

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
KHOA KINH TẾ VÀ KẾ TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ TÀI: ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHARME PERFUME**

Sinh viên thực hiện : Nguyễn Thị Cửa
Lớp : Kinh tế đầu tư - K41
Giảng viên hướng dẫn : ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang

Bình Định, tháng 06 năm 2022

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
KHOA KINH TẾ VÀ KẾ TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ TÀI: ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHARME PERFUME**

Sinh viên thực hiện : Nguyễn Thị Cửa
Lớp : Kinh tế đầu tư - K41
Giảng viên hướng dẫn : ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang

Bình Định, tháng 06 năm 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài khóa luận “Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ Phần Charme Perfume” là kết quả quá trình học tập, nghiên cứu, sự nỗ lực cố gắng của tôi và sự hướng dẫn tận tình của ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang. Các số liệu sử dụng trong bài khóa luận đáng tin cậy, có nguồn gốc rõ ràng và được xử lý trung thực, khách quan.

Tác giả khóa luận

Nguyễn Thị Cửa

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

Họ tên sinh viên thực hiện: Nguyễn Thị Cửa

Lớp: Kinh tế đầu tư

Khóa: K41

Tên đề tài: Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

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 2022

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN VẤN ĐÁP/PHẢN BIỆN

Họ tên sinh viên thực hiện: Nguyễn Thị Cửa

Lớp: Kinh tế đầu tư

Khóa: K41

Tên đề tài: Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

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:

- Nội dung đề tài:

- Hình thức đề tài:

Tổng cộng:

Bình Định, ngày.....tháng.....năm 2022

Giảng viên phản biện

MỤC LỤC

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	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Kết cấu của đề tài	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP	4
1.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và đầu tư phát triển nguồn nhân lực ...	4
1.1.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực	4
1.1.2. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực	6
1.1.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực	6
1.1.2.2. Khái niệm đầu tư phát triển nguồn nhân lực	7
1.1.2.3. Đặc điểm của đầu tư phát triển nguồn nhân lực	7
1.1.2.4. Sự cần thiết đầu tư phát triển nguồn nhân lực	8
1.2. Nội dung của đầu tư phát triển nguồn nhân lực	8
1.2.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực	9
1.2.1.1. Hoạt động tuyển dụng	9
1.2.1.2. Hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực	10
1.2.2. Phát triển chất lượng nguồn nhân lực	11
1.2.2.1. Đầu tư phát triển trí lực	13
1.2.2.2. Đầu tư nâng cao thể lực	14

1.2.2.3. Đầu tư tâm lực.....	15
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.....	19
1.3.1. Các yếu tố bên ngoài	19
1.3.1.1. Sự phát triển của khoa học – công nghệ	19
1.3.1.2. Sự phát triển của giáo dục – đào tạo	19
1.3.1.3. Sự phát triển của thị trường lao động	19
1.3.1.4. Các yếu tố về kinh tế.....	20
1.3.1.5. Các yếu tố về chính trị	20
1.3.2. Yếu tố bên trong.....	20
1.3.2.1. Các nghiên cứu về các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực ...	20
1.3.2.2. Các yếu tố bên trong tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	25
1.4. Chỉ tiêu đánh giá kết quả của đầu tư phát triển nguồn nhân lực	27
1.4.1. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực về số lượng.....	27
1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực về chất lượng .	27
1.4.2.1. Chỉ tiêu phản ánh về thể lực	27
1.4.2.2. Chỉ tiêu phản ánh về trí lực.....	29
1.4.2.3. Chỉ tiêu phản ánh về tâm lực	30
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHARME PERFUME	32
2.1. Giới thiệu tổng quan về Công ty Cổ Phần Charme Perfume	32
2.1.1. Một số thông tin chung về Công ty Cổ Phần Charme Perfume.....	32
2.1.2. Cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý của Công ty Cổ Phần Charme Perfume ...	33
2.1.3. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ Phần Charme Perfume giai đoạn 2019 – 2021	35

2.2. Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume	37
2.2.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực	37
2.2.1.1. Hoạt động tuyển dụng.....	37
2.2.1.2. Hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực	40
2.2.2. Phát triển chất lượng nguồn nhân lực	42
2.2.2.1. Đầu tư phát triển trí lực.....	42
2.2.2.2. Đầu tư nâng cao thể lực	45
2.2.2.3. Đầu tư về tâm lực.....	46
2.3. Đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume	51
2.3.1. Đánh giá về phát triển số lượng nguồn nhân lực	51
2.3.2. Đánh giá về phát triển chất lượng nguồn nhân lực	51
2.3.2.1. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển thể lực nguồn nhân lực	51
2.3.2.2. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển trí lực nguồn nhân lực.....	52
2.3.2.3. Đánh giá kết quả về đầu tư tâm lực nguồn nhân lực	53
2.4. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực	54
2.4.1. Phương pháp nghiên cứu	55
2.4.1.1. Phương pháp chọn mẫu	55
2.4.1.2. Phương pháp thu thập dữ liệu.....	56
2.4.1.3. Thiết kế thang đo	56
2.4.1.4. Phương pháp xử lý số liệu	58
2.4.2. Kết quả của nghiên cứu	61
2.4.2.1. Thống kê mô tả	61
2.4.2.2. Kiểm định chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha	62
2.4.2.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA	65

2.4.2.4. Phân tích mô hình hồi quy	70
2.5. Đánh giá thực trạng hoạt động đầu tư phát triển NNL tại Công ty	74
2.5.1. Ưu điểm.....	74
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	75
2.5.2.1. Hạn chế	75
2.5.2.2. Nguyên nhân	75
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI GIAN TỐI.....	77
3.1. Định hướng nâng cao công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume	77
3.2. Giải pháp giúp nâng cao hiệu quả hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume	78
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng.....	78
3.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động bố trí và sử dụng lao động.....	80
3.2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả chính sách lương, thưởng, phúc lợi tạo động lực cho người lao động.....	81
3.2.4. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn	83
3.2.5. Giải pháp xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty	84
KẾT LUẬN	86
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	87
PHỤ LỤC	91

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT VÀ KÝ HIỆU

Kí hiệu	Ý nghĩa
BH	Bán hàng
CBNV	Cán bộ nhân viên
CCDV	Cung cấp dịch vụ
CNH	Công nghiệp hóa
CP	Cổ phần
ĐH	Đại học
HDH	Hiện đại hóa
HĐQT	Hội đồng quản trị
KD	Kinh doanh
LĐ	Lao động
NLĐ	Người lao động
NNL	Nguồn nhân lực
TNDN	Thu nhập doanh nghiệp

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2. 1: Một số kết quả hoạt động SXKD của công ty giai đoạn 2019 - 2021	35
Bảng 2. 2: Nguồn tuyển dụng của công ty CP Charme Perfume năm 2021	39
Bảng 2. 3: Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty giai đoạn 2019 - 2021	40
Bảng 2. 4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi của công ty giai đoạn 2019 – 2021	40
Bảng 2. 5: Cơ cấu lao động theo tính chất sản xuất của công ty giai đoạn 2019 – 2021	41
Bảng 2. 6: Cơ cấu lao động theo trình độ của công ty giai đoạn 2019 – 2021	42
Bảng 2. 7: Cơ cấu đào tạo của công ty giai đoạn 2019 – 2021	44
Bảng 2. 8: Tổng kinh phí đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2019 – 2021	45
Bảng 2. 9: Chi phí về đầu tư chăm sóc và bảo vệ sức khỏe	46
Bảng 2. 10: Mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nguồn nhân lực công ty giai đoạn 2019 – 2021	47
Bảng 2. 11: Mức lương, thưởng trung bình của công ty giai đoạn 2019 – 2021	48
Bảng 2. 12: Chi phí đầu tư cho công tác khen thưởng và đãi ngộ cho nguồn nhân lực của công ty giai đoạn 2019 – 2021	49
Bảng 2. 13: Chi phí đầu tư cải thiện môi trường làm việc cho nguồn nhân lực của công ty giai đoạn 2019 – 2021	50
Bảng 2. 14: Tình trạng sức khỏe nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn phân loại sức khỏe của công ty giai đoạn 2019 – 2021	52
Bảng 2. 15: Thang đo các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực.....	57
Bảng 2. 16: Thống kê mô tả	61
Bảng 2. 17: Kết quả đánh giá của thang đo bằng Cronbach's Alpha.....	63
Bảng 2. 18: Chỉ số KMO and Bartlett cho biến độc lập.....	66
Bảng 2. 19: Bảng phương sai trích nhân tố độc lập	67
Bảng 2. 20: Kết quả ma trận xoay nhân tố	68
Bảng 2. 21: Kiểm định KMO and Bartlett's Test cho biến phụ thuộc.....	68
Bảng 2. 22: Phương sai trích nhân tố phụ thuộc	69
Bảng 2. 23: Ma trận nhân tố biến phụ thuộc	69

Bảng 2. 24: Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình	70
Bảng 2. 25: Bảng phân tích ANOVA	71
Bảng 2. 26: Kết quả phân tích hồi quy	72

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. 1: Mô hình nghiên cứu của Trần Thị Trương, Nguyễn Quốc Tuấn (2018)	22
Hình 1. 2: Mô hình nghiên cứu của Phạm Thị Hiền (2018).....	23
Hình 1. 3: Mô hình nghiên cứu của Nguyễn Hữu Nhật (2019).....	24
Hình 1. 4: Mô hình nghiên cứu của Vũ Phương Anh (2020).....	25
Hình 2. 1: Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý	33
Hình 2. 2: Số lượng lao động của công ty giai đoạn 2019 – 2022	37
Hình 2. 3: Các bước tuyển dụng lao động tại công ty CP Charme Perfume	38
Hình 2. 4: Số nhân lực được đào tạo của công ty giai đoạn 2019 – 2021	43
Hình 2. 5: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	55
Hình 2. 6: Mô hình các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume	73

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Quá trình phát triển kinh tế - xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhiều điều kiện khác nhau như: yếu tố con người, vốn và công nghệ là ba yếu tố sản xuất để con người tạo ra của cải vật chất. Cùng với vốn, cơ sở vật chất, khoa học kỹ thuật... thì nguồn nhân lực được các doanh nghiệp xem là một tài sản quý giá, là một trong những yếu tố quan trọng của quá trình đầu tư phát triển của xã hội.

Một tổ chức dù có một nguồn tài chính tốt, nguồn lực vật chất phong phú dồi dào, hệ thống máy móc thiết bị hiện đại đến đâu đi chăng nữa nhưng nếu những người trực tiếp vận hành không làm chủ được chúng thì tổ chức đó cũng khó có thể phát triển được. Để có một nguồn nhân lực làm chủ được hệ thống máy móc, làm chủ được khoa học kỹ thuật và thực hiện tốt nhiệm vụ tại vị trí công việc được phân công thì việc thực hiện tốt hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực chính là những việc cần phải thực hiện và thực hiện thật tốt đầu tiên. Có thể nói rằng không có một hoạt động nào của tổ chức mang lại hiệu quả nếu công tác phát triển nguồn nhân lực thực hiện không tốt. Vậy nên, với xu thế toàn cầu hóa thì con người là yếu tố cơ bản nhất quyết định đến sự tồn tại và phát triển của tổ chức.

Nhu cầu về nguồn nhân lực hiện nay của các doanh nghiệp, 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. Vậy nên ta thấy được vai trò quan trọng của hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển lâu dài và bền vững của nền kinh tế.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác đầu tư này, hiện nay có nhiều doanh nghiệp đã chú trọng trong công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực, trong đó có công ty CP Charme Perfume. Công ty CP Charme Perfume là một trong những công ty hàng đầu về sản xuất nước hoa trong nước, tính đến nay thì công ty đã thu hút đông đảo người tiêu dùng, trong đó có nhiều nghệ sĩ nổi tiếng tại Việt Nam tin dùng. Công ty đã và đang mở rộng mạng lưới rộng khắp cả nước với hơn 9000 đại lý kinh doanh online và hơn 200 cửa hàng trên toàn quốc. Với nỗ lực trong 5 năm, nước hoa Charme đã nhanh chóng vươn mình, khẳng định được tên tuổi trên thị trường nước hoa tại Việt Nam. Được đông đảo khách hàng đón nhận và đánh giá sản phẩm chất lượng tốt, phù hợp với tiêu chí của người tiêu dùng.

Để tạo ra được những sản phẩm chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của

khách hàng, bên cạnh việc đầu tư vào máy móc, trang thiết bị hiện đại thì yếu tố con người cũng góp phần quan trọng để tạo ra những sản phẩm chất lượng. Chính những điều này đòi hỏi Công ty phải có nguồn lao động có kỹ thuật và trình độ tay nghề cao để đáp ứng với yêu cầu này. Từ nhận thức về ý nghĩa tầm quan trọng của việc phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên giai đoạn hiện nay, cũng như thực tiễn và những vấn đề đặt ra về nguồn nhân lực – nguồn tài nguyên quý giá của hoạt động sản xuất kinh doanh, em chọn đề tài **“Đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume”** làm khóa luận tốt nghiệp nhằm góp phần thiết thực cho hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Hệ thống hóa lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Nghiên cứu, đánh giá thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

Đề xuất một số các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

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 Cổ phần Charme Perfume.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: tiến hành nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Charme Perfume, thành phố Hồ Chí Minh.

- Về thời gian: Nghiên cứu đánh giá về hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume trong giai đoạn 2019-2021 và đề xuất các giải pháp.

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 gồm: Phương pháp so sánh, phân tích, mô tả thống kê và phương pháp tổng hợp. Trên cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực kết hợp với thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume, tác giả đã phân tích đánh giá và tổng hợp những kết quả đạt được nhằm đánh giá hoạt động đầu tư phát triển tại Công ty Cổ Phần Charme Perfume.

Phương pháp nghiên cứu định lượng: nghiên cứu xây dựng bảng hỏi về mức độ đồng ý của người lao động về chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ Phần Charme Perfume . Bảng câu hỏi được gửi đến tất cả người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ Phần Charme Perfume. Sau khi thu thập được bảng câu hỏi trả lời, nghiên cứu tiến hành lọc bảng câu hỏi, làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin cần thiết trong bảng câu hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS phiên bản 20.

5. Kết cấu của đề tài

Đề tài đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume 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 Cổ phần Charme Perfume

Chương 3: Một số giải pháp về đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume

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 góp ý của quý thầy cô để báo cáo được hoàn thiện hơn.

Tác giả xin chân thành cảm ơn giảng viên hướng dẫn ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành bài 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 CỦA DOANH NGHIỆP

1.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và đầu tư phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực

Tùy theo góc độ nghiên cứu, tùy theo quan điểm khác nhau của các bài nghiên cứu nên có nhiều khái niệm về nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực là toàn bộ vốn bao gồm cả thể lực và trí lực, kỹ năng nghề nghiệp mà mọi cá nhân sở hữu. Vốn nhân lực được hiểu là con người dưới một dạng nguồn vốn, thậm chí là nguồn vốn quan trọng nhất đối với quá trình sản xuất, có khả năng sinh ra các nguồn thu nhập trong tương lai. Nguồn vốn này là tập hợp những kỹ năng kiến thức kinh nghiệm được nhờ vào quá trình lao động sản xuất. Do vậy các chi phí về giáo dục, đào tạo, chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng,... để nâng cao khả năng sản xuất của nguồn nhân lực được xem như chi phí đầu vào của sản xuất, thông qua đầu tư vào con người (Stivastava M/P, 1997).

Nguồn nhân lực hay còn được gọi là nguồn lực con người, là một trong những yếu tố quan trọng có tác động tới mọi hoạt động kinh doanh, sản xuất của một doanh nghiệp, công ty hoặc tổ chức... Tùy theo góc độ tiếp cận nghiên cứu mà có nhiều định nghĩa về nguồn nhân lực khác nhau.

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc (2009), “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực toàn bộ cuộc sống của con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”. Định nghĩa này xuất phát từ đánh giá về những tác động của toàn cầu hóa đối với nguồn nhân lực.

Nhân lực chính là lao động của con người mà không hết máy móc nào thay thế được. Con người là tài sản quan trọng nhất mà một doanh nghiệp có. Sự thành công của doanh nghiệp phụ thuộc vào tính hiệu quả của cách “quản lý con người” bao gồm cả cách quản lý chính bản thân mình, quản lý nhân viên, khách hàng và các nhà cung cấp. Hay nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động (Nguyễn Văn Điềm, 2004).

Theo Nguyễn Tiệp (2005) thì: “Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động”. Đây là khái niệm chỉ nguồn nhân lực với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. “Nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động”. Đây là khái niệm chỉ khả năng đảm đương lao động chính của xã hội.

Theo Phạm Minh Hạc (2001) : “Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một doanh nghiệp, công ty, tổ chức hoặc một địa phương, quốc gia. Họ sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó theo yêu cầu của doanh nghiệp, công ty, tổ chức hoặc quốc gia”.

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, yếu tố quan trọng, năng động nhất của tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực có thể xác định cho một quốc gia, vùng lãnh thổ địa phương và nó khác với các nguồn lực khác ở chỗ nguồn lực với hoạt động sáng tạo, tác động vào thế giới tự nhiên và trong quá trình lao động nảy sinh các vấn đề quan hệ lao động và quan hệ xã hội, cụ thể hơn nguồn nhân lực của một quốc gia biểu hiện ở các khía cạnh sau đây:

- Với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội bao gồm toàn bộ dân cư trong xã hội có khả năng lao động.

- Với tư cách là yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội thì nguồn nhân lực là khả năng lao động ở các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

- Với tư cách là tổng thể cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động thì nguồn nhân lực bao gồm cả yếu tố về thể lực và trí lực, thuộc những người có giới hạn tuổi từ 15 trở lên.

Nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội.

Trong mỗi doanh nghiệp, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng, không thể thiếu quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp. Do đó, nhà quản lý cần phải quan tâm, bồi dưỡng nguồn nhân lực của mình để đảm bảo nguồn nhân lực đủ mạnh cả về chất và lượng, đảm bảo cho sự phát triển của doanh nghiệp không chỉ ở hiện tại mà trong cả tương lai.

Theo Bùi Văn Nhơn (2016) thì nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương.

Như vậy, có nhiều khái niệm về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, trong phạm vi của nghiên cứu này có thể hiểu: nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là tất cả các cá nhân tham gia vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, bao gồm yếu tố cả về thể lực trí lực và kỹ năng nghề nghiệp. Bao gồm những cá nhân có vai trò khác nhau và

liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực được coi là tiềm năng có tác động đến mọi hoạt động trong xã hội nói chung và trong doanh nghiệp nói riêng.

1.1.2. Cơ sở lý luận về đầu tư phát triển nguồn nhân lực

1.1.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Về phát triển nguồn nhân lực thì cũng có nhiều định nghĩa khác nhau ở các góc độ tiếp cận khác nhau được thể hiện như sau:

Phát triển nguồn nhân lực là nghiên cứu và thực hành nâng cao năng lực học tập của các cá nhân, nhóm, tập thể và các tổ chức thông qua việc phát triển và ứng dụng các biện pháp can thiệp học tập với mục đích tối ưu hóa sự phát triển và tính hiệu quả của con người và tổ chức (Chalofsky, 1992).

Phát triển nguồn nhân lực là quản lý chiến lược đào tạo, phát triển và quản lý hoặc can thiệp giáo dục chuyên nghiệp, để đạt được các mục tiêu của tổ chức trong khi đồng thời vẫn bảo đảm đầy đủ việc sử dụng các kiến thức cụ thể và các kỹ năng của từng cá nhân người lao động (Garavan, 1991).

Phát triển nguồn nhân lực là việc tạo ra một văn hóa học tập, trong đó bao gồm một loạt các chiến lược đào tạo, phát triển và học tập nhằm vừa ứng phó với chiến lược của tổ chức vừa giúp hình thành và ảnh hưởng lại nó (McCracken và Wallace, 2000).

Phát triển nguồn nhân lực tập trung vào lý thuyết và thực hành liên quan đến đào tạo, phát triển và học tập trong các tổ chức và các cá nhân trong bối cảnh hình thành chiến lược kinh doanh và năng lực cạnh tranh của tổ chức (Gourlay, 2000).

Theo tác giả Nguyễn Phan Thu Hằng (2017) đề xuất quan điểm của mình về phát triển NNL tại các doanh nghiệp như sau: phát triển nguồn nhân lực là quá trình thay đổi về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện hiệu quả làm việc của nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Theo Bùi Văn Nhơn (2016), “Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển”.

Theo sách Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á của Viện Kinh tế thế giới (2003): “Phát triển nguồn nhân lực, xét từ góc độ một đất nước là quá trình tạo dựng lực lượng lao động năng động có kỹ năng và sử dụng chúng có hiệu quả, xét từ góc độ cá nhân là việc nâng cao kỹ năng, năng lực hành động và chất lượng cuộc sống nhằm nâng cao năng suất lao động và thu nhập. Phát triển nguồn

nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất. Kiến thức có được nhờ quá trình đào tạo và tiếp thu kinh nghiệm, trong khi đó thể lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc y tế”.

Theo Trần Xuân Cầu (2008), “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử.... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao”.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực là quá trình thay đổi về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện hiệu quả làm việc của nhân lực và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Ngày nay, con người được coi là một tài nguyên đặc biệt, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực.

1.1.2.2. Khái niệm đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Theo Nguyễn Lộc (2010), phát triển nguồn nhân lực là quá trình biến đổi cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu nhân lực và đảm bảo sự phù hợp của nhân lực đối với doanh nghiệp. Đó là chuỗi các hoạt động từ công tác quy hoạch đào tạo cán bộ như thế nào để có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đòi hỏi cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực là một bộ phận của đầu tư phát triển, nó là việc chi dùng vốn trong hiện tại để tiến hành các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức, thể lực của người lao động, để đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất.

1.1.2.3. Đặc điểm của đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Coi vốn nhân lực là một lĩnh vực có thể đầu tư, cần phân biệt sự khác nhau giữa lĩnh vực đầu tư này với các lĩnh vực đầu tư thông thường khác. Kết quả của đầu tư phát triển nhân lực không phải sự tăng lên ngay về tài sản cố định mà là sự tăng lên về tài sản trí tuệ và tài sản sức khỏe. Các kết quả đạt được đó góp phần làm tăng thêm năng lực sản xuất xã hội, rồi qua đó người lao động sẽ tác động ngược lại các tài sản cố định khác làm chúng tăng lên. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực gồm những đặc điểm dưới đây:

- Đầu tư vào nguồn nhân lực không hề bị giảm giá trị trong quá trình sử dụng

mà ngược lại càng được sử dụng nhiều, khả năng tạo thu nhập và do vậy thu hồi vốn càng cao.

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

Các hiệu ứng gián tiếp, và hiệu ứng lan tỏa của đầu tư và vốn nhân lực là rất lớn. Trình độ nhân lực trung bình ở một nước cao hơn cũng 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 vào con người không chỉ là phương tiện để đạt thu nhập mà còn là mục tiêu của xã hội, giúp con người thưởng thức cuộc sống đầy đủ hơn.

- Đầu tư vào con người không chỉ do tỷ lệ thu hồi đầu tư trên thị trường quyết định.

Tuy nhiên, các lợi ích thu được từ đầu tư vào nguồn nhân lực thu được chỉ trong điều kiện được sử dụng hiệu quả và có môi trường phát triển phù hợp và thuận lợi. Ngược lại sẽ là sự lãng phí đầu tư, lãng phí nguồn nhân lực con người là mất mát to lớn nhất.

1.2.2.4. Sự cần thiết đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Công tác phát triển nguồn nhân lực trong mỗi tổ chức mỗi doanh nghiệp là công tác hết sức quan trọng nhằm để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

Đối với người lao động, đầu tư phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng phát triển của người lao động sẽ tạo cho người lao động có suy nghĩ tư duy mới hơn để phát huy tính sáng tạo trong công việc thích ứng với môi trường làm việc hiện tại và cả trong tương lai.

Đối với doanh nghiệp, đầu tư phát triển nguồn nhân lực sẽ làm giảm bớt được sự giám sát, sử dụng tốt những người có năng lực làm việc cho công ty qua đó làm tăng sự hợp tác tốt hơn giữa những người lao động với nhau để từ đó làm tăng sự ổn định của tổ chức, năng suất làm việc hiệu quả. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng lao động, gắn lợi ích của người lao động và mục tiêu phát triển doanh nghiệp thành một thể thống nhất và gắn bó với nhau.

1.2. Nội dung của đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Nội dung của đầu tư phát triển nguồn nhân lực có thể chia thành những cách khác nhau tùy vào mục đích nghiên cứu của các nhà nghiên cứu. Trong bài khóa luận này sẽ

trình bày bao gồm 2 nội dung chính đó là: đầu tư phát triển số lượng nguồn nhân lực và đầu tư phát triển chất lượng nguồn nhân lực.

1.2.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực

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.

Theo Nguyễn Văn Điềm (2004), Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện qua các chỉ tiêu quy mô, tốc độ tăng và sự phân bố nguồn lực theo khu vực, vùng lãnh thổ,...

Phát triển về số lượng là sự gia tăng về số lượng của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động. Đảm bảo số lượng nhân lực cho từng bộ phận, đáp ứng đủ số lượng theo nhu cầu cần thiết của tổ chức.

1.2.1.1. Hoạt động tuyển dụng

Tại các doanh nghiệp, hoạt động được tiến hành để phát triển số lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp chính là hoạt động tuyển dụng.

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nguồn nhân lực phù hợp để đáp ứng được nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Tuyển dụng diễn ra khi doanh nghiệp khan hiếm về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Công tác tuyển dụng có vai trò quan trọng và tác động mạnh mẽ đến chất lượng nguồn nhân lực.

Một quan điểm khác cho rằng “tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự tuyển để lựa chọn ra những ứng viên có đầy đủ các điều kiện đáp ứng được yêu cầu của tổ chức. Sau đó định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức”.

Việc tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp bổ sung lượng nhân lực thiếu hụt trước đó mà còn có thể đem đến cho doanh nghiệp đội ngũ lao động chất lượng cao – những con người nhiệt huyết, sáng tạo và có nhiều kỹ năng tốt. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong điều kiện toàn cầu hóa.

Tuyển dụng nhân sự tốt góp phần quan trọng vào việc tạo ra “đầu vào” của nguồn nhân lực, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ cán bộ nhân viên, đáp ứng đòi hỏi nhân sự của doanh nghiệp. Giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

Có thể thấy công tác tuyển dụng có tác động mạnh mẽ đến chất lượng nguồn nhân lực. Nếu công tác tuyển dụng được doanh nghiệp thực hiện tốt, có mục tiêu rõ ràng thì

họ sẽ có đội ngũ nhân lực tốt về số lượng lẫn chất lượng. Nếu ngược lại việc tuyển dụng không được đảm bảo thì sẽ có tác động xấu đến nguồn nhân lực của công ty.

1.2.1.2. Hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực

Cùng với việc phát triển nguồn nhân lực về số lượng doanh nghiệp cũng cần xây dựng một cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp mình. Cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý là cơ cấu phù hợp với cơ cấu sản xuất kinh doanh và phản ánh được trình độ tổ chức quản lý, trình độ về khoa học công nghệ tiên tiến.

Cơ cấu nguồn nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đánh giá về nguồn nhân lực. Cơ cấu nhân lực thể hiện qua các phương diện khác nhau như: trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi.

Cơ cấu nhân lực có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Trong một số đơn vị tổ chức cơ cấu nhân lực được chia làm 3 lớp: nhân lực trẻ, nhân lực trung tuổi, nhân lực cao tuổi.

Nhân lực trẻ hiện nay có số lượng dồi dào nhưng chất lượng nguồn nhân lực thấp, từ đó tạo sức ép việc làm dẫn đến thiếu việc làm và thất nghiệp.

Nhân lực trung tuổi: đối với nhân lực này thì có kỹ năng và kinh nghiệm rất phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Nhân lực cao tuổi: nhân lực này có sức lao động thấp, mức sống cao, khó đáp ứng trong việc phát triển của doanh nghiệp.

Về cơ cấu giới tính, cơ cấu trình độ, cơ cấu nghề nghiệp, vv... trong tổ chức, doanh nghiệp phải được bố trí hợp lý theo các tỷ lệ phù hợp để quá trình làm việc, hoạt động của các bộ phận, của tổ chức, doanh nghiệp hiệu quả.

