

**B GIÁO D C VÀ ÀO T O
TR NG IH C KINH T TP. H CHÍ MINH**

NGUY N HOÀI B O

**PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C TRONG
CÁC DOANH NGHIỆP P V A VÀ NH T I
TP. C N TH NN M 2020**

LU N V N TH C S KINH T

TP. H CHÍ MINH- N M 2009

**B GIÁO D C VÀ ÀO T O
TR NG IH C KINH T TP. H CHÍ MINH**

NGUY N HOÀI B O

**PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C TRONG
CÁC DOANH NGHIỆP V A VÀ NH T I
TP. C N TH N N M 2020**

Chuyên ngành: Qu n tr kinh doanh

Mã s : 60.34.05

LU N V N TH C S KINH T

NG IH NG D N KHOA H C

TS. NGUY N THANH H I

TP. H CHÍ MINH- N M 2009

L I C M N

Trong quá trình thực hiện luận văn này tôi đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ của Quý Thầy Cô, bạn bè và các nhà quản lý các doanh nghiệp và nhà tài trợ TP. Cần Thơ.

Xin trân trọng cảm ơn TS. Nguyễn Thanh Hải, giảng viên hướng dẫn khoa học của luận văn, đã hướng dẫn tận tình và giúp đỡ em vượt mọi khó khăn để hoàn thành luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn Quý thầy cô Khoa Quản Trị Kinh Doanh, Khoa Sau Đại học đã hướng dẫn và giúp đỡ em trong quá trình thực hiện luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn Quý thầy cô trong Hội đồng Chăm Luận văn đã có những góp ý những thiếu sót của luận văn này để luận văn ngày càng hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn các nhà quản lý các doanh nghiệp và nhà tài trợ TP. Cần Thơ, bạn bè và đồng nghiệp đã dành chút thời gian thực hiện phi vụ điều tra trong doanh nghiệp giúp tôi có số liệu phân tích và đánh giá; sẵn sàng cung cấp thông tin, tài liệu và hợp tác trong quá trình thực hiện luận văn.

Cuối cùng cho tôi gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Quý Thầy Cô Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh trong thời gian qua đã truy cập internet cho em những kiến thức quý báu.

L I CAM OAN

Tôi xin cam oan t t c các n i dung c a lu n v n này hoàn toàn c hình thành và phát tri n t nh ng quan i m c a chính cá nhân tôi, d i s h ng d n khoa h c c a TS. Nguy n Thanh H i. Các s li u và k t qu có c trong lu n v n t t nghi p là hoàn toàn trung th c.

Tác gi lu n v n

Nguy n Hoài B o

M C L C

Trang

Danh m c các ký hi u, ch vi t t t

Danh m c các b ng s li u

Danh m c các bi u

Danh m c ph l c

M U

Ch ng I: T NG QUAN V PHÁT TRI N NGU N NHÂN

L C TRONG CÁC DNVVN:..... 1

1.1. Khái ni m ngu n nhân l c và phát tri n ngu n nhân l c trong các doanh nghi p v a và nh : 1

1.1.1. Ngu n nhân l c: 1

1.1.2. Phát tri n ngu n nhân l c:..... 2

1.2. Phát tri n ngu n nhân l c trong các DNVVN: 2

1.2.1. Các y u t nh h ng n phát tri n ngu n nhân l c:..... 2

1.2.1.1. Các y u t môi tr ng v mô: 2

1.2.1.2. Các y u t môi tr ng vi mô: 3

1.2.1.3. Các y u t môi tr ng bên trong:..... 4

1.2.1.4. c i m ngu n nhân l c trong các DNVVN t i TP. C n Th6

1.2.2. N i dung phát tri n ngu n nhân l c trong các DNVVN: 6

1.2.2.1. m b o ngu n nhân l c v s l ng và c c u phù h p: 6

1.2.2.2. Nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c:..... 7

1.2.2.3. Phát tri n trình ành ngh :..... 8

1.2.2.4. Phát tri n kh n ng làm vi c nhóm: 8

1.3. Kinh nghi m phát tri n ngu n nhân l c m t s doanh nghi p trên th gi i: 9

1.3.1. Kinh nghi m phát tri n ngu n nhân l c c a các n c:..... 9

1.3.1.1. Kinh nghi m c a Hoa K :..... 9

1.3.1.2. Kinh nghi m c a Nh t B n: 11

1.3.1.3. Kinh nghi m c a Hàn Qu c:..... 12

1.3.1.4. Kinh nghi m c a Trung Qu c: 14

1.3.1.5. Kinh nghi m c a Singapore: 15

1.3.2. Kinh nghi m c a TP. H i Phòng 16

1.3.3. Bài h c kinh nghi m: 17

Tóm tắt chương I.....	19
Chương II: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGƯỜI NHÂN LỰC	
TRONG CÁC DNVVN TẠI TP. CẦN THƠ :.....	21
2.1. Giới thiệu khái quát về các DNVVN tại TP. Cần Thơ :.....	21
2.1.1. Khái quát người nhân lực của các DNVVN tại TP. Cần Thơ :.....	21
2.1.2. Trình độ người nhân lực của các DNVVN tại TP. Cần Thơ :.....	24
2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển người nhân lực trong các	
DNVVN tại TP. Cần Thơ :.....	27
2.2.1. Các nguồn tuyển dụng:	27
2.2.2. Môi trường và văn hoá doanh nghiệp:.....	29
2.2.2.1. Trang phục đi làm:.....	29
2.2.2.2. Sự hài lòng, vui vẻ, gắn bó công việc:.....	30
2.2.2.3. Mức độ tiếp đãi nhân viên và quản lý:.....	31
2.2.2.4. Mức độ riêng tư, yên tĩnh cho nhân viên:.....	33
2.2.2.5. Văn hóa doanh nghiệp tốt nghiệp hình doanh nghiệp:.....	34
2.2.3. Điều kiện làm việc và chi trả lương bổng:.....	35
2.2.3.1. Yêu cầu môi trường làm việc:.....	35
2.2.3.2. Yêu cầu liên quan tới môi trường:.....	36
2.2.4. Chính sách đào tạo, phát triển và nâng cao lao động:.....	38
2.2.4.1. Mức độ phù hợp chuyên ngành đào tạo của nhân viên	
về công việc trong doanh nghiệp.....	38
2.2.4.2. Nhu cầu các lớp đào tạo tại các doanh nghiệp:.....	41
2.2.4.3. Các chính sách tạo động lực làm việc:.....	43
2.3. Phân tích thực trạng người nhân lực trong các DNVVN tại	
TP. Cần Thơ :.....	46
2.3.1. Thông tin điều tra:.....	46
2.3.1.1. Tuổi đời, số lượng và trình độ học vấn:.....	46
2.3.1.2. Mức độ hài lòng:.....	51
2.3.2. Văn hoá và các yếu tố nhân lực:.....	52
2.3.3. Văn hoá doanh nghiệp người nhân lực:.....	53
2.3.3.1. Văn hoá.....	53
2.3.3.2. Văn trình chuyên môn nghiệp vụ.....	53
2.3.3.3. Văn hoá, tác phong của người lao động.....	54
2.3.3.4. Văn hoá công việc của người nhân lực.....	55
2.3.4. Văn trình lãnh đạo:.....	56
2.3.4.1. Văn hoá quản lý công tác đào tạo:.....	56
2.3.4.2. Văn hoá đào tạo.....	56
2.3.4.3. Văn hoá chi trả.....	56
2.3.4.4. Văn hoá kinh phí đào tạo: chi phí chi trả các nguồn đào tạo	
của công ty, kinh phí đầu tư,.....	56

2.3.4.5. <i>V quy n l i và trách nhi m c a nhân viên c c i ào t o</i>	56
2.4. ánh giá chung:	57
2.4.1. K t qu t c và nguyên nhân:	57
2.4.1.1. <i>K t qu t c:</i>	57
2.4.1.2. <i>Nguyên nhân</i>	57
2.4.2. T n t i h n ch và nguyên nhân:	58
2.4.2.1. <i>T n t i, h n ch :</i>	58
2.4.2.2. <i>Nguyên nhân:</i>	59
Tóm t t ch ng II	62
Ch ng III: GI I PHÁP PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C TRONG CÁC DNVVN T I TP. C N TH N N M 2020:	63
3.1. Quan i m và m c tiêu phát tri n ngu n nhân l c cho các DNVVN:	63
3.1.1. <i>Quan i m phát tri n ngu n nhân l c:</i>	63
3.1.2. <i>M c tiêu phát tri n ngu n nhân l c:</i>	64
3.1.3. <i>D báo ngu n nhân l c:</i>	65
3.2. Gi i pháp phát tri n ngu n nhân l c trong các DNVVN t i TP. C n Th n n m 2020:	66
3.2.1. <i>Nhóm gi i pháp s p x p b máy qu n tr ngu n nhân l c:</i>	66
3.2.1.1. <i>S p x p l i c c u ngành ngh :</i>	66
3.2.1.2. <i>Nâng cao nh n th c, k n ng qu n lý:</i>	67
3.2.1.3. <i>Xây d ng chi n l c ngu n nhân l c cho doanh nghi p:</i>	68
3.2.2. <i>Nhóm gi i pháp v nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c:</i>	68
3.2.2.1. <i>Xây d ng b ng mô t công vi c:</i>	68
3.2.2.2. <i>Nâng cao ch t l ng công tác tuy n d ng:</i>	70
3.2.2.3. <i>Xây d ng chi n l c ào t o:</i>	71
3.2.3. <i>Nhóm gi i pháp duy trì ngu n l c cho các DNVVN:</i>	74
3.2.3.1. <i>Thu hút nhân viên gi i và gi ng i tài cho doanh nghi p:</i>	74
3.2.3.2. <i>Xây d ng v n hoá doanh nghi p:</i>	76
3.2.3.3. <i>Hoàn thi n các ch khuy n khích và ng viên nhân viên:</i>	78
3.2.3.4. <i>nh h ng ngh nghi p:</i>	80
3.3. Ki n ngh :	82
3.3.1. <i>i v i TP. C n Th và Nhà n c:</i>	82
3.3.2. <i>i v i doanh nghi p:</i>	83
Tóm t t ch ng III	84
K T LU N:	85

DANH MỤC CÁC T VI T T T

DNVVN:	Doanh nghi p v a và nh
DN:	Doanh nghi p
CTY CP:	Công ty C ph n
CTY TNHH:	Công ty trách nhi m h u h n
DNTN:	Doanh nghi p t nhâ n
DNNN:	Doanh nghi p Nhà n c
NLL -H KT TX:	Ngu n l c lao ñg- ho t ñg kinh t th ñg xuyên
CNKT:	Công nhâ n k thu t
THCN:	Trung h c chuyên nghi p
CMKT:	Chuyên môn k thu t
NV:	Nhân viên
TM-DV:	Th ñg m i- d ch v
CN:	công nghi p
N-L-NN:	Nông- Lâm- Ng nghi p
DNCI:	doanh nghi p công ích

DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 1.1: So sánh trình độ tâm thức của Hàn Quốc giai đoạn phát triển.....	12
Bảng 1.2: Ảnh hưởng của các PISA đối với học sinh Hàn Quốc.....	13
Bảng 2.1: D báo dân số TP. Cần Thơ năm 2020	22
Bảng 2.2: D báo trình độ NLL trong các ngành năm 2020	24
Bảng 2.3: D báo trình độ NLL - HKT theo chuyên môn kỹ thuật năm 2020	25
Bảng 2.4: D báo số lượng sinh viên H, C, THCN, CNKT dài hạn tại TP. Cần Thơ năm 2020	26
Bảng 2.5: D báo trình độ NLL - HKT theo chuyên môn kỹ thuật năm 2020	27
Bảng 2.6: Nguồn tuyển dụng nhân sự	28
Bảng 2.7: Trang phục làm việc của nhân viên.....	29
Bảng 2.8: Mотивация, vui chơi, giải trí của nhân viên.....	30
Bảng 2.9: Mотивация gia đình và nhân viên	32
Bảng 2.10: Mотивация riêng tư, yên tâm cho nhân viên.....	33
Bảng 2.11: Vấn đề doanh nghiệp theo tiêu chí hình pháp lý	35
Bảng 2.12: Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên	35
Bảng 2.13: Các yếu tố liên quan đến tinh thần	37
Bảng 2.14: Mотивация chuyên ngành đối với nhân viên công việc.....	39
Bảng 2.15: Mотивация chuyên ngành đối với nhân viên doanh nghiệp theo tiêu chí hình pháp lý.....	40
Bảng 2.16: Các lập luận	42
Bảng 2.17: Các yếu tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả trong công việc.....	43
Bảng 2.18: Các yếu tố liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên.....	45
Bảng 2.19: Thông tin chung về mẫu khảo sát	46

B ng 2.20: Tu i nhà qu n lý theo lo i hình pháp lý	47
B ng 2.21: S n m làm vi c c a nhà qu n lý theo lo i hình pháp lý	49
B ng 2.22: Trình h c v n c a các nhà qu n lý	49
B ng 2.23: Trình h c v n theo lo i hình pháp lý	50
B ng 2.24: M c hài lòng c a nhà qu n lý v nhân viên.....	51
B ng 2.25: Công vi c phù h p v i chuyên ngành c ào t o.....	54
B ng 2.26: S n sàng cho nhân viên tham gia ch ng trình ào t o.....	54
B ng 2.27: Có nguy n v ng g n bó lâu dài v i công ty.....	55
B ng 2.28: Tác phong chuyên nghi p.....	55
B ng 2.29: ánh giá chung v nhân viên v i thang i m 10.....	56
B ng 3.1: D báo ngu n nhân l c n n m 2020	65

DANH MỤC CÁC BIỂU

	Trang
Biểu số 2.1: D báo dân số TP. Cần Thơ năm 2020	23
Biểu số 2.2: D báo trình NLL trong các ngành năm 2020	24
Biểu số 2.3: D báo trình NLL - HKT tháng xuyên tại TP. Cần Thơ	25
Biểu số 2.4: D báo số lượng sinh viên H,C ,THCN, CNKT dài hạn tại TP. Cần Thơ năm 2020	26
Biểu số 2.5: Nguồn tuyển dụng nhân sự	28
Biểu số 2.6: Trang phục làm việc của nhân viên	29
Biểu số 2.7: Mức giờ làm, vui chơi, nghỉ ngơi của nhân viên.....	31
Biểu số 2.8: Mức đóng góp của nhà quản lý và nhân viên.....	32
Biểu số 2.9: Mức thưởng riêng tư, yên tâm cho nhân viên	34
Biểu số 2.10: Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên.....	36
Biểu số 2.11: Các yếu tố liên quan đến tinh thần	38
Biểu số 2.12: Mức phù hợp chuyên ngành đào tạo của nhân viên về doanh nghiệp theo loại hình pháp lý.....	39
Biểu số 2.13: Mức phù hợp chuyên ngành đào tạo của nhân viên về doanh nghiệp theo loại hình pháp lý.....	41
Biểu số 2.14: Các loại đào tạo	42
Biểu số 2.15: Các yếu tố ảnh hưởng đến tính hứng thú trong công việc	43
Biểu số 2.16: Các yếu tố liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên.....	45
Biểu số 2.17: Tuổi nhà quản lý theo loại hình pháp lý	48
Biểu số 2.18: Số năm làm việc của nhà quản lý theo loại hình pháp lý.....	49
Biểu số 2.19: Trình độ văn hóa của các nhà quản lý	50
Biểu số 2.20: Mức hài lòng của nhà quản lý về nhân viên	52
Biểu số 3.1: D báo nguồn nhân lực năm 2020	66

PH N M U

1. Tính c p thi t c a tài

- Nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất so với tất cả các tài nguyên khác của doanh nghiệp, là nhân tố bản quy định nhân sự phát triển và thành bại của doanh nghiệp.
- Làm thế nào giúp các doanh nghiệp này và v a nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà cốt lõi là việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, đang là vấn đề các doanh nghiệp hết sức quan tâm.
- TP.C n Th là trung tâm kinh tế, văn hoá, chính trị xã hội của vùng BSC, đây là nơi có nhiều tiềm năng rất lớn về công nghiệp, nông nghiệp, thủy sản, thương mại dịch vụ, tuy nhiên hiện nay vẫn chưa phát triển đúng tiềm năng của nó và các doanh nghiệp TP. C n Th nên lực cạnh tranh còn rất thấp so với các khu vực khác trong cùng. Do đó, làm thế nào các DN v a và nh trên a bàn TP. C n Th tận dụng và phát triển vững chắc là một vấn đề cấp bách cần có giải pháp quy định.
- Xu hướng phát triển yêu cầu cấp thiết mà tôi chọn tài “ *Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp v a và nh t i TP. C n Th n n m 2020*” thể hiện luận văn đề xuất nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Nghiên cứu và làm sáng tỏ những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp; từ đó xu hướng phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp phù hợp với điều kiện thực tiễn nay.
- Có một cái nhìn tổng thể về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động tại các doanh nghiệp v a và nh trên a bàn TP. C n Th trên cơ sở các số liệu thực tế và thực tiễn.
- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực mà cốt lõi là việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp nhằm xác định những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi, khó khăn làm tiền đề cho việc xu hướng phát triển nguồn nhân lực.

- xu hướng thị trường pháp chế và các biện pháp phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ năm 2020.

3. Kết luận và phạm vi nghiên cứu

3.1. Kết luận nghiên cứu:

- Phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN là một tài trợ trợ, đánh giá rất nhiều khía cạnh khác nhau khi nghiên cứu. Do đó, tài liệu hướng nghiên cứu phải có một trình độ chuyên môn và kinh nghiệm nhất định, phải có sự hỗ trợ từ nhiều người, người tham gia có thời gian và kinh phí mặt khác.

- Về lý do nghiên cứu trên mà tài liệu trung nghiên cứu, đánh giá khía cạnh tuyển dụng và đào tạo trong doanh nghiệp mà không đi sâu nghiên cứu tất cả các phương diện.

- Tài liệu phân tích, đánh giá dựa trên ý kiến của các nhà quản lý trực tiếp hoặc liên quan quan trọng về phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN mà chủ đề là công tác tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Kết luận quan trọng nhất trong nội dung bài là những người lao động gián tiếp trong các doanh nghiệp nhà và vãng, có trình độ trung cấp trở lên. Vì những người lao động có trình độ trung cấp trở lên có nhu cầu và luân chuyển rất nhiều các doanh nghiệp hiện nay; Có tuổi từ 24-45 tuổi vì tuổi này rất năng động, sáng tạo và có nhu cầu tìm kiếm phát triển. Người tham gia, tuổi này đã luân chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác.

- Tài liệu không nghiên cứu tất cả các loại hình doanh nghiệp mà chỉ nghiên cứu ba loại hình doanh nghiệp tiêu biểu: DNTN, Công ty TNHH, Công ty Cổ Phần và lĩnh vực hoạt động chủ yếu là thương mại – dịch vụ, số mẫu (100 mẫu).

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

+ Không gian:

- Tài liệu nghiên cứu là TP. Cần Thơ, nơi được xem là có vị trí quan trọng, là trung tâm kinh tế, văn hóa, chính trị xã hội của vùng BSCL; nơi mà tập trung rất nhiều doanh nghiệp và những doanh nghiệp này đang khát nhân lực rất nhiều.

+ Th i gian:

- S li u s c p ph c v tài c th c hi n trong th i gian t tháng 3 n tháng 5 n m 2008.

- S li u th c p bao g m nh ng thông tin nh : dân s ; dân s trong tu i lao ng; lao ng trong các ngành kinh t ; s l ng doanh nghi p nh và v a, lao ng trong các doanh nghi p v a và nh ... c s d ng trong gian phù h p v i th i i m nghiên c u tài.

4. Ph ng pháp nghiên c u

4-1- Ph ng pháp ch n vùng nghiên c u:

TP. C n Th g m 4 qu n, 4 huy n r t r ng l n, do ó, tài không th nghiên c u h t các qu n, huy n mà tài ch t p trung nghiên c u 4 qu n trên à bàn TP. C n Th . Ch n à bàn nghiên c u c th : Qu n Ninh Ki u, Q. Cái R ng , Q. Bình Thu , Q. ÔMôn, H. C , H. Th t N t và H. V nh Th nh; Vì ây là nh ng n i có v trí quan tr ng, kinh t phát tri n, s l ng doanh nghi p nh và v a nhi u. T i m i à bàn nghiên c u c th , ch n m t vài doanh nghi p nh và v a i di n và các doanh nghi p này i di n cho t ng th nghiên c u. T ng th nghiên c u này i di n và suy r ng cho c TP. C n Th .

4.2. Ph ng pháp thu th p s li u:

4.2.1. Ph ng pháp thu s li u th c p:

+ Thu th p s li u th c p t i S KH và T, S th ng m i, S Lao ng & TBXH, báo cáo t ng k t tình hình th c hi n các ch tiêu kinh t xã h i hàng n m c a TP. C n Th ,...

+ T ng c c th ng kê Niên giám th ng kê hàng n m c a TP. C n Th .

+ Các tài liên quan khác, ...

+ Sách, báo, t p chí, internet,.....

4.2.2. Ph ng pháp thu th p s li u s c p:

- S li u s c p c thu th p thông qua các m u i u tra th c t b ng b ng câu h i, ph ng v n tr c ti p các nhà qu n lí tr c ti p ho c liên quan n tuy n d ng và s d ng ngu n nhân s t i các doanh nghi p nh và v a. Ph ng pháp ch n m u

c s d ng nh sau:

- Ph ng pháp ch n m u ng u nhiên: tài nghiên c u TP. C n Th do th i gian và kinh phí có h n nên ch n ng u nhiên 85 m u i đi n b n qu n c a thành ph , nh Q.Ninh Ki u 25 m u, Q. Cái R ng 10 m u, Q. Bình Thu 20, Q. Ô Môn 10 m u, H. C 5 m u, H. Th t N t 10 m u và H. V nh Th nh 5 m u.

4.3. Ph ng pháp phân tích s li u:

- Phân tích các y u t nh h ng n vi c phát tri n ngu n nhân l c: tuy n d ng và s d ng lao ng.

- S d ng công c thông kê mô t trên ph n m m SPSS, thông qua i m trung bình c a thang o kho ng, t ó, xác nh m c nh h ng c a các y u t n vi c tuy n d ng và s d ng ngu n nhân l c.

- S d ng ph ng pháp x p h ng theo tiêu th c là c n c xác nh m c quan tr ng c a các y u t nh h ng n tuy n d ng và s d ng ngu n l c t i các doanh nghi p.

- D a trên k t qu phân tích s li u s c p và t ng h p các tài li u có liên quan làm c n c xác nh nguyên nhân và xu t các bi n pháp nh m nâng cao hi u phát tri n ngu n nhân l c mà c th là tuy n d ng và s d ng ngu n lao ng t i các DNNVV trên a bàn TP. C n Th .

5. N i dung nghiên c u

Ngoài ph n m u, k t lu n, danh m c tài li u tham kh o, n i dung chính c a lu n v n c k t c u thành 3 ch ng, trang, b ng, s và bi u .

Ch ng 1: T ng quan v phát tri n ngu n nhân l c trong các DNNVN.

Ch ng 2: Th c tr ng phát tri n ngu n nhân l c t i các DNNVN C n Th .

Ch ng 3: Gi i pháp phát tri n ngu n nhân l c t i các DNNVN C n Th n n m 2020.

Lu n v n này c chu n b r t k , tuy nhiên do ki n th c còn h n ch nên khó tránh kh i nh ng thi u sót, r t mong nh n c các ý ki n óng góp, phê bình c a Quý th y cô, b n bè, ng nghi p lu n v n này t ch t l ng t th n.

CHƯƠNG I

TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGƯỜI NHÂN LỰC TRONG CÁC DNVVN

1.1. Khái niệm về người nhân lực và phát triển người nhân lực trong các doanh nghiệp và nhà :

1.1.1. Người nhân lực:

Khái niệm “người nhân lực” có sử dụng từ những năm 60 của thế kỷ XX khi người ta phân biệt giữa Tây và miền Đông ở Châu Á, và gần đây khái niệm này hành trên thị trường dựa trên quan niệm mới về vai trò, vị trí của con người trong sự phát triển. Ngày nay, khái niệm này có sử dụng rộng rãi kể từ thập niên 90 của thế kỷ XX nay.

Theo nghĩa từ gốc, người nhân lực có nghĩa là người lao động. Do vậy, nó có thể hiểu là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi quy định, 15 tuổi trở lên có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động.

Theo nghĩa rộng, người nhân lực có nghĩa là người nhân lực con người có mặt trong gia đình, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các người nhân lực có khả năng huy động tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội bên cạnh những người nhân lực vật chất, người nhân lực tài chính. Chính vì vậy, người nhân lực có nghiên cứu trên giác độ số lượng và chất lượng.

Số lượng người nhân lực có thể hiểu thông qua các chỉ tiêu quy mô, tốc độ tăng và sự phân bố người nhân lực theo khu vực, vùng lãnh thổ

Chất lượng người nhân lực có nghiên cứu trên các khía cạnh về trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ của người lao động.

Tóm lại, trí lực, thể lực và óc là những yếu tố quan trọng nhất, quyết định chất lượng và số lượng của người nhân lực.

1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực:

Concept khái niệm “nguồn nhân lực”, khái niệm “phát triển nguồn nhân lực” ngày càng hoàn thiện và cụ thể hơn theo những góc khác nhau.

Trên quan điểm xem “con người là nguồn vốn - vốn nhân lực”, Yoshihara Kunio cho rằng “Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm tạo ra nguồn nhân lực có kỹ năng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội cá nhân, đồng thời mở rộng phát triển cá nhân

Theo quan điểm sử dụng nguồn lực con người của Tổ chức Quốc tế về Lao động thì “Phát triển nguồn nhân lực bao hàm không chỉ mức độ trình độ lành nghề, mà bên cạnh phát triển nguồn lực, là làm cho con người có nhu cầu sử dụng nguồn lực đó thì nên có các việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi kỹ năng và chất lượng nguồn nhân lực vì việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội cá nhân, cá nhân, cá nhân ngành hay cá nhân doanh nghiệp. Nói một cách khác, phát triển nguồn nhân lực là tăng cường các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao sức lao động 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.

1.2. Phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN:

1.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực:

1.2.1.1. Các yếu tố môi trường và mô:

Môi trường và mô hình bao gồm các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp, tạo ra các cơ hội và nguy cơ đối với doanh nghiệp. Đối với phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, các nhân tố chủ yếu là môi trường kinh tế, pháp luật về lao động và thị trường lao động, khoa học công nghệ và các yếu tố văn hóa, xã hội cá nhân gia.

Môi trường kinh tế bao gồm các yếu tố như tăng trưởng kinh tế, lạm phát, dân số... có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực về chất lượng và số

lĩnh vực, tác động đến thu nhập, lối sống và năng lực lao động. Vì vậy, cần có chính sách áp dụng cho công tác phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Pháp luật về lao động và thị trường lao động tác động đến chính sách quản lý nhân lực của doanh nghiệp, dẫn đến sự thay đổi về mô hình thu hút nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp phải thực hiện phù hợp với pháp luật về lao động và thị trường lao động.

Khoa học công nghệ phát triển làm xuất hiện những ngành nghề mới, đòi hỏi năng lực lao động phải trang bị những kỹ năng mới và kỹ năng mềm. Do đó, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp cần trở nên đa dạng và linh hoạt.

Các yếu tố văn hóa, xã hội của quốc gia có tác động đến tâm lý, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị của năng lực lao động. Và ngược lại, nó ảnh hưởng đến cách tư duy và các chính sách phát triển nguồn nhân lực nhằm phát huy cao nhất năng lực tích cực, năng lực thích ứng và năng lực đổi mới trong tác phong lao động của nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

1.2.1.2. Các yếu tố môi trường vi mô:

Các nhân tố chủ yếu thuộc môi trường vi mô trong phát triển nguồn nhân lực là vấn đề cạnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp và khả năng cung cấp các cơ sở đào tạo.

Cạnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp trong cùng ngành tác động mạnh mẽ đến sự sống và chết của nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Nó tạo ra sự di chuyển nguồn nhân lực của doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Khả năng cung cấp các cơ sở đào tạo là một trong những nguồn cung cấp lao động rất quan trọng cho các doanh nghiệp, khả năng này cao hay thấp trực tiếp ảnh hưởng đến mô hình đầu tư hay khai thác nguồn nhân lực trong các thị trường khác nhau.

Hai nhân tố thuộc môi trường vi mô này tác động đến yếu tố cung trong thị trường lao động ngành, làm gia tăng áp lực cạnh tranh về nguồn nhân lực của các

doanh nghiệp và nhân lực, nhân lực, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp.

1.2.1.3. Các yếu tố môi trường bên trong:

Môi trường nội bộ bao gồm các yếu tố thuộc về nguồn lực bên trong doanh nghiệp, nhân lực trực tiếp, kỹ thuật, công nghệ của doanh nghiệp.

(1) Chính sách thu hút nguồn nhân lực

Chính sách thu hút nguồn nhân lực thể hiện quan điểm, mục đích, yêu cầu, nội dung và cách thức tuyển dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhằm mở rộng cho doanh nghiệp có sức sống và phát triển nguồn nhân lực vì các lợi ích phù hợp thể hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của mình trong giai đoạn hiện tại hay tương lai.

Một doanh nghiệp có chính sách thu hút nguồn nhân lực phù hợp và hợp lý, xuất phát từ việc hoạch định nguồn nhân lực chính xác và khoa học, sẽ thu hút được nhiều người làm tốt công việc, tức là nhân lực có chất lượng ban đầu cao hơn. Điều này góp phần tạo ra nguồn thu nhập cho phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

(2) Chất lượng, sự đa dạng nguồn nhân lực

Chất lượng, sự đa dạng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người lao động khác nhau, khuyến khích họ phát huy tối đa năng lực sinh lực của họ trong công việc và tạo ra sự đồng thuận trong việc làm.

Khi nào, đâu có cách sử dụng nhân lực như vậy, khi đó, công việc lao động không chỉ thể hiện, chứng minh tính năng lực mà chất lượng của nó cũng có mà còn tạo ra, tổ chức không ngừng nâng cao trình độ (kỹ thuật và kiến thức) của mình. Nó tạo ra những cơ hội cho phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

(3) Chất lượng và đạo đức

Chất lượng và đạo đức là những tố chất có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách toàn diện.

ào t o nâng cao cho các lo i ng i lao ng c a doanh nghi p là nhu c u, òi h i th ng xuyên. Khi chính sách ào t o nâng cao trình c a doanh nghi p h ng theo t t c các lo i ng i lao ng, m i lo i có s l ng h p lý, su t chi toàn b l n cho b t k hình th c ào t o nào trong ho c ngoài n c...là chính sách có m c h p đ n cao.

(4) Ch ãi ng

Các ch ãi ng v v t ch t và tinh th n i v i ng i lao ng là m t trong nh ng y u t c t lõi duy trì và phát tri n ngu n nhân l c doanh nghi p. C th là thi t l p và áp d ng các chính sách h p lý v l ng b ng, khen th ng, k lu t, hoàn thi n môi tr ng, i u ki n làm vi c, th c hi n các ch v y t , b o hi m và an toàn lao ng. gi c nhân viên gi i, v lâu dài xét trên m t b ng chung, doanh nghi p th ng ph i có m c l ng cao h n m c trung bình c a th tr ng cùng l nh v c.

Hình th c khen th ng c ng nên nghiên c u và c i thi n, th c t cho th y các hình th c khen th ng mang tính i trà không em l i hi u qu cao, không t o nh ng ng l c r r t thúc y s làm vi c tích c c h n c a nhân viên.

