

NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV CHẾ BIẾN GỖ ĐÔNG HÒA

● PHAN QUAN VIỆT - TRIỆU THỊ HỒNG HOA

TÓM TẮT:

Con người vừa là mục tiêu vừa là động lực cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh, đóng vai trò quyết định tới sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Vì vậy, quản lý có hiệu quả, khai thác tốt nhất nguồn nhân lực chính là “chiếc chìa khóa” mở ra sự thành công của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Bài viết này nghiên cứu công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa và đề xuất giải pháp nâng cao hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty trong thời gian tới.

Từ khóa: nâng cao, quản trị, nguồn nhân lực, Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là một trong những yếu tố có vai trò quan trọng nhất của doanh nghiệp, đây là nguồn tài nguyên quý giá nhất, có giá trị nhất và là động lực quan trọng của sự tăng trưởng bền vững. Vì vậy, việc xây dựng, sử dụng, phát triển và quản trị nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực có tri thức và chất lượng cao là mối quan tâm hàng đầu của doanh nghiệp. Chính vì vậy, quản trị nguồn nhân lực trở thành một yêu cầu hết sức cấp thiết. Trong giai đoạn nào cũng cần đến nhân tài, đặc biệt là giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng. Trong hoàn cảnh hiện nay, khi thế giới biến đổi không ngừng, nền kinh tế thế giới ngày càng phát triển, khoa học kỹ thuật tiên tiến hơn, vấn đề quản trị nguồn nhân lực càng trở nên cấp thiết và có tính chất quyết định cho sự tăng trưởng, phát triển của doanh nghiệp, đơn vị. Do vậy, quản trị nguồn nhân lực trở thành vấn đề trọng tâm trong hệ thống

quản trị các nguồn lực. Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là yếu tố quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định để doanh nghiệp phát triển bền vững.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Nguồn nhân lực

Theo Bùi Văn Nhơn - tác giả cuốn sách “Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội” xuất bản năm 2006: “Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương”. Theo giáo trình Quản trị nhân lực của Trường Đại học Kinh tế quốc dân, do Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân chủ biên năm 2004, “Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm trí lực và thể lực”. Qua các khái niệm nêu trên,

nhóm tác giả đưa ra khái niệm nguồn nhân lực theo cách hiểu sau: Nguồn nhân lực của một doanh nghiệp bao gồm quy mô số lượng và chất lượng của tập thể người lao động cùng làm việc trong một tổ chức, nhằm hoàn thành yêu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp đó”.

2.2. Quản trị nguồn nhân lực

Quản trị nguồn nhân lực là công tác quản lý con người trong phạm vi nội bộ một tổ chức, là sự đối xử của tổ chức với người lao động. Quản trị nguồn nhân lực chịu trách nhiệm đưa con người vào tổ chức, giúp con người thực hiện công việc, thù lao cho sức lao động của họ và giải quyết các vấn đề phát sinh.

3. Thực trạng hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa

3.1. Thực trạng hoạt động hoạch định nguồn nhân lực

Tác giả đã tiến hành khảo sát 18 đối tượng quản lý (Ban Giám đốc Công ty, Trưởng phó các phòng ban Công ty, Quản đốc các phân xưởng) với các tiêu chí về công tác hoạch định nguồn nhân lực của Công ty theo thang đo: (1). Hoàn toàn không đồng ý; (2). Không đồng ý; (3). Không có ý kiến; (4): Đồng ý; (5): Hoàn toàn đồng ý và được kết quả như Bảng 1.

3.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng lao động

Dựa vào kế hoạch sản xuất - kinh doanh của Công ty trong những năm sắp tới, sự thay đổi và tình hình biến động lao động tự nhiên hàng năm như về hưu, chuyển công tác, xin thôi việc,... là cơ sở để Phòng Tổ chức - Hành chính xây dựng kế hoạch tìm kiếm và tuyển dụng nhân sự phù

hợp theo yêu cầu. Tác giả cũng đã khảo sát 18 đối tượng quản lý trên với các tiêu chí về công tác tuyển dụng của Công ty theo thang đo: (1). Hoàn toàn không đồng ý; (2). Không đồng ý; (3). Không có ý kiến; (4). Đồng ý; (5). Hoàn toàn đồng ý và được kết quả như Bảng 2.