Điều này có thể nhận biết ở mức sử dụng lao động ở mỗi khâu, mỗi giai đoạn sản xuất kinh doanh. Mức sử dụng lại phụ thuộc vào năng suất lao động, do vậy cần đánh giá được năng suất lao động và dự báo được mức tăng cho mỗi công đoạn, mỗi lĩnh vực hoạt động của tổ chức.

Hoạch định nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhằm xác định phương hướng, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực để đạt được mục tiêu chiến lược và kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Muốn vậy, cần dự báo được số lượng. Đặc biệt, yêu cầu của hoạch định phát triển nguồn nhân lực là đưa ra được yêu cầu về năng lực cho các vị trí công tác của nguồn nhân lực trong tương lai. Qua hoạch định, chiến lược và các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực cũng được xây dựng phù hợp với chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

** Hoạt động sắp xếp bố trí và sử dụng lao động*

Bố trí nhân lực vào các vị trí, chức danh công tác phù hợp với trình độ chuyên môn, khả năng của từng người để phát huy sở trường, năng lực, nâng cao khả năng sáng tạo. Từ đó mới tạo ra hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đây là mặt phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Trong công tác quản lý, các doanh nghiệp thường sử dụng nhân lực bố trí sắp xếp chuyển chuyên, luân chuyển để đào tạo đa kỹ năng, kiến thức chuyên môn tạo môi trường đào tạo phát triển nguồn nhân lực trình độ cao.

Việc sắp xếp, bố trí có vai trò quyết định đến chất lượng của lao động thể hiện ở kết quả công việc, đó là chất lượng hoạt động, là sự phù hợp giữa các thuộc tính có tính cá nhân kể cả tri thức và phẩm chất với yêu cầu công việc. Mục đích của việc sắp xếp, bố trí lao động: Đảm bảo sự phù hợp cao nhất giữa công việc và năng lực của người lao động. Đảm bảo sự tương xứng giữa công việc và người thực hiện công việc, đảm bảo cho mọi công việc được thực hiện tốt.

Doanh nghiệp có thể có nhiều cách để sắp xếp và bố trí công việc cho lao động hợp lý góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cụ thể như:

- *Người lao động được tuyển dụng cho vị trí công việc còn trống*: trong trường hợp này, các kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm của họ đã thỏa mãn các yêu cầu cơ bản của những vị trí công việc này nên chỉ việc sắp xếp, bố trí họ vào vị trí dự định tuyển chọn.

- *Bố trí người lao động công việc phù hợp với trình độ chuyên môn*: nếu chất lượng, hiệu quả làm việc của người đó chưa phát huy hiệu quả trình độ chuyên môn thì tổ chức cần bố trí người đó sang công việc khác phù hợp với trình độ, sở trường. Nếu chất lượng, hiệu quả làm việc không bị ảnh hưởng có thể để người đó tiếp tục làm công việc đó nhưng cần đào tạo thêm để nâng cao chất lượng làm việc.

- *Người lao động được luân chuyển phù hợp với vị trí công việc của doanh nghiệp*: cần tìm hiểu các kỹ năng, kinh nghiệm của họ và so sánh với tiêu chuẩn các chức danh công việc, các yêu cầu của các chức danh công việc có thể bố trí được lao động để xác định xem chức danh công việc nào là phù hợp nhất với người lao động đó, từ đó bố trí họ vào công việc thích hợp.

- *Người thực tập hoặc thực hành tại tổ chức*: tổ chức, doanh nghiệp cần bố trí cho các sinh viên này chỗ làm việc thích hợp với vai trò phụ giúp hoặc trợ lý cho một số chức danh công việc thích hợp, nên giao việc theo mức độ từ đơn giản đến phức tạp để họ quen dần với công việc. Việc bố trí công việc cho sinh viên vừa có lợi cho cơ sở đào tạo, vừa có lợi cho cá nhân sinh viên và có lợi cho tổ chức, doanh nghiệp đó.

1.2.2. Phát triển chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố tác động quan trọng đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo Susan M health field (2001) thì chất lượng nguồn nhân lực bao gồm sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc tính cá nhân... của nguồn nhân lực.

Theo Vũ Thị Ngọc Phùng (2005) cùng với quan điểm như trên thì tác giả cũng đưa ra quan điểm là chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các yếu tố về sức khỏe, tri thức và năng lực của họ. Có thể hiểu chất lượng nguồn nhân lực là những yếu tố bên trong của một con người.

Tác giả Bùi Văn Nhơn (2006) “chất lượng nguồn nhân lực bao gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội”, trong đó thì trí tuệ là trí lực gồm: trình độ học vấn, kỹ năng lao động, thực hành; thể chất là thể lực gồm sức khỏe và tinh thần; phẩm chất tâm lý xã hội là tâm lực gồm đạo đức và phẩm chất con người.

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008), chất lượng nguồn nhân lực bao gồm những đặc trưng của con người, được thể hiện thông qua những chỉ số như: sức khỏe, trình độ chuyên môn, học vấn và phẩm chất.

Chất lượng nguồn nhân lực theo tác giả Vũ Thị Hà (2016) thì: “Chất lượng nguồn nhân lực chính là nguồn lực bên trong của người lao động cấu thành năng lực lao động của họ có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã đưa ra hoặc tiềm ẩn của người sử dụng lao động”.

“Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp về những người thuộc nguồn nhân lực được thể hiện ở các mặt: sức khỏe của người lao động, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, tính năng động xã hội (sáng tạo, sự linh hoạt, nhanh nhẹn trong công việc,...), phẩm chất đạo đức, tác phong thái độ đối với công việc, môi trường làm việc, hiệu quả hoạt động lao động của người lao động và mức độ thỏa mãn nhu cầu thu nhập cá nhân (nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần) của người lao động (Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm, 2011).

Theo Nguyễn Hồng Liên (2015), chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tâm lực. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực, ý thức tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyên hóa của thể lực, trí tuệ thành thực tiễn.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là gia tăng giá trị con người bao gồm cả giá trị vật chất, tinh thần lẫn trí tuệ cũng như kỹ năng nghề nghiệp là cho con người trở thành người lao động có năng lực, phẩm chất đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển kinh tế.

Theo Vũ Bá Thế (2005) thì nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình

thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý kinh tế - xã hội) đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Chất lượng của nguồn nhân lực: được nghiên cứu về các khía cạnh như trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ của người lao động (Nguyễn Văn Điềm, 2004).

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.

Chất lượng nguồn nhân lực là thể hiện các đánh giá về năng lực làm việc, kỹ năng xử lý công việc và thái độ công việc của nguồn nhân lực làm việc tại doanh nghiệp. Quan điểm trên đã bao hàm cả thể lực, trí lực, tâm lực của nguồn nhân lực. Cụ thể, thể lực là sức khỏe thể chất của nguồn nhân lực; trí lực của nguồn nhân lực là năng lực làm việc, kỹ năng xử lý công việc; còn thái độ công việc là tâm lực đó là tinh thần làm việc, khả năng tập trung trong công việc, khả năng chịu áp lực, cảm xúc của nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sản xuất bởi sự đòi hỏi về trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ thuật. Chất lượng nguồn nhân lực càng cao hiệu quả công việc thực hiện càng tốt, vì vậy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp là một trong những nhiệm vụ trọng tâm và là yêu cầu cần thiết trong công cuộc đổi mới và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh nước hoa.

Như vậy, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp, người sử dụng lao động cần tiến hành các hoạt động đầu tư cho phát triển trí lực, thể lực và tâm lực của người lao động.

1.2.2.1. Đầu tư phát triển trí lực

Tạo điều kiện cơ hội cho người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, song song với việc tự học, tự trau dồi kiến thức của người lao động, đơn vị tổ chức cần mở những lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ phù hợp với đặc thù của đơn vị kinh doanh,

phối hợp với các đơn vị đào tạo mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ tại đơn vị mình, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia học tập nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp nhất thiết phải bố trí nhân sự đúng người, đúng việc từ đó phát huy tối đa kỹ năng cũng như phát triển ngày càng cao trình độ lành nghề của nhân viên nhằm mang lại hiệu quả cao nhất trong việc sử dụng nguồn nhân lực.

Đồng thời, doanh nghiệp cũng thường xuyên lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện và đào tạo lại kết hợp với việc đánh giá chính xác nhân viên về kỹ năng thực hành mỗi khi có thay đổi về môi trường thay đổi về sản xuất kinh doanh hoặc quá trình công nghệ kỹ thuật. Bên cạnh đó, cần thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và kỹ năng quản lý cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ. Phát triển khả năng làm việc cần được quan tâm đúng mức trong phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Nó cũng là một yếu tố quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

1.2.2.2. Đầu tư nâng cao thể lực

Phát triển thể lực là gia tăng sức khỏe, độ dẻo dai và cơ bắp nhằm đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu của quá trình sản xuất trên những dây chuyền công nghệ cao, phức tạp hay những công việc nặng nhọc, nguy hiểm diễn ra liên tục và kéo dài. Điều này có ý nghĩa to lớn trong nỗ lực tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm, giảm chi phí giá thành và an toàn lao động.

Khám sức khỏe định kỳ: các doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức khám sức khỏe định kỳ để theo dõi thông tin về thể lực người lao động. Hoạt động khám sức khỏe được tổ chức dưới dạng liên kết hợp tác với đơn vị y tế. Đây là việc làm rất cần thiết nhất là với những doanh nghiệp mà người lao động làm việc trong môi trường nhiều yếu tố độc hại, nguy hiểm như xăng dầu, khai thác than,... Khám sức khỏe không chỉ nhằm khám, sàng lọc định kỳ các bệnh lý thường gặp theo từng độ tuổi, giới tính,... mà còn biết được tình trạng của cơ thể, dự báo các yếu tố nguy cơ bệnh lý có thể mắc phải. Vì vậy, việc kiểm tra, chăm sóc sức khỏe định kỳ cho người lao động đóng vai trò rất quan trọng đảm bảo nhân viên của các doanh nghiệp được theo dõi sức khỏe liên tục và toàn diện. Thực hiện các chương trình về thể dục thể thao : Các doanh nghiệp lớn đã đầu tư xây dựng các khu vui chơi giải trí trong khuôn viên công ty như: sân bóng đá, bóng chuyền, sân bóng rổ, bóng bàn, khu nhà ăn, căng tin, phòng giáo dục đào tạo, trạm y tế,... Phổ biến nhất ở các doanh nghiệp là tổ chức thường kỳ các phong trào hoạt động vui chơi giải trí cho người lao động nhằm rèn luyện sức khỏe cũng như mang lại tinh thần sảng khoái sau một ngày làm việc. Các hoạt động phong trào hằng năm như : bóng đá, bóng chuyền,

cầu lông, ... thi đấu thể thao giao hữu với các cơ quan, đơn vị doanh nghiệp khác có nhận được giải thưởng để khích lệ tinh thần thể dục thể thao vì mục đích nâng cao sức khỏe cho người lao động trong doanh nghiệp.

Bảo hộ lao động thể hiện quan điểm coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Công tác bảo hộ lao động có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực. Làm tốt công tác bảo hộ lao động sẽ làm giảm số lượng lao động bị ốm, giảm số lượng lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp, bị tai nạn lao động, góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, đảm bảo cho người lao động đủ thể lực và trí lực trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, được làm việc trong điều kiện lao động an toàn, tính mạng và sức khỏe được bảo vệ, họ sẽ càng yêu mến, tin tưởng, gắn bó với doanh nghiệp đem hết sức mình cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp, tâm lực của người lao động cũng vì thế mà được nâng cao.

Các biện pháp bảo hộ lao động trong các doanh nghiệp chẳng hạn như: Đảm bảo đủ tiêu chuẩn về: môi trường, điều kiện lao động, bảo hộ lao động, an toàn, vệ sinh lao động ... và định kì kiểm tra các yếu tố này; Xây dựng và thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp để hạn chế xảy ra tai nạn lao động, giảm khả năng người lao động bị mắc các bệnh nghề nghiệp; Định kì kiểm tra tổng thể sức khỏe cho người lao động nhằm phát hiện và có biện pháp xử lí kịp thời khi họ bị mắc các bệnh nghề nghiệp; Nâng cao nhận thức cho người lao động về công tác bảo hộ lao động thông qua chương trình tập huấn hằng năm về bảo hộ lao động, các công tác tuyên truyền trong doanh nghiệp, các hội thi tìm hiểu về bảo hộ lao động – an toàn, vệ sinh lao động.

Vì vậy để nâng cao thể lực người lao động cho doanh nghiệp, cần nghiên cứu đặc thù sản xuất kinh doanh của mình để từ đó xây dựng tiêu chuẩn sức khỏe cho từng khâu, từng công việc trong công ty làm cơ sở cho việc tuyển dụng, chăm sóc, theo dõi, bồi dưỡng sức khỏe cho nhân viên cũng như làm cơ sở cho việc bố trí công việc phù hợp.

1.2.2.3. Đầu tư tâm lực

- Trả lương đúng và đủ cho người lao động

Thù lao có ảnh hưởng rất lớn đến lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc, chất lượng sản phẩm, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Mục tiêu cơ bản của chính sách, chế độ thù lao là thu hút NNL giỏi, đáp ứng được yêu cầu công việc, giữ gìn và động viên người lao động thực hiện công việc đạt kết quả tốt nhất. Thù lao gồm thù lao cơ bản, cơ chế khuyến khích và chế độ phúc lợi. Tiền công hay tiền lương là khoản thù lao cố định NLD nhận được thường kỳ trong doanh nghiệp. Cơ chế khuyến khích là khoản thù lao ngoài tiền công hay tiền thưởng để động viên NLD

làm tốt hơn. Chế độ phúc lợi là phần thù lao gián tiếp trả cho NLD dưới dạng hỗ trợ như lương hưu, bảo hiểm, các chương trình nghỉ ngơi giải trí...

Đối với người lao động thì tiền lương là khoản thu nhập chính và chủ yếu ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống của họ, nó là điều kiện cơ bản để làm tăng khả năng làm việc của lao động, vì vậy người lao động phải không ngừng phấn đấu để nâng cao tiền lương của mình. Tiền lương còn phản ánh sự đóng góp vào xã hội của người lao động, nên người lao động nhận càng nhiều lương thì càng thể hiện giá trị xã hội của họ. Ngoài ra tiền lương còn thể hiện trách nhiệm đối với cuộc sống của chính bản thân người lao động và cho gia đình họ.

Thu nhập từ tiền lương phải chiếm từ 70 – 80% tổng thu nhập của người lao động. Tiền lương phải phản ánh rõ số lượng, chất lượng lao động, phản ánh sự cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp và nêu bật được vai trò của người lao động trong tổ chức. Khi đó tiền lương mới kích thích được người lao động làm việc hết mình cho tổ chức.

Tiền lương phải đảm bảo được mức chi tiêu tối thiểu của người lao động. Khi người lao động làm việc có nghĩa là họ muốn tạo ra thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình, vì vậy nếu doanh nghiệp đảm bảo được cuộc sống của họ thì họ sẽ yên tâm làm việc và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Tiền lương được trả dựa vào trình độ chuyên môn của người lao động, về sự cống hiến cho doanh nghiệp thể hiện ở số năm kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp. Nếu đạt được những yêu cầu này thì người lao động sẽ thấy được vị trí của mình và sẽ yên tâm làm việc tại doanh nghiệp.

- Tạo động lực thông qua công tác khen thưởng, chính sách đãi ngộ

Khi người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao hoặc có thành tích đặc biệt xuất sắc đem lại cho tổ chức lợi ích về kinh tế hoặc lợi ích về uy tín, hình ảnh đối với khách hàng thì họ mong muốn được lãnh đạo ghi nhận. Nếu doanh nghiệp kịp thời có những hình thức khen thưởng xứng đáng sẽ khiến người lao động cảm thấy thỏa mãn, công bằng với những gì họ cống hiến cho doanh nghiệp. Đồng thời, việc khen thưởng còn có tác dụng tích cực đối với những người khác trong doanh nghiệp, khuyến khích họ hoàn thiện công việc nhanh hơn, năng suất lao động cao hơn. Do đó, chính sách khen thưởng của doanh nghiệp cần phải đúng đắn và hợp lý, phong phú với nhiều hình thức thưởng sẽ góp phần cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Tiền thưởng là một dạng khuyến khích tài chính được chi trả một lần (thường vào cuối quý hoặc cuối năm) hoặc thưởng đột xuất để trả thù lao cho sự thực hiện công việc của người lao động.

Tiền thưởng phải gắn trực tiếp với những thành tích của người lao động. Người lao động chỉ thực sự phấn khởi khi đạt được thành tích trong công việc, khi đó tiền thưởng là nguồn động viên lớn cho người lao động. Vì vậy, chỉ những ai đạt được thành tích làm việc cho doanh nghiệp mới được thưởng tránh hiện tượng thưởng tràn lan gây ra sự không công bằng trong doanh nghiệp.

Tiền thưởng phải có giá trị và ý nghĩa tiêu dùng nhất định đối với người lao động thì mới tạo ra sự kích thích nhất định. Nếu mức tiền thưởng quá thấp thì người lao động hầu như không xuất hiện ý đồ sử dụng nó vào việc gì, như vậy sẽ không tạo ra được kích thích tâm lý cho người lao động dẫn đến sự không cố gắng hoàn thành nhiệm vụ.

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.

Các đòn bẩy kích lệ, động viên tinh thần: các kích lệ, động viên về tinh thần cũng có vai trò rất lớn trong việc kích lệ người lao động làm việc, đôi khi còn giữ vai trò thay thế các hình thức vật chất, nhằm thỏa mãn các nhu cầu và tạo động cơ ngày càng cao cho người lao động. Phương pháp kích lệ bằng tinh thần đối với NLĐ trong doanh nghiệp có thể thực hiện bằng nhiều cách như:

Thể hiện sự tôn trọng đối với NLĐ, trân trọng những đóng góp của họ đối với doanh nghiệp. Áp dụng các hình thức khen thưởng thích đáng khi họ có những nỗ lực phấn đấu hoặc khi đạt được kết quả xuất sắc đóng góp vào việc hoàn thành công việc tốt và khen ngợi ngay khi họ đạt thành tích tốt; Tôn vinh những lao động có thành tích xuất sắc; Tổ

chức các phong trào thi đua giữa các cá nhân và tập thể; Động viên, giúp người lao động giải quyết vướng mắc, vượt qua khó khăn; Tạo cơ hội để người lao động thể hiện năng lực và khả năng của mình, khuyến khích và hỗ trợ họ thực hiện cải tiến sáng kiến trong hoạt động sản xuất kinh doanh và tự khẳng định mình; Quan tâm người lao động, quan tâm đúng lúc, đúng chỗ kịp thời khi họ ốm đau, hiếu, hi, thai sản,...

Đãi ngộ lao động và quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của doanh nghiệp.

Chính sách đãi ngộ nhân sự được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính trong doanh nghiệp là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, cổ phần... Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và qua môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động ngày càng cao và đa dạng như niềm vui trong cuộc sống, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người...

- Đầu tư cải thiện môi trường và điều kiện làm việc

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.

Với môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi, người lao động làm việc thoải mái, tạo điều kiện phát triển toàn diện con người cả về thể lực, tinh thần và nhân cách... động viên khả năng lao động sáng tạo và có cảm giác thỏa mãn cho người lao động. Ngược

lại, với môi trường và điều kiện làm việc không thuận lợi sẽ làm giảm khả năng làm việc, phải làm việc trong trạng thái mệt mỏi và có thể xuất hiện tình trạng đau ốm, thậm chí mắc bệnh nghề nghiệp nếu cứ kéo dài tình trạng làm việc đó.

Tóm lại, nâng cao chất lượng NNL là hoạt động cần thiết đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Để làm được việc đó, tổ chức doanh nghiệp cần tập trung nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, tay nghề thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại; nâng cao thể lực thông qua chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động; nâng cao tinh thần, trách nhiệm trong công việc, tạo điều kiện về môi trường làm việc để người lao động phát huy hết khả năng, đem hết sức mình nhằm hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

1.3.1. Các yếu tố bên ngoài

1.3.1.1. Sự phát triển của khoa học – công nghệ

Khoa học – công nghệ ngày càng phát triển thì ngày càng xuất hiện nhiều ngành nghề mới nên đòi hỏi những kiến thức và kỹ năng mới của người lao động để đáp ứng được ngành nghề của mình. Tính đồng bộ giữa trình độ công nghệ cao với trình độ kỹ thuật và công nhân lành nghề đòi hỏi hoạt động đào tạo phải đáp ứng đủ và đúng chuyên môn, ngành nghề, cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề để có thể làm chủ các công nghệ mới. Trong xu thế hội nhập hiện nay, muốn nhập khẩu công nghệ cao hơn phải tổ chức đào tạo nguồn nhân lực tốt hơn; đã có rất nhiều bài học thất bại khi một nước sử dụng công nghệ ngoại nhập trong khi trình độ chuyên môn người lao động trong nước còn non yếu.

1.3.1.2. Sự phát triển của giáo dục – đào tạo

Giáo dục – đào tạo là một trong những yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Mức độ phát triển của giáo dục – đào tạo càng cao thì quy mô nguồn nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao. Bởi sự phát triển của giáo dục – đào tạo không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học.

1.3.1.3. Sự phát triển của thị trường lao động

Thị trường lao động phát triển thì việc tìm kiếm được người lao động có trình độ, kỹ năng đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp dễ dàng hơn, 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.

1.3.1.4. Các yếu tố về kinh tế

Bao gồm sự tăng trưởng kinh tế nói chung và của mỗi địa phương nói riêng, thu nhập của các tầng lớp dân cư, giá cả, lạm phát, sức mua của đồng tiền, quan hệ cung cầu về sản phẩm hàng hóa, dịch vụ tiêu dùng cá nhân, mức sống và tích lũy của các tầng lớp dân cư,... các yếu tố này tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

1.3.1.5. Các yếu tố về chính trị

Nền chính trị ở nước ta tương đối ổn định vững vàng, đường lối phát triển kinh tế theo định 30 hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế gắn với lợi ích của nhân dân. Sự gia nhập ASEAN, WTO,... đã tạo nên những cơ hội và thách thức để các doanh nghiệp Việt Nam phát huy hết tiềm năng của mình trong quá trình hội nhập quốc tế, điều này đòi hỏi mỗi doanh nghiệp phải xây dựng được cho mình một nguồn nhân lực đủ mạnh để nâng cao năng lực cạnh tranh khi hội nhập.

Điều kiện chính trị của quốc gia ổn định thì môi trường làm việc an toàn từ đó tạo tâm lý gắn bó thời gian lâu dài của người lao động với công ty, doanh nghiệp mà họ đang làm việc. Sự ổn định về chính trị, sự nhất quán về quan điểm chính sách sẽ tạo điều kiện cho công tác đào tạo và phát triển được thực hiện một cách suôn sẻ; nó cũng luôn là sự hấp dẫn lớn đối với các nhà đầu tư mà đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng nằm trong số đó.

1.3.2. Yếu tố bên trong

Các yếu tố bên trong có tác động rất lớn và đóng vai trò quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Điều này đã được chỉ ra những nghiên cứu trong và ngoài nước.

1.3.2.1. Các nghiên cứu về các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực

**Các nghiên cứu nước ngoài*

Nghiên cứu của Rosemary Hill and Jim Stewart (2000), các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ là: Tăng trưởng; Sự đổi mới; Liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; Các quan điểm của chủ doanh nghiệp; Văn hoá; Yếu tố ngành; Công nghệ; Sự khó khăn tuyển dụng; Đào tạo; Những sáng kiến thay đổi; Sự mong đợi; Sự giúp đỡ từ bên ngoài; Tính hợp lý của đào tạo.

Nghiên cứu của Henrietta Lake (2008), khi thực hiện phân tích nguồn nhân lực ngành công nghiệp chiếu sáng ở Indonesia. Tác giả đã nghiên cứu và chỉ ra 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực bao gồm: Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp: pháp luật lao động; điều kiện thị trường lao động và đặc điểm của nguồn cung cấp lao động. Nhóm nhân tố quản lý doanh nghiệp: chính sách; tuyển dụng; đào tạo; quản lý hiệu quả công việc và quản lý thông tin kịp thời. Nhóm nhân tố môi trường làm việc doanh nghiệp: nơi làm việc, đặc điểm công việc, vị trí nhà máy và nguồn nguyên liệu.

Nghiên cứu của Shaghayegh Vahdat (2012), kết quả nghiên cứu dựa trên kết quả điều tra 130 biến quan sát cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong các Bệnh viện của Iran gồm: Hệ thống phúc lợi xã hội, phát triển tổ chức, quản lý hiệu quả, hành động và đánh giá.

**Các nghiên cứu trong nước*

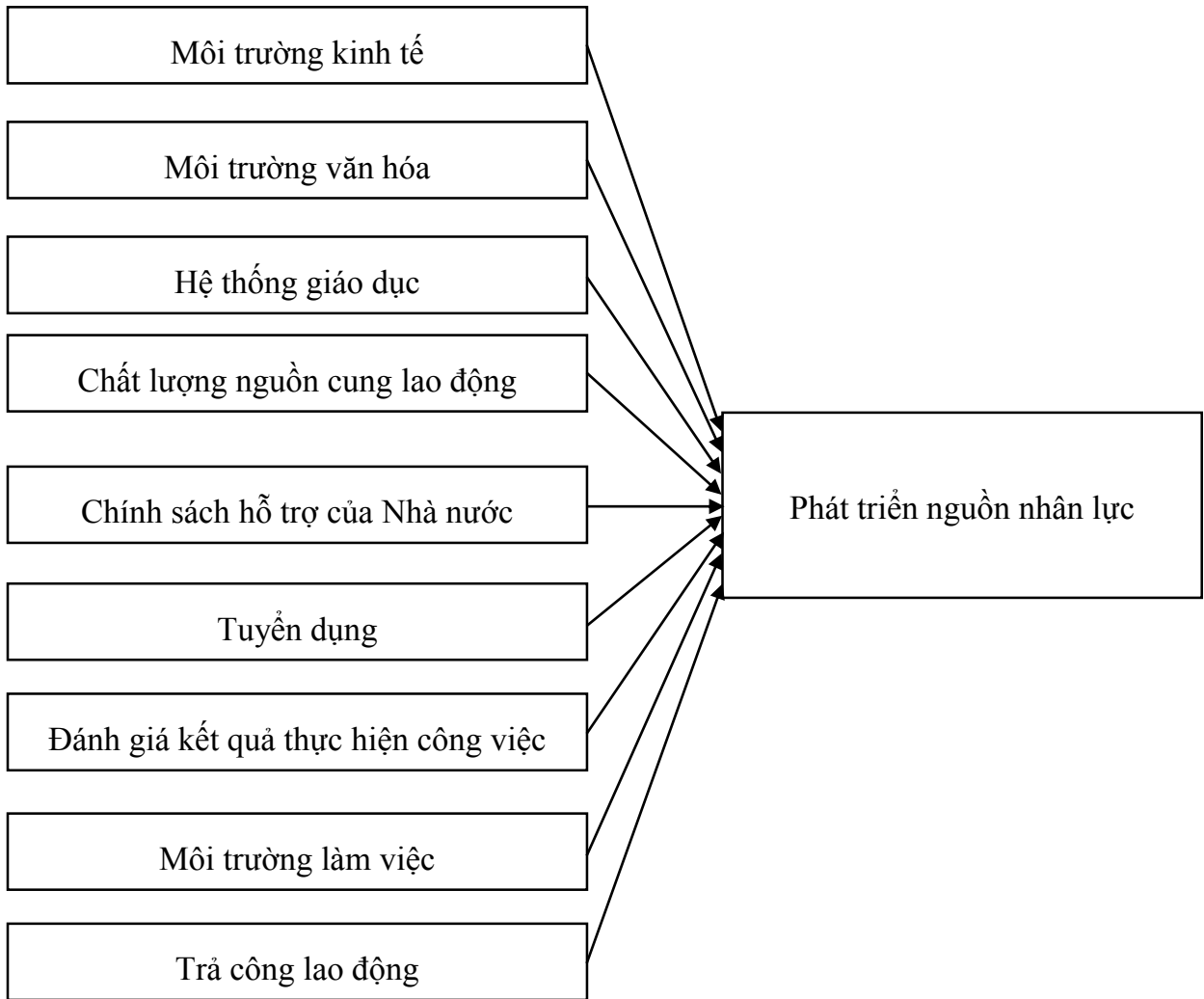
Các nghiên cứu của Nguyễn Thanh Vũ (2015), Nguyễn Hữu Thân (2010), Trần Kim Dung (2015), Trần Kim Dung và Cộng sự (2017). Một số nghiên cứu này đã chia sẻ các nhân tố môi trường ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực gồm 2 nhóm: Nhóm các nhân tố môi trường bên ngoài gồm: kinh tế, chính trị, văn hóa, công nghệ, lực lượng lao động, đối thủ cạnh tranh, pháp luật, ngân sách. Nhóm các nhân tố môi trường bên trong gồm: Hỗ trợ của nhà quản trị, phân tích công việc, tuyển dụng nhân sự, đánh giá thành tích, đào tạo và phát triển nghề nghiệp, quan hệ lao động, lương thưởng và phúc lợi.

