

NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐIỆN TỬ TƯỜNG GIANG

● NGUYỄN THỊ GIANG

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp

TÓM TẮT:

Bài viết nêu lên thực trạng công tác sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Điện tử Tường Giang. Từ đó đưa ra giải pháp theo dõi, đánh giá, kết quả thực hiện công việc của người lao động một cách rõ ràng, cụ thể, để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Điện tử Tường Giang.

Từ khóa: nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, Công ty TNHH Điện tử Tường Giang.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu không ngừng biến động và cạnh tranh ngày càng gay gắt, nguồn nhân lực được xem là yếu tố cốt lõi quyết định sự thành công và phát triển bền vững của mỗi doanh nghiệp. Việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực không chỉ giúp tối ưu hóa chi phí vận hành mà còn tạo động lực cho nhân viên, phát huy tối đa năng lực của từng cá nhân, từ đó nâng cao năng suất và chất lượng công việc. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn chưa chú trọng đúng mức vào việc quản lý và phát triển nguồn lực con người, dẫn đến tình trạng lãng phí nhân tài, môi trường làm việc kém hiệu quả và khó giữ chân lao động giỏi. Từ thực tế trên, việc nghiên cứu các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực là cần thiết với các công ty nói chung và Công ty Điện tử Tường Giang nói riêng.

2. Thực trạng công tác sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Điện tử Tường Giang

2.1. Lao động theo giới tính

Số lao động nam chiếm tỉ trọng chủ yếu phù hợp với hoạt động của doanh nghiệp vì doanh

nh nghiệp luôn phải đi tìm kiếm thị trường, giao hàng xa, luôn cần những người có sức khỏe để luôn đáp ứng được số hàng mà công ty giao. Tình hình nhân sự của Công ty tăng trưởng theo lao động của công ty. Lí do chủ yếu cho sự tăng lên của lao động (LĐ) bởi quy mô thị trường của doanh nghiệp ngày càng mở rộng. Số lượng công nhân có thay đổi nhưng không đáng kể và tăng dần theo từng năm, điều đó cho thấy Công ty ngày càng phát triển.

2.2. Lao động theo trình độ

Số lao động tăng về số lượng đi kèm chất lượng. Số lao động có trình độ cao học năm 2024 là 30, tăng 4 người với năm 2023; Số lao động có trình độ đại học năm 2024 là 10 người, tăng 3 người so với năm 2023; Số lao động có trình độ cao đẳng năm 2024 là 15, tăng 2 người so với năm 2023.

Số lao động trình độ cao học và đại học tăng là do Công ty đã có thêm nhiều hợp đồng mới với những công ty ở thị trường mới và có những phần mềm ứng dụng trong công tác kế toán, marketing, khảo sát thị trường. Đây cũng là lý do lao động tăng lên vì công việc của Công ty đòi hỏi phải có sức

khỏe, hiểu biết nhiều về công nghệ và kĩ thuật về ngành điện tử.

Do đặc thù của một Công ty cung ứng sản phẩm tới tận tay khách hàng nên số lượng lao động cũng không lớn và cũng không thay đổi nhiều, nhưng đòi hỏi người lao động phải được đào tạo kĩ năng nghiệp vụ chuyên môn cao. Với chế độ đãi ngộ lương, thưởng hợp lí và hấp dẫn, hầu hết nhân viên của Công ty đã làm việc từ khi thành lập Công ty ít khi có tình trạng bỏ việc. Chính vì vậy, Công ty ít có nhu cầu tuyển dụng lao động trong năm. Thay vào đó, Công ty Tường Giang chú trọng tới chính sách đào tạo cho người lao động nhằm nâng cao dịch vụ chăm sóc khách hàng, giá cả cạnh tranh mà Công ty cung ứng thông qua sự chuyên nghiệp và năng động của nhân viên phòng kinh doanh.