(5) Môi tr ng làm vi c

Môi tr ng làm vi c là y u t quan tr ng doanh nghi p có i u ki n thu n l i h n trong vi c thu hút ngu n nhân l c cho mình, c bi t là ngu n nhân l c có ch t l ng cao.

t o l p môi tr ng làm vi c th c s thân thi t, g n bó và c duy trì b n v ng, vi c xây d ng và phát tri n v n hóa doanh nghi p là v n h t s c c n thi t.

V n hóa doanh nghi p có v trí và vai trò r t quan tr ng trong s phát tri n c a m i doanh nghi p. B t k m t doanh nghi p nào n u thi u i y u t v n hóa, ngôn ng , t li u, thông tin nói chung c gi là tri th c thì doanh nghi p ó khó có th ng v ng và t n t i c.

V công tác qu n lý, i u hành, các nhà qu n tr u hi u r ng ph ng th c đ a vào s giám sát và ch huy nghiêm ng t là không phù h p. Nó đ n b thay th b i m t ph ng th c qu n lý chú tr ng nhi u h n n tính nhân v n, m t ph ng

thực có khả năng kích thích tính tích cực, sáng tạo. Điều kiện môi trường làm việc trong phát triển nguồn nhân lực, vận hành doanh nghiệp cần phân tích trên các tiêu chí cơ bản: Tác phong làm việc, phong cách lãnh đạo, quan hệ giữa các nhân viên và cảm hứng nhân viên.

(6) Tài chính

Tài chính là một trong những yếu tố cơ bản nhất cho sự tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp. Nó là điều kiện tiên quyết mà bỏ qua việc thực thi các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp cần phải được xem xét phù hợp với năng lực tài chính của doanh nghiệp.

(7) Công nghệ

Trình độ công nghệ hiện tại và trong tương lai của doanh nghiệp cũng là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực trong nghiệp. Phát triển nguồn nhân lực phải phù hợp với công nghệ sản xuất đang áp dụng và nhu cầu kỹ thuật thay đổi công nghệ trong tương lai của doanh nghiệp.

1.2.1.4. Cảm hứng nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ :

TP. Cần Thơ có các vị trí, trọng điểm trên bản đồ là lợi thế rất lớn trong việc hợp tác trên lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực. Song, nhìn các tỉnh khác, TP. Cần Thơ có nguy cơ thua thiệt nguồn nhân lực, nhất là những trình độ kỹ thuật, tay nghề cao. Chính sách và mức lương không phải là nhân tố quyết định giữ chân người lao động, nhất là lao động bậc cao mà môi trường làm việc mới là yếu tố quan trọng. Sự thiếu hụt nguồn nhân lực còn thể hiện trên mối quan hệ cung cầu vận hành gặp nhau. Chất lượng đào tạo chưa theo kịp nhu cầu phát triển của doanh nghiệp, nên doanh nghiệp phải đào tạo công nhân đáp ứng nhu cầu công việc. Doanh nghiệp Cần Thơ hiện nay là DNVVN nên việc hoạch định chiến lược phát triển nhân lực cần phải nên gặp khó khăn trong vận hành hợp tác đào tạo.

1.2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN:

1.2.2.1. Mối quan hệ nguồn nhân lực và sản xuất và các yếu tố phù hợp:

Nhã bi t, c tr ng c b n tr c tiên c a m t ngu n nhân l c chính là s l ng ngu n nhân l c. i v i doanh nghi p, nó th hi n s l ng, c c u tu i, c c u gi i tính, trình và s phân b c a ngu n nhân l c t i các b ph n trong doanh nghi p y nh m th c hi n các m c tiêu và nhi m v c a t ch c trong giai o n hi n t i và t ng lai.

Vi c m b o ngu n nhân l c v s l ng và c c u phù h p ph thu c vi c ho ch nh, thu hút, tuy n ch n ngu n nhân l c nh m m b o cho doanh nghi p th c hi n thành công chi n l c, k ho ch s n xu t, kinh doanh do m ình ra.

Ho ch nh ngu n nhân l c ch tr thành hi n th c khi quá trình thu hút, tuy n ch n ngu n nhân l c c th c hi n m t cách khoa h c.

1.2.2.2. Nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c:

Nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c c ng chính là phát tri n ngu n nhân l c v m t ch t l ng. Trong doanh nghi p, nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c là vi c th c thi các gi i pháp m t cách toàn di n và ng b nh m ngày càng cao th l c, trình chuyên môn nghi p v và o c, tác phong c a ng i lao ng.

(1) V th l c

- Có s c ch u ng d o dai áp ng nh ng quá trình s n xu t liên t c, kéo dài.
- Luôn có s t nh táo, s ng khoái tinh th n phát huy cao n ng l c sáng t o c a m i ng i lao ng.

Do v y, nâng cao th l c c a ngu n nhân l c, doanh nghi p c n nh ng ti êu chu n v m t th l c phù h p v i ngành ngh ho t ng c a mình. T ó làm c s cho vi c tuy n ch n lao ng và ch m sóc, b i d ng s c kh e cho l c l ng lao ng trong doanh nghi p.

(2) V trình chuyên môn nghi p v

Phát tri n trình chuyên môn nghi p v là n i dung quan tr ng trong vi c nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c.

nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, doanh nghiệp cần thực hiện các kế hoạch, chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn nhằm bồi dưỡng nâng cao và cập nhật kiến thức cho mọi tầng lớp nhân viên và nhà quản trị.

(3) *Vào cơ, tác phong công nghiệp lao động*

Phẩm chất vào cơ, tác phong công nghiệp lao động nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng quản lý nhân lực.

nâng cao chất lượng nhân lực về mặt vào cơ, tác phong công nghiệp lao động, đòi hỏi doanh nghiệp cần xây dựng môi trường lao động của mình theo những phẩm chất tâm lý xã hội cần như sau:

- Có tác phong công nghiệp;
- Có ý thức kỷ luật, hợp tác cao;
- Có niềm say mê nghề nghiệp, chuyên môn;
- Sáng tạo, năng động trong công việc;
- Có khả năng chuyển đổi công việc cao, thích ứng với những thay đổi trong

lĩnh vực công nghệ và quản lý.

1.2.2.3. Phát triển trình độ lành nghề :

Phát triển trình độ lành nghề là nội dung cần thiết trong phát triển nhân lực của doanh nghiệp, quyết định hiệu quả sản xuất của nhân lực. Bởi lẽ, cho dù trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao nhưng thiếu kỹ năng và sự lành nghề của nhân viên, người lao động không thể hoàn thành một cách có hiệu quả quá trình lao động sản xuất của mình trong thực tiễn.

phát triển trình độ lành nghề, doanh nghiệp cần chú trọng đầu tư cho nhân viên có các kỹ năng, trình độ lành nghề của nhân viên hoàn thành tốt các công việc giao và tạo niềm tin cho nhân viên về phát triển của các nhân lực cá nhân.

1.2.2.4. Phát triển kỹ năng làm việc nhóm:

Ngày nay, các nhóm làm việc trở nên phổ biến và cần thiết hơn bao giờ hết. Nguyên nhân vì không ai là hoàn hảo, làm việc theo nhóm sẽ tập trung những mặt mạnh của từng người và bổ sung cho nhau.

Phát triển khả năng làm việc theo nhóm là việc phát triển khả năng tác động giữa các thành viên trong một nhóm, nhằm thúc đẩy hiệu quả công việc và việc phát triển tiềm năng cá nhân của các thành viên.

1.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trên thế giới:

1.3.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các nước:

1.3.1.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ:

Chính sách về giáo dục, đào tạo: theo nhận thức chung trên thế giới, mô hình giáo dục có thể ảnh hưởng rất lớn trên thế giới là giáo dục của Hoa Kỳ, một hệ thống đã hình thành và phát triển gần như suốt việc phát triển của kinh tế thị trường cho nên từng bước phù hợp với xã hội hiện đại.

Sự thịnh vượng và phát triển của nền giáo dục của Mỹ bắt nguồn từ nguyên nhân.

Thứ nhất, là các trường và tổ chức không ngừng mở rộng quy mô. Nguyên tắc ưu tiên là vai trò của Chính phủ Liên bang. Hệ thống giáo dục Mỹ dựa trên kinh phí từ thành phố và các công ty, tổ chức nhà nước và các phi chính phủ, tổ chức tôn giáo và nhà thiện nguyện. Chính vì vậy mà các trường luôn đi đầu trong kinh phí xây dựng cơ sở vật chất hiện đại, thu hút giảng viên giỏi và sinh viên xây dựng quy mô trường sinh viên....

Thứ hai, là tính cạnh tranh khốc liệt. Các trường Mỹ giành nhau quy mô trường sinh viên và giảng viên. Bằng cấp Mỹ mang tính cạnh tranh cao và vô cùng quan trọng cho mọi sinh viên cá nhân. Nhu cầu của các trường là chất lượng và năng lực và nhu cầu gì, cần có biện pháp làm sáng tỏ lên rất nhiều.

Thứ ba, phương pháp giáo dục giúp sinh viên phát huy khả năng cá nhân (5 quan điểm thực hành giáo dục cho sinh viên):

- *Chương trình giáo dục cho mọi người:* nền giáo dục Mỹ rất khuyến khích sinh viên học tập. Mọi công dân đều có quyền tiếp cận giáo dục (kể cả sinh viên quốc tế), chính phủ khuyến khích ngân hàng cho vay dài hạn với lãi suất thấp và

sinh viên không phải là cho nên khi đi làm, những khoản tiền trích nộp của từng bang sinh viên có thể trang trải chi phí học tập và sinh hoạt....

- *Thời gian lên lớp ít, hiệu quả cao:* một trong những đặc trưng nổi bật của phương pháp giáo dục M là tôn trọng thời gian, hiệu quả “không nhếch nhác”. Một học kỳ, thay vì học 7-10 môn học như Việt Nam, M sinh viên M chỉ học 4-5 môn, hiếm có sinh viên nào chọn học 6 môn như học kỳ. Tuy thời gian lên lớp không nhiều, nhưng học hành M vô cùng vất vả đòi hỏi sinh viên phải nỗ lực cao. Tại sao lại như vậy? Bởi vì phương pháp giáo dục, đòi hỏi M đòi hỏi sinh viên phải phát huy tính sáng tạo. Vì vậy, học sinh qua việc thực hành và nghiên cứu. Ngoài ra không chỉ là lý thuyết suông, các giáo sư thường khuyến khích sinh viên đưa “Học” vào thực tế, vì vậy cũng giúp sinh viên hiểu sâu và nhớ lâu.

- *Lựa chọn và chuyển đổi:* như ở Việt Nam mỗi học kỳ sinh viên phải học những môn học bắt buộc do nhà trường quy định, M học sinh lựa chọn những môn học phù hợp với sở thích, khả năng và theo đuổi cá nhân. Học sinh có thể chuyển đổi môn học khác nhau, một môn học chỉ có hai ba lựa chọn riêng do một hay nhiều giáo sư giảng dạy. Như vậy sinh viên không chỉ lựa chọn lựa chọn mà còn lựa chọn luôn các giáo sư giảng dạy.

- *Tính toàn diện:* giáo dục M chú trọng nhiều vào toàn diện của sinh viên, cách toàn diện. Việc học và việc chơi cũng kết hợp hài hòa nhu cầu. Hoạt động này Việt Nam đôi khi mang tính lý thuyết và đi phó.

- *Tính cạnh tranh cao:* Quan hệ giữa các sinh viên trong trường học và mang tính cạnh tranh, và mang tính cạnh tranh cao vì việc vào học trường nào, học như thế nào, điểm số ra sao, thành công hay thất bại phải dựa trên năng lực và nỗ lực và những cố gắng cá nhân sau này.

Thứ , tính học thuật. M là nơi đầu tiên trong liên kết giữa học và công nghiệp. Hơn 170 trường học M có “lộ trình” cho các doanh nghiệp và hàng chục trường học có quy mô riêng biệt cho các ngành doanh nghiệp. Giáo dục ở M luôn gắn liền với thực tiễn. Học thuật giáo dục ở M rất khuyến khích các nghiên cứu thực tiễn, trường học và các công ty có mối liên hệ chặt chẽ.

V vi c thu hút nhân tài t n c ngoài: M là n c thu l i nhi u nh t trong thu hút nhân tài t n c ngoài, trong th i k chi n tranh th gi i th 2, m t l ng l n nhân tài t châu Âu và các n c khác ã nh p c nh vào M .

Phát tri n giáo d c t xa và giáo d c qua m ng: n c M h t s c coi tr ng giáo d c t xa. Có 10% ài phát thanh c a M c dùng cho giáo d c t xa, 50% ài truy n hình phi th ng m i c a M là h th ng tr ng h c t xa, chi m 14% ài truy n hình c a M .

Sáng t o môi tr ng phát tri n nhân tài: M r t coi tr ng môi tr ng sáng t o và khuy n khích phát tri n nhân tài, b i d ng nhân tài và thu hút nhân tài khoa h c k thu t cao, v i các hình th c:

- Th c hi n nh t th qua s n xu t, h c t p, nghi ên c u vào cùng m t kh i.
- Có c ch khuy n khích t t, là khu t p trung u t m o hi m c a M .

1.3.1.2. Kinh nghi m c a Nh t B n:

Ch m t vài th p niên sau chi n tranh th gi i l n th hai, t m t n c b tàn phá n ng n và nghèo v tài nguyên thiên nhiên, Nh t B n ã v n lên thành nh ng con r ng, con h , s thành công c a h c quy t nh b i nhi u nguyên nhân, song trong ó không th không nói n vi c h xây d ng và v n hành m t cách sáng su t, hi u qu phát tri n chi n l c ngu n nhân l c. Nh ng chính sách c a Nh t B n v phát tri n ngu n nhân l c:

V giáo d c- ào t o: Nh t B n coi giáo d c- ào t o là m t qu c sách, th c t giáo d c ph c p tr c chi n tranh ã t m c g n 100%. Giáo d c b t bu c p trung h c c s ã t o i u ki n cho các em tu i t 6-15 c h c t p mi n phí...cùng v i t l cao h c sinh gia nh p các tr ng cao ng, i h c ã a Nh t B n tr thành m t trong nh ng c ng qu c giáo d c c a th gi i.

V s d ng và qu n lý nhân l c:

- Ch lên l ng và t ng th ng theo thâm niên: các n c ph ng Tây, ch nâng l ng và b t ch y u d a vào nâng l c và thành tích cá mà ít ho c d a vào tu i tác và thâm niên ph c v công ty. ó không thi u nh ng ng i tr có ch c v và l ng b ng cao h n nh ng ng i già. Khác h n v i các n c ph ng

Tây, Nhà B n h u nh không có hi n t ng ng i tr tu i, ít thâm niên l i có ch c v và tỉ n l ng cao h n ng i làm lâu n m trong công ty.

- “Công oàn trong nhà”:

Nh t B n, công oàn c t ch c theo xí nghi p, h u nh m i công ty, xí nghi p th ng ch có m t công oàn, c g i là “công oàn xí nghi p”, “công trong nhà”, ó chính là nét c áo c a Nh t B n.

- Ch tham d : khác h n v i nh ng n i khác, qu n lý tr c h t là ra quy t nh, nh ng Nh t B n, quy t nh t c trên c s s nh t trí. Có ngh a là không m t thành viên nào trong công ty có th t mình ra quy t nh và không m t quy t nh nào có th t c n u nh t t c các thành viên có liên quan trong công ty ch a ng ý.

1.3.1.3. Kinh nghi m c a Hàn Qu c:

Chính sách v giáo d c ào t o: giáo d c là nhân t ch y u nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c và chính sách v giáo d c luôn c xây đ ng phù h p v i òi h i c a n n kinh t .

B ng 1.1. So sánh tr ng tâm u t c a Hàn Qu c giai o n phát tri n

Giai o n	Kinh t	Giáo d c	Tr ng tâm chi cho Giáo d c
- Th p k 60 n gi a th p k 70	- H ng v xu t kh u	- Ti u h c; trung h c c s	Chi cho ti u h c ch m 65%
-Gi a th p k 70 n cu i th p k 80	- i u ch nh c u trúc t b t tr c n sáng t o	- Trung h c ph thôn, Cao ng và đ y ngh ; i h c	- Ch ch y u cho trung h c
-T th p k 90 n nay	- Kinh t tri th c; nâng cao n ng l c c nh tranh c a qu c gia	- Nâng cao ch t l ng giáo d c;	- Chi ch y u cho nâng cao ch t l ng giáo d c

Chi n l c phát tri n c a Hàn Qu c qua các n m:

- Năm 1950: chính sách của giáo dục là chọn lọc, làm cho ai cũng biết đọc biết viết.

- Năm 1960: giáo dục chú trọng phát triển môn học giáo dục học nghiên cứu trong các trường trung học.

- Năm 1970: giáo dục chú trọng phát triển môn học các trường dạy nghề kỹ thuật.

- Năm 1980: chính phủ chú trọng ý môn học toán nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục và học thuật.

- Năm 1992: cải cách giáo dục rộng rãi, triển khai việc mới tiêu là tái cấu trúc hệ thống giáo dục thành một hệ thống giáo dục mới, mở rộng cho nhân dân học thuật.

- Năm 1999: tăng cường giáo dục thuật nghiệp vụ nhằm nâng cao phát triển nguồn nhân lực cho thế kỷ 21 và hội nhập quốc tế.

Chất lượng học tập của học sinh Hàn Quốc rất tốt và hội nhập, thu nhập hàng đầu theo đánh giá của tổ chức PISA (năm 2003) trong một khảo sát đánh giá quốc tế về học sinh 15 tuổi tham gia.

Bảng 1.2. Đánh giá của tổ chức PISA về học sinh Hàn Quốc.

Thứ hạng trong 41 quốc gia	PISA 2003 cho lứa tuổi 15			
	Toán	Đọc	Khoa Học	Giải quyết vấn đề
1	Hàn Quốc	Phân Lan	Phân Lan	Hàn Quốc
2	Phân Lan	Hàn Quốc	Nhật Bản	Hàn Quốc
3	Hàn Quốc	Canada	Hàn Quốc	Phân Lan
4	Hàn Lan	Úc	Hàn Quốc	Nhật Bản

• **Chính sách về quản lý và sử dụng nhân lực:** cách quản lý và sử dụng nhân lực của Hàn Quốc và mang phong cách truyền thống Nhật Bản, và mang phong cách hiện đại của Mỹ.

- **Chính sách v thu hút nhân tài các n c:** Hàn Qu c xây d ng Vi n Nghiên c u cao ng thu hút nhân tài n c ngoài. Ngoài ra Hàn Qu c còn áp d ng bi n pháp thu hút l u h c sinh và cán b nghiên c u sau ti n s n c ngoài.

1.3.1.4. Kinh nghi m c a Trung Qu c:

Theo các chuyên gia kinh t , ngu n nhân l c ang là m t trong nh ng khâu y u nh t c a Trung Qu c khi chuy n d n sang n n kinh t tri th c. V n mà Chính ph Trung Qu c ang h t s c quan tâm là làm sao ào t o và s d ng hi u qu ngu n l c l ng trong n c. Chính ph Trung Qu c t ra nh ng giá tr phát tri n ngu n nhân l c t n c g m:

Phát tri n ngu n nhân l c là v n c t y u c a Chi n l c “Khoa h c và Giáo d c ti p s c cho Trung Qu c.

Phát tri n ngu n nhân l c là v n thi t y u cho Chi n l c “Phát tri n không ng ng”.

Phát tri n ngu n nhân l c trên nh ng i u ki n c a t n c Trung Qu c: Trung Qu c có ngu n l c con ng i l n và giàu có, nh ng chính i u này l i làm cho s thi u h t các ngu n l c khác tr m tr ng h n.

Phát tri n ngu n nhân l c là n n t ng cho s phát tri n c a mi n Tây Trung Qu c và t o d ng xã h i th nh v ng.

Phát tri n ngu n nhân l c là c s gi i quy t v n “tam nông” (nông dân thôn và nông nghi p).

Chi n l c c a Chính ph Trung Qu c trong phát tri n ngu n nhân l c

Thay i quan ni m và hi n th c hóa khái ni m ngu n nhân l c là ngu n l c hàng u.

Ti p t c chi n l c “Khoa h c và Giáo d c ti p s c cho Trung Qu c”, “Giáo d c ki n l p Trung Qu c” và xây d ng m t xã h i h c t p.

M r ng u t và làm nhi u bi n pháp phát tri n ngu n nhân l c”: Giáo d c là ti n phát tri n ngu n nhân l c.

C i thi n c c u thông qua phát tri n ngu n nhân l c

C i t i n n h n g h t h n g h p l ý , h o à n t h i n h t h n g t h t r n g l a o n g , t o r a m t m o i t r n g p h á t t r i n v à s d n g n g u n n h â n l c t t h n . .

ã i n g t r i t h c t r o n g n c .

K h u y n k h í c h H o a k i u v n c l à m v i c .

L i ê n k t n g i H o a t r ê n t o à n c u : c ó t h t r a o i t h o n g t i n , k i n h n g h i m , h p t á c m t c á c h b i n h n g c ù n g n h a u p h á t t r i n .

T h à n h l p t c h c p h á t t r i n n g u n n h â n l c , t n g c n g s n g h v à b o m c a c h í n h p h t r o n g p h á t t r i n n g u n n h â n l c .

1.3.1.5- *Kinh nghiệm của Singapore:*

C ó t h t h y r n g S i n g a p o r e r t t h à n h c o n g t r o n g v i c x â y d n g m t t n c c ó t r i n h d â n t r í c a o v à h t h n g g i á o d c p h á t t r i n h à n g u C h â u Á , n i t h u h ú t h à n g n à n d u h c s i n h q u c t n h c t p m i n m . H t h n g g i á o d c c a S i n g a p o r e r t l i n h o t v à l u o n h n g n k h n n g , s t h í c h c n g n h n n g k h i u c a t n g h c s i n h n h m g i ú p c á c e m p h á t h u y c a o n h t t i m n n g c a m ì n h . B ê n c n h v i c n g d n g c á c t i n b c a s p h á t t r i n k h o a h c c o n g n g h m i n h t t r ê n t h g i i v à o c o n g t á c g i n g d y , c h n g t r i n h à o t o c a S i n g a p o r e c n g l u o n c h ú v à o g i á o d c n h â n c á c h , t r u y n t h n g v n h ó a d â n t c .

N g o à i r a , S i n g a p o r e c ò n c ó c h í n h s á c h r t t h i t t h c n h m t h u h ú t s i n h v i ê n q u c t n h c t p t i S i n g a p o r e t h o n g q u a n v i c c h í n h p h S i n g a p o r e m i n x é t t h t h c c h o d u h c s i n h q u c t , k h o n g ò i h i p h i c h n g m i n h t à i c h í n h , c h i p h í h c t p v a p h i , m o i t r n g h c t p h i n i , c á c n g h à n h n g h à o t o a d n g , h c s i n h c c p v n b n g q u c t . N h v y S i n g a p o r e t r t h à n h n i h c t p l ý t n g c a r t n h i u d u h c s i n h q u c t .

- **Chính sách về giáo dục Cao đẳng, đại học của Singapore:**

M t t r o n g n h n g n g u y ê n t c g i á o d c i h c S i n g a p o r e l à n g i t h y p h i l u o n c p n h t v à g i ú p s i n h v i ê n n m b t n h n g t h o n g t i n t h i s m i n h t c a l n h v c m ì n h p h t r á c h . N h v y g i á o á n c a c á c t h y l à g i á o á n m , n i m à n h n g t r i t h c t i ê n t i n , h i n i c c p n h t k h o n g n g n g n g h .

Kinh nghiệm rút ra từ Singapore là: Nhà nước chú trọng vào rút ít trợ giúp công lập có chất lượng mà có, có chính sách tín dụng thích hợp thu hút vào đầu tư nhân tài. Còn khi ngoài công lập có đầu tư thì nên phát triển, nhất là khuyến khích vì có liên thông, liên kết với bên ngoài, mời gọi các nhà đầu tư chi nhánh.

1.3.2. Kinh nghiệm của TP. Hồ Chí Minh:

Với tốc độ và hướng phát triển như hiện nay, các ngành thủy sản, công nghiệp, dịch vụ, đặc biệt là dịch vụ phát triển tích sẽ ngày càng chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu kinh tế của Hồ Chí Minh. Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển của thành phố.

Hồ Chí Minh sẽ ưu tiên hàng đầu cho việc mở rộng hệ thống các cơ sở đào tạo; đa dạng hóa các loại hình, cấp độ đào tạo theo nhu cầu xã hội. Thành phố sẽ khuyến khích và đầu tư xây dựng mới một trung tâm nghiên cứu và phát triển sau năm 2010; Xây dựng thêm 4-5 trường Cao đẳng sau năm 2015.

Thành phố cũng ưu tiên lựa chọn những cán bộ trong diện quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp, ngành... Về lao động kỹ thuật, thành phố chú trọng mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo nghề; Phấn đấu năm 2010, 30-35% lao động kỹ thuật có trình độ cao hơn lên; 40-45% có trình độ trung cấp. Đến năm 2020, tỷ lệ này là từ 40-45% và 50-55%.

Hồ Chí Minh có những chính sách khuyến khích mọi ngành công tác đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngoài ra, chính sách chung về việc các chức danh cán bộ, lãnh đạo quản lý, khoa học công nghệ, nhóm lao động kỹ thuật cao theo quy định, từng ngành, địa phương, ngành, doanh nghiệp đầu tư xây dựng cơ sở, chính sách đào tạo và thu hút nhân lực cho ngành, địa phương mình. Về lao động có trình độ cao sẽ có đầu tư nhân lực cho các ngành và đầu tư nhân lực phát huy năng lực.

Hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, sử dụng nhân lực chất lượng cao cũng trở thành một mối quan tâm. Theo đó, các ngành chức năng sẽ xây dựng kế hoạch hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và quốc tế, nhất là trong đào tạo cán bộ có trình độ cao. Cùng với sự đóng góp chuyên gia trong các lĩnh vực, việc khuyến khích hợp tác tranh thủ sự giúp đỡ của trí thức, các chuyên gia và Việt kiều đang làm việc tại nước ngoài trong lĩnh vực đào tạo nhân lực cũng sẽ trở thành một chú trọng. Việc tích cực phối hợp thực hiện các chính quyền địa phương cùng các cơ quan chức năng, sự hợp tác của các doanh nghiệp, nguồn nhân lực của Hội Phòng sự đáp ứng nhu cầu phát triển ngày càng cao của thành phố.

1.3.3. Bài học kinh nghiệm:

Nghiên cứu, học tập và vận dụng kinh nghiệm của các nước trong lĩnh vực đào tạo sử dụng nguồn nhân lực là một công việc hết sức cần thiết. Tuy nhiên, việc tham khảo và lựa chọn cần phải có tính hành động cách thức trong và khoa học phù hợp với thực tiễn tại Việt Nam nói chung, cụ thể là TP.Cần Thơ. Trên cơ sở phân tích những kinh nghiệm của các quốc gia nêu trên, so sánh với thực trạng nguồn nhân lực và những đặc điểm của TP. Cần Thơ, tôi xin rút ra một số bài học cho TP.Cần Thơ:

1.3.3.1. Về giáo dục – đào tạo:

- Một là: quản trị quan tâm và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho từng ngành, cơ quan, tổ chức và từng địa phương.

- Hai là: thực hiện hiệu quả các cách thức trong giáo dục – đào tạo, nhất là đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng cho người lao động, khuyến khích xã hội hóa giáo dục – đào tạo.

- Ba là: thực hiện cải cách và nâng trình độ giáo dục, đào tạo, cách dạy và học, tăng cường kết hợp giáo dục – đào tạo với sản xuất, kinh doanh, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn phát triển của xã hội.

- Bốn là: thực hiện chính sách nâng cao thu nhập và đời sống người lao động.

- Năm là: cần quan tâm, phát huy những tiềm năng hiện có và tăng cường nguồn lực cho việc “lao động chất xám” của TP. Cần Thơ. Tổ chức hình thành đội

ng các nhà khoa học giỏi, góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu, giáo dục ào t o.

- Sáu là: khuyến khích các mô hình ào t o s d ng qu n lý nhân l c có hi u qu ti n t i xây d ng qu n lý phù h p.

1.3.3.2. *V s d ng và qu n lý nhân l c:*

- Một là: có chính sách linh ho t trong vi c tuy n d ng và gi chôn ng i tài gi i trong các c quan, n v , doanh nghi p, quan tâm n nh ng quy n l i v v t ch t và tinh th n c a ng i lao ng.

- Hai là: xây d ng môi tr ng làm vi c thân thi n, hi u qu , th c hi n “ch tham d ” theo mô hình c a Nh t B n trong m t s c quan, doanh nghi p.

- Ba là: phát huy hi u qu ho t ng c a t ch c công oàn trong các doanh nghi p (ho t ng theo hình th c “Công oàn trong nhà” nh t i Nh t b n), nh m t ng c ng s n nh và phát tri n doanh nghi p, ng th i m b o nh ng quy n l i c a ng i lao ng...

- Bốn là: t ng c ng m r ng th tr ng xu t kh u ng i lao ng, chú tr ng gi i thi u ng i lao ng n các n c có n n kinh t phát tri n, n nh, quan tâm n quy n l i và i s ng c a ng i lao ng xu t kh u.

- Năm là: khuyến khích Vi t ki u, c bi t là các nhà khoa h c, du h c sinh – sinh viên t t nghi p v thành ph công tác, xây d ng k ho ch ào t o và thu hút nhân tài cho thành ph và t n c.

- Sáu là: TP. C n Th c n thành l p c quan chuyên trách v phát tri n ngu n nhân l c, nhân tài...

Tóm tắt chương I

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của con người mà một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một địa phương có thể nào đó, đã có chu trình một số nào đó có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội và gắn với sứ mệnh phát triển, thịnh vượng và truyền thống dân tộc mà nguồn nhân lực tồn tại. Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực của một quốc gia, vùng lãnh thổ, có các đặc điểm sau đây:

- Là khả năng lao động mà doanh nghiệp có thể huy động để nguồn nhân lực của quốc gia, vùng lãnh thổ;

- Là sự “cạnh tranh” khả năng lao động của những con người lao động trong doanh nghiệp nên nó phụ thuộc vào khả năng làm việc theo nhóm của những con người trong tổ chức;

- Gắn liền với mục tiêu của doanh nghiệp và các hoạch định mục tiêu của doanh nghiệp;

- Chi phí của các yếu tố tâm sinh lý, quá trình sản xuất nó sở hữu giá trị nội hàm giá trị của bản thân nó; ngược lại, nó đóng vai trò quyết định trong việc sản xuất có hiệu quả các nguồn lực khác của doanh nghiệp.

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực vì việc nâng cao hiệu quả sản xuất chúng nhằm đáp ứng ngày càng tăng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội cá nhân, cộng đồng, cộng xã hội hay cộng đồng doanh nghiệp.

Phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cần lưu ý đến các nhân tố ảnh hưởng chủ yếu sau:

- Các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô: Môi trường kinh tế, pháp luật về lao động và thị trường lao động, khoa học công nghệ và các yếu tố văn hóa, xã hội của quốc gia.

- Các nhân tố thuộc môi trường vi mô: Cảnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp và khả năng cung cấp của các cơ sở đào tạo.

- Các nhân tố thu hút môi trường n i b : Chính sách thu hút ngu n nhân l c, ch b trí, s d ng ngu n nhân l c, ch ào t o và ào t o l i, ch ãi ng , môi tr ng làm vi c, tài chính và công ngh .

N i dung phát tri n ngu n nhân l c trong doanh nghi p là: m b o ngu n nhân l c v s l ng và c c u phù h p, nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c, phát tri n trình l ành ngh và phát tri n kh n ng làm vi c theo nhóm.