Theo tác giả Nguyễn Thùy Linh (2014) các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực bao gồm các nhân tố: Giới tính, độ tuổi, thể chất; Môi trường và điều kiện đào tạo; Chính sách, chế độ thu hút, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực; Mức độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần; ý thức chủ quan; cơ hội phát triển; điều kiện sống cho nhân lực và gia đình họ.

Tác giả Vũ Thị Hà (2016), điều kiện dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe cho người lao động, điều kiện và môi trường làm việc; chính sách thù lao, đãi ngộ và tạo động lực; chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp; hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp. Ngoài ra, còn các nhân tố khách quan như nhu cầu lao động quốc tế, chính sách pháp luật của Nhà nước và địa phương; chất lượng của hệ thống giáo dục và đào tạo; sự phát triển kinh tế xã hội và địa phương; thị trường lao động; hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe.

Nghiên cứu của tác giả Trần Thị Trương, Nguyễn Quốc Tuấn (2018), phân tích kết quả nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực. Kết quả của việc phân tích và nghiên cứu 260 phiếu điều tra cho thấy có 7 nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi: Môi trường làm việc; Môi trường Kinh

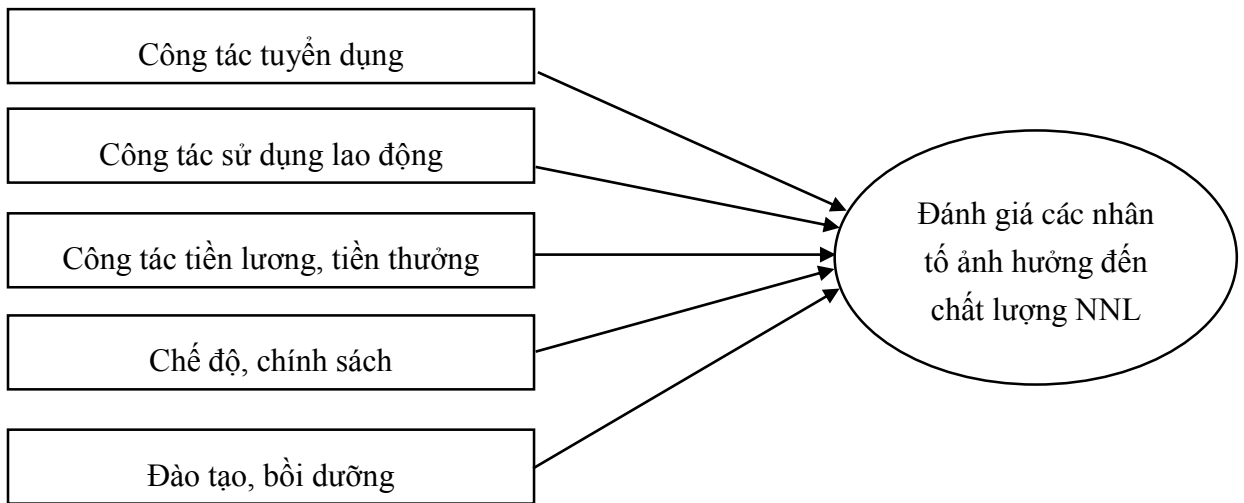
tế; Hệ thống Giáo dục; Đánh giá kết quả thực hiện công việc; Môi trường Văn hóa; Chất lượng nguồn cung lao động; Trả công lao động.



Hình 1. 1: Mô hình nghiên cứu của Trần Thị Trương, Nguyễn Quốc Tuấn (2018)

(Nguồn: Trần Thị Trương, Nguyễn Quốc Tuấn, 2018)

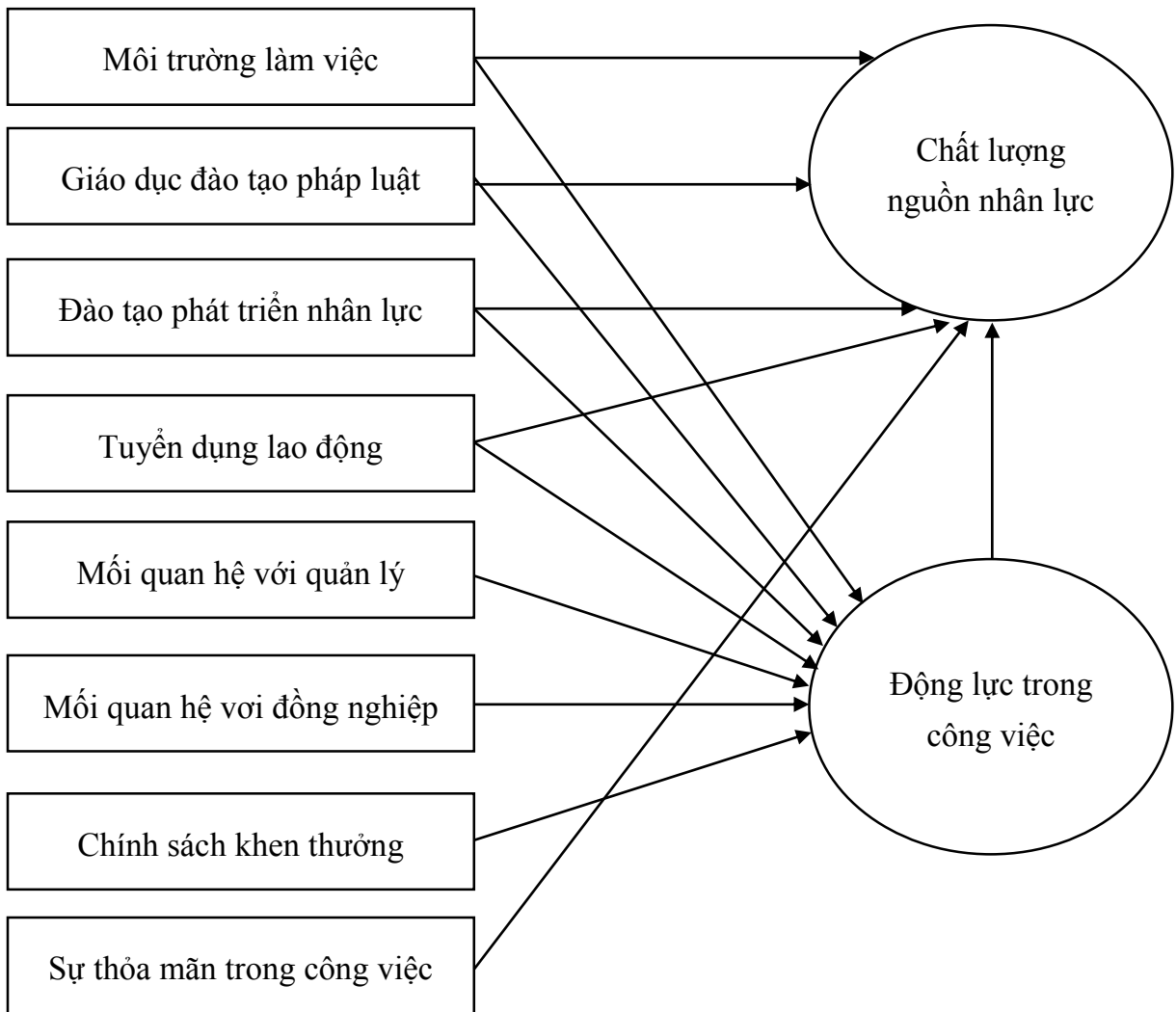
Theo mô hình nghiên cứu của tác giả Phạm Thị Hiến (2018) nhằm mục đích xác định tác động các nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp dược phẩm. Nghiên cứu đã chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng đến CLNNL trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa, bao gồm: Công tác tuyển dụng; sử dụng lao động; tiền lương, tiền thưởng; chế độ, chính sách; đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả của việc phân tích dữ liệu thu thập được từ 240 phiếu điều tra thì tất cả các nhân tố trong mô hình đều có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa.



Hình 1. 2: Mô hình nghiên cứu của Phạm Thị Hiến (2018)

(Nguồn: Phạm Thị Hiến, 2018)

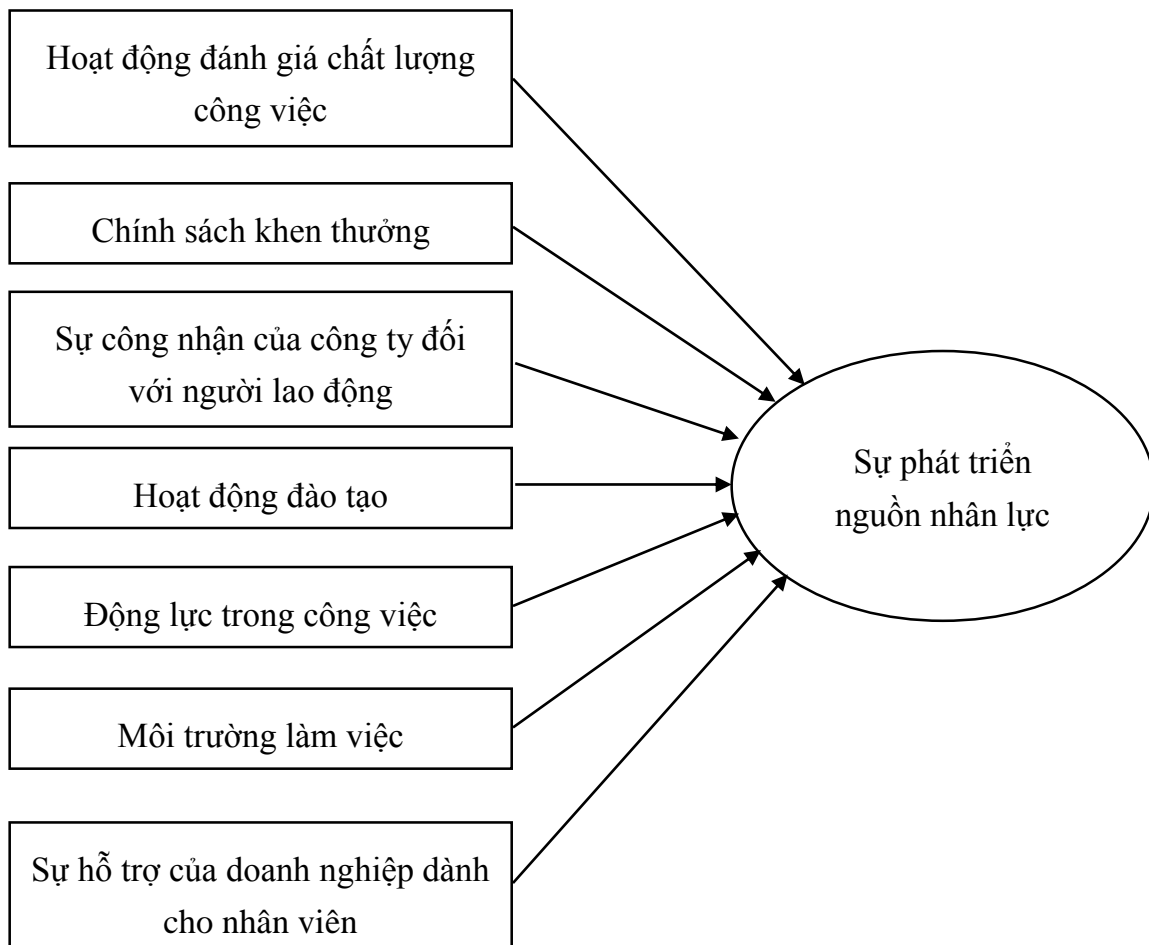
Theo Nguyễn Hữu Nhật (2019) đã nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực Công ty Apatit Việt Nam bao gồm 9 nhân tố: môi trường làm việc, giáo dục và đào tạo về pháp luật, đào tạo phát triển nguồn nhân lực, tuyển dụng lao động, chính sách khen thưởng, mối quan hệ với quản lý, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự thỏa mãn trong công việc, động lực làm việc. Kết quả của nghiên cứu cho thấy những yếu tố trên có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực của công ty Apatit Việt Nam.



Hình 1. 3: Mô hình nghiên cứu của Nguyễn Hữu Nhật (2019)

(Nguồn: Nguyễn Hữu Nhật, 2019)

Vũ Phương Anh (2020) nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hải Dương. Nghiên cứu đã chỉ ra: hoạt động đánh giá chất lượng công việc, chính sách khen thưởng, sự công nhận, công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực, động lực trong công việc, môi trường làm việc và sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp và người quản lý có ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hải Dương. Kết quả phân tích dữ liệu thu thập được từ 344 phiếu cho thấy các yếu tố trên đều có ảnh hưởng tích cực đến phát triển NNL. Trong các yếu tố trên thì động lực trong công việc và hoạt động đánh giá chất lượng công việc là hai yếu tố quan trọng nhất trong nghiên cứu này.



Hình 1. 4: Mô hình nghiên cứu của Vũ Phương Anh (2020)

(Nguồn: Vũ Phương Anh, 2020)

1.3.2.2. Các yếu tố bên trong tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Như vậy thông qua các nghiên cứu đã được thực hiện, có thể rút ra được những nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp như:

**Môi trường làm việc*

Môi trường làm việc cũng là một yếu tố quan trọng để doanh nghiệp thu hút nhân lực thuận lợi hơn. Vì vậy, các doanh nghiệp cần tạo ra một môi trường làm việc hòa đồng, thân thiện, gắn bó và bền vững để xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp một cách tốt nhất. Môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện và cơ hội để nhân viên thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình cho công ty, gắn bó lâu dài với công ty. Ngoài ra, cạnh tranh lành mạnh và đảm bảo công bằng sẽ trở thành động lực phấn đấu và phát triển của người lao động.

**Chính sách tiền lương, thưởng*

Các chính sách khen thưởng và khuyến khích nhân viên là rất quan trọng. Trong doanh nghiệp cũng cần có chính sách đãi ngộ, bao gồm: khen thưởng, động viên, khuyến

khích để nâng cao chất lượng công việc. Khen ngợi, động viên, khuyến khích có thể được thể hiện bằng nhiều cách khác nhau, chẳng hạn như: quà tặng, phần thưởng, tăng lương, tăng phụ cấp, v.v. Chính sách khen thưởng, đãi ngộ có tác động tích cực đến chất lượng và số lượng nguồn nhân lực.

Việc thực hiện các chính sách khuyến khích này có lợi cho việc nâng cao hiệu quả sản xuất và tăng cường độ lao động của lực lượng lao động. Thêm vào đó, nó là một công cụ để giữ chân những nhân viên có hiệu suất cao. Những nhân viên này là nguồn lực tiềm năng của công ty, nếu bị công ty khác lôi kéo sẽ làm hao hụt nguồn nhân lực của công ty. Ngoài ra, những chính sách đãi ngộ này cũng sẽ là động lực giúp những nhân viên có hoàn cảnh khó khăn cố gắng và hoàn thiện bản thân. Từ đó, chất lượng nguồn nhân lực của công ty cũng sẽ được nâng cao.

** Quan điểm của lãnh đạo*

Thái độ và quan niệm của lãnh đạo doanh nghiệp có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực. Bởi người lãnh đạo luôn đi đầu trong việc điều hành và triển khai các hoạt động sản xuất kinh doanh, luôn quan tâm đến việc ghi nhận những ý kiến cá nhân mà người lao động phản ánh và đưa ra trong quá trình làm việc và sinh hoạt tập thể. Vì vậy, sự quan tâm của lãnh đạo chính là động lực để động viên, khuyến khích người lao động tích cực đóng góp vào sự phát triển bền vững của công ty.

** Chính sách đào tạo nguồn nhân lực*

Việc đào tạo nguồn nhân lực bao gồm trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động. Vậy nên để nâng cao chất lượng làm việc của nguồn nhân lực thì doanh nghiệp phải thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo, tập huấn và phát triển kỹ năng cho người lao động. Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sự phát triển doanh nghiệp, máy móc thiết bị hiện đại, quy mô sản xuất mở rộng thì việc đào tạo nguồn nhân lực phải được chú trọng. Nếu nhân viên được đào tạo thường xuyên, đúng trọng tâm thì chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được cải thiện hơn và giúp cho hiệu quả của công việc cũng được tăng cao.

** Động lực làm việc*

Động lực là yếu tố quan trọng đối với chất lượng nguồn nhân lực. Động lực này có thể tới từ người quản lý, đồng nghiệp hoặc từ những chính sách của công ty. Nếu động lực tích cực đến từ quản lý, nhân viên và chính sách của công ty càng nhiều, nhân viên sẽ cống hiến nhiều hơn trong công việc. Sự công nhận hoặc đánh giá một nhân viên mong muốn có được từ cấp trên ví dụ như lời khen ngợi của cấp trên hoặc lãnh đạo được coi là cả sự đánh giá cao và sự thừa nhận có thể làm tăng động lực làm việc của nhân viên.

**Nhận thức của người lao động*

Một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đó là nhận thức của người lao động. Bản thân người lao động phải có thái độ hợp tác thì sẽ mang lại hiệu quả công việc cao nhất. Chính người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của mình đối với công việc, cần những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất như thế nào để từ đó ý thức được và tự giác học hỏi để nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề và tích lũy kinh nghiệm cho bản thân.

1.4. Chỉ tiêu đánh giá kết quả của đầu tư phát triển nguồn nhân lực

1.4.1. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực về số lượng

Nội dung cơ bản đầu tiên của phát triển nguồn nhân lực là phát triển về số lượng nhân lực. Sự phát triển về số lượng nguồn nhân lực một cách hợp lý có thể đáp ứng được nhu cầu phát triển của mỗi tổ chức hoặc mỗi doanh nghiệp.

Phát triển số lượng nguồn nhân lực doanh nghiệp bao gồm những chỉ tiêu đánh giá như sau:

- Tổng số lao động của một doanh nghiệp là bao gồm tất cả những người đang trong độ tuổi lao động tham gia lao động. Thể hiện của phát triển số lượng nguồn nhân lực là đảm bảo số lượng người lao động để đáp ứng đủ lượng nhân lực cần thiết ở từng bộ phận của doanh nghiệp.

- Cơ cấu lao động theo độ tuổi là số người trong độ tuổi lao động: trong doanh nghiệp thì số người trong độ tuổi từ 30 – 40 tuổi đối với nhân lực thì đây là độ tuổi có kỹ năng cũng như kinh nghiệm phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp. Đối với độ tuổi cao hơn từ 40 – 50 tuổi và trên 50 tuổi thì nhân lực này có thể nói họ có sức lao động thấp hơn nên khó phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp.

- Về cơ cấu giới tính, trình độ học vấn,... trong doanh nghiệp phải bố trí hợp lý để quá trình hoạt động của doanh nghiệp hiệu quả hơn.

1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực về chất lượng

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

1.4.2.1. Chỉ tiêu phản ánh về thể lực

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.

Sức khỏe là một tình trạng hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần, xã hội chứ không chỉ đơn thuần là không có bệnh hay tàn tật. (Tổ chức y tế thế giới, 1948).

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 nhiều chỉ tiêu biểu hiện trạng thái về sức khỏe, nhưng có 3 loại chính đó là: Thể lực tốt, loại không có bệnh tật gì; trung bình và yếu, không có khả năng lao động;

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 C Phòng khám 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 3 hạng mục dưới đây để phân loại sức khỏe:

- Thể lực chung
- Khám lâm sàng
 - + Khám nội (Huyết áp, hô hấp, tiêu hóa, tuần hoàn, thần kinh,...)
 - + Mắt – đo thị lực
 - + Da liễu
 - + Răng – hàm – mặt
 - + Tai – mũi – họng
- Khám cận lâm sàng
 - + Chụp X – quang
 - + Xét nghiệm

Theo đó, căn cứ vào các chỉ tiêu trên để phân loại sức khỏe thành 05 loại theo Quyết định số 1613/QĐ – BHYT ban hành ngày 15/08/1997 của Bộ Y tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kì:

- Loại I: Rất khỏe
- Loại II: Khỏe
- Loại III: Trung bình
- Loại IV: Yếu
- Loại V: Rất yếu

Việc đánh giá trạng thái sức khỏe nguồn nhân lực còn chú ý đến vấn đề về tuổi thọ bình quân; thể trạng của người lao động; phân loại sức khỏe; chỉ tiêu suy giảm sức khỏe hoặc không có khả năng lao động...

1.4.2.2. Chỉ tiêu phản ánh về trí lực

* *Trình độ học vấn*

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 của nguồn nhân lực có thể bao gồm: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc được thể hiện qua quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực. Cụ thể: Trình độ học vấn các loại, trình độ chuyên môn: tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, chưa qua đào tạo, tỷ lệ đào tạo nghề trước và sau khi vào doanh nghiệp.

Trình độ văn hóa cao sẽ tạo điều kiện và khả năng tiếp thu, vận dụng có hiệu quả những tiến bộ mới của khoa học công nghệ trong thực tiễn lao động sản xuất, cũng như trong các lĩnh vực khác của đời sống. Có thể nói đây là chỉ tiêu rất quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển 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.

Được thể hiện bằng tỉ lệ cán bộ, công nhân và người lao động nói chung có trình độ tay nghề, trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học so với nguồn nhân lực lao động chung của cả nước.

Trình độ học vấn là cơ sở quan trọng để nâng cao năng lực, kỹ năng làm việc của người lao động. Trình độ học vấn của người lao động là một chỉ tiêu quan trọng để đánh giá trí lực của người lao động, là một trong những cơ sở để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nói chung. Nó là nền tảng kiến thức đầu tiên để người lao động có khả năng nắm bắt được những kiến thức chuyên môn kỹ thuật phục vụ trong quá trình lao động

sau này. Nó cũng là cơ sở để doanh nghiệp thực hiện đào tạo, tái đào tạo phục vụ cho hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực của mình.

** Trình độ chuyên môn – kỹ thuật*

Trình độ chuyên môn là sự hiểu biết, khả năng thực hành về chuyên môn nào đó, nó biểu hiện trình độ được đào tạo ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và sau đại học, có khả năng chỉ đạo quản lý một công việc thuộc một chuyên môn nhất định nào đó

Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một chỉ tiêu rất quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, vì trình độ học vấn cao tạo ra những điều kiện và khả năng để tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn sản xuất kinh doanh ; sáng tạo ra những sản phẩm mới góp phần thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp đó nói riêng và nền kinh tế - xã hội nói chung. Thực tế thì, ở phần lớn các doanh nghiệp nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao thì doanh nghiệp đó phát triển nhanh. Tuy nhiên, cũng có những doanh nghiệp mặc dù nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, nhưng chưa tận dụng hết được tiềm năng này, nên tốc độ phát triển cũng như năng suất lao động của họ chưa cao, đó là do cơ chế quản lý, khai thác và sử dụng nguồn nhân lực chưa được tốt.

Trình độ kỹ thuật của người lao động thường dùng đó chỉ trình độ của người được đào tạo ở các trường kỹ thuật, được trang bị kiến thức nhất định, những kỹ năng thực hành về công việc nhất định. Trình độ kỹ thuật thường được biểu hiện qua các chỉ tiêu:

- Số lao động được đào tạo và lao động phổ thông
- Số người có bằng kỹ thuật và không có bằng
- Trình độ tay nghề theo bậc thợ

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

1.4.2.3. Chỉ tiêu phản ánh về tâm lực

Chất lượng nguồn nhân lực còn được thể hiện qua chỉ tiêu phản ánh về tâm lực cụ thể như: ý thức tổ chức kỷ luật, tự giác trong lao động, biết tiết kiệm, có tinh thần trách nhiệm trong việc nghiên cứu các sản phẩm, có tinh thần hợp tác, tác phong làm việc khẩn trương, chính xác, có lương tâm nghề nghiệp.... nhưng lại là những yếu tố rất quan trọng quy định bản tính của nguồn nhân lực và đóng vai trò quyết định sự phát triển bền vững của quốc gia, doanh nghiệp. Tất cả những phẩm chất đó nằm trong phạm trù đạo đức của con người.

Nhắc đến nguồn nhân lực thì người ta thường nhấn mạnh đến các phẩm chất văn hóa, đạo đức và truyền thống kinh doanh, tác phong làm việc công nghiệp... như là một nhân tố cấu thành nên đặc thù nguồn nhân lực riêng. Bên cạnh việc nâng cao số lượng nguồn nhân lực thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng không thể không nhắc đến. Vì vậy, việc xây dựng truyền thống văn hoá trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Việt Nam nói chung là những nội dung cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHARME PERFUME

2.1. Giới thiệu tổng quan về Công ty Cổ Phần Charme Perfume

2.1.1. Một số thông tin chung về Công ty Cổ Phần Charme Perfume

Công ty Cổ Phần Charme Perfume được thành lập và chính thức hoạt động từ năm 2016 do Sở Kế hoạch và Đầu tư TP Hồ Chí Minh cấp giấy đăng ký doanh nghiệp Công ty Cổ Phần ngày 04/10/2016. Tính đến nay công ty đã hoạt động được 6 năm.

Tên công ty đăng ký trong giấy phép:

Tên công ty viết bằng tiếng Việt: CÔNG TY CỔ PHẦN CHARME PERFUME

Tên công ty viết bằng tiếng nước ngoài: CHARME PERFUME JOINT STOCK COMPANY

Tên công ty viết tắt: CHARME PERFUME JSC

Địa chỉ trụ sở chính: Công ty Cổ phần Charme Perfume có trụ sở chính tại số 10 Nguyễn Hậu, Phường Tân Thành, Quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. Ngoài ra Công ty có văn phòng đại diện tại địa chỉ 311 Hoàng Văn Thụ, Phường 2, Quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.

Điện thoại: 1900 636 638

Email: info@charmepfume.com

Webside: www.charmepfume.com

Ngành, nghề kinh doanh:

- Sản xuất mỹ phẩm, nước hoa, chưng cất và chiết nước hoa (trừ sản xuất và tồn trữ hóa chất tại trụ sở).
- Bán buôn nước hoa, hàng mỹ phẩm và chế phẩm vệ sinh; Bán buôn đồ dùng khác cho gia đình (trừ kinh doanh dược phẩm).
- Bán lẻ nước hoa, mỹ phẩm, vật phẩm vệ sinh.
- Kinh doanh bất động sản, quyền sử dụng đất thuộc chủ sở hữu, chủ sử dụng hoặc đi thuê.
- Dịch vụ đóng gói (đóng gói nước hoa, mỹ phẩm).

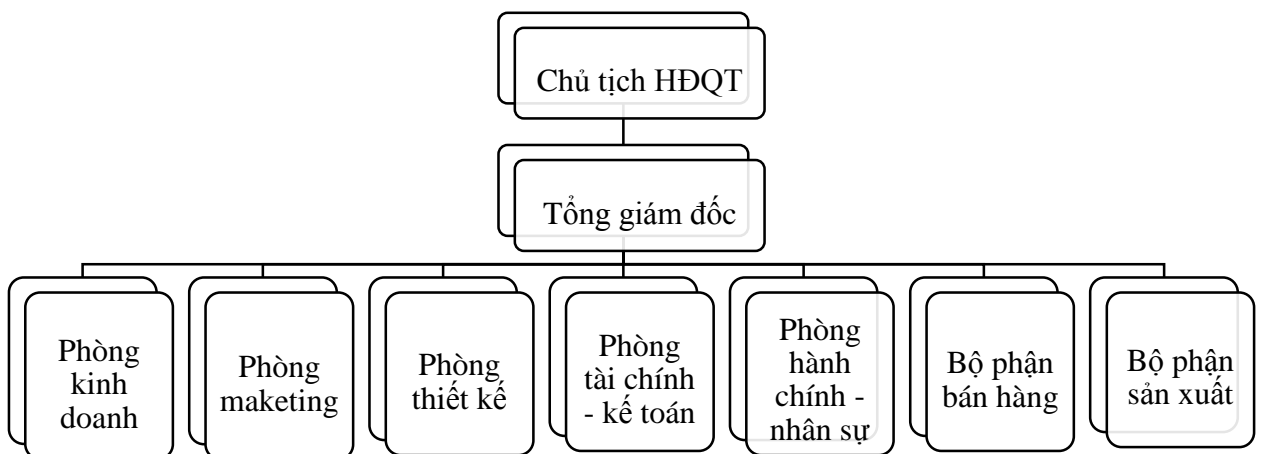
Ngay từ ngày đầu thành lập với cơ sở vật chất, thiết bị, lực lượng nguồn nhân lực ít ỏi nên đơn vị gặp rất nhiều khó khăn. Nhưng với một cơ chế quản lý phù hợp, coi trọng công tác quản lý chất lượng, mạnh dạn đầu tư công nghệ mới, mở rộng sản xuất, năng động trong khâu tìm kiếm việc làm, phân phối thu nhập tương đối công bằng ... vì thế công ty đã không ngừng lớn mạnh.

