

QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHỆ CAO HOÀ LẠC

QUALITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN HOA LAC HI-TECH PARK DEVELOPMENT ONE-MEMBER LIMITED LIABILITY COMPANY

➤ **Đỗ Văn Chính** - Khoa Kinh tế và quản lý, Trường Đại học Thủy Lợi

➤ **Vũ Quỳnh Anh** - Công ty TNHH MTV Phát triển Khu Công nghệ Cao Hoà Lạc

Tóm tắt: Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ Cao Hoà Lạc luôn xác định con người là yếu tố then chốt tạo nên sự thành công cho Doanh nghiệp mình. Trong những năm qua, mặc dù chịu ảnh hưởng nhiều của áp lực cạnh tranh nhưng công ty vẫn luôn quan tâm thực hiện tốt công tác quản lý nhân lực của công ty và đã đạt được những thành công nhất định trong một số công tác tuyển dụng, đào tạo, phát triển nhân lực. Tuy vậy, vẫn còn một số tồn tại và hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hơn nữa trong thời kỳ cạnh tranh như hiện nay. Bài viết này sẽ nghiên cứu thực trạng công tác quản lý chất lượng nhân lực từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác quản lý chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu Công nghệ Cao Hoà Lạc.

Từ khóa: Chất lượng nhân lực, Quản lý chất lượng nhân lực, Công ty TNHH MTV Phát triển Khu Công nghệ Cao Hoà Lạc.

Summary: Hoa Lac Hi-Tech Park Development One-Member Limited Liability Company consistently regards human resources as the key factor in its business success. Despite facing competitive pressures in recent years, the company has remained committed to effective human resource management and has achieved notable success in recruitment, training, and workforce development. However, certain limitations and shortcomings persist, requiring improvements to enhance human resource quality in today's competitive environment. This article examines the current state of human resource quality management and proposes solutions to further refine and optimize human resource management at Hoa Lac Hi-Tech Park Development One-Member Limited Liability Company.

Keywords: Human resource quality, Human resource quality management, Hoa Lac Hi-Tech Park Development One-Member Limited Liability Company.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất trong quá trình phát triển của doanh nghiệp. Nhưng cần phải hiểu đó là những con người có tri thức, sáng tạo, đầy nhiệt huyết, và có trách nhiệm cho việc đạt tới tầm nhìn, sứ mệnh của doanh nghiệp. Quá trình hội nhập đã cho thấy rõ, lao động giá rẻ không phải là lợi thế, nó thể hiện sự yếu kém của chất lượng nhân lực và từ đó dẫn tới giá trị gia tăng thấp, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và nền kinh tế thấp, và cuối cùng dẫn tới chất lượng cuộc sống thấp. Trong điều kiện toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao đã và đang là chủ đề quan trọng cho sự tồn tại, phát triển của các quốc gia cũng như từng tổ chức.

Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ Cao Hoà Lạc luôn xác định con người là yếu tố then chốt tạo nên sự thành công cho doanh nghiệp mình. Trong những năm qua, mặc dù chịu ảnh hưởng nhiều của áp lực cạnh tranh nhưng công ty vẫn luôn quan tâm thực hiện tốt công tác quản lý nhân lực của công ty. Tuy vậy, vẫn còn một số tồn tại và hạn chế cần khắc phục. Việc nghiên cứu đưa

ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý chất lượng nhân sự sẽ giúp Công ty có được hiệu quả cao hơn nữa trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết được tổng hợp, so sánh, phân tích thống kê từ nguồn số liệu thứ cấp thu thập tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ Cao Hoà Lạc và số liệu sơ cấp thông qua phiếu khảo sát đối với người lao động, quản lý và các bên liên quan. Trên cơ sở các tài liệu thu thập được, bài viết đã phân tích được thực trạng công tác quản lý chất lượng nhân sự tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ Cao Hoà Lạc, chỉ ra những vấn đề còn tồn tại từ đó đề xuất giải pháp mang tính khả thi và các kiến nghị để nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động QLNS tại Công ty.