Có th nói t nh ng c s lý lu n, quan i m, chính sách phát tri n c a ng và nhà n c ta th i gian qua và h ng s p t i, cùng nh ng thành t u trong phát tri n kinh t - xã h i c a các qu c gia nh M , Nh t B n, Hàn Qu c, Trung Qu c, Singapore...giúp chúng ta có thêm kh ng nh quy t tâm là, mu n phát tri n thành ph , t n c, c th là th c hi n thành công s nghi p CNH, H H n n m 2020 thì vi c quan tâm tri n khai các gi i pháp góp ph n phát tri n ngu n nhân l c là b t bu c và c n thi t. c bi t i v i TP.C n Th , c xem là trung tâm v kinh t , v n hóa, khoa h c, giáo d c, khoa h c c a khu v c BSCL thì v n phát tri n ngu n nhân l c c n ph i i tr c m t b c (giai o n ít nh t ph i t 5 n 10 n m) so v i k ho ch phát tri n v kinh t - xã h i, trong ó c n chú tr ng ngu n nhân l c ch t l ng cao.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGƯỜI NHÂN LỰC TRONG CÁC DNVVN TẠI TP. CẦN THƠ

2.1. Giới thiệu khái quát về các DNVVN tại TP. Cần Thơ :

2.1.1. Khái quát nguồn nhân lực của các DNVVN tại TP. Cần Thơ :

Tính đến cuối tháng 6 năm 2008 số lượng các doanh nghiệp đăng ký mới trên địa bàn TP. Cần Thơ là 446 doanh nghiệp với tổng vốn đăng ký là 1.845,2 tỷ đồng, trong đó:

- DNTN: 140 DN, vốn đăng ký 98,8 tỷ đồng.
- Công ty TNHH (01 thành viên): 76 DN, vốn đăng ký: 196,4 tỷ đồng
- Công ty TNHH (02 thành viên): 170 DN, vốn đăng ký: 717,4 tỷ đồng.
- Công ty Cổ phần: 60 DN, vốn đăng ký: 832,6 tỷ đồng.

Lưu ý các doanh nghiệp hiện đang hoạt động kinh doanh trên địa bàn TP. Cần Thơ đến 30/6/2008 là 5.171 doanh nghiệp, vốn đăng ký là 12.171,4 tỷ đồng, trong đó:

- DNTN: 2.742 DN, vốn đăng ký 1576,9 tỷ đồng.
- Công ty TNHH (01 thành viên): 210 DN, vốn đăng ký: 832,7 tỷ đồng
- Công ty TNHH (02 thành viên): 1.782 DN, vốn đăng ký: 4.570,9 tỷ đồng.
- Công ty Cổ phần: 437 DN, vốn đăng ký: 5.190,9 tỷ đồng.

(Nguồn: S-KH & T-TP. Cần Thơ)

Quá trình nông nghiệp tại TP. Cần Thơ hiện đang thu hút đầu tư quá trình đô thị hoá, di chuyển thị trường nông nghiệp từ các khu vực nông thôn, ven đô và vùng nông bào dân tộc. Một bộ phận lao động đã ra thành phố, may mắn tìm được việc làm tại các khu công nghiệp. Số còn lại thì vì việc làm, thu nhập thấp, bệnh tật và nghèo khó, TP. Cần Thơ đang nỗ lực tạo điều kiện cho họ sinh sống.

Theo số liệu thống kê của Liên đoàn Lao động TP. Cần Thơ (LĐLĐ TP. Cần Thơ), tính đến thời điểm hiện tại, trên địa bàn thành phố có trên 90.150 công nhân

lao động, công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp Nhà nước, các nhà máy, xí nghiệp, xưởng sản xuất..., trong đó, lao động chỉ chiếm trên 52%, lao động thuộc khu vực Nhà nước chiếm 24%, lao động khu vực ngoài quốc doanh 65%; lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 0,8%, còn lại là lao động thuộc các khu vực khác.

Có một tình hình là tính đến thời điểm hiện nay, toàn TP. Cần Thơ có tới 39.000 lao động (chủ yếu là lao động nông thôn) đang thi đấu hoặc chờ tìm kiếm việc làm mới, trong khi đó, nhiều doanh nghiệp, công ty đang trên đà thành lập lại khan hiếm lao động có trình độ tay nghề cao. Do không tuyển dụng lao động có tay nghề, nên nhiều doanh nghiệp chấp ký hợp đồng lao động theo thời vụ, hoặc trả lương theo sản phẩm, theo ngày công gây thất thối cho người lao động. Tại 4 khu vực xuất và công nghiệp của TP. Cần Thơ gồm: Trà Nóc 1, Trà Nóc 2, Hưng Phú 1, Hưng Phú 2 hiện có gần 22.000 lao động đang làm việc cho 77 doanh nghiệp trong khu vực thì trong đó, lao động có trình độ kỹ thuật chiếm 8,5%, trung bình 11%, trên 80% lao động phổ thông, trên 15.000 lao động chấp ký hợp đồng làm việc chính thức, 7.000 lao động còn lại chủ yếu làm thuê, bậc các mang tính thời vụ, thu nhập bấp bênh, không chấp doanh nghiệp đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế nên không chấp trang bị bảo hộ lao động...

Nguồn: UB dân tộc và phát triển ngày 11/5/2007

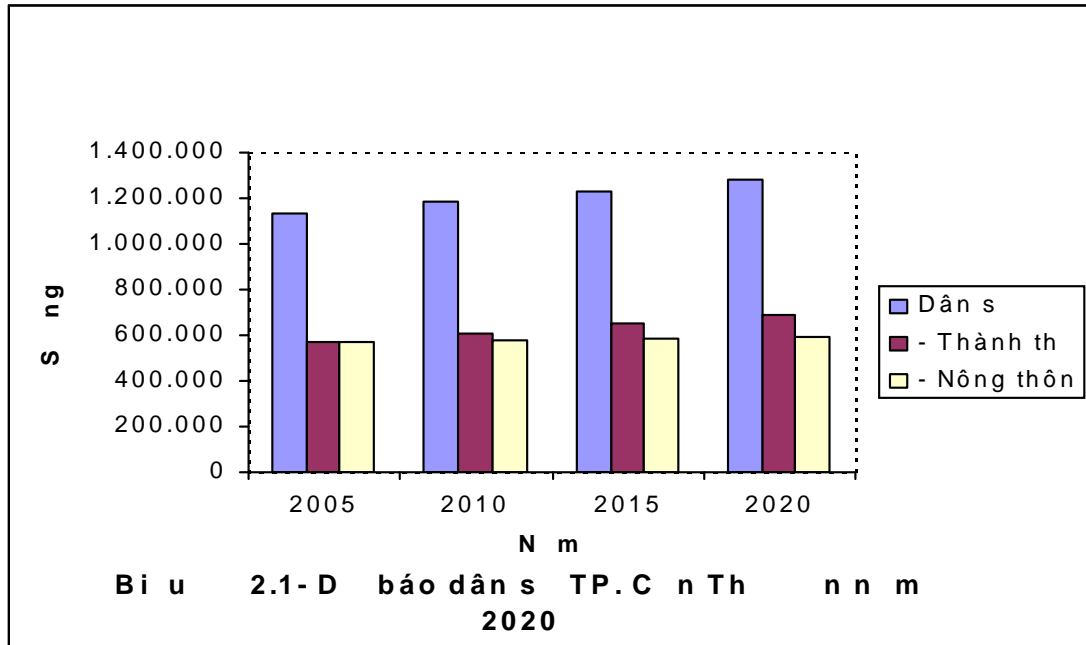
-Dân số :

Bảng 2.1: Dữ liệu dân số TP. Cần Thơ năm 2020

Đơn vị: Ngàn người

Năm	2005	2010	2015	2020
Dân số	1.135.211	1.184.935	1.233.190	1.281.446
- Thành thị	567.952	609.508	649.631	689.753
- Nông thôn	567.259	575.427	583.559	591.692

Nguồn: kết quả điều tra



Diễn biến của quá trình đô thị hoá, dân số thành thị ngày càng tăng hơn so với nông thôn, cụ thể: dân thành thị năm 2010 là 609.508 người chiếm 51,4% tổng dân số toàn thành phố, dân nông thôn chỉ chiếm 48,6% tổng dân số toàn thành phố; năm 2015 số dân thành thị tăng lên 649.631 người tăng 6,5% so với năm 2010 và chiếm 52,7% tổng dân số toàn thành phố, trong khi dân nông thôn chỉ bằng 583.559 người, chiếm 47,3% dân số toàn thành phố. Năm 2020 tổng số dân số thành thị là 689.753 người tăng 6,17% so với năm 2015, dân số nông thôn là 591.692 người, tăng 1,39% so với năm 2015.

- Nguồn nhân lực hoạt động kinh tế thị trường xuyên:

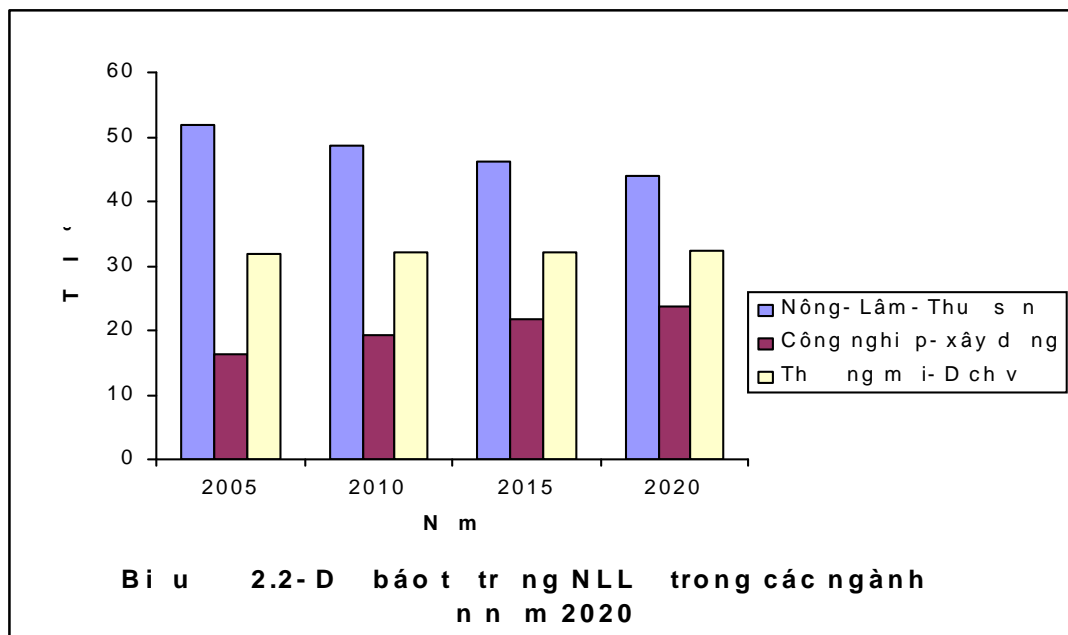
Nguồn nhân lực lao động của thành phố trong ngành nông lâm- thủy sản luôn chiếm tỷ trọng rất cao trong ngành kinh tế, cụ thể năm 2010 là 48,72%, năm 2020 là 44,01%; trong khi đó ngành thương mại- dịch vụ có xu hướng tăng lên; ngành công nghiệp và xây dựng và chiếm 23,71% nguồn nhân lực lao động vào năm 2020; chi tiết về tỷ trọng nguồn nhân lực lao động cụ thể báo như sau:

Bảng 2.2: D báo t tr ng NLL trong các ngành n n m 2020

n v : %

N m	T ng s	Nông- Lâm- Thu s n	Công nghi p- xây d ng	Th ng m i- D ch v
2005	100	51,93	16,29	31,79
2010	100	48,72	19,24	32,04
2015	100	46,16	21,68	32,16
2020	100	44,01	23,71	32,28

Ngu n: k t qu d báo

**2.1.2. Trình ng n nhân l c c a các DN VVN TP. C n Th :**

N m 2005 TP. C n Th , s lao ng có trình chuyên môn k thu t chi m t tr ng r t th p và ch b ng 19,5%, trong khi lao ng không có chuyên môn k thu t chi m t tr ng r t cao và b ng 80,5% t ng s lao ng.

Theo Quy t nh s 21/2007/Q -TTg ngày 08/02/2007 c a Th T ng Chính ph Phê duy t Quy ho ch t ng th phát tri n kinh t - xã h i thành ph C n Th th i k 2006- 2020 nh sau:

n n m 2010 s lao ng có trình chuyên môn k thu t t 40% và

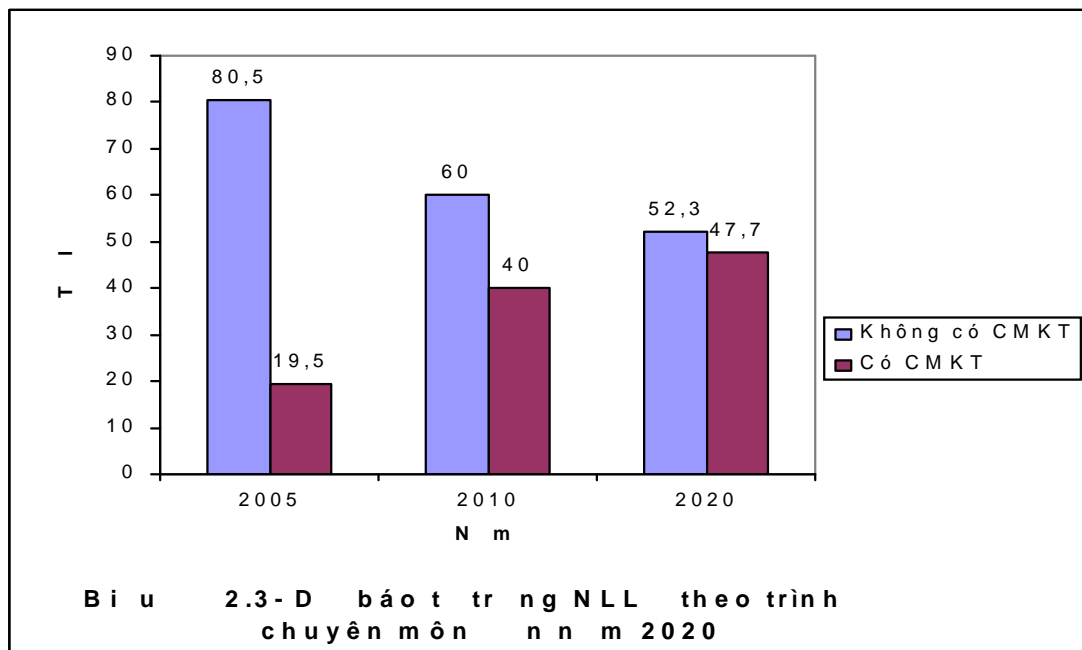
phần lớn năm 2020 số lao động này tăng lên 47,7% tổng số lao động của TP. Cần Thơ.

Bảng 2.3: D báo t tr ng NLL - H KT th ng xuyên t i TP. C n Th theo trình chuyên môn k thu t n n m 2020

Đơn vị: %

N m	T ng s	Không có CMKT	Có CMKT
2005	100	80,5	19,5
2010	100	60	40
2020	100	52,3	47,7

Nguồn: Quy hoạch tổng thể phát triển KTXH TPCT thời kỳ 2006-2020



Chỉ số gia tăng dân số và trình độ nguồn lực lao động tại thành phố Cần Thơ là một trong những yếu tố quan trọng, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội, công nghệ, kỹ thuật công nghệ thông tin qua các năm, cụ thể:

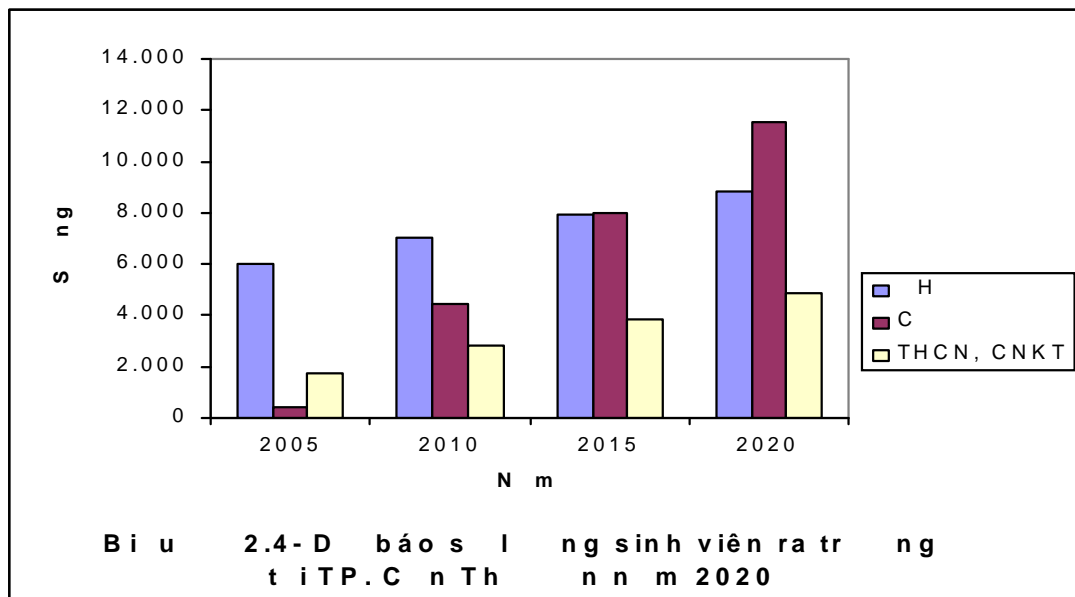
D báo năm 2020 số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học là 8.829 người chiếm 34,98%, cao nhất là 11.535 người chiếm 45,71% và THPT+CNKT là 4.871 người chiếm 19,3% tổng lượng sinh viên tốt nghiệp đại học, chi tiết như sau:

**B ng 2.4: D báo s l ng sinh viên H,C ,THCN, CNKT h dài h n
t i TP. C n Th n n m 2020**

n v : ng i

N m	H	C	THCN, CNKT
2005	6.000	400	1.743
2010	7.014	4.425	2.801
2015	7.922	7.980	3.836
2020	8.829	11.535	4.871

Ngu n: k t qu d báo



L c l ng lao ng trong các doanh nghi p Nhà n c, v n u t n c ngoài có xu h ng gi m d n qua các n m; lo i hình doanh nghi p ngoài Nhà n c thì ang t ng d n, do tác ng m nh c a c ch th tr ng, lo i hình này ang ngày càng thu hút các lao ng t khu v c khác chuy n sang; s li u d i ây cho th y tình hình lao ng theo khu v c thành ph n kinh t t i TP. C n Th n n m 2020.

Bảng 2.5: D báo t tr ng NLL - H KT th ng xuyên t i TP. C n Th theo khu v c thành ph n kinh t n n m 2020

n v : %

N m	T ng s	Nhà n c	Ngoài nhà n c	Có v n u t n c ngoài
2005	100	19,68	74,94	5,38
2010	100	0,93	94,32	4,75
2015	100	0,80	95,72	3,28
2020	100	0,70	96,18	2,62

Nguồn: k t qu d báo

2.2. Các nhân t nh h ng n phát tri n ngu n nhân l c trong các DNVVN t i TP. C n Th :

2.2.1. Các ngu n tuy n d ng:

áp ng yêu c u ho t ng s n xu t kinh doanh thì các doanh nghi p t ng c ng nhân s và làm c i u này h tuy n d ng lao ng t các ngu n khác nhau: ng viên n i b , b n bè, ng i thân gi i thi u, tuy n d ng qua báo, tivi, internet,..Theo k t qu i u tra b ng 16 cho chúng ta nh n xét nh sau:

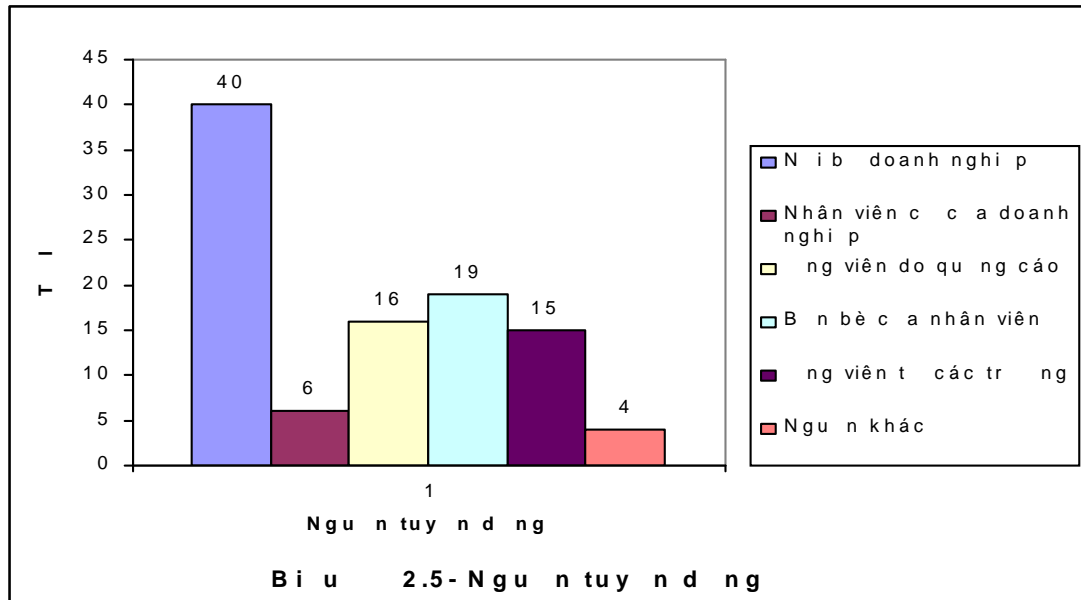
Ngũ n ng viên n i b chi m t l cao nh t t 40%, k n là b n bè c a nhân viên chi m 19% và th p nh t là tuy n t ngu n nhân viên c , ngu n khác ch b ng 4%. Do ng viên ch y u t n i b doanh nghi p, b n bè c a nhân viên vì v y nó b chi ph i b i các m i quan h quen bi t gi a ng i qu n lí và ng i c tuy n d ng, do v y ng i tuy n d ng ch ánh giá s sài v trình chuyên môn c ng nh các k n ng làm vi c c a ng i c tuy n d ng, d n n ch t l ng lao ng trong các doanh nghi p ch a cao, ch a áp ng c công vi c và ch a thu hút c ngu n nhân l c gi i, do ó, nó làm cho ngu n nhân s trong DNVVN ch a c s d ng có hi u qu . Tuy nhiên v i hình th c tuy n d ng này thì các doanh nghi p c ng tí t k i m c m t ph n chi phí trong ho t ng s n xu t kinh doanh c a mình.

Mặt khác vốn có mặt sẵn doanh nghiệp vốn quan tâm nguồn tuyển dụng từ các trường, nguồn này hiện chiếm 15% trung bình, điều này giúp doanh nghiệp tìm kiếm nhân lực cách nhanh chóng, tiết kiệm và chi phí thấp hơn vốn có thì thu hút được nhân viên giỏi.

Bảng 2.6: Nguồn tuyển dụng nhân sự

Nguồn thông tin tuyển dụng	Tổng số	%
Nội bộ doanh nghiệp	40	40
Nhân viên cũ của doanh nghiệp	6	6
Người viên do quảng cáo	16	16
Bên bè của nhân viên	19	19
Người viên từ các trường	15	15
Nguồn khác	4	4
Tổng	100	100

Nguồn: số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008



2.2.2. Môi trường và văn hoá doanh nghiệp:

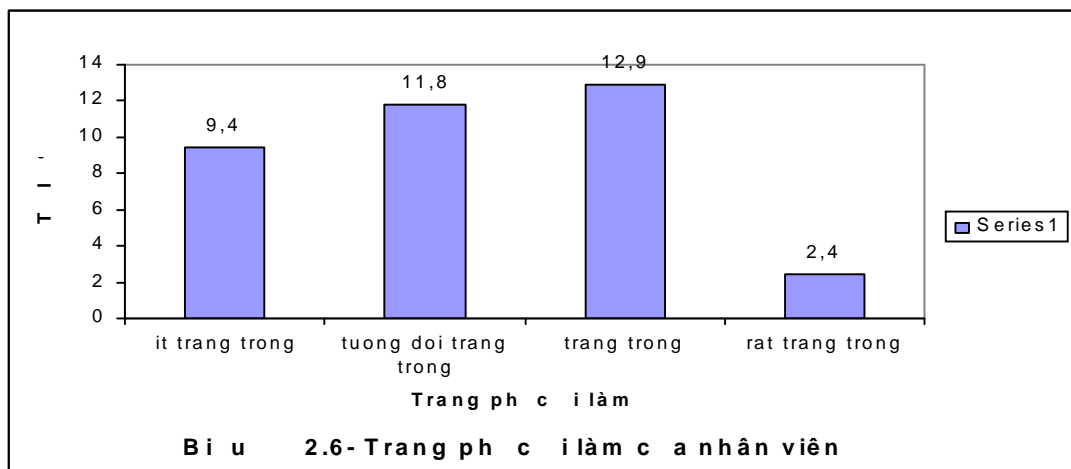
2.2.2.1. Trang phục đi làm:

Một trong những nét văn hóa đặc trưng của các doanh nghiệp là trang phục, trang phục đi làm của các nhân viên, nó thể hiện sự hoàn chỉnh, tính thẩm mỹ của doanh nghiệp; nhìn vào trang phục của nhân viên người ta có thể đánh giá được phần nào về doanh nghiệp đó. Qua số liệu điều tra về trang phục đi làm của nhân viên thì có nhiều ý kiến khác nhau, nhưng tính chung cho các loại hình doanh nghiệp thì trang trọng chiếm 12,9%, rất trang trọng chiếm 2,4% và không có trang phục chiếm 63,5%; điều này cho thấy đa số các doanh nghiệp chú trọng trang phục đi làm của nhân viên. Bên cạnh đó có một số doanh nghiệp cũng quan tâm đến trang phục đi làm của nhân viên nhưng tỷ lệ này rất thấp.

Bảng 2.7: Trang phục đi làm của nhân viên

	Tần số	Phần trăm	Phần trăm ghép	Phần trăm tích lũy
Sử dụng	ít trang trọng	8	9,4	25,8
	tương đối trang trọng	10	11,8	58,1
	trang trọng	11	12,9	93,5
	rất trang trọng	2	2,4	100,0
	Không sử dụng	31	36,5	100,0
Không sử dụng	54	63,5		
Tổng cộng	85	100,0		

Nguồn: số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008



2.2.2.2. Sự già i lao, vui ùa, gi i t a c ng th ng:

Trong b t k m t doanh nghi p, m t t ch c kinh t nào vi c gi i lao, vui ùa, gi i t a c ng th ng s giúp nhân viên ph c h i s c lao ùng, gi m b t áp l c trong công vi c, t o tinh th n s ng khoái, n ng su t công vi c cao h n. Bên c nh ó s gi i lao, vui ùa c ng giúp cho các nhân viên tr nên g n bó, thân thi n, giúp nhau và hi u nhau h n, t ó, t o nên b u không khí doanh nghi p oàn k t và con ng i g n bó v i doanh nghi p.

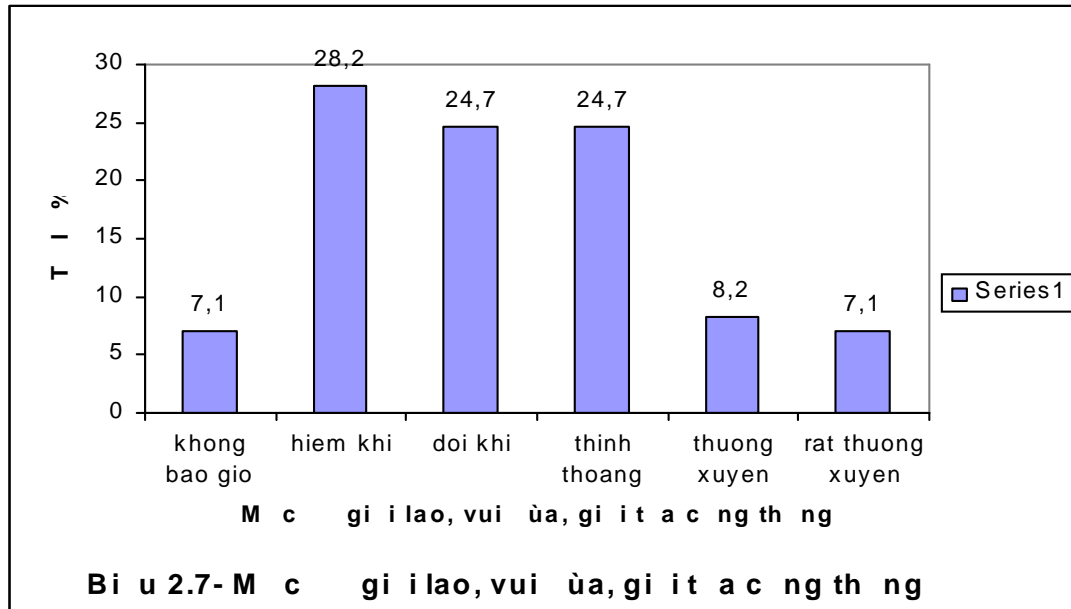
K t qu i u tra cho th y s gi i lao, vui ùa, gi i t a c ng th ng c a các nhân viên trong doanh nghi p m c hi m khi và ôi khi là t ng i cao (24,7%- 28,2%). Ta có th th y r ng ph n l n các DNVVN ít t o i u ki n cho nhân viên vui ùa, gi i lao, gi i t a c ng th ng.

Do các DNVVN ã hòa nh p vào s h i nh p c a t n c, doanh nghi p luôn ch u s c nh tranh gây g t nên òi h i nhân viên ph i làm vi c trong môi tr ng c ng th ng và ch u nhi u áp l c. T ó mà các doanh nghi p ít cho nhân viên t t p vui ùa, gi i lao, gi i t a c ng th ng và làm nhi u nhân viên không hòa nh p c ph i ch p nh n ra i. Vì v y các DNVVN c n ph i t o m t kho ng th i gian h p lí cho nhân viên c a mình, nh m giúp cho nhân viên g n bó lâu dài và h t lòng ph c v v i doanh nghi p.

B ng 2.8: M c già i lao, vui ùa, gi i t o c ng th ng c a nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không bao gi	6	7,1	7,1	7,1
	hi m khi	24	28,2	28,2	35,3
	ôi khi	21	24,7	24,7	60,0
	th nh tho ng	21	24,7	24,7	84,7
	th ng xuyên	7	8,2	8,2	92,9
	r t th ng xuyên	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ng u n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008



2.2.2.3. Mục đích giúp gia nhân viên và quản lý:

Ngoài công việc chính trong doanh nghiệp thì sẽ giúp gia nhân viên và quản lý có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì nhân viên. Thông qua sự tiếp xúc, giúp đỡ giúp cho nhân viên và nhà quản lý hiểu nhau hơn, khoanh cách gia nhà quản lý và nhân viên không còn xa nhau; mặt khác sẽ giúp đỡ cho nhà quản lý biết được những ưu điểm và nhược điểm, những tâm tư nguyện vọng, những quan tâm về công việc, công nhân bản thân của nhân viên. Từ đó giúp nhà quản lý có những hình thức phù hợp, khuyến khích và bổ sung những khiếm khuyết trong công việc, công nhân trong quá trình quản trị nhân sự một cách kịp thời.