2.3. Chế độ của doanh nghiệp đối với nguồn nhân lực

2.3.1. Quy chế trả lương

Tiền lương là phần thu nhập cơ bản của cán bộ công nhân viên trong Công ty TNHH Tường Giang. Trả lương đúng cho người lao động là thực hiện chi cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực, góp phần quan trọng nâng cao ý thức trách nhiệm và hiệu quả công việc của từng cán bộ công nhân viên trong Công ty. Do đó, xác định tiền lương phù hợp là một trong các yếu tố quan trọng nhất giúp nâng cao hiệu quả tạo động lực cho nhân viên trong Công ty. Quy chế trả lương phải được gắn giữa năng lực của cá nhân và kết quả thực hiện chỉ tiêu kinh doanh của toàn Công ty. Quy chế trả lương và phụ cấp cho người lao động có tác dụng trực tiếp tới kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty. (Bảng 1)

2.3.2. Quy chế thưởng

Đối tượng được xét thưởng là CBCNV làm việc thường xuyên trong Công ty từ 1 năm trở lên, chấp hành tốt nội quy lao động, đóng góp vào kết quả kinh doanh của Công ty. Quỹ khen thưởng chủ yếu trích từ lợi nhuận của Công ty. Đối tượng khen thưởng là những cá nhân hay tập thể đạt thành tích xuất sắc trong công việc, là những người trung thành có đóng góp vào sự phát triển của Công ty.

- Thưởng cuối năm:

Hàng năm nếu Công ty kinh doanh có lãi sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho người lao động, mức thưởng này phụ thuộc vào lợi nhuận từng năm của Công ty. Mức lương cụ thể cho từng người lao động còn tùy thuộc vào sự đóng góp của họ trong Công ty.

- Tiền thưởng trong các ngày lễ, Tết:

Số tiền thưởng dao động từ 500.000 - 1.000.000 đồng, tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của công ty.

Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ và đã làm việc cho Công ty từ 1 năm trở lên sẽ được Công ty tổ chức đi nghỉ mát, tham quan và được hỗ trợ thêm một khoản tiền lấy từ quỹ phúc lợi, mức độ hỗ trợ do giám đốc quyết định. Thưởng xuyên tổ chức các buổi biểu diễn văn nghệ, các giải thi đấu thể thao nội bộ như cầu long, bóng bàn, các chương trình chào mừng các ngày lễ như ngày 8/3, 20/10, 30/4 - 1/5... Việc thực hiện các chế độ đãi ngộ tinh thần không chỉ giúp tăng năng suất và hiệu quả làm việc của nhân viên, còn làm tăng mức độ gắn kết nhân viên, giúp họ gắn bó lâu dài với tổ chức của Công ty.

Bảng 1. Bảng lương Công ty TNHH Điện tử Tường Giang, tháng 10/2024

Bảng lương tháng 10/2024					
Chức vụ	Lương cơ bản	Phụ cấp	Thưởng	Làm thêm giờ	
Giám đốc	16,000,000	1,000,000			17,000,000
Nhân viên kinh doanh	8,000,000	750,000	2,000,000	500,000	11,250,000
Nhân viên kế toán	6,500,000	750,000	500,000	500,000	8,250,000
Nhân viên hành chính nhân sự	7,500,000	750,000	500,000	500,000	9,250,000
Tổ trưởng	5,500,000	600,000	400,000	400,000	6,900,000

2.3.3. Kỷ luật lao động

Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh thời gian làm việc theo quy định của doanh nghiệp, khi nghỉ việc riêng, nghỉ phép, phải có đơn đề nghị và phải được sự đồng ý của lãnh đạo doanh nghiệp. Người lao động phải tuyệt đối tuân thủ sự phân công, điều động của cán bộ quản lý, chịu trách nhiệm trước người quản lý về công việc được phân công. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải có đơn đề nghị gửi doanh nghiệp ít nhất trước 10 ngày. Nếu không báo trước, doanh nghiệp không chịu trách nhiệm giải quyết các công việc liên quan. Trong giờ làm việc, người lao động không được uống bia, rượu, đánh bài hay sử dụng máy tính vào việc riêng hay bất cứ việc riêng nào khác. Khi có nhu cầu ra ngoài phải được sự đồng ý của người phụ trách.