Qua kết quả khảo sát của Bảng 2 cho thấy, Công ty có xây dựng quy chế tuyển dụng và triển khai thực hiện quy chế tuyển dụng đó đến các bộ phận liên quan. Thông tin tuyển dụng được thông báo rộng rãi đến người lao động số điểm khảo sát 4.05, quá trình tuyển dụng cũng được công khai với số điểm khảo sát 4.0 điểm.

3.3. Thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Đối với Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa, về ngành nghề không đòi hỏi quá cao về công nghệ, kỹ thuật tinh vi, phức tạp, nhưng để có thể cạnh tranh và tồn tại trong môi trường kinh tế mở như hiện nay, Công ty cũng cần phải có một đội ngũ cán bộ, công nhân viên (CNV) có đầy đủ trình độ, tay nghề, nhằm tạo ra một nguồn lực mạnh mẽ là vô cùng cần thiết. (Bảng 3)

Qua Bảng 4 khảo sát thực tế cho thấy Công ty quan tâm tổ chức đào tạo nghề cho công nhân (3,76 điểm), vì đa số công nhân mới tuyển dụng chưa có trình độ tay nghề nên phải tổ chức đào tạo thường xuyên. Về tổ chức các khóa huấn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho công nhân viên Công ty đã quan tâm đào tạo, tuy nhiên số lượng còn hạn chế vì kinh phí đào tạo cao. Công tác đào tạo được định hướng và nằm trong kế hoạch hằng năm của Công ty nên được nhiều nhân viên biết đến (3,1 điểm).

Bảng 1. Kết quả khảo sát về công tác hoạch định nguồn nhân lực

Tiêu chí	Số người đánh giá					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
1. Công tác hoạch định của công ty có mục tiêu dài hạn	10	5	2	1	0	1,67
2. Công ty chủ động được nguồn lao động đủ đáp ứng với nhu cầu công việc	5	3	2	6	3	2,80
3. Công tác hoạch định được Lãnh đạo công ty quan tâm đúng mức	4	8	2	4	0	2,10

Nguồn: Khảo sát và tổng hợp của nhóm tác giả

Bảng 2. Kết quả khảo sát về công tác tuyển dụng

Tiêu chí	Số người đánh giá					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
4. Công ty có Quy chế tuyển dụng, triển khai đến cán bộ, công nhân viên.	0	0	12	6	1	3.61
5. Công ty có xây dựng cụ thể, chi tiết các tiêu chuẩn của từng chức danh công việc.	2	15	1	0	0	1.94
6. Thông tin tuyển dụng được thông báo rộng rãi.	0	2	0	12	4	4.05
7. Quá trình tuyển dụng công khai minh bạch.	0	4	0	10	4	4.00
8. Công tác tuyển dụng đáp ứng kịp thời yêu cầu nhân sự cho Công ty.	0	3	1	11	3	3.78
9. Nhân sự mới tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu công việc của đơn vị.	0	3	2	10	3	3.72

Nguồn: Khảo sát và tổng hợp của nhóm tác giả

Bảng 3. Tình hình đào tạo nguồn nhân lực qua các năm

TT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		SL (người)	Cơ cấu (%)	SL (người)	Cơ cấu (%)	SL (người)	Cơ cấu (%)
1	Tổng số lao động	344	100	381	100	455	1000
2	Nhu cầu đào tạo	204	59,3	263	69,02	345	75,8
3	Lao động được đào tạo	153	44,4	216	56,7	320	70,3

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Bảng 4. Kết quả khảo sát về công tác đào tạo

Tiêu chí	Số người đánh giá					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
11. Công ty thường tổ chức đào tạo nghề cho công nhân	0	10	24	46	20	3.76
12. Công ty tổ chức các khóa huấn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho công nhân viên	6	22	25	35	12	3.25
13. Kế hoạch đào tạo của Công ty rõ ràng, cụ thể	5	30	25	30	10	3.10

