Solutions to enhance human resource management at Construction Joint Stock Company 47

ABSTRACT

Currently, enterprises are continuously innovating their management practices to improve operational and business performance. Among the various factors influencing business efficiency, human resources play a pivotal role. Empirical evidence indicates that companies that invest in the development of human resources - both in terms of scale and quality - tend to achieve sustainable growth and operational effectiveness. This paper focuses on the theoretical foundation, current state, and proposes solutions to strengthen human resource management in a specific enterprise, with the aim of enhancing its overall business efficiency.
Keywords: *Human resources, enterprise management, business performance, personnel management, business development.*

Giải pháp tăng cường quản lý nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây dựng 47

TÓM TẮT

Hiện nay các doanh nghiệp không ngừng đổi mới quan lý để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Trong các yếu tố liên quan đến hiệu quả của doanh nghiệp thì nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng. Thực tế cho thấy những doanh nghiệp nào đầu tư phát triển nguồn nhân lực cả về quy mô và chất lượng thì doamh nghiệp đó phát triển và kinh doanh hiệu quả. Bài báo tập trung nghiên cứu về cơ sở lý luận, thực trạng và kiến nghị các giải pháp tăng cường quản lý nguồn nhân lực của một doanh nghiệp cụ thể để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực, quản lý doanh nghiệp, hiệu quả kinh doanh, quản lý nhân sự, phát triển doanh nghiệp.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Có thể nói hiện nay các doanh nghiệp không ngừng đổi mới quan lý các yếu tố liên quan đến sự phát triển của doanh nghiệp. Trong các yếu tố đó nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng. Đổi mới quản lý NNL nhằm xây dưng một nguồn nhân lực mạnh cả về quy mô và chất lượng, điều đó làm cho doanh nghiệp phát triển mạnh và kinh doanh hiệu quả. Trong các doanh nghiệp đổi mới và đi đến thành công trên phạm vi cả nước phải kể đến Công ty cổ phần xây dựng 47 đứng chân trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

Công ty cổ phần xây dựng 47 được thành lập 1975, tiền thân là Công ty xây dựng thủy Lợi 7 thuộc Bộ Thủy Lợi (nay là Bộ Nông nghiệp và Môi trường). Năm 1996, Công ty sáp nhập vào Tổng công ty Xây dựng 4 và đổi tên thành Công ty xây dựng 47. Năm 2005, Công ty xây dựng 47 đã chính thức chuyển cơ chế hoạt động từ Doanh nghiệp Nhà nước thành Công ty cổ phần đứng chân ở tỉnh Bình Định (nay là tỉnh Gia Lai). Năm 2011, Công ty chính thức giao dịch phiên đầu tiên tại Sở giao dịch chứng khoán thành phố Hồ Chí Minh với mã chứng khoán là C47.

Công ty hoạt động sản xuất - kinh doanh trên các lĩnh vực như: xây dựng, vận tải, nhà hàng, du lịch, khách sạn, đào tạo và xuất khẩu lao động; sản xuất điện… đã góp phần đáng kể vào doanh thu hàng năm của công ty. Trong quá trình phát triển, nhân lực đóng vai trò rất quan trọng trong nâng cao hiệu quả kinh doanh. Công ty đã không ngừng đổi mới nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực. điều đó đã trở thành thế mạnh của công ty. Nghiên cứu này tập trung nghiên cứu và kiến nghị những giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý nguồn nhân lực của công ty cổ phần xây dựng 47.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Khái niệm "Nguồn nhân lực" (Human resources; thường được viết tắt là "HR") được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực như kinh tế học, quản lý kinh tế, xã hội học, hành chính công…. Tuy nhiên, tùy theo cách tiếp cận mà khái niệm có thể khác nhau theo từng lĩnh vực nghiên cứu.

Dưới gốc độ quản lý kinh tế nguồn nhân lực (NNL) là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động, có khả năng và nhu cầu lao động, đang hoặc có tiềm năng tham gia vào các hoạt động kinh tế. Họ là lực lượng sản xuất chủ yếu, đồng thời là nhân tố giữ vai trò quyết định đến năng suất lao động, hiệu quả hoạt động của tổ chức và sự phát triển của nền kinh tế.

