ bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội cho nhân lực theo đúng quy định luật lao động Việt nam. Nên môi trường làm việc của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 được cải thiện đáng kể.

Sau đây là tổng chi phí công ty TNHH Khải Thịnh dành cho hoạt động đầu tư cải thiện môi trường làm việc của nhân lực giai đoạn 2016-2020:

Bảng 2. 11: Bảng chi phí đầu tư cải thiện môi trường làm việc của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Chi phí	2016	2017	2018	2019	2020
Đầu tư trang thiết bị tăng cường điều kiện làm việc và bảo hộ lao động	189,52	189,52	189,52	189,52	189,52
Bảo hiểm y tế bảo hiểm xã hội	4274	4487,9	4712,3	4947,9	5195,3
Tổng	4463,52	4677,42	4901,82	5137,42	5384,82

Nguồn: Phòng kế toán của Công ty TNHH Khải Thịnh

Tổng chi phí công ty TNHH Khải Thịnh dành cho hoạt động đầu tư cải thiện môi trường làm việc của nhân lực giai đoạn 2016-2020 tăng liên tục qua các năm. Đặc biệt giai đoạn 2018-2020, công ty TNHH Khải Thịnh tăng cường vốn đầu tư cải thiện môi trường làm việc mạnh nhất vì giai đoạn này công ty nhận thấy tầm quan trọng của việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Nên nhằm có một môi trường làm việc đảm bảo về vật chất, an toàn và thoải mái,... công ty đã chú trọng đầu tư cải thiện môi trường mạnh hơn.

2.2.2.2. Đầu tư cho lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe lao động trong doanh nghiệp

Hơn thế nữa hằng năm, công ty thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người lao động trong công ty để làm cơ sở phân công, bố trí công việc phù hợp với sức khỏe từng lao động, đồng thời có chính sách chi trả chế độ dinh dưỡng sức cho lao động chủ yếu bằng tiền mặt hoặc hiện vật có giá trị như sữa ensure có xuất xứ từ các quốc gia châu Âu. Công ty liên hệ với cơ sở y tế gần nhất để giới thiệu người lao động ra khám kỹ lưỡng hoặc công ty tổ chức khám sức khỏe vào tháng 1 hàng năm và chi trả toàn bộ lệ phí khám cho người lao động.

Đầu tư trang thiết bị phòng y tế:

Bảng 2. 12: Bảng chi phí đầu tư trang thiết bị y tế cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Số thứ tự	Tên hàng hóa	Số lượng	Đơn vị tính	Chi phí (đồng)	Năm
1	Phòng y tế	1	Phòng	40.000.000	2016

2	Giường nằm	4	Giường	6.000.000	2016
3	Dây caro	50	Cuộn	1.000.000	2016-2020
4	Bông	100	Ký	5.000.000	2016-2020
5	Băng cá nhân	1000	Miếng	500.000	2016-2020
6	Cồn đỏ	50	Chai	750.000	2016-2020
7	Cồn xanh	50	Chai	750.000	2016-2020
8	Xi gà	20	Chai	200.000	2016-2020
9	Nep	4 bộ	Bộ	1.200.000	2016-2020
10	Băng cuộn	10	Cuộn	200.000	2016-2020
11	Sữa ensure loại	1000	Lon	250.000.000	2016-2020
TỔNG				305.600.000	

Nguồn: Phòng y tế của công ty TNHH Khải Thịnh

Phòng y tế công ty TNHH Khải Thịnh được đầu tư xây dựng vào năm 2016, giường bệnh nhân cũng được đầu tư vào 2016. Còn các trang thiết bị còn lại bảng 2.12 và sữa enssure thì công ty TNHH Khải Thịnh đầu tư định kỳ hằng năm kể từ 2016.

Ngoài đầu tư chăm sóc sức khỏe và cung cấp dinh dưỡng cho nhân lực mỗi nhân viên nhận khoảng 10 lon sữa ensure loại 400 gam do công ty TNHH Khải Thịnh hỗ trợ, công ty còn tạo điều kiện để nhân lực mua sữa và thực phẩm chức năng từ châu Âu với giá ưu đãi. Để nhân lực tiếp cận gần hơn với sữa và các sản phẩm chức năng có lợi cho sức khỏe.

Khám chữa bệnh thường xuyên cho nhân lực của công ty

Công ty TNHH Khải Thịnh tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho công nhân viên vào đầu năm tại công ty. Hoặc nhân viên công ty có thể đi đến các phòng khám, bệnh viện khám rồi công ty thanh toán chi phí lại. Còn về chữa bệnh thì công ty đóng bảo hiểm y tế cho nhân lực đã qua giai đoạn thử việc 2 tháng và đang làm việc tại công ty. Bên cạnh đó công ty còn có chương trình quyên góp hỗ trợ cho công nhân viên gặp hoàn cảnh khó khăn.

Phòng chống dịch bệnh của công ty

Với tình hình diễn biến phức tạp của đại dịch covid-19 hiện nay, một dịch bệnh khiến cả thế giới bị khủng hoảng và khiếp sợ. Công ty TNHH Khải Thịnh luôn vận

động tuyên truyền công nhân viên trong công ty cùng chung tay phòng chống dịch bệnh theo quy tắc 5K để chung tay đẩy lùi dịch bệnh covid-19.

Thực hiện quy tắc “5K”: Khẩu trang – khử khuẩn – khoảng cách – không tập trung – khai báo y tế” để giữ an toàn mỗi cá nhân và cộng đồng trước diễn biến phức tạp của đại dịch covid-19.

Bảng 2. 13: Bảng chi phí đầu tư y tế, sức khỏe của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Chi phí	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Trang thiết bị y tế	56	57	58	60	61
Khám chữa bệnh thường xuyên	22	22	23	23	24
Phòng chống dịch bệnh	33	34	34	35	36
	111	113	116	118	120

Nguồn: Phòng kế toán công ty TNHH Khải Thịnh

Tổng chi phí đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020:

Giai đoạn 2016-2020 công ty TNHH Khải thịnh chú trọng đầu tư phát triển nguồn nhân lực, nhưng đặc biệt năm 2019 và 2020 vốn đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty vượt 8 tỷ đồng/năm. Trong đó đầu tư cho tiền lương và đầu tư cải thiện môi trường làm việc chiếm tỷ trọng lớn nhất. Đầu tư tiền lương chiếm hơn 20% tổng vốn đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty, còn đầu tư cải thiện môi trường làm việc chiếm hơn 50% tổng vốn đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh. Thông qua đó cũng nói lên được vai trò của đầu tư tiền lương và đầu tư cải thiện môi trường làm việc là quan trọng nhất trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty. Chi tiết được thể hiện trong bảng 2.14 sau:

Bảng 2. 14: Tổng chi phí đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Loại chi phí	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Đầu tư cho giáo dục	274	291	315,35	333,338	372,5
Đầu tư tiền lương	2153,67	2261,35	2374,4175	2493,14	2617,7949
Đầu tư cải thiện môi trường làm việc	4463,52	4677,42	4901,82	5137,42	5384,82
Đầu tư y tế, sức khoẻ	111	113	116	118	120
TỔNG	7002	7343	7708	8082	8495

Nguồn: Phòng kế toán công ty TNHH Khải Thịnh

2.3. Đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Khải Thịnh

2.3.1. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

2.3.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khoẻ của nguồn nhân lực

Sức khoẻ của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về vật chất cũng như tinh thần của con người.