Trong suốt quá trình hoạt động dù hoạt động theo mô hình nào công ty cũng đều vượt qua mọi khó khăn, đã đứng vững và phát triển trong nền kinh tế thị trường. Cụ thể là doanh thu đều tăng trưởng qua các năm, doanh thu năm sau cao hơn năm trước. Vốn kinh doanh được bảo tồn và phát triển, đảm bảo việc làm và thu nhập ổn định cho người lao động.

Hiện nay công ty là một trong những công ty hàng đầu về lĩnh vực sản xuất và kinh doanh nước hoa, mỹ phẩm trong khu vực và cả nước. Tiếp tục phát huy những thành quả đã đạt được, với định hướng phát triển đúng đắn, kiên định phương châm “Mang sản phẩm chất lượng tốt đến người tiêu dùng là một việc làm có ích”, hướng đến mục tiêu vì sự hài lòng của khách hàng, vì sự phát triển thịnh vượng của sản phẩm nước hoa và mỹ phẩm. Đóng góp cho sự phát triển của ngành làm đẹp Việt Nam bằng việc nghiên cứu và áp dụng những công nghệ tiên tiến để tạo ra sản phẩm đạt chất lượng tốt nhất trong và ngoài nước.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý của Công ty Cổ Phần Charme Perfume

Cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý của công ty CP Charme Perfume được tổ chức như sau:



Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

Hình 2. 1: Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý

* Chức năng và nhiệm vụ của từng bộ phận:

Chủ tịch HĐQT: giữ vai trò lãnh đạo chính đồng thời là đại diện pháp nhân của công ty chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty. Trực tiếp điều hành và chịu trách nhiệm chung về mọi mặt hoạt động sản xuất kinh doanh, đời sống cán bộ công nhân viên trong Công ty từ việc huy động vốn, đảm bảo sản xuất kinh doanh có lãi, đảm bảo thu nhập cho công nhân đến việc quyết định phân phối thu nhập và thực hiện nghĩa vụ với Nhà nước.

Tổng giám đốc Công ty phân công phụ trách, chỉ đạo, điều hành một số lĩnh vực công tác, một số đơn vị trực thuộc, xí nghiệp trực thuộc Công ty; đồng thời giải quyết các công việc đột xuất hoặc đi vắng do Chủ tịch HĐQT giao.

Phòng kinh doanh: Phòng kinh doanh có chức năng tham mưu, đưa ra ý kiến lên ban Giám đốc công ty về công tác phân phối sản phẩm cho các thị trường về hàng hóa và dịch vụ đến các doanh nghiệp. chức năng phụ trách chỉ đạo chính trong công tác nghiên cứu và phát triển các sản phẩm hàng hóa, phát triển thị trường tiêu dùng sản phẩm. Triển khai công tác xây dựng và phát triển mạng lưới khách hàng tiềm năng, cũng như lên báo cáo theo quy định của công ty về các hoạt động của công ty, doanh nghiệp bao gồm cả những nhiệm vụ và quyền đã được giao. Hỗ trợ cho tổng giám đốc về công tác tiêu thụ các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ của công ty như huy động vốn trên thị trường, thanh toán quốc tế,...

Phòng marketing: Tổ chức triển khai chương trình phát triển sản phẩm mới; Phân khúc thị trường, xác định mục tiêu, định vị thương hiệu. Phát triển sản phẩm mới, Xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược Marketing. Để đảm bảo hình ảnh của doanh nghiệp được thể hiện một cách tốt nhất trước công chúng, các chuyên viên phòng Marketing có nhiệm vụ xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với giới báo chí, truyền thông để doanh nghiệp luôn được ưu tiên hàng đầu.

Phòng thiết kế: Lên kế hoạch, phương án thiết kế sản phẩm, dự án của Công ty, theo yêu cầu cụ thể của Ban lãnh đạo hoặc yêu cầu của khách hàng. Tham mưu, tư vấn cho ban giám đốc, lãnh đạo công ty trong công tác quản lý và tổ chức công tác thiết kế. Phối hợp với các phòng ban trong Công ty trong việc quản lý và sử dụng thông tin cũng như trong việc thực hiện các quy định chính sách của Công ty.

Phòng tài chính – kế toán: Có trách nhiệm thực hiện các công tác kế toán; tham mưu, giúp việc cho Giám đốc trong việc chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách, kinh tế tài chính trong Công ty, chỉ đạo, hạch toán kinh tế nhằm sử dụng nguồn vốn có hiệu quả, tiết kiệm chi phí, nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản, vật tư, tiền vốn; định kì lập Báo cáo tài chính.

Phòng hành chính – nhân sự: Quản lý công tác nhân sự của doanh nghiệp. Xây dựng cơ cấu tổ chức nhân sự cho các phòng ban trong doanh nghiệp. Tham mưu cho Ban giám đốc về việc sắp xếp, bố trí và phát triển nhân sự thông qua việc phân tích cơ cấu tổ chức, đánh giá kết quả công việc và năng lực nhân sự. Nghiên cứu cải tiến tổ chức, cải tiến tiền lương phù hợp với chế độ chính sách của Nhà nước. Lập kế hoạch và quy hoạch cán bộ; nghiên cứu, đề xuất với Giám đốc công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nghiên cứu xây dựng định mức lao động, định mức tiền lương. Quản lý các vấn đề pháp lý, quản lý hoạt động của nhân viên phòng hành chính nhân sự.

Bộ phận bán hàng: Phòng bán hàng có chức năng tham mưu, đưa ra ý kiến, đề xuất cho Ban Giám đốc của công ty về các vấn đề liên quan đến hoạt động phân phối sản phẩm, dịch vụ của công ty ra thị trường sao cho hiệu quả và nhanh chóng nhất. Chức năng theo dõi, kiểm soát và báo cáo theo đúng quy định của doanh nghiệp. Báo cáo cần thể hiện tất cả các hoạt động bán hàng của công ty cũng như thể hiện các nhiệm vụ và quyền hạn được giao của phòng bán hàng. Hỗ trợ cho Ban Giám đốc công ty toàn bộ các vấn đề liên quan đến việc thúc đẩy quá trình tiêu thụ sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ của công ty như là thanh toán quốc tế, huy động vốn, cho vay, bảo lãnh, tư vấn tài chính, liên doanh, liên kết...

Bộ phận sản xuất: tổ chức sản xuất, lên kế hoạch sản xuất theo tháng, tuần, ngày để đảm bảo chất lượng, sản lượng, tiến độ và hiệu quả sản xuất.

2.1.3. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ Phần Charme Perfume giai đoạn 2019 – 2021

Kết quả kinh doanh của Công ty CP Charme Perfume được thể hiện qua bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty trong 3 năm 2019 – 2021:

Bảng 2. 1: Một số kết quả hoạt động SXKD của công ty giai đoạn 2019 - 2021

(Đvt: Nghìn đồng)

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1. Doanh thu BH & CCDV	94.783.395	54.747.681	23.203.727
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	585.000	-	-
3. Doanh thu thuần về BH & CCDV	94.198.395	54.747.681	23.203.727
4. Giá vốn hàng bán	85.973.105	45.723.342	16.055.334
5. Lợi nhuận gộp về BH & CCDV	8.225.290	9.024.339	7.148.393

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
6. Doanh thu hoạt động tài chính	1.425	596	1.284
7. Chi phí tài chính	-	383.932	4.213
<i>Trong đó: Chi phí Lãi vay</i>	-	-	-
8. Chi phí bán hàng	5.577.272	3.273.614	5.981.474
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	1.943.128	4.436.475	406.756
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	706.315	930.914	757.233
11. Thu nhập khác	-	11.625	-
12. Chi phí khác	34.917	249.950	-
13. Lợi nhuận khác	(34.917)	(238.325)	-
14. Tổng lợi nhuận trước thuế	671.399	692.589	757.233
15. Chi phí thuế TNDN	-	-	-
16. Lợi nhuận sau thuế TNDN	671.399	692.589	757.233

Nguồn: Phòng Kế toán

Dựa vào bảng ta có thể thấy kết quả kinh doanh của Công ty trong giai đoạn 2019-2021 có sự biến đổi qua các năm, cụ thể như sau:

Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2019 là 94.783.395 nghìn đồng đến năm 2020 giảm còn 54.747.681 nghìn đồng tức giảm 42,24 % so với năm 2019. Năm 2021 doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ là 23.203.727 là đồng tức giảm gần 57,62 % so với năm 2020. Có thể nói nước hoa không phải là loại hàng hóa thiết yếu nên khi đại dịch nổ ra khiến cho thu nhập của người lao động giảm xuống làm cho nhu cầu sử dụng hàng hóa xa xỉ như nước hoa bị ảnh hưởng. Vậy nên nước hoa là sản phẩm chịu tác động mạnh về mặt doanh thu khiến doanh thu của công ty giảm trong những năm gần đây.

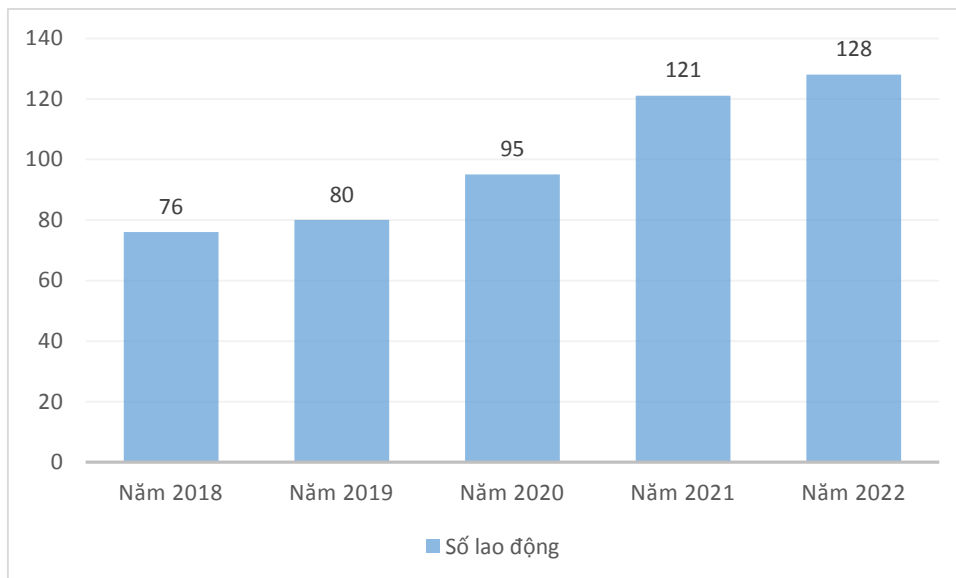
Lợi nhuận sau thuế của Công ty có sự biến động do ảnh hưởng của đại dịch Covid 19 nhưng sau đó LNST cũng tăng theo hướng phục hồi nền kinh tế sau đại dịch. Cụ thể năm 2019, lợi nhuận sau thuế là 671.399 nghìn đồng, của năm 2020 là 692.589 nghìn đồng, tăng 3,16 % so với năm 2019. Lợi nhuận sau thuế năm 2021 tăng nhẹ khoảng 757.233 nghìn đồng, tăng so với năm 2020 là 9,33% . Nước hoa sản phẩm có tính kinh

tế của quy mô trong doanh nghiệp. Bởi sản phẩm nước hoa là sản phẩm chính của công ty, hiện nay công ty luôn mở rộng quy mô sản xuất với nhiều máy móc thiết bị hiện đại hơn để sản xuất sản phẩm chính với số lượng lớn cung cấp cho nhiều khách hàng và hơn 4000 đại lý trên khắp cả nước. Lúc này khi tạo ra lượng sản phẩm lớn thì chi phí sản xuất cố định sẽ được tiết kiệm hơn và sẽ được giàn trải ra trên một lượng nước hoa lớn mà công ty sản xuất. Vì vậy lợi nhuận của công ty có thể nói là tương đối ổn định.

2.2. Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume

2.2.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực

Công ty luôn xác định yếu tố nhân lực giữ vai trò cốt lõi trong hoạt động sản xuất kinh doanh, nếu số lượng LĐ không đảm bảo thì sẽ ảnh hưởng rất lớn đến quá trình hoạt động sản xuất của công ty. Vì thế số lượng LĐ phải luôn đảm bảo tính đầy đủ, đáp ứng quy mô hoạt động của công ty.



Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

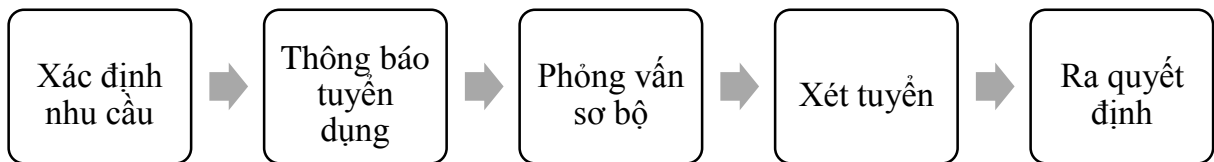
Hình 2. 2: Số lượng lao động của công ty giai đoạn 2019 – 2022

Qua hình trên ta thấy, số lượng nhân lực có xu hướng tăng qua các năm. Năm 2018 Công ty có tổng số 76 lao động, nhưng đến năm 2019 số lượng đã tăng lên nhưng không đáng kể khoảng 80 lao động, năm 2021 con số này tăng lên 121 lao động. Số lao động tính đến tháng 5 năm 2022 thì có 128 lao động, tăng 7 người so với năm 2021. Nguyên nhân tăng số lượng lao động chủ yếu là lao động sản xuất trực tiếp công ty mở rộng thêm quy mô xưởng sản xuất, vì vậy số lao động này tăng lên theo để phù hợp với hoạt động kinh doanh của Công ty. Số lượng lao động này là tương đối phù hợp, đáp ứng được hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

2.2.1.1. Hoạt động tuyển dụng

Làm tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp công ty có được NNL đảm bảo cả về số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu đặt ra, phục vụ kế hoạch hoạt động ở hiện tại và tương lai. Có được NNL chất lượng sẽ hạn chế được những rủi ro, làm tăng hiệu quả hoạt động, tăng khả năng cạnh tranh, giúp Công ty ngày càng phát triển. Khi làm tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp cho người lao động tìm được việc làm phù hợp với năng lực, nguyện vọng của bản thân, tạo cho họ sự hứng thú khi làm việc, sự yêu nghề, khơi dậy tính sáng tạo, nhiệt huyết làm việc từ đó đạt hiệu quả cao trong công việc và gắn bó lâu dài với Công ty.

Các bước tuyển dụng lao động của Công ty được thể hiện như sau:



Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Hình 2. 3: Các bước tuyển dụng lao động tại công ty CP Charme Perfume

Nhu cầu tuyển dụng: chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của Công ty để tuyển dụng, giúp Công ty tuyển dụng được đúng người phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Quy trình tuyển dụng lao động của công ty được thể hiện 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 hành chính - nhân sự. Sau đó trưởng phòng 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 hành chính 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 hành chính - nhân sự soạn thảo, sau đó đưa trưởng phòng ký và được đăng trên các phương tiện truyền thông như: báo chí, internet, ...

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 hành chính- 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 2 tháng.

Đối với nguồn tuyển dụng từ bên ngoài, Công ty áp dụng những phương pháp sau:

- Phương pháp thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông, trang web tuyển dụng, quảng cáo, website công ty.

- Phương pháp thu hút các ứng viên thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm. Công ty có nhiều sự lựa chọn thông qua sự giới thiệu của trung tâm về các ứng viên, các trung tâm này sẽ có trách nhiệm tìm ra và giới thiệu các ứng viên phù hợp nhất cho các vị trí tuyển dụng.

- Phương pháp thu hút các ứng viên thông qua liên kết trực tiếp với các trường Đại học, Cao đẳng, các trường đào tạo nghề... qua đó Công ty gửi thông báo tuyển dụng tới các tổ chức này, một mặt tạo điều kiện cho các ứng viên tiếp cận nhanh chóng thông tin tuyển dụng và có cơ hội tìm được việc làm cho mình.

Bảng 2. 2: Nguồn tuyển dụng của công ty CP Charme Perfume năm 2021

Nguồn tuyển dụng	Số người đăng ký	Số người được tuyển	Tỷ lệ (%)
Cán bộ, nhân viên giới thiệu	15	9	60
Trung tâm giới thiệu việc làm	6	4	66,67
Phương tiện truyền thông	15	11	73,33
Từ nguồn khác	5	2	40
Tổng	41	26	63,41

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Qua bảng số liệu trên, ta thấy nguồn tuyển dụng từ cán bộ nhân viên giới thiệu có số người được tuyển là 9 người tương ứng với tỉ lệ 60% so với số người đăng kí. Trung tâm giới thiệu việc làm có số người được tuyển là 4 người với tỷ lệ 66,67% so với số người đăng kí; phương tiện truyền thông số người được tuyển chiếm tỷ lệ 73,33% so

với số người đăng kí; từ nguồn khác số người được tuyển là 2 người tương ứng 40% so với số người đăng kí như những ứng viên đã tuyển dụng giới thiệu cho bạn bè cũng đang có nhu cầu, thông báo tại các trường đại học, cao đẳng... Điều này chứng tỏ Công ty sử dụng nguồn tuyển thông qua phương tiện truyền thông là chủ yếu để tìm kiếm LĐ nhằm mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh cho công ty.

2.2.1.2. Hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực

* Cơ cấu lao động theo giới tính

Bảng 2. 3: Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty giai đoạn 2019 - 2021

Tiêu thức phân bổ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Nam	45	56,25	45	47,37	52	42,98
Nữ	35	43,75	50	52,63	69	57,02
Tổng	80	100	95	100	121	100

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Theo giới tính số lượng giữa LĐ nam và LĐ nữ có sự biến động qua các năm. Trong đó, giới tính nữ chiếm tỷ trọng hơn 50% trong giai đoạn 2020-2021, LĐ nam chiếm tỷ trọng khoảng 42% đến 56% tổng số nhân lực của công ty. Cụ thể, nếu năm 2019 và năm 2020 LĐ nam là 45 người chiếm 47,37% thì năm 2021 số lao động nam tăng lên 52 người tăng 13,46% so với năm 2020. Tỷ trọng LĐ nữ của năm 2019 từ 35 LĐ thì năm 2020 tăng lên thành 50 LĐ tăng 42,86% so với năm 2019, giai đoạn từ 2020 đến năm 2021 thì số LĐ nữ tăng 19 LĐ tăng 63,33% so với năm 2020.

Trong giai đoạn này thì số lao động nữ tăng lên khá nhanh bởi đặc thù của lĩnh vực sản xuất kinh doanh nước hoa mỹ phẩm của công ty, các cửa hàng ngày càng nhiều nên đòi hỏi bộ phận bán hàng và chăm sóc khách hàng của công ty phải có nhiều hiểu biết về nước hoa, mỹ phẩm cũng như khả năng giao tiếp với khách hàng nên lượng lao động tăng lên mà ưu tiên đó là lao động nữ.

* Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Bảng 2. 4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Tiêu thức phân bổ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Dưới 30 tuổi	37	46,25	46	48,42	69	57,02
Từ 30 - dưới 40 tuổi	28	35	30	31,58	36	29,75
Từ 40 – dưới 50 tuổi	11	13,75	15	15,79	14	11,57
Trên 50 tuổi	4	5	4	4,21	2	1,65
Tổng	80	100	95	100	121	100

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Từ bảng số liệu trên thể thấy đa số lao động của Công ty là lao động trẻ tuổi.

Cơ cấu lao động trong Công ty đang có sự phối hợp giữa tính năng động, nhiệt tình của lao động trẻ có tuổi đời từ dưới 30 tuổi và nhóm lao động đã đạt được độ chín nhất định về chuyên môn có tuổi đời từ 30 - 40 tuổi. Cơ cấu lao động trẻ dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 46,25% và tăng dần qua các năm. Còn nhóm lao động trên 50 tuổi tuy họ có cả về kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm nhưng vì họ đã có tuổi, chuẩn bị về hưu nên sự nhiệt tình, sáng tạo trong công việc phần nào đã bị giảm sút. So với đặc điểm sản xuất, kinh doanh của công ty thì cơ cấu lao động theo độ tuổi tương đối đáp ứng được tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

** Cơ cấu lao động theo tính chất sản xuất*

Bảng 2. 5: Cơ cấu lao động theo tính chất sản xuất của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Tiêu thức phân bổ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Lao động trực tiếp	47	58,75	62	65,26	79	65,29
Lao động gián tiếp	33	41,25	33	34,74	42	34,71
Tổng	80	100	95	100	121	100

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Số lượng LĐ trực tiếp tương đối cao hơn so với LĐ gián tiếp. Công ty đang dần mở rộng thêm quy mô sản xuất nên có xu hướng tuyển dụng thêm lao động mới. Năm 2019 và 2020, số lượng LĐ trực tiếp tăng mạnh từ 47 LĐ tăng lên 62 LĐ. Cùng thời điểm đó, số lượng LĐ gián tiếp không thay đổi lần lượt là 33 LĐ gián tiếp tương đương với tỉ lệ 41,25% và 34,74%. Đến năm 2021 thì lượng lao động theo tính chất sản xuất tăng lên 79 LĐ trực tiếp và 42 LĐ gián tiếp chiếm tỉ lệ lần lượt là 65,29% và 34,71% so với tổng số LĐ.

** Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn:*

Bảng 2. 6: Cơ cấu lao động theo trình độ của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Tiêu thức phân bổ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Đại học	35	43,75	35	36,84	38	31,40
Cao đẳng	7	8,75	11	11,58	13	10,74
Trung cấp	5	6,25	7	7,37	7	5,79
LĐ phổ thông	33	41,25	42	44,21	63	52,07
Tổng	80	100	95	100	121	100

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Xét cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn được chia thành 3 nhóm như sau: đại học, cao đẳng, trung cấp và lao động phổ thông. Nhóm LĐ theo trình độ đại học chiếm tỷ trọng cao có xu hướng tăng qua các năm từ năm 2019 đến năm 2021. Cụ thể LĐ có trình độ đại học năm 2019, 2020 là 35 người và năm 2021 là 38 người lần lượt chiếm tỉ trọng 36,84% và 31,4% so với tổng số LĐ. Chiếm tỉ trọng cao nhất là lượng lao động phổ thông năm 2021 là 63 LĐ chiếm 52,07%. Do đặc thù của công ty và phương hướng mở rộng quy mô sản xuất nên lực lượng LĐ phổ thông chủ yếu là nhân viên ở phân xưởng. Đối với lao động trình độ cao đẳng chiếm tỉ trọng giao động từ 8,75% đến gần 12%. Còn lại theo trình độ trung cấp khoảng 5 đến 7 người chiếm tỉ trọng 6,25% đến 7.37%.

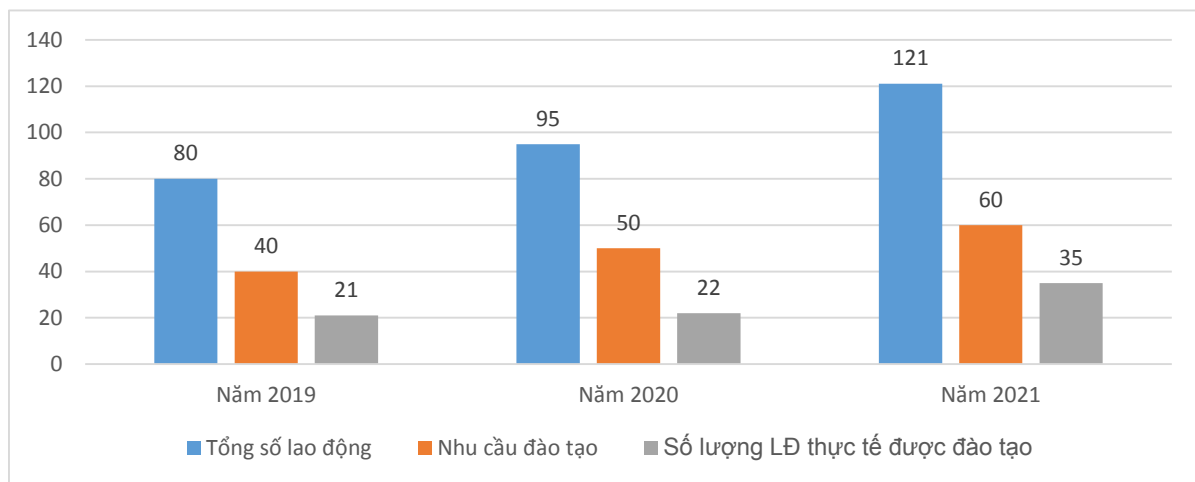
2.2.2. Phát triển chất lượng nguồn nhân lực

2.2.2.1. Đầu tư phát triển trí lực

Để nâng cao chất lượng NNL tại Công ty trước hết phải nâng cao năng lực của từng cá nhân, trong đó nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn là vô cùng cần thiết. Do đó,

Công ty luôn khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi CBCNV phát triển toàn diện về cả năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm không chỉ thông qua công việc, mà còn qua đào tạo, tự đào tạo và trao đổi kiến thức. Kế hoạch đào tạo được Phòng hành chính – nhân sự xây dựng hàng năm dựa trên nhu cầu công việc và đề xuất của lãnh đạo các phòng ban.

Để động viên, khuyến khích người lao động trong công ty chủ động trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của người lao động. Thời gian qua Công ty đã đào tạo và phát triển được đội ngũ CBCNV kế cận cho sự phát triển lâu dài và bền vững của Công ty.



Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Hình 2. 4: Số nhân lực được đào tạo của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Nhận xét: từ hình trên ta thấy trong giai đoạn 2019 – 2021, ta thấy nhu cầu đào tạo lao động qua các năm đều chiếm khoảng 50% so với tổng số lao động thể hiện nhu cầu đào tạo đã được các nhân viên quan tâm và mong muốn được đào tạo nâng cao trình độ, phát triển sản phẩm cho doanh nghiệp. Trong đó, số lượng nhân viên thực tế đủ điều kiện đào tạo tăng qua các năm. Cụ thể, năm 2019 có 21 người thì đến năm 2020 chỉ tăng lên 1 người là có 22 người được đào tạo và đến năm 2021 có 35 LĐ được đào tạo. Dựa vào kết quả trên cho ta thấy, mặc dù giai đoạn năm 2019- 2020 số LĐ thực tế được đào tạo tăng không đáng kể nhưng giai đoạn sau đó từ năm 2020 - 2021 Công ty đã có sự đầu tư đào tạo NNL nhằm phát triển về chất lượng NNL.

Các hoạt động đào tạo của Công ty trong thời gian qua bao gồm:

- Tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ: Hàng năm Công ty mời các chuyên gia trong ngành về tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ bán hàng, giới thiệu, tư vấn cho nhân viên. Nghiệp vụ quảng cáo và xúc tiến cho hoạt động bán hàng, ...

- Đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn: Công ty hỗ trợ kinh phí học tập cho nhân viên khi họ đi đào tạo nâng cao về kiến thức chuyên môn để đáp ứng nhu cầu của từng công việc ở các phòng ban khác nhau tại công ty như: Kỹ năng sale cho bộ phận bán hàng; kỹ năng sáng tạo, phân tích cho bộ phận marketing; Kỹ năng phác thảo, sử dụng thành thạo phần mềm thiết kế cho bộ phận thiết kế; Kỹ năng nhận biết và phân biệt mùi hương, kỹ năng pha chế ở bộ phận sản xuất;...