NNL tại doanh nghiệp được hiểu là toàn bộ lực lượng lao động thuộc quyền quản lý và sử

dụng của doanh nghiệp, bao gồm cả cán bộ quản lý, nhân viên chuyên môn, kỹ thuật và công nhân trực tiếp sản xuất. Đây là yếu tố trung tâm, quyết định hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác như vốn, công nghệ hay cơ sở vật chất... NNL không chỉ được xem xét ở phương diện số lượng (quy mô lao động) mà còn ở chất lượng (trình độ chuyên môn, kỹ năng, sức khỏe, kinh nghiệm và thái độ làm việc).

Nguồn nhân lực tại doanh nghiệp có vai trò quan trọng như sau: Trước hết, NNL là yếu tố quyết định đến năng suất lao động và hiệu quả kinh tế; Hai là, NNL là chủ thể tạo ra sự đổi mới và chuyển giao công nghệ;; Ba là, NNL đóng vai trò quan trọng trong việc huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực khác.; Bốn là, NNL là nhân tố duy trì sự ổn định và phát triển xã hội; Năm là, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, vai trò của NNL còn thể hiện ở khả năng nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.[1]

Như vậy NNL giữ vai trò trung tâm trong mọi quá trình phát triển. Đây không chỉ là yếu tố đầu vào quan trọng của sản xuất, mà còn là chủ thể sáng tạo, điều hành và quyết định thành công của mọi tổ chức doanh nghiệp và quốc gia. Do đó, việc xây dựng chiến lược phát triển NNL cần được xem là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu trong các chính sách phát triển kinh tế - xã hội ở cả tầm vĩ mô và vi mô.

Quản lý NNL là quá trình xây dựng và triển khai các chính sách, biện pháp nhằm thu hút, sử dụng, phát triển và giữ chân lực lượng lao động có chất lượng, phù hợp với chiến lược và mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp. Đây là quá trình mang tính hệ thống, liên tục và có sự gắn kết chặt chẽ với các yếu tố văn hóa, pháp lý, xã hội và công nghệ.

Quản lý NNL hiệu quả sẽ tạo điều kiện để khai thác tối đa tiềm năng của mỗi cá nhân, đồng thời góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực có năng lực, đạo đức và trách nhiệm, qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức, chất lượng dịch vụ và mức độ hài lòng của đối tượng phục vụ

Để thực hiện được vai trò nêu trên thì trong quản lý nguồn nhân lực tại doanh nghiệp cần thực hiện 4 nội dung sau: Một là, xây dựng kế hoạch và chính sách quản lý nguồn nhân lực; Hai là, tuyển dụng và bố trí sử dụng nguồn nhân lực. Ba là, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; Bốn là, chính sách tiền lương và đãi ngộ với người lao động.[2]

Các nội dung trên phản ánh các mặt của quản lý NNL đồng thời chúng có mối quan hệ với nhau tạo thành một chuỗi các nhiệm vụ quan trọng cần phải tiến hành liên tục trong quá trình quản lý. Ngoài ra còn có một số nội dung khác mà trong khuôn khổ bài báo này giới hạn nên không đề cập đến.

2.2. Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Xây dựng 47

2.2.1. Về xây dựng kế hoạch và chính sách quản lý nguồn nhân lực

Trong giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2024, C47 đã triển khai đồng bộ các công tác xây dựng chiến lược, kế hoạch kinh doanh và quản trị nội bộ nhằm thích ứng với bối cảnh thị trường nhiều biến động, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực. C47 xác định tiếp tục duy trì chiến lược kinh doanh đa ngành nghề nhưng tập trung lấy hoạt động xây dựng làm nền tảng. Công ty đặt mục tiêu mở rộng tìm kiếm cơ hội ra các lĩnh vực và thị trường mới. Đồng thời xây dựng chiến lược về bộ máy và nhân sự. Công ty đã tái cấu trúc tổ chức bộ máy và sắp xếp nhân sự như:

Năm 2021: Công ty tiến hành sáp nhập tổ chức bộ máy tại các cụm công trường (Tân Mỹ, Bác Ái, Đa Nhim), đồng thời thực hiện việc miễn nhiệm và bổ nhiệm các chức danh quản lý theo mô hình quản lý mới. Hoạt động này nhằm tinh gọn bộ máy, giảm chồng chéo trong quản lý, nâng cao vai trò, trách nhiệm đội ngũ lãnh đạo trung gian và hoạt động hiệu quả của NNL nói chung.