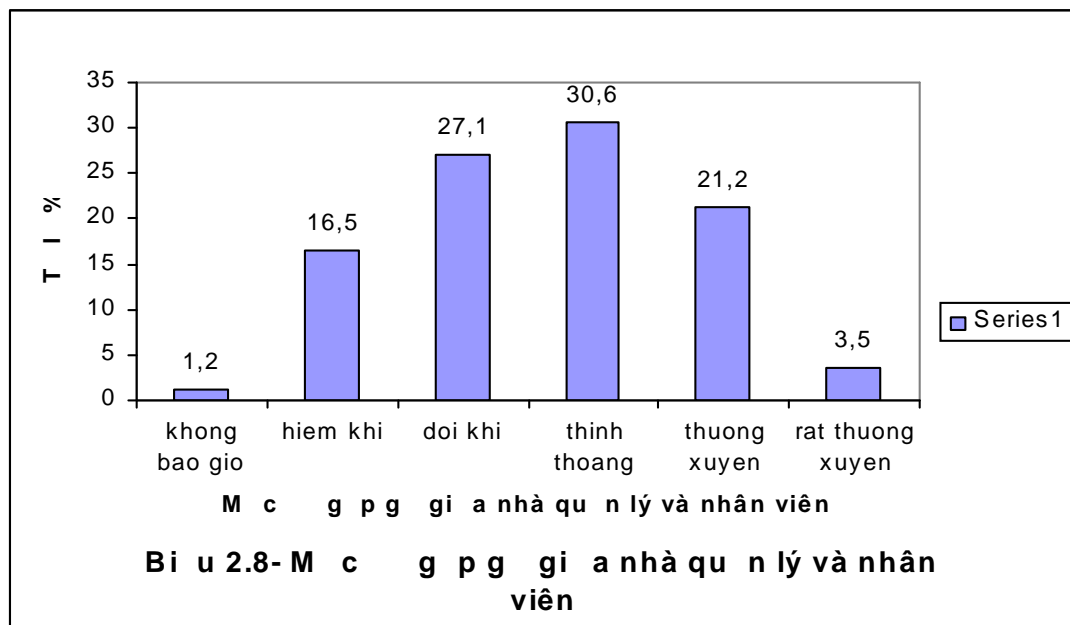
Làm được điều này thì doanh nghiệp mới có thể duy trì và phát triển nguồn nhân lực một cách có hiệu quả.

Kết quả điều tra về mục đích giúp gia nhà quản lý và nhân viên như sau:

Bảng 2.9: Mức độ hài lòng của nhân viên

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm hợp lý	Phần trăm tích lu
S tr l i	không bao giờ	1	1,2	1,2	1,2
	hiếm khi	14	16,5	16,5	17,6
	đôi khi	23	27,1	27,1	44,7
	thường xuyên	26	30,6	30,6	75,3
	thường xuyên	18	21,2	21,2	96,5
	không bao giờ	3	3,5	3,5	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Nguồn: số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008



Qua kết quả trên cho thấy sự hài lòng ngoài công việc của quản lý và nhân viên mức đôi khi và thường xuyên là cao (27,1 và 30,6%).

Các DNVVN ít cho nhân viên tận hưởng niềm vui, nghỉ ngơi, giải trí và các hoạt động trong giờ làm việc ngoài giờ làm việc thì mức độ hài lòng của nhân viên và các nhân viên là thường xuyên. Điều này cho thấy các nhân viên thích làm việc và các nhân viên là thân thiện, gần gũi, tạo cho nhân viên cảm thấy thoải mái, tôn trọng; đây là một điểm mạnh của các DNVVN cần được phát huy duy trì nguồn nhân lực cho doanh nghiệp.

2.2.2.4. M c riêng t , yên t nh cho nhân viên:

Trong doanh nghi p m i ng i u có nhi u ho t ng khác nhau, ng i làm công vi c nh , ch y u là lao ng trí óc, ng i làm công vi c n ng b ng lao ng tay chân. Do ó c n có m t không gian ph ù h p làm vi c, n u không có v trí làm vi c đ n n s khó kh n trong công vi c, t ó, gây n ên s b t m ãn i v i nhân viên.

M t khác n u không có s riêng t đ n n s không rõ ràng v quy n h n c ng nh trách nhi m c a cá nhân, vì v y t o s riêng t , yên t nh cho nhân viên là i u r t c n thi t.

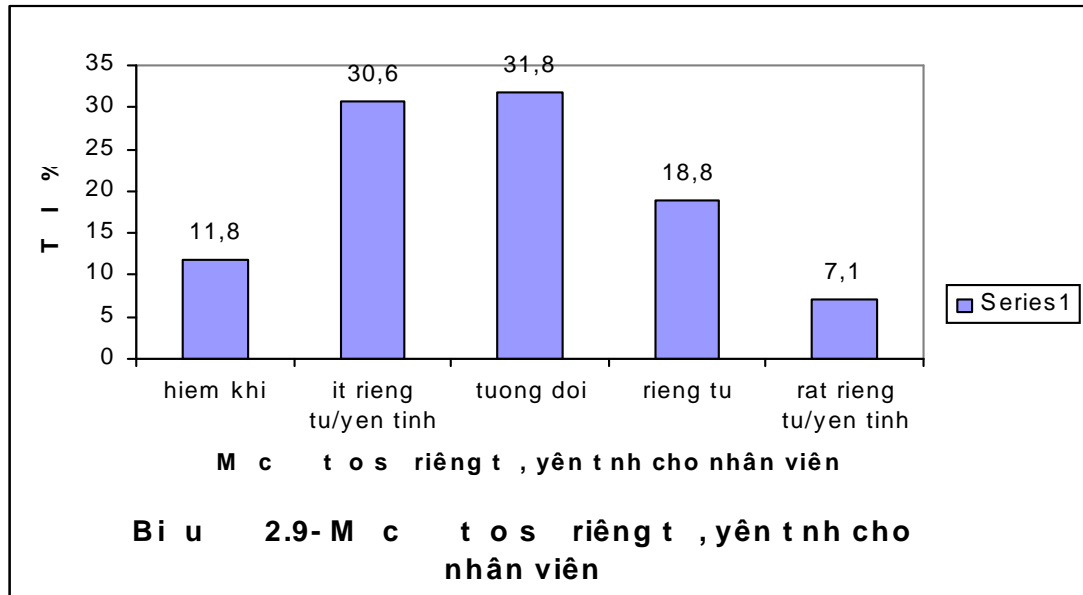
K t qu i u tra, các nhà qu n lý u cho r ng m c r t riêng t /yên t nh r t th p ch b ng 7,1% và m c ít riêng t /yên t nh l i chi m t l r t cao và b ng 31,8%.

V i k t qu i u tra nh th thì các DNVVN hi n nay ch a th c s quan tâm và t o c s riêng t , yên t nh cho nhân viên làm vi c m t cách úng m c nhân viên làm vi c t th n. Các DNVVN c n c g ng th c hi n t t v n này thì hi u qu công vi c mang l i cho doanh nghi p c àng cao.

B ng 2.10: M c t o s riêng t , yên t nh cho nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	H i m khi	10	11,8	11,8	11,8
	ít riêng t /yên t nh	26	30,6	30,6	42,4
	t ng i	27	31,8	31,8	74,1
	Riêng t	16	18,8	18,8	92,9
	r tt riêng t /yên t nh	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008



2.2.2.5. V n hóa doanh nghiệp và loại hình doanh nghiệp:

V i thang i m t 1- 6, thông tin v i u tra cho ta k t qu v v n hóa c a doanh nghiệp nh nh sau:

Trang ph c i làm các lo i hình DNTN là t ng i th p (3,8) trong khi lo i hình Cty TNHH, Cty CP thì t ng i (4,2- 4,5), nguyên nhân là do các DNTN có quy mô nh , qu n lí theo ki u gia ình, ch a t i p c n cách qu n lí hi n i.

Y u t m c gi i lao, vui ùa, gi i t a c ng th ng: Cty CP thì t l này r t th p (2,8), nguyên nhân là do lo i hình Cty CP các công ty này hòa nh p nhanh v i n n kinh t th tr ng, s c nh tranh ngày càng gay g t òi h i m i nhâ n viê n ph i t p trung vào gi i quy t công vi c nhanh chóng, hi u qu do v y mà m c vui ùa, gi i lao, gi i t a c ng th ng r t th p.

Y u t m c g p g gi a nhà qu n lí và nhâ n viê n: tiêu chí này thì c 3 lo i hình doanh nghiệp u th p t ng i nh nhâ u và nh h n 4 .

i v i y u t t o s riê ng t , yê n t nh cho nhâ n viê n: Cty TNHH thì m c t o s riê ng t yê n t nh t ng i cao (4,1) do các doanh nghiệp này, công vi c có tính chuyên môn hóa, m i ng i m nh n m t công vi c nên c n có s riê ng t ; ng c l i lo i hình DNTN thì r t th p (3,4) do DNTN qu n lí theo

ki u gia ình, nhân viên ít, ch a có s chuyên môn hóa.

B ng 2.11: V n hoá doanh nghi p theo t ng lo i hình pháp lý

Lo i hình DN	i m trung bình v i thang i m		
	t 1 n 6		
S n m qu n lý	DNTN	CTY TNHH	CTY CP
Trang ph c i làm	3,8	4,2	4,5
M c vui ùa, gi i lao, gi i to c ng th ng	3,3	3,5	2,8
M c g p g nhau	3,4	3,5	3,9
M c riêng t , yên t nh	3,4	4,1	4
T ng	13,9	15,3	15,2

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

2.2.3. i u ki n làm vi c và ch t l ng lao ng:

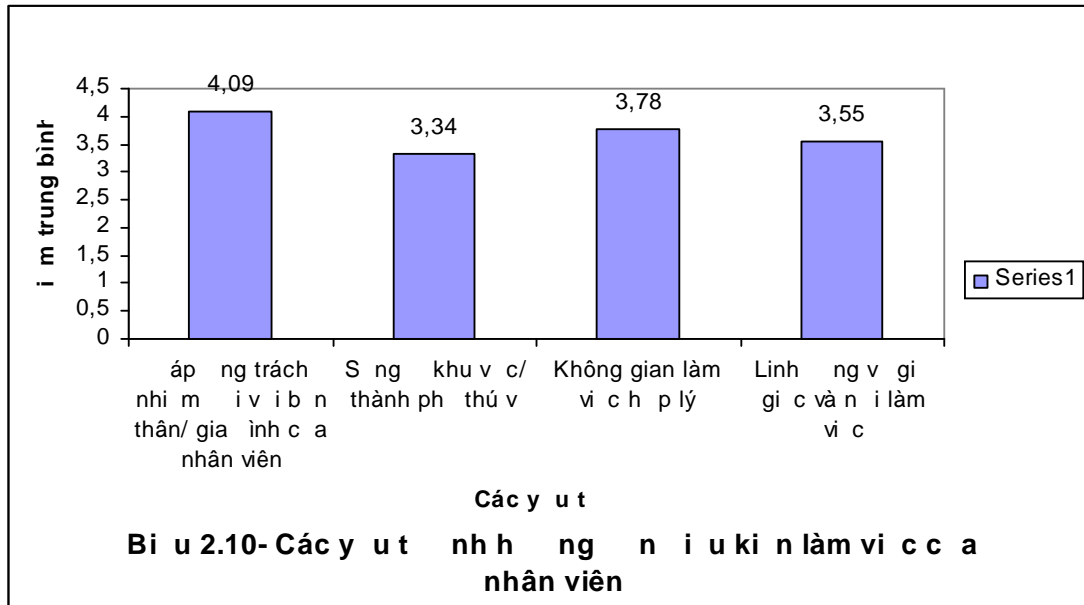
2.2.3.1. Y u t nh h ng n i u ki n làm vi c:

i u ki n làm vi c là y u t nh h ng tr c ti p n ng i lao ng, do ó, nó quy t nh n vi c l i ho c ra i c a nhân viên. i u ki n làm vi c càng t t s t o i u ki n cho nhân viên g n bó v i doanh nghi p và th c hi n t t công vi c. K t qu i u tra v i u ki n làm vi c c a nhân viên nh sau:

B ng 2.12: Các y u t nh h ng n i u ki n làm vi c c a nhân viên

Y u t nh h ng n i u ki n làm vi c	S ng i tr l i	i m trung bình
áp ng trách nhi m i v i b n thân/ gia ình c a nhân viên	85	4,09
S ng khu v c/ thành ph thú v	85	3,34
Không gian làm vi c h p lý	85	3,78
Linh ng v gi gi c và n i làm vi c	85	3,55

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008 (1: th p nh t và 6: cao nh t)



Ảnh hưởng của các nhân tố nhà quản lý liên quan đến nhận thức của nhân viên về vai trò của nhân viên được thể hiện qua thang điểm 1-6. Tiêu chuẩn đánh giá là điểm trung bình, tính chung cho tất cả các mẫu khảo sát. Qua kết quả trên cho thấy, các DNVVN chủ yếu đánh giá nhận thức của nhân viên về vai trò của nhân viên một cách tốt nhất (điểm trung bình so với điểm) các yếu tố liên quan đến nhận thức của nhân viên.

Yếu tố sống ở khu vực/thành phố thú vị và linh hoạt và làm việc chỉ đạt 1 điểm và 3,34- 3,55. Tuy nhiên yếu tố ứng dụng trách nhiệm vị trí nhân viên đạt điểm cao nhất là 4,09.

Tổng kết trên cho thấy DNVVN cần quan tâm hơn về việc làm việc, không gian làm việc cho nhân viên.

2.2.3.2. Yếu tố liên quan đến nhận thức:

Ảnh hưởng của các nhân tố nhà quản lý liên quan đến các yếu tố nhận thức của nhân viên được thể hiện qua thang điểm 1-6. Tiêu chuẩn đánh giá là điểm trung bình, tính chung cho tất cả các mẫu khảo sát. Về kết quả trên cho thấy, các yếu tố liên quan đến nhận thức của nhân viên về vai trò của nhân viên chỉ đạt 3 điểm và còn nhiều hạn chế (tất cả các yếu tố có điểm trung bình nhỏ hơn 6) vì các DNVVN có quy mô nhỏ, tài chính còn yếu kém nên quy trình làm việc còn nhiều hạn chế.

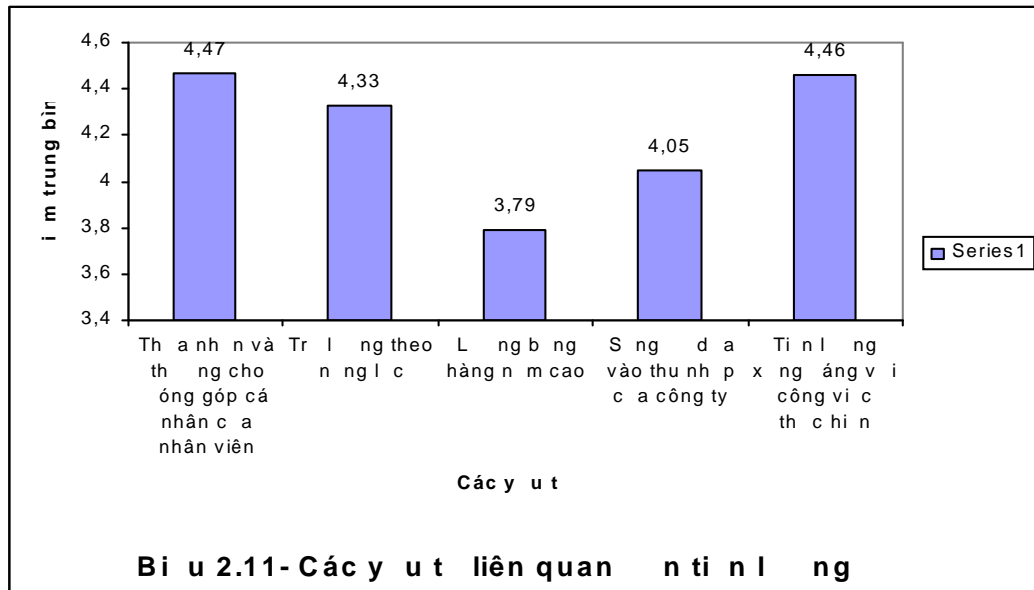
Tuy nhiên, yếu tố liên quan đến năng lực và tính năng thực tiễn của công viên thực tiễn, của các doanh nghiệp chú ý hơn. Điều này phù hợp với tâm lý của công nhân, khi nhân viên thực tiễn công viên khó khăn, phức tạp hay nhân viên có năng lực làm việc tốt thì lương phải cao và xứng đáng với công viên đó. Như vậy, các DNVVN phần nào cũng ảnh hưởng đến công viên làm việc cho nhân viên của mình.

Tuy nhiên, việc thực hiện của các DNVVN liên quan đến tính số và các doanh nghiệp nước ngoài thì còn rất nhiều hạn chế. Đã có một thời kỳ khi VN bắt đầu thực hiện chính sách miễn thuế thu nhập cá nhân, lương tính bằng ô-lô-đô trở thành làn sóng ào ạt di chuyển nhân lực từ công ty VN sang công ty nước ngoài, mà người ta gọi là “chảy máu chất xám”. Tìm hiểu nguyên nhân, các DN đã đành chừa yếu tố ưu tiên là mức lương công ty có vốn nước ngoài trả cao hơn các DN trong nước. Theo điều tra của Navigos và Vietnamworks.com, chênh lệch mức lương giữa DN trong nước và DN nước ngoài từ 35% đến 40%. Còn theo bà Phạm Thị Mỹ Linh, Giám đốc Công ty TNHH Le & Associates, thì mức chênh lệch lên đến 50%. “Hiện tượng ông bà cha Việt Nam chuyển lao nhân sự về những nơi khác không kém như công ty nước ngoài như mức lương đãi ngộ thì chấp nhận được. Đó là lý do ưu tiên khi nói cho các doanh nghiệp Việt Nam nói chung và các DNVVN nói riêng khó thành công trong cuộc đua giành nhân tài” (VietNamNet).

Bảng 2.13: Các yếu tố liên quan đến tính năng

Yếu tố liên quan đến tính năng	Số người trả lời	Điểm trung bình
Thưởng và thâm niên cho đóng góp của NV	85	4,47
Trả lương theo năng lực	85	4,33
Lương bằng hàng năm cao	85	3,79
Số tiền bỏ vào thu nhập của công ty	85	4,05
Tính năng xứng đáng với CV thực tiễn	85	4,46

Nguồn: số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008 (1: thấp nhất và 6: cao nhất)



2.2.4. Chính sách ào t o, phát tri n và ng l c lao ng:

2.2.4.1 M c phù h p chuyên ngành ào t o c a nhân viên v i công vi c trong doanh nghi p:

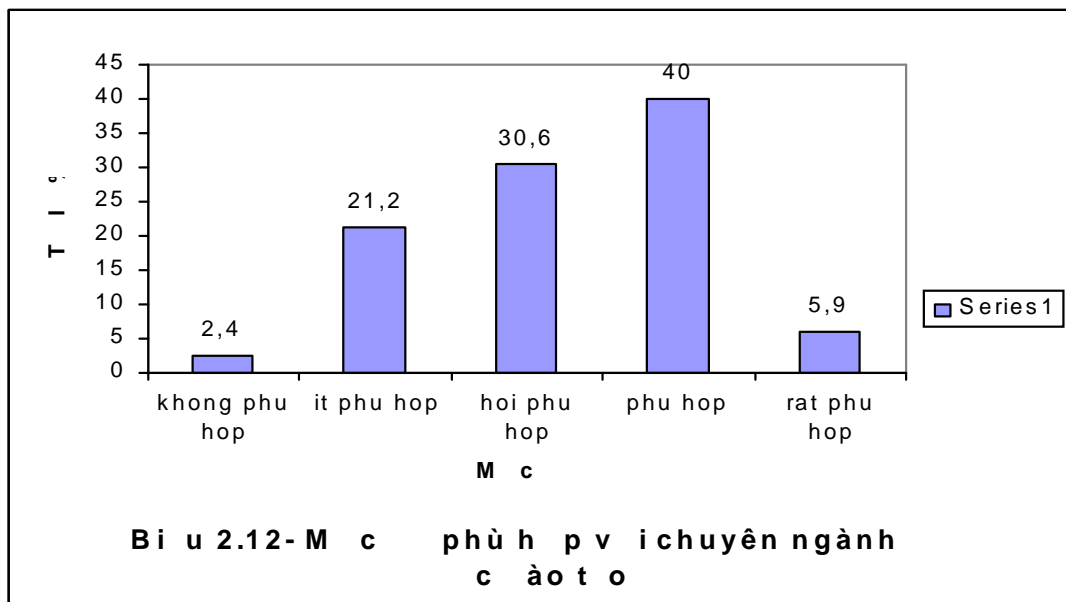
M c phù h p c a chuyên ngành ào t o c a nhân viên v i công vi c trong doanh nghi p th hi n kh n ng th c hi n công vi c c a nhân viên trong quá trình c giao vi c. M t nhân viên làm vi c trong doanh nghi p n u phù h p v i chuyên ngành c ào t o c ng v i s sáng ki n và n l c c a b n thân thì m c công vi c c giao luôn hoàn thành và t hi u qu nh mong mu n c a nhà qu n tr . Ng c l i n u nh giao vi c cho nhân viên mà không quan tâm ho c ít quan tâm n chuyên ngành c ào t o, s tr ng, s o n thì quá trình th c hi n công vi c s g p nhi u khó kh n và không t k t qu nh mong mu n.

Qua i u tra th c t t i các doanh nghi p thì k t qu thu c nh sau:

B ng 2.14: M c phù h p chuyên ngành ào t o c a nhân viên v i CV

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không phù h p	2	2,4	2,4	2,4
	ít phù h p	18	21,2	21,2	23,5
	h i phù h p	26	30,6	30,6	54,1
	phù h p	34	40,0	40,0	94,1
	r t phù h p	5	5,9	5,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ng u n: s l i u i u tra th c t tháng 5 n m 2008



K t qu i u tra cho th y t t c các lo i hình doanh nghi p v m c phù h p gi a chuyên ngành ào t o c a nhân viên v i công vi c c a doanh nghi p thì t l m c phù h p chi m t l cao nh t (40%), h i phù h p chi m t l t ng i cao (30,6%), trong khi ó t l m c không phù h p, ít phù h p chi m (24- 21,2%). V i t l này cho th y chuyên ngành ào t o c a nhân viên v i công vi c th c hi n t ng i phù h p v i yêu c u c a doanh nghi p. Bên c nh ó v n còn t n t i m t l ng không nh nhân viên ch a th c s phù h p v i gi a chuyên ngành ào t o và công vi c c giao.

Nguyên nhân ch y u c a m c không phù h p và ít phù h p là do thi u s a d ng hóa các chuyên ngành ào t o hay vi c ào t o ch a áp ng k p nhu c u c a các doanh nghi p; k n là quá trình tuy n d ng thi u tính chuyên nghi p

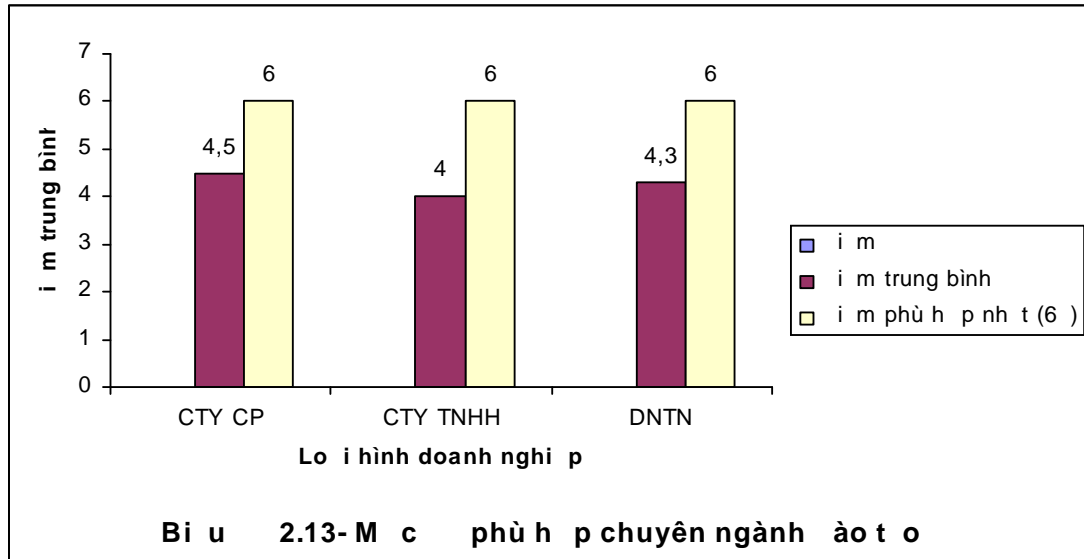
hay tuyển dụng qua sàng lọc thi u, quen biết. Chính sách phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo của nhân viên với công việc của doanh nghiệp dựa trên việc sử dụng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp khác nhau.

Tuy nhiên nếu chúng ta nhìn trên khía cạnh loại hình doanh nghiệp thì sự phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo của nhân viên với công việc của doanh nghiệp có sự khác nhau và thể hiện qua điểm trung bình: Cty CP có mức phù hợp cao nhất (4,5) còn điểm của 02 loại hình doanh nghiệp còn lại thì mức phù hợp mang tính trung bình (4- 4,3); nguyên nhân Cty TNHH và DNTN thường có quy mô nhỏ, mức tuyển dụng có thể làm việc công việc nên mức phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo của nhân viên với công việc của doanh nghiệp thấp hơn. Còn công ty cỡ lớn có quy mô lớn hơn và có tiếp cận với cách quản lý hiện đại, tuyển dụng mang tính chuyên nghiệp nên mức phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo của nhân viên với công việc của doanh nghiệp cao hơn.

Bảng 2.15: Mức phù hợp chuyên ngành đào tạo của nhân viên với doanh nghiệp theo loại hình pháp lý

Loại hình DN điểm	CTY CP	CTY TNHH	DNTN
điểm trung bình	4,5	4	4,3
điểm phù hợp nhất (6)	6	6	6

Nguồn: số liệu xử lý thống kê tháng 5 năm 2008



Số lượng nhân viên và công việc của họ tham gia các hoạt động đào tạo của doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng để doanh nghiệp có thể duy trì và phát triển. Khi có chương trình đào tạo, doanh nghiệp có cho nhân viên tham gia hay không? thì qua cuộc khảo sát có 51,8% doanh nghiệp cho nhân viên tham gia và 47,1% không cho nhân viên tham gia.

Ta thấy rằng phần lớn các DNVVN có chính sách đào tạo cho nhân viên và hệ thống nhân sự có tầm quan trọng cao về việc đào tạo, nó là một trong những yếu tố quan trọng nhất cho nhân viên gắn bó với doanh nghiệp. Các DNVVN cần có sự hỗ trợ của Chính phủ vào đào tạo nguồn nhân lực, vì sản xuất kinh doanh giúp cho các DNVVN tồn tại và phát triển trong thị trường hiện tại.

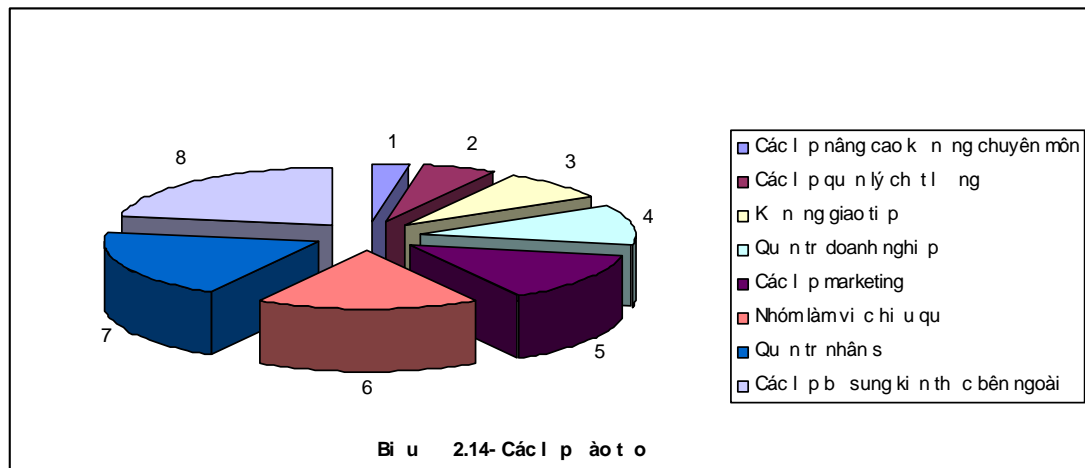
2.2.4.2. Nhu cầu các lớp đào tạo tại các doanh nghiệp:

Nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, nhu cầu phát triển xã hội ngày càng cao và nhu cầu của khách hàng ngày càng đa dạng và phong phú. Trong tình hình đó, nhân viên theo kịp với sự phát triển, tránh tụt hậu về kỹ thuật, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của hoạt động sản xuất kinh doanh thì doanh nghiệp luôn có những thay đổi thích hợp.

Bảng 2.16: Các loại hoạt động

Các loại hoạt động	Số lượng	Thứ tự ưu tiên
Các loại nâng cao kỹ năng chuyên môn	74	1
Các loại quản lý chi tiêu	133	2
Kỹ năng giao tiếp	148	3
Quản trị doanh nghiệp	221	4
Các loại marketing	225	5
Nhóm làm việc hiệu quả	226	6
Quản trị nhân sự	227	7
Các loại bổ sung kỹ năng từ bên ngoài	279	8

Nguồn: số liệu từ cuộc khảo sát tháng 5 năm 2008 (1 : là ưu tiên nhất, 2 : là ưu tiên nhì,...)



Kết quả cuộc khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp có nhu cầu hoạt động ưu tiên bổ sung kỹ năng từ nhân viên. Các loại hoạt động được các doanh nghiệp ưu tiên hàng đầu là các loại nâng cao kỹ năng chuyên môn, quản lý chi tiêu, kỹ năng giao tiếp, và cuối cùng là các loại bổ sung kỹ năng từ bên ngoài.

Qua đó, cho thấy nguồn nhân sự trong các DN VVN hiện nay còn nhiều yếu kém, đặc biệt là về kỹ năng chuyên môn, quản lý chi tiêu sản phẩm và kỹ năng giao tiếp.

Nguyên nhân là do chất lượng hoạt động chưa đáp ứng các yêu cầu

các doanh nghiệp và sự phát triển nhanh chóng của xã hội, làm cho trình độ chuyên môn của nhân viên chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

2.2.4.3. Các chính sách tạo động lực làm việc:

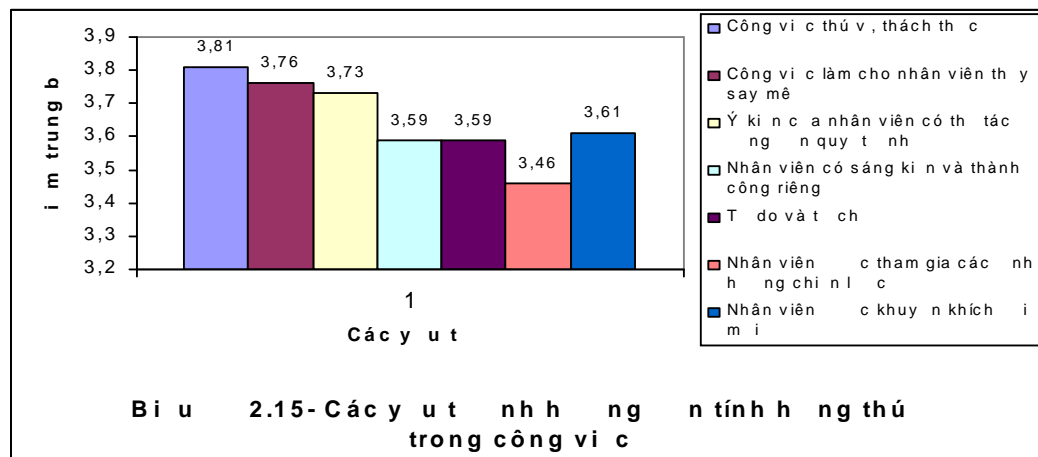
a. Tính hứng thú trong công việc:

Tính hứng thú trong công việc sẽ tạo cho con người có động lực làm việc, khi con người có động lực làm việc thì hiệu suất sản xuất của doanh nghiệp. Có nhiều yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên, qua điều tra thực tế tại các doanh nghiệp, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.17: Các yếu tố ảnh hưởng đến tính hứng thú trong công việc

Các yếu tố tính hứng thú trong công việc	Số người trả lời	Điểm Trung bình
Công việc thú vị, thách thức	85	3,81
Công việc làm cho nhân viên thay đổi	85	3,76
Ý kiến của nhân viên có thể tác động quyết định	85	3,73
Nhân viên có sáng kiến và thành công riêng	85	3,59
Tư duy và trách nhiệm	85	3,59
Nhân viên được tham gia các hình thức chi trả	85	3,46
Nhân viên được khuyến khích đi làm	85	3,61

Nguồn: Số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008 (1: thấp nhất và 6: cao nhất)



Tiêu chuẩn đánh giá mức thể hiện các yếu tố liên quan đến tính hăng hái trong công việc thông qua điểm trung bình của từng mục từ 1 đến 6.