- Đào tạo các kỹ năng mềm cần thiết (Tiếng Anh, tin học văn phòng, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý, lãnh đạo,...): Công ty liên kết với các trung tâm đào tạo những kỹ năng mềm, tổ chức các lớp đào tạo cho CBCNV Công ty.

Nguồn nhân lực trong bối cảnh tin học hóa rất cần thành thạo kỹ năng tin học ứng dụng trong công việc: word, excel, phần mềm quản trị. Bên cạnh đó với chiến lược hợp tác với các đối tác nước ngoài như Hàn Quốc, Pháp,.. đòi hỏi công ty CP Charme Perfume cần nỗ lực nâng cao trình độ ngoại ngữ của nguồn nhân lực, đòi hỏi nâng cao kỹ năng ngoại ngữ không chỉ ở bộ phận làm việc tại văn phòng mà cả bộ phận trực tiếp sản xuất cũng cần đạt được kỹ năng giao tiếp cơ bản.

Bảng 2. 7: Cơ cấu đào tạo của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Tiêu chí	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số LĐ	Tỷ lệ	Số LĐ	Tỷ lệ	Số LĐ	Tỷ lệ
	(Người)	(%)	(Người)	(%)	(Người)	(%)
Chuyên môn nghiệp vụ	12	57,14	12	54,54	21	60
Tin học	3	14,28	6	27,27	10	28,57
Ngoại ngữ	6	28,58	4	18,19	4	11,43
Tổng	21	100	22	100	35	100

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự

Hàng năm, công ty vẫn tổ chức đào tạo nội bộ và cử cán bộ đi học các chương trình đào tạo nghiệp vụ chuyên môn. Ban lãnh đạo công ty rất chú trọng việc đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho CBCNV của công ty. Năm 2019 -2021 tỷ lệ được đi đào tạo nghiệp vụ theo chính sách của công ty liên tục gia tăng, cụ thể , năm 2019 và năm 2020 có 12 người, năm 2021 tăng lên 21 người tương đương tăng 42,85 % với tổng số CBCNV đào tạo về chuyên môn năm 2020. Đối với CBNV được đào tạo chứng chỉ kỹ năng tin học có xu hướng tăng trong ba năm qua, cụ thể tăng lần lượt từ 3 người năm 2019 đến con số 10 người năm 2021 chiếm tỉ lệ 28,75% so với tổng số đào tạo ở cùng thời điểm.

Bảng 2. 8: Tổng kinh phí đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2019 – 2021

Tiêu chí	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Giá trị (Nghìn đồng)	Tỉ lệ (%)	Giá trị (Nghìn đồng)	Tỉ lệ (%)	Giá trị (Nghìn đồng)	Tỉ lệ (%)
Chuyên môn nghiệp vụ	90.209	64,44	125.610	69,78	181.414	75.59
Tin học	2.397	1,71	4.794	2,66	8.990	3.75
Ngoại ngữ	47.394	33,85	49.596	27,56	49.596	20.66
Tổng	140.000	100	180.000	100	240.000	100

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

Qua bảng trên cho ta thấy, kinh phí của Công ty đầu tư để phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2019 – 2020 khác cao và được chú trọng. Nhìn chung số vốn đầu tư qua các năm đều tăng. Năm 2019 số vốn là 140.000 nghìn đồng, năm 2020 tăng lên 180.000 nghìn đồng tương ứng tăng 28,57% so với năm 2019 thì đến năm 2021 là 240.000 nghìn đồng tăng 33,33% so với năm 2020. Trong đó chương trình đào tạo chuyên môn nghiệp vụ chiếm tỷ lệ cao trên 60% giai đoạn 2019 - 2021. Ta thấy với việc đầu tư của Công ty vào phát triển NNL như vậy là được chú trọng một cách đúng mức.

2.2.2.2. Đầu tư nâng cao thể lực

Đối với mỗi người, sức khỏe là điều vô cùng quan trọng, quý giá, không có sức khỏe sẽ không thể lao động, làm việc, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Vì thế, hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động có vai trò quan trọng trong việc nâng cao thể lực cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng NNL tại Công ty.

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. 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 và tháng 6 hàng năm và chi trả toàn bộ lệ phí khám cho người lao động.

Người lao động sẽ được khám sức khỏe tổng thể, phân loại, đánh giá tình trạng sức khỏe theo Quyết định số 1613/ QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ. Kết quả khám sức khỏe sẽ được phòng Hành chính – nhân sự tổng hợp, lưu trữ và thông báo cho người lao động được biết. Đối với những lao động có sức khỏe không tốt, mắc bệnh thì sẽ được điều trị, cấp phát thuốc theo quy định của Bảo hiểm y tế và quy định của Công ty.

Công ty cũng trang cấp đầy đủ thiết bị bảo hộ cá nhân cho công nhân lao động như Khẩu trang, mũ, quần áo bảo hộ, găng tay, giày... Đối với công nhân trực tiếp sản xuất được cấp riêng trang thiết bị và phương tiện chuyên dụng phù hợp. Cùng với đó, hàng năm công ty đều đầu tư cho việc sửa chữa hệ thống công trình, các phương tiện, máy móc, thiết bị để đảm bảo các điều kiện an toàn tuyệt đối trong sản xuất. Đơn vị cũng trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ phục vụ cho công tác phòng cháy chữa cháy tại văn phòng công ty và phân xưởng.

Ngoài ra, diễn biến phức tạp của đại dịch covid-19 hiện nay thì Công ty 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. 9: Chi phí về đầu tư chăm sóc và bảo vệ sức khỏe

(Đvt: Nghìn đồng)

Chi phí	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Khám sức khỏe định kì	32.400	38.475	49.005
Trang thiết bị bảo hộ	74.400	88.350	112.530
Phòng chống dịch bệnh	102.544	121.771	155.098
Tổng	209.344	248.596	316.633

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

2.2.2.3. Đầu tư về tâm lực

** Trả lương đúng và đủ cho người lao động*

Quy chế trả lương đảm bảo sự công bằng, minh bạch thực sự khuyến khích người lao động phát huy năng lực làm việc. Lương bổng được xem là một trong những công cụ quan trọng nhất trong việc tạo động lực, khuyến khích, duy trì NNL. Không những vậy, nó còn thu hút những LĐ có trình độ vào DN, mang lại lợi thế cạnh tranh rõ rệt. Mặt khác, đó là hình thức thể hiện sự quan tâm của DN đến đời sống của người LĐ, khuyến khích người LĐ trung thành, gắn bó với DN.

Công ty trả lương cho người lao động theo kết quả và hiệu quả công việc: tiền lương được phân bổ theo loại công việc, mức độ trách nhiệm / chức danh và là đòn bẩy kinh tế quan trọng để tạo động lực, khuyến khích người lao động tích cực làm việc, nâng cao

năng suất lao động sản xuất, nâng cao hiệu quả hoạt động và hiệu quả kinh doanh của Công ty.

Theo quy định tại Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002; Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ thì công ty cổ phần không thuộc đối tượng bắt buộc áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương quy định đối với công ty nhà nước. Vì vậy, Công ty CP Charme Perfume đã xây dựng một chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh. Đồng thời, phân phối tiền lương, tiền thưởng phải đảm bảo sự công bằng, hợp lí để nó thực sự trở thành đòn bẩy kinh tế, khuyến khích người LĐ tham gia tích cực vào quá trình sản xuất kinh doanh.

Công ty đã xây dựng và ban hành quy chế tiền lương áp dụng thống nhất trong toàn bộ Công ty. Bên cạnh đó, Công ty phê duyệt kế hoạch LĐ – tiền lương hằng năm trên cơ sở phương án sản xuất kinh doanh dựa vào các mục tiêu: sản lượng, doanh thu, lợi nhuận, thu tiền về tài khoản.

Dưới đây là bảng mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nhân lực của công ty CP Charme Perfume giai đoạn 2019 – 2021:

Bảng 2. 10: Mức tính lương và phúc lợi xã hội cho nguồn nhân lực công ty giai đoạn 2019 – 2021

Các hạng mục	Bảo hiểm xã hội	Bảo hiểm y tế	Bảo hiểm thất nghiệp	Mức lương thử việc	Lương tháng 13	Lương cơ bản
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	Bằng tháng lương chính thức	4.800 (nghìn đồng)

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

Công ty CP Charm Perfume trả lương cho người lao động theo mức tính đã nêu như trên. 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.

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 thì bắt đầu từ tháng thứ ba được hưởng mức lương chính thức và được công ty 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.

Hình thức trả công lao động ở doanh nghiệp: Đối với bộ phận văn phòng và cả bộ phận phân xưởng thì đều được hưởng lương tháng cố định là 4.800 nghìn đồng/ tháng và có thưởng đối với người làm vượt năng suất yêu cầu.

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.

Bảng 2. 11: Mức lương, thưởng trung bình của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Mức lương trung bình (nghìn đồng/tháng/người)	3.996	4.596	5.276
Mức thưởng trung bình (nghìn đồng/tháng/người)	571	1.071	1.427

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

Mức lương trung bình năm 2019 là 3.996 nghìn đồng/ người/ tháng là ở mức thấp hơn so với mức lương tối thiểu của khu vực thành phố Hồ Chí Minh là 4.420 nghìn đồng. Tuy nhiên, giai đoạn 2020 – 2021 đã có sự tăng lên cụ thể: năm 2020 mức lương trung bình của nhân viên công ty là 4.596 nghìn đồng, tăng 3,98% so với mức lương tối thiểu của vùng thành phố Hồ Chí Minh; năm 2021 mức lương trung bình của nhân viên công ty là 5.276 nghìn đồng, tăng 19,37% so với mức lương tối thiểu của vùng thành phố Hồ Chí Minh.

Như vậy, so với mặt bằng của xã hội, thu nhập từ lương, tiền thưởng của cán bộ, công nhân viên Công ty riêng năm 2019 còn ở mức thấp. Tuy nhiên giai đoạn 2020 – 2021 công ty đã có sự điều chỉnh lương tăng qua hai năm sau đó. Điều này cho thấy việc đãi ngộ vật chất nhằm tạo động lực cho người lao động được thực hiện khá nghiêm túc, góp phần động viên có hiệu quả người lao động trong việc thực hiện nhiệm vụ.

Bên cạnh lương, phụ cấp Công ty còn có chính sách thưởng cho những sáng kiến, thưởng cho việc hoàn thành và vượt chỉ tiêu so với kế hoạch đặt ra... Mức thưởng sẽ do Hội đồng lương đề xuất trình Tổng giám đốc phê duyệt. Qua đó, ta thấy Công ty rất chú trọng quan tâm đến người lao động của mình thông qua các hình thức lương, thưởng và các chính sách khác, nhằm khuyến khích người lao động hăng say làm việc, cống hiến hết mình cho sự phát triển của Công ty.

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 CP Charme Perfume trả lương cho nhân lực vào ngày 5 hàng tháng và nhận lương bằng hình thức chuyển khoản.

** Tạo động lực thông qua công tác khen thưởng, chính sách đãi ngộ*

Ngoài tiền lương, NLD còn được hưởng phụ cấp: Xăng xe, điện thoại: 500.000 đồng/ tháng tùy theo vị trí công việc, cơm trưa: 500.000 đồng/tháng. Bên cạnh chính sách tiền lương và phụ cấp công ty có chính sách thưởng tháng lương thứ 13 dựa trên cống hiến cho Công ty của người lao động và chức danh đảm nhận.

Nhằm đảm bảo sự an toàn lao động, công ty có đội ngũ cán bộ an toàn lao động, bảo hiểm xã hội, y tế. Công ty luôn chấp hành đúng đắn và đủ mua bảo hiểm bắt buộc cho người lao động đảm bảo người lao động được bồi thường và hưởng đúng chế độ khi có rủi ro xảy ra.

Bên cạnh đó, hàng năm Công ty đều tổ chức cho tập thể lao động đi du lịch, tham quan trong nước. Các tổ chức đoàn thể, ban lãnh đạo công ty đều quan tâm thăm hỏi từng nhân viên khi có ốm đau, thai sản.

Bảng 2. 12: Chi phí đầu tư cho công tác khen thưởng và đãi ngộ cho nguồn nhân lực của công ty giai đoạn 2019 – 2021

(Đvt: Nghìn đồng)

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Tăng lương	80.137	95.137	121.514
Hỗ trợ xăng xe, điện thoại	39.719	47.420	60.898
Hỗ trợ cơm trưa	39.920	47.520	60.851
Du lịch, nghỉ dưỡng	32.345	48.282	72.737
Quỹ thăm hỏi, động viên lao động khi ốm đau, thai sản,...	43.094	60.084	78.063
Thưởng lễ, tết	488.907	603.196	775.805
Tổng	724.122	901.638	1.169.868

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

Qua bảng trên cho ta thấy Công ty khá chú trọng vào công tác khen thưởng và đãi ngộ cho người LĐ. Năm 2019 tổng số vốn đầu tư là 724.122 nghìn đồng, năm 2020 tổng số vốn là 901.638 nghìn đồng tăng 177.516 nghìn đồng so với năm 2017 tương ứng với

mức tăng 24,51%, đến năm 2021 tổng số vốn là 1.169.868 nghìn đồng tương ứng tăng 268.229 nghìn đồng so với năm 2020. Công ty đầu tư cho công tác khen thưởng thông qua việc tăng lương; du lịch, nghỉ mát hằng năm; quỹ thăm hỏi, động viên LĐ khi ốm đau thai sản; thưởng lễ, tết... chiếm tỷ trọng cao trong tổng vốn đầu tư và tăng dần qua các năm.

** Tạo động lực qua cải thiện môi trường và điều kiện làm việc*

Môi trường làm việc của người lao động là một nhân tố có tác động rất lớn tới chất lượng thực hiện công việc. Nhận thức được vấn đề này trong những năm qua công ty luôn nỗ lực cải thiện nâng cấp cơ sở vật chất nhằm tạo ra môi trường làm việc tốt cho người lao động, trang bị các máy móc thiết bị văn phòng giúp nhân viên làm việc tốt hơn, đầu tư các máy móc thiết bị hiện đại năng suất cao,...

Sau đây là bảng chi phí đầu tư cải thiện môi trường làm việc của nhân lực công ty CP Charme Perfume giai đoạn 2019-2021:

Bảng 2. 13: Chi phí đầu tư cải thiện môi trường làm việc cho nguồn nhân lực của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Khoản mục	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Giá trị (Nghìn đồng)	Chiếm Tỷ trọng (%)	Giá trị (Nghìn đồng)	Chiếm Tỷ trọng (%)	Giá trị (Nghìn đồng)	Chiếm Tỷ trọng (%)
Cơ sở vật chất: Bàn ghế, nhà xưởng...	114.804	16,30	134.090	13,66	173.035	13,14
Máy móc, thiết bị văn phòng	75.777	10,76	98.375	10,02	124.835	9,48
Máy móc phục vụ hoạt động sản xuất	513.669	72,94	749.389	76,32	1.019.231	77,38
Tổng	704.251	100	981.855	100	1.317.101	100

Nguồn: Phòng tài chính – kế toán

Qua bảng trên cho ta thấy, đầu tư cải thiện môi trường làm việc của Công ty chủ yếu là cho cơ sở vật chất và máy móc thiết bị gồm các khoản mục: Cơ sở vật chất, máy móc, thiết bị văn phòng và máy móc phục vụ cho hoạt động sản xuất động của Công ty đều tăng qua các năm. Công ty tập trung đầu tư vào mua sắm, nâng cấp, tu bổ máy móc phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, khoản mục này luôn chiếm tỷ trọng cao trong kinh phí đầu tư thể hiện: Năm 2019 chiếm 72,94%, năm 2020 là 76,32 %, năm

2021 là 77,38%. Năm 2020 Công ty đã đầu tư cho máy móc thiết bị phục vụ cho hoạt động của Công ty là 749.389 nghìn đồng, năm 2021 là 1.019.231 nghìn đồng.

Trong năm 2019 đầu tư vào cơ sở vật chất là 114.804 nghìn đồng, đến năm 2020 là 134.090 nghìn đồng, tương ứng với mức tăng 16,80% so với năm 2019. Đến năm 2021 số vốn đầu tư cho khoản mục này là 173.035.103 đồng tương ứng với tốc độ tăng là 29,04% . Ngoài ra Công ty còn đầu tư vào máy móc thiết bị văn phòng và luôn tăng trong ba năm qua. Năm 2019 là 75.777 nghìn đồng, năm 2020 là 98.375 nghìn đồng và năm 2021 là 124.835 nghìn đồng tăng 26,90% so với năm 2020.

Từ khi thành lập Công ty đến nay, Công ty luôn chú trọng đầu tư cải thiện môi trường làm việc, không ngừng mua sắm, tu sửa, đổi mới trang thiết bị, máy móc thiết bị phục vụ cho việc sản xuất, cải tạo cơ sở vật chất, trang bị thêm những thiết bị văn phòng giúp nhân viên có thể làm việc một cách tốt nhất. Cho đến nay cơ sở vật chất của Công ty gồm một nhà xưởng và một văn phòng làm việc, cùng với hệ thống máy móc thiết bị đáp ứng tương đối cho những hoạt động để thực hiện công việc sản xuất kinh doanh cho Công ty.

2.3. Đánh giá kết quả đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume

2.3.1. Đánh giá về phát triển số lượng nguồn nhân lực

Số lượng nguồn nhân lực liên tục tăng và được điều chỉnh qua các năm nhằm đáp ứng được việc tăng quy mô hoạt động và mở rộng sản xuất kinh doanh của công ty. Đội ngũ nhân viên của công ty cũng đáp ứng được những đòi hỏi ngày càng cao trong giai đoạn cạnh tranh như hiện nay. Với số lượng và cơ cấu lao động hiện nay đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty.

Cơ cấu lao động theo độ tuổi trong giai đoạn 2019 – 2021 với độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao; độ tuổi từ 30 – dưới 40 tuổi cũng chiếm hơn 30% tổng số lao động, có thể nói đây là hai lực lượng lao động dồi dào của công ty. Với số lượng đội ngũ lao động như vậy sẽ đáp ứng được tốt hơn trong môi trường làm việc.

2.3.2. Đánh giá về phát triển chất lượng nguồn nhân lực

2.3.2.1. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển thể lực nguồn nhân lực

Khi chính thức làm việc thì tất cả lao động phải có đầy đủ giấy khám sức khỏe, chứng nhận của cơ quan y tế để có đủ điều kiện làm việc tại Công ty. Việc đảm bảo sức khỏe để hoàn thành công việc luôn được công ty chú trọng.

Hằng năm, Công ty thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho người LĐ trong Công ty làm cơ sở để phân công, bố trí công việc phù hợp với sức khỏe người LĐ, đồng thời có

chế độ dưỡng sức cho người LĐ chủ yếu bằng tiền mặt hay hiện vật. Công ty liên hệ với cơ sở y tế để giới thiệu người LĐ ra khám và sẽ chi trả chi phí khám cho LĐ.

Bảng 2. 14: Tình trạng sức khỏe nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn phân loại sức khỏe của công ty giai đoạn 2019 – 2021

Phân loại sức khỏe	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Chiếm tỷ trọng (%)	Số lượng (Người)	Chiếm tỷ trọng (%)	Số lượng (Người)	Chiếm tỷ trọng (%)
Loại 1	29	36,25	37	38,95	43	35,54
Loại 2	47	58,75	50	52,63	66	54,55
Loại 3	4	5	5	5,26	7	5,79
Loại 4	0	0	3	3,16	5	4,13
Loại 5	0	0	0	0	0	0
Tổng	80	100	95	100	121	100

Nguồn: Công ty CP Charme Perfume

Nhận xét: Qua bảng số liệu trên cho ta thấy kết quả khám sức khỏe định kỳ của Công ty hằng năm LĐ có sức khỏe ở loại 1 và 2 chiếm tỷ trọng khá cao. Trong đó loại 1 chiếm tỷ trọng trong giai đoạn 2019 – 2021 lần lượt là 36,25%; 38,95% và 35,54%; loại 2 lần lượt qua các năm là 58,75%, 52,63% và 54,55%. Loại 3 và loại 4 chiếm tỷ trọng nhỏ trong cơ cấu lao động ở công ty.

Sức khỏe nguồn nhân lực của công ty giai đoạn 2019-2021 được cải thiện rõ rệt. Điều này cho thấy, LĐ trong Công ty có sức khỏe tốt để làm những công việc phù hợp với công việc của mình và công tác đầu tư phát triển thể lực cho nguồn nhân lực của công ty đạt kết quả tốt.

2.3.2.2. Đánh giá kết quả về đầu tư phát triển trí lực nguồn nhân lực

NNL của Công ty trong những năm qua đã không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng. Đa số người lao động tỏ ra hài lòng với những kiến thức mà các chương trình đào tạo mang lại, chứng tỏ các chương trình đào tạo đã phát huy được hiệu quả của mình, có những tác động tích cực đến hiệu quả làm việc. Công ty đã xác định được tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, kỹ thuật trong việc quá trình nâng cao chất lượng NNL toàn Công ty.

Khi đánh giá về trí lực của người LĐ, trình độ chuyên môn là rất quan trọng.

Qua bảng số liệu ở bảng 2.6 đã phân tích về cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn của công ty cho ta thấy, hầu hết lao động của Công ty đã qua đào tạo:

Trình độ đại học và sau đại học: mặc dù số LĐ trong lĩnh vực có xu hướng tăng nhẹ trong giai đoạn 2019 – 2021. Trình độ cao đẳng và trung cấp tăng trong 4 năm. Đặc biệt là trình độ cao đẳng, năm 2018 trình độ cao đẳng là 6 người chiếm tỷ lệ 7,89% trong tổng số LĐ thì năm 2019 con số này là 8,75% và đến năm 2021 là 10,74%. Với trình độ trung cấp, tỷ trọng trong giai đoạn 2018 – 2021 lần lượt giao động trong khoảng từ 5,26% đến 7,37% so với tổng số lao động cùng thời điểm. Còn nhân lực có trình độ phổ thông chiếm tỷ trọng khoảng hơn 40% tổng nhân lực, đây chính là bộ phận công nhân làm việc ở xưởng sản xuất 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.

Về công tác đào tạo nguồn nhân lực cũng phần nào đáp ứng được nhu cầu chất lượng nguồn nhân lực cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty giai đoạn vừa qua.

Qua những số liệu về trình độ chuyên môn tại Công ty CP Charme Perfume cho ta thấy Công ty đã có những quan tâm nhất định đến NNL, phát triển đội ngũ lao động với chất lượng ngày càng được nâng cao, góp phần giúp Công ty có những hi vọng về một NNL thực sự chất lượng trong tương lai, đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh trong thời gian tới.

2.3.2.3. Đánh giá kết quả về đầu tư tâm lực nguồn nhân lực

Các mối quan hệ lao động trong cơ quan được xây dựng rất tốt khiến người lao động được làm việc trong môi trường thân thiện, thoải mái, coi Công ty như mái nhà chung, mỗi CBCNV trong Công ty là một thành viên trong mái nhà chung đó. Họ gắn bó với nhau, cùng phối hợp, hỗ trợ nhau phát triển, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thời gian qua, quan hệ lao động tại Công ty luôn hài hòa, lành mạnh, không xảy ra tình trạng tranh chấp lao động hay đình công, đây là điều đáng khích lệ. Cán bộ lãnh đạo, quản lý gần gũi, tìm hiểu, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân viên, kịp thời phát hiện và ngăn chặn những hành vi tiêu cực làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động trong Công ty, khích lệ, động viên tinh thần làm việc của người lao động.

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, người LĐ không chỉ cần có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm mà còn cần có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao; thái độ ứng xử với cấp trên, đồng nghiệp và đối tác, khách hàng, việc thực hiện nội quy, kỉ luật lao động.

Công ty đã xây dựng bảng nội quy kỷ luật LĐ, đây là cơ sở để công ty quản lý LĐ, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nội quy kỷ luật LĐ cũng là cơ sở để Công ty xây dựng các tiêu chuẩn về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người LĐ, cũng như các tiêu chí đánh giá, nhận xét thi đua cá nhân và tập thể hàng tháng.

Định kỳ hàng tháng, Công ty tổ chức thực hiện nhận xét thi đua cá nhân và tập thể. Trong đó, thái độ, hành vi, trách nhiệm của người LĐ là yếu tố không thể thiếu khi đánh giá. Yếu tố này thường được Công ty đánh giá qua các tiêu chí như: việc thực hiện Nội quy kỷ luật LĐ; tình trạng lãng phí giờ công (đi muộn, về sớm, trốn việc, làm việc riêng trong giờ làm việc) mức độ hoàn thành công việc được giao, chất lượng công việc, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp..

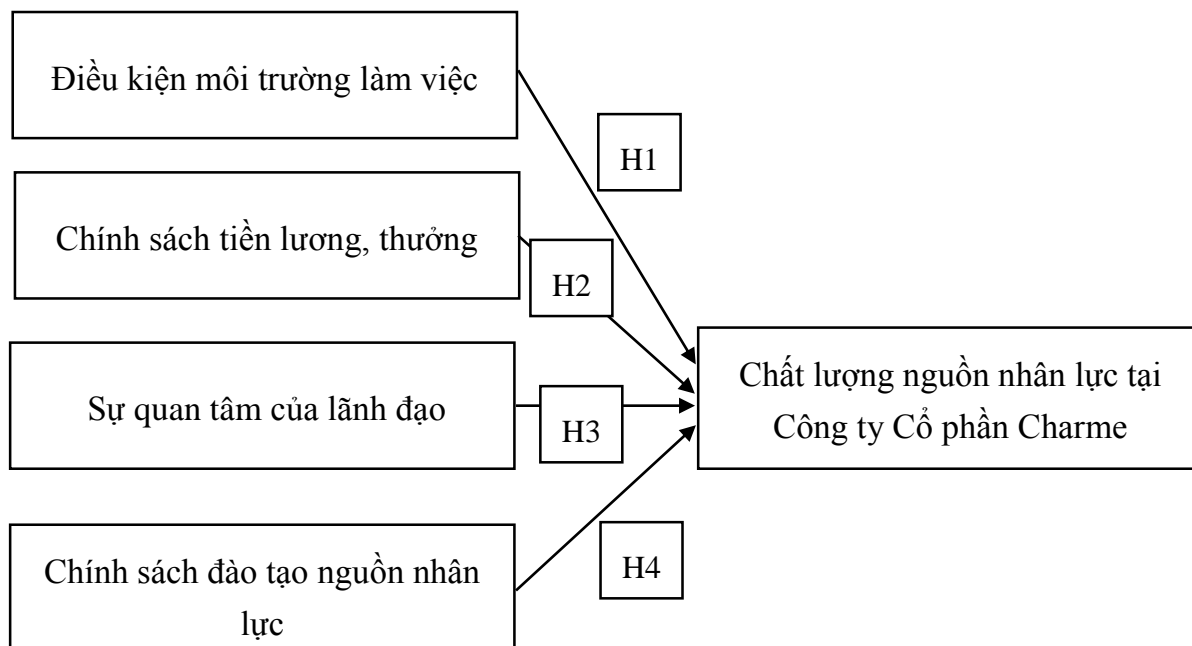
Theo thông tin từ phòng hành chính nhân sự thì nội quy kỷ luật LĐ luôn được đảm bảo thực hiện tốt, không để xảy ra vi phạm nghiêm trọng. Bảng nội quy kỷ luật LĐ được treo ở vị trí dễ quan sát tại nơi làm việc để mọi người dễ theo dõi, nhắc nhở người LĐ chấp hành tốt. Những LĐ mới được tuyển dụng cũng được hướng dẫn, phổ biến cụ thể để thực hiện. Ngoài ra, Giám đốc công ty luôn đôn đốc, giúp đỡ người LĐ thực hiện tốt nội quy kỷ luật LĐ, kịp thời tháo gỡ và giải quyết ngay khi có vấn đề phát sinh.

Tình trạng lãng phí giờ công do đi muộn, về sớm, trốn việc, tự ý nghỉ việc không lí do, làm việc riêng trong giờ làm là tình trạng phổ biến ở nhiều cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên đến nay tình trạng này đã giảm đáng kể tại Công ty do tiêu chí này đã được dùng trong đánh giá thi đua hàng tháng của người LĐ, do đó, chính bản thân người LĐ cũng tự ý thức hơn về tác phong đúng giờ.

Nhìn chung thái độ và tinh thần làm việc nhân viên công ty là những người có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng và trung thành với chủ trương đường lối đổi mới của Đảng, có tinh thần yêu nước, tuân thủ chính sách, pháp luật của nhà nước. Có thái độ tôn trọng đối với cấp trên, môi trường làm việc vui vẻ, hòa đồng. nhân viên có mối quan hệ thân thiết với nhau.