Năm 2022: Hội đồng quản trị (HĐQT) chỉ đạo Ban Tổng Giám đốc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, sắp xếp lại bộ máy quản lý, điều

hành theo hướng tinh gọn, linh hoạt và hiệu quả. Ban Điều hành chủ động đề xuất kế hoạch đào tạo, đổi mới và phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt nhằm tối ưu hóa nguồn lực nhân sự, nâng cao hiệu quả điều hành sản xuất kinh doanh.

Năm 2023: HĐQT tiếp tục triển khai kế hoạch tái cấu trúc toàn diện doanh nghiệp, cơ cấu và sắp xếp lại nhân sự. Đáng chú ý, mô hình quản lý được chuyển đổi bằng việc sáp nhập Ban Điều hành công trường và các Xí nghiệp thi công thành Ban Chỉ huy công trường. Mục tiêu của thay đổi này là tiết giảm chi phí nhân sự, đồng thời nâng cao năng suất lao động và hiệu quả điều hành tại hiện trường.

Năm 2024: HĐQT tiếp tục chỉ đạo công tác kiện toàn bộ máy quản lý, điều hành, sắp xếp các Ban Chỉ huy công trường theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đảm bảo phù hợp với yêu cầu sản xuất thực tế và năng lực đội ngũ hiện có.

Bên cạnh đó, trong những năm gần đây, C47 đã quan tâm đến việc hoàn thiện hệ thống văn bản quản trị và điều hành, coi đây là công cụ pháp lý quan trọng để tổ chức, quản lý và phát triển NNL. Các chính sách, quy chế, nghị quyết được ban hành không chỉ nhằm đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật của Nhà nước, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản trị doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về minh bạch và cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập.

Trước hết, Điều lệ Công ty năm 2020, đóng vai trò là văn bản pháp lý nền tảng, quy định cơ cấu tổ chức, chức năng, quyền hạn của từng bộ phận, đồng thời xác lập khung quản trị nhân sự từ cấp HĐQT, Ban giám đốc đến các phòng ban chuyên môn. Điều lệ Công ty chính là cơ sở pháp lý cao nhất trong nội bộ, định hướng toàn bộ hoạt động quản trị nhân lực.

Bên cạnh đó, Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông thường niên và bất thường thể hiện vai trò quyết định trong việc thông qua các vấn đề chiến lược, trong đó có định hướng phát triển NNL, phê chuẩn nhân sự cấp cao và các kế hoạch tái cơ cấu tổ chức. Nghị quyết của HĐQT được ban hành thường xuyên nhằm quyết định các vấn đề cụ thể về bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ quản lý, điều chỉnh chính sách nhân sự phù hợp với mục tiêu sản xuất kinh doanh.

2.2.2. Tuyển dụng và bố trí nhân lực tại Công ty Cổ phần Xây dựng 47

Ban lãnh đạo C47 luôn xác định phát triển NNL là chiến lược then chốt để xây dựng doanh nghiệp ngày càng vững mạnh. Trong những năm gần đây, Công ty đã đổi mới và đa dạng hóa các hình thức, phương pháp tuyển dụng nhằm tiếp cận NN chất lượng cao. Cụ thể, C47 triển khai tuyển dụng thông qua nhiều kênh như báo chí, internet, trung tâm xúc tiến việc làm, các ngày hội nghề nghiệp, đồng thời ký kết hợp tác đào tạo và chuyển giao nhân lực với các trường đại học, cao đẳng và cơ sở dạy nghề uy tín trong nước. Bên cạnh đó, Công ty chú trọng quảng bá hình ảnh, thương hiệu để thu hút người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp, đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực khi mở rộng quy mô sản xuất, kinh doanh trên toàn hệ thống.

