

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN MINH TUẤN

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu nhằm tìm hiểu hoạt động quản trị nguồn nhân lực, vai trò, ý nghĩa của quản trị nguồn nhân lực, các yếu tố bên trong (văn hóa doanh nghiệp, chính sách đãi ngộ, đội ngũ lãnh đạo), bên ngoài (luật pháp, nghị định, chính sách của Nhà nước, khoa học kỹ thuật, tình hình kinh tế - xã hội, thị trường lao động, hội nhập quốc tế) đã tác động như thế nào đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực. Qua đó, bài nghiên cứu đưa ra hàm ý cho các doanh nghiệp ở Bình Dương để có những chiến lược, định hướng phát triển trong tương lai.

Từ khóa: ảnh hưởng, quản trị, nguồn nhân lực, doanh nghiệp, tỉnh Bình Dương.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển, cần phải tập trung giải quyết các vấn đề liên quan đến tài chính, thị trường, kỹ thuật công nghệ. Để giải quyết các vấn đề đó, cần có sự đóng góp không nhỏ của hoạt động quản trị nguồn nhân lực. Nhờ vào quản trị nguồn nhân lực, các doanh nghiệp phát huy được tối đa nội lực hiện có, hướng doanh nghiệp đến các mục tiêu mong muốn để nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh, tăng khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp khác và tìm kiếm cơ hội ở thị trường mới. Bài nghiên cứu này tìm hiểu về nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực và các nhân tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực.

2. Tổng quan về quản trị nguồn nhân lực

2.1. Khái niệm

Theo Nicolas Henry (2013), nguồn nhân lực là nguồn lực con người trong các tổ chức có quy mô, loại hình khác nhau, có thể tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức và phát triển kinh tế, xã hội ở một quốc gia, một khu vực và trên thế giới. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008) cho biết, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất, tinh thần cho xã hội xác định tại một thời điểm nhất định được biểu hiện qua số lượng và chất lượng nhất định. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004) đã nêu: “Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó và nguồn nhân lực được hiểu là nguồn lực

của mỗi người, trong đó bao gồm cả sức mạnh tinh thần và thể chất”. Quản trị nguồn nhân lực xem xét các vấn đề về quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức ở cấp độ vi mô và theo đuổi 2 mục tiêu cơ bản. *Một là*, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực để tăng năng suất lao động, nâng cao tính hiệu quả của tổ chức. *Hai là*, đáp ứng nhu cầu ngày càng gia tăng của nhân viên để nhân viên có thể phát huy hết tiềm năng của mình, được truyền cảm hứng và động lực nhất có thể trong công việc, cũng như trung thành và tận tâm với công việc tại doanh nghiệp” (Trần Kim Dung, 2011).

Quản trị nguồn nhân lực chính là việc thực hiện các chức năng cơ bản của tổ chức. Chức năng chính tổ chức bao gồm phân tích nội dung công việc và những điều cơ bản về tuyển dụng nhân viên. Thông qua việc sử dụng các hệ thống kích thích thể chất và tinh thần của nhân viên, đào tạo và nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn của nhân viên, nâng cao hiệu quả công việc. Vì vậy, quản trị nguồn nhân lực có mối quan hệ chặt chẽ với tổ chức. Mỗi doanh nghiệp thành lập và hoạt động đều cần có bộ phận tổ chức để quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

2.2. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực

Trần Kim Dung (2011) cho rằng: “Mục đích chính của phòng nhân lực là đảm bảo cho nguồn nhân lực doanh nghiệp được quản lý và sử dụng một cách hiệu quả nhất có thể”. Điều này cho thấy bộ phận quản trị nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc quản lý chính sách, đảm bảo rằng các chính sách, hướng dẫn do Nhà nước ban hành được thực hiện đúng và đầy đủ trong doanh nghiệp. Bộ phận quản trị nguồn nhân lực cũng thiết lập và áp dụng các chính sách nội bộ để thực hiện và đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp. Việc thực hiện các chính sách nhân lực được thực hiện bằng việc tư vấn, đề xuất các giải pháp giải quyết vấn đề nhân lực cho lãnh đạo cao nhất trong tổ chức trong việc xây dựng và giải quyết các vấn đề về nhân sự trong nội bộ doanh nghiệp.