2.4. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

Trên cơ sở tìm hiểu tổng quan lý thuyết về nguồn nhân lực là các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực cùng với việc phân tích nghiên cứu có liên quan trong và ngoài nước. Bên cạnh đó, qua khảo sát tại Công ty Cổ phần Charme Perfume, nghiên cứu đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân thông qua việc xây dựng mô hình nghiên cứu với 4 nhân tố: Điều kiện môi trường làm việc; chính sách tiền lương, thưởng; sự quan tâm của lãnh đạo; chính sách đào tạo nguồn nhân lực. Mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:



Hình 2. 5: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: tác giả đề xuất)

Biến phụ thuộc – Chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

Giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H1: Điều kiện môi trường làm việc có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

Giả thuyết H2: Chính sách tiền lương, thưởng có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

Giả thuyết H3: Sự quan tâm của lãnh đạo có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

Giả thuyết H4: Chính sách đào tạo nguồn nhân lực có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

2.4.1. Phương pháp nghiên cứu

2.4.1.1. Phương pháp chọn mẫu

Thông tin được thu thập thông qua các hình thức gặp mặt trao đổi trực tiếp, hoặc gửi bảng hỏi để lấy ý kiến.

Kích thước mẫu tối ưu phụ thuộc vào kì vọng độ tin cậy, phương pháp phân tích dữ liệu, phương pháp ước lượng được sử dụng trong nghiên cứu, các tham số cần ước lượng.

Trong phân tích nhân tố khám phá, kích thước mẫu được xác định dựa vào kích thước tối thiểu và số lượng biến quan sát đưa vào phân tích. Theo Hair, Anderson, Tatham và Black (2006) trích trong Nguyễn Đình Thọ (2012), kích thước mẫu tối thiểu là 50, tốt hơn là 100. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), thông thường thì số quan sát (cỡ mẫu) ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến trong phân tích nhân tố.

Theo đó kích thước mẫu tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát. Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố (Comrey, 1973; Roger, 2006). Như vậy kích thước mẫu tối thiểu cho nghiên cứu là $n=5*m$, với m là số lượng biến quan sát trong bài.

Đối với nghiên cứu này, số lượng biến quan sát là 21. Như vậy kích thước mẫu tối thiểu cần thiết là $21*5=105$.

2.4.1.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

**Đối tượng điều tra:* Những nhân viên làm việc tại Công ty là nhóm đối tượng điều tra được quan tâm của bài nghiên cứu. Để chất lượng nguồn nhân lực của công ty đạt hiệu quả thì Công ty luôn quan tâm đến việc làm thế nào để đẩy mạnh chất lượng nguồn nhân lực. Đó là điều kiện, là bàn đạp để công ty phát triển mạnh mẽ hơn.

**Thu thập dữ liệu:* Bảng câu hỏi được gửi đến tất cả người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Charme Perfume. Bảng câu hỏi được gửi đến tất cả người lao động hiện đang làm việc tại Công ty Cổ phần Charme Perfume. Số phiếu phát ra cho công ty là 128 phiếu tương ứng với 128 nhân lực hiện có ở công ty. Kết quả thu được 125 bảng hỏi. Các bảng hỏi thu thập về đầu tiên được kiểm tra thông tin để đảm bảo các câu trả lời là đầy đủ và hợp lệ. Có 5 bảng hỏi bị loại ra do không được trả lời đầy đủ và đúng theo hướng dẫn. Cuối cùng, có 120 bảng hỏi được hoàn tất sử dụng cho quá trình nghiên cứu.

Sau khi thực hiện phân tổng quan tài liệu, nghiên cứu đã đưa ra được một bộ đánh giá các biến độc lập gồm: Điều kiện môi trường làm việc; chính sách tiền lương, thưởng; quan tâm của lãnh đạo; chính sách đào tạo nguồn nhân lực; động lực làm việc và một biến phụ thuộc: Chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Charme Perfume.

2.4.1.3. Thiết kế thang đo

Các biến quan sát được đưa vào phiếu khảo sát với thang đo Likert 5 mức độ thể hiện mức độ đồng ý của người trả lời với các phát biểu, cụ thể: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Không có ý kiến; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý. Có 5 thang đo chính thức cho 5 biến trong mô hình được đưa vào bảng câu hỏi với các biến

quan sát được kí hiệu theo tên gọi viết tắt theo từ khóa thể hiện khái niệm cần đo lường và theo thứ tự xuất hiện trong thang đo.

Các thang đo được dựa trên nghiên cứu của Nguyễn Hữu Nhật (2019) và sự điều chỉnh tác giả cho phù hợp với đối tượng và phạm vi nghiên cứu. Thang đo được sử dụng trong bảng câu hỏi để đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu cụ thể như sau:

Bảng 2. 15: Các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực

Thang đo	Tên biến	Nội dung	Nguồn
Điều kiện môi trường làm việc	MT1	Môi trường làm việc an toàn thoải mái	Nguyễn Hữu Nhật (2019); Nguyễn Thị Hòa (2016)
	MT2	Cung cấp đầy đủ các máy móc thiết bị, vật chất khi làm việc	
	MT3	Thời gian làm việc, nghỉ ngơi phù hợp với công việc	
	MT4	Môi trường làm việc đảm bảo vệ sinh, sạch sẽ.	
Chính sách tiền lương, thưởng	CS1	Tiền lương phù hợp với kết quả làm việc	Nguyễn Hữu Nhật (2019); Nguyễn Thanh Vũ (2015)
	CS2	Chính sách lương thưởng hợp lý	
	CS3	Trả lương đúng thời hạn cho người lao động	
	CS4	Trích, nộp các khoản trích lương đúng quy định	
Sự quan tâm của lãnh đạo	LĐ1	Lãnh đạo quan tâm đến nhân viên công ty	Nguyễn Hữu Nhật (2019); Nguyễn Xuân Quang (2020)
	LĐ2	Lãnh đạo luôn khuyến khích, hỗ trợ nhân viên khi cần thiết	
	LĐ3	Lãnh đạo là người có năng lực	
	LĐ4	Các nhân viên được đối xử công bằng	
	LĐ5	Lãnh đạo nhận thức được sự ý kiến, đóng góp của nhân viên cho công ty	
Chính sách đào tạo nguồn nhân lực	ĐT1	Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc	Nguyễn Hữu Nhật (2019); Phạm Thị Hiến (2018),
	ĐT2	Chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả	

	ĐT3	Nhân viên hài lòng với các chương trình đào tạo	Nguyễn Thị Hòa (2016)
	ĐT4	Chương trình đào tạo diễn ra định kỳ	
Chất lượng nguồn nhân lực	CL1	Chính sách và môi trường tại Công ty tạo điều kiện cho nhân hoàn thành tốt công việc được giao	
	CL2	Nhân viên công ty có đầy đủ kiến thức và trình độ chuyên môn tốt để phục vụ cho công việc được giao	
	CL3	Nhân viên công ty có sức khỏe tốt và chịu được áp lực công việc cao	
	CL4	Nhân viên luôn tận tâm, vui vẻ hòa đồng thân thiện, có ý thức và trách nhiệm trong công việc	

2.4.1.4. Phương pháp xử lý số liệu

Sau khi thu thập được bảng câu hỏi trả lời, nghiên cứu tiến hành lọc bảng câu hỏi, làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin cần thiết trong bảng câu hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS phiên bản 20.

Tiếp theo, dữ liệu đã được làm sạch và nhập vào phần mềm sẽ được phân tích theo các bước như sau:

Bước 1: Thống kê mô tả dữ liệu thu thập được

Bước 2: Đánh giá chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Để đánh giá sơ bộ thang đo ta đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Theo Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2008) các biến có hệ số tương quan biến tổng (corrected item – total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng Cronbach's Alpha từ 0,8 đến gần 1 thang đo lường là tốt, từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được, và từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu. Vì vậy, đối với nghiên cứu này thì các biến có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item – Total correlation) nhỏ hơn 0,3 và thành phần thang đo có hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 được xem xét loại.

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá EFA sẽ được sử dụng để kiểm định sự hội tụ của các biến thành phần về khái niệm bằng Độ giá trị hội tụ (Convergence validity) đồng thời đo lường độ giá trị phân biệt giúp đảm bảo sự khác biệt, không có mối quan hệ tương quan giữa các yếu tố sử dụng để đo lường các nhân tố bằng Độ giá trị phân biệt (Discriminant validity). Theo J.F.Hair và cộng sự (1998), giá trị của hệ số tải Factor loading phụ thuộc vào kích thước mẫu. Với từng khoảng kích thước mẫu khác nhau, mức trọng số nhân tố để biến quan sát có ý nghĩa thống kê là hoàn toàn khác nhau. Với cỡ mẫu là 120 thì hệ số tải là 0,5. Mẫu càng lớn thì giá trị factor loading giảm dần. Và với mẫu lớn hơn 350 thì tiêu chuẩn hệ số tải (factor loading) $\geq 0,3$ là giá trị tụ và hệ tải của nhân tố này lớn hơn hệ số tải của nhân tố khác nhau có thấy tính đảm bảo độ giá trị đặc biệt.

Kiểm định Bartlett's được dùng để xem xét ma trận tương quan có phải là ma trận đơn vị hay không. Kiểm định Bartlett's có ý nghĩa thống kê khi Sig. $< 0,05$, chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Phương pháp này chỉ được sử dụng khi hệ số KMO (Kaiser- Meyer – Olkin) có giá trị từ 0,5 trở lên. Nếu KMO $< 0,5$ thì phân tích nhân tố không thích hợp với dữ liệu (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Trong bước này các biến có hệ số tải nhân tố Factor loading nhỏ hơn 0,55 sẽ tiếp tục bị loại.

Phương pháp trích hệ số sử dụng là phương pháp trích nhân tố Principal Component với phép quay Varimax, điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalue lớn hơn hoặc bằng 1. Sau khi loại các biến không phù hợp, được tiến hành để kiểm tra lại độ phù hợp của các biến, đồng thời kiểm định Cronbach's Alpha được thực hiện lại trên các nhóm biến có sự hiệu chỉnh để khẳng định lại độ tin cậy của thang đo.

Bước 4: Phân tích mô hình hồi quy bội

Sau khi kiểm tra giá trị của thang đo thông qua kiểm tra độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, các nhân tố được trích trong phân tích nhân tố được sử dụng trong phân tích mô hình hồi quy để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết đi kèm.

Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), Mô hình hồi quy bội MRL (Multiple Linear Regression) biểu diễn mối quan hệ giữa hai hay nhiều biến độc lập với một biến phụ thuộc định lượng.

Để kiểm định mối quan hệ giữa các biến độc lập và chất lượng nguồn nhân lực, và mối quan hệ giữa các biến độc lập với nhau, sử dụng phương pháp tương quan Pearson correlation coefficient. Hệ số tương quan được kí hiệu là r và có giá trị trong khoảng $-1 \leq r \leq 1$.

Giá trị $r > 0$: Thể hiện mối tương quan đồng biến giữa các biến phân tích và ngược lại, giá trị $r < 0$, thể hiện mối tương quan nghịch biến. Giá trị $r = 0$ chỉ ra rằng các biến phân tích không có mối liên hệ với nhau.

$|r| \rightarrow 1$: Quan hệ giữa các biến độc lập và các biến phụ thuộc càng chặt chẽ.

$|r| \rightarrow 0$: Quan hệ giữa các biến độc lập và các biến phụ thuộc càng yếu.

Sau khi kết luận về mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến thì có thể mô hình hóa mối quan hệ nhân quả của hai biến này bằng cách hồi quy tuyến tính. Mô hình hồi quy tuyến tính được chạy và kiểm định với mức ý nghĩa là 5% và 10%. Nghiên cứu thực hiện hồi quy bội theo phương pháp Enter: tất cả các biến được đưa vào một lần và xem xét các kết quả thống kê liên quan.

Đề tài nghiên cứu sự tác động của các biến độc lập tới chất lượng nguồn nhân lực. Do đó, để phân tích được tác động của các biến độc lập, nghiên cứu phân tích mô hình hồi quy tuyến tính: Tất cả các biến độc lập tác động đến biến phụ thuộc. So sánh sự phù hợp của mô hình qua hệ số R^2 điều chỉnh của mỗi mô hình sẽ cho thấy ý nghĩa của các biến độc lập được đưa vào mô hình hồi quy.

2.4.1.5. Mô hình hồi quy

Mô hình hồi quy được viết dưới dạng:

$$CL = \beta_0 + \beta_1 * MT + \beta_2 * CS + \beta_3 * LD + \beta_4 * DT + \varepsilon$$

Trong đó:

CL: Chất lượng nguồn nhân lực

MT: Điều kiện môi trường làm việc

CS: Chính sách tiền lương, thưởng

LD: Sự quan tâm của lãnh đạo

DT: Chính sách đào tạo nguồn nhân lực

β_0 : hằng số

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ là hệ số hồi quy

ε là sai số ngẫu nhiên

Sau khi có kết quả hồi quy bài nghiên cứu sẽ tiến hành:

+ Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy đa biến thông qua chỉ số R^2 .

+ Đánh giá ý nghĩa của mô hình thông qua F test.

+ Xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực thông qua hệ số β càng lớn thì có thể kết luận là ảnh hưởng càng lớn tới chất lượng nguồn nhân lực.

2.4.2. Kết quả của nghiên cứu

2.4.2.1. Thống kê mô tả

Bảng 2. 16: Thống kê mô tả

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MT1	120	1	5	3,41	0,772
MT2	120	2	5	3,45	0,732
MT3	120	1	5	3,44	0,742
MT4	120	2	5	3,47	0,733
CS1	120	2	5	3,37	0,779
CS2	120	2	5	3,41	0,739
CS3	120	1	5	3,32	0,756
CS4	120	2	5	3,42	0,740
LĐ1	120	1	5	4,14	0,929
LĐ2	120	1	5	3,98	0,898
LĐ3	120	1	5	4,23	0,912
LĐ4	120	1	5	4,03	0,987
LĐ5	120	1	5	4,15	0,913
ĐT1	120	1	4	2,77	0,692
ĐT2	120	1	4	2,84	0,686
ĐT3	120	1	4	2,75	0,689
ĐT4	120	2	5	3,35	0,763
CL1	120	1	5	3,33	0,792
CL2	120	2	5	3,39	0,833
CL3	120	1	5	3,41	0,835
CL4	120	1	5	3,35	0,847

Valid (listwise)	N 120				
---------------------	----------	--	--	--	--

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Nhận xét:

Từ kết quả trên, dựa vào thang đo Likert 5 mức độ, hầu hết các biến đều có Mean < 4, như vậy cho thấy rằng mức độ đồng ý của 120 lao động đều ở dưới mức đồng ý 4. Chỉ có ĐT1, ĐT2, ĐT3 nằm giữa khoảng 2 – 3, chứng tỏ lao động đang phân vân với quan điểm của ĐT1, ĐT2 và ĐT3.

2.4.2.2. Kiểm định chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Các tiêu chí được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của thang đo:

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3, tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Alpha lớn hơn 0,6 (Alpha càng lớn thì độ tin cậy nhất quán nội tại càng cao) (Nunall & Burnstein, 1994; dẫn theo Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009).
- Các mức giá trị của Alpha: lớn hơn 0,8 là thang đo lường tốt; từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong bối cảnh nghiên cứu. (Nunnall, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995; dẫn theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).
- Các biến quan sát có tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,4 được xem là biến rác thì sẽ được loại ra và thang đo được chấp nhận khi hệ số tin cậy Alpha đạt yêu cầu (lớn hơn 0,7).

Dựa theo thông tin đã có, nghiên cứu thực hiện đánh giá thang đo dựa theo tiêu chí:

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 (đây là những biến không đóng góp nhiều cho sự mô tả của khái niệm cần đo và nhiều nghiên cứu trước đây đã sử dụng tiêu chí này).
- Chọn thang đo có độ tin cậy Alpha lớn hơn 0,6 (các khái niệm trong nghiên cứu này là mới đối với đối tượng nghiên cứu khi tham gia trả lời).

Trước khi đưa các biến vào phân tích nhân tố khám phá, tiến hành đánh giá độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Nếu kết quả Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 sẽ đều được chấp nhận. Ngoài ra, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại. Kết quả tính toán Cronbach's Alpha 4 nhân tố độc lập (bao

gồm 17 biến quan sát) và 1 nhân tố phụ thuộc (bao gồm 4 biến quan sát) được trình bày tóm tắt như sau:

Bảng 2. 17: Kết quả đánh giá của thang đo bằng Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
Thang đo điều kiện môi trường làm việc – MT: Cronbach's Alpha = 0,870				
MT1	10,36	3,778	0,669	0,856
MT2	10,32	3,630	0,795	0,804
MT3	10,33	3,952	0,636	0,867
MT4	10,30	3,624	0,797	0,803
Thang đo chính sách tiền lương, thưởng - CS: Cronbach's Alpha = 0,878				
CS1	10,14	3,871	0,711	0,855
CS2	10,11	3,896	0,759	0,836
CS3	10,20	3,976	0,699	0,859
CS4	10,10	3,839	0,782	0,827
Thang đo sự quan tâm của lãnh đạo - LD: Cronbach's Alpha = 0,888				
LD1	16,39	9,702	0,748	0,860
LD2	16,55	9,981	0,723	0,866
LD3	16,31	9,812	0,743	0,861
LD4	16,50	9,882	0,650	0,883
LD5	16,38	9,600	0,787	0,851
Thang đo chính sách đào tạo nguồn nhân lực - ĐT: Cronbach's Alpha = 0,893				
ĐT1	8,94	3,467	0,825	0,839

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
ĐT2	8,88	3,841	0,654	0,900
ĐT3	8,97	3,411	0,858	0,827
ĐT4	8,37	3,427	0,729	0,877
Thang đo chất lượng nguồn nhân lực- CL: Cronbach's Alpha = 0,889				
CL1	10,15	5,103	0,695	0,880
CL2	10,09	5,126	0,636	0,903
CL3	10,08	4,507	0,850	0,822
CL4	10,13	4,436	0,860	0,817

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS

Tóm tắt kết quả đánh giá như sau:

Điều kiện môi trường làm việc:

Theo như kết quả kiểm định của thang đo “Điều kiện môi trường làm việc”, hệ số Cronbach's Alpha = 0,870 > 0,6. Các biến quan sát MT1, MT2, MT3, MT4 đều thỏa mãn điều kiện về giá trị của hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan với biến tổng. Do đó, đây là thang đo tốt và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Chính sách tiền lương, thưởng:

Theo như kết quả kiểm định của thang đo “Chính sách tiền lương, thưởng”, hệ số Cronbach's Alpha = 0,878 > 0,6. Các biến quan sát CS1, CS2, CS3, CS4 đều thỏa mãn điều kiện về giá trị của hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan với biến tổng. Do đó, đây là thang đo tốt và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Sự quan tâm của lãnh đạo:

Theo như kết quả kiểm định của thang đo “Sự quan tâm của lãnh đạo”, hệ số Cronbach's Alpha = 0,888 > 0,6. Các biến quan sát LD1, LD2, LD3, LD4 đều thỏa mãn

điều kiện về giá trị của hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan với biến tổng. Do đó, đây là thang đo tốt và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Chính sách đào tạo nguồn nhân lực:

Theo như kết quả kiểm định của thang đo “Chính sách đào tạo nguồn nhân lực”, hệ số Cronbach's Alpha = 0,893 > 0,6. Các biến quan sát ĐT1, ĐT2, ĐT3, ĐT4 đều thỏa mãn điều kiện về giá trị của hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan với biến tổng. Do đó, đây là thang đo tốt và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Chất lượng nguồn nhân lực:

Theo như kết quả kiểm định của thang đo “Chất lượng nguồn nhân lực”, hệ số Cronbach's Alpha = 0,889 > 0,6. Các biến quan sát CL1, CL2, CL3, CL4 đều thỏa mãn điều kiện về giá trị của hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan với biến tổng. Do đó, đây là thang đo tốt và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Như vậy, theo kết quả đánh giá độ tin cậy của các thang đo bằng Cronbach's Alpha, các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy và có thể sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

2.4.2.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Mục đích của việc phân tích EFA là để tìm ra thang độ tin cậy tốt nhất cho các nhân tố để phân tích hồi quy. Việc phân tích EFA có thể sẽ tìm ra nhân tố mới cho mô hình, tuy nhiên cũng có khi phải loại bỏ các biến quan sát để tìm ra thang độ tin cậy cho mô hình nghiên cứu.

Phân tích nhân tố khám phá EFA đối với các biến độc lập

Theo Hair & cộng sự (1998), Factor loading (hệ số tải nhân tố hay trong số nhân tố) là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA:

- Factor loading > 0,3 được xem là đạt mức tối thiểu
- Factor loading > 0,4 được xem là quan trọng
- Factor loading > 0,5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn

Điều kiện để phân tích nhân tố khám phá EFA là phải thỏa mãn các yêu cầu:

- Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5
- $0,5 \leq KMO \leq 1$: Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp.

Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05): Đây là một đại lượng thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến không có tương quan trong tổng thể. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05) thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể.

Phần trăm phương sai toàn bộ (Percentage of variance) > 50%: Thể hiện phần trăm biến thiên của các biến quan sát. Nghĩa là xem biến thiên là 100% thì giá trị này cho biết phân tích nhân tố giải thích được bao nhiêu.

Trước khi tiến hành kiểm định giá trị của các thang đo bằng kiểm định EFA, nghiên cứu kiểm định xem dữ liệu có đủ điều kiện để phân tích hay không bằng kiểm định KMO và kiểm định Bartlett.

Ta có kết quả kiểm định của phân tích nhân tố khám phá EFA với biên độc lập như sau:

Bảng 2. 18: Chỉ số KMO and Bartlett cho biến độc lập

KMO and Bartlett's Test		
Hệ số KMO		0,767
Mô hình kiểm tra Bartlett	Giá trị Chi-Square	1451,952
	Bậc tự do	136
	Sig.	0,000

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Từ kết quả trên, ta thấy thước đo KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) có giá trị = 0,767 thỏa mãn điều kiện $0,5 \leq KMO \leq 1$.

Với phương pháp trích Principal Components và phép quay Varimax, có 4 nhân tố được rút trích ra từ 17 biến quan sát tại điểm dừng Eigenvalues là $1,712 > 1$ với tổng phương sai trích là $73,330\% > 50\%$. Điều này cho chúng ta thấy 4 nhân tố rút trích ra thể hiện được khả năng giải thích được 73,330% sự thay đổi của biến phụ thuộc trong tổng thể.

Bảng 2. 19: Bảng phương sai trích nhân tố độc lập

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	Phương sai trích	Tích lũy phương sai trích	Tổng	Phương sai trích	Tích lũy phương sai trích	Tổng	Phương sai trích	Tích lũy phương sai trích
1	4,403	25,9	25,900	4,403	25,900	25,900	3,525	20,733	20,733
2	3,365	19,792	45,692	3,365	19,792	45,692	3,067	18,039	38,772
3	2,986	17,565	63,257	2,986	17,565	63,257	2,966	17,447	56,220
4	1,712	10,073	73,33	1,712	10,073	73,330	2,909	17,110	73,330
5	0,818	4,811	78,141						
6	0,739	4,348	82,490						
7	0,449	2,639	85,128						
8	0,424	2,492	87,620						
9	0,369	2,168	89,789						
10	0,348	2,047	91,836						
11	0,336	1,979	93,815						
12	0,283	1,666	95,481						
13	0,26	1,528	97,009						
14	0,244	1,433	98,442						
15	0,170	1,000	99,443						
16	0,056	0,330	99,773						
17	0,039	0,227	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các biến độc lập của ma trận nhân tố biến độc lập cho thấy hệ số tải nhân tố (Factor loading) của các biến quan sát đều thỏa điều kiện khi phân tích nhân tố là lớn hơn 0,5 và số nhân tố tạo ra khi phân tích nhân tố

là 4 nhân tố. Điều này phù hợp với giả thuyết ban đầu về các biến đo lường tương ứng cho từng nhân tố.

Bảng 2. 20: Kết quả ma trận xoay nhân tố

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
LĐ5	0,875			
LĐ1	0,843			
LĐ3	0,838			
LĐ2	0,820			
LĐ4	0,774			
ĐT3		0,934		
ĐT1		0,917		
ĐT4		0,844		
ĐT2		0,776		
CS4			0,859	
CS1			0,843	
CS2			0,838	
CS3			0,801	
MT4				0,908
MT2				0,903
MT1				0,752
MT3				0,732

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Phân tích nhân tố khám phá EFA đối với biến phụ thuộc

Trong bài nghiên cứu có một biến phụ thuộc là Chất lượng nguồn nhân lực với 4 biến quan sát, kết quả phân tích EFA cho thấy tất cả các điều kiện về phân tích nhân tố khám phá đều đáp ứng, cụ thể: $0,5 \leq KMO = 0,767 \leq 1$ với $Sig. = 0,000 < 0,05$; hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,5; giá trị trích Eigenvalue = 3,016 > 1 và tổng phương sai trích là 75,404% > 50%.

Bảng 2. 21: Kiểm định KMO and Bartlett's Test cho biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test		
Hệ số KMO		0,767
Mô hình kiểm tra Bartlett	Giá trị Chi-Square	360,230
	Bậc tự do	6
	Sig.	0,000

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Bảng 2. 22: Phương sai trích nhân tố phụ thuộc

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues			Chỉ số sau khi trích		
	Tổng	Phương sai trích	Tích lũy phương sai trích	Tổng	Phương sai trích	Tích lũy phương sai trích
1	3,016	75,404	75,404	3,016	75,404	75,404
2	0,498	12,442	87,847			
3	0,412	10,302	98,149			
4	0,074	1,851	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc của ma trận nhân tố cho thấy hệ số tải nhân tố (Factor loading) của các biến quan sát đều thỏa điều kiện khi phân tích nhân tố là lớn hơn 0,5 và số nhân tố tạo ra khi phân tích nhân tố là 1 nhân tố. Việc trích được chỉ 1 nhân tố là điều tốt, nghĩa là thang đo đó đảm bảo được tính đơn hướng, các biến quan sát của biến “Chất lượng nguồn nhân lực” (CL) hội tụ khá tốt.

Bảng 2. 23: Ma trận nhân tố biến phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố
	1
CL4	0,934
CL3	0,929
CL1	0,823

Biến quan sát	Nhân tố
	1
CL2	0,776

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

2.4.2.4. Phân tích mô hình hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện để xác định mối quan hệ nhân quả giữa biến phụ thuộc chất lượng nguồn nhân lực và các biến độc lập: MT, CS, LD, ĐT.

Mô hình hồi quy sẽ tìm ra các biến độc lập có tác động đến biến phụ thuộc. Với những biến có tác động, mô hình hồi quy còn cho biết hướng tác động dương (+) hay âm (-) hay tác động thuận chiều hay ngược chiều. Đồng thời mô hình còn mô tả mức độ tác động của biến độc lập cụ thể là như thế nào, từ đó giúp ta dự đoán được giá trị của biến phụ thuộc khi biết trước giá trị của các biến độc lập. Mô hình nghiên cứu gồm một biến phụ thuộc và nhiều biến độc lập, vì vậy nghiên cứu dùng mô hình hồi quy tuyến tính bội (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Để đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy, tác giả căn cứ vào hệ số xác định R^2 . Hệ số R^2 cho biết % sự biến động của biến phụ thuộc (Y) được giải thích bởi các biến độc lập (X_i) trong mô hình. Giá trị R^2 nằm trong khoảng từ 0 đến 1:

- Khi $R^2 = 0$, ta kết luận biến phụ thuộc và biến độc lập không có mối quan hệ với nhau.
- Khi $R^2 = 1$, ta kết luận đường hồi quy phù hợp hoàn hảo.

Để kiểm định độ phù hợp của mô hình, nghiên cứu sử dụng kiểm định F. Đây là phép kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể nhằm xem xét biến phụ thuộc có liên hệ tuyến tính với toàn bộ biến độc lập không. Mô hình được coi là phù hợp khi giá trị Significant của kiểm định $< 0,05$.