Nguồn: Khảo sát và tổng hợp của nhóm tác giả

3.4. Tạo động lực lao động

3.4.1. Chế độ tiền lương

Qua kết quả khảo sát với các tiêu chí về chế độ lương, thưởng, phúc lợi tại Bảng 5 cho thấy, CB, CNV đánh giá khá tốt về điều kiện và môi trường làm việc của Công ty với các điểm trung bình đều trên 3,3. Công ty cần duy trì và nâng cao sự thỏa mãn của CB, CNV nhằm nâng cao chất lượng làm

việc và tinh thần trách nhiệm của người lao động, góp phần vào sự phát triển của Công ty.

3.4.2. Cơ hội thăng tiến

Tác giả đã tiến hành khảo sát 100 CB, CNV với các tiêu chí về cơ hội thăng tiến của Công ty theo thang đo: (1). Hoàn toàn không đồng ý; (2). Không đồng ý; (3). Không có ý kiến; (4). Đồng ý; (5). Hoàn toàn đồng ý và thu được kết quả như sau Bảng 6.

Bảng 5. Kết quả khảo sát chế độ lương, thưởng, phúc lợi

Tiêu chí	Số người đánh giá					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
17. Tiền lương, thưởng, thu nhập tương xứng với năng lực, khối lượng công việc	5	31	26	30	8	3.05
18. Quy chế trả lương, thưởng của Công ty là hiệu quả, hợp lý	5	30	25	30	10	3.10
19. Các chế độ phúc lợi và chính sách đãi ngộ của Công ty hợp lý, thu hút và khuyến khích lao động gắn bó với Công ty	0	5	31	50	14	3.73
20. Việc đề bạt, bổ nhiệm tại Công ty căn cứ vào năng lực thực hiện nhiệm vụ của nhân viên	6	32	18	35	9	3.09

Nguồn: Khảo sát và tổng hợp của nhóm tác giả

Bảng 6. Kết quả khảo sát cơ hội thăng tiến

Tiêu chí	Số người đánh giá					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
14. Có cơ hội thăng tiến	7	25	30	32	6	3.05
15. Lạc quan về tiềm năng phát triển của Công ty	1	6	13	63	17	3.89
16. Chính sách thăng tiến của Công ty công bằng	6	20	31	38	5	3.16

Nguồn: Khảo sát và tổng hợp của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy người lao động cảm nhận được cơ hội thăng tiến khi làm việc tại Công ty. Với kết quả sản xuất - kinh doanh trong 3 năm 2017 - 2020, Công ty đang có nhiều triển vọng phát triển, người lao động có căn cứ tin vào tiềm năng phát triển của Công ty. Người lao động được đánh giá năng lực và công việc định kỳ 6 tháng và 12 tháng, nhằm xác định kết quả công việc được giao và là cơ sở để xem xét đề nghị quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt.

4. Giải pháp hoàn thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đồng Hòa

4.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực

Công ty cần quan tâm đến xây dựng các kế hoạch nhân lực ngắn hạn, trung hạn và dài hạn nhằm cung cấp đầu đủ nhân lực để hoàn thành các nhiệm vụ được giao và đáp ứng nhu cầu lao động cho định hướng phát triển của Công ty. Sau khi đã

hoạch định, cần được phổ biến đến các phòng, các bộ phận, các xưởng. Trong các chương trình kế hoạch nhân lực, đảm bảo cho mọi người lao động hiểu được mục tiêu của Công ty lấy đó làm định hướng sản xuất; đồng thời đảm bảo ghi nhận kịp thời các ý kiến phản biện từ phía người lao động. Công ty cần tham khảo các vấn đề về nhân sự từ nhiều doanh nghiệp khác, cũng như từ các chuyên gia nhân sự để từ đó học hỏi, đúc rút kinh nghiệm trong hoạt động nhân sự tại doanh nghiệp. Trong các chương trình đào tạo nhân viên mới, Công ty cần đánh giá lại tầm quan trọng của việc trang bị các hiểu biết về chiến lược, quy hoạch hay kế hoạch phát triển của mình; đảm bảo cho tất cả nhân viên đều có những hiểu biết sâu sắc về các mục tiêu của tổ chức, lấy đó làm định hướng chuẩn mực trong công tác của cá nhân. Việc tuyên truyền này không chỉ giúp ích cho quá trình thực thi tốt các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức, mà cần gắn cả với sự lắng