Qua kết quả điều tra cho thấy tính hăng hái trong công việc của nhân viên thể hiện mức trung bình tốt các khía cạnh; tuy nhiên yếu tố trội nhất là công việc thách thức thú vị (3,81) và yếu tố chùng nhất là nhân viên tham gia các hình thức chi trả (3,46).

Các công ty cần cải thiện các yếu tố trên lên mức 5-6 thì sẽ tạo cơ sở thu nhập, gắn kết, hứng khởi cho hoạt động của doanh nghiệp và hy vọng sẽ mang lại hiệu quả công việc cao hơn.

b. Yếu tố liên quan đến phát triển nghề nghiệp cho nhân viên:

Phát triển nghề nghiệp là một trong những yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên:

- Khuyến khích nhân viên trung thành, tận tâm với doanh nghiệp, giảm bớt tình trạng nghỉ việc trong nhân viên.

- Nâng cao nhân viên thể hiện công việc tốt hơn

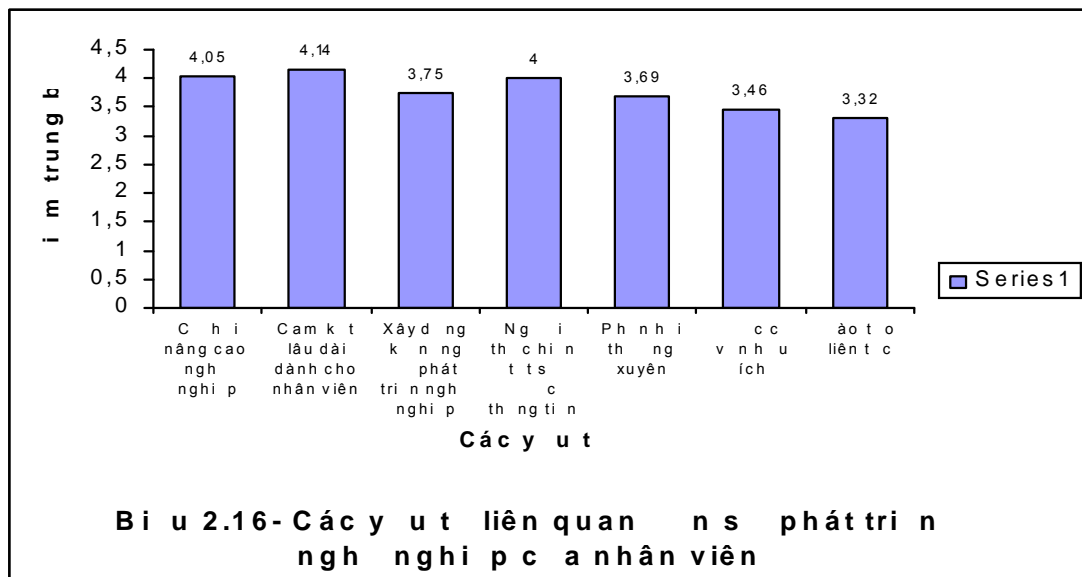
- Khai thác và giúp nhân viên phát triển các kỹ năng tiềm tàng của họ, cho nhân viên thấy rõ khả năng thăng tiến và cơ hội nghề nghiệp.

Hiện nay, các nhân viên lựa chọn đi làm việc không chỉ quan tâm đến thu nhập mà còn quan tâm đến môi trường làm việc, văn hóa DN, cách quản lý, điều kiện làm việc, mà ngoài luôn có chính sách phát triển nhân sự một cách bài bản, có DN còn thông báo rõ lộ trình cho nhân viên biết phần nào. Còn đối với các DN VVN hiện nay thì sao? ta xem kết quả điều tra như sau:

B ng 2.18: Các y u t liên quan n s phát tri n ngh nghi p c a nhân viên

Các y u t	S ng i tr l i	i m trung bình
C h i nâng cao ngh nghi p	85	4,05
Cam k t lâu dài dành cho nhân viên	85	4,14
Xây d ng k n ng phát tri n ngh nghi p	85	3,75
Ng i th c hi n t t s c th ng ti n	85	4,00
Ph n h i th ng xuyên	85	3,69
c c v n h u ích	85	3,46
ào t o liên t c	85	3,32

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008 (1: th p nh t và 6: cao nh t)



ánh giá các y u t liên quan n phát tri n ngh nghi p c a nhân viên c th hi n qua thang i m t 1-6. Tiêu chu n ánh giá là i m trung bình c a t t c các m u tr l i. V i k t qu trên, tính theo i m trung bình cho t t c các m u tr l i thì các doanh nghi p th c hi n t ng i t t các y u t liên quan n phát tri n ngh nghi p nh ng v n ch a th c hi n m t cách t t nh t (6).

Cam k t lâu dài c a các doanh nghi p t ng i t t (4,14), ng i gi i có c h i nang cao ngh nghi p (4,05) và ng i t t s c th ng ti n c ng t ng

hi cao (4); Tuy nhiên các yếu tố trên cần có các phức hợp nhằm nâng cao hơn, có thể doanh nghiệp mới có thể nhân viên giỏi trong doanh nghiệp hiện nay.

2.3. Phân tích thực trạng nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ :

2.3.1. Thông tin sơ bộ:

Trước khi phân tích các yếu tố nhân lực cần nghiên cứu và sử dụng lao động, ta xem khái quát về mẫu sơ bộ. Tổng số mẫu sơ bộ cho thấy, từ bảng nghiên cứu và tổng thể cho thấy số lượng DN thực tế là phù hợp và tăng dần. Tuy nhiên, do tổng số mẫu sơ bộ có 85 nên tổng thể loại hình pháp lý số lượng doanh nghiệp thực tế chưa mang tính điển hình cao.

Bảng 2.19: Thông tin chung về mẫu sơ bộ

Biểu nghiên cứu	Q. Ninh Kiều	Q. Bình Thu	Q. Cái Răng	Q. Ô Môn	H. C	H. Thốt Nốt	H. Vĩnh Thới	Tổng
Số mẫu sơ bộ (%)	25	20	10	10	5	10	5	85
Loại hình pháp lý	DNNN	DN 100% vốn NN	DNTN	CTY LD	CTY CP	CTY TNHH	KHÁC	
Đã ký (2007)	76		140		60	170		446
Số mẫu sơ bộ (%)	0	0	35	0	29	21	0	85
Loại hình hoạt động	DN Công ích	TM-DV	N-L-TS	CN	KHÁC			
Số mẫu sơ bộ (%)	0	35	29	21	0			85

2.3.1.1. Tuổi, giới tính, trình độ và trình độ chuyên môn:

a. Tuổi tác - quy mô doanh nghiệp:

Kết quả sơ bộ cho thấy trong các loại hình doanh nghiệp, loại hình

hoạt động thì nhóm tuổi từ 40-45 chiếm 21,2%, nhóm tuổi 40-45 chiếm 22,4%, nhóm tuổi 31-40 chiếm 40%, còn nhóm tuổi dưới 30 chiếm 16,5%.

Nếu xét theo loại hình doanh nghiệp thì DNTN nhà quản lý tuổi 40-45 chiếm 28,57%, còn tuổi 20-30 chiếm 5,71%; ở công ty TNHH thì tuổi 22-30 chiếm 38,1% và chiếm 9,52% ở tuổi 36-40 và trên 45 tuổi; ở công ty CP thì tuổi 36-40 và trên 45 tuổi chiếm 27,59% và chiếm 13,79% ở tuổi 20-36 tuổi.

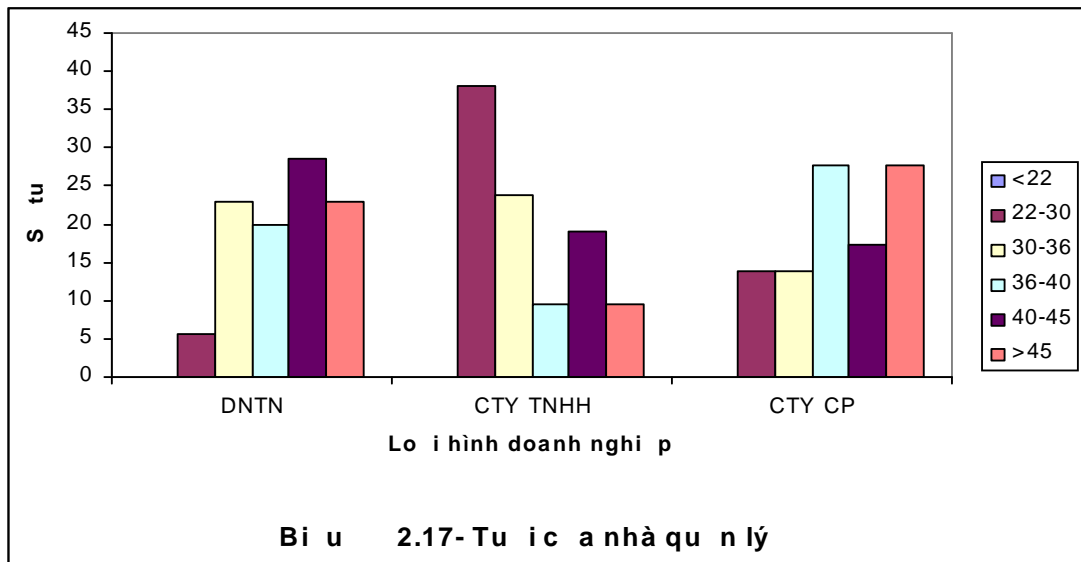
Vì vậy để phân tích nhóm tuổi của các loại hình doanh nghiệp, cho thấy các số liệu của các mẫu khảo sát. Sau đây là kết quả khảo sát 85 chủ quản lý thông qua bảng sau:

Bảng 2.20: Tuổi nhà quản lý theo loại hình pháp lý

Đơn vị: %

Loại hình DN	DNTN	CTY TNHH	CTY CP
Tuổi			
<22			
22-30	5,71	38,10	13,79
30-36	22,86	23,81	13,79
36-40	20,00	9,52	27,59
40-45	28,57	19,05	17,24
>45	22,86	9,52	27,59
Tổng	100	100	100

Nguồn: số liệu khảo sát tháng 5 năm 2008



b. Số nhân quản lý:

Số nhân quản lý theo kết quả điều tra cho thấy số nhân quản lý từ 1-3 năm chiếm tỷ lệ rất cao 35,3%, tiếp theo là 4-7 năm chiếm 30,6% và thấp nhất là 4% rơi vào số nhân quản lý nhàn hạ 1 năm. Điều này cho thấy các nhà quản lý trong các doanh nghiệp có số nhân làm công tác quản lý tương đối dài. Nhìn trên góc độ loại hình doanh nghiệp thì DNTN có số nhân quản lý từ 4-7 năm chiếm tỷ lệ cao nhất 42,86% và nhàn hạ 1 năm chiếm tỷ lệ thấp nhất 8,57%; Riêng công ty TNHH thì số nhân quản lý từ 1-3 năm chiếm tỷ lệ cao nhất và bằng 57,14%, nhàn hạ 1 năm chiếm tỷ lệ thấp nhất 4,76%; Cùng công ty CP số nhân quản lý từ 1-3 năm cũng chiếm tỷ lệ cao nhất và bằng 31,03%, nhàn hạ 1 năm chiếm tỷ lệ thấp nhất 0%.

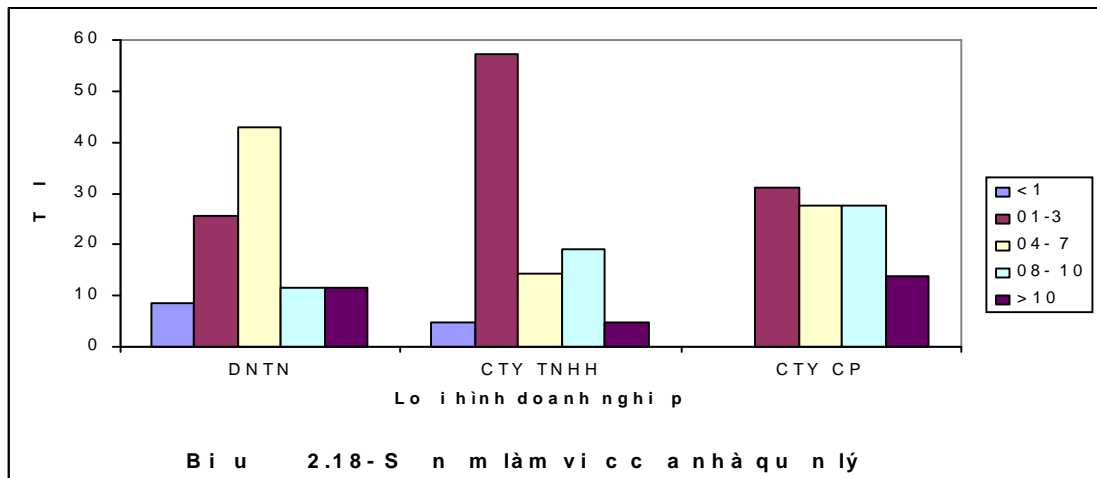
Nguyên nhân cốt yếu trên là có rất nhiều nguyên nhân, các công ty TNHH và công ty CP thì cần phát triển kinh doanh và điều kiện làm việc tốt nên gì có thể giữ chân nhà quản lý lâu hơn các loại hình doanh nghiệp khác. Sau đây là kết quả điều tra từ 85 mẫu các doanh nghiệp.

B ng 2.21: S n m làm vi c c a nhà qu n lý theo lo i hình pháp lý

n v : %

Lo i hình DN	DNTN	CTY TNHH	CTY CP
S n m qu n lý			
<1	8,57	4,76	0,00
1-3	25,71	57,14	31,03
4-7	42,86	14,29	27,59
8-10	11,43	19,05	27,59
>10	11,43	4,76	13,79
T ng	100	100	100

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

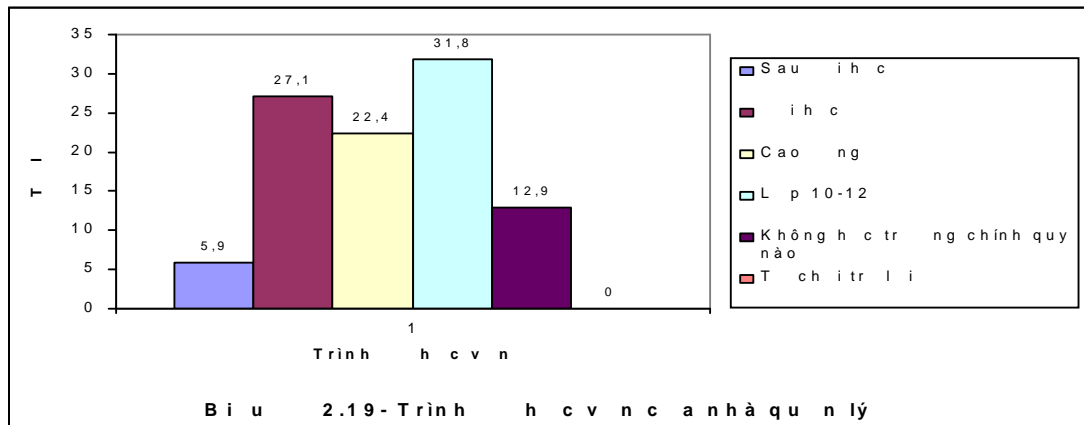


c. Trình h c v n c a các nhà qu n lý:

B ng 2.22: Trình h c v n c a các nhà qu n lý

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Sau i h c	5	5,9	5,9	5,9
	i h c	23	27,1	27,1	32,9
	Cao ng	19	22,4	22,4	55,3
	Lop 10- 12	27	31,8	31,8	87,1
	Không h c tr ng chính quy nào	11	12,9	12,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ngu n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008



Qua kết quả điều tra cho thấy trình độ của các hộ gia đình tại các DNVVN tăng cao, trình độ sau cấp chỉ chiếm 5,9%, cấp 27,1% và cao cấp là 22,4%. Trình độ sau cấp tập trung chủ yếu các Công ty CP và Công ty TNHH; đây là yếu tố tích cực và rất quan trọng vì vi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nhất là trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động.

Bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận không nhỏ hộ gia đình có trình độ cấp thấp, cụ thể trình độ 10-12 chiếm 31,8%, không cấp nào chỉ chiếm 12,9% và chưa trả lời là ngành nghề và việc chưa tạo qua trình độ nào chỉ chiếm 0%.

Trình độ của các hộ gia đình tại công ty CP, công ty TNHH, DNTN cũng có sự khác biệt nhau, số liệu điều tra thu được như sau:

Bảng 2.23: Trình độ của hộ gia đình theo loại hình pháp lý

Loại hình DN Trình	CTY.CP	CTY. TNHH	DNTN
Sau cấp	3	2	0
Cấp	9	4	10
Cao cấp	6	4	9
L p 10-12	8	6	13
Không cấp nào	3	5	3
Tổng	29	21	35

Nguồn: số liệu điều tra thực tế tháng 5 năm 2008

Theo kết quả điều tra tại 85 mẫu, xếp theo thứ tự theo từng loại hình doanh

nghe p thì Công ty có trình h c v n cao nh t là Công ty CP v i t l sau i h c chi m 3%; ti p n là Công ty TNHH t l sau i h c là 2% và lo i hình DNTN có trình h c v n sau i h c th p nh t chi m 0%; trình i h c th p nh p r i vào công ty TNHH chi m 4%, DNTN có trình i h c cao nh t chi m 10%.

Nguyên nhân các nhà qu n lý DNTN có trình h c v n th p h n công ty CP, công ty TNHH là do ph n l n doanh nghi p này quy mô kinh doanh h kinh doanh nh , mang tính ch t gia ình, sau m t th i gian ho t ng kinh doanh phát tri n, các h này chuy n sang DNTN; chính vì l ó mà trình h c v n c a các nhà qu n lý t i DNTN th ng th p h n lo i hình công ty.

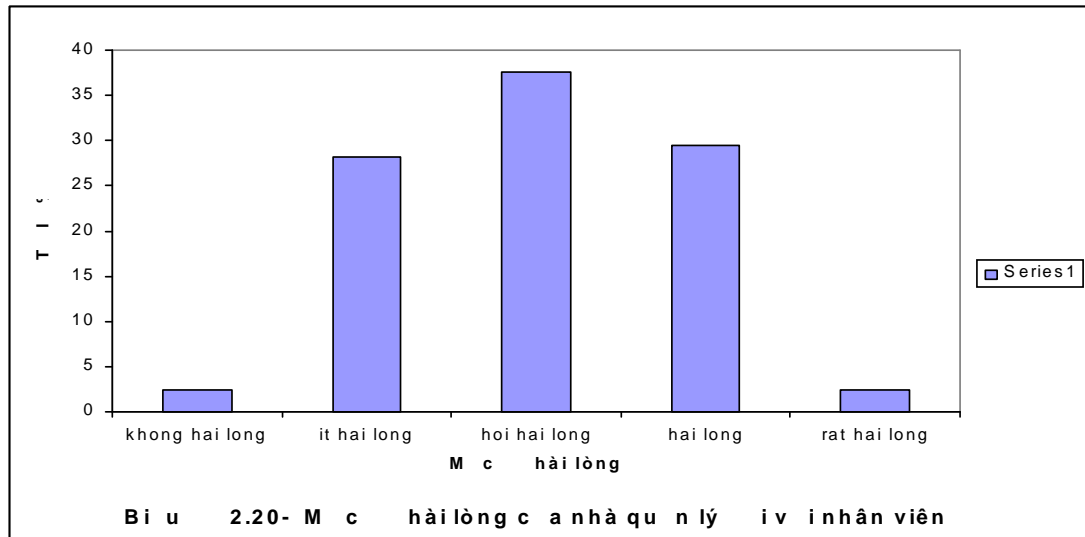
2.3.1.2. M c hài lòng:

Trong b t k m t doanh nghi p hay m t t ch c nào, s hài lòng hay không hài lòng gi a nh ng ng i trong doanh nghi p, có ý ngh a quan tr ng n vi c duy trì ngu n nhân l c. Vì th bi t c m c hài lòng c a nhà qu n lý trong quá trình s d ng nhân viên ta xem k t qu i u tra b ng 2.24 nh sau:

B ng 2.24: M c hài lòng c a nhà qu n lý v nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không hài lòng	2	2,4	2,4	2,4
	ít hài lòng	24	28,2	28,2	30,6
	h i hài lòng	32	37,6	37,6	68,2
	hài lòng	25	29,4	29,4	97,6
	r t hài lòng	2	2,4	2,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ng u n: s l i u i u tra th c t tháng 5 n m 2008



Kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất 37,6%, tiếp theo là hài lòng chiếm 29,4%, tỷ lệ không hài lòng và rất hài lòng chiếm tỷ lệ rất thấp chỉ 2,4%. Từ kết quả trên ta thấy rằng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp của các nhà quản lý hài lòng một cách tuyệt đối, nguyên nhân chính là do họ là nhân viên vẫn còn yếu kém về kiến thức và trình độ chuyên môn, nên họ chấp nhận tất cả yêu cầu của các doanh nghiệp.

Điều này là một trong những khó khăn lớn trong việc sử dụng nguồn nhân lực tại các DN-VN hiện nay. Khi các nhà quản lý này thì bản thân mình nhân viên cần phải rèn luyện các kiến thức, trình độ chuyên môn của các nhà quản lý để có thể vận dụng kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp.

2.3.2. Vấn đề lương và chế độ nhân lực:

Chế độ trả lương và chế độ đãi ngộ nhân lực chính là sự đãi ngộ nhân lực. Trong doanh nghiệp, nó thể hiện sự đãi ngộ, chế độ đãi ngộ, chế độ đãi ngộ tính, trình độ và sự phân bổ của nguồn nhân lực tại các bộ phận trong doanh nghiệp nhằm mục đích hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của tổ chức trong giai đoạn hiện tại và tương lai. Chính vì vậy, vấn đề lương và chế độ đãi ngộ nhân lực có sự liên quan mật thiết với chế độ đãi ngộ nhân lực là vấn đề quan tâm của các nhà quản lý.

Vấn đề lương và chế độ đãi ngộ nhân lực và chế độ đãi ngộ nhân lực phụ thuộc vào các yếu tố như, thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực nhằm mục đích cho doanh

nghi p th c hi n thành công chi n l c, k ho ch s n xu t, kinh doanh do mình ra.

Ho ch nh ngu n nhân l c là m t ti n trình tri n khai th c hi n các k ho ch và các ch ng trình nh m b o m r ng t ch c s có s l ng lao ng và b trí h úng công vi c.

Ho ch nh ngu n nhân l c ch tr thành hi n th c khi quá trình thu hút, tuy n ch n ngu n nhân l c c th c hi n m t cách khoa h c. Có th tuy n c úng ng i cho úng vi c, tr c h t công ty ph i c n c vào chi n l c, k ho ch s n xu t, kinh doanh và th c tr ng s d ng nhân viên trong công ty, nh m xác nh c nh ng công vi c nào c n tuy n thêm bao nhiêu ng i và các yêu c u, tiêu chu n tra i v i các ng c viên. Vi c áp d ng các k n ng tuy n d ng nh tr c nghi m và ph ng v n s giúp công ty ch n c các ng c viên t t nh t cho công vi c.

2.3.3. V ch t l ng ngu n nhân l c:

2.3.3.1. V th l c

Xu t phát t nhu c u c a quá trình s n xu t kinh doanh, ngu n nhân l c c a các DNVVN ph i m b o áp ng t t v m t th l c, có s c ch u ng d o dai trong i u ki n s n xu t liên t c, kéo dài v i yêu c u m b o an toàn tuy t i. Các DNVVN c n xây d ng nh ng tiêu chu n v m t th l c phù h p v i ngành ngh ho t ng kinh doanh c a mình: nh ban hành quy ch tuy n d ng,..doanh nghi p nên th c hi n khám s c kho hàng n m cho t t c CBCNV và quan tâm úng m c vi c ch m sóc và b i d ng s c kho cho l c l ng lao ng c a mình.

2.3.3.2. V trình chuyên môn nghi p v

Trình chuyên môn nghi p v ph i luôn c quan tâm hàng u, nó có nh h ng r t l n n hi u qu công vi c và k t qu kinh doanh. Qua k t qu i u tra ta th y các nhà tuy n d ng luôn t m c phù h p chuyên ngành c ào t o lên hàng u, chi m 38,8% trong t ng s tr l i.

B ng 2.25- Công vi c phù h p v i chuyên ngành c ào t o

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	33	38,8	38,8	38,8
	quan tâm nhì	32	37,6	37,6	76,5
	quan tâm th ng	5	5,9	5,9	82,4
	ít quan tâm	4	4,7	4,7	87,1
	r t ít quan tâm	6	7,1	7,1	94,1
	bình th ng	1	1,2	1,2	95,3
	không quan tâm	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ng u n: s l i u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

M t khác nâng cao ch t l ng i ng nhân viên thì các nhà qu n tr nên th ng xuyên cho nhân viên tham gia các l p ào t o, b i d ng. Thông qua các l p này s giúp các nhân viên có thêm ki n th c ph c v quá trình tác nghi p, mang l i hi u qu thi t th c trong quá trình s n xu t kinh doanh c a n v . K t qu i u tra cho th y có n 52,9% ý ki n c a các nhà qu n lý cho r ng h s n sàng cho nhân viên tham gia các l p ào t o.

B ng 2.26- S n sàng cho nhân viên tham gia ch ng trình ào t o

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Có	45	52,9	52,9	52,9
	không	40	47,1	47,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ng u n: s l i u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

2.3.3.3. V o c, tác phong c a ng òi lao ng

Qua i u tra cho th y các doanh nghi p luôn coi tr ng nguy n v ng g n bó lâu dài c a nhân viên v i n v trong quá trình tuy n d ng, có n 58,8% ý ki n c a doanh nghi p ng ý v i i u này. Có g n bó lâu dài v i công ty thì nhân viên m i h t lòng ph c v , an tâm công tác, hi u qu công vi c s m b o v à ng c l i.

Bảng 2.27- Có nguy cơ vắng mặt lâu dài vì công ty

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i				
quan tâm nh t	50	58,8	58,8	58,8
quan tâm nhì	10	11,8	11,8	70,6
quan tâm th ng	5	5,9	5,9	76,5
ít quan tâm	5	5,9	5,9	82,4
r t ít quan tâm	3	3,5	3,5	85,9
bình th ng	4	4,7	4,7	90,6
không quan tâm	8	9,4	9,4	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ngũn n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

Bên c nh ó, tác phong làm vi c c a nhân vi c c ng luôn c chú tr ng trong quá trình s d ng lao ng c a doanh nghi p, có n 58,8% ý ki n ng ý là quan tâm nhì n tác phong làm vi c c a nhân viên.

Bảng 2.28- Tác phong chuyên nghi p

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i				
quan tâm nh t	6	7,1	7,1	7,1
quan tâm nhì	50	58,8	58,8	65,9
quan tâm th ng	4	4,7	4,7	70,6
ít quan tâm	8	9,4	9,4	80,0
r t ít quan tâm	4	4,7	4,7	84,7
bình th ng	9	10,6	10,6	95,3
không quan tâm	4	4,7	4,7	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Ngũn n: s li u i u tra th c t tháng 5 n m 2008

2.3.3.4. V ch t l ng công vi c c a ngũn n nhân l c

Nhìn chung, khi ánh giá ch t l ng c a nhân viên ang làm vi c t i doanh nghi p thì k t qu r t kh quan, t l lao ng gi i chi m cao nh t t 31,8%, t l lao ng trung bình th p nh t b ng 1,2%, c th nh sau:

Bảng 2.29: Đánh giá chung về nhân viên về 5 thang điểm 10

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm hợp lý	Phần trăm tích lũy
Số lượng	Trung bình	1	1,2	1,2	1,2
	Trung bình khá	11	12,9	12,9	14,1
	Khá	21	24,7	24,7	38,8
	Khá giỏi	25	29,4	29,4	68,2
	Giỏi	27	31,8	31,8	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Nguồn: số liệu từ tra thực tế tháng 5 năm 2008

Chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp rất tốt, điều này có tác động tích cực đến công việc, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh mang lại hiệu quả kinh tế cao.

2.3.4. V trình lãnh đạo :

2.3.4.1. Về cơ cấu quản lý công tác điều hành :

Các DNVVN nên tổ chức các khóa đào tạo phù hợp với kế hoạch đào tạo hàng năm của doanh nghiệp để nâng cao trình độ và kỹ năng của nhân viên. Về các hình thức đào tạo nội bộ, các doanh nghiệp nên thiết lập các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

2.3.4.2. Về đội ngũ điều hành :

Tất cả các CBCNV đều được xét chọn vào đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với nội dung và nhu cầu đào tạo, có trình độ ngoại ngữ cần thiết. Các bộ phận nhân viên sinh viên xuất sắc đều có cam kết sau khi tốt nghiệp phải phục vụ lâu dài cho doanh nghiệp sản xuất và hỗ trợ kinh phí trong quá trình học tập bổ sung các chuyên ngành cần thiết cho các lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp.

2.3.4.3. Về kế hoạch đào tạo :

Hàng năm doanh nghiệp và nhu cầu sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp lập kế hoạch đào tạo cho năm sau, kế hoạch bồi dưỡng đào tạo nội bộ, đào tạo ngắn hạn, nâng cao trình độ, kế hoạch đào tạo nội bộ và kế hoạch tham quan, học tập trong nước.

2.3.4.4. Về kinh phí đào tạo: Các chi phí các nguồn đào tạo của công ty, kinh phí đầu tư,...

2.3.4.5. Về quy định và trách nhiệm của nhân viên về các điều kiện :

ivì các tr ãng h p ào t o dài h n ãng i tham gia c h ãng ch ãn gi a ca, l ãng, th ãng, ph c p l ãng trong th i gian công tác t i ãn v theo m c bình quân chung c a ãn v ; c thanh toán công tác phí, t i ãn thu ê ch ã theo quy ãnh hi ãn hành c a doanh nghi p. M c khác ãng i c c i ào t o có trách nhi m hoàn thành t t nhi m v h c t p và ph i m b o vi c s ã ãng chuyên môn nghi p v ó ph c v lâu dài t i doanh nghi p theo cam k t b ãng v ãn b ãn, ãn u không s ph i ãn bù kinh phí ào t o.

2.4. ánh giá chung:

2.4.1. K t qu t c và nguyên nhân:

2.4.1.1. K t qu t c:

V s l ãng, các DNVVN trên ã bàn TP. C ãn Th có ngu ãn nhân l c tr v tu i i và tu i ãng , v i quy mô khá phù h p và có xu h ãng gi m ãn nh m ngày càng nâng cao ãng su t lao ãng.

V ch t l ãng

M t là, ngu ãn nhân l c c a các DNVVN trên ã bàn TP. C ãn Th tr , áp ãng t t v m t th l c.

Hai là, trình ãng chuyên môn, nghi p v và k ãn ãng làm vi c c a ngu ãn nhân l c ãng ãn c ãng cao, c c u ngu ãn nhân l c c c i thi ãn t ãng b c phù h p v i ãnh h ãng phát tri ãn c a TP. C ãn Th . ãy là ãu hi u kh i u bi u hi ãn nh ãng ãn ãn ãn t t v ch t l ãng ngu ãn nhân l c cho ãnh ãng ãn m t i p theo.