Nghiên cứu tiến hành phân tích hồi quy giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc và có kết quả như sau:

Bảng 2. 24: Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình

Model	Hệ số R	Hệ số R^2	Hệ số R^2 hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Durbin – Watson
1	0,879	0,773	0,765	0,34774	1,954
a. Biến độc lập: ĐT, CS, LD, MT					

Model	Hệ số R	Hệ số R ²	Hệ số R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Durbin – Watson
b. Biến phụ thuộc: CL					

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Kết quả hồi quy tuyến tính cho thấy mô hình có hệ số R² (R Square) là 0,773 và hệ số R² điều chỉnh (Adjusted R Square) là 0,765. Như vậy mô hình giải thích được 97,84% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Nghĩa là 4 biến độc lập giải thích được 97,84% chất lượng nguồn nhân lực tại công ty CP Charme Perfume.

Ngoài ra, hệ số Durbin – Watson = 1,954 nằm trong khoảng 1 – 3 nên không có hiện tượng tự tương quan xảy ra.

Tiếp theo, thực hiện kiểm định F về tính phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Kiểm định này cho chúng ta biết biến phụ thuộc có tương quan tuyến tính với toàn bộ các biến độc lập hay không.

Giả thuyết $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$.

Nếu giả thuyết H_0 bị bác bỏ, có thể kết luận các biến độc lập trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc, điều này đồng nghĩa mô hình xây dựng phù hợp với tập dữ liệu các biến.

Bảng 2. 25: Bảng phân tích ANOVA

Mô hình		Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	F	Sig.
1	Hồi quy	47,241	4	11,810	97,839	0,000
	Phần dư	13,882	115	0,121		
	Tổng	61,123	119			
a. Biến phụ thuộc: CL						
b. Biến độc lập: ĐT, CS, LĐ, MT						

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Từ kết quả phân tích trên, ta có:

Kết quả kiểm định ANOVA cho thấy kiểm định F có ý nghĩa thống kê với giá trị Sig = 0,000 (< 0,05) chứng tỏ mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu

thập được, và các biến đưa vào đều có ý nghĩa về mặt thống kê với mức ý nghĩa 5% nên bác bỏ giả thuyết H_0 . Do đó, có thể kết luận các biến độc lập có tác động đến chất lượng nguồn nhân lực và mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Bảng 2. 26: Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
Hằng số	-1,328	0,273		-4,862	0,000		
MT	0,300	0,057	0,265	5,267	0,000	0,782	1,279
CS	0,593	0,060	0,534	9,947	0,000	0,686	1,457
LĐ	0,270	0,052	0,276	5,222	0,000	0,706	1,417
ĐT	0,231	0,053	0,199	4,390	0,000	0,962	1,040
a. Biến phụ thuộc: CL							

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên SPSS)

Kết quả kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính cho thấy có 4 nhân tố (điều kiện môi trường làm việc, chính sách tiền lương thưởng, sự quan tâm của lãnh đạo, chính sách đào tạo nguồn nhân lực) đều có ảnh hưởng tích cực (hệ số β có giá trị dương) đến “Chất lượng nguồn nhân lực công ty CP Charme Perfume”, với mức ý nghĩa Sig. tương ứng với các biến MT, CS, LĐ, ĐT đều nhỏ hơn 0,05. Vì vậy, có thể khẳng định các biến này có ý nghĩa trong mô hình.

Mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và biến độc lập được thể hiện ở phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$CL = 0,265MT + 0,534CS + 0,276LĐ + 0,199ĐT + \varepsilon_i$$

Trong đó:

CL: Chất lượng nguồn nhân lực

MT: Điều kiện môi trường làm việc

CS: Chính sách tiền lương, thưởng

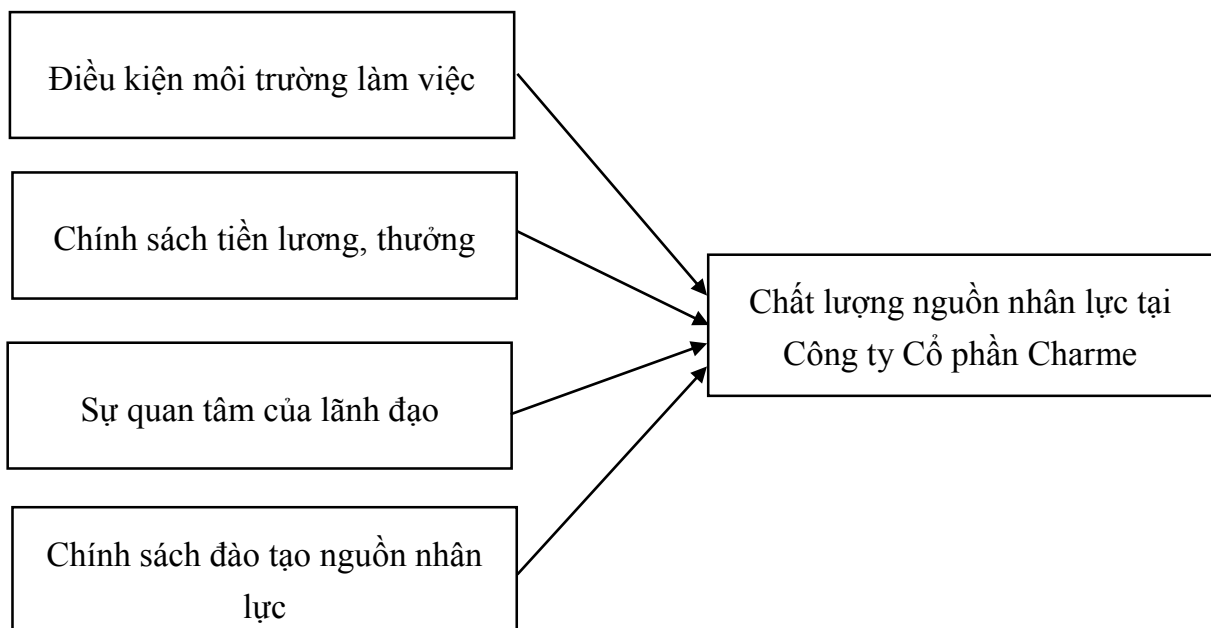
ĐT: Chính sách đào tạo nguồn nhân lực

LĐ: Sự quan tâm của lãnh đạo

Phương trình hồi quy cho thấy các hệ số Beta chuẩn hóa của các biến độc lập đều lớn hơn 0. Điều này cho thấy các biến độc lập đều tác động thuận chiều với biến phụ thuộc (chất lượng nguồn nhân lực). Như vậy, theo phương trình trên khi 1 đơn vị chất lượng nguồn nhân lực tăng lên thì theo đó phải có sự cộng hưởng 0,265 yếu tố môi trường; 0,534 yếu tố chính sách tiền lương, thưởng; 0,276 sự quan tâm của lãnh đạo; 0,199 chính sách đào tạo nguồn nhân lực.

Để so sánh mức độ ảnh hưởng từng yếu tố độc lập đối chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume ta căn cứ vào hệ số β chuẩn hóa. Theo đó, nhân tố nào có trọng số β chuẩn hóa càng lớn có nghĩa là nhân tố đó ảnh hưởng càng mạnh đến biến phụ thuộc. Dựa vào bảng kết quả phân tích hồi quy ta thấy yếu tố tác động mạnh nhất là “chính sách tiền lương, thưởng (CS)” với hệ số $\beta = 0,534$; tiếp theo với với hệ số $\beta = 0,276$ là yếu tố “Sự quan tâm của lãnh đạo (LĐ)”; tiếp theo là yếu tố “Điều kiện môi trường làm việc (MT)” với hệ số $\beta = 0,265$; và cuối cùng yếu tố có tác động yếu nhất “chính sách đào tạo nguồn nhân lực (ĐT)” với hệ số nhỏ nhất $\beta = 0,199$.

Mô hình các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume như sau:



Hình 2. 6: Mô hình các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume

2.5. Đánh giá thực trạng hoạt động đầu tư phát triển NNL tại Công ty

2.5.1. Ưu điểm

Đầu tư phát triển NNL của Công ty CP Charme Perfume trong thời gian qua cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh:

- Quy mô NNL được mở rộng: Số lượng nhân lực liên tục tăng và được điều chỉnh qua các năm đáp ứng được việc tăng quy mô hoạt động và mở rộng sản xuất kinh doanh, tăng sản lượng của Công ty. Chất lượng NNL bước đầu được cải thiện. Đội ngũ cán bộ, công nhân cơ bản đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao trong giai đoạn cạnh tranh như hiện nay. Với số lượng và cơ cấu LĐ hiện nay đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty.

- Cơ cấu LĐ hiện nay tập trung chủ yếu trong độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi. Đây là những LĐ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc có kinh nghiệm hơn những nhóm tuổi LĐ khác. Đó là nền tảng để công ty tiếp tục xây dựng và thực hiện chiến lược kinh doanh nhằm duy trì và phát triển NNL trong tương lai.

- LĐ sau khi đào tạo có khả năng làm việc và thích ứng cao với môi trường, nhiệt huyết hơn trong công việc do nội dung đào tạo sát với thực tế công việc. Bên cạnh đó, năng suất bình quân tăng lên qua các năm, doanh thu trung bình tăng lên.

- Công tác đào tạo phát triển NNL được quan tâm: hằng năm, công ty cử cán bộ, công nhân tham gia các khóa đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín, kết hợp công tác tự đào tạo để bổ sung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực quản lý điều hành đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Hoạt động duy trì NNL ngày càng phong phú: chính sách tiền lương, tiền thưởng từng bước được cải tiến, thu nhập năm sau cao hơn năm trước; đời sống cán bộ công nhân (cả về vật chất và tinh thần) từng bước được cải thiện nâng cao; môi trường làm việc, BHXH, BHYT, BHTN, các chế độ phúc lợi... được đảm bảo theo quy định của nhà nước và khả năng tài chính của Công ty.

- Tình hình kinh doanh khá thuận lợi, Công ty có uy tính ngày càng lớn tạo tiền đề để giữ chân nhân viên ở lại làm việc tại Công ty.

- Bộ máy quản lý gọn nhẹ, trực tiếp từ Giám đốc đến Phó giám đốc và các phòng ban giúp giảm chi phí quản lý không cần thiết.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Hiện nay công tác tuyển dụng lao động chưa thu hút được NNL có chất lượng cao. Số lượng lao động thông qua tuyển dụng hầu như không sử dụng ngay được mà phải đào tạo mất nhiều thời gian và kinh phí, chủ yếu là lao động phổ thông. Cơ chế ràng buộc giữa người lao động và Công ty nhiều khi chưa chặt chẽ, nhiều lao động sau khi có kinh nghiệm đã chủ động chuyển sang các doanh nghiệp khác.

Công tác bố trí, sử dụng lao động chưa được hợp lí, hạn chế phát triển năng lực cá nhân. Việc thực hiện các chính sách kích thích, động viên và duy trì phát triển mối quan hệ lao động còn nhiều bất cập.

Về số lượng, cơ cấu lao động vẫn còn một số vấn đề chưa hợp lí như: số lượng lao động giữa các phòng ban, cơ cấu lao động theo trình độ vẫn còn thấp... Bên cạnh đó công ty cũng chưa lập được một quy trình tuyển dụng khoa học, cụ thể để thu hút lao động giỏi, điều đó dẫn đến nguồn lao động chất lượng cao của công ty còn hạn chế.

Hàng năm công tác đầu tư phát triển NNL chưa có đánh giá thực trạng và hiệu quả sử dụng NNL, thiếu các nội dung chủ yếu của lập kế hoạch nhân sự như thiết kế và phân tích công việc, đánh giá nhu cầu, dự báo NNL.

Về các chính sách đãi ngộ nguồn lực của Công ty mặc dù đã có nhiều tiến bộ nhưng chưa đủ sức thu hút, chưa làm cán bộ công nhân viên yên tâm với công việc, chưa khuyến khích cán bộ công nhân viên phấn đấu để học tập, nghiên cứu và nâng cao trình độ: Đôi khi vẫn còn tình trạng nợ lương, thanh toán không đúng thời hạn, do công ty nhận thêm mặt hàng gia công nên phụ thuộc và bên đối tác thanh toán.

2.5.2.2. Nguyên nhân

Thứ nhất: do nhận thức tư tưởng về đầu tư phát triển NNL. Quan điểm về đầu tư phát triển NNL của công ty là rất rõ ràng và được cụ thể hóa bằng các quyết định của lãnh đạo công ty về thi đua khen thưởng, quy chế đào tạo. Có tư tưởng coi việc đầu tư phát triển NNL là công việc riêng của phòng Hành chính nhân sự, trong chương trình công tác của họ chưa có nội dung đầu tư phát triển NNL của các nhân viên dưới quyền. Bên cạnh đó, cá nhân cán bộ công nhân viên Công ty ý thức vươn lên chưa đồng đều.

Thứ hai: Công ty vẫn chưa xây dựng được chiến lược phát triển một cách có định hướng rõ ràng. Công ty chưa xây dựng được chính sách thu hút NNL hoàn chỉnh để phù hợp với yêu cầu thị trường lao động. Việc bố trí, sử dụng NNL mang tính chủ quan, áp đặt.

Thứ ba: Trình độ cán bộ quản lí, phụ trách còn nhiều hạn chế, chưa chuyên nghiệp và khoa học nên nhiều khi việc tham mưu chưa hợp lí, chưa đem lại hiệu quả cao. Sự chủ động quan tâm của cấp trên chưa hoàn toàn quan tâm sâu sắc đến người lao động.

Thứ tư: Do sự giới hạn về nguồn kinh phí nên sự đầu tư cho các hoạt động đầu tư phát triển NNL của Công ty còn nhiều hạn chế. Cùng với đó là sự dàn trải về các biện pháp, chủ yếu tập trung giải quyết vấn đề trước mắt, chưa thực sự mang tính chiến lược lâu dài.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. Định hướng nâng cao công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume

Công ty CP Charme Perfume phấn đấu trở thành một trong những thương hiệu nước hoa hàng đầu và chiếm thị phần lớn trong thị trường nước hoa Việt Nam. Charme sau khi ổn định tại thị trường Việt Nam, thì công ty sẽ đầu tư cho việc xuất khẩu. Dù đã có chỗ đứng vững chắc trên thị trường Việt, thế nhưng với phương châm “không ngừng cải tiến và sáng tạo”, Charme Perfume vẫn luôn ứng dụng khoa học – công nghệ sản xuất và sáng tạo ra các mùi hương mới, và luôn mong muốn phục vụ khách hàng một cách tốt nhất. Mang đến chất lượng, số lượng sản phẩm với nhiều mùi hương thật sự ấn tượng, được đông đảo khách hàng đánh giá là cực phẩm trên thị trường nước hoa tại Việt Nam.

Và trong thời gian tới Công ty CP Charme Perfume có định hướng về kế hoạch và nhu cầu đầu tư phát triển nguồn nhân lực, tập trung tuyển dụng nguồn lao động có chất lượng tay nghề cao. Song song với việc tuyển dụng thêm, có chính sách đào tạo lao động cũ để đảm bảo cho mục tiêu hoạt động sản xuất và kinh doanh.

Chú trọng thực hiện theo các tiêu chuẩn và chính sách trong tuyển dụng, đề bạt, đánh giá, điều động cán bộ để đảm bảo bố trí đúng người đúng việc, phát huy được năng lực cán bộ, tạo động lực để cán bộ nhân viên nỗ lực hết mình vì sự phát triển chung của công ty. Tập trung xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, có đạo đức và văn hóa để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Từng bước điều chỉnh các chính sách phù hợp để người lao động cống hiến, gặt bỏ và tự hào khi làm việc tại Charme Perfume.

Công ty cũng xác định phương hướng phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới:

Thứ nhất, ban lãnh đạo Công ty cần có nhận thức sâu sắc về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế. Từ đó có các chính sách, biện pháp cụ thể với từng thời kỳ để duy trì và khai thác tối đa tiềm năng sáng tạo của nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của Công ty.

Thứ hai, coi việc xây dựng chiến lược nguồn nhân lực cần được thực hiện song song và hỗ trợ chiến lược kinh doanh, gắn chiến lược phát triển nguồn nhân lực với phương hướng phát triển của Công ty trong thời gian ngắn hạn, trung hạn, dài hạn.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách chủ đạo về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: tuyển dụng, đào tạo phát triển, tạo động lực cho người lao động. Tổ chức sắp xếp lại lao

động gắn với việc xây dựng chính sách hợp lý để kiện toàn bộ máy tổ chức, nâng cao chất lượng kiểm tra, đánh giá kịp thời thay thế những nhân viên yếu kém, tạo môi trường làm việc phát huy sức sáng tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ tư, có những cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp tạo động lực khuyến khích người lao động học tập nâng cao năng lực. Làm tốt công tác chăm lo đời sống cho người lao động đảm bảo quyền lợi theo quy định của pháp luật: bảo hiểm, bảo hộ lao động, tiền lương...

Thứ năm, phát huy thế mạnh văn hóa doanh nghiệp có tính kế thừa gắn bó giữa các thế hệ để tạo giá trị chung về niềm tin, sự tự hào cho người lao động.

Thứ sáu, bên cạnh những lĩnh vực mà Công ty đang sản xuất như nước hoa, mỹ phẩm ... Công ty có thể phát triển sản xuất thêm một số sản phẩm khác, tạo công ăn việc làm cho người lao động.

Thứ bảy, công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực sẽ ngày càng hoàn thiện hơn, có nhiều kinh phí để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần tạo ra những sản phẩm chất lượng đáp ứng nhu cầu cạnh tranh ngày càng gay gắt ở trong nước cũng như nước ngoài.

3.2. Giải pháp giúp nâng cao hiệu quả hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume

Trong quá trình tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng các hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume, em nhận thấy hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại công ty đã có sự đầu tư và quan tâm, hoạt động này đã phát huy được những tác động tích cực đáng kể. Bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số hạn chế khiến cho hiệu quả chưa cao. Công ty CP Charme Perfume 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. Dưới đây là một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đầu tư phát triển nguồn nhân lực công ty CP Charme Perfume:

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng

Hiện nay, công ty cổ phần Charme Perfume đã xây dựng được quy chế tuyển dụng. Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng còn mang tính cứng nhắc, chưa thực sự mang lại hiệu quả cao trong Tổng công ty, nhiều khi bỏ qua cơ hội để tuyển được những ứng viên tài năng. Do đó, để có thể thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng, tạo cơ hội thuận lợi cho việc tuyển dụng giàu tiềm năng nhất, phù hợp với yêu cầu công việc, công ty cổ

Charme Perfume cần phải đa dạng hóa nguồn tuyển dụng cả từ nguồn bên trong (nội bộ công ty) và nguồn bên ngoài (nguồn từ thị trường lao động). Với việc mở rộng và đa dạng nguồn tuyển, số lượng ứng viên sẽ thu hút được nhiều hơn, đây là cơ sở quan trọng để lựa chọn được nhiều ứng viên xuất sắc.

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 công tác tuyển dụng nhân lực thực sự có chất lượng, công ty cổ Charme Perfume đã xây dựng được một quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể. Tuy nhiên, việc tuyển chọn trong những năm qua vẫn chưa thực sự hiệu quả. Nhiều khi tuyển chọn chưa đúng người phù hợp nhất với yêu cầu công việc và yêu cầu của tổ chức. Do đó, 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:

- 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.

- Trước khi tuyển dụng, công ty nên tổ chức huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho các phỏng vấn viên. Lựa chọn kiến thức sử dụng trong kiểm tra, phỏng vấn các 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 độ 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.

- Tuyển dụng đúng người người có trình độ chuyên môn trên cơ sở yêu cầu công việc và yêu cầu của tổ chức.

- 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,..

- Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong xét tuyển, đảm bảo công bằng dân chủ, công khai minh bạch từ khâu lập kế hoạch cũng như tổ chức xét tuyển.

- Xây dựng lại quy trình tuyển dụng và siết chặt trách nhiệm của các cá nhân, bộ phận trong tuyển dụng. Công ty cần rà soát lại quy trình tuyển dụng đồng thời quy định rõ trách nhiệm của các thành viên trong hội đồng tuyển dụng, để nâng cao ý thức, trách nhiệm của các thành viên trong công tác tuyển dụng, từ đó nâng cao hiệu quả thực hiện công tác tuyển dụng nhân lực của công ty. Đặc biệt là có thể truy cứu trách nhiệm, kỷ luật đối với cán bộ, bộ phận để xảy ra sai sót trong quá trình tuyển dụng.

- 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.

- 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.

3.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động bố trí và sử dụng lao động

Yêu cầu chung của sự phân công và sắp xếp lao động hợp lý là phải đảm bảo sử dụng hợp lý sức lao động, phát huy được tính chủ động và sáng tạo của mỗi người, tạo điều kiện duy trì và nâng cao khả năng làm việc lâu dài cũng như sự hứng thú của người lao động, đồng thời vẫn đảm bảo sử dụng có hiệu quả các nguồn vật chất kỹ thuật như: máy móc thiết bị, vật tư trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Sắp xếp, phân công lao động phải đảm bảo:

- Đảm bảo sự phù hợp giữa nội dung và hình thức của phân công lao động với trình độ phát triển của kỹ thuật và công nghệ với các yêu cầu khách quan của sản xuất kinh doanh;

- Đảm bảo mỗi con người có đủ việc làm trên cơ sở mức lao động khoa học, công việc phải phù hợp với năng lực, sở trường và đào tạo của mỗi người lao động nhằm phát triển con người một cách toàn diện; đảm bảo phù hợp với nguyện vọng của người lao động;

- Đảm bảo sử dụng một cách có hiệu quả nhất mọi nguồn lực trong doanh nghiệp. Để việc sắp xếp, phân công lao động cũng như hoàn thiện công tác xây dựng chiến lược nguồn nhân lực, Công ty cần thực hiện các nội dung:

Để sắp xếp, phân công lao động và sử dụng nguồn nhân lực hợp lý, có hiệu quả nhất, Công ty cần tiến hành phân tích công việc để xây dựng một hệ thống bảng mô tả công việc cho từng tiêu chuẩn chức danh. Bảng mô tả công việc là văn bản liệt kê các chức năng, nhiệm vụ, các mối quan hệ trong công việc, các điều kiện làm việc, yêu cầu kiểm

tra, giám sát và tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc. Bảng mô tả công việc giúp cho người lao động nắm rõ được nội dung, yêu cầu của công việc và hiểu được quyền hạn, trách nhiệm khi thực hiện công việc.

Thực hiện phân tích công việc, xây dựng hoàn chỉnh hệ thống: Bản mô tả công việc, Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, Bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc: Việc xây dựng hệ thống này có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, đặc biệt nó có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản trị nhân lực cũng như đối với quy trình tuyển dụng.

Hệ thống này sẽ giúp sắp xếp, bố trí lại bộ máy tổ chức, công việc để giảm bớt những chức danh chưa hợp lý, tìm ra những chức danh, vị trí còn thiếu hoặc không cần thiết để bộ máy tổ chức gọn nhẹ, Công ty hoạt động được hiệu quả, giảm bớt những chi phí không cần thiết về nhân sự, hiệu quả công việc được nâng cao do đúng người, đúng việc. Đối với hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì hệ thống trên giúp công tác tuyển dụng được đúng người, đúng việc; đánh giá chính xác hiệu quả làm việc, mức độ phù hợp với công việc của người lao động để có sự bố trí, sắp xếp lao động hợp lý, có các chính sách đãi ngộ xứng đáng với những gì mà người lao động bỏ ra; tạo động lực lao động thông qua những thông tin mà hệ thống cung cấp, người lao động thấy được những cơ hội thăng tiến, phát triển của mình do đó họ tích cực hoàn thiện mình.

Hiện tại Công ty lại chưa xây dựng được hệ thống này. Nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của cán bộ nhân viên trong Công ty được đề cập rải rác thông qua nhiều nguồn như: Hợp đồng lao động, Điều lệ Công ty, Nội quy Công ty,... khiến người lao động nhất là nhân viên mới gặp khó khăn khi làm việc.

Vì thế, trong thời gian tới Công ty cần nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện cho mình hệ thống bản mô tả công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Công ty có thể thành lập một nhóm cán bộ nhân viên tham gia vào quá trình xây dựng hoặc thuê chuyên gia, các công ty chuyên về nhân sự xây dựng.

3.2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả chính sách lương, thưởng, phúc lợi tạo động lực cho người lao động

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 nhân viên 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.

Bên cạnh những thành tựu đáng kể về sản xuất kinh doanh đã đạt được trong những năm qua, Công ty vẫn còn một số tồn tại có thể là do Công ty chưa có được các biện pháp hữu hiệu nhằm khuyến khích và thúc đẩy người lao động đưa ra các sáng kiến, cải tiến kỹ thuật. Để khắc phục các vấn đề còn tồn tại của Công ty, Ban lãnh đạo Công ty cần làm tốt hơn nữa các cơ chế chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động, tạo hứng thú trong công việc, làm việc có hiệu quả, đưa ra nhiều sáng kiến cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động, đem lại hiệu quả sản xuất kinh doanh cao cho Công ty. Một số đề xuất để xây dựng chính sách tạo động lực cho người lao động như sau:

Thực hiện chế độ trả lương, thưởng phạt, trợ cấp cho cán bộ công nhân viên một cách hợp lý.

- Để nâng cao hiệu quả kinh doanh đòi hỏi Công ty phải luôn quan tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình, phải khuyến khích và có chế độ ưu đãi đặc biệt đối với những chuyên gia có trình độ chuyên môn cao.

- Hoàn thiện chính sách tiền lương theo hướng: đảm bảo hài hòa lợi ích của Công ty và người lao động, ưu tiên thỏa mãn nhu cầu người lao động, đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong chính sách trả lương; Xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương theo từng nhóm chức danh, công việc cụ thể, trên cơ sở yêu cầu trình độ chuyên môn, mức độ phức tạp của công việc, mức tiêu hao thể lực, trí lực của người lao động.

- Xây dựng một mức lương cơ bản, sao cho trả công xứng đáng với sức lao động mà người lao động bỏ ra. Từ đó sẽ thúc đẩy được cán bộ, công nhân viên lao động với hiệu quả cao hơn.

Đổi mới chế độ khen thưởng

- Thay vì khen thưởng dựa nhiều trên ngày công lao động, Công ty cần kết hợp với việc đánh giá phân loại để đưa ra chính sách khen thưởng phù hợp. Mức thưởng phải tương xứng với sức lao động bỏ ra để hoàn thành công việc mang lại hiệu suất cao cho Công ty.

- Về chính sách phúc lợi cho các cán bộ, công nhân viên của Công ty: hiện nay các hoạt động phúc lợi của Công ty đã có kết quả khá tốt, đảm bảo quyền lợi cho người lao động, tạo cảm giác an toàn trong công việc, đó là các hoạt động khuyến khích cả về vật chất lẫn tinh thần cho người lao động đòi hỏi Công ty phải duy trì và phát triển nhiều hơn công tác này.

- Bên cạnh các chế độ trả lương và phúc lợi xã hội, Công ty cần có các hình thức khác như thưởng đối với những người hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao, có vậy mới khuyến khích được họ, động viên được tinh thần tự giác cao của họ để kịp thời

động viên khen thưởng những lao động có thành tích xuất sắc, sáng tạo trong công việc, đem lại hiệu quả cao cho hoạt động kinh doanh của Công ty. Bên cạnh đó, mỗi khi nhân viên nào có một đóng góp lớn cho tổ chức thì phải thưởng và tuyên dương ngay sau đó (khen thưởng đột xuất) chứ không phải là chờ đến các dịp cuối năm, thưởng một cách đồng loạt. Điều này khiến cho nhân viên, người tài cảm thấy hãnh diện, cảm thấy được quan tâm, tôn trọng, hơn hết là họ thấy mình có vai trò quan trọng đối với tổ chức.

- Ngoài việc xây dựng những chính sách khen thưởng, Công ty cần phải đưa ra các chế tài xử phạt, các quy chế trong làm việc. Phải thiết lập những hình thức kỷ luật kịp thời với những ai thiếu tinh thần trách nhiệm, cố tình vi phạm kỷ luật, hoặc làm thất thoát tài sản Công ty.

Không xét thưởng thi đua đối với những cán bộ thường xuyên bỏ bê công việc, đi muộn về sớm, chất lượng công việc thấp, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc được giao.

Không được hưởng lương thưởng trong các trường hợp sau: bị xử lý kỷ luật khiển trách. Vi phạm quy chế, nội quy của Công ty, nghỉ việc không được hưởng lương trong những ngày nghỉ việc. Nếu tái phạm quá nhiều lần có thể bị: giáng chức, chuyển công tác... nhưng nếu sau khi nhận công tác mới vẫn tiếp tục vi phạm sẽ tùy mức độ nặng nhẹ sẽ bị sa thải.