Đi đôi với hoạt động tuyển dụng, C47 còn quan tâm đặc biệt đến việc giữ gìn tinh thần và nét đẹp truyền thống, xây dựng môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp và hiệu quả. Nhân viên mới luôn được hỗ trợ tối đa trong quá trình học tập, làm quen công việc và nâng cao trình độ chuyên môn. Đối với đội ngũ cán bộ công nhân viên có thâm niên, Công ty áp dụng chính sách, chế độ đãi ngộ hợp lý, khuyến khích sự gắn bó lâu dài. Đặc biệt, những cá nhân có thành tích nổi bật luôn có nhiều cơ hội thăng tiến, qua đó tạo động lực làm việc, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của Công ty.

Công tác tuyển dụng và bố trí nhân lực tại C47 được triển khai theo một quy trình chặt chẽ, khoa học, nhằm bảo đảm cung ứng NNL phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh. Quy trình đó bao gồm các bước: Thứ nhất, xác định nhu cầu nhân lực. Thứ hai, lập kế hoạch tuyển dụng. Thứ ba, tổ chức tuyển dụng. Thứ tư, bố trí

và sử dụng nhân lực.[4]

Nhờ áp dụng quy trình tuyển dụng và bố trí nhân lực một cách khoa học, C47 vừa bảo đảm duy trì được đội ngũ nhân sự ổn định, vừa bổ sung lực lượng lao động chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường. Nhờ đó tổng số cán bộ, nhân viên tăng từ 646 người năm 2022 lên 712 người năm 2023, và lên 721 người năm 2024. Số lao động có trình độ đại học và trên đại học tăng từ 19,35% năm 2022 lên 20,36% năm 2023. Việc bố trí nhân lực phù hợp với tính chất công việc, góp phần nâng cao năng suất lao động.

2.2.3. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Trong hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực, việc xác định đúng đối tượng đào tạo có ý nghĩa then chốt, quyết định hiệu quả của chương trình đào tạo. Tại C47, căn cứ vào đặc điểm sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực xây dựng cơ bản, đối tượng đào tạo thường được phân thành các nhóm sau:

Đội ngũ cán bộ quản lý: bao gồm cán bộ quản lý cấp trung và cấp cơ sở như chỉ huy trưởng công trình, trưởng/phó phòng ban. Đây là lực lượng cần được bồi dưỡng về năng lực quản trị dự án, kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhân sự, tài chính, tiến độ và an toàn lao động.

Đội ngũ kỹ sư, chuyên môn kỹ thuật: là lực lượng nòng cốt, chịu trách nhiệm thiết kế, giám sát, kiểm tra kỹ thuật công trình. Nhóm này cần được đào tạo cập nhật công nghệ xây dựng mới, phần mềm thiết kế - quản lý, cũng như các tiêu chuẩn kỹ thuật trong và ngoài nước.

Công nhân kỹ thuật, lao động trực tiếp: lực lượng đông đảo, trực tiếp tham gia thi công. Công ty chú trọng đào tạo tay nghề, an toàn lao động, sử dụng máy móc, thiết bị thi công hiện đại, đồng thời nâng cao ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp.

Nhân sự khối văn phòng, nghiệp vụ hỗ trợ: gồm kế toán, nhân sự, hành chính, pháp chế, đấu thầu... cần được đào tạo về quy định pháp luật mới, kỹ năng nghiệp vụ, tin học văn phòng và kỹ năng mềm để hỗ trợ hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh.

Việc xác định đối tượng đào tạo được thực hiện dựa trên nhu cầu của từng đơn vị, phòng ban, gắn liền với kế hoạch sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triểncủa Công ty. Điều này giúp C47 bảo đảm tính trọng tâm, tránh dàn trải, đồng thời nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực cho hoạt động đào tạo.

