

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY SƠN HẢI ÂU

● LÊ NHƯ TÀI

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực, các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Một thành viên Sơn Hải Âu (Công ty Sơn Hải Âu). Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Công ty, đáp ứng yêu cầu phát triển và góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh trong bối cảnh sự phát triển mạnh mẽ của thị trường sơn tại Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: chất lượng nguồn nhân lực, thị trường sơn, Công ty TNHH Một thành viên Sơn Hải Âu.

1. Đặt vấn đề

Công ty TNHH Một thành viên Sơn Hải Âu thuộc Tổng Công ty Ba Sơn - Bộ Quốc phòng, là một doanh nghiệp vừa có nhiệm vụ quân sự quốc phòng và kinh tế, chuyên sản xuất sơn tàu biển và sơn công nghiệp, cung cấp các chủng loại sơn phục vụ quân sự và dân sinh. Với chức năng “kép”, vừa phục vụ cho quân sự và dân sinh của doanh nghiệp, nên đòi hỏi nguồn nhân lực tham gia vào quá trình sản xuất phải có trình độ, kỹ năng làm việc chuyên nghiệp để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, với sự hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, sẽ là cơ hội cho doanh nghiệp cùng lĩnh vực có sự cạnh tranh quyết liệt. Để doanh nghiệp phát triển bền vững, sản phẩm có chỗ đứng trên thị trường, yếu tố hàng đầu thuộc về chất lượng người lao động. Do đó, một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà Ban lãnh đạo Công ty TNHH MTV Sơn Hải Âu đặt ra là xây dựng nguồn lực người lao động cả về số lượng và chất lượng nhằm đảm bảo cho sự ổn

định phát triển của Công ty, đồng thời hoàn thành mục tiêu “kép” mà đơn vị đã được giao.

2. Thực trạng nguồn nhân lực của Công ty Sơn Hải Âu

2.1. Tổng quan nguồn nhân lực Công ty Sơn Hải Âu

Hiện nay, tổng số người lao động của Công ty có 90 người, gồm có: Chủ tịch, Ban Giám đốc, 7 phòng nghiệp vụ và 4 đơn vị trực thuộc, 2 phân xưởng và 1 đội xe (Bảng 1).

- Phân theo diện quản lý: Sỹ quan 11 người, quân nhân chuyên nghiệp 15 người, công nhân và viên chức quốc phòng 13 người, lao động hợp đồng không xác định thời hạn 25 người, lao động hợp đồng có xác định thời hạn 26 người.

- Phân theo trình độ đào tạo: Thạc sỹ: 4; Đại học: 26; Cao đẳng: 14; Trung, sơ cấp: 15; số còn lại là công nhân hầu hết đã qua đào tạo cơ bản. Bậc thợ bình quân là 4,7; có 14 thợ bậc cao (từ bậc 5/7 trở lên) (Bảng 2).

Bảng 1. Phòng ban, đơn vị làm việc của Công ty Sơn Hải Âu

Đơn vị	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Ban Giám đốc - Kiểm soát viên	4	4.4
Phòng Tài chính - Kế toán	5	5.6
Phòng Kế hoạch - Kinh doanh	9	10.0
Phòng Chính trị	2	2.2
Phòng Tổ chức - Hành chính	16	17.8
Phòng Kỹ thuật - Vật tư	14	15.6
Phòng KCS - An toàn	7	7.8
Đội xe	11	12.2
Phân xưởng Sản xuất	22	24.4
Tổng	90	100.0

Nguồn: Công ty Sơn Hải Âu, năm 2022

Bảng 2: Trình độ chuyên môn của nhân sự của Công ty Sơn Hải Âu

Trình độ Chuyên môn	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trên Đại học	4	4.4
Đại học	26	28.9
Cao đẳng	14	15.6
Trung cấp	15	16.7
Sơ cấp	10	11.1
Công nhân kỹ thuật	2	2.2
Lao động phổ thông	19	21.1
Tổng	90	100.0

Nguồn: Công ty Sơn Hải Âu, năm 2022

Công ty có quy mô nhỏ và số lượng người tương đối ổn định (Bảng 2). Hiện nay, Công ty đã đầu tư máy móc, trang thiết bị hỗ trợ chuyển sang hệ thống tự động trong sản xuất, nên giảm được lao động chân tay, giảm tải bớt công nhân lao động giản đơn; đồng thời có chiến lược phát triển cán bộ kinh doanh, kỹ sư, kỹ thuật để phát triển sản phẩm. Nhờ vậy, những năm gần đây, trước sự tác động mạnh mẽ của nền kinh tế thị trường, các hãng sơn cạnh tranh gay gắt, nhưng Công ty Sơn Hải Âu vẫn

khẳng định được chỗ đứng trên thị trường phía Nam, đặc biệt là ở đồng bằng sông Cửu Long. Thương hiệu Sơn Hải Âu đã được người tiêu dùng tin cậy, ưa dùng.