Sau đây là thống kê tình trạng sức khỏe của người lao động công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020:

Bảng 2. 15: Bảng phân loại sức khỏe nguồn nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Phân loại sức khỏe	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Ng ười	%	Ng ười	%	Ng ười	%	Ng ười	%	Ng ười	%
Loại 1	40	40.40	45	44.12	50	47.62	60	52.17	70	56.00
Loại 2	41	45.45	43	42.16	44	41.90	40	34.78	35	28.00
Loại 3	5	5.05	6	5.88	2	1.90	6	5.71	5	4.00
Loại 4	4	4.04	6	5.88	3	2.86	7	6.09	12	9.60

Loại 5	9	5.05	2	1.96	6	5.71	2	1.24	3	2.40
Tổng hợp	99	100	102	100	105	100	115	100	125	100

Nguồn: Số liệu thống kê sức khỏe người lao động công ty TNHH Khải Thịnh

Sức khỏe nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 được cải thiện rõ rệt. Điều này cho thấy công tác đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty đạt kết quả tốt.

2.3.2.2. Số ngày nghỉ vì ốm đau của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh

Thống kê ngày nghỉ vì ốm đau của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Bảng 2. 16: Bảng phản ánh tình hình sức khỏe nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020

Đơn vị tính: ngày

Năm	Số ngày xin nghỉ phép của nhân lực vì lý do ốm đau
2016	170
2017	165
2018	150
2019	120
2020	89

Nguồn: số liệu bộ phận nhân sự của công ty TNHH Khải Thịnh

Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, qua bảng phản ánh tình hình sức khỏe nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020 cho thấy số ngày nghỉ của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giảm dần qua các năm. Đặc biệt giai đoạn 2018-2020, năm 2018 giảm 20 ngày nghỉ so với năm 2016, năm 2019 giảm 50 ngày nghỉ so với năm 2016, năm 2021 giảm 81 ngày nghỉ so với năm 2016. Tình hình thực tế này diễn ra là vì sức khỏe của nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh ngày càng cải thiện và nhân lực có cuộc sống lành mạnh hơn nên số ngày nghỉ làm việc vì lý do ốm đau ít hơn. Điều này cho thấy thực trạng đầu tư phát triển thể lực cho nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 có kết quả tốt, và tốt nhất là giai đoạn 2018-2020.

2.3.2. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

2.3.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá của nguồn nhân lực

Sau đây là bảng thể hiện trình độ văn hoá nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020:

Bảng 2. 17: Trình độ văn hoá của nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Chi tiêu	Trong đó	2016		2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Theo trình độ chuyên môn	Đại học	10	10.1	10	9.80	10	9.52	11	9.57	11	8.80
	Cao đẳng	3	3.03	4	3.92	4	3.81	4	3.48	5	4.00
	Trung cấp	2	2.02	4	3.92	5	4.76	5	4.35	6	4.80
	Trình độ khác	84	84.85	84	82.35	86	81.90	95	82.61	103	82.4
Tổng số		99	100	102	100	105	100	115	100	125	100

Nguồn: Hồ sơ năng lực công ty TNHH Khải Thịnh

Trình độ nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh có sự biến động liên tục qua các năm 2016-2020. Nhưng sự biến động này không đáng kể, sự biến động này xảy ra là do nhu cầu tuyển dụng bổ sung hằng năm của công ty và số nhân lực nghỉ việc của công ty hằng năm. Qua bảng trình độ văn hoá nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải thịnh giai đoạn 2016-2020, ta thấy được nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng và trung cấp chỉ chiếm khoảng gần 20% nhân lực của công ty, còn lại là nhân lực có trình độ khác (trình độ dưới trung cấp). Điều này phản ánh thực trạng vì quy mô công ty TNHH Khải Thịnh thuộc loại trung bình nên khối lượng công việc chưa thực sự nhiều để tăng quy mô nhân lực khối văn phòng hơn, do vậy mà nhân lực có trình độ từ trung cấp trở lên chiếm tỷ lệ thấp. Còn nhân lực có trình độ khác chiếm tỷ trọng khoảng 80%, đây chính là bộ phận công nhân là chủ yếu, chủ yếu đào tạo tay nghề nên về trình độ văn hoá cũng không ảnh hưởng nhiều đến quá trình đầu tư phát triển nguồn

nhân lực nhiều nhưng ưu tiên những người có trình độ trung cấp thì họ sẽ học nghề nhanh và kỹ thuật xử lý tốt hơn. Nhưng thực trạng giai đoạn 2016-2020 công ty TNHH Khải Thịnh đầu tư vào tuyển dụng công nhân chưa thực sự có kết quả tốt nhất.

2.3.2.2. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực.

Chi phí nguyên vật liệu bị hỏng

Bảng 2. 18: Bảng chi phí nguyên vật liệu bị hỏng của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2015-2020

Đơn vị tính: triệu đồng

Năm	2016	2017	2018	2019	2020
Chi phí nguyên vật liệu bị hỏng	39	38	20	17	15

Nguồn: Số liệu phòng kế toán công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020

Qua bảng trên cho thấy chi phí nguyên vật liệu bị hỏng ngày càng giảm đi. Điều này cũng có thể nói rằng hoạt động đầu tư phát triển của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2016-2020 có kết quả tốt.

- Năng suất lao động:

Bảng 2. 19: Bảng năng suất lao động bình quân đầu người giai đoạn 2015-2020

Đơn vị tính: sản phẩm

Năm	2016	2017	2018	2019	2020
Năng suất lao động bình quân đầu người hàng năm	20,5	21,2	25.8	26,7	27.4

Nguồn: Số liệu công ty TNHH Khải Thịnh

Đơn vị ở đây, sản phẩm là số sản phẩm được lượng hóa, quy đổi 1 sản phẩm chính là 1 bộ bàn ghế gồm 1 bàn và 4 ghế, các sản phẩm như đồ chơi trẻ em sẽ được quy đổi theo số lượng tương ứng với số ngày công làm việc để ra được 1 sản phẩm theo quy đổi.

Giai đoạn 2016-2017 công ty TNHH Khải Thịnh chưa chú trọng nhiều vào đầu tư phát triển nguồn nhân lực, nên năng suất lao động cũng có tăng nhưng tăng không đáng kể, mỗi năm chỉ tăng giao động dưới 1 sản phẩm trên đầu người. Từ năm 2018

đến 2020, công ty TNHH Khải Thịnh chú trọng đầu tư phát triển nguồn nhân lực nên năng suất bình quân đầu người tăng đáng kể.