Công tác đào tạo tại C47 được triển khai với nội dung đa dạng, bao quát từ chuyên môn kỹ thuật đến kỹ năng mềm, quản lý và hội nhập công nghệ mới, cụ thể: đào tạo chuyên môn nghiệp vụ*;* đào tạo kỹ năng quản lý*;* đào tạo công nghệ và kỹ thuật mới; đào tạo kỹ năng mềm*;* Đào tạo về pháp luật và quy định Nhà nước: tập huấn các văn bản pháp luật mới về xây dựng, lao động, bảo hộ lao động, môi trường và các quy định liên quan đến ngành nghề hoạt động của Công ty.

Công ty đã tổ chức nhiều hình thức đào tạo như: đào tạo tập trung tại công ty; đào tạo tại công trường*;* đào tạo kèm cặp (Mentoring/Coaching)*;* đào tạo trực tuyến (E-learning)*;* cử đi học bên ngoài…

Việc triển khai đa dạng nội dung và hình thức đào tạo đã giúp công ty C47 xây dựng được đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh gay gắt của ngành xây dựng.

2.2.4. Chính sách tiền lương và đãi ngộ với người lao động

Tại C47, các chính sách đãi ngộ với NLĐ được xây dựng nhằm đảm bảo quyền lợi, phúc lợi, và tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích sự phát triển và gắn bó lâu dài của cán bộ, nhân viên.

Có thể nói, chính sách tiền lương được coi là công cụ quan trọng trong việc duy trì và phát triển NNL. Công ty xây dựng cơ chế trả lương dựa trên nguyên tắc công bằng, minh bạch, phù hợp với khả năng tài chính cũng như tuân thủ quy định của pháp luật lao động.

Tiền lương cơ bản: Được xác định theo chức danh công việc, ngạch bậc và thỏa thuận trong hợp đồng lao động, đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Người lao động được trả lương đúng hạn theo quy định.

Phụ cấp và hỗ trợ: Công ty áp dụng nhiều khoản phụ cấp như phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp công trường, phụ cấp độc hại… nhằm khuyến khích và bù đắp điều kiện làm việc đặc thù của ngành.

Tiền lương tăng thêm và thưởng: Ngoài lương cơ bản, NLĐ được nhận thêm khoản thu nhập tăng thêm dựa trên hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty, kết quả công việc cá nhân và tập thể. Các khoản thưởng theo quý, năm hoặc thưởng theo công trình hoàn thành đúng tiến độ cũng được áp dụng.

Các khoản trích theo lương: Công ty thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho toàn bộ người lao động theo quy định pháp luật hiện hành.

Cơ chế nâng bậc lương: Hằng năm, Công ty tổ chức đánh giá hiệu quả công việc và năng lực làm việc để xét nâng bậc lương. Bên cạnh đó, các cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc trong công việc có thể được xét nâng lương trước thời hạn. Trong giai đoạn 2022-2024, C47 đã ban hành 9 văn bản cụ thể nhằm chuẩn hóa và gắn kết chế độ đãi ngộ với hiệu quả công việc.

Ngoài chế độ phụ cấp trách nhiệm, năng lực, bằng cấp, thâm niên, xăng xe, điện thoại, Công ty còn áp dụng tiền ăn giữa ca, trợ cấp công tác phí, trợ cấp nghỉ việc, trợ cấp khó khăn, và các phúc lợi khác (kết hôn, sinh nhật, ma chay, ốm đau)…[4]

Tóm lại, trong giai đoạn 2022–2024, công tác quản lý NNL tại C47 đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Các hoạt động tuyển dụng, bố trí, đào tạo, đánh giá và đãi ngộ nhân lực được triển khai tương đối đầy đủ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty. Chính sách tiền lương, phụ cấp và phúc lợi từng bước được cải thiện, tạo động lực cho người lao động yên tâm công tác, đồng thời củng cố văn hóa doanh nghiệp.

Tuy vậy, công tác quản lý NNL vẫn còn một số hạn chế nhất định. Hoạt động tuyển dụng chưa mang tính chiến lược dài hạn, hiệu quả đào tạo chưa cao, chính sách đãi ngộ chưa đủ sức cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao. Nguyên tắc đánh giá và trả lương còn thiên về thâm niên, chưa thực sự gắn chặt với năng lực, hiệu quả công việc.