Hiện nay, Công ty đã sản xuất nhiều loại sơn chất lượng cao, sản lượng lớn: như sơn Alkyd, sơn Alkyd biến tính, sơn Epoxy, sơn PU, sơn cao su Clo hóa, sơn khô nhanh, sơn bê tông, sơn chống hà AF3, AF4, sơn chống hà tàu gỗ, sơn sậy, sơn sàn không chứa dung môi, sơn Shopprimer,... được khách hàng chấp nhận. Công ty tập trung mọi nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực con người để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nghiên cứu các dòng sơn đặc chủng, có yêu cầu kỹ thuật cao, phức tạp phục vụ cho Quân đội.

2.2. Thực trạng các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực của Công ty Sơn Hải Âu

Về quy định tuyển dụng: Công ty Sơn Hải Âu là doanh nghiệp thuộc Tổng cục Công nghiệp - Bộ Quốc phòng, do đó, công tác tuyển dụng nguồn nhân lực phải căn cứ vào chính sách và hướng dẫn của đơn vị chủ quản. Theo quy định, quân số định biên của Công ty gồm có quân số chính thức do Bộ Quốc phòng quyết định và quân số hợp đồng lao động do Công ty tuyển dụng nhưng phải báo cáo cấp trên quyết định. Vì đặc thù là doanh nghiệp của quân đội vừa đảm bảo nhiệm vụ quốc phòng và nhiệm vụ kinh tế, nên chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty có sự khác biệt với doanh nghiệp dân sự. Trên cơ sở những quy định của Bộ Quốc phòng, Tổng cục Công nghiệp quốc phòng, Công ty TNHH MTV Sơn Hải Âu đã ban hành Quy chế tuyển dụng lao động của Công ty. Ngoài quy định về phẩm chất đạo đức đối với người lao động nói chung, những lao động về chuyên môn kỹ thuật khi tuyển dụng tùy thuộc vào từng vị trí sẽ có những quy định cụ thể. Đối với công nhân viên làm công tác chuyên môn, kỹ thuật phải tốt nghiệp đại học, cao đẳng, hoặc trung học chuyên nghiệp có chuyên môn phù hợp với nhu cầu sử dụng của đơn vị... Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, phải được đào tạo cơ bản qua các trường công nhân kỹ thuật và nghề đào tạo phải phù hợp với nhu cầu sản xuất của Công ty. Trên cơ sở đó, hiện nay, nguồn nhân lực của Công ty được đánh giá có trình độ chuyên môn

tốt, đáp ứng được yêu cầu công việc. *Điểm mạnh nhân sự trong Công ty đó là có đội ngũ lãnh đạo được đào tạo bài bản từ các lớp cơ bản đến nâng cao ở trong các đơn vị trong quân đội; thứ hai là đội ngũ kỹ sư được đào tạo cơ bản về chuyên ngành của các trường Đại học Bách khoa, Đại học Khoa học tự nhiên (ngành Hóa) và Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Kinh tế quốc dân.*

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực: Công ty có đội ngũ cán bộ quản lý được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm, đặc biệt là quản lý chất lượng sản phẩm toàn diện theo phương thức ISO 9001:2015. Đội ngũ công nhân kỹ thuật cơ bản đủ các chuyên ngành, nhiều kinh nghiệm, có bậc thợ bình quân, hàng năm được đào tạo, huấn luyện nâng cao chuyên môn, tay nghề. *Các phòng ban hàng năm đăng ký kế hoạch đào tạo, tuyển dụng, một phần đào tạo nội bộ, còn một phần đào tạo từ bên ngoài. Nếu các phòng ban có nhu cầu đào tạo về các lĩnh vực khác nhau có đề xuất và được phê duyệt. Mọi người xác định đi học để nâng cao kiến thức, phục vụ cho công tác của mình và cũng làm cho Công ty phát triển tốt lên.*

Đặc biệt, Công ty luôn chú trọng đào tạo nội bộ cho người lao động trực tiếp sản xuất tại xưởng. Hàng năm đều tổ chức lớp học để thi tay nghề, nâng cao trình độ của công nhân sản xuất tại phân xưởng, do những người có chuyên môn ở trong công ty huấn luyện, giảng dạy các kỹ năng cho người lao động về thành phẩm, kỹ thuật thực hiện ở các khâu sản xuất sơn. Nhờ đó, chuyên môn, tay nghề của khối lao động sản xuất trực tiếp tại phân xưởng luôn đáp ứng được yêu cầu đảm bảo sản xuất an toàn, sản phẩm đạt chất lượng và hiệu quả.