Công ty đã xây dựng được quy chế làm việc cho công nhân, nhân viên khối văn phòng và cả bộ phận bảo vệ và tạp vụ.

Công ty đã coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực để phục vụ cho việc sản xuất kinh doanh của mình. Đặc biệt đào tạo bài bản cho khối công nhân phân xưởng để phục vụ hoạt động sản xuất trực tiếp sản phẩm. Năng suất lao động cũng tăng cao hơn và chất lượng lao động cũng được nâng cao đáng kể. Còn khối nhân viên văn phòng, phòng kinh doanh của công ty được đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, cụ thể là tiến anh để liên lạc, trao đổi với khách hàng và tiếp khách hàng trực tiếp tại công ty để trao đổi về nhu cầu sản phẩm của công ty. Nên số lượng sản phẩm xuất khẩu đi ngày càng tăng và khách hàng ngày càng phản ánh tích cực.

- Tổ chức các buổi hội thảo ngắn, cử nhân viên đi học các khóa nâng cao nghiệp vụ và bổ sung kiến thức, thông tin mới cho cán bộ quản lý.

- Bổ sung kiến bộ máy lãnh đạo trung và cao cấp

- Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho công nhân, nhân viên khối văn phòng, nhân viên bảo vệ và tạp vụ.

- Thường xuyên tổ chức đào tạo nâng cao kiến thức tin học văn phòng cho khối văn phòng nên từ đó các văn bản, giấy tờ cũng được cải thiện hơn về chất lượng cũng như tính thẩm mỹ của văn bản.

Từ đó mọi người trong nhóm, có thể kết hợp làm việc một cách nhịp nhàng và có hiệu quả hơn.

Kết quả to lớn nhất là lợi nhuận của công ty TNHH Khải Thịnh tăng đáng kể qua các năm:

Bảng 2. 20: Bảng kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Khải Thịnh 2018-2020

Chỉ tiêu	Đơn vị tính: tỷ đồng				
	2016	2017	2018	2019	2020
Doanh thu	40	40,3	48	57,5	64
Chi phí	18,014	19,554	21,819	25,204	27,118
Lợi nhuận trước thuế	21,986	20,746	26,181	32,296	36,882
Thuế TNDN	2,1986	2,0746	2,6181	3,2296	3,6882
Lợi nhuận sau thuế	19,7874	18,6714	23,5629	29,0664	33,1938

Nguồn: Báo cáo tài chính công ty TNHH Khải Thịnh

Qua bảng trên, ta thấy lợi nhuận sau thuế của công ty TNHH Khải Thịnh năm 2017 giảm so với 2016 1,116 tỷ đồng, vì năm 2016-2017 công ty chưa thực sự chú

trọng nhiều vào đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Từ bảng báo cáo tài chính năm 2018 đến năm 2020, cho thấy lợi nhuận mỗi năm đều tăng lên so với năm trước, năm 2018 tăng gần 5 tỷ so với năm 2017, năm 2019 tăng 6 tỷ so với năm 2018, năm 2020 tăng hơn 4 tỷ so với năm 2019. Điều này có thể giải thích rằng do đầu tư phát triển, đặc biệt đầu tư phát triển nguồn nhân lực có kết quả tốt nên lợi nhuận sau thuế mỗi năm đều tăng liên tục so với năm trước.

Nhìn chung hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020. Cụ thể là hoạt động đầu tư phát triển thể lực và đầu tư phát triển trí lực cho nguồn nhân lực đã đạt được một số kết quả nhất định như trên. Tuy nhiên bên cạnh đó trong quá trình thực hiện đầu tư phát triển nguồn nhân lực công ty còn tồn tại một số khó khăn khách quan và chủ quan.

2.3.2. Những khó khăn gặp phải trong công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh

Giai đoạn 2018-2020 công ty TNHH Khải Thịnh chú trọng đầu tư phát triển nguồn nhân lực đã đạt được một số kết quả nhất định, tuy nhiên trong quá trình thực hiện còn tồn tại một số khó khăn sau:

Thứ nhất, khó khăn trong đầu tư đào tạo nguồn nhân lực.

Vì tình hình diễn biến phức tạp của dịch bệnh covid 19 nên quá trình đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020 gặp không ít khó khăn. Khó khăn về đi lại, tụ tập đông người, khó khăn về kinh phí mua trang thiết bị phòng hộ. Khó khăn về học online, phải mua sắm thiết bị như điện thoại hoặc vi tính thông minh.

Vì phần lớn nhân viên khối văn phòng và công nhân là những người lớn hơn 40 tuổi nên công tác đào tạo gặp nhiều khó khăn hơn so với người trẻ. Vì người lớn tuổi độ nhạy không bằng người trẻ tuổi nên mất nhiều thời gian để tiếp nhận cái mới hơn. Mặc khác giới tính nữ cũng gây trở ngại cho việc đào tạo nguồn nhân lực của công ty vì nữ giới thường dành phần lớn thời gian cho gia đình nên có ít thời gian để nâng cao kiến thức hơn nam giới.

Khó khăn về đầu tư phát triển tiếng anh cho nhân lực. Phần lớn nhân lực bị mất gốc và phát âm sai ngay từ đầu tiên đi học tiếng anh nên quá trình học tốn rất nhiều thời gian nhưng hiệu quả chỉ ở mức khá.

Thứ hai, khó khăn trong đầu tư tiền lương cho nhân lực

Nhiều khi công ty TNHH Khải Thịnh mở rộng quy mô nên thiếu vốn, dẫn đến thiếu vốn cho hoạt động đầu tư phát triển nhân lực. Dẫn đến phải thu hẹp quy mô đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty, dẫn đến không đào tạo được toàn bộ và khó

khăn trong việc đáp ứng nhu cầu của công ty cũng như khách hàng. Nhiều lúc đi vay nhanh tín chấp của các tổ chức tín dụng lãi suất rất cao.

Thứ ba, khó khăn về chăm sóc sức khỏe, y tế

Vì số lượng nhân lực công ty hơn 100 người nên mỗi lần tuyên truyền phòng chống dịch bệnh rất khó khăn, vì số lượng nhân viên y tế của công ty không đủ, nên không thể hướng dẫn chi tiết cho từng nhân viên về phương thức phòng chống dịch bệnh được. Bên cạnh đó một bộ phận nhân lực thiếu ý thức, không xem trọng việc phòng chống dịch bệnh, tiêu biểu là dịch bệnh covid-19 hiện nay, họ ye lại Bình định còn là một tỉnh sạch nên nhiều khi đi ngoài đường họ không thực hiện quy tắc 5K.