Quản trị nguồn nhân lực có vai trò tư vấn cho bộ phận quản lý về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Một số bộ phận trong doanh nghiệp có

vấn đề như công nhân bỏ việc, lãn công, hoặc vấn đề làm việc. Một bộ phận có tỷ lệ nhân viên vắng mặt cao, trong khi bộ phận khác gặp vấn đề về chế độ phụ cấp về lương, thưởng, phụ cấp. Trong tất cả những vấn đề nêu trên, các nhà quản lý nhân sự và nhân viên bộ phận nhân sự am hiểu chính sách nhân lực của Nhà nước và doanh nghiệp sẽ giải quyết một số vấn đề khó khăn nhất định và tư vấn ban lãnh đạo doanh nghiệp giải quyết những vấn đề phức tạp. Bằng cách này, chức năng quản lý đóng vai trò tư vấn cho các nhà quản trị trong tổ chức.

Ngoài ra, quản trị nguồn nhân lực còn có nhiệm vụ cung cấp các dịch vụ tuyển dụng, đào tạo xã hội cho các bộ phận nhân sự trong doanh nghiệp. Chẳng hạn như phòng quản lý nhân sự hỗ trợ các bộ phận khác trong việc lựa chọn, xem xét và xác nhận ý kiến của nhân viên, sát hạch đầu vào nhân viên. Do tính chất chuyên môn, bộ phận quản lý nhân lực thực hiện hoặc tư vấn phần lớn các nhiệm vụ quản lý nhân lực sẽ có hiệu quả hơn các bộ phận khác.

Bộ phận quản trị nguồn nhân lực thực hiện chức năng kiểm tra bằng cách giám sát các bộ phận phòng ban khác để đảm bảo đúng việc thực hiện các chính sách, quy định và chương trình nhân sự dù được thiết lập hay không, đều được thực hiện đúng cách. Xem xét hoạt động và xem xét các bộ phận khác để đánh giá đúng hiệu suất của người lao động. Thúc đẩy các bộ phận khác quản lý nguồn nhân lực hiệu quả hơn thông qua việc đo lường, đánh giá và phân tích các khiếu nại, các tai nạn lao động, thời gian thông báo, chấm dứt hợp đồng, nghỉ hưu, lý do nhân viên vắng mặt, nghỉ phép, nghỉ bệnh và các biện pháp kỷ luật. Việc kiểm tra các bộ phận quản trị nguồn nhân lực phải được thực hiện bằng văn bản, thông báo cho bộ phận được kiểm tra biết và báo cáo lên nhà lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp.

2.3. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực

Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực là cung cấp cho tổ chức một lực lượng lao động có hiệu quả cả về chất lượng và số lượng. Quản trị nguồn nhân lực hướng tới 4 mục tiêu sau:

Mục tiêu của xã hội: Đề xuất và thực hiện các kế hoạch đào tạo nhằm giúp người lao động ý thức được trách nhiệm của mình trong việc đóng góp làm cho xã hội ngày càng văn minh và phát triển. Hơn nữa, để giảm tỷ lệ thất nghiệp cần tạo điều kiện làm việc bình đẳng cho tất cả mọi người.

Mục tiêu của tổ chức: Mục tiêu của tổ chức là hoàn thành các mục tiêu của tổ chức bằng cách sử dụng nguồn nhân lực để đáp ứng các yêu cầu và đạt được các mục tiêu của tổ chức nhằm gia tăng lợi nhuận. Các mục tiêu của tổ chức bao gồm các yêu cầu của nhân viên như quản lý nhân viên, tuyển dụng, quản lý tiền lương và gắn kết xã hội. Để đạt được mục tiêu của tổ chức, nguồn nhân lực phải lập kế hoạch và thực hiện một cách có hiệu quả.

Mục tiêu cá nhân: Đây được xem là mục tiêu quan trọng hàng đầu của quản trị nguồn nhân lực, vì nó tương ứng với mục tiêu cá nhân của cá nhân, từ đó thúc đẩy nỗ lực của họ, nhằm giúp họ thực hiện công việc một cách hiệu quả nhất và góp phần vào thành công của tổ chức. Nhân viên phải được đánh giá cao dựa trên khả năng thật sự và những đóng góp của họ, được đối xử công bằng và có triển vọng về việc làm cũng như thu nhập; an toàn trong cuộc sống.

Mục tiêu chức năng và nhiệm vụ: Mỗi một bộ phận trong tổ chức đều có chức năng, nhiệm vụ riêng. Mục đích của quản trị nguồn nhân lực là hỗ trợ các bộ phận này thực hiện các chức năng và trách nhiệm vụ của họ trong tổ chức.