Bên cạnh đó, Công ty còn có Quy định “Ngày kỹ thuật” nhằm ôn luyện các tính năng kỹ thuật, nguyên lý cấu tạo, hoạt động của máy móc, thiết bị, nội dung, phương pháp bảo quản, bảo dưỡng và các quy định bảo đảm an toàn cho đối tượng công nhân viên sản xuất của phân xưởng, kỹ thuật phân xưởng và quản đốc phân xưởng. Hoạt động này được thực hiện thường xuyên và Công ty sẽ tiến hành kiểm tra việc thực hiện “Ngày kỹ thuật” của phân xưởng sản xuất từ 1 - 2 lần/tháng. Đây là

một trong những tiêu chí để bình xét hệ số hiệu quả công tác trong tháng của phân xưởng sản xuất. Quy định này sẽ giúp cho người lao động sản xuất trực tiếp tại phân xưởng nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng, đảm bảo an toàn máy móc, thiết bị, góp phần nâng cao hiệu quả các hoạt động sản, kinh doanh của Công ty.

Công ty tổ chức thi nâng bậc theo quy định cho người lao động, một mặt là cơ hội để người lao động nâng cao thu nhập, mặt khác tạo động lực cho người lao động luyện rèn chuyên môn, kỹ năng sản xuất. Kiến thức thi gồm: *nắm được thành phần nguyên liệu trong sơn, các thao tác cho đúng, đảm bảo an toàn, kiến thức thi gồm kiến thức thực tế, các đồng chí kỹ sư dạy. Công ty có bộ tài liệu chuyên môn nội bộ để cho người lao động ôn thi nâng hạng.*

Công tác bố trí, sử dụng, đãi ngộ đối với nguồn nhân lực: Công ty là doanh nghiệp thuộc Tổng cục Công nghiệp - Bộ Quốc phòng, nên nhân sự có những đặc điểm khác biệt so với những doanh nghiệp thông thường (dân sự). Người lao động trong Công ty gồm: Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp công nhân và viên chức quốc phòng, lao động hợp đồng không xác định thời hạn, lao động hợp đồng có xác định thời hạn. Vì vậy, tùy thuộc vào từng nhóm, công tác bố trí, sử dụng, đãi ngộ sẽ có những quy định khác nhau. Cụ thể:

+ *Nhóm người lao động do Bộ Quốc phòng quản lý:* gồm các sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp công nhân và viên chức quốc phòng, mọi chế độ chính sách từ bố trí, sử dụng, đãi ngộ theo quy định của quân đội. Các vị trí lãnh đạo thường là do cơ quan cấp trên điều chuyển, luân chuyển cán bộ, công tác sắp xếp vị trí theo quy định. Nguồn nhân lực sĩ quan được đào tạo từ các trường quân đội và được phân về các đơn vị phù hợp với công tác. *Quân đội là người phân về, các đồng chí nhập ngũ xong rồi người ta sẽ phân về các trường, ví dụ như Đại học Bách khoa là học các ngành, sau khi ra trường sẽ được phân về các đơn vị. Đó là một nguồn cán bộ rất tốt.*

Về chế độ chính sách: Trong quân đội theo quân hàm quân hiệu, có nhiều chế độ, thứ nhất là về chế độ chính sách bảo hiểm cho bản thân, tiếp đến là

cho người thân và gia đình, cho cha mẹ con cái, từ thân phụ mẫu, mức lương cũng cao hơn lao động bình thường (PVS MS04, cán bộ phòng Tổ chức Hành chính).

+ *Nhóm người lao động (dân sự):* là những lao động hợp đồng không xác định thời hạn và lao động hợp đồng có xác định thời hạn, do doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng theo kế hoạch và phải báo cáo cấp trên. Tuyển dụng, sử dụng, xếp lương và các chế độ chính sách khác theo Quy chế Tuyển dụng lao động của Công ty TNHH MTV Sơn Hải Âu. Đối với chế độ bảo hiểm thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm, tuy nhiên không có thân nhân kèm theo như đối với nhóm người lao động do Quân đội quản lý.