Tóm tắt chương 2

Chương 2 tổng quan về thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh, cụ thể là đầu tư phát triển trí lực cho nhân lực và đầu tư phát triển thể lực cho nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh. Từ thực trạng đầu tư phát triển nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh giai đoạn 2018-2020, tác giả đã đánh giá kết quả đầu tư phát triển nhân lực để làm bật lên những khó khăn cũng như hạn chế trong quá trình thực hiện hoạt động đầu tư phát triển nhân lực. Kết hợp những khó khăn trong quá trình thực hiện đầu tư phát triển nhân lực và nguyên nhân gây ra khó khăn, tác giả nghiên cứu một số giải pháp nhằm nâng cao kết quả hoạt động đầu tư phát triển nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KHẢI THỊNH

3.1 Sự cần thiết phải đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người. Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Một nước cho dù có tài nguyên thiên nhiên phong phú, máy móc kỹ thuật hiện đại nhưng không có những con người có trình độ, có đủ khả năng khai thác các nguồn lực đó thì khó có khả năng có thể đạt được sự phát triển như mong muốn. Lấy ví dụ Nhật bản một đất nước không hề giàu tài nguyên thiên nhiên, sau cuộc chiến tranh thế giới II bị tàn phá nặng nề khiến cả thế giới tưởng rằng nước Nhật không thể đứng dậy sau những mất mát quá lớn về người và của, thì họ đã chứng minh bằng tốc độ phát triển thần kỳ trong những năm của thập kỉ 70 đã đưa Nhật trở thành một cường quốc kinh tế của thế giới. Và một trong những nhân tố quan trọng góp phần vào thành công đó là con người, với đội ngũ cán bộ khoa học – kĩ thuật đông đảo và chất lượng cao cộng với đức tính cần kiệm, kiên trì, trung thành, tính kỉ luật cao, sự sáng tạo đã làm nên những con người rất “Nhật Bản”. Với Việt Nam trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và ngày nay trong công cuộc hội nhập và phát triển nhằm mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”, Đảng ta luôn xác định: Nguồn lao động dồi dào, con người Việt Nam có truyền thống yêu nước, cần cù, sáng tạo, có nền tảng văn hoá, giáo dục, có khả năng nắm bắt nhanh khoa học và công nghệ là nguồn lực quan trọng nhất - nguồn năng lực nội sinh. Ngày nay trong bối cảnh toàn cầu đã đặt ra những cơ hội cũng như thách thức cho hoạt động Đầu tư phát triển nguồn nhân lực mà chúng ta cần xem xét để có thể đưa ra những định hướng hợp lý, đáp ứng được những yêu cầu trong giai đoạn hiện nay.

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang dần tiến đến gần Việt Nam, là một quốc gia có nhiều tiềm năng nhưng kinh tế lại cách xa các quốc gia trên thế giới rất nhiều. Để rút ngắn khoảng cách ấy thì cần có những chính sách, giải pháp để đưa nền kinh tế đi lên. Nền kinh tế đi lên phụ thuộc vào rất nhiều thành phần kinh tế khác nhau, có thể nói đến ba khía cạnh là kinh tế nhà nước, kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Trong đó kinh tế nhà nước đóng vai trò chủ đạo, còn kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài giữ vai trò quyết định. Điều chúng ta cần làm và cấp thiết và khả thi nhất đó chính là thúc đẩy quá trình tăng trưởng và phát triển của khu

vực kinh tế tư nhân, muốn một khu vực kinh tế phát triển thì yếu tố đầu tiên cần chú trọng đến đó chính là nguồn nhân lực. Đội ngũ nhân lực cần được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn một cách đầy đủ và có thể lực tốt thì nền kinh tế mới có thể phát triển vững mạnh được. Nhưng với khu vực kinh tế tư nhân, cụ thể là các doanh nghiệp tư nhân, nguồn nhân lực rất dồi dào nhưng trình độ chuyên môn và sức khỏe còn có giới hạn, chính vì thế nên nguồn nhân lực cần được đầu tư phát triển để đẩy nhanh quá trình phát triển của khu vực kinh tế tư nhân, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế, tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập.

Công ty TNHH Khải Thịnh cũng đang nằm trong xu hướng chung của nền kinh tế Việt Nam. Số lượng lao động tương đối ổn định nhưng năng lực và kinh nghiệm chưa thật sự xuất sắc về cả công nhân lẫn các nhân viên khối văn phòng. Chính vì thế nên Công ty TNHH Khải Thịnh cần có những chính sách và chương trình đào tạo kiến thức, kỹ năng cho nguồn nhân lực để giúp công ty ngày càng phát triển vững mạnh hơn. Đối với khối phần xưởng, công nhân phần lớn là vào làm việc bắt đầu từ tay ngang nên cần đào tạo một cách bài bản để sản xuất ra được sản phẩm chất lượng đạt tiêu chuẩn của khách hàng. Bên cạnh đó khối văn phòng cần được trau dồi kiến thức về tiếng anh và tin học nâng cao hơn, tiếng anh để giao tiếp, kiểm tra mail, nói chuyện với các đối tác nước ngoài, còn tin học để giúp nhân viên nhập số liệu và xử lý công việc một cách nhanh chóng hơn. Để từ đó giúp công ty có nhiều đối tác và bán được hàng hơn. Nhằm thúc đẩy tăng trưởng và phát triển của công ty lớn mạnh, góp phần thúc đẩy tăng trưởng nền kinh tế Việt Nam vững mạnh hơn.

Tuy nhiên trong quá trình đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong những năm gần đây, công ty gặp không ít khó khăn, dẫn đến hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực chưa thực sự đạt được hiệu quả tối ưu với nguồn lực công ty TNHH Khải Thịnh hiện có. Chính vì vậy mà cần đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh. Để giúp hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh mang lại kết quả cao hơn.

3.2. Căn cứ để xây dựng giải pháp

3.2.1. Căn cứ vào môi trường kinh doanh công ty TNHH Khải Thịnh

- Diễn biến của tình hình kinh tế-tài chính trong nước và thế giới.
- Các chính sách pháp luật của Chính phủ, các quy định thiên về thủ tục, giấy tờ.
- Sự cạnh tranh giữa các công ty sản xuất các mặt hàng gỗ ngoài trời trong khu công nghiệp Phú Tài, thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định.

-Các nhu cầu về lao động và trình độ lao động của công ty TNHH Khải Thịnh để đáp ứng được yêu cầu kỹ thuật để sản xuất ra sản phẩm.

-Căn cứ vào nhu cầu của khách hàng, đặc biệt là nhu cầu khách hàng của các quốc gia châu Âu.

3.2.2. Định hướng đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh trong thời gian tới

Trên cơ sở những thành tựu mà công ty TNHH Khải Thịnh đã đạt được và các bài học kinh nghiệm quý báu, trước xu hướng hội nhập và cạnh tranh ngày càng trở nên khốc liệt, tiếp tục tăng trưởng bền vững với quy mô lớn hơn, trong thời gian tới, công ty cần tiếp tục đổi mới, thích nghi và nắm bắt nhanh chóng nhu cầu thị trường, kiên định với phương châm đa dạng hóa kinh doanh, đa dạng hóa sản phẩm, nhanh chóng chuyển đổi tỷ trọng cơ cấu các lĩnh vực sản xuất kinh doanh, tăng cường đầu tư nâng cao giá trị kinh doanh, thực hiện sắp xếp lại doanh nghiệp, phát triển nguồn vốn huy động, thực hiện đa sở hữu vốn, tiến tới hội đủ thể và lực để công ty sớm trở thành doanh nghiệp kinh tế mạnh, nâng cao vị thế trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt là đầu tư phát triển nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa-hiện đại hóa và hiệu quả hơn, theo kịp thời đại và ứng phó kịp thời thực tế. Công ty hướng đến nguồn nhân lực vừa am hiểu về lý thuyết vừa có kinh nghiệm về thực hành, vận dụng kiến thức học được vào công việc thực tế, xử lý nhanh gọn các công việc một cách hiệu quả nhất. Một nguồn nhân lực đầy tài năng và nhiệt huyết huyết luôn hỗ trợ hết sức có thể cho công ty nhưng vẫn đảm bảo được sức khỏe và thời gian sinh hoạt trong ngày.