3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHỆ CAO HOÀ LẠC

3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch quản lý chất lượng nhân lực tại Công ty

Hiện tại ở Công ty ngành bất động sản và xây dựng đang thiếu nguồn lao động chất lượng, đặc biệt là những nhân sự có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm quản lý các dự án phức tạp. Dù có sự đầu tư vào việc nâng cao chất lượng đào tạo, nhưng vẫn còn khoảng cách lớn giữa nhu cầu và nguồn cung nhân sự, đặc biệt là các vị trí đòi hỏi chuyên môn cao. Mặc dù công ty cũng đã xây dựng một số kế hoạch để quản lý chất lượng nhân lực về nhu cầu, tăng cường hợp tác với các trường và các cơ sở uy tín để nâng cao chất lượng nhân lực, cải thiện chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc nhằm cạnh tranh tốt hơn trong việc thu hút nhân sự chất lượng cao tuy nhiên vẫn còn nhiều việc cần làm để nâng cao tính cạnh tranh và đáp ứng nhu cầu phát triển trong bối cảnh công nghệ ngày càng thay đổi nhanh chóng.

3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý

3.2.1. Công tác tuyển dụng nhân sự

Trong giai đoạn 2021-2023, Công ty TNHH MTV Phát triển Khu Công nghệ Cao Hòa Lạc chủ yếu tuyển dụng nhân viên từ bên ngoài để đảm bảo công bằng và minh bạch. Quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc tuân theo các bước cơ bản của một quy trình tuyển dụng hiện đại, đảm bảo thu hút và chọn lọc những ứng viên có chất lượng cao nhất.

3.2.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Công tác tổ chức đào tạo và phát triển cho người lao động luôn được công ty chú trọng. Công ty đã triển khai nhiều chương trình đào tạo dành cho các cán bộ kỹ thuật và quản lý. Các khóa học được thiết kế để nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, xây lắp và quản lý dự án. Sau các khóa học công ty tiến hành khảo sát đánh giá nội dung đào tạo của công ty có phù hợp và đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không.

Đào tạo và phát triển nhân lực có tác động mạnh mẽ đến quản lý chất lượng nhân lực thông qua việc nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển khả năng lãnh đạo, cải thiện năng suất, và tăng cường sự hài lòng của nhân viên. Đây là một công cụ quan trọng giúp công ty duy trì và phát triển nguồn lực nhân sự chất lượng cao, đảm bảo sự thành công bền vững trong dài hạn do vậy trên cơ sở kết quả khảo sát công ty cũng cần tiếp tục rà soát và xây dựng nội dung phù hợp hơn nữa để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. (Xem bảng 1)

3.2.3. Chính sách lương, thưởng và phúc lợi

Chất lượng nhân lực của Công ty còn bị ảnh hưởng mạnh mẽ thông qua các chính sách lương, thưởng và chính sách phúc lợi của Công ty bởi những yếu tố này đều là yếu tố tạo động lực để

Bảng 1: Khảo sát về chương trình đào tạo nhân lực của Công ty

Chỉ tiêu	Đơn vị	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
Nội dung đào tạo phù hợp	Người	4	13	55	30	18	120
	%	3,33	10,83	45,83	25,00	15,00	100
Giáo viên giảng dạy nhiệt tình, chuyên nghiệp	Người	3	9	40	53	15	120
	%	2,50	7,50	33,33	44,17	12,50	100
Kết quả đào tạo được vận dụng vào trong công việc	Người	0	3	39	55	23	120
	%	0,00	2,50	32,50	45,83	19,17	100