Những kết quả và tồn tại trên là cơ sở để C47 xem xét, đánh giá và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý NNL trong giai đoạn tới, nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, tạo động lực làm việc và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

2.3. Giải pháp nhằm tăng cường quản lý nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xây dựng 47

Một là, nâng cao công tác xây dựng kế hoạch và chính sách quản lý nguồn nhân lực

Để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới, C47 cần chú trọng nâng cao chất lượng công tác xây dựng chiến lược và kế hoạch NNL. Đây là nền tảng để đảm bảo tính chủ động trong quản lý, bố trí và sử dụng lao động, đồng thời gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty. Một số định hướng cụ thể như sau:

Xây dựng chiến lược nhân lực dài hạn: Chiến lược phát triển NNL cần được hoạch định trong tầm nhìn 5–10 năm, gắn liền với chiến lược phát triển chung của Công ty, đặc biệt là định hướng mở rộng quy mô, tham gia các dự án lớn và nâng cao năng lực cạnh tranh trong ngành xây dựng. Dự báo nhu cầu lao động: Công ty cần áp dụng các phương pháp dự báo hiện đại để xác định nhu cầu lao động theo từng giai đoạn, từng loại hình công trình, từ đó chủ động chuẩn bị NNL phù hợp cả về số lượng lẫn chất lượng.

Hoàn thiện kế hoạch nhân sự ngắn hạn và trung hạn: Kế hoạch nhân lực hằng năm và 3–5 năm cần được cụ thể hóa với các chỉ tiêu rõ ràng

về tuyển dụng, đào tạo, luân chuyển và phát triển nhân lực, đảm bảo tính khả thi và gắn liền với thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh.

Tăng cường sự gắn kết giữa các phòng ban: Công tác hoạch định nhân lực không chỉ là nhiệm vụ của phòng Tổ chức – Nhân sự mà cần có sự phối hợp của các phòng ban chuyên môn, ban điều hành dự án, đảm bảo kế hoạch nhân lực phản ánh đúng nhu cầu thực tế.

Ứng dụng công nghệ trong quản trị nhân lực: Công ty cần nghiên cứu áp dụng phần mềm quản lý nhân sự, cơ sở dữ liệu điện tử để hỗ trợ công tác dự báo, phân tích và lập kế hoạch NNL một cách khoa học, chính xác và kịp thời.

Việc nâng cao công tác xây dựng chiến lược, kế hoạch NNL sẽ giúp C47 không chỉ đáp ứng nhu cầu trước mắt mà còn tạo tiền đề quan trọng để phát triển NNL chất lượng cao, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp[3].

Đồng thời để hoàn thiện công tác quản lý NNL, C47 cần tiếp tục đổi mới hệ thống văn bản, chính sách liên quan đến nhân sự, đảm bảo vừa tuân thủ pháp luật, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn của doanh nghiệp.[4]

Hai là, hoàn thiện công tác tuyển dụng và bố trí nhân lực

Tuyển dụng và bố trí nhân lực là một trong những khâu có ảnh hưởng tđến chất lượng NNL cũng như hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp. Đối với C47, đặc thù hoạt động trong lĩnh vực xây dựng đòi hỏi đội ngũ lao động vừa có trình độ chuyên môn, vừa có khả năng thích ứng với môi trường làm việc khắc nghiệt và di chuyển liên tục theo các dự án.

Việc hoàn thiện công tác tuyển dụng và bố trí nhân lực cần được triển khai theo một số định hướng cơ bản sau: Thứ nhất, công ty cần xây dựng chiến lược tuyển dụng chủ động và dài hạn, thay vì chỉ tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu trước mắt, Thứ hai, quy trình tuyển dụng cần được chuẩn hóa và minh bạch, quá trình thực hiện phải tiến hành theo các bước cụ thể, Thứ ba, công ty cần đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, Thứ tư, công tác bố trí và sử dụng nhân lực phải đảm bảo nguyên tắc "đúng người - đúng việc - đúng thời điểm", Thứ năm, để nâng cao hiệu quả bố trí nhân lực, công ty nên áp dụng cơ chế đánh giá thử việc và phản hồi hai chiều.