3.3. Một số giải pháp nâng cao kết quả công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong công ty TNHH Khải Thịnh

Trong bối cảnh Việt Nam đang nỗ lực và tích cực tham gia vào quá trình hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, các doanh nghiệp trong nước sẽ phải đối mặt với nhiều vấn đề khó khăn. Bởi hội nhập kinh tế là một quá trình hướng tới một thị trường chung và thống nhất. Mở rộng phạm vi hoạt động đồng nghĩa với tăng mức độ cạnh tranh của môi trường kinh doanh. Vì vậy, yêu cầu tăng cường hiệu quả kinh doanh và năng lực cạnh tranh ngày càng trở nên mạnh mẽ. Trong mỗi doanh nghiệp, quản trị nhân lực sẽ đóng vai trò ngày càng quan trọng, không chỉ giúp doanh nghiệp sử dụng hiệu quả các nguồn lực, giảm chi phí kinh doanh, hạ giá thành sản phẩm mà còn giúp doanh nghiệp tạo ra lợi thế tương đối và lợi thế cạnh tranh bằng nguồn lực mà nếu trở thành lợi thế cạnh tranh thì các doanh nghiệp khác khó có thể sao chép bản quyền.

Do đó công ty TNHH Khải Thịnh để đầu tư phát triển nguồn nhân lực có kết quả tốt thì đồng thời phải không ngừng tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực nói chung và công tác tuyển dụng nhân sự nói riêng để tạo cho mình một phong cách làm việc riêng, năng động và chất lượng nâng cao năng lực cạnh tranh của mình. Giải pháp được đưa ra theo khuynh hướng tiếp tục phát huy những công việc trước đây công ty TNHH Khải Thịnh làm tốt và tìm phương hướng khắc phục những khó khăn. Dưới đây là một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực công ty TNHH Khải Thịnh:

3.3.1. Chung tay phòng chống dịch bệnh covid-19

Thường xuyên rửa tay đúng cách bằng xà phòng dưới vòi nước sạch, hoặc bằng dung dịch sát khuẩn có cồn (ít nhất 60% cồn).

Đeo khẩu trang nơi công cộng, trên phương tiện giao thông công cộng và đến cơ sở y tế.

Tránh đưa tay lên mắt, mũi, miệng. Che miệng và mũi khi ho hoặc hắt hơi bằng khăn giấy, khăn vải, khuỷu tay áo.

Tăng cường vận động, rèn luyện thể lực, dinh dưỡng hợp lý xây dựng lối sống lành mạnh.

Vệ sinh thông thoáng nhà cửa, lau rửa các bề mặt hay tiếp xúc.

Nếu bạn có dấu hiệu sốt, ho, hắt hơi, và khó thở, hãy tự cách ly tại nhà, đeo khẩu trang và gọi cho cơ sở y tế gần nhất để được tư vấn, khám và điều trị.

Tự cách ly theo dõi sức khỏe, khai báo y tế đầy đủ nếu trở về từ vùng dịch

Thực hiện khai báo y tế trực tuyến tại <https://tokhaiyte.vn> hoặc tải ứng dụng NCOVI từ địa chỉ <https://ncovi.vn> và thường xuyên cập nhật tình trạng sức khỏe của bản thân.

Cài đặt ứng dụng Bluezone để được cảnh báo nguy cơ lây nhiễm COVID-19, giúp bảo vệ bản thân và gia đình: <https://www.bluezone.gov.vn/>.

Công ty nên tổ chức học online cho nhân lực để phòng chống dịch bệnh.

3.3.2. Hoàn thiện chính sách, kế hoạch hoặc chiến lược đầu tư phát triển nguồn nhân lực và về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Khải Thịnh.

Bộ máy quản lý của công ty có vai trò quyết định trong việc tổ chức và vận hành toàn bộ hoạt động của công ty. Vì vậy, để quản lý nguồn nhân lực hiệu quả công ty cần hoàn thiện tổ chức bộ máy cũng như phát huy hơn nữa vai trò của các bộ phận, phòng

ban, đơn vị trong hoạt động của mình. Công ty cần phải nghiên cứu điều chỉnh lại mô hình tổ chức của mình và các đơn vị cho phù hợp với tình hình thực tế hiện nay nhằm hướng tới mục tiêu phát triển, nâng cao hiệu quả doanh nghiệp. Công ty nên tập trung vào một số công việc như:

-Xây dựng và hoàn thiện đề án cấu trúc lại mô hình tổ chức của công ty.

-Tổ chức phân tích, đánh giá tập thể, dân chủ và trí tuệ các nội dung cụ thể để có những quyết định cuối cùng và tổ chức thực hiện vào những thời điểm thích hợp.

Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực là hết sức cần thiết, trên cơ sở xác định nhu cầu về nguồn lực và đánh giá nguồn cung cấp nhân lực bên trong công ty, công ty có thể đề ra các chính sách và biện pháp tuyển dụng, đào tạo và phát triển nghề nghiệp để chủ động đáp ứng nhu cầu về nhân lực, nhằm thực hiện các mục tiêu đã đề ra trong từng giai đoạn phát triển của mình với chi phí thấp nhất đồng thời thỏa mãn những mong muốn về phát triển nghề nghiệp của người lao động. Vì vậy, công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực cần được tiến hành thường xuyên, có hệ thống, dựa trên phương hướng phát triển và các mục tiêu kinh doanh. Đơn vị cần xây dựng bản phân tích công việc, bản mô tả công việc cụ thể hơn cho tất cả các vị trí chức danh công việc. Đây là việc cần đầu tư rất nhiều thời gian, công sức và tài chính vì vậy công ty phải có mẫu kế hoạch tuyển dụng thống nhất cho toàn công ty bao gồm những nội dung sau: Vị trí cần tuyển, số lượng cụ thể, giới tính, trình độ chuyên môn cụ thể, số năm kinh nghiệm, giới hạn khu vực tuyển chọn và đưa ra cả mức lương tối thiểu để nhân lực được biết, nếu chấp nhận thì tiến hành, nếu không chấp nhận thì thôi.

Trên cơ sở bản kế hoạch bao gồm các nội dung như trên của các đơn vị thành viên phòng nhân sự công ty sẽ phân tích và tổng hợp để đưa ra phương án tuyển dụng tối ưu, đưa ra thời gian tuyển dụng và chi phí tuyển dụng cần thiết.