Nguồn: Kết quả khảo sát công ty

Bảng 2: Bảng tổng hợp số liệu kết quả điều tra về chính sách tiền lương của HHPD

Chỉ tiêu	Đơn vị	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	Tổng
Tiền lương được trả công bằng	Người	4	11	47	44	14	120
	%	3,33	9,17	39,17	36,67	11,67	100
Tiền lương được trả dựa trên kết quả thực hiện công việc	Người	6	15	51	41	7	120
	%	5,00	12,50	42,50	34,17	5,83	100
Nhân viên có thể sống dựa hoàn toàn vào tiền lương từ công ty	Người	15	19	44	30	12	120
	%	12,50	15,83	36,67	25,00	10,00	100

Nguồn: Kết quả khảo sát công ty

người lao động tiếp tục cố gắng và cống hiến hết mình hơn nữa trong công việc từ đó tạo nên nguồn nhân lực có chất lượng cao.

Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc thực hiện chính sách đánh giá nhân lực dựa trên 05 thang bậc về mức độ hoàn thành công việc, kết hợp với thái độ và ý thức trong công việc của người lao động (NLĐ). Dựa trên các tiêu chí này, công ty thực hiện chế độ khen thưởng, nâng lương và thăng chức một cách minh bạch và công bằng, đảm bảo NLĐ được ghi nhận xứng đáng với mức độ cống hiến của họ. Đồng thời, Công ty cũng xem xét đối với các trường hợp yếu, trung bình để đưa ra giải pháp kịp thời như đào tạo, bồi dưỡng hoặc chuyển, sa thải đối với NLĐ. Việc đánh giá mức độ thực hiện công việc của NLĐ được thực hiện công khai, minh bạch, giúp cho NLĐ nhận thấy những điểm mạnh của mình để phát huy và khắc phục những tồn tại, hạn chế để có hướng phấn đấu tốt hơn trong Công ty. (xem bảng 2)

Thông qua kết quả khảo sát, vẫn còn một số người lao động chưa nhận thấy được sự công bằng trong việc trả lương hay cảm thấy mức thưởng chưa

thỏa đáng, tiền thưởng còn thấp, chưa tạo động lực làm việc của họ. Từ đó nhận thấy đây cũng là tiêu chí quan trọng cần phải có phương án để giải quyết.

Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc không chỉ tập trung vào việc trả lương mà còn đặc biệt chú trọng đến chế độ tiền thưởng cũng như chế độ phúc lợi như một phần quan trọng trong chính sách đãi ngộ.

3.2.4. Công tác để bạt thăng tiến

Công tác để bạt và thăng tiến cho người lao động tại HHPD luôn dựa trên kết quả mà công việc mà người lao động hoàn thành hay những lao động có sáng kiến hay, có kinh nghiệm và gắn bó lâu dài với Công ty.

3.3. Thực trạng kiểm soát quản lý chất lượng nhân lực tại Công ty

Mức độ hoàn thành công việc dựa trên những bảng thành tích cá nhân được đánh giá vào cuối năm. Nó đã chứng minh khả năng làm việc và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Đồng thời, cho thấy hiệu quả công việc cũng như bộ máy quản lý tại Công ty luôn được thực hiện trôi chảy.

Việc đánh giá sắp xếp chức danh tại công ty được thực hiện 2 lần/ năm (đầu năm và cuối năm). Trong tiêu chuẩn chức danh có xét đến các yếu tố: mức độ hoàn thành và mức độ khó của công việc được giao, khả năng lao động, chấp hành nội quy... Việc xét ở các bộ phận có thể nâng, hạ hoặc giữ nguyên chức danh cho người lao động tùy theo mức độ biến đổi của người lao động. Bộ phận sẽ tổng hợp trình Hội đồng lương Công ty xem xét phê duyệt.

4. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHỆ CAO HOÀ LẠC

4.1. Hoàn thiện xây dựng kế hoạch quản lý chất lượng nhân lực

Hiện nay Công ty đã xây dựng kế hoạch quản lý chất lượng nhân lực, tuy nhiên các kế hoạch được xây dựng vẫn còn hạn chế, chưa đầy đủ và đáp ứng được yêu cầu công việc cụ thể. Cụ thể giải pháp bao gồm các nội dung: (1) Xây dựng bộ máy quản lý chất lượng nhân lực, (2) Nâng cao công tác hoạch định nguồn nhân lực và phân tích công việc, (3) Xây dựng hệ thống thông tin quản lý chất lượng nhân lực.

Việc hoàn thiện hệ thống thông tin quản lý chất lượng nhân lực là rất cần thiết. Thực hiện tốt biện pháp này góp phần hoàn thiện công tác quản lý chất lượng nhân lực, nâng cao chất lượng nhân lực tại HHPD trong tương lai.

4.2. Hoàn thiện tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý

chất lượng nhân lực

4.2.1. Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Để hoàn thiện trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công ty cần kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu, sử dụng công nghệ hiện đại và tạo điều kiện phát triển kỹ năng lãnh đạo. Một số giải pháp Công ty đưa ra trong thời gian tới bao gồm: (1) Xây dựng các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu thực tế của từng bộ phận và nhân viên, điều này giúp nhân viên có khả năng thích ứng tốt hơn với các yêu cầu công việc thay đổi. (2) Tổ chức các chương trình đào tạo chuyên biệt liên quan đến quy hoạch, kỹ thuật xây dựng, quản lý dự án bất động sản, và công nghệ mới trong ngành xây dựng. (3) Nâng cao kỹ năng quản lý chi phí và ngân sách trong các dự án xây dựng và bất động sản bằng cách đưa vào chương trình đào tạo các khoá học có liên quan. (4) Đào tạo cho nhân viên về việc sử dụng các công cụ quản lý dự án chuyên dụng để giúp tối ưu hóa quy trình quản lý dự án từ khâu thiết kế, thi công đến giám sát, theo dõi tiến độ và chi phí. (5) Triển khai mô hình đào tạo kết hợp lý thuyết và thực hành trực tiếp giúp nhân viên tích lũy được kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao kiến thức. (6) Hợp tác với các tổ chức nước ngoài, viện đào tạo hoặc các chuyên gia quốc tế để tiếp cận những kiến thức tiên tiến nhất trong lĩnh vực xây dựng và bất động sản.

4.2.2. Hoàn thiện chính sách lương, thưởng, chế độ phúc lợi

Qua phân tích thực trạng cho thấy vẫn có những người lao động cảm thấy chưa hài lòng về chính sách lương, thưởng và chế độ phúc lợi của công ty đưa ra. Để giải quyết bài toán trên công ty cần tập trung vào một số giải pháp sau:

(1) Đối với chính sách tiền lương: Công ty nên xây dựng hệ thống quản lý lương thưởng cho toàn bộ nhân viên theo vị trí và năng lực. Chính sách tiền lương cần linh hoạt dựa trên kinh nghiệm và năng lực thực tế của nhân viên. Những nhân viên có kinh nghiệm làm việc lâu nên được hưởng mức lương cao hơn để khuyến khích và giữ chân các tài năng. Điều này cũng giúp tạo ra lộ trình phát triển rõ ràng cho những nhân viên mới muốn phấn đấu và đạt được mức lương cao hơn.

(2) Đối với chính sách tiền thưởng: việc hoàn thành đúng hoặc trước tiến độ là một trong những yếu tố quan trọng giúp tăng hiệu quả hoạt động của công ty. Công ty có thể áp dụng chính sách thưởng dựa trên tiến độ. Cụ thể, nếu dự án được hoàn thành trước thời hạn mà vẫn đảm bảo chất lượng, đội ngũ nhân sự tham gia có thể nhận thêm khoản thưởng đặc biệt, giúp thúc đẩy sự tập trung và trách

nhệm của nhân viên.