3.2.4. Giải pháp về nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Công tác đào tạo có vai trò vô cùng quan trọng, việc nâng cao hoạt động đào tạo là nhu cầu thiết yếu cho mọi doanh nghiệp, tổ chức. Tuy nhiên công tác đào tạo cần phải có những giải pháp cụ thể hơn để đạt được mục tiêu đào tạo đạt ra để có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công việc.

Trong những năm qua, công ty Cổ phần Charme Perfume cũng đã rất quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển nhân lực, tuy nhiên hiệu quả đào tạo chưa thực sự cao. Do đó, trong thời gian tới, Tổng công ty cần hoàn thiện hơn công tác đào tạo và phát triển nhân lực, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nhân lực của công ty cần tập trung vào các hoạt động như:

Kế hoạch đào tạo: phải được xây dựng rõ ràng, cụ thể, việc thực hiện không làm ảnh hưởng đến hoạt động hiện tại và kế hoạch hoạt động trong tương lai của tổ chức. Chi phí đào tạo phải được tính toán cụ thể, hạn chế tối đa phát sinh khi thực hiện.

Nội dung đào tạo: đào tạo lí thuyết phải song song với thực hành và tình hình thực tế tại Công ty. Nội dung kiến thức đào tạo phải phù hợp với nhu cầu và mục đích, liên tục được cập nhật, đổi mới, bắt kịp xu thế chung. Bên cạnh việc đào tạo chuyên môn

ng nghiệp vụ cũng cần chú ý đào tạo cho người lao động các kỹ năng cần thiết trong công việc như: kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, tin học văn phòng. Đây là những kỹ năng cần thiết đối với người lao động trong giai đoạn mở cửa hội nhập như hiện nay.

Xây dựng chương trình đánh giá sau đào tạo: chương trình này nhằm mục đích đánh giá chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo, người lao động sau khi được đào tạo đã tích lũy thêm được những kiến thức, kỹ năng gì, nó có làm tăng chất lượng, hiệu quả công việc .

Hỗ trợ kinh phí đào tạo: Do kinh phí đào tạo có hạn, không thể chi trả tất cả các khoản chi phí phát sinh trong quá trình đào tạo, do đó, Công ty có thể xem xét, chi trả toàn bộ chi phí khi tham gia đào tạo cho người lao động có thành tích xuất sắc nhất trong quá trình đào tạo. Tổng công ty có thể chủ động trích quỹ đào tạo hàng năm, đồng thời tranh thủ kinh phí đào tạo từ tập đoàn để có nguồn kinh phí lớn, để có thể thực hiện chiến lược đào tạo dài hạn, đặc biệt là thực hiện các chương trình đào tạo phải thuê chuyên gia nước ngoài hoặc gửi cán bộ, nhân viên đi đào tạo chuyên sâu tại nước ngoài. Điều này sẽ có tác động tích cực trong việc khích lệ người lao động học tập trong quá trình tham gia đào tạo.

Sử dụng nhân lực hợp lý sau đào tạo: Sau khi kết thúc các chương trình đào tạo, cần sắp xếp, bố trí những lao động đó vào những vị trí công việc phù hợp, liên quan đến kiến thức mà họ được đào tạo. Điều này vừa giúp người lao động áp dụng được kiến thức vừa học vào thực tiễn, nâng cao hiệu quả làm việc, vừa có tác dụng khuyến khích người lao động tự tham gia đào tạo nâng cao trình độ vì họ thấy kiến thức mình học được được sử dụng trong công việc.

Ngoài ra công ty nên xây dựng cam kết đào tạo và sử dụng sau đào tạo đối với những người lao động được cử đi đào tạo ở các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước đặc biệt là những trường hợp nhân tài được cử đi đào tạo bằng chi phí của Công ty nhằm hạn chế hiện tượng chảy máu chất xám sau khi đào tạo. Xây dựng và thực hiện chính sách ký kết cam kết đào tạo sẽ làm một giải pháp nhằm giảm bớt những thiệt hại về phía Tổng công ty.

3.2.5. Giải pháp xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty

Tâm lý người lao động ai cũng muốn được làm việc trong môi trường và điều kiện tốt, an toàn. Trong những năm qua Công ty đã rất chú ý đến công tác đảm bảo an toàn cho người lao động nhằm tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để người lao động có thể yên tâm công tác. Công ty luôn xác định rằng điều kiện làm việc tốt, đảm bảo an toàn cho người lao động sẽ là điều kiện đảm bảo và tăng năng suất lao động. Điều kiện làm

việc tác động đến người lao động trên nhiều mặt, nó quyết định mức độ và khả năng làm việc, tình trạng sức khỏe của người lao động. Vì vậy để nâng cao năng suất lao động, đảm bảo điều kiện làm việc, tạo điều kiện cho người lao động yên tâm công tác và cống hiến hết mình thì hoàn thiện môi trường và điều kiện làm việc, đảm bảo tốt an toàn lao động là điều cần hết sức chú trọng. Cần xây dựng một tập thể đoàn kết. Đây là một trong những nội dung hết sức quan trọng, trong công tác cán bộ có đoàn kết thống nhất thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của doanh nghiệp. Nội dung này đòi hỏi lãnh đạo đơn vị phải thường xuyên quan tâm, tạo cho mọi người ý thức làm việc tập thể, biết quan tâm lẫn nhau cùng giúp đỡ nhau trong cuộc sống và công tác.

Phát hiện những mâu thuẫn nảy sinh giữa các cá nhân bên trong doanh nghiệp để kịp thời giải quyết, thường xuyên để mọi người gắn bó với nhau cùng phấn đấu. Có như vậy nhân viên mới có điều kiện làm việc tốt và dốc sức thực hiện nhiệm vụ của doanh nghiệp.

Giữa nhân viên với nhau cần có sự tương trợ, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định chung để những nội quy, quy định đi vào nề nếp, trở thành một nét đẹp trong văn hóa công ty.

Đối với cán bộ quản lý tác phong công nghiệp được đo bằng tính sáng tạo, sự nhiệt tình, năng động trong công việc và trong sự phát triển của Công ty. Cư xử đúng mức, quan tâm đến lợi ích chính đáng của cấp dưới.

Tạo điều kiện thuận lợi trong môi trường làm việc cho mọi công nhân viên của Công ty. Cải thiện điều kiện làm việc, cảnh quan môi trường. Thường xuyên tổ chức các phong trào thi đua lao động và sáng tạo. Đầu tư chiều sâu vào máy móc trang thiết bị mới đồng bộ để đem lại hiệu quả, chất lượng công việc và đảm bảo an toàn lao động.

KẾT LUẬN

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực có vai trò rất lớn đến sự phát triển kinh tế và nó thật sự rất cần thiết cho mỗi tổ chức. Mỗi doanh nghiệp đều phải có những chính sách ưu tiên trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng. Nguồn nhân lực chất lượng được hình thành và phát triển thông qua quá trình đào tạo, tích lũy kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm và thực tế sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng. Đó là một quá trình liên tục, cần được theo dõi chặt chẽ và ở mỗi giai đoạn cần có những giải pháp thích hợp.

Qua quá trình tìm hiểu thực tế tại Công ty CP Charme Perfume, em đã có cơ hội tiếp xúc với hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty, từ đó phân tích thực trạng hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume và đưa ra một số giải pháp để hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực tại Công ty được hiệu quả hơn.

Qua đề tài này, bên cạnh mong muốn bản thân tổng hợp được những kiến thức, kinh nghiệm thực tế đã tích lũy, em cũng rất mong chuyên đề này sẽ đóng góp được một phần nào đó trong việc giải quyết được những vướng mắc, tồn tại ở Công ty CP Charme Perfume để trong thời gian tới công ty sẽ có những khởi sắc, đặc biệt đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực hơn nữa.

Đặc biệt, trong quá trình hoàn thành bài chuyên đề, em đã nhận được sự hướng dẫn, chỉ dạy nhiệt tình của cô ThS. Nguyễn Thị Thùy Giang cũng như ban lãnh đạo công ty CP Charme Perfume đã giúp đỡ tạo điều kiện cho em hoàn thành bài khóa luận này. Qua đây, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới cô, cảm ơn cô đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành chuyên đề tốt nghiệp của mình. Bên cạnh đó, mặc dù đã cố gắng, nhưng do hạn chế về thời gian cũng như kiến thức chuyên môn nên bài chuyên đề của em không thể tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong được sự góp ý của quý thầy cô và ban lãnh đạo công ty để bài chuyên đề của em trở nên hoàn thiện hơn. Em xin chân thành cảm ơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Charme Perfume.
2. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia.
3. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nhà xuất bản Tư Pháp, Hà Nội.
4. Công ty Cổ phần Charme Perfume, địa chỉ: <https://charmepfume.com>. [Ngày truy cập: 02/04/2022].
5. Đinh Phi Hồ (2014), *Phương pháp nghiên cứu kinh tế và viết luận văn*, NXB Phương Đông, TP. Hồ Chí Minh.
6. Đinh Việt Hòa (2009), *Phát triển nguồn vốn nhân lực – Chiến lược tối ưu của nhà lãnh đạo*, Tạp chí khoa học đại học quốc gia Hà Nội, Kinh tế và kinh doanh.
7. Đỗ Thanh Phong (2020) , *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực Logistics của các doanh nghiệp tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu*, Đại Học Quốc gia TP Hồ Chí Minh.
8. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.
9. Hoàng Văn Tuấn (2022), *Đo lường chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp bảo hiểm tại thành phố Nha Trang*, Tạp chí công thương, Số 4, tháng 3 - 2022.
10. 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*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân.
11. Nguyễn Đình Thọ (2012), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, TP. Hồ Chí Minh, Nhà xuất bản Lao động Xã hội.
12. Nguyễn Hữu Nhật (2019) ,*Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực Công ty Apatit Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ , Trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên.
13. Nguyễn Hữu Nhật (2019), *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH một thành viên Apatit Việt Nam*, Trường Đại học Thái Nguyên.

14. Nguyễn Hữu Thân (2010), *Quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
15. Nguyễn Lộc (2010), *Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí khoa học giáo dục.
16. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận văn tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật.
17. Nguyễn Thanh Vũ (2015), *Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*, Luận án tiến sĩ, Trường đại học kinh tế TP Hồ Chí Minh
18. Nguyễn Thị Hòa (2016), *Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Hùng Dũng*, Luận văn thạc sĩ quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động – xã hội.
19. Nguyễn Thùy Linh (2014), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh đến 2020*, Luận văn thạc sĩ Đại học Thái Nguyên.
20. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động – xã hội.
21. Nguyễn Xuân Quang (2020), *Nghiên cứu đến các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại công ty điện lực Bà Rịa – Vũng Tàu*, Luận văn thạc sĩ, Trường đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.
22. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực*, NXB Chính trị Quốc gia.
23. Phạm Thị Hiến (2018), *nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa*, Tạp chí khoa học trường Đại học Hồng Đức – Số 37. 2018.
24. Trần Kim Dung & cộng sự (2017), *Cấu trúc tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp*, Tạp chí Phát triển Kinh tế, 28(1), 84-100.
25. Trần Kim Dung (2015), *Quản trị nguồn nhân lực - tái bản lần thứ 9*, NXB Kinh tế TP.HCM
26. Trần Thị Trương, Nguyễn Quốc Tuấn (2018), *phân tích kết quả nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi*, Tạp chí khoa học kinh tế số 6 (02) – 2018.

27. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học kinh tế quốc dân, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
28. Từ Quang Phương, Phạm Văn Hùng (2012), *Giáo trình Kinh tế đầu tư*, Khoa Đầu tư trường Đại học Kinh tế Quốc dân, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
29. Vũ Bá Thê (2005), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa, công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Thống kê.
30. Vũ Phương Anh (2020), *các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hải Dương*, Tạp chí kinh tế và quản trị kinh doanh số 14(2020).
31. Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, luận án tiến sĩ, Viện Hàn Lâm khoa học Xã hội Việt Nam.
32. Vũ Thị Ngọc Phùng (2005), *Giáo trình kinh tế phát triển*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

Tiếng Anh

33. Anderson & Gerbing (1988), *Structural Equation Modeling in Practice: A review and recommended Two-Step Approach*. *Journal of Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.
34. Chalofsky, N. (1992). A unifying definition for the human resource development profession. *Human Resource Development Quarterly*, 3(2), 175-182.
35. Garavan, T. N. (1991). Strategic human resource development. *Journal of European industrial training*.
36. Henrietta Lake (2008), *Analysis of human resource management practices indonesia's labor intensive light manufacturing industries*, Stta henrietta lake
37. J.F Hair và Cộng sự (1998), *Multivariate data analysis with readings*. 5th ed. Prentice – Hall, New Jersey.
38. Jerry w. Gilley, Steven a. Egglund, and Ann Maycunich Gilley, (2002), *Principles of human resource development*. Perseus Publishing. Second edition.
39. John, O. P., & Benet-Martínez, V. (2014). *Measurement: Reliability, construct validation, and scale construction*. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (p. 473–503), Cambridge University Press.

40. McCracken, M., & Wallace, M. (2000). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European industrial training*.
41. Rosemary Hill and Jim Stewart, (2000), *Human resource development in small organizations*, *Journal of European Industrial Training*. Bradford: Vol.24, Iss. 2/3/4; pg. 105
42. Shaghayegh Vahdat, 2012. Essential Independent Factors for Developing Human Resource In Iran's Hospitals. *World Applied Sciences Journal* 19 (11): 1591-1595, 2012
43. Singh K 2004. *Impact of HR practices on perceived firm performance in India'. Asia pacific*. *Journal of Human Resources* 42:3 301-317
44. Stivastava M/P 1997 “ *Human resource planing: Aproach needs assessments and priorities in manpower planing*”; NXB Manak New Delhi 1997.
45. Susan, M. Heath field (2001), *Employee Satis faction*, the Balance.com (Retrieved from About.com on 27th February 2018. <http://humanresources.about.com/od/Employeesurvey1/g/employee-satisfy.htm>
46. Wong, K.F., 2004. *Industry-specific and general environmental factors impacting hotel employment*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 16 (4/5), 287–2943.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Phiếu khảo sát

Xin kính chào quý Anh/Chị!

Tôi là sinh viên đại học đến từ lớp Kinh tế đầu tư Trường đại học Quy Nhơn. Hiện tại tôi đang thực hiện Khóa luận tốt nghiệp với nội dung “**Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty CP Charme Perfume**”. Đây là bảng câu hỏi thu thập thông tin một cách khách quan. Tôi cam kết tất cả những thông tin mà các Anh/Chị cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu đề tài này, tuyệt đối không sử dụng cho mục đích nào khác. Các thông tin mà Anh/Chị cung cấp qua bảng hỏi này sẽ rất hữu ích cho việc hoàn thành khóa luận tốt nghiệp của tôi.

Rất mong nhận được sự giúp đỡ của Quý Anh/Chị!

Xin chân thành cảm ơn!

1. Giới tính của Anh/Chị?

Nam Nữ

2. Xin vui lòng cho biết độ tuổi của Anh/Chị

Dưới 30 tuổi Từ 30 đến dưới 40 tuổi

Từ 40 đến dưới 50 tuổi Trên 50 tuổi

3. Xin vui lòng cho biết trình độ của Anh/Chị

Đại học và sau đại học Cao đẳng

Trung cấp Dạy nghề, THPT

4. Xin vui lòng cho biết mức lương của Anh/Chị

Dưới 5 triệu Từ 5 đến 7 triệu

Trên 7 triệu

5. Hãy chỉ ra mức độ đồng ý của Anh/Chị đối với những phát biểu sau đây (đánh dấu (X) vào số ứng với mức độ đồng ý của Anh/Chị)

(Ghi chú: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 – Không có ý kiến; 4 - Đồng ý; 5 - Hoàn toàn đồng ý).

TT	Câu hỏi đánh giá	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
Điều kiện môi trường làm việc						
1	Môi trường làm việc an toàn thoải mái					
2	Cung cấp đầy đủ các máy móc thiết bị, vật chất khi làm việc					
3	Thời gian làm việc, nghỉ ngơi phù hợp với công việc					
4	Môi trường làm việc đảm bảo vệ sinh, sạch sẽ					
Chính sách tiền lương, thưởng						
1	Tiền lương phù hợp với kết quả làm việc					
2	Chính sách lương thưởng hợp lý					
3	Trả lương đúng thời hạn cho người lao động					
4	Trích, nộp các khoản trích lương đúng quy định					
Sự quan tâm của lãnh đạo						
1	Lãnh đạo quan tâm đến nhân viên công ty					
2	Lãnh đạo luôn khuyến khích, hỗ trợ nhân viên khi cần thiết					
3	Lãnh đạo là người có năng lực					
4	Các nhân viên được đối xử công bằng					
5	Lãnh đạo nhận thức được sự ý kiến, đóng góp của nhân viên cho công ty					
Chính sách đào tạo nguồn nhân lực						
1	Công ty cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết cho công việc					
2	Chương trình đào tạo của công ty có hiệu quả					
3	Nhân viên hài lòng với các chương trình đào tạo					
4	Chương trình đào tạo diễn ra định kỳ					
Chất lượng nguồn nhân lực						

TT	Câu hỏi đánh giá	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
1	Chính sách và môi trường tại Công ty tạo điều kiện cho nhân hoàn thành tốt công việc được giao					
2	Nhân viên công ty có đầy đủ kiến thức và trình độ chuyên môn tốt để phục vụ cho công việc được giao					
3	Nhân viên công ty có sức khỏe tốt và chịu được áp lực công việc cao					
4	Nhân viên luôn tận tâm, vui vẻ hòa đồng thân thiện, có ý thức và trách nhiệm trong công việc					

Phụ lục 2: Kết quả phân tích dữ liệu

2.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)

2.1.1. Thang đo “Điều kiện môi trường làm việc”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	10.36	3.778	.669	.856
MT2	10.32	3.630	.795	.804
MT3	10.33	3.952	.636	.867
MT4	10.30	3.624	.797	.803

2.1.2. Thang đo “Chính sách tiền lương, thưởng”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	10.14	3.871	.711	.855
CS2	10.11	3.896	.759	.836
CS3	10.20	3.976	.699	.859
CS4	10.10	3.839	.782	.827

2.1.3. Thang đo “Sự quana tâm của lãnh đạo”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LĐ1	16.39	9.702	.748	.860
LĐ2	16.55	9.981	.723	.866
LĐ3	16.31	9.812	.743	.861
LĐ4	16.50	9.882	.650	.883
LĐ5	16.38	9.600	.787	.851

2.1.4. Thang đo “Chính sách đào tạo nguồn nhân lực”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐT1	8.94	3.467	.825	.839
ĐT2	8.88	3.841	.654	.900
ĐT3	8.97	3.411	.858	.827
ĐT4	8.37	3.427	.729	.877

2.1.5. Thang đo “Chất lượng nguồn nhân lực”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CL1	10.15	5.103	.695	.880
CL2	10.09	5.126	.636	.903
CL3	10.08	4.507	.850	.822
CL4	10.13	4.436	.860	.817

2.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

2.2.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với các biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.767
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square 1451.952
		Df 136
		Sig. .000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.403	25.900	25.900	4.403	25.900	25.900	3.525	20.733	20.733
2	3.365	19.792	45.692	3.365	19.792	45.692	3.067	18.039	38.772
3	2.986	17.565	63.257	2.986	17.565	63.257	2.966	17.447	56.220
4	1.712	10.073	73.330	1.712	10.073	73.330	2.909	17.110	73.330
5	.818	4.811	78.141						
6	.739	4.348	82.490						
7	.449	2.639	85.128						
8	.424	2.492	87.620						
9	.369	2.168	89.789						
10	.348	2.047	91.836						
11	.336	1.979	93.815						
12	.283	1.666	95.481						
13	.260	1.528	97.009						
14	.244	1.433	98.442						
15	.170	1.000	99.443						
16	.056	.330	99.773						
17	.039	.227	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
LĐ5	.875			
LĐ1	.843			
LĐ3	.838			
LĐ2	.820			
LĐ4	.774			
ĐT3		.934		
ĐT1		.917		
ĐT4		.844		
ĐT2		.776		
CS4			.859	
CS1			.843	
CS2			.838	
CS3			.801	
MT4				.908
MT2				.903
MT1				.752
MT3				.732

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

2.2.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.767
Approx. Chi-Square		360.230
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.016	75.404	75.404	3.016	75.404	75.404
2	.498	12.442	87.847			
3	.412	10.302	98.149			
4	.074	1.851	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

2.3. Kết quả phân tích mô hình hồi quy

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DT, CS, MT, LĐ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: CL

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.765	.34744	1.954

a. Predictors: (Constant), DT, CS, MT, LĐ

b. Dependent Variable: CL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.241	4	11.810	97.839	.000 ^b
	Residual	13.882	115	.121		
	Total	61.123	119			

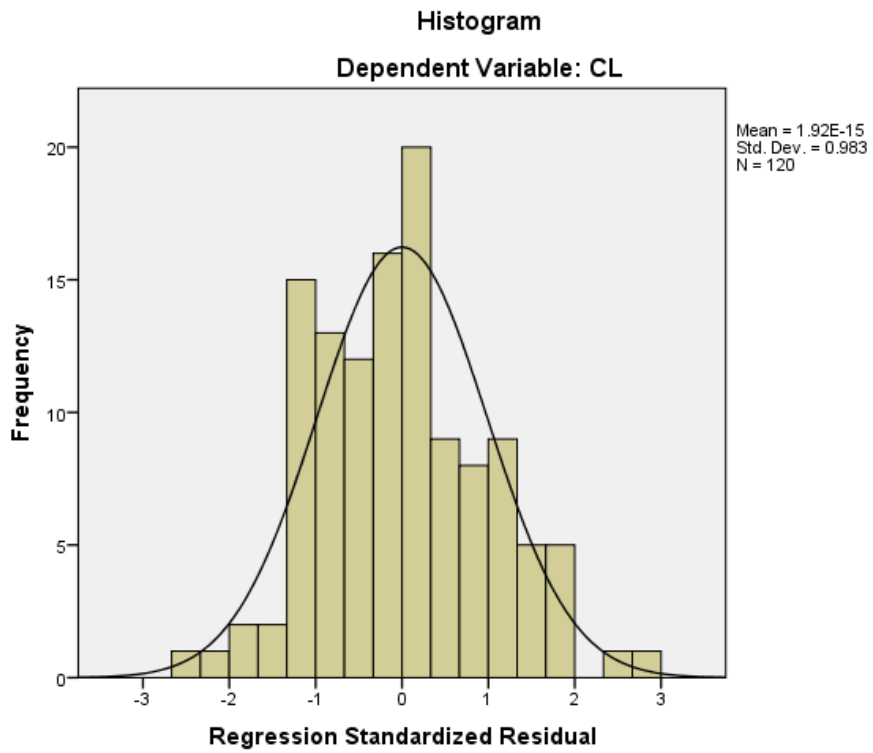
a. Dependent Variable: CL

b. Predictors: (Constant), DT, CS, MT, LĐ

Coefficients^a

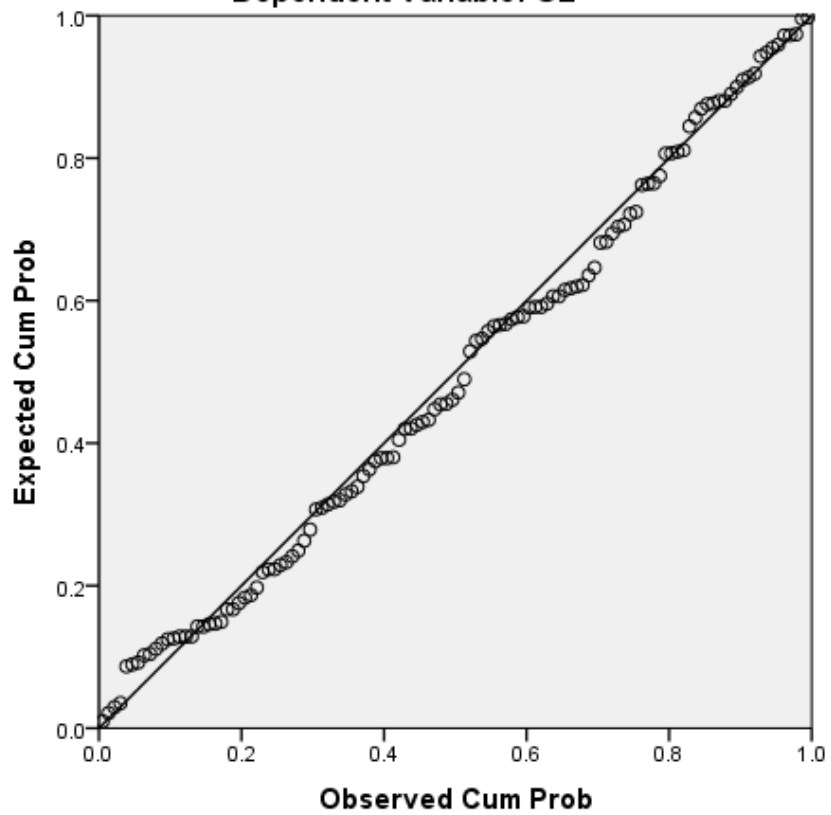
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.328	.273		-4.862	.000		
	MT	.300	.057	.265	5.267	.000	.782	1.279
	CS	.593	.060	.534	9.947	.000	.686	1.457
	LĐ	.270	.052	.276	5.222	.000	.706	1.417
	DT	.231	.053	.199	4.390	.000	.962	1.040

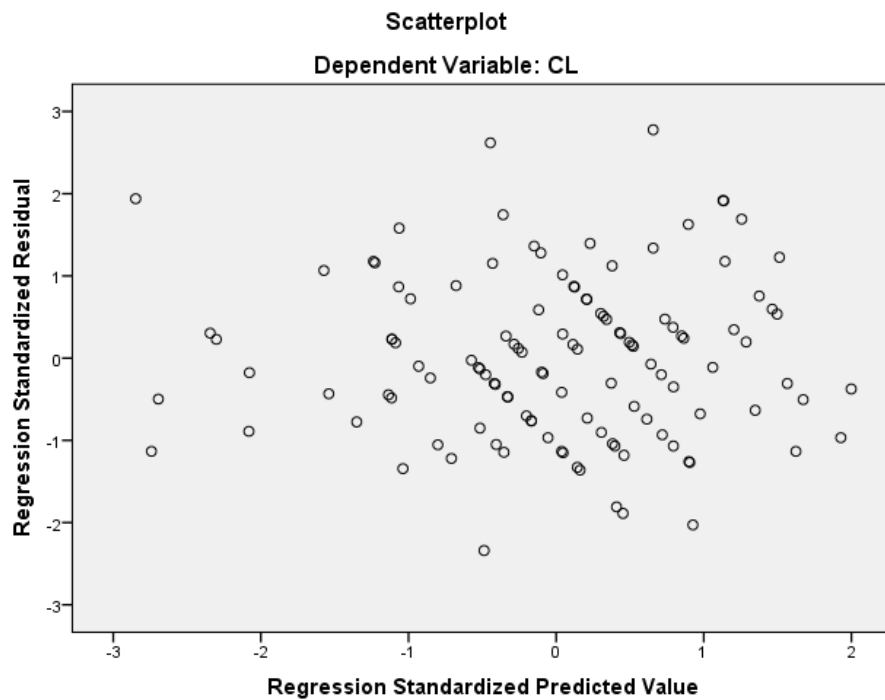
a. Dependent Variable: CL



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: CL





2.4. Kết quả thống kê mô tả

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MT1	120	1	5	3.41	.772
MT2	120	2	5	3.45	.732
MT3	120	1	5	3.44	.742
MT4	120	2	5	3.47	.733
CS1	120	2	5	3.37	.779
CS2	120	2	5	3.41	.739
CS3	120	1	5	3.32	.756
CS4	120	2	5	3.42	.740
LĐ1	120	1	5	4.14	.929
LĐ2	120	1	5	3.98	.898
LĐ3	120	1	5	4.23	.912
LĐ4	120	1	5	4.03	.987
LĐ5	120	1	5	4.15	.913
ĐT1	120	1	4	2.77	.692
ĐT2	120	1	4	2.84	.686
ĐT3	120	1	4	2.75	.689
ĐT4	120	2	5	3.35	.763
CL1	120	1	5	3.33	.792
CL2	120	2	5	3.39	.833
CL3	120	1	5	3.41	.835
CL4	120	1	5	3.35	.847
Valid N (listwise)	120				