Tuyển dụng và đầu tư phát triển nguồn nhân lực là một công tác quan trọng, cần được quan tâm đầu tư. Bởi kết quả của quá trình tuyển dụng, đầu tư phát triển nguồn nhân lực là những con người mà tương lai sẽ đóng góp vào sự phát triển của công ty.

Để quá trình đầu tư phát triển nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao thì công tác tuyển dụng nhân sự cho mỗi vị trí rất quan trọng, có ý nghĩa là công ty sẽ có những nhân viên giỏi, đáp ứng được với yêu cầu đặt ra, công ty có thể thực hiện những giải pháp hoàn thiện sau:

-Thông báo tuyển dụng phải được đăng tải rộng rãi trên tạp chí, truyền hình và trên các trang web tuyển dụng, hay trang web của ngành,..

-Bảng thông báo tuyển dụng bổ sung một số thông tin thu hút sự quan tâm của người lao động như: khả năng thăng tiến, môi trường làm việc hấp dẫn, mức thu nhập phù hợp khả năng,..

- Trước khi tuyển dụng công ty phải lên kế hoạch thu hút lao động, thông báo tuyển dụng theo phương pháp “việc cần người” vì nếu áp dụng theo phương pháp việc cần người thì công ty sẽ có cơ hội thu nhận được nhiều nhân tài có năng lực thực sự từ bên ngoài về làm việc cho công ty.

-Trước khi tuyển dụng, công ty nên tổ chức huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho các phòng vấn viên. Lựa chọn kiến thức sử dụng trong kiểm tra, phỏng vấn ứng cử viên, câu hỏi phỏng vấn ngắn gọn, chặt chẽ, đảm bảo khi đưa ra phương án trả lời, người phỏng vấn sẽ đánh giá được kiến thức, sự hiểu biết của ứng cử viên. Nên đưa ra các tình huống cụ thể như những tình huống của họ. Câu hỏi không nên mang tính lý thuyết mà nên thiên về hiểu biết xã hội. Bởi một thực tế thì lại lúng túng, vụng về do hiểu biết xã hội hạn chế, không có điều kiện thực hành. Vì vậy nên đưa ra các câu hỏi yêu cầu hiểu biết xã hội nhiều sẽ giúp các nhà tuyển dụng nhanh chóng tìm ra được ứng cử viên đạt yêu cầu.

-Trong quá trình phỏng vấn, các phòng vấn viên cần có sự ghi chép cẩn thận các dữ liệu, thông tin thực tế thu được và sự đánh giá nhận xét về ứng cử viên, tránh các lỗi định kiến của phỏng vấn viên khi tiến hành phỏng vấn như về tuổi, giới tính, dung mạo,..như vậy sẽ không đảm bảo được sự công bằng. Nên tạo ra không khí thoải mái cho các ứng cử viên trong quá trình phỏng vấn để họ có cơ hội bộc lộ được hết những kiến thức, khả năng của mình. Nhờ đó, người phỏng vấn sẽ thu được nhiều thông tin cần thiết làm căn cứ lựa chọn. Cố gắng tuyển dụng những ứng viên ít vướng bận việc, biết cách sắp xếp lịch cá nhân và lịch của công ty; ưu tiên tuyển chọn nam hơn nữ và hạn chế tuyển lao động có tuổi đời vượt 50 tuổi.

-Công ty cần phải căn cứ vào công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực để có kế hoạch rõ ràng về nhu cầu tuyển dụng, đối tượng tuyển dụng thời gian tuyển dụng cho phù hợp.

-Vẫn thực hiện chế độ đãi ngộ, ưu tiên đối với con em trong công ty nhưng trên cơ sở công bằng và công khai với yêu cầu phải có năng lực thật sự.

-Trong giai đoạn nghiên cứu hồ sơ, cán bộ tuyển dụng cần phải nghiên cứu kỹ những hồ sơ đạt yêu cầu để nắm một cách khái quát thông tin, hình dung những vấn đề cần thiết muốn biết thêm về ứng cử viên đó. Từ đây có sự chuẩn bị câu hỏi phù hợp.

-Rút ngắn thời gian học việc và thử việc, tạo điều kiện thu hút lao động

3.3.3. Nâng cao đầu tư phát triển nguồn nhân lực về trình độ chuyên môn nghiệp vụ tại công ty TNHH Khải Thịnh

- Nhân lực là nguồn gốc của mọi thịnh suy của một công ty. Vì vậy đầu tư phát triển nguồn nhân lực tốt sẽ giúp công ty đứng vững và phát triển trên thị trường, ngược lại nó sẽ ảnh hưởng tới sự tồn tại của công ty thậm chí còn có thể bị diệt vong. Vì vậy công ty phải thường xuyên chăm lo đến công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo nhân sự, có chính sách tích cực hơn để tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao hơn trong thời gian tới.

- Việc đào tạo nhân sự nói chung cần phải giữ vững định hướng, bám sát mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, đa dạng hoá loại hình đào tạo, lựa chọn các cơ sở đào tạo phù hợp và phân bổ chi phí dành cho đào tạo một cách hợp lý nhất. Để thích ứng với yêu cầu kinh doanh của cơ chế thị trường thì nhu cầu đào tạo và đào tạo lại đối với mỗi một cá nhân là hết sức cần thiết và không có điểm dừng. Công ty phải luôn duy trì hoạt động đào tạo cho tất cả mọi người, vì vậy công ty nên chú trọng tới công tác đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân hơn nữa. Công ty nên trích ra một phần ngân sách dự phòng dành cho công tác đào tạo

Giải pháp về nội dung đào tạo

Vì công ty khó có đủ thời gian và kinh phí để thực thi một chương trình đào tạo lớn cho toàn thể công nhân viên công ty. Do đó sẽ rất quan trọng với việc xác định từ sớm những chương trình đào tạo cần đặt trọng tâm vào. Công ty xác định những năng nào ở nhân viên là thật sự cần thiết cho nhân viên cũng như công ty. Công ty phải tự đặt ra câu hỏi “chương trình đào tạo này cuối cùng đem lại cho công ty những lợi ích gì?”

Công ty nên đào tạo nhân viên kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, giúp cho họ một định hướng đúng đắn khi làm việc để nâng cao hiệu quả làm việc.

Nhân lực học tiếng anh nên học những cái công ty TNHH Khải Thịnh cần thiết, không cần phải học nhiều đủ để trả lời khách hàng nước ngoài. Sau khi thành thạo những gì công ty cần nhân lực có thể tự trau dồi thêm kiến thức và kỹ năng.