Ba là, hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo và phát triển NNL là nhân tố quyết định đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong dài hạn, đặc biệt đối với C47 - nơi đòi hỏi đội ngũ lao động không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu công nghệ mới, quy trình quản lý hiện đại và áp lực của thị trường xây dựng ngày càng cạnh tranh khốc liệt.

Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại công ty cần tập trung vào một số khía cạnh sau:Thứ nhất, xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực gắn với mục tiêu phát triển của công ty, Thứ hai, đa dạng hóa hình thức đào tạo và phát triển, Thứ ba, chú trọng phát triển đội ngũ nhân sự kế thừa, Thứ tư, gắn công tác đào tạo với cơ chế đánh giá và đãi ngộ, Thứ năm, xây dựng văn hóa học tập trong doanh nghiệp.

Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại C47 không chỉ là nhiệm vụ trước mắt nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động, mà còn là chiến lược then chốt giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng NNL, bảo đảm sự kế thừa, phát triển bền vững và thích ứng linh hoạt với yêu cầu của nền kinh tế hiện đại.

Bốn là, hoàn thiện chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với người lao động

Chính sách tiền lương và đãi ngộ là một trong những công cụ quản trị nhân lực quan trọng nhất, có tác động trực tiếp đến sự hài lòng, động lực làm việc và mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Đối với C47, việc hoàn thiện chính sách đãi ngộ là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực gay gắt, đặc biệt là đối với đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật lành nghề và cán bộ quản lý có kinh nghiệm.

Giải pháp này cần thực hiện các nội dung sau: Thứ nhất, xây dựng cơ chế tiền lương cạnh tranh, công bằng và gắn với hiệu quả công việc,Thứ hai, hoàn thiện hệ thống phúc lợi và chế độ bảo hiểm, Thứ ba, thiết kế các chính sách khuyến khích phi tài chính, Thứ tư, chú trọng đến chính sách giữ chân nhân tài, Thứ năm, thường xuyên rà soát và cập nhật chính sách đãi ngộ.

Hoàn thiện chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với NLĐ tại C47 không chỉ là giải pháp mang tính chất nhân văn, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ cán bộ công nhân viên, mà còn là chiến lược quan trọng để duy trì và phát triển NNL chất lượng cao. Đây là điều kiện tiên quyết để công ty nâng cao năng suất lao động, giữ vững lợi thế cạnh tranh và phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng.

3. KẾT LUẬN

Bài báo đã hệ thống hóacơ sở lý luận về quản lý NNL. Trên cơ sở đó khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng tại C47, chỉ ra những mặt mạnh cần phát huy cũng như những tồn tại, hạn chế cần khắc phục trong công tác quản trị và phát triển NNL của công ty hiện nay. Từ những phân tích thực tiễn, đã đề xuất một số giải pháp khả thi nhằm tăng cường quản lý NNL tại C47 trong thời gian tới. Tuy nhiên, do giới hạn về phạm vi nghiên cứu nên không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Hy vọng những kết quả nghiên cứu và đề xuất sẽ góp phần hỗ trợ C47 trong xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao để nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển bền vững và hiệu quả cho Công ty trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Thị Mai. Hoạt động quản trị nhân lực trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, *Tạp chí Công nghiệp,* Số 5, 2021.
2. Lưu Thị Minh Ngọc và Tạ Huy Hùng. *Quản trị nguồn nhân lực: Lý luận và tình huống thực tiễn.* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2022.
3. Trần Minh Tuấn. *Chuyển đổi số trong ngành xây dựng - Cơ hội và thách thức*. Nxb Xây dựng, Hà Nội, 2023.
4. Viện Khoa học Lao động. *Báo cáo nghiên cứu về thực trạng nguồn nhân lực trong ngành xây dựng tại Việt Nam*, Nxb Lao động - Xã hội, 2021.