V phát tri ãn trình ãnh ãng , các DNVVN trên ã bàn TP. C ãn Th ch a v ch ra m c tiêu ào t o úng ãn phù h p, trên c s ó xây ãng quy ch v ào t o và phát tri ãn ngu ãn nhân l c m t cách c th và y , m b o cho công tác ãy tri ãn khai có hi u qu cao. Qua ó ch a t o i u ki ãn cho nhân viên ãnh h ãng phát tri ãn ãng nghi p và ãng cao trình ãnh ãng .

2.4.1.2. Nguyên nhân

K t qu quá trình phát tri ãn ngu ãn nhân l c trong các DNVVN trên ã bàn TP. C ãn Th xu t phát t ãnh ãng nguyên nhân ch y u sau ãy:

**a. Chăm sóc, khuyến khích và hỗ trợ tinh thần đã có tác động
ng viên tinh thần làm việc của nhân viên, xác lập các nhu cầu
cho phát triển nguồn nhân lực.**

Một là, các DNVVN cũng đã xây dựng quy chế và phân chia quyền, trách nhiệm, phúc lợi chi tiết và chế độ đãi ngộ (sản xuất trực tiếp, gián tiếp, theo chức vụ...), nhằm bố trí công bằng, công khai trên cơ sở các quy định của Nhà nước.

Hai là, vì các sự đồng quy phức tạp ứng mục đích, nhằm bố trí các CBCNV ưu việt hàng các chi. Đây là những nhân lực công viên và tinh thần rất lớn về CBCNV trong Công ty.

b. Văn hóa doanh nghiệp đã hình thành nên một sự giá trị bền vững góp phần tạo động môi trường làm việc có ích cho phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ :

Một là, tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương và kết quả nghiêm túc là một trong những tính chất đặc thù của các doanh nghiệp.

Hai là, văn phong cách lãnh đạo.

Ba là, do mức độ nghiêm trọng công việc khá cao và mức độ tranh giành các nhân viên vẫn còn thấp.

Bốn là, các giá trị văn hóa, tinh thần như ý thức tập thể.

2.4.2. Tồn tại hạn chế và nguyên nhân:

2.4.2.1. Tồn tại, hạn chế :

a- Về số lượng:

Lực lượng công nhân kỹ thuật, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ có trình độ cao, đặc biệt là kỹ thuật cán bộ lãnh đạo, quản lý kỹ thuật còn đang thiếu. Chính vì vậy, số lao động kỹ thuật vẫn còn cao hơn so sánh với NSL trong khu vực và trên thế giới.

b- Về chất lượng:

- Chất lượng nguồn nhân lực của các DNVVN còn thấp, phần lớn chưa qua đào tạo chuyên môn, thiếu kinh nghiệm làm việc, đặc biệt là kỹ năng vận dụng

thực tiễn: lực lượng lãnh đạo, quản lý nhà nước ào tạo ý tưởng kinh tế và quản lý, định hướng các thị trường tiêu chuẩn yêu cầu và chất lượng công tác của họ còn thấp.

- Về phát triển kinh doanh làm việc theo nhóm, các DN VVN chưa có sự quan tâm đúng mức nhằm phát huy tối đa hiệu quả của các nhóm làm việc, chế độ lương thưởng phân công, giao nhiệm vụ theo yêu cầu công tác.

- Thị trường cạnh tranh giữa doanh nghiệp và người lao động: trong khi kinh doanh tranh chấp các doanh nghiệp nói chung còn yếu, chi phí sản xuất còn cao, hiệu quả kinh doanh còn thấp thì càng cần phải có sự hợp tác chặt chẽ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Cần phải thay đổi người lao động cũ bằng người sử dụng lao động mới cùng chung trên một con thuyền doanh nghiệp và con thuyền đó chia sẻ cùng sống chết như cá bơi ra khơi. Nếu doanh nghiệp bỏ phí sản phẩm thì không chỉ người chủ doanh nghiệp mà người lao động cũng bị mất việc làm. Vì vậy cần chú ý mối quan hệ giữa người lao động và người chủ là mối quan hệ gắn bó, không thể tách rời "giống như nhện nhện người cùng trên một con thuyền, chiếc thuyền lao động là người lái thuyền, còn tay chèo người lao động là những tay chèo, cần phải có lòng chung sức để con thuyền vượt lên sóng gió, hướng đi thành công".

2.4.2.2. Nguyên nhân:

Những tồn tại, hạn chế trong quá trình phát triển nguồn nhân lực của các DN VVN xuất phát từ những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

a. Chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa hoàn chỉnh, chưa hấp dẫn thu hút nhân tài

- Chưa quan tâm đến việc xây dựng các bộ phận mô hình công việc cho các chức danh công việc cụ thể. Công tác này chưa thể hiện bằng trao đổi miệng giữa trưởng bộ phận và người mới tuyển dụng.

- DN VVN thường bỏ quên và không xây dựng kế hoạch cụ thể về nhu cầu tuyển dụng.

- DNVVN ch a có chính sách rõ ràng v thu hút và tr ng đ ng nhân tài c ng nh các chính sách rõ ràng v thu hút và tr ng đ ng nhân tài c ng nh các chính sách và các cam k t t o môi tr ng, h tr phát tri n ngh nghi p, phát tri n s nghi p cá nhân cho ng i lao ng.

b. Ch b trí, s đ ng ngu n nhân l c còn mang n ng tính ch quan, áp t c a th i k bao c p

- Vi c phân công, b trí lao ng còn n ng v tình c m, c n trong x lý các m i quan h , ch a sâu sát c v i t ng ng i lao ng nh m phát hi n và khai thác h t tài n ng c a nhân viên, s đ ng úng ch , úng ng i CBCNV có c h i phát tri n và toàn tâm cho công vi c.

- Quy trình ánh giá cán b , b t, s p x p v trí công tác ch y u đ a trên b ng c p, h s , ch a th c hi n vi c phân tích m t cách khoa h c v trí công vi c v à n ng l c cán b t ng v trí.

c. Ch ào t o và ào t o l i còn b c l nhi u i m y u kém

- Chính sách ào t o ch a th t s h p lý khuy n khích, ng viên CBCNV h c nâng cao trình và trao đ i ki n th c.

- DNVVN ch a xây đ ng m t cách có h th ng quy trình ph i h p ch t ch gi a doanh nghi p và các n v thành viên trong công tác ào t o, t vi c lên k ho ch, th c hi n và ánh giá.

- Vi c ánh giá k t qu ào t o, hi u qu ng đ ng th c t ch a c chú tr ng đ n n tình tr ng nhi u cán b sau khi c c i ào t o v nh ng không c b trí s đ ng ki n th c ã h c, ho c có nh ng cán b c c i h c nh ng không hoàn t t ch ng trình h c mà doanh nghi p v n không có bi n pháp x lý.

i v i nh ng ch ng trình ào t o, b i đ ng, t p hu n ng n h n thì vi c ánh giá k t qu h u nh b b ngõ.

d. Vi c th c thi các chính sách v khuy n khích v t ch t tinh th n ch a nh p nhàn, ng b và còn nhi u b t c p đ n n hi u qu phát tri n ngu n nhân l c ch a cao.

- Chính sách tài chính còn bảo lợi nhuận chủ và bảo tiết kiệm, thể hiện các vấn đề sau:

+ Chủ yếu xây dựng các chủ trương, chính sách bảo vệ lợi ích của công nhân viên công tác lâu dài.

+ Không có những chủ trương rõ ràng trong việc xét tuyển, các cách lên lương và tiết kiệm theo thành tích công tác, chủ yếu dựa vào thâm niên, bảo vệ quyền lợi;

- Mặc dù khen thưởng còn thiếu, nhưng tính hình thức chưa tạo được động lực cho người lao động phát huy hết năng lực sáng tạo của mình.

- Công tác đánh giá cá nhân từng nhân viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa quy định chặt chẽ và thiếu minh bạch, còn mang nặng tính hình thức, chủ quan, chủ nghĩa công bằng...

e. Việc xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp chưa quan tâm đúng mức và tiến hành một cách bài bản, khoa học góp phần hữu ích cho phát triển nguồn nhân lực.

- Văn hóa thiếu trong các DNVVN và chưa tác động mạnh mẽ đến văn hóa nông nghiệp Việt Nam và tác phong tùy tiện và kỷ luật không nghiêm, ít tôn trọng các nguyên tắc trong công việc.

- Việc phát huy tiềm năng và sáng tạo của nhân viên trong doanh nghiệp còn gặp nhiều cản trở.

- Thiếu xu hướng phát triển kinh tế thị trường và hình thành các nhân tố phát huy bổ sung các giá trị như năng lực sáng tạo, thành tích cá nhân, sự linh hoạt, khôn khéo,...

Tóm tắt chương II

Chương 2 trình bày số liệu về thực trạng nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ, tập trung giới thiệu khái quát các vấn đề sau:

- Vị trí địa lý và tình hình kinh tế xã hội TP. Cần Thơ trong thời gian qua.
- Các loại hình doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn thành phố.
- Thực trạng nguồn lực lao động của Thành phố và lao động trong các doanh nghiệp.

- Kết quả tác động và nguyên nhân:

Chương này phân tích, khuyến khích và vận động tinh thần để có tác động tích cực đến tinh thần làm việc của nhân viên, xác lập các nhu cầu và kỳ vọng cho trong phát triển nguồn nhân lực.

Vấn đề nhân hóa doanh nghiệp đã hình thành nên một số giá trị cần bản nhứt góp phần tạo động môi trường làm việc có ích cho phát triển nguồn nhân lực tại TP. Cần Thơ.

- Tình hình nhân lực và nguyên nhân:

Chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, chưa hấp dẫn thu hút nhân tài.

Vì thế cần thi các chính sách và khuyến khích vận động tinh thần của nhân viên, nâng cao và còn nhiều bất cập để nâng cao hơn nữa phát triển nguồn nhân lực của thành phố.

Vì thế xây dựng và phát triển vấn đề nhân hóa doanh nghiệp cần quan tâm đúng mức và tiến hành một cách bài bản, khoa học góp phần hữu ích cho phát triển nguồn nhân lực.

Trên cơ sở đó làm cơ sở cho việc phân tích các yếu tố thuận lợi và số đông lao động trong các doanh nghiệp và vận động trên địa bàn.

CHƯƠNG III

GIỚI THIỆU PHÁP PHÁT TRIỂN NGƯỜI NHÂN LỰC TRONG CÁC DNVVN TẠI TP. CẦN THƠ NĂM 2020

3.1. Quan niệm và mục tiêu phát triển người nhân lực cho các DNVVN:

3.1.1. Quan niệm phát triển người nhân lực:

Tất cả các lý luận về phát triển người nhân lực trong doanh nghiệp và các yêu cầu phát triển người nhân lực đối với các DNVVN trong nền kinh tế thị trường, phát triển người nhân lực trong các DNVVN cần xuất phát từ các quan niệm sau đây:

Một là, phát triển người nhân lực là vấn đề cốt lõi, là ưu tiên cần bản nhất các DNVVN có thể phát huy tiềm năng và phát triển bền vững.

Hai là, phát triển người nhân lực phải sử dụng một cách toàn diện, khoa học và sáng tạo những giải pháp thích hợp nhằm các nội dung phát triển người nhân lực. Đó là mở rộng số lượng và chất lượng, nâng cao chất lượng người nhân lực và phát triển các yếu tố con người nhân viên trong doanh nghiệp; nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn của các hoạt động sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp.

Ba là, phát triển người nhân lực trên cơ sở xem công nhân viên CBCNV là nguồn tài sản quý giá, là xung lực mạnh mẽ thúc đẩy doanh nghiệp phát triển. Vì vậy, Công ty phải tạo ra các cơ chế khuyến khích và tinh thần CBCNV chấp nhận, phát huy năng lực và khả năng của mình, hoàn thành nhiệm vụ giao, làm cho mỗi CBCNV đều phải thực sự quan tâm này và quy tâm tích cực tham gia vào công tác phát triển người nhân lực, đóng góp cho các mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp.

Bốn là, phát triển người nhân lực phải gắn với tình nguyện lao động xã hội các chủ nhân lực chung của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

Năm là, phát triển người nhân lực phải xuất phát từ ưu tiên cần thiết của doanh nghiệp nhằm phát huy năng lực tiềm năng và tiềm năng của mình.

Sáu là, phát triển nguồn nhân lực phi t n d ng c h t các c h i v t qua m i thách th c c a t i n trình h i nh p vào n n kinh t th gi i; ng th i b o t n và phát triển nh ng giá tr truy n th ng, b n s c v n hóa dân t c và v n hóa doanh nghi p.

3.1.2. M c tiêu phát triển ngu n nhân l c:

Trên c s quan i m phát triển ngu n nhân l c, chi n l c phát triển n n m 2020 và th c tr ng ngu n nhân l c c a TP. C n Th , chúng tôi xây d ng m c tiêu phát triển ngu n nhân l c trong các DNVVN t i TP. C n Th n n m 2020 nh sau:

*** M c tiêu t ng quát:** T o ra m t ngu n nhân l c v s l ng, có c c u phù h p, có trình chuyên môn cao, thành th o v k n ng, trong sáng v o c, n ng ng, sáng t o và v n minh trong giao ti p, ng x , áp ng ngày càng cao h n các yêu c u phát triển c a doanh nghi p.

*** M c tiêu c th :**

- T i p t c xây d ng, phát triển, t ch c l i b máy qu n tr ngu n nhân l c và i ng chuyên gia v phát triển ngu n nhân l c m nh th c hi n nhi m v m t cách hi u qu nh t.

- Nâng cao toàn di n ch t l ng ngu n nhân l c, 70% lao ng c qua ào t o, nh m t o ra m t b c phát triển m i v ch t, trong ó:

+ Nâng cao ki n th c và k n ng qu n tr doanh nghi p cho lãnh o, qu n lý các c p nh m xây d ng m t i ng cán b lãnh o, qu n lý có n ng l c và b n l nh gi i quy t các v n th c t i n t ra trong t i n tr ình h i nh p;

+ T ng c ng n ng l c, ào t o k n ng chuyên môn nghi p v cho ng i lao ng.

- S d ng có hi u qu ngu n nhân l c nh m t ng n ng su t lao ng t 20-30% và nâng cao hi u qu ho t ng c a doanh nghi p.

- Xây d ng và tri n khai m t cách toàn di n, ng b h th ng các chính sách ng viên nhân viên nh m phát huy t i a n ng l c làm vi c cá nhân, nhóm ng i

lao động. Đồng thời, thặng dư nhu cầu ngày càng cao về vật chất và tinh thần của người lao động và gia đình họ là động lực thúc đẩy kinh doanh cá nhân và doanh nghiệp.

3.1.3. D báo ngu n nhân l c:

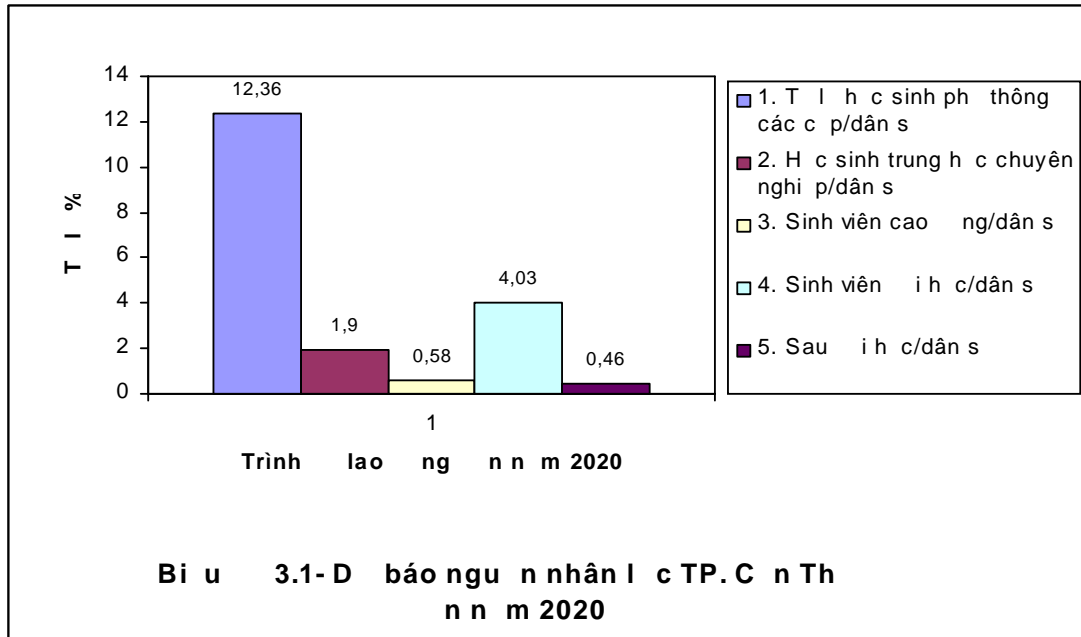
Theo quy t nh s 1984/Q -UBND Phê duy t Ch ng trình ào t o ngu n nhân l c thành ph C n Th n n m 2010 và t m nh n n m 2020.

Theo ó, m c tiêu c a ch ng trình nh m nâng cao dân trí và ch t l ng ngu n nhân l c phát huy th m nh c a a ph ng; ào t o lao ng có chuyên môn nghi p v (c v k thu t và qu n lý) áp ng yêu c u công nghi p hóa, hi n i hóa. Ph n u tr thành Trung tâm cung c p lao ng có trình cao cho khu v c ng b ng sông C u Long, c n c và h ng t i xu t kh u lao ng có trình cao ra khu v c Châu Á và Qu c t ; đồng thời, phát tri n m ng l i các c s ào t o theo các c p h c, ào t o ngh t m c c p vùng; t ng c ng giao l u h p tác qu c t trong ào t o và phát tri n nhân l c, hình thành làng i h c phát tri n m nh các ngành: k thu t, kinh t tài chính, kinh t phát tri n, quy ho ch và qu n lý ô th ,...; chú tr ng ào t o i ng chuyên gia nh m xây d ng ti m l c khoa h c công ngh c a thành ph ph c v cho n n kinh t tri th c, c th nh sau:

B ng 3.1. D báo ngu n nhân l c n n m 2020.

Các ch tiêu	T l %
I. Trình lao ng	
1. T l h c sinh ph thông các c p/dân s	12,36
2. H c sinh trung h c chuyên nghi p/dân s	1,9
3. Sinh viên cao ng/dân s	0,58
4. Sinh viên i h c/dân s	4,03
5. Sau i h c/dân s	0,46
II. Lao ng	
1. Lao ng qua ào t o	70
2. Lao ng ch a qua ào t o	30
3. S lao ng có vi c làm n nh	72

Ng u n: 1984/Q -UBND Phê duy t Ch ng trình ào t o ngu n nhân l c TP. C n Th n n m 2010 và t m nh n n m 2020.



3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. HCM năm 2020:

3.2.1. Nhóm giải pháp sắp xếp bộ máy quản trị nguồn nhân lực:

3.2.1.1. Sắp xếp lại cơ cấu ngành nghề:

Các doanh nghiệp cần xây dựng cho mình một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có kiến thức và kỹ năng công tác phát triển nguồn nhân lực. Một khác công tác hoạch định nguồn nhân lực tại các DNVVN còn rời rạc, phân tán và thiếu tính thống nhất; nội dung chưa bám sát nhu cầu thị trường và phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Cho công tác phát triển nguồn nhân lực trở thành ưu tiên, phải thực hiện sắp xếp lại bộ máy quản trị nguồn nhân lực các cấp nhằm hình thành quản trị nguồn nhân lực hiện đại, đảm bảo thực hiện các hoạt động nhân sự một cách tập trung và toàn diện. Cần thiết, cần giải quyết các vấn đề:

Một là, hình thành phòng quản trị nguồn nhân lực, vị chức năng và nhiệm vụ chủ yếu là tham mưu giúp giám đốc điều hành, quản lý công tác thực hiện bộ máy, công tác cán bộ và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, cụ thể là:

- Ra hay tham gia thi lập các chính sách về nguồn nhân lực;

- T v n và c v n cho các c p qu n tr khác trong vi c th c hi n các chính sách v ngu n nhân l c;

- Th c hi n các ch c n ng c b n c a qu n tr ngu n nhân l c: Thu hút, ào t o phát tri n và duy trì ngu n nhân l c;

- Ki m tra ôn c vi c th c hi n các chính sách v ngu n nhân l c.

T ó, có th tinh gi n b máy, nâng cao h n tính chuyên nghi p c a ho t ng qu n tr ngu n nhân l c, m b o tri n khai các ho t ng ch c n ng qu n tr ngu n nhân l c m t cách tr n v n, xuyên su t và ng b .

Hai là, nâng cao trình nghi p v cho các cán b qu n tr ngu n nhân l c các doanh nghi p, m b o c v ki n th c l n k n ng th c hi n nhi m v m t cách bài b n và khoa h c.

3.2.1.2. Nâng cao nh n th c, k n ng qu n lý:

N ng l c phát tri n ngu n nhân l c c a cán b lãnh o, qu n lý là y u t có tính ch t quy t nh n hi u qu công tác phát tri n ngu n nhân l c c a doanh nghi p. B i l , h chính là ng i nh h ng và t ch c th c thi các gi i pháp phát tri n ngu n nhân l c trong n v mình. Chính vì th , các DNVVN c n xây d ng cho mình m t i ng cán b lãnh o, qu n lý có nh n th c, ki n th c v à k n ng v công tác phát tri n ngu n nhân l c v i các n i dung c th sau ây:

M t là, m i cán b lãnh o, qu n lý ph i luôn luôn nh n th c sâu s c c ý ngh a, vai trò và t m quan tr ng c a phát tri n ngu n nhân l c i v i s th ành công, s phát tri n c a doanh nghi p. T ó, c n qu n lý theo nh h ng con ng i và minh b ch, ngh a là:

- Trong qu n lý c n chú tr ng n tâm lý nhân vi ên, thông c m v i nhu c u c a h , cân nh c gi a vi c xây d ng phát tri n i ng nhân vi ên sao cho nhu c u c a h th ng nh t v i nhu c u c a doanh nghi p;

- Chia s v i nhân vi ên nh ng thông tin v h ng phát tri n, tình hình th c t c ng nh nh ng thách th c và c h i mà doanh nghi p ang ph i i m t b ng cách truy n t công khai, các quy t nh c a doanh nghi p, xây d ng v à công b các

tiêu chuẩn đánh giá công việc một cách rõ ràng mà không gây áp lực tâm lý phát huy sáng tạo mà không sợ tranh công hay trừ dèm.

Hai là, cán bộ lãnh đạo, quản lý cần phải làm rõ các khuyến khích đánh giá công việc, thực hiện công viên người lao động, biết cách trao quyền thực sự cho người đi quy, phát huy tiềm lực cá nhân vì lợi ích và giữ chân người giỏi. Bên cạnh đó, công nhân thì cần xem đây là một trong những tiêu chuẩn bắt buộc khi bố trí bổ sung cán bộ.

3.2.1.3. Xây dựng chỉ số nhân lực cho doanh nghiệp:

Hoạch định nhân lực một cách có hệ thống, khoa học và chính xác là một giải pháp tiên quyết thể hiện các giải pháp khác cho việc bổ sung nhân lực của doanh nghiệp và sự bền vững và phù hợp về cơ cấu. Thành công hiện nay, công tác hoạch định nhân lực tại các DNVVN còn rời rạc, phân tán và thiếu tính chặt chẽ nên theo từng năm. Nội dung hoạch định cần bám sát trên nền tảng chỉ số và kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong thời gian tới, các DNVVN cần hoàn thiện công tác hoạch định nhân lực theo các nội dung sau đây:

- Phân tích hiện trạng và diễn biến nhân lực về số lượng, cơ cấu và chất lượng;
- Phân tích sự phù hợp của nhân lực với chỉ số phát triển của các DNVVN;
- Dự báo nhu cầu nhân lực một bộ thể hiện các mức tiêu chuẩn chỉ số phát triển doanh nghiệp;
- Cân định nhân lực xây dựng giải pháp giải quyết lao động thừa hoặc thiếu một cách hợp lý nhất;
- Dự báo cung và nhân lực;
- Xây dựng kế hoạch thể hiện chi tiết, cụ thể và một bộ tính khả thi cao;
- Kiểm tra đánh giá khoa học và kịp thời.

3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực:

3.2.2.1. Xây dựng bộ mặt công việc:

Đảm bảo cơ cấu và tổ chức cho việc thực hiện, sắp xếp và sử dụng nhân lực hợp lý và có hiệu quả nhất, các DNVVN cần phải phân tích công việc xây dựng mặt hình thành bộ mặt công việc cho từng tiêu chuẩn chức danh. Đây

c coi là gì i pháp mang tính n n t ng ch n và s d ng ngu n nhân l c trong doanh nghi p có hi u qu nh t.

B ng mô t công vi c là v n b n li t kê các ch c n ng, nhi m v , các m i quan h trong công vi c, các i u ki n làm vi c, yêu c u ki m tra, giám sát và tiêu chu n c n t c khi th c hi n công vi c. B ng mô t công vi c giúp cho chúng ta hi u c n i dung, yêu c u c a công vi c và hi u c quy n h n, trách nhi m khi th c hi n công vi c.

B ng tiêu chu n ch c danh là v n b n li t kê nh ng yêu c u v n ng l c cá nhân nh trình h c v n, kinh nghi m công tác, kh n ng gi i quy t v n , các k n ng khác và các c i m cá nhân thích h p nh t cho t ng ch c danh. B ng tiêu chu n ch c danh giúp chúng ta hi u c doanh nghi p ang c n nhân viên nh th nào th c hi n công vi c t t nh t.

Vi c xây d ng tiêu chu n ch c danh công vi c ph i c n c v ào s phân tích, ánh giá sâu s c các yêu c u và n i dung công vi c t ng b ph n phòng ban c a t ng n v trên c s quy mô, c c u t ch c ã c thi t l p, nh biên lao ng m t cách khoa h c và riêng bi t:

- Xác nh t ng b ph n c n nh ng ch c danh gì?
- Công vi c c th c a t ng ch c danh ó ra sao?
- Yêu c u v m c hi u bi t trên các l nh v c nh th nào?
- Mô t c th các công vi c ph i làm và m c hoàn thành.

Các tiêu chu n ch c danh t nhà qu n tr c p cao (Giám c và Phó Giám c Công ty) n các cán b qu n tr c p trung- i u hành nghi p v chuyên môn (Tr ng- Phó phòng) và n t ng cán b , nhân viên ph i rõ ràng, c th và chính xác. Nên tránh tình tr ng các yêu c u v trình chuyên môn, kinh nghi m và các ph m ch t cá nhân c a các ch c danh c th hi n m t cách chung chung nh nhau ho c có xây d ng c th nh ng không áp d ng m t cách nghiêm túc, tri t .

C n ph i g n vi c xây d ng tiêu chu n ch c danh công vi c v i ph ng pháp và t t ng c a B tiêu chu n qu n lý ch t l ng ISO9001:2000, li t kê nh ng gì s làm; làm úng nh ng gì ã vi t, ã cam k t; ki m tra, ki m soát th c hi n; các

hoạt động phòng ngừa và cải tiến,... làm sao phát huy công năng lực, khả năng, lòng nhiệt tình và trách nhiệm cao nhất của mình. Tiêu chuẩn chức danh công việc phải cụ thể, rõ ràng, có thể đo lường được. Các tiêu chí đánh giá phải dựa trên các tiêu chí: Chức trách, danh phận và vai trò của mình là gì? Làm được, làm tốt các công việc gì? Tiến hành công việc như thế nào, phối hợp tốt các quan hệ công tác với ai ra sao?

3.2.2.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng:

Công tác tuyển dụng có thể xem là một trong những khâu pháp lý quan trọng nhất đối với doanh nghiệp có công nhân nhân lực và môi trường, phù hợp với các yêu cầu, áp dụng các yêu cầu của công việc và trình độ, kinh nghiệm và các tố chất cần thiết để thực hiện các tiêu chí nhân lực phát triển của doanh nghiệp. Để thực hiện tốt công tác này, các DN cần nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng theo các nội dung sau đây:

Một là, thực hiện công tác tuyển dụng cần thực hiện qua hai bước tuyển dụng của doanh nghiệp và tuân thủ các bước:

- (1) Chính thức quy trình tuyển dụng;
- (2) Quy định công tác tuyển dụng;
- (3) Phân tích phạm vi, năng lực theo hồ sơ;
- (4) Nhận xét kỹ năng, trí thông minh, cá tính qua phỏng vấn trực tiếp;
- (5) Kiểm tra các dữ liệu có liên quan;
- (6) Thực nghiệm, thử thách người tuyển dụng;
- (7) Khám sức khỏe và đánh giá mức độ phù hợp với công việc;
- (8) Thông báo kết quả tuyển dụng.

Hai là, ưu tiên vị trí công việc nhân sự ngay trong doanh nghiệp một cách hợp lý trước khi tuyển dụng mới. Doanh nghiệp nên thiết lập quy trình tuyển dụng nội bộ để cho các công nhân viên nội bộ tham gia một cách bình đẳng và minh bạch.

Ba là, khi hoàn thành và thực hiện chính sách tuyển dụng cần xét đến các nguồn nhân lực sau đây:

(1) Những người tốt nghiệp các trường, lớp đào tạo ưu tiên đi vào những ngành viên tốt nghiệp các trường có nhu cầu tuyển dụng tại Học Bách Khoa TP. Hồ Chí Minh, Học Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh, Học Công Nghệ ...

(2) Những người có kỹ năng lao động phù hợp tìm kiếm liên hệ theo thông báo tuyển dụng;

(3) Những người giao dịch, tìm kiếm việc làm qua các trung tâm dịch vụ việc làm;

(4) Những người trực tiếp chào tạo ngay tại doanh nghiệp và sẵn sàng đi doanh nghiệp chào tạo các trường quay về;

(5) Những người CBCNV của doanh nghiệp giới thiệu;

(6) Người có quan, doanh nghiệp khác giao kết tham gia tuyển dụng nhân viên doanh nghiệp.

Bên là, chính sách tuyển dụng phải nhằm thu hút người tài cho doanh nghiệp, không chỉ xét đến yêu cầu của công việc đi kèm mà còn xét đến các yêu cầu của bản thân người lao động như là: Nội dung công việc phong phú, tính chất phù hợp; thu nhập công bằng, hợp lý; môi trường xã hội của công việc; môi trường, điều kiện, trình độ chuyên môn nghề nghiệp; thu nhập cho đời sống và vật chất; môi trường lao động, vệ sinh, an toàn.

Doanh nghiệp có thể tuyển dụng các nhân viên tốt nghiệp học ứng ngành nghề mà doanh nghiệp đang cần tuyển dụng, tuyển dụng học sinh, sinh viên và học sinh từ 100 đến 150 triệu đồng một học sinh. Và như vậy, Doanh nghiệp cần trích 3% quỹ lương để nộp thu hút người lao động có trình độ cao.

3.2.2.3. Xây dựng chính sách chào tạo:

(1) Mục tiêu chào tạo, trực tiếp phải đáp ứng yêu cầu chào tạo song hành và ổn định, phù hợp với xu hướng kinh tế khu vực và quốc tế. Bên cạnh đó, công tác chào tạo cần phải xác định rõ mục tiêu thực là nhằm tạo ra các nhân viên CBCNV có trình độ chuyên môn, có kỹ năng làm việc, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, không ngừng phát triển hoàn thiện

nâng cao v m i m t s n sàng áp ng m i yêu c u c a doanh nghi p trong t ng giai o n phát tri n

(2) *Xây d ng k ho ch ào t o trung và ng n h n* áp ng c m t s n i dung c b n sau ây:

M t là, k ho ch ào t o khi tri n khai th c hi n ph i t c các yêu c u sau:

- ào t o úng ng i, úng vi c;
- M i CBCNV dù v trí công tác nào c ng ph i qua ào t o chuyên môn công tác ó;
- Trong quá trình công tác, cán b làm công tác qu n lý, k thu t, nghi p v ph i ít nh t qua m t l p b i d ng nâng cao chuyên môn nghi p v ;
- Sau ó khóa b i d ng, nâng cao, h c viên ph i ch ng t c n ng l c c a mình qua vi c ng d ng ki n th c ã h c vào th c t công vi c t i c s .