2.4. Ý nghĩa của quản trị nguồn nhân lực

Trần Kim Dung (2011) trình bày “Nghiên cứu quản trị nguồn lực giúp cho các nhà quản trị học được cách tương tác với người khác, biết tìm ra ngôn ngữ chung, đáp ứng nhạy bén với nhu cầu của nhân viên, điều phối thực hiện mục tiêu của tổ chức và mục tiêu của các cá nhân, nâng cao hiệu quả của tổ chức và dần có thể đưa chiến lược con người thành một bộ phận hữu cơ trong chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp”. Từ quan điểm kinh tế, việc quản trị nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp khai thác khả năng, hiệu suất lao động của nhân viên trong tổ chức và lợi thế cạnh

tranh của mình về nguồn nhân lực một cách hiệu quả nhất. Ngoài ra, về mặt xã hội, việc quản trị nguồn nhân lực thể hiện thông qua sự tôn trọng về giá trị và quyền lợi hợp pháp của người lao động đối với doanh nghiệp, chú trọng việc nâng cao mối quan hệ và lợi ích của tổ chức với nhân viên và người lao động, thông qua đó góp phần giảm thiểu tối đa các mâu thuẫn phát sinh giữa hai bên.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ở Bình Dương

Hoạt động quản trị nguồn nhân lực tốt sẽ tạo ra những nhân viên nhiệt huyết với công việc và đóng góp cho doanh nghiệp về lâu dài. Vì vậy, hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố sau:

3.1. Các yếu tố bên trong

3.1.1. Đội ngũ lãnh đạo

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển mạnh mẽ hiện nay, vai trò của đội ngũ lãnh đạo doanh nghiệp vô cùng quan trọng, chi phối đến mọi hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có công tác quản trị nguồn nhân lực. Lãnh đạo doanh nghiệp cần có tầm nhìn chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, từ đó xây dựng chiến lược, chính sách, kế hoạch nhân sự hợp lý. Bên cạnh đó, trình độ hiểu biết, kỹ năng quản trị của lãnh đạo cũng quyết định đến hiệu quả hoạt động quản trị nhân sự tại doanh nghiệp. Ngoài ra, phong cách lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp cũng tác động mạnh mẽ tới văn hóa doanh nghiệp, tinh thần và thái độ làm việc của người lao động. Một lãnh đạo giỏi biết cách truyền cảm hứng, động viên nhân viên, từ đó khuyến khích họ phát huy hết năng lực cho doanh nghiệp. Để thu hút và giữ chân nhân tài cho Bình Dương, nhà lãnh đạo các doanh nghiệp cần phải có những chính sách đãi ngộ hợp lý như thưởng cao, đào tạo nâng cao trình độ, cơ hội thăng tiến... Những động thái kịp thời này sẽ phát huy hiệu quả, thúc đẩy doanh nghiệp Bình Dương ngày càng phát triển. Như vậy, vai trò của đội ngũ lãnh đạo rất quan trọng, tác động mạnh mẽ đến công tác quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp Bình Dương.

3.1.2. Văn hóa doanh nghiệp

Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp Bình Dương cần phải xem việc duy trì và phát triển văn hóa doanh nghiệp là một trong những nhiệm vụ của doanh nghiệp, cần được duy trì và phát triển để có thể phát huy văn hóa doanh nghiệp một cách tốt nhất có thể, góp phần không nhỏ trong việc quản trị nguồn nhân lực. Văn hóa doanh nghiệp chính là nền tảng vô hình tạo nên những giá trị cốt lõi, kim chỉ nam cho mọi hành động và quyết định của doanh nghiệp. Văn hóa mạnh mẽ sẽ thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo và hình thành phong cách làm việc chuyên nghiệp. Cụ thể, văn hóa doanh nghiệp tích cực sẽ tạo động lực cho đội ngũ nhân sự. Khi nhân viên tin tưởng và đồng cảm với văn hóa doanh nghiệp, họ sẽ cống hiến nhiều hơn, nâng cao năng suất và chất lượng công việc. Bên cạnh đó, văn hóa doanh nghiệp thân thiện, bình đẳng sẽ thu hút nhân tài. Điều này hỗ trợ cho công tác tuyển dụng và giữ chân người lao động của doanh nghiệp Bình Dương. Ngoài ra, văn hóa là yếu tố tác động mạnh mẽ đến chính sách đãi ngộ, định hướng phát triển con người. Các doanh nghiệp có văn hóa tốt thường chú trọng đào tạo, phát triển nhân viên để tối đa hóa năng lực sẵn có của họ. Văn hóa chính là chất keo gắn kết, tạo nên sức mạnh nội tại đưa doanh nghiệp Bình Dương phát triển. Xây dựng và phát huy văn hóa doanh nghiệp cần có sự đầu tư công sức của cả nhà lãnh đạo và nhân viên.