Giải pháp về phương pháp đào tạo

Vì phương pháp đào tạo chủ yếu của công ty TNHH Khải Thịnh là đào tạo trong công việc, sử dụng nhân viên mới kèm nhân viên cũ nên nhiều khi nhân viên mới học được cả cái hay cũng như cái dở của nhân viên cũ. Nhân viên mới bị ảnh hưởng khá nhiều bởi người hướng dẫn của mình. Chính vì vậy công ty TNHH Khải Thịnh phải thường xuyên đào tạo về văn hóa công ty. Đào tạo cho nhân viên mới biết cách ứng xử

trong công việc và các hoạt động hàng ngày, tạo thành thói quen cho các thành viên trong công ty, các quy tắc và quy định riêng của công ty, từ đó định hướng tốt hơn trong công việc. Công ty cần có những lớp đào tạo đồng loạt, xây dựng lớp học nâng cao kỹ năng, tay nghề do các nhân lực có tay nghề cao truyền tải kiến thức. Như vậy sẽ không gây vướn bận trong việc tốn thời gian quá nhiều của những nhân lực giỏi, tay nghề cao trong phương pháp cầm tay chỉ việc.

Phương pháp học tiếng anh hiệu quả nhất là phải rèn luyện mỗi ngày và chăm chỉ, chỉ cần nắm chắc được từ vựng chuyên ngành kinh doanh và xuất khẩu gỗ thì mọi thứ trở nên rất dễ dàng.

Giải pháp về hình thức tổ chức đào tạo

Công ty TNHH Khải Thịnh nên lựa chọn đa dạng hóa hình thức đào tạo, kết hợp giữa đào tạo tại chỗ hay đào tạo trong công việc, đào tạo nghề, phương pháp luân chuyển công việc kết hợp với đào tạo bên ngoài công ty. Vì khi có nhu cầu cần tuyển nhân viên thì nhân viên mới sẽ phải làm quen với văn hóa của công ty, phương thức làm việc của công ty, làm quen với một môi trường kinh doanh mới lúc đó công ty sẽ phải đào tạo nhân viên lại từ đầu do đó hình thức đào tạo trong công việc là hết sức cần thiết và phù hợp với khả năng tài chính của công ty, vì với hình thức đào tạo này là đào tạo trực tiếp công việc khi đó người học sẽ được học các kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế công việc dưới sự hướng dẫn của nhân viên cũ nhiều kinh nghiệm từ đó họ sẽ nhanh chóng nắm vững kỹ năng công việc phải làm, việc đào tạo này mang tính kinh tế cao mà chi phí lại thấp, điều này hoàn toàn phù hợp với khả năng của công ty.

Với hình thức luân chuyển công việc của công ty cũng rất quan trọng bởi vì đây là phương pháp thường xuyên cho nhân viên kinh doanh chuyển địa bàn hoạt động để cho họ thích ứng với sự biến động của thị trường, tránh trường hợp nhân viên do quen với thị trường sinh ra chủ quan, không để tâm đến biến động của thị trường và nhu cầu của khách hàng. Không những thế phương pháp này còn giúp nhân viên có những kinh nghiệm làm việc trong môi trường làm việc khác nhau. Những kinh nghiệm và kiến thức thu được trong quá trình chuyển đổi môi trường kinh doanh sẽ giúp cho họ có khả năng thực hiện những công việc cao hơn tương lai.

Giải pháp đề xuất khuyến khích đào tạo theo hình thức theo trường lớp bài bản, nhưng công ty cũng cần biết cách kết hợp mềm dẻo và linh hoạt trong quá trình sản xuất kinh doanh tùy vào tình hình thực tế. Ví dụ nếu tuyển dụng công nhân mới vào tay ngang thì công ty cho công nhân này đến xưởng quan sát một tuần, cuối mỗi ngày hoặc buổi trưa nếu không hiểu chỗ nào thì hỏi trực tiếp những công nhân lành nghề.

Bên cạnh tay nghề và chuyên môn lao động công ty TNHH Khải Thịnh cần thuê đội ngũ y bác sĩ của các bệnh viện lân cận về tuyên truyền và hướng dẫn chi tiết cách phòng chống dịch bệnh cho nhân lực và cách sơ cứu nhân lực khi gặp tai nạn lao động đúng cách và an toàn.

Ngoài ra trong quá trình tuyển dụng nhân sự công ty nên chọn nhân lực nam hơn là nữ và nên chọn những người nằm trong độ tuổi lao động trẻ. Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao.

3.3.4. Thực hiện chế độ trả lương, thưởng phạt, trợ cấp cho công nhân viên

Chế độ thưởng phạt, trợ cấp là một trong những biện pháp tạo động lực cơ bản cho người lao động và sử dụng người lao động có hiệu quả trong mỗi tổ chức nói lên thưởng là một khoản bổ sung cho tiền lương, nếu thưởng thích đáng sẽ thúc đẩy cán bộ công nhân viên luôn cố gắng hết mình để hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao. Nó cũng góp phần rất lớn trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả mọi hoạt động trong tổ chức

Trong thời gian qua, công ty mới chỉ thực hiện chế độ trả thưởng đối với cá nhân và tập thể cán bộ hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch xuất sắc chứ chưa có chế độ khen thưởng chung cho toàn bộ cán bộ công nhân viên của công ty. Vì vậy chưa tạo được động lực làm việc tốt trong toàn công ty. Để thực hiện tốt chế độ khen thưởng, ngay bây giờ, công ty cần phải xây dựng được các tiêu chí đánh giá cán bộ trong đó bao gồm cả tiêu chí đánh giá đối với cán bộ quản lý và nhân viên phục vụ trong nội bộ công ty. Và tổ chức thực hiện việc đánh giá hàng năm đối với tất cả cán bộ và nhân viên. Có như vậy mới có cơ sở để xem xét khen thưởng hàng năm một cách công bằng và hợp lý.

Công ty cần phải thực hiện chế độ khen thưởng kịp thời và có phần thưởng xứng đáng với các ý kiến, đề tài phục vụ tốt cho hoạt động kinh doanh, để kích thích tinh thần nghiên cứu trong toàn công ty. Về tiền lương, cán bộ công nhân viên của công ty hầu hết đều hưởng lương từ ngân sách công ty. Do đó, tiền lương là khoản thu nhập chính đối với họ. Ngoài tiền lương chính từ ngân sách công ty còn có phần thu từ hoạt động kinh doanh dịch vụ khác được trích ra để bổ sung thêm cho thu nhập của các cán bộ công nhân viên. Ngoài tiền lương chính từ ngân sách công ty còn có phần thu từ hoạt động kinh doanh dịch vụ khác được trích ra để bổ sung thêm cho thu nhập của các cán bộ công nhân viên. Để đảm bảo công bằng trong phân phối, công ty cần tính toán đầy đủ cho những người tham gia trực tiếp hoạt động trên cũng như sự đóng góp của những người làm gián tiếp và những người phục vụ.

Đối với phạt, công ty cần phải thực hiện nghiêm minh đối với cán bộ công nhân viên không làm tròn trách nhiệm của mình hoặc bị vi phạm kỷ luật lao động thì phải chịu các hình phạt theo quy định. Quy kết trách nhiệm cá nhân đối với các trường hợp làm mất các trang thiết bị kinh doanh, làm hư hỏng tài sản và các phương tiện khác. Việc áp dụng chế độ phạt sẽ giúp cán bộ công nhân viên có ý thức kỷ luật cao hơn khi làm việc. nếu công ty điều chỉnh được chế độ lương thưởng như vậy, nhân lực sẽ cảm thấy tinh thần làm việc phấn khởi và có động lực làm việc hơn.