Hai là, ánh giá hi n tr ng ngu n nhân l c trong doanh nghi p xác nh các c i m và tính ch t các nhóm c n ào t o; bao g m:

- Nhóm cán b lãnh o, qu n lý;
- Nhóm chuyên môn nghi p v ;
- Nhóm k thu t;
- Nhóm kinh doanh và d ch v khách hàng;
- Nhóm hành chính.

Ba là, ho ch nh các hình th c ào t o h p lý theo c i m và tính ch t công vi c c a t ng nhóm ào t o nêu trên:

- ào t o t p trung;
- ào t o theo a ch s d ng;
- ào t o t i ch c;
- ào t o, b i d ng ng n ngày;
- ào t o thông qua H i Ngh , h i th o, tham quan, kh o sát...

(3) *Ph i h p v i các c s ào t o xây d ng các danh m c ngành ngh c n ào t o, ch ng trình ào t o sao cho phù h p và xác th c v i công vi c doanh nghi p v i các n i dung ch y u:*

M t là, c n c vào m c tiêu chi n l c c a doanh nghi p trong t ng giai o n xác nh các yêu c u c n t ra cho công tác ào t o và hu n luy n cán b , nhân viên.

Hai là, trên c s tiêu chu n ch c danh công vi c và b ng ánh giá hoàn thành công vi c c a t ng CBCNV, xây d ng và c i ti n ch ong trình ào t o ng n h n và dài h n, áp d ng các công ngh ào t o tiên ti n theo xu h ng nâng cao trình th c hành; các ch ng trình ng n h n g n v i m c tiêu chu n ch c danh t c s n các trình c b n, nâng cao và chuyên sâu trong t ng l nh v c.

Ba là, xây d ng các ch ng trình ào t o qu n lý theo h ng tiêu chu n hóa cán b có tính b t bu c i v i các ch c danh, sát v i y êu c u công vi c c a m i cán b nhân viên c ng nh c a toàn doanh nghi p trong hi n t i c ng nh t ng lai.

(4) *Ch n l c i t ng ào t o trên c s b ng ánh giá hoàn thành công vi c c a t ng CBCNV và ph i m b o ch n úng ng i, úng m c ích, úng yêu c u v i hi u qu cao và k p th i. Ng i v trí nào ch a áp ng, ng i nào có t i m n ng th ng t i n, có nhu c u... u c vào k ho ch ào t o.*

(5) *ánh giá k t qu ào t o*

Trong quá trình th c hi n ánh giá, các v n sau ây c n c doanh nghi p quan tâm và tri n khai th c hi n:

M t là, y m nh ki m tra hi u qu sau ào t o t các DNVVN n các n v , t ch c các ch ng trình thi, ki m tra m t s v trí ch c danh theo nh k ...và c th c hi n thông qua h i ng ánh giá bao g m các chuyên gia ki m soát ch t l ng, các nhà t v n và các nhà qu n lý. Trên c s ó ánh giá ch t l ng c a các ch ng trình ào t o, b i đ ng c a toàn Công ty nh m c i ti n, i u ch nh ch ng trình không ng ng c nâng cao.

Hai là, xây d ng và phát huy t i a h th ng ki m tra theo dõi, giám sát ánh giá ch t l ng sau ào t o và hi u qu s d ng chi phí.

Ba là, xây dựng quy trình đánh giá hiệu quả của người lao động sau khi chào t o theo các tiêu chí đánh giá phi tài chính có nhân lực và dựa trên các ích lợi thực tiễn thu nhập cá nhân khóa học của các cá nhân và nhân viên trong công ty. Việc đánh giá sau chào t o ít nhất cần phải dựa trên các tiêu chí sau:

- Nhân sự thay đổi của cá nhân trong quá trình thực hiện công việc sau khi chào t o;

- Phân phối các nhân viên chào t o về học viên sau khi kết thúc chào t o;

- Các bằng chứng cho thấy mức tiếp nhận và thu thập của học viên bao gồm việc gia tăng sự hiểu biết về kỹ thuật, thái độ làm việc của cá nhân và kết quả làm việc của cá nhân;

- Các tiêu chí khác như mức chuyên nghiệp của giảng viên trong các bài huấn luyện, chi phí thực hiện chương trình chào t o;

- Phương pháp sử dụng đánh giá như phỏng vấn, bảng kiểm tra, câu hỏi thăm dò và các kết quả khảo sát, phỏng vấn nghiên cứu và các nhà quản lý trực tiếp và sau khi chào t o ghi nhận sự tiến bộ của nhân viên tham dự, ...

- Kết quả đánh giá sẽ được báo cáo cho Ban Giám đốc doanh nghiệp ghi nhận hiệu quả của chương trình chào t o nhân viên phù hợp hay không phù hợp theo yêu cầu doanh nghiệp; bao gồm các số liệu:

- Số lượng nhân viên tham gia chương trình;
- Số lượng nhân viên quan tâm đến chương trình;
- Số lượng thành viên phân hệ về việc tham gia chương trình chào t o;
- Sự tiến hành thay đổi hoặc thành tích thay đổi về kỹ thuật chào t o

kết quả học kỹ thuật chuyên môn;

• Tổng kinh phí quy định liên quan đến nội dung về chi phí vào chi phí chương trình chào t o;

• Sự tiến hành và thái độ tích cực trong việc áp dụng kết quả chào t o sau khi kết thúc chương trình chào t o

3.2.3. Nhóm giải pháp duy trì nguồn lực cho các DNVVN:

3.2.3.1. Thu hút nhân viên giỏi và giữ gìn tài cho doanh nghiệp:

Doanh nghiệp đã từng làm gì để nhân viên giỏi: Tuyển dụng, thăng tiến, bắt đầu thi nhân viên làm việc? Họ như thế nào? Họ không mang lại kết quả mong muốn, nhân viên giỏi vẫn tiếp tục ra đi và tình trạng “chảy máu chất xám” trong các doanh nghiệp và nhà Việt Nam, phần lớn là bài toán chưa có lời giải? Đây là những câu hỏi mà các DN Việt Nam đang phải đối mặt. Những thách thức và cơ hội của các DN Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Những thách thức và cơ hội của các DN Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

Bên cạnh những thách thức và lý thuyết về quản trị nhân sự, hai diễn giả chính của hội thảo là ông Quốc Thúc – Phó TGĐ Tập đoàn Massan và bà Trần Minh, chuyên gia nội dung về nhân sự của Business Edge đã chia sẻ về các doanh nghiệp là: *Doanh nghiệp cần gì để giỏi? Ai là nhân viên giỏi? Và giải pháp nào? Những bài học kinh nghiệm và công nghệ nhân viên giỏi trong các doanh nghiệp.*

a. Giải pháp nhân viên giỏi là chỉ số không phải là biện pháp để phát triển.

Vì vậy phải có chỉ số để đo lường 4 mặt: thu hút, tuyển dụng, hiệu suất và công tác. Trong đó danh tiếng doanh nghiệp là yếu tố ưu tiên, quản trị nhân sự thu hút nhân viên giỏi bên ngoài vào doanh nghiệp cũng là yếu tố ưu tiên.

Doanh nghiệp đôi khi mất nhân viên giỏi ngay trong lúc tuyển dụng ưu tiên do thiếu tính chuyên nghiệp, phần lớn các doanh nghiệp hiện nay ưu tiên khi nhân viên nộp đơn xin nghỉ thì lúc đó họ mới tìm cách níu chân, trong khi việc tuyển dụng ứng viên bắt đầu ngay từ lúc nhân viên “bỏ vào cửa”, doanh nghiệp phải tìm cách hướng dẫn nhân viên mới hiệu quả nhanh chóng.

Trong quá trình công tác, doanh nghiệp luôn minh bạch, nhất quán trong chính sách nhân sự, công bằng trong đánh giá năng lực, cơ hội phát triển lẫn nhau, công việc thu hút và quan tâm làm việc tích cực.

b. Những tiêu chí nhân tính và những việc giúp doanh nghiệp nhân viên ra nhân viên giỏi cần gì

- *Các tiêu chí* *nh tính:*

- Luôn hoàn thành xu t s c m c tiêu công vi c
- m trách công vi c òi h i k n ng, ki n th c th tr ng lao ng
- Thành qu cá nhân óng góp vào thành qu c a doanh nghi p
- Không ng ng c i ti n hi u qu làm vi c
- Tâm huy t v i s phát tri n c a doanh nghi p

- *Các tiêu chí* *nh l ng:*

• N ng l c, thành tích chính là c s xác nh nhân viên gi i trong doanh nghi p.

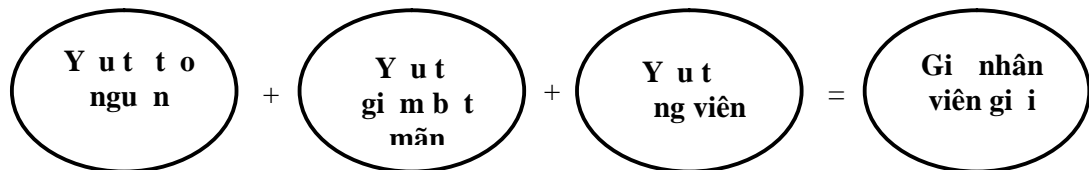
• M t i m l u ý là không ph i lúc nào doanh nghi p c ng ph i gi t t c nh ng nhân viên gi i sau khi c xác nh mà là theo th t u tiên.

c. Nh ng y u t quy t nh gi nhân viên gi i

- Y u t t o ngu n: bao g m thu hút v à tuy n d ng

- Y u t gi m b t m ă n: bao g m l ng b ng ă i ng v à i u ki n làm vi c

- Y u t ng viên: bao g m khen th ng, ào t o v à kèm c p, t o s c hút công vi c v à v n hoá doanh nghi p.



Ngu n: h i th o “làm th nào gi c nhân viên gi i” -Provided by Business Edge Viet Nam.

3.2.3.2. Xây d ng v n hoá doanh nghi p:

M t v n hóa t ch c m nh, th c s úng ý ngh a là t o c s khác bi t v giá tr , chu n m c, nh ng nghi th c, l h i riêng bi t mà ch y u là ph i d a vào nh ng giá tr c t lõi c a t ch c. Chính vì v y, chúng tôi xu t ph ng án xây d ng v à phát tri n v n hóa trong doanh nghi p s c th c hi n qua hai giai o n:

Giai o n 1: Xác nh các giá tr c t lõi v à các chu n m c phù h p m i thành viên trong doanh nghi p cùng chia s , quan tâm. ó là: “L ng tâm, trách

nhì m và hi u qu ”. t c i u ó, các nét v n hóa sau ây c n c khuy n khích và phát tri n:

- Tr c h t là tuân th pháp lu t, là b o m có lãi, không nh ng nuôi c ng i lao ng mà còn phát tri n;

- S oàn k t, ch u ng, kiên trì, b n gan trong s n xu t- kinh doanh ph i c coi là m t c tính quan tr ng;

- Là s n ng ng, không ng ng v t qua m i khó kh n phát tri n;

- Là trí tu , s c sáng t o, ni m tin h ng n m t t ng lai t t p;

- Và “luôn s a mình, phân u n m t s hoàn thi n”.

D a vào các giá tr c t lõi, chu n m c nói trên, xây d ng n i quy, quy ch và nh ng th t c m i nhân viên tuân th ; th c hi n truy n t và ch d n các hành vi c a các cá nhân trong doanh nghi p, h ng d n nhân viên s d ng chung m t ngôn ng , thu t ng , nghi l , s tôn kính và cách ng x trong quan h làm vi c.

Giai o n 2: Xây d ng v n hóa trong doanh nghi p

Tr c h t, doanh nghi p b t u b ng cách truy n t cho nhân viên hi u bi t v :

- S m ng, m c ích c a doanh nghi p.

- Các giá tr c t lõi c m i thành viên doanh nghi p công nh n;

- Ni m tin vào s thành công, c ng nh nh ng mong i c a doanh nghi p.

Doanh nghi p c ng nên t ch c nh ng ch ng trình k ni m truy n th ng nh ngày thành l p doanh nghi p,..xây d ng nhân viên lòng t hào v i nh ng giá tr c doanh nghi p tôn tr ng nh tính trung th c, tinh th n trách nhi m cao và s oàn k t g n bó c a t p th , n v .

M t khác, doanh nghi p c n t ch c nhi u hình th c khuy n khích ng viên nhân viên nh sau:

- Áp d ng th i gian làm vi c linh ng cho t ng b ph n khác nhau, cho phép nhân viên th c hi n ch ngày làm vi c rút ng n ho c cho phép nhân viên c b t u th i gian làm vi c khác nhau nh ng m b o k t qu t theo yêu c u c a doanh nghi p;

- Xây dựng phòng trưng bày vàng ghi li nh thành tích cá nhân, tập thể các thành quả của doanh nghiệp trong quá trình hoạt động nhằm làm cho tất cả CBCNV đều cảm thấy hào hứng đóng góp của mình.

Đặc biệt cần tin cậy nhân viên, các cấp quản lý phải nhanh chóng kịp thời ghi nhận và quy tụ các kiến nghị và ý kiến đóng góp của nhân viên, phát huy quy chế dân chủ cơ sở tốt nhất. Các ý kiến cá nhân hay tập thể cần được lãnh đạo xem xét kỹ lưỡng và khi cần thì nên mời các chuyên gia hoặc các nhà chuyên môn sau đó có thể đưa ra quyết định. Trong trường hợp các kiến nghị không được chấp thuận, các cấp quản lý phải có cách giải thích khéo léo không làm giảm lòng nhiệt tình của các thành viên trong tổ chức. Muốn vậy, doanh nghiệp phải có quy trình hướng dẫn nhân viên phương pháp và cách thức phản hồi, đóng góp ý kiến một cách hợp lý và khoa học.

3.2.3.3. Hoàn thiện các chính sách khuyến khích và nâng cao nhân viên:

(1) Chính sách tiền lương

phát huy hiệu quả của nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần thực hiện chính sách tiền lương với các nội dung sau đây:

Một là, phải đảm bảo hài hòa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động; giá trị quan hệ giữa giá phần tích lũy với phần chia cho người lao động tập thể; tái sản xuất sức lao động và phần tích lũy chung của các doanh nghiệp; công bằng và minh bạch; đồng thời, sử dụng các hình thức trả lương phù hợp nhất với nhu cầu công việc, ưu tiên thỏa mãn các nhu cầu của người lao động.

Hai là, thiết kế và xây dựng lịch thang lương theo từng nhóm chức danh công việc cụ thể trên cơ sở yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ năng chuyên môn, phẩm chất và mức tiêu hao trí lực và thể lực của người thực hiện theo chức danh vị trí nội dung nhiệm vụ công việc quản lý giữa các chức danh công việc giữa các bậc chức vụ cùng một chức danh nghề nghiệp, trên cơ sở tham khảo giá trị sức lao động trên thị trường sức lao động của TP. Cần Thơ.

Ba là, phân phối tiền lương phải dựa trên cơ sở xác định chính xác từng thành phần đóng góp của từng nhân viên, từng người thực sự tham gia đóng góp vào việc áp

ng th a m ̃n nhua c u c a i t ̃c, kh ̃c h ̃ng, ng i ti ̃u d ̃ng, v ̃o th ̃ng qu lao ng chung. T l tham gia ̃ng g ̃p c a t ng c ̃ nh ̃n, t ng n v c x ̃c nh tr ̃n c s t ng h p k t qu ̃nh gi ̃c c ̃c m t sau ̃y:

- Tham gia ̃ng g ̃p v m t s l ng;
- Tham gia ̃ng g ̃p v m t tu ̃n th c ̃c quy nh v ch t l ng;
- Tham gia ̃ng g ̃p v m t tu ̃n th ti n ;
- Tr ̃nh chuy ̃n m ̃n, nghi p v c ̃o t o;
- Th ̃m ni ̃n c ̃ng t ̃c v ̃ c ̃ng vi c .

C n c v ̃o s li u th c t t i a, t i thi u t ng m t c a doanh nghi p, chia kho ng, cho i m t ng kho ng c ̃ quan t ̃m tr ng s ; sau ̃ o l ng, ̃nh gi ̃c th cho t ng ng i, cho t ng n v .

B n l ̃, nghi ̃n c u c ̃c h ̃nh th c t ch c tr l ng cho ng i lao ng theo h ng a d ng h ̃a, nh m khai th ̃c n l c t i a c a ng i lao ng cho vi c th c hi n m c ti ̃u c a doanh nghi p.

(2) *i m i ch ̃n ph ̃n ph i ti n th ng*

M t l ̃, m c th ng ph i t ng x ng v i c ̃ng s c lao ng b ra h ̃n th ̃ng c ̃ng vi c v ̃ hi u qu kinh t mang l i cho doanh nghi p.

Hai l ̃, Doanh nghi p c n x ̃c l p c ̃c ti ̃u th c x ̃t th ng m t c ̃ch ch ̃nh x ̃c v ̃ k p th i nh m ph ̃t huy c c ng l c v t ch t l n ng l c tinh th n c a CBCNV, t o ra c m t phong tr ̃o thi ua l ̃nh m nh, mang l i hi u qu thi t th c cho doanh nghi p. C th l ̃:

- H ̃ng n m, x ̃t th ng c ̃c danh hi u thi ua cho nh ng ng i th c s ti ̃u bi u, c n c v ̃o s l ng v ̃ ch t l ng lao ng.

- Ch ̃ tr ng h n n a trong vi c x ̃t th ng cho nh ng ng i c ̃ s ̃ng ki n trong qu n lý v ̃ gi i ph ̃p k thu t c ̃ ̃p d ng c ̃ hi u qu .

(3) *Chu n x ̃c c ̃ng t ̃c ̃nh gi ̃c nh ̃n vi ̃n*

cho c ̃ng t ̃c ̃nh gi ̃c nh ̃n vi ̃n tr th ̃ng m t y u t ng vi ̃n th c s , doanh nghi p c n th c hi n chu n x ̃c c ̃ng t ̃c n ̃y theo h ng sau ̃y:

Một là, cần đưa vào bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn chức danh, xây dựng và áp dụng bảng chi mô tả cho nhân viên thể hiện vị trí đánh giá nhân viên trong doanh nghiệp. Bảng chi mô tả nhân viên phải mô tả các nội dung đánh giá về chuyên môn nghiệp vụ, tác phong làm việc, mức độ chuyên cần và mức độ tin cậy, trung thành của nhân viên.

Hai là, bảng chi mô tả thể hiện bởi các lãnh đạo trực tiếp của nhân viên, chức vụ là trưởng, phó phòng và trưởng phòng.

Ba là, kết quả đánh giá của nhân viên phải được thông báo công khai, minh bạch và lưu giữ trong hồ sơ cá nhân phục vụ cho mục đích khen thưởng, quy hoạch, bố trí cán bộ và bố trí đào tạo nhân viên chính xác và kịp thời.

3.2.3.4. Hình thức đánh giá:

(1) *Thể hiện các chương trình hoạt động về nghiệp vụ*

Để tối ưu kết quả cho nhân viên hình thức đánh giá nghiệp vụ phải cách chính xác, phù hợp với năng lực, sự trưởng thành và ngày càng phát triển nghiệp vụ của mình, các DNVVN cần lưu ý thể hiện như sau đây:

Một là, thiết lập các mức tiêu chuẩn nghiệp vụ cho từng loại nghiệp vụ và kịp thời cung cấp thông tin về các chỉ số nghiệp vụ trong doanh nghiệp cho người lao động có thể gian chừng tham gia nghiệp vụ một cách phù hợp.

Hai là, thực hiện các hình thức đánh giá nhân viên nghiệp vụ nhân viên hiểu rõ các mức tiêu chuẩn, các yêu cầu về vị trí nghiệp vụ doanh nghiệp trong hiện tại và trong tương lai.

Ba là, thông qua công tác đánh giá nhân viên, doanh nghiệp chính thức thông báo nhân viên biết về năng lực thể hiện công việc và các khả năng phát triển nghiệp vụ của họ.

Bốn là, nên khuyến khích luân phiên thay đổi công việc, mở rộng phạm vi công việc nhân viên để nâng cao tay nghề của mình. Bên cạnh đó nên mở rộng, sắp xếp, bố trí nhân viên vào những lĩnh vực nghiệp vụ phù hợp nhất.

(2) *Chỉ số công tác cán bộ*

Chỉ thị công tác cán bộ là một nội dung hết sức quan trọng nhằm xác lập yêu cầu đối với công nhân viên chức và nhân lực khác nhất là nhân lực trẻ cho công tác công nghiệp và minh bạch. Do đó, chỉ thị công tác cán bộ bao gồm các nội dung sau đây:

Một là, chỉ thị công tác quy hoạch cán bộ nhằm phát hiện, bồi dưỡng và chuẩn bị ứng dụng cán bộ dự bị cho công nghiệp áp dụng các yêu cầu trình độ các tiêu chí nhân lực phát triển của doanh nghiệp, công nhân nhân lực tiêu chuẩn của các chức danh quản trị. Công tác quy hoạch cán bộ phải thực hiện làm tốt, chính xác ngay từ khâu đánh giá, phát hiện cán bộ và thực hiện theo các bước sau:

- Thực hiện đánh giá toàn diện chất lượng nhân lực hiện có của doanh nghiệp và xác định nhân lực công nhân viên tiềm năng trên cơ sở phân tích nhân lực hiện tại, tìm ra sự phù hợp cho các vị trí quản trị trong công nghiệp;

- Quy hoạch cán bộ phải thực hiện theo nguyên tắc công và minh bạch; nghĩa là một vị trí quy hoạch nhân viên, một công nhân viên có thể quy hoạch vào nhiều vị trí và nhân lực có thể bổ sung hoặc loại bỏ khi danh sách cán bộ quy hoạch;

- Thông tin đánh giá và đánh giá nhân lực giúp cho hình thức vị trí, tình trạng của mình so với yêu cầu chức vụ trong công nghiệp, cho hình thức nhân lực hiện tại, nhân lực khóa đào tạo, huấn luyện cần tham dự;

- Lập kế hoạch hỗ trợ, giúp đỡ lãnh đạo cấp trên và nhân lực công nhân viên tiềm năng.

Hai là, chỉ thị công tác tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý trình độ khi bắt đầu hình thức và phương pháp thực hiện, phù hợp với xu hướng tranh công nghiệp và tài năng và trí tuệ của nhân lực. Nhân lực hiện tại có quy định rõ ràng về năng lực của mình công nhân và phục vụ cho xã hội, đó cũng là thực hiện lý tưởng, mục đích của mình. Phải làm sao mỗi cá nhân đều có thể giành được vị trí xứng đáng công nghiệp và công sức đã bỏ ra, đồng thời vị trí giành được có quy định phát huy nhân lực thực hiện tốt công việc của mình. Nghiên cứu triển khai

hình thức thi tuyển cho các vị trí lãnh đạo quản trị (như Giám đốc các đơn vị, ...)
và nội dung nội dung cơ bản như sau:

- Mục tiêu là thu hút nhân tài từ các nguồn khác nhau cho các vị trí quản trị, tạo cơ hội tranh giành nhân tài, kích thích phát triển trong lãnh đạo;

- Chế độ thi tuyển là hình thức xét tuyển gồm có ban giám đốc và một số chuyên gia trong và ngoài doanh nghiệp (nếu cần);

- Tham dự là các ứng viên của ban Giám đốc Công ty chi nhánh (chi nhánh) và các vị trí khác trong hay ngoài doanh nghiệp đáp ứng các tiêu chuẩn cho vị trí (tùy ngành);

- Nội dung kiểm tra bao gồm trình độ chuyên môn, quản lý, ngoại ngữ, kiến thức pháp luật, các kỹ năng ứng xử tình huống quản trị, hiểu biết về tình hình, hoàn cảnh môi trường kinh doanh tuyển, kế hoạch doanh nghiệp thực hiện năm kế hoạch, ...

Ba là, thực hiện nhiệm vụ cán bộ có thể hiện và có xem xét, đánh giá kết quả, nghiêm túc và hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ trước khi bổ nhiệm lại. Bên cạnh đó, cần thực hiện luân chuyển cán bộ theo nhu cầu thực tế cách hợp lý, trung thực nhằm tạo cơ hội cho cán bộ luôn trong trạng thái phấn đấu cao và không ngừng nâng cao năng lực công tác.

3.3. Kinh nghiệm :

3.3.1. Vị trí TP. Cán Bộ và Nhà lãnh đạo

- Cần đa dạng hóa các ngành đào tạo đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

- Mở rộng và nâng cao chất lượng các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp cung cấp cho doanh nghiệp nguồn nhân sự mà bộ phận tuyển dụng cần thiết.

- Nhà lãnh đạo cần hỗ trợ cho các doanh nghiệp về thông tin lao động, vốn, đặc biệt là hỗ trợ trong việc tạo nguồn nhân sự giúp doanh nghiệp tiếp cận với cách quản lý hiện đại.

- Thành xuyên suốt các cuộc hội thảo về nguồn nhân sự giúp các doanh nghiệp nắm bắt những thông tin kịp thời, tạo DN có những giải pháp thu hút và

duy trì nhân viên m t cách có hi u qu .

3.3.2. i v i doanh nghi p:

- C n ph i nâng cao trình chuyên môn và các k n ng c a nhà qu n lí c p cao, nh t là b ph n nhân s thu hút, tuy n d ng và duy trì nhân viên m t cách có hi u qu .

- C n xây d ng m t chi n l c nhân s t vi c thu hút, tuy n d ng, h i nh p và c ng tác, m b o ngu n nhân l c v nhi u m t, nh m áp ng t t các giai o n phát tri n c a doanh nghi p.

- Doanh nghi p c n xây d ng m t nét v n hóa c tr ng t o ra môi tr ng làm vi c thân thi n, g n bó, hòa ng và có kh n ng phát huy n ng l c c a m i ng i.

- C n xây d ng th ng hi u, uy tín và hình nh t t p v doanh nghi p

Tóm tắt chương III

Nghiên cứu thực trạng và những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp thị trường quan trọng và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong các DN-VN tại TP. Cần Thơ. Qua đó, chúng tôi xuất bản nhóm giải pháp cụ thể:

1. Nhóm giải pháp về tổ chức;
2. Nhóm giải pháp bổ sung nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng;
3. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực;
4. Nhóm giải pháp phát triển các yếu tố nâng cao.

Mỗi nhóm giải pháp cụ thể chia làm nhiều giải pháp nhỏ có liên hệ mật thiết với nhau và phối hợp triển khai đồng bộ nhằm đem lại hiệu quả toàn diện của hệ thống giải pháp, trong đó nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò trực tiếp và mang tính quyết định.

Bên cạnh đó chúng tôi cũng khuyến khích sự tham gia của TP. Cần Thơ, Nhà nước và doanh nghiệp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

KẾT LUẬN

Vì các mục tiêu nghiên cứu cơ bản, luận văn “Phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ năm 2020” đã ghi quy tắc cơ bản sau đây về lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực như sau:

Một là, xem xét toàn diện những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực mà cốt lõi là có một cái nhìn tổng thể về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động tại các doanh nghiệp và nhà trên địa bàn TP. Cần Thơ.

Hai là, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực mà cốt lõi là việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp nhằm xác định những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi, khó khăn cho việc phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ trong những năm tới.

Ba là, xây dựng quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp trên cơ sở mục tiêu phát triển của TP. Cần Thơ năm 2020.

Bốn là, xuất 4 nhóm giải pháp chủ yếu và cơ bản nhất phát triển nguồn nhân lực trong các DNVVN tại TP. Cần Thơ năm 2020 như sau:

- Giải pháp về tổ chức
- Giải pháp bổ sung nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng
- Giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
- Giải pháp phát triển các yếu tố nguồn nhân lực

Bên cạnh đó luận văn cũng xin đề xuất một số ý kiến về TP. Cần Thơ và Nhà nước, nhằm mục đích tạo điều kiện cho phát triển nguồn nhân lực của các DNVVN nói riêng và TP. Cần Thơ nói chung.

Vì các kết quả trên, tác giả rất mong muốn được góp một phần nhỏ công sức của mình vào sự phát triển của TP. Cần Thơ. Tuy nhiên luận văn này chỉ là nghiên cứu và trình bày trong giới hạn kiến thức của mình nên không tránh khỏi những khiếm khuyết. Tác giả mong muốn được sự thông cảm và những ý kiến đóng góp của Hội đồng, các thầy cô, các bạn bè và các cấp cơ quan.

DANH MỤC PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Mục câu hỏi phỏng vấn

Phụ lục 2: Đánh giá của doanh nghiệp về việc tuyển dụng và sử dụng lao động

PHẦN C 1:**M U C Â U H I P H N G V N**

Tên PVV :

Ngày phỏng vấn :

Thông tin chi tiết về đáp viên

Tên:

Tên doanh nghiệp:

Địa chỉ:

Điện thoại:

Phường/xã:

Quận/Huyện:

I. L I G I I T H I U

Xin chào, tôi tên làhiện tôi đang thực hiện một nghiên cứu về tình hình Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp và nhà trên địa bàn TP. Cần Thơ. Chúng tôi rất cảm ơn sự Anh (Ch) dành một ít thời gian trả lời những câu hỏi của chúng tôi. Thông tin của Anh (Ch) sẽ được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

II. THÔNG TIN CHUNG

Q1. Xin vui lòng cho biết tuổi của anh (ch)

Dưới 22 tuổi	1
22 – 30 tuổi	2
31 – 36 tuổi	3
36 – 40 tuổi	4
40 – 45 tuổi	5
Trên 45 tuổi	6

Q2. Giới tính:

N	0
Nam	1

Q3. Xin anh (ch) vui lòng cho biết trình độ học vấn:

Sau tiểu học	1
tiểu học	2
Cao đẳng	3
lớp 10- 12	4
Không học tiếp trường chính quy nào	5
Trình độ khác	6

Q4. Xin vui lòng cho biết số năm làm công tác quản lý của anh (ch)

Dưới 1 năm	1
Từ 1 – 3 năm	2
Từ 4 – 7 năm	3
Từ 8 – 10 năm	4
Trên 10 năm	5

Q5. Xin vui lòng cho biết loại hình doanh nghiệp đang công tác?

Doanh nghiệp nhà nước	1
DN 100% vốn nước ngoài	2
DNTN	3
Công ty liên doanh	4
Công ty cổ phần	5
Công ty TNHH	6
Khác	7

Q6. Xin cho biết ngành anh (ch) đang làm hiện nay là ngành nào?

Doanh nghiệp công ích	1
Thương mại - dịch vụ	2
Nông- Lâm – Thủy sản	3
Công nghiệp	4
Khác.....	5

Q7. Khi tuyển dụng nhân viên, anh (ch) thường lựa chọn nguồn nào?

+ Nguồn nhân viên nội bộ	1
+ Nguồn nhân viên bên ngoài	
Nhân viên của doanh nghiệp	2
Nhân viên do quảng cáo	3
Bên bè của nhân viên	4
Nguồn nhân viên từ các trường	5
Nguồn khác (cách)	6

Q8. Nếu có, xin anh/ch vui lòng cho biết quy trình tuyển dụng? (có bước nào, xin anh/ch khoanh tròn bước đó)

Xác định nhu cầu tuyển dụng	1
Tìm kiếm, thu hút nhân viên	2
Thu nhận và sàng lọc hồ sơ nhân viên	3
Phỏng vấn sơ bộ (s tuyển)	4
Làm bài thi / trắc nghiệm	5
Phỏng vấn chuyên môn	6
Đánh giá, quyết định tuyển dụng	7
Tiếp nhận nhân viên mới	8
Ký hợp đồng lao động thử việc	9
Đánh giá kết quả thử việc	10
Ký hợp đồng lao động chính thức	11

Q9. Anh/ch vui lòng cho biết những phẩm chất nào của nhân viên mà anh/ch quan tâm tuyển dụng? (xin vui lòng đánh theo thứ tự ưu tiên vì 1 quan tâm nhất; 2 quan tâm nhì ...)