3.1.3. Chính sách đãi ngộ

Trong bối cảnh Bình Dương đang thu hút nhiều nhà đầu tư, chính sách đãi ngộ hợp lý là chìa khóa để thu hút và giữ chân nhân tài cho các doanh nghiệp. Một mức lương hấp dẫn, cơ chế phân phối thu nhập minh bạch, chính sách khen thưởng rõ ràng sẽ là động lực lớn cho người lao động. Chính sách đãi ngộ tốt không chỉ là tiền lương cao, mà còn bao gồm các phúc lợi phi tiền tệ khác như được đào tạo nâng cao trình độ, cơ hội thăng tiến, làm việc trong môi trường chuyên nghiệp, thân thiện. Điều này giúp người lao động yên tâm cống hiến và phát huy hết năng lực cho sự phát triển chung của doanh nghiệp. Một chính sách đãi ngộ

nhân sự hợp lý còn giúp doanh nghiệp Bình Dương xây dựng được văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp, có sức cạnh tranh cao trên thương trường, thu hút nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển của doanh nghiệp và thị trường lao động địa phương.

3.2. Các yếu tố bên ngoài

3.2.1. Luật pháp, nghị định, chính sách của Nhà nước

Luật pháp, chính sách liên quan đến lao động, việc làm, đầu tư kinh doanh có tác động trực tiếp đến mọi hoạt động của doanh nghiệp Bình Dương, trong đó có công tác quản trị nguồn nhân lực. Các luật và chính sách về lao động sẽ quy định về việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ người lao động. Điều này buộc doanh nghiệp phải xây dựng chiến lược nhân sự phù hợp, tránh vi phạm pháp luật. Bên cạnh đó, chính sách thuế, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội có ảnh hưởng lớn tới chi phí nhân sự của doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp Bình Dương cần cân nhắc kỹ càng các chi phí liên quan để có chính sách lương, thưởng, phúc lợi hợp lý. Ngoài ra, các chính sách ưu đãi đầu tư, thu hút lao động của tỉnh sẽ tác động tích cực tới môi trường kinh doanh và nguồn nhân lực của Bình Dương. Yếu tố luật pháp và chính sách có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc định hướng chiến lược nhân sự, cũng như hoạt động quản trị nói chung của doanh nghiệp Bình Dương.

3.2.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

Trong bối cảnh Bình Dương đang phát triển mạnh về công nghiệp, cùng với việc mở rộng các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, tình hình kinh tế - xã hội sôi động với tốc độ đô thị hóa cao, đã tác động sâu sắc đến mọi mặt của đời sống. Tốc độ tăng trưởng kinh tế, lạm phát, tỷ lệ thất nghiệp ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này buộc các doanh nghiệp tỉnh Bình Dương phải thay đổi chiến lược kinh doanh, kế hoạch nhân sự để thích ứng, từ đó thay đổi cách thức quản trị nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, xu hướng toàn cầu hóa mở ra nhiều cơ hội, nhưng cũng đem lại áp lực cạnh tranh lớn từ các tập đoàn nước ngoài. Để làm việc hiệu quả,

doanh nghiệp, Bình Dương phải tăng cường đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao năng lực quản trị và tư duy đổi mới sáng tạo.

3.2.3. Khoa học kỹ thuật

Với vai trò là động lực tăng trưởng chủ chốt của tỉnh Bình Dương, các doanh nghiệp đã tích cực đầu tư và ứng dụng mạnh mẽ các thành tựu khoa học kỹ thuật tiên tiến. Điều đó đã góp phần quan trọng nâng cao năng suất, cắt giảm chi phí và cải thiện chất lượng sản phẩm. Tuy nhiên, bên cạnh cơ hội là những thách thức lớn về đầu tư cơ sở hạ tầng, đào tạo đội ngũ người lao động lành nghề và giải quyết vấn đề nhân lực dư thừa do tự động hóa mang lại. Đây chính là những vấn đề hết sức quan trọng đặt ra cho hoạt động quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp ở Bình Dương trước yêu cầu phát triển mạnh mẽ trong thời đại công nghệ 4.0. Các yếu tố khoa học kỹ thuật đã và đang có tác động toàn diện, sâu sắc đến mọi khía cạnh quản trị nhân sự của các doanh nghiệp Bình Dương.