Công ty xây dựng môi trường làm việc thân thiện cho người lao động, thực hiện chế độ nghỉ dưỡng hàng năm cho người lao động trong đơn vị, qua đó tạo sự gắn gũi, đoàn kết và tăng hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho Công ty. Khi môi trường làm việc tốt, thoải mái, thì lương cũng chỉ là một vấn đề, còn nhiều khía cạnh khác quan trọng hơn. Người lao động cảm thấy tinh thần thoải mái, trong công việc, được làm và được thể hiện hết sức lực của mình.

Bên cạnh đó, trong “Quy chế thi đua khen thưởng” và “Quy định chi hoa hồng”, Công ty có những quy định nhằm khuyến khích người lao động phát huy tối đa năng lực của bản thân. Hỗ trợ khi nghiên cứu ra các sản phẩm mới, trong quy chế đều có, quy định phần thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

Do đặc thù của Công ty là sản xuất sơn, vì vậy người lao động thường xuyên phải tiếp xúc với hóa chất, có sự ảnh hưởng nhất định đến sức khỏe. Vì vậy, ngoài chính sách khám sức khỏe định kỳ, Công ty còn có Quy định thực hiện chế độ bồi dưỡng độc hại đối với toàn bộ cán bộ, công nhân viên, người lao động bằng hình thức chi phụ cấp độc hại và bồi dưỡng bằng hiện vật (không được trả bằng tiền, không được trả vào lương) dành cho cán bộ, công nhân viên, người lao động thuộc khối sản xuất trực tiếp của Công ty và một số cơ quan chức năng khi làm việc trong môi trường lao động có ít nhất một trong các yếu tố môi trường không đạt tiêu

chuẩn vệ sinh cho phép hoặc tiếp xúc trực tiếp với nguồn gây các bệnh truyền nhiễm, bụi, hóa chất độc hại.

2.3. Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Sơn Hải Âu

Về điểm mạnh nguồn nhân lực của Công ty

- *Thứ nhất*, người lao động của Công ty Sơn Hải Âu là lực lượng trẻ, có sự nối tiếp giữa các thế hệ người lao động.

- *Thứ hai*, môi trường doanh nghiệp quân đội đã tạo nên tính kỷ luật, chuyên nghiệp cho người lao động. Do đó, Công ty xây dựng được một đơn vị có tính đoàn kết, dân chủ, kỷ cương trong lao động.

- *Thứ ba*, nguồn nhân lực của Công ty gồm cả lao động gián tiếp và lao động trực tiếp sản xuất được đào tạo, có trình độ chuyên môn đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Về mặt hạn chế nguồn nhân lực của Công ty

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đang thực hiện chủ yếu ở đào tạo nội bộ, là sự truyền đạt kinh nghiệm của thế hệ trước cho những người đi sau. Trong khi đó, với việc áp dụng khoa học tiến bộ vào sản xuất sơn hiện nay đòi hỏi có sự cập nhật về chuyên môn, kỹ thuật cao, nên cần thiết có các lớp đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín để giúp cho người lao động có cơ hội được đào tạo bài bản, nâng cao năng lực bản thân, góp phần nâng cao năng suất lao động cho đơn vị.

Bên cạnh đó, nhóm nhân lực thực hiện kinh doanh của Công ty chủ yếu được điều động từ bộ phận kỹ thuật, bộ phận sản xuất, có sự am hiểu sâu về sản phẩm, kết cấu kỹ thuật khi giới thiệu cho khách hàng. Tuy nhiên, các kỹ năng liên quan đến kinh doanh: đàm phán, chốt đơn và marketing chủ yếu là tự học hoặc phụ thuộc vào năng lực cá nhân của người lao động. Vì vậy, nhóm nguồn nhân lực này còn có những hạn chế nhất định về kỹ năng kinh doanh và khả năng sử dụng ngoại ngữ.

Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của Công ty còn hạn chế, do cơ chế, chính sách quy định của doanh nghiệp nhà nước, nên nguồn lực để đầu tư, thu hút phải thực hiện theo quy định của Nhà nước chưa tạo được lực hút về chế độ đãi ngộ đối với lao động có chuyên môn cao.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Sơn Hải Âu

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra với tốc độ nhanh, phát triển nền kinh tế số, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hơn. Bối cảnh này cũng đặt ra những yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Theo đó, người lao động cần có năng lực làm chủ một số công nghệ mới, tạo bứt phá về năng suất lao động.

Thứ nhất: Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thông qua đào tạo nội bộ và gửi người lao động đến các cơ sở đào tạo có uy tín.