(3) Đối với chính sách phúc lợi: công ty nên bổ sung các khoản phụ cấp dự án như phụ cấp độc hại, phụ cấp làm việc tại công trường, và chi phí công tác cho những nhân viên phải di chuyển xa hoặc làm việc ở các khu vực khó khăn. Ngoài ra, các chính sách phúc lợi có thể áp dụng như: thưởng cuối năm và thưởng theo kết quả kinh doanh, chính sách học bổng và đào tạo liên tục, hỗ trợ nhà ở và phương tiện đi lại,...

4.2.3. Hoàn thiện công tác để bạt và thăng tiến

Công ty cần đề ra một quá trình thăng tiến, giúp người lao động có động lực và thoả mãn sự phát triển của bản thân. Một số giải pháp bao gồm: (1) Xây dựng lộ trình thăng tiến cụ thể, (2) Đánh giá hiệu suất làm việc theo các mốc thời gian cụ thể, (3) Cung cấp cơ hội thăng tiến và đào tạo (4) Áp dụng chính sách khuyến khích nội bộ.

4.3. Hoàn thiện công tác kiểm soát quản lý chất lượng nhân lực

4.3.1. Xây dựng hệ thống đánh giá nhân lực toàn diện

HHPD cần thiết lập hệ thống chỉ số đánh giá hiệu suất KPI cho tất cả các vị trí trong Công ty, đặc biệt là những vị trí liên quan trực tiếp đến các dự án xây dựng, bất động sản. Việc đánh giá nên được thực hiện theo quý hoặc theo từng giai đoạn của dự án để có thể kiểm soát và điều chỉnh kịp thời các hoạt động quản lý nhân lực.

4.3.2. Nâng cao công tác đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người lao động

Công ty cần áp dụng các giải pháp cụ thể nhằm cải thiện tính chính xác, minh bạch và hiệu quả của quá trình đánh giá như: (1) Xây dựng chỉ số đánh giá hiệu quả công việc KPI, (2) Phản hồi thường xuyên và tích cực, (3) Khuyến khích tự đánh giá và lập kế hoạch phát triển cá nhân cho từng nhân viên.

5. KẾT LUẬN

Công tác quản lý chất lượng nhân lực giữ một vai trò đặc biệt quan trọng, tiên quyết trong sự lớn mạnh của công ty. Tuy nhiên bên cạnh kết quả nổi bật đã đạt được, công tác quản lý chất lượng nhân lực của Công ty vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, cần phải nhanh chóng giải quyết.

Quản lý chất lượng nhân lực là yếu tố quyết định sự thành công của HHPD khi Công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực bất động sản, dự án xây dựng, một ngành nghề phát triển và có sự cạnh tranh khốc liệt hiện nay. Một đội ngũ nhân sự được đào tạo tốt, có kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm phù hợp, được động viên và làm việc trong một môi trường thuận lợi, sẽ mang lại giá trị vượt trội cho doanh nghiệp. Để đạt được điều này,

HHPD cần đầu tư một cách chiến lược và bền vững vào các chính sách quản lý, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, từ đó tạo nên sức mạnh tập thể, duy trì sự phát triển bền vững và nâng cao giá trị thương hiệu trên thị trường. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Hạc (2001), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực trong thời kì CNH – HĐH, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Tiếp, 2008. Quan hệ lao động. Nhà xuất bản Lao Động xã hội, 2008.
3. Mai Thanh Lan & Nguyễn Thị Thanh Nhân, 2016. Giáo trình Quản trị nhân lực. Nhà xuất bản thống kê, 2016.
4. Trần Khánh Đức, 2004. Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
5. Nguyễn Văn Điểm & Nguyễn Ngọc Quân. Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 2017.
6. Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.
7. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Nghị định số 145/2019/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
8. Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc (2021, 2022, 2023), Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh, Hà Nội.
9. Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc (2021, 2022, 2023). Cơ cấu nguồn nhân lực, Phòng tổ chức hành chính.
10. Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc, 2023, Quy chế phúc lợi, Phòng kế hoạch hành chính.