Có nguy cơ vắng mặt lâu dài vì công ty
Công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo
Khả năng ngoại ngữ và vi tính
Nhảy bèn, có khả năng làm việc theo nhóm
Khả năng làm việc độc lập, trung thực và đáng tin cậy

Tác phong chuyên nghiệp
Chức năng môi trường làm việc và áp lực cao
Khác (ghi rõ).....

Q10. Xin anh/ chị cho biết mức phù hợp chuyên ngành đào tạo của nhân viên về công việc trong doanh nghiệp?

1	2	3	4	5	6
Không hài lòng			Rất hài lòng		

Q11. Xin anh/chị vui lòng cho biết mức anh/chị hài lòng về nhân viên?

1	2	3	4	5	6
Không hài lòng			Rất hài lòng		

Q12. Công ty của anh(chị) nhân viên có mức năng suất làm việc không?

Có	1	Tiếp tục
Không	2	Kết thúc qua câu 14

Q13. Theo anh/chị trạng thái làm việc của nhân viên như thế nào?

1	2	3	4	5	6
Không trạng thái			Rất trạng thái		

Q14. Theo anh/chị có cho nhân viên thoải mái tập vui đùa, giải lao và giải trí công việc không?

1	2	3	4	5	6
Không bao giờ			Thường xuyên		

Q15. Ngoài công việc, anh(chị) có gặp nhau không?

1	2	3	4	5	6
Không bao giờ			Thường xuyên		

Q16. Anh(chị) tự sếp riêng biệt, yêu cầu cho nhân viên nhận mức nào?

1	2	3	4	5	6
Không có			Rất tốt		

Q17. Anh(chị) đánh giá như thế nào về môi trường làm việc của công ty

Vị 1: Thấp nhất và 6: Cao nhất.

M i n g i h p tác làm vi c	1	2	3	4	5	6
Nhân viên có tác phong công nghi p	1	2	3	4	5	6
Các nhân viên i x thân thi t, tho i mái	1	2	3	4	5	6
Nhân viên có tinh th n trách nhi m cao	1	2	3	4	5	6
Nhân viên c tin c y và tôn tr ng trong công vi c	1	2	3	4	5	6
Lãnh o có tác phong l ch s , hòa nhã	1	2	3	4	5	6
Nhân viên c i x công b ng và không phân bi t	1	2	3	4	5	6
Có quy n th c hi n công vi c sáng t o, hi u qu	1	2	3	4	5	6
Môi tr ng tho i mái cho nhân viên ph n h i	1	2	3	4	5	6
Thay i v chính sách th t c liên quan n nhân viên trong công ty u c thông báo y , rõ ràng	1	2	3	4	5	6
Có y thông tin th c hi n công vi c	1	2	3	4	5	6

Q18. Sau ây là m t s y u t liên quan t i tính h ng thú trong công vi c, xin Anh(ch) vui lòng cho bi t m c th c hi n các y u t này trong doanh nghi p

V i 1: Th p nh t và 6: Cao nh t.

Công vi c thú v , thách th c	1	2	3	4	5	6
Công vi c làm cho nhân viên th y say mê	1	2	3	4	5	6
Ý ki n c a nhân viên có th tác ng n quy t nh	1	2	3	4	5	6
Nhân viên có sáng ki n và thành công riêng	1	2	3	4	5	6
T do và t ch	1	2	3	4	5	6
Nhân viên c tham gia các nh h ng chi n l c	1	2	3	4	5	6
Nhân viên c khuy n khích i m i	1	2	3	4	5	6

Q19. Sau ây là m t s y u t liên quan n s phát tri n ngh nghi p, xin Anh(ch) vui lòng cho bi t m c t o i u ki n c a doanh nghi p i v i nhân vi ên

V i 1: không t t và 6: r t t t

C h i nâng cao ngh nghi p	1	2	3	4	5	6
Cam k t lâu dài dành cho nhân viên	1	2	3	4	5	6
Xây d ng k n ng phát tri n ngh nghi p	1	2	3	4	5	6
Ng i th c hi n t t s c th ng ti n	1	2	3	4	5	6
Ph n h i th ng xuyên	1	2	3	4	5	6
c c v n h u ích	1	2	3	4	5	6
ào t o liên t c	1	2	3	4	5	6

Q20. N u có ch ng trình ào t o, anh/ch có s n sàng cho nhân viên tham gia?

Có	1	Ti p t c
Không	2	K t thúc qua câu 22

Q21. Theo anh/ch , các l p ào t o nào sau ây phù h p v i nhu c u c a doanh nghi p, xin anh/ch vui lòng x p theo th t u tiên.

Các l p nâng cao k n ng chuyên môn	
K n ng giao ti p	
Các l p qu n lý ch t l ng	
Qu n tr doanh nghi p	
Qu n tr nhân s	
Nhóm làm vi c hi u qu	
Các l p Marketing	
Khác (ghi rõ)	

Q22. Sau ây là m t s y u t liên quan t i i u ki n làm vi c, xin anh/ch vui lòng cho bi t m c t o i u ki n c a doanh nghi p i v i nhân viên

V i 1: không t t và 6: r t t t.

áp ng trách nhi m i v i b n thân/gia ình c a nhân viên	1	2	3	4	5	6
S ng khu v c/thành ph thú v	1	2	3	4	5	6
Không gian làm vi c h p lý	1	2	3	4	5	6
Linh ng v gi gi c và n i làm vi c	1	2	3	4	5	6

Q23. Sau ây là các y u t liên quan n t i n l ng c a công ty, xin anh(ch) vui lòng cho bi t ánh giá c a anh(ch) i v i các y u t này.

V i 1: không hài lòng và 6: R t hài lòng

Th a nh n và th ng cho óng góp cá nhân c a nhân viên	1	2	3	4	5	6
Tr l ng theo n ng l c	1	2	3	4	5	6
L ng b ng hàng n m cao	1	2	3	4	5	6
S ng d a vào thu nh p c a công ty	1	2	3	4	5	6
Ti n l ng x ng áng v i công vi c th c hi n	1	2	3	4	5	6

Q24. N u thang i m 10, anh/ch ánh giá chung nhân viên c a mình bao nhiêu i m?

.....

**CHÚNG TÔI CHÂN THÀNH BI T N S GIÚP C A
ANH (CH)!**

PHẦN 2:

**ÁNH GIÁC CÁI DOANH NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN
NGƯỜI NHÂN LỰC
KẾT QUẢ XỬ LÝ SPSS**

Q1- Tuổi của nhân viên

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm ghép	Phần trăm tích lũy
Số trường	22- 30 tuổi	14	16,5	16,5	16,5
	31- 36 tuổi	17	20,0	20,0	36,5
	36- 40 tuổi	17	20,0	20,0	56,5
	40- 45 tuổi	19	22,4	22,4	78,8
	trên 45 tuổi	18	21,2	21,2	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Q2- Giới tính

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm ghép	Phần trăm tích lũy
Số trường	N	29	34,1	34,1	34,1
	Nam	56	65,9	65,9	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Q3- Trình độ học vấn

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm ghép	Phần trăm tích lũy
Số trường	Sau tiểu học	5	5,9	5,9	5,9
	tiểu học	23	27,1	27,1	32,9
	Cao đẳng	19	22,4	22,4	55,3
	Lớp 10- 12	27	31,8	31,8	87,1
	Không học tiếp chính quy nào	11	12,9	12,9	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Q4- Số năm làm công tác quản lý

		Tổng số	Phần trăm	Phần trăm ghép	Phần trăm tích lũy
Số trường	dưới 1 năm	4	4,7	4,7	4,7
	1- 3 năm	30	35,3	35,3	40,0
	4- 7 năm	26	30,6	30,6	70,6
	8- 10 năm	16	18,8	18,8	89,4
	trên 10 năm	9	10,6	10,6	100,0
	Tổng cộng	85	100,0	100,0	

Q5- Loại hình doanh nghiệp

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	DNTN	35	41,2	41,2	41,2
	Công ty CP	29	34,1	34,1	75,3
	Công ty TNHH	21	24,7	24,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q6- Ngành sản xuất công nghiệp

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Th ng m i- d ch v	35	41,2	41,2	41,2
	Nông lâm- Thu s n	29	34,1	34,1	75,3
	Công nghiệp	21	24,7	24,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.1- Nguồn nhân viên nội bộ

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	45	52,9	52,9	52,9
	có	40	47,1	47,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.2- Nguồn UVBN-NV các cá nhân doanh nghiệp

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	79	92,9	92,9	92,9
	có	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.3- Nguồn UVBN- nhân viên do quy định

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	69	81,2	81,2	81,2
	có	16	18,8	18,8	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.4- Nguồn UVBN-Bên ngoài nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	66	77,6	77,6	77,6
	có	19	22,4	22,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.5- Nguồn UVBN- Nguồn viên t các tr ng

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	70	82,4	82,4	82,4
	có	15	17,6	17,6	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q7.6- Nguồn UVBN- Nguồn khác

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	81	95,3	95,3	95,3
	Có	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.1- Quy trình TD- Xác nh nhu c u tuy n d ng

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	15	17,6	17,6	17,6
	có	70	82,4	82,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.2- Quy trình TD-Tìm ki m, thu hút ng viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Không	41	48,2	48,2	48,2
	Có	44	51,8	51,8	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.3- Quy trình TD-Thu nh n sà n l c h s

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	36	42,4	42,4	42,4
	có	49	57,6	57,6	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.4- Quy trình TD-Ph ng v n s b

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	26	30,6	30,6	30,6
	có	59	69,4	69,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.5- Quy trình TD-Làm bài thi trắc nghiệm

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	54	63,5	63,5	63,5
	có	31	36,5	36,5	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.6- Quy trình TD-Phản ứng chuyên môn

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	24	28,2	28,2	28,2
	có	61	71,8	71,8	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.7- Quy trình TD- đánh giá, quy trình tuyển dụng

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	38	44,7	44,7	44,7
	có	47	55,3	55,3	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.8- Quy trình TD-Tiếp nhận nhân viên mới

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	42	49,4	49,4	49,4
	có	43	50,6	50,6	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.9- Quy trình TD-Ký hợp đồng thi việc

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	15	17,6	17,6	17,6
	có	70	82,4	82,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.10- Quy trình TD- đánh giá kết quả thi việc

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không	33	38,8	38,8	38,8
	có	52	61,2	61,2	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q8.11- Quy trình TD-Ký h p ng chính th c

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Không	15	17,6	17,6	17,6
	có	70	82,4	82,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.1- Có nguy n v ng g n bó lâu dài v i Cty

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	50	58,8	58,8	58,8
	quan tâm nhì	10	11,8	11,8	70,6
	quan tâm th ng	5	5,9	5,9	76,5
	ít quan tâm	5	5,9	5,9	82,4
	r t ít quan tâm	3	3,5	3,5	85,9
	bình th ng	4	4,7	4,7	90,6
	không quan tâm	8	9,4	9,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.2- CV phù h p v i chuyên ngành c ào t o

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	33	38,8	38,8	38,8
	quan tâm nhì	32	37,6	37,6	76,5
	quan tâm th ng	5	5,9	5,9	82,4
	ít quan tâm	4	4,7	4,7	87,1
	r t ít quan tâm	6	7,1	7,1	94,1
	bình th ng	1	1,2	1,2	95,3
	không quan tâm	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.3- Kh n ng ngo i ng , vi tính

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	19	22,4	22,4	22,4
	quan tâm nhì	42	49,4	49,4	71,8
	ít quan tâm	9	10,6	10,6	82,4
	r t ít quan tâm	11	12,9	12,9	95,3
	bình th ng	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.4- Nh y bén, kh n ng làm vi c theo nhóm

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	9	10,6	10,6	10,6
	quan tâm nhì	44	51,8	51,8	62,4
	quan tâm th ng	11	12,9	12,9	75,3
	ít quan tâm	7	8,2	8,2	83,5
	r t ít quan tâm	1	1,2	1,2	84,7
	bình th ng	6	7,1	7,1	91,8
	không quan tâm	7	8,2	8,2	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.5- Kh n ng làm vi c c l p, trung th c, áng tín c y

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	38	44,7	44,7	44,7
	quan tâm nhì	18	21,2	21,2	65,9
	quan tâm th ng	9	10,6	10,6	76,5
	ít quan tâm	3	3,5	3,5	80,0
	r t ít quan tâm	8	9,4	9,4	89,4
	bình th ng	5	5,9	5,9	95,3
	không quan tâm	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.6- Tác phong chuyên nghi p

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	6	7,1	7,1	7,1
	quan tâm nhì	50	58,8	58,8	65,9
	quan tâm th ng	4	4,7	4,7	70,6
	ít quan tâm	8	9,4	9,4	80,0
	r t ít quan tâm	4	4,7	4,7	84,7
	bình th ng	9	10,6	10,6	95,3
	không quan tâm	4	4,7	4,7	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.8- Ch u ng môi tr ng làm vi c áp l c cao

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nh t	44	51,8	51,8	51,8
	quan tâm nhì	22	25,9	25,9	77,6
	quan tâm th ng	2	2,4	2,4	80,0
	r t ít quan tâm	3	3,5	3,5	83,5
	bình th ng	6	7,1	7,1	90,6
	không quan tâm	8	9,4	9,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q9.9- Khác

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	quan tâm nhì	56	65,9	65,9	65,9
	quan tâm th ng	6	7,1	7,1	72,9
	ít quan tam	22	25,9	25,9	98,8
	binh thuong	1	1,2	1,2	100
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q10-M c phù h p v i chuyên ngành ào t o

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không phù h p	2	2,4	2,4	2,4
	ít phù h p	18	21,2	21,2	23,5
	h i phù h p	26	30,6	30,6	54,1
	phù h p	34	40,0	40,0	94,1
	r t phù h p	5	5,9	5,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q11- M c hài lòng v i nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không hài lòng	2	2,4	2,4	2,4
	ít hài lòng	24	28,2	28,2	30,6
	h i hài lòng	32	37,6	37,6	68,2
	hài lòng	25	29,4	29,4	97,6
	r t hài lòng	2	2,4	2,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q12- NV công ty có m c ng ph c i làm

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Có	29	34,1	34,5	34,5
	không	55	64,7	65,5	100,0
	T ng c ng	84	98,8	100,0	
Không tr l i	1	1,2			
T ng c ng	85	100,0			

Q13- Trang ph c i làm c a nhân viên

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i ít trang tr ng	8	9,4	25,8	25,8
t ng i trang tr ng	10	11,8	32,3	58,1
trang tr ng	11	12,9	35,5	93,5
r t trang tr ng	2	2,4	6,5	100,0
T ng c ng	31	36,5	100,0	
Không tr l i	54	63,5		
T ng c ng	85	100,0		

Q14- Cty có cho NV tho i mái vui ùa, gi i lao và gi i to c ng th ng

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i không bao gi	6	7,1	7,1	7,1
hi m khi	24	28,2	28,2	35,3
ôi khi	21	24,7	24,7	60,0
th nh tho ng	21	24,7	24,7	84,7
th ng xuyên	7	8,2	8,2	92,9
r t th ng xuyên	6	7,1	7,1	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q15- M c g p g gi a nhà qu n lý và nhân viên

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i không bao gi	1	1,2	1,2	1,2
hi m khi	14	16,5	16,5	17,6
ôi khi	23	27,1	27,1	44,7
th nh tho ng	26	30,6	30,6	75,3
th ng xuyên	18	21,2	21,2	96,5
r t th ng xuyên	3	3,5	3,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q16- M c t o s riêng t , yên t nh cho nhân viên

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i Hi m khi	10	11,8	11,8	11,8
ít riêng t /yên t nh	26	30,6	30,6	42,4
t ng i	27	31,8	31,8	74,1
Riêng t	16	18,8	18,8	92,9
r tt riêng t /yên t nh	6	7,1	7,1	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.1- M i n g i h p tác làm vi c

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i trung bình	7	8,2	8,2	8,2
khá	21	24,7	24,7	32,9
t ng i t t	30	35,3	35,3	68,2
t t	20	23,5	23,5	91,8
r t t t	7	8,2	8,2	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.2- Nhân viên có tác phong chuyên nghi p

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i th p	2	2,4	2,4	2,4
trung bình	22	25,9	25,9	28,2
khá	22	25,9	25,9	54,1
t ng i t t	22	25,9	25,9	80,0
t t	14	16,5	16,5	96,5
r t t t	3	3,5	3,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.3- Các nhân viên i x thân thi t, tho i mái

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i trung bình	3	3,5	3,5	3,5
khá	22	25,9	25,9	29,4
t ng i t t	33	38,8	38,8	68,2
t t	21	24,7	24,7	92,9
r t t t	6	7,1	7,1	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.4- Nhân viên có tinh th n trách nhi m cao

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i trung bình	6	7,1	7,1	7,1
khá	22	25,9	25,9	32,9
t ng i t t	29	34,1	34,1	67,1
t t	24	28,2	28,2	95,3
r t t t	4	4,7	4,7	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.5- Nhân viên c tin c y và tôn tr ng trong công vi c

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	trung bình	1	1,2	1,2	1,2
l i	khá	25	29,4	29,4	30,6
	t ng i t t	36	42,4	42,4	72,9
	t t	17	20,0	20,0	92,9
	r t t t	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.6- Lãnh o có tác phong l ch s , hoà nhã

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	trung bình	16	18,8	18,8	18,8
l i	khá	23	27,1	27,1	45,9
	t ng i t t	23	27,1	27,1	72,9
	t t	12	14,1	14,1	87,1
	r t t t	11	12,9	12,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.7- Nhân viên c i x công b ng và không phân bi t

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	trung bình	5	5,9	5,9	5,9
l i	khá	28	32,9	32,9	38,8
	t ng i t t	32	37,6	37,6	76,5
	t t	14	16,5	16,5	92,9
	r t t t	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.8- Có quy n th c hi n công vi c sáng t o, hi u qu

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	th p	2	2,4	2,4	2,4
l i	trung bình	11	12,9	12,9	15,3
	khá	24	28,2	28,2	43,5
	t ng i t t	21	24,7	24,7	68,2
	t t	25	29,4	29,4	97,6
	r t t t	2	2,4	2,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.9- Môi trường thoải mái cho nhân viên ph n h i

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i th p	1	1,2	1,2	1,2
trung bình	12	14,1	14,3	15,5
khá	27	31,8	32,1	47,6
t ng i t t	17	20,0	20,2	67,9
t t	23	27,1	27,4	95,2
r t t t	4	4,7	4,8	100,0
T ng c ng	84	98,8	100,0	
Không tr l i	1	1,2		
T ng c ng	85	100,0		

Q17.10- Thông tin v các chính sách liên quan n công ty

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	3	3,5	3,5	3,5
l i trung bình	14	16,5	16,5	20,0
khá	31	36,5	36,5	56,5
t ng i t t	27	31,8	31,8	88,2
t t	5	5,9	5,9	94,1
r t t t	5	5,9	5,9	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q17.11- Có ý thông tin th c hi n công vi c

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	4	4,7	4,7	4,7
l i trung bình	5	5,9	5,9	10,6
khá	25	29,4	29,4	40,0
t ng i t t	28	32,9	32,9	72,9
t t	17	20,0	20,0	92,9
r t t t	6	7,1	7,1	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.1- Công vi c thú v , thách th c

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	3	3,5	3,5	3,5
l i trung bình	8	9,4	9,4	12,9
khá	23	27,1	27,1	40,0
t ng i t t	26	30,6	30,6	70,6
t t	18	21,2	21,2	91,8
r t t t	7	8,2	8,2	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.2- Công việc làm cho nhân viên thấy say mê

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	3	3,5	3,5	3,5
l i trung bình	6	7,1	7,1	10,6
khá	24	28,2	28,2	38,8
t ng i t t	31	36,5	36,5	75,3
t t	17	20,0	20,0	95,3
r t t t	4	4,7	4,7	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.3- Ý kiến của nhân viên có tác động quy trình

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	2	2,4	2,4	2,4
l i trung bình	10	11,8	11,8	14,1
khá	24	28,2	28,2	42,4
t ng i t t	25	29,4	29,4	71,8
t t	21	24,7	24,7	96,5
r t t t	3	3,5	3,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.4- Nhân viên có sáng kiến và thành công riêng

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	3	3,5	3,5	3,5
l i trung bình	13	15,3	15,3	18,8
khá	26	30,6	30,6	49,4
t ng i t t	20	23,5	23,5	72,9
t t	20	23,5	23,5	96,5
r t t t	3	3,5	3,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.5- Tự do và dân chủ

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr trung bình	20	23,5	23,5	23,5
l i khá	18	21,2	21,2	44,7
t ng i t t	27	31,8	31,8	76,5
t t	17	20,0	20,0	96,5
r t t t	3	3,5	3,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.6- Nhân viên các tham gia các nh h ng chi n l c

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	9	10,6	10,6	10,6
l i trung bình	14	16,5	16,5	27,1
khá	18	21,2	21,2	48,2
t ng i t t	24	28,2	28,2	76,5
t t	13	15,3	15,3	91,8
r t t t	7	8,2	8,2	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q18.7- Nhân viên c khuyn n khích i m i

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr th p	2	2,4	2,4	2,4
l i trung bình	14	16,5	16,5	18,8
khá	23	27,1	27,1	45,9
t ng i t t	26	30,6	30,6	76,5
t t	16	18,8	18,8	95,3
r t t t	4	4,7	4,7	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.1- C h i nâng cao ngh nghi p

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr không t t	2	2,4	2,4	2,4
l i trung bình	8	9,4	9,4	11,8
khá	20	23,5	23,5	35,3
khá t t	23	27,1	27,1	62,4
t t	18	21,2	21,2	83,5
r t t t	14	16,5	16,5	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.2- Cam k t lâu dài dành cho nhân viên

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr trung bình	10	11,8	11,8	11,8
l i khá	16	18,8	18,8	30,6
khá t t	27	31,8	31,8	62,4
t t	16	18,8	18,8	81,2
r t t t	16	18,8	18,8	100,0
T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.3- Xây dựng kế hoạch phát triển nghiên cứu

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	không t t	3	3,5	3,5	3,5
l i	trung bình	9	10,6	10,6	14,1
	khá	21	24,7	24,7	38,8
	khá t t	28	32,9	32,9	71,8
	t t	21	24,7	24,7	96,5
	r t t t	3	3,5	3,5	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.4- Nghiên cứu thị trường sản phẩm

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	không t t	2	2,4	2,4	2,4
l i	trung bình	9	10,6	10,6	12,9
	khá	21	24,7	24,7	37,6
	khá t t	19	22,4	22,4	60,0
	t t	23	27,1	27,1	87,1
	r t t t	11	12,9	12,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.5- Phân phối thị trường

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	không t t	2	2,4	2,4	2,4
l i	trung bình	12	14,1	14,1	16,5
	khá	19	22,4	22,4	38,8
	khá t t	32	37,6	37,6	76,5
	t t	17	20,0	20,0	96,5
	r t t t	3	3,5	3,5	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.6- Các vấn đề khác

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr	không t t	5	5,9	5,9	5,9
l i	trung bình	13	15,3	15,3	21,2
	khá	25	29,4	29,4	50,6
	khá t t	27	31,8	31,8	82,4
	t t	10	11,8	11,8	94,1
	r t t t	5	5,9	5,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q19.7- ào t o liên t c

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không t t	16	18,8	18,8	18,8
	trung bình	8	9,4	9,4	28,2
	khá	15	17,6	17,6	45,9
	khá t t	27	31,8	31,8	77,6
	t t	17	20,0	20,0	97,6
	r t t t	2	2,4	2,4	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q20- S n sàng cho nhân viên tham gia ch ãng trình ào t o

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Có	45	52,9	52,9	52,9
	không	40	47,1	47,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q21.1- Các l p nâng cao k n ng chuyên môn

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	u tiên 1	32	37,6	71,1	71,1
	u tiên 2	6	7,1	13,3	84,4
	u tiên 3	3	3,5	6,7	91,1
	u tiên 4	2	2,4	4,4	95,6
	u tiên 6	1	1,2	2,2	97,8
	u tiên cu i cùng	1	1,2	2,2	100,0
Không tr l i T ng c ng		45	52,9	100,0	
		40	47,1		
		85	100,0		

Q21.2- K n ng giao ti p

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 1	7	8,2	15,6	15,6
u tiên 2	13	15,3	28,9	44,4
u tiên 3	5	5,9	11,1	55,6
u tiên 4	8	9,4	17,8	73,3
u tiên 5	7	8,2	15,6	88,9
u tiên 6	2	2,4	4,4	93,3
u tiên cu i cùng	3	3,5	6,7	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.3- Các l p qu n lý ch t l ng

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 1	3	3,5	6,7	6,7
u tiên 2	18	21,2	40,0	46,7
u tiên 3	12	14,1	26,7	73,3
u tiên 4	4	4,7	8,9	82,2
u tiên 5	6	7,1	13,3	95,6
u tiên 6	2	2,4	4,4	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.4- Qu n tr doanh nghi p

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 1	1	1,2	2,2	2,2
u tiên 2	1	1,2	2,2	4,4
u tiên 3	5	5,9	11,1	15,6
u tiên 4	12	14,1	26,7	42,2
u tiên 5	9	10,6	20,0	62,2
u tiên 6	9	10,6	20,0	82,2
u tiên cu i cùng	8	9,4	17,8	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.5- Quy trình nhân sự

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 1	1	1,2	2,2	2,2
u tiên 3	4	4,7	8,9	11,1
u tiên 4	9	10,6	20,0	31,1
u tiên 5	14	16,5	31,1	62,2
u tiên 6	11	12,9	24,4	86,7
u tiên cu i cùng	6	7,1	13,3	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.6- Nhóm làm việc chi u qu

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 2	3	3,5	6,7	6,7
u tiên 3	8	9,4	17,8	24,4
u tiên 4	6	7,1	13,3	37,8
u tiên 5	5	5,9	11,1	48,9
u tiên 6	14	16,5	31,1	80,0
u tiên cu i cùng	9	10,6	20,0	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.7- Các l p marketing

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i u tiên 1	2	2,4	4,4	4,4
u tiên 2	4	4,7	8,9	13,3
u tiên 3	8	9,4	17,8	31,1
u tiên 4	4	4,7	8,9	40,0
u tiên 5	4	4,7	8,9	48,9
u tiên 6	6	7,1	13,3	62,2
u tiên cu i cùng	17	20,0	37,8	100,0
T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q21.8- Khác

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	7	8,2	15,6	15,6
uu tien cuoi cung	38	44,7	84,4	100,0
khong uu tien T ng c ng	45	52,9	100,0	
Không tr l i	40	47,1		
T ng c ng	85	100,0		

Q22.1- áp ng trách nhi m i v i b n thân/gia ình c a nhân viên

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	5	5,9	5,9	5,9
trung bình	27	31,8	31,8	37,6
khá	22	25,9	25,9	63,5
khá t t	17	20,0	20,0	83,5
t t	14	16,5	16,5	100,0
r t t t	85	100,0	100,0	
T ng c ng				

Q22.2- S ng khu v c/thành ph thú v

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	4	4,7	4,7	4,7
không t t	16	18,8	18,8	23,5
trung bình	25	29,4	29,4	52,9
khá	28	32,9	32,9	85,9
khá t t	11	12,9	12,9	98,8
t t	1	1,2	1,2	100,0
r t t t	85	100,0	100,0	
T ng c ng				

Q22.3- Không gian làm vi c h p lý

	T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	1	1,2	1,2	1,2
không t t	11	12,9	12,9	14,1
trung bình	24	28,2	28,2	42,4
khá	23	27,1	27,1	69,4
khá t t	22	25,9	25,9	95,3
t t	4	4,7	4,7	100,0
r t t t	85	100,0	100,0	
T ng c ng				

Q22.4- Lĩnh vực kỹ thuật làm việc

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	không t t	4	4,7	4,7	4,7
	trung bình	14	16,5	16,5	21,2
	khá	24	28,2	28,2	49,4
	khá t t	24	28,2	28,2	77,6
	t t	12	14,1	14,1	91,8
	r t t t	7	8,2	8,2	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q23.1- Th a nh n và th ng cho óng góp c a nhân viên

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	ít hài lòng	5	5,9	5,9	5,9
	hài lòng	17	20,0	20,0	25,9
	hài lòng khá	19	22,4	22,4	48,2
	hài lòng t t	21	24,7	24,7	72,9
	r t hài lòng	23	27,1	27,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q23.2- Tr l ng theo n ng l c

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	ít hài lòng	8	9,4	9,4	9,4
	hài lòng	16	18,8	18,8	28,2
	hài lòng khá	19	22,4	22,4	50,6
	hài lòng t t	24	28,2	28,2	78,8
	r t hài lòng	18	21,2	21,2	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q23.3- L ng b ng hàng n m cao

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	Không hài lòng	3	3,5	3,5	3,5
	ít hài lòng	7	8,2	8,2	11,8
	hài lòng	26	30,6	30,6	42,4
	hài lòng khá	24	28,2	28,2	70,6
	hài lòng t t	19	22,4	22,4	92,9
	r t hài lòng	6	7,1	7,1	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q23.4- Số người dựa vào thu nhập của công ty

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	ít hài lòng	4	4,7	4,7	4,7
	hài lòng	29	34,1	34,1	38,8
	hài lòng khá	22	25,9	25,9	64,7
	hài lòng t t	19	22,4	22,4	87,1
	r t hài lòng	11	12,9	12,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

23.5- Tỷ lệ người vắng mặt vì công việc thể hiện

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	ít hài lòng	6	7,1	7,1	7,1
	hài lòng	13	15,3	15,3	22,4
	hài lòng khá	24	28,2	28,2	50,6
	hài lòng t t	20	23,5	23,5	74,1
	r t hài lòng	22	25,9	25,9	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

Q24- Đánh giá chung về nhân viên về thang điểm 10

		T n s	Ph n tr m	Ph n tr m h p l	Ph n tr m tích lu
S tr l i	trung bình	1	1,2	1,2	1,2
	trung bình khá	11	12,9	12,9	14,1
	khá	21	24,7	24,7	38,8
	khá gi i	25	29,4	29,4	68,2
	gi i	27	31,8	31,8	100,0
	T ng c ng	85	100,0	100,0	

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Nguyễn Thanh Hải, TS. Phan Thế Ngọc (2006), Quản trị học, Nhà xuất bản Thế giới;
2. Trần Kim Dung (2005), Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thế giới;
3. Minh Giang, Nguyễn Ánh (2006), Nghề thu hút lãnh đạo doanh nghiệp, Nhà xuất bản Thế giới;
4. ThS. Huỳnh Thanh Lâm (2008), Phát triển nguồn nhân lực của Công ty multinational TP. Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh năm 2020;
5. PGS.TS Nguyễn Văn Phúc (2005), Quản lý nhân lực của doanh nghiệp. Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật Hà Nội;
6. PGS. TS Huỳnh Thị Ngọc, TS. Phạm Ngọc Trâm (2009), bài viết “Mô hình pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Ngân hàng Sông Cửu Long” đăng trên Website <http://image.caigi.com>;
7. Website của UBND TP. Cần Thơ (www.cantho.gov.vn);
8. <http://aim.edu.vn>;
9. www.dantri.com.vn;
10. www.lanhdau.net;
11. www.caohockinhhte.info
12. www.youtemplates.com
13. Các thống kê TP. Cần Thơ (2007), Niên giám thống kê 2006, Các thống kê TP. Cần Thơ