nghe và cầu thị từ đội ngũ những nhà hoạch định; đảm bảo ghi nhận kịp thời các ý kiến phản biện hay các báo cáo bất thường từ phía người lao động. Đây là nguồn thông tin quý để Công ty nghiên cứu điều chỉnh chiến lược, kế hoạch phát triển.

Hoàn thiện các quy định, quy chế từ việc sắp xếp phân công nhiệm vụ xuyên suốt từ Ban Giám đốc đến các phòng ban và phân xưởng, nâng cao vai trò từng cá nhân tính chủ động và phối hợp giải quyết công việc. Công tác cán bộ cần phải hoàn thành quy hoạch và nghiêm túc triển khai thực hiện quy hoạch; Phát hiện nhân lực có khả năng để quy hoạch và định hướng phát triển, xây dựng hệ thống nhân sự có trình độ để kế cận; đồng thời phát huy sức mạnh tập thể, tìm kiếm sự sáng tạo, những ý tưởng mới để góp phần thúc đẩy hoạt động sản xuất - kinh doanh.

4.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Công tác tuyển dụng có vai trò đặc biệt giúp Công ty vừa đáp ứng đủ nhu cầu cần thiết, vừa tìm kiếm được nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ. Trên cơ sở số liệu lao động và cơ cấu trình độ nguồn nhân lực của Công ty trong thời gian sắp tới, Công ty hoàn thiện hoạch định nguồn nhân lực theo giải pháp: Phân tích thực trạng và diễn biến nguồn nhân lực của Công ty về số lượng, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực; Phân tích sự phù hợp giữa phát triển nguồn nhân lực với chiến lược phát triển khoa học kỹ thuật theo định hướng phát triển kỹ thuật cao và lĩnh vực kinh doanh của Công ty. Xây dựng quy chế tuyển dụng linh hoạt, cụ thể, rõ ràng, quy trình tuyển dụng chặt chẽ, cần thực hiện công khai công tác tuyển chọn; các tiêu chuẩn tuyển chọn phải được xây dựng cụ thể, rõ ràng. Công ty cần lập Ban tuyển dụng riêng, để nâng cao công tác quản trị nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, cần xây dựng bảng mô tả công việc chi tiết, với các tiêu chí cụ thể cho từng vị trí làm việc và cân đối chức danh. Bản mô tả cần liệt kê đầy đủ những yêu cầu về năng lực cá nhân như trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, khả năng giải quyết các vấn đề, các kỹ năng làm việc và đặc điểm cá nhân. Bản mô tả giúp nhân viên hiểu được Công ty đang cần nhân viên như thế nào và nhà tuyển dụng biết được kỹ năng, chuyên môn

từng ứng viên. Trong quá trình tuyển dụng, nên dự trù một lượng nhân sự dư ra để bù vào khi một số lao động không đáp ứng được điều kiện làm việc hoặc tự ý bỏ việc sau một vài tháng thử việc. Biện pháp này sẽ giúp phòng nhân sự luôn chủ động trong việc phân phối lao động, tránh tổn thất trong quá trình tuyển dụng và đào tạo. Công ty cũng cần có kế hoạch giải quyết lao động thừa hoặc thiếu hợp lý.