3.2.4. Thị trường lao động

Với sự phát triển và mở rộng nhiều khu công nghiệp, Bình Dương đã thu hút một lượng lớn lao động nhập cư đến sinh sống và làm việc. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực chất lượng cao được cung cấp từ các cơ sở đào tạo trên địa bàn cũng ngày càng phong phú. Điều này tạo nên một thị trường lao động đa dạng về quy mô, ngành nghề và trình độ. Các doanh nghiệp Bình Dương có nhiều sự lựa chọn cho công tác tuyển dụng, giảm thiểu rủi ro thiếu hụt nhân sự, chi phí đào tạo nhân lực cũng giảm đáng kể. Tuy nhiên, nguồn cung dồi dào cũng đặt ra áp lực cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp trong việc thu hút ứng viên giỏi, đòi hỏi nhà quản trị phải xây dựng chiến lược nhân sự hợp lý, chính sách hấp dẫn để tuyển dụng và giữ chân nhân tài. Thị trường lao động phát triển đã tác động sâu sắc, đa chiều đến mọi khía cạnh quản trị nhân sự của doanh nghiệp Bình Dương.

3.2.5. Hội nhập quốc tế

Với vị thế là động lực tăng trưởng quan trọng của kinh tế Việt Nam, các doanh nghiệp Bình Dương phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ

các tập đoàn đa quốc gia. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp Bình Dương cần phải tăng cường đầu tư cho quản trị nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cạnh tranh. Các doanh nghiệp Bình Dương cần phải xây dựng đội ngũ lao động có trình độ cao, am hiểu công nghệ hiện đại để đáp ứng yêu cầu ngày một khắt khe của thị trường. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng phải chú trọng học hỏi các mô hình quản trị nhân sự tiên tiến trên thế giới để nâng cao hiệu quả hoạt động. Những động thái kịp thời sẽ giúp doanh nghiệp Bình Dương tận dụng tốt cơ hội, vượt qua thử thách để phát triển bền vững.

4. Hàm ý cho các doanh nghiệp tại Bình Dương

Thứ nhất, doanh nghiệp cần chú ý hơn đến công tác hoạch định nguồn nhân lực.

Việc hoạch định nguồn nhân lực tốt sẽ giúp doanh nghiệp đảm bảo đủ lực lượng lao động trong từng thời kỳ so với công việc đề ra và có một lực lượng lao động kế thừa tốt nhằm truyền đạt kinh nghiệm cho các lao động về sau, sẽ giảm bớt được thời gian và chi phí đào tạo, tăng khả năng cạnh tranh trong việc đảm bảo nguồn nhân lực có chất lượng cao so với các doanh nghiệp cùng ngành. Công tác hoạch định nhân lực đảm bảo doanh nghiệp luôn có đủ nguồn nhân lực phục vụ cho các hoạt động, giúp doanh nghiệp xem xét lại chất lượng nguồn nhân lực hiện thời và các mục tiêu cụ thể trong tương lai, đánh giá các tiềm năng, thiếu hụt, hạn chế, giúp xây dựng và duy trì lợi thế cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp. Để thực hiện hoạch định nguồn nhân lực phù hợp, các doanh nghiệp cần phân tích và thu thập dữ liệu về kinh tế, dân số, lực lượng lao động trong xã hội, đối thủ cạnh tranh, khoa học kỹ thuật và khách hàng. Sau khi phân tích cẩn thận môi trường bên ngoài, doanh nghiệp đề ra các mục tiêu định hướng trong tương lai. Từ đó, doanh nghiệp đặt ra chiến lược và chính sách nhân lực cho tổ chức trong từng giai đoạn cụ thể.

Thứ hai, doanh nghiệp cần thực hiện công tác tuyển dụng nhân lực qua nhiều nguồn khác nhau.

Để thực hiện tốt công tác tuyển dụng, doanh nghiệp nên mở rộng thêm một số kênh tuyển dụng khác nhau như liên kết hợp tác với các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp về chuyên môn và sàng lọc được những ứng viên đủ tiêu chuẩn, giúp tiết kiệm được chi phí đào tạo hay đào tạo lại sau quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, bộ phận nhân sự của doanh nghiệp không chỉ chủ động hợp tác với các cơ sở đào tạo để thu hút ứng viên mà còn phải chủ động mở rộng các lựa chọn tìm kiếm thông qua kênh khác. Đó là thông qua việc đăng ký tuyển dụng tại các hội chợ việc làm do Sở Lao động Thương Binh và Xã hội tỉnh tổ chức hàng quý hoặc thiết lập một website hay một tài khoản trên mạng xã hội để việc tìm kiếm các ứng viên thích hợp cho từng vị trí công việc có hiệu quả hơn. Đây là một cách tiết kiệm được thời gian tuyển dụng cho doanh nghiệp để có nhiều sự lựa chọn ứng viên hơn cho thực hiện công việc sau này.