Giải pháp đề xuất khi thiếu vốn trả lương là đi vay ngắn hạn các ngân hàng hoặc tổ chức tín dụng với lãi suất ưu đãi hoặc phát hành trái phiếu.

3.3.5. Xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp và cải thiện môi trường làm việc tại công ty

Công ty xây dựng văn hoá cho doanh nghiệp mình văn hóa doanh nghiệp riêng để nó sẽ toàn bộ các giá trị văn hóa trong quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp riêng để nó sẽ là toàn bộ các giá trị văn hóa trong quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp, trở thành các giá trị, các quan niệm và tập quán, truyền thống ăn sâu vào mỗi cán bộ công nhân viên, mỗi hoạt động của doanh nghiệp mình và nó sẽ chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên trong doanh nghiệp để theo đuổi và thực hiện các mục đích của doanh nghiệp. Điều chỉnh văn hóa của công ty vào một nề nếp văn hóa văn minh, hiện đại và thân thiện nhất, để mọi người cảm thấy môi trường làm việc như một gia đình gắn kết.

Cuối một ngày làm việc công ty điều nhân viên tạp vụ dọn dẹp vệ sinh tại nơi làm việc sạch sẽ, gọn gàng, cải thiện bầu không khí làm việc, để nhân có một lượng không khí trong lành để sức khỏe tốt hơn. Bên cạnh đó công ty cần tăng cường trồng cây xanh xung quanh bốn phía công ty như cây ăn quả tiêu biểu như cây dừa vừa cung cấp oxi cho nhân lực vừa cung cấp nước tinh khiết cho nhân lực.

Bên cạnh việc trợ cấp thực phẩm chức năng và sửa chữa ensure cho nhân lực công ty cần có những chính sách ưu đãi cho nhân viên về việc mua thực phẩm chức năng từ châu Âu với giá ưu đãi. Bên cạnh đó công ty cần liên kết với các trung tâm thể dục, thể thao để nhân lực của công ty được đi tập với giá ưu đãi nhằm nâng cao sức khỏe.

Tóm tắt chương 3

Chương này tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao kết quả hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Khải Thịnh hướng đến năm 2025. Cụ thể từ những nhân tố tác động đến hoạt động đầu tư phát triển nhân lực và những khó khăn trong quá trình công ty thực hiện hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực, tác giả đã tìm ra các giải pháp giúp hạn chế hoặc khắc phục những khó khăn gặp phải. Bên cạnh đó định hướng cho công ty TNHH Khải Thịnh phát huy những thế mạnh để giúp doanh nghiệp ngày một phát triển vững mạnh, góp phần thúc đẩy kinh tế tỉnh Bình Định cũng như kinh tế Việt Nam ngày càng giàu mạnh.

KẾT LUẬN

Tìm ra và nhận thức được một hướng đi mới, chính là yếu tố xung đột tạo nên nền tảng của sự thành công, sự đột phá trong doanh nghiệp. Mà yếu tố con người tạo nên nền tảng cho sự phát triển bền vững. Trong thời gian qua công ty TNHH Khải Thịnh đã và đang thực hiện những chiến lược nhằm đầu tư phát triển nguồn nhân lực, thu được một số thành quả nhất định như thu hút được đội ngũ lao động trình độ cao, trẻ năng động nhiệt huyết, luôn sẵn sàng cống hiến hết mình vì sự phát triển của công ty. Nhưng bên cạnh đó đào tạo và đầu tư phát triển nguồn nhân lực còn có nhiều hạn chế.

Nhưng nhận thức được tầm quan trọng của đầu tư phát triển nguồn nhân lực, công ty TNHH Khải Thịnh sẽ phát huy sức mạnh của mình, áp dụng các biện pháp đầu tư phát triển nguồn nhân lực hợp lý (đầu tư cho sự phát triển nguồn nhân lực: kinh phí hợp lý, chiến lược đào tạo, tuyển dụng,..) và khắc phục được khó khăn trong khả năng của công ty. Chắc chắn công ty sẽ nhanh tiến tới những nấc thang thành công mới để từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả công việc, nâng cao thu nhập và tinh thần của nhân lực lên.

Vậy nhận thức tầm quan trọng của việc đầu tư phát triển nhân lực, vai trò của đầu tư phát triển nhân lực,... Từ đề tài cùng với những đề xuất này, đề án hy vọng sẽ góp phần nào trong việc nâng cao hiệu quả trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực hiện tại của công ty nhằm gia tăng năng lực cạnh tranh cho công ty từ đó mở ra một chiến lược đầu tư, khảo sát, nghiên cứu lại, quyết tâm xây dựng lại một chiến lược nguồn nhân lực hoàn thiện. Quyết tâm đưa công ty thành một doanh nghiệp đi đầu, tiên phong trong phát triển nguồn nhân lực trở thành một doanh nghiệp kiểu mẫu tại Việt Nam. Để mỗi nhân viên trong công ty đều có cuộc sống ổn định về mặt tinh thần và vật chất ngay tại công ty TNHH Khải Thịnh. Xa hơn khi mô hình nhân rộng thì mỗi nhân viên, công nhân trên đất nước Việt Nam đều có cuộc sống hạnh phúc: tới công ty như tới một gia đình lớn, làm việc hết mình vì mục tiêu của công ty,...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Quang Phương và Phạm Văn Hùng (2013); *Giáo trình kinh tế đầu tư*; Nhà xuất bản Trường đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Ngọc Hà (2011), *Đầu tư phát triển nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Trường Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Nguyễn Thành Hội (1999), *Giáo trình quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản thống kê.
4. TS.Hà Thanh Việt (2013), *Quản trị tài chính doanh nghiệp*; Trường Đại học Quy Nhơn, Bình Định.
5. Nguyễn Thị Thúy Hồng (2018), *Phát nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Trung Tín*; Trường Đại học Quy Nhơn, Bình Định.
6. Paul Falcome (2020), *Tình huống nhân sự nan giải*, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội.
7. Robert Heller (2020), *Cẩm nang quản lý hiệu quả-quản lý nhân sự*, Nhà xuất bản tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
8. Nguyễn Văn Ngọc (2012), *Từ điển kinh tế học*, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
9. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Nhà xuất bản trường Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
10. Nguyễn Thuỳ Dung (2005), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực theo năng lực cần thiết-một phương pháp mới nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên*, Tạp chí kinh tế và phát triển Việt Nam.
11. Tổng cục Thống kê Việt Nam (2016-2020), *Dân số và lao động Bình Định (2015-2020)*, NXB Chi cục thống kê.
12. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nhà xuất bản Tư pháp Hà Nội.
13. PGS.TS. Mai Quốc Chánh, TS. Trần Xuân Cầu, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực (2012)*, Nhà xuất bản Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.