4.3. Bố trí nhân lực hợp lý

Người lao động cho dù mới tuyển hay đang làm việc, mỗi phòng ban, đơn vị trong Công ty cần thống nhất quan điểm bố trí đúng người, đúng việc. Để thực hiện tốt điều này, cần lưu ý một số vấn đề sau: Liệt kê tất cả các chức năng, nhiệm vụ chủ yếu cần được thực hiện trong phòng ban, đơn vị theo quy định của Công ty. Đối chiếu chức năng, nhiệm vụ thực tế thực hiện so với quy định của Công ty để bổ sung thêm những nhiệm vụ còn bỏ sót, điều chỉnh và phân công lại những công việc chồng chéo. Việc tiến hành phân công bố trí được thực hiện căn cứ theo bản mô tả công việc. Đảm bảo nguyên tắc bố trí lao động: Mỗi công việc đều có người thực hiện; Việc thực hiện không bị chồng chéo; Công việc được thực hiện bởi người phù hợp nhất, giúp họ phát huy tối đa thế mạnh của mình và khi bất kỳ người nào vắng mặt thì công việc của người đó có thể được người khác đảm đương thay, mà không làm gián đoạn đến hoạt động sản xuất - kinh doanh chung. Các vấn đề này đòi hỏi người trưởng phòng ban, đơn vị phải am hiểu thêm về tâm lý và nghệ thuật lãnh đạo.

4.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề cho người lao động. Mở các lớp đào tạo tại Công ty, có thể đào tạo chung cho toàn bộ nguồn nhân lực hoặc đào tạo chuyên môn riêng. Sau đào tạo, phải kiểm tra và tổ chức đánh giá nguồn nhân lực sau mỗi khóa học. Đầu tư quản lý máy móc, tạo điều kiện cho các kỹ sư đi học các lớp về kỹ thuật máy móc để biết cách vận hành máy móc ít hao mòn, tăng thời hạn sử dụng, có thể sửa chữa các hỏng hóc không quá phức tạp khi cần thiết.

Xem xét nâng mức phụ cấp, đãi ngộ cho người lao động sau khi được đào tạo và làm việc hiệu quả ngày càng cao hơn. Công ty phân loại đối tượng để đào tạo, từ đó đưa ra hình thức, quy trình đào tạo tương ứng cho từng đối tượng. Lựa chọn ra những nhân viên có tiềm năng để đào tạo chuyên sâu nghiệp vụ làm nòng cốt và tạo cơ hội đề bạt, trả lương hợp lý. Tạo ra cơ hội để nhân viên thể hiện trình độ năng lực của mình bằng cách tổ chức các cuộc thi, các buổi hội thảo về chuyên môn nghiệp vụ trong công việc. Tăng cường giáo dục cho nguồn nhân lực về tinh thần trách nhiệm, ý thức tâm tâm với công việc được giao; đảm bảo người lao động thực hiện đúng quy định với tinh thần tự giác cao.

Bộ phận tổ chức nhân sự cần làm tốt các khâu sau của công tác đào tạo:

- Xác định nhu cầu đào tạo: Xây dựng công cụ cho việc thu thập dữ liệu về đánh giá nhu cầu đào tạo, bao gồm: Phiếu điều tra cá nhân, Phiếu điều tra nhóm, Phiếu điều tra theo cấp quản lý.

- Cụ thể hóa mục tiêu đào tạo: Chủ động thực hiện kế hoạch đào tạo xác định thời gian, nội dung, hình thức đào tạo thích hợp. Chương trình đào tạo phải đảm bảo không trở ngại đối với hoạt động sản xuất - kinh doanh của Công ty; phát triển các hình

thức, nội dung đào tạo theo định hướng phát triển lâu dài.

- Đánh giá sau đào tạo: Việc đánh giá các khóa học, các hoạt động đào tạo rất cần thiết, từ đó kịp thời điều chỉnh nâng cao chất lượng, hiệu quả, được thực hiện các phương pháp cụ thể, như: phương pháp trắc nghiệm, phương pháp đánh giá rút kinh nghiệm, phương pháp đánh giá bằng giá trị.

5. Kết luận

Hiện nay, Công ty Đông Hòa đang có rất nhiều cơ hội để mở rộng thị trường, quy mô sản xuất, cũng như xây dựng và phát triển thương hiệu của mình với thị trường trong