Thứ hai: Công ty cần xây dựng cơ chế quản lý khoa học và công nghệ được đổi mới để khuyến khích việc nghiên cứu, cải tiến kỹ thuật phát triển sản phẩm mới có tính năng tốt, thân thiện với môi trường, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khách hàng nhất là cơ chế tài chính, nhằm giải phóng năng lực sáng tạo của bộ phận kỹ thuật phát triển sản phẩm, nhanh chóng áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ vào sản xuất. Liên kết giữa các tổ chức khoa học và công nghệ với doanh nghiệp. Mở hướng hợp tác quốc tế về khoa học, công nghệ cao về ngành sản xuất sơn nhằm giúp cho bộ phận kỹ thuật vật tư và bộ phận KCS an toàn của Công ty phát huy tối đa năng lực, góp phần phát triển năng lực sản xuất của Công ty.

Thứ ba: Đối với bộ phận kinh doanh của Công ty cần được đào tạo nâng cao các kỹ năng bán hàng, đàm phán, marketing. Có chính sách đào tạo kỹ năng mềm cho nhóm nhân lực này.

4. Kết luận

Chất lượng nguồn nhân lực luôn được xem là một yếu tố tạo nên sự thành công của các doanh nghiệp. Đây là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định năng suất, chất lượng, hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác trong hệ thống các nguồn lực. Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt của thị trường ngành Sản xuất sơn ở Việt Nam hiện nay, nơi mà thị phần của các công ty sản xuất sơn của nước ngoài đang chiếm ưu thế, việc đầu tư và có chiến lược nâng cao chất lượng nguồn lực con người đối với doanh nghiệp sản xuất sơn trong nước nói chung và Công ty Sơn Hải Âu nói riêng là vấn đề thiết yếu, là công cụ quan trọng nhất để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Công ty đang có lợi thế với lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Có những điều kiện thuận lợi về cơ sở hạ tầng. Tuy nhiên, nhân lực còn hạn chế về chất lượng, chưa giữ chân được kỹ sư giỏi, còn một bộ phận lao động thiếu năng động và sáng tạo. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được xác định là một trong những khâu đột phá cho sự phát triển của Công ty Sơn Hải Âu.

Mục tiêu trong 5 năm tới, Công ty Sơn Hải Âu sẽ trở thành nhà sản xuất sơn chuyên nghiệp hàng đầu Việt Nam. Công ty sẽ phát triển hệ thống phân phối sơn mang thương hiệu Sơn Hải Âu khắp các tỉnh miền Bắc và miền Trung; Phát triển đội ngũ bán hàng chuyên nghiệp, đội thợ sơn và đội thi công công trình có tay nghề cao, có chuyên môn tốt và có đạo đức nghề nghiệp, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ quốc phòng và kinh tế mà Nhà nước giao ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Công ty Sơn Hải Âu, Quy chế Tuyển dụng lao động của Công ty TNHH MTV Sơn Hải Âu (Ban hành kèm theo Quyết định số 27/QĐ-SHA ngày 24/04/2019 của Giám đốc Công ty Sơn Hải Âu).
2. Công ty Sơn Hải Âu, số 147A/KH-KT Kế hoạch triển khai thực hiện Quy định “Ngày kỹ thuật” của Công ty Sơn Hải Âu, Đồng Nai, ngày 30/07/2020.
3. Công ty Sơn Hải Âu, Số 78/QĐ-SHA Quyết định Về việc ban hành Quy định thực hiện chế độ bồi dưỡng độc hại trong Công ty Sơn Hải Âu, Đồng Nai, ngày 30/07/2020.

4. Nguyễn Thúy Hải (2019), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam thời kỳ hội nhập, Tạp chí Tài chính. Truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-o-viet-nam-thoi-ky-hoi-nhap-305122.html>
5. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2017), Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kì hội nhập quốc tế, *Tạp chí Khoa học, Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh*, 14 (2) 171 - 178.
6. Lê Như Tài (2022), *Báo cáo phỏng vấn sâu người lao động Công ty Sơn Hải Âu*.

Ngày nhận bài: 6/10/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/11/2022

Thông tin tác giả:

LÊ NHƯ TÀI

Công ty TNHH Một thành viên Sơn Hải Âu

SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE HUMAN RESOURCE QUALITY OF HAI AU PAINT COMPANY

● LE NHU TAI

Hai Au Paint Single-member Limited Liability Company

ABSTRACT:

This paper analyzes the current situation of human resources and related factors affecting the human resource quality of Hai Au Paint Single-member Limited Liability Company (Hai Au Paint Company). Based on the paper's findings, some solutions are proposed to improve the company's human resource quality in order to meet the company's development requirements in the context of the strong growth of Vietnam's paint market.

Keywords: human resource quality, paint market, Hai Au Paint Single-member Limited Liability Company.