Thứ ba, doanh nghiệp nên xem nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật là một trong những mục tiêu quan trọng trong việc phát triển quy mô trong tương lai.

Doanh nghiệp cần phân tích chiến lược, các chỉ tiêu kinh doanh như năng suất lao động, chất lượng dịch vụ, hiệu quả sản xuất - kinh doanh, lợi nhuận đạt được, từ đó biết được những lao động nào cần được đào tạo, bổ khuyết các kiến thức chuyên môn. Doanh nghiệp cần xác định nên đào tạo số lượng bao nhiêu và đào tạo hoặc cử đi học tập ở đơn vị, trung tâm nào là những vấn đề quan trọng giúp doanh nghiệp kinh doanh hiệu quả. Dựa trên kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn phát triển của doanh nghiệp và nhu cầu ngành nghề mà doanh nghiệp sẽ kinh doanh trong tương lai, trường các bộ phận

cần phối hợp với nhau để sàng lọc và chọn đúng đối tượng cần đào tạo để tham mưu cho lãnh đạo, từ đó thông báo thời gian học, địa điểm và tạo điều kiện tốt để người lao động tham gia khóa học. Bên cạnh đó, các phòng có trách nhiệm theo dõi tiến độ giảng dạy và tham gia của người được đào tạo để đạt kết quả tốt nhất.

Thứ tư, doanh nghiệp cần lập một quỹ hỗ trợ chi phí đào tạo nâng cao kiến thức.

Doanh nghiệp cần phân tích chiến lược kinh doanh, các chỉ tiêu như năng suất lao động, chất lượng dịch vụ, hiệu quả sản xuất kinh doanh, lợi nhuận đạt được, từ đó biết được những lao động nào cần được đào tạo. Cần đào tạo bao nhiêu người và đào tạo hoặc cử đi học tập ở đơn vị, trung tâm nào là những vấn đề quan trọng giúp công ty kinh doanh hiệu quả. Chi phí cho việc học tập các lớp ở các trường thường rất cao vì thời gian có thể phụ thuộc vào mong muốn của doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cần lập một quỹ riêng hoặc trích một phần nhỏ lương hàng tháng để phục vụ công tác học tập và đào tạo. Quỹ này cần được kiểm soát bởi bộ phận quản lý quỹ và đảm bảo việc theo dõi, hạch toán chi phí đào tạo cụ thể và rõ ràng, cần lập danh mục quỹ đầu tư cho việc học tập các lớp trong năm nhằm tránh tình trạng vượt khung chi phí quỹ.

Thứ năm, doanh nghiệp cần phải tăng cường ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ.

Việc ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ vào quản trị nguồn nhân lực ngày càng được phổ biến. Dù quy mô doanh nghiệp như thế nào thì số người tiếp cận thiết bị di động như điện thoại di động, máy tính xách tay... ngày càng gia tăng. Khoa học kỹ thuật, công nghệ giúp cho người lao động trong doanh nghiệp trao đổi, làm việc với nhau dễ dàng ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Kim Dung (2011). Quản trị nguồn nhân lực. Nhà Xuất bản Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, tr. 02-25.
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004). Giáo trình Quản trị nhân lực. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, tr.8

3. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008). Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, tr. 12-104.

4. Nicolas Henry (2013). Public administration and Public affairs, Boston: Pearson.

Ngày nhận bài: 9/9/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 16/9/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/10/2023

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN MINH TUẤN

Trường Đại học Thủ Dầu Một

**FACTORS AFFECTING HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ACTIVITIES AT ENTERPRISES
IN BINH DUONG PROVINCE**

● Master. **NGUYEN MINH TUAN**
Thu Dau Mot University

ABSTRACT:

This study explored human resource management activities and analyzes the role of human resource management and how internal and external factors affect human resource management activities. Internal factors are corporate culture, remuneration policy, and leaders. Meanwhile, external factors are laws, state policies, science and technology, the socio-economic situation, the labor market, and international integration. Based on the study's findings, some implications were made to help businesses in Binh Duong province have strategies and development directions in the future.

Keywords: influence, governance, human resources, enterprises, Binh Duong province.