Người lao động phải có ý thức trách nhiệm bảo vệ tài sản, chống mọi hành vi tham ô lãng phí, phá hoại hoặc lấy cắp tài sản của doanh nghiệp dưới

mọi hình thức. Có trách nhiệm bảo vệ môi trường sống, môi trường làm việc của doanh nghiệp, giữ gìn an ninh trật tự, phòng chống cháy nổ. Mọi trường hợp vô ý thức hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm làm hư hại tài sản của doanh nghiệp đều phải bồi thường. Trong hoạt động kinh doanh, người lao động phải thực hiện đúng các qui định kỹ thuật và sự hướng dẫn của người phụ trách. Những sản phẩm hư hỏng, phục vụ khách hàng chưa tốt do thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc sai quy trình kỹ thuật đều phải bồi thường theo mức độ thiệt hại. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu có phát sinh hoặc tranh chấp thì người lao động phải làm đơn kiến nghị để doanh nghiệp xem xét giải quyết. Người lao động khi vi phạm kỷ luật lao động đã được kiểm điểm nhưng vẫn không sửa chữa hoặc tiếp tục tái phạm sẽ bị xử lý với hình thức kỷ luật cao hơn hoặc buộc thôi việc.

3. Giải pháp xây dựng tiêu chí đánh giá người lao động

Đánh giá năng lực thực hiện công việc của

Bảng 2. Tiêu chí chấm điểm

STT	Tiêu chí	Cụ thể	Thang điểm
1	Đánh giá thái độ	- Tuân thủ, chấp hành nội quy của công ty, giờ làm việc và nội quy lao động - Làm việc theo chính sách và quy định - Sẵn sàng thực hiện các công việc được giao phó	10 điểm
2	Đánh giá tác phong	- Tuân thủ quy định về đồng phục, ăn mặc gọn gàng, sạch sẽ - Có ý thức giữ gìn vệ sinh chung và vệ sinh nơi làm việc	10 điểm
3	Đánh giá các mối quan hệ	- Thân thiện, hòa đồng, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp - Nhanh chóng, kịp thời, chính xác	10 điểm
4	Đánh giá công việc	- Khối lượng công việc hoàn thành trong ngày - Chất lượng công việc hoàn thành	40 điểm
5	Đánh giá kỹ năng	- Làm việc nhóm - Giải quyết vấn đề, sáng tạo - Hoạch định công việc và quản lý, thực hiện - Thích ứng công việc/ áp lực công việc	10 điểm
6	Đánh giá trình độ chuyên môn, trình độ kỹ thuật	- Có tinh thần sử dụng tiết kiệm, quản lý bảo vệ tài sản doanh nghiệp - Ứng dụng công nghệ vào công việc tốt - Thành thạo kỹ thuật, sử dụng, cài đặt phần mềm, lắp đặt thiết bị	20 điểm
Tổng			100 điểm

nhân viên một cách chính xác giúp cho việc xây dựng chính sách đãi ngộ một cách công bằng hợp lý, đúng với sức lao động mà họ đã cống hiến cho Công ty. Hiện nay doanh nghiệp chưa xác định tiêu chí đánh giá để thưởng cho người lao động. Như vậy sẽ tạo tâm lý làm việc không hăng say, không khí làm việc thiếu sự thi đua, sáng tạo và

nhân viên không phát huy được hết năng lực làm việc của bản thân.

Xây dựng chỉ tiêu đánh giá (Bảng 2) một cách chính xác, khoa học, nhằm đánh giá đúng thực trạng và trả lương hợp lý để thúc đẩy người lao động làm việc, nâng cao hiệu quả làm việc, cũng như thái độ và tinh thần trách nhiệm ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Trần Kim Dung (2005), “Giáo trình quản trị nhân lực”. NXB Thống kê.

Nguyễn Văn Diễm - Nguyễn Ngọc Quân (2012), “Giáo trình quản trị nhân lực”, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

Nguyễn Tấn Thịnh (2008), “Giáo trình quản lý nhân lực trong doanh nghiệp”, NXB Khoa học và Kỹ thuật.

Ngày nhận bài: 20/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/2/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/2/2025

ENHANCING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE UTILIZATION AT TUONG GIANG ELECTRONICS CO., LTD.

● NGUYEN THI GIANG

University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

This study examines the current status of human resource utilization at Tuong Giang Electronics Company Limited. Based on the analysis, it proposes solutions to enhance the monitoring, evaluation, and performance management of employees in a clear and structured manner. The goal is to improve the efficiency and effectiveness of human resource deployment, contributing to the company's overall development and competitiveness.

Keywords: human resources, improving the efficiency of human resources use, Tuong Giang Electronics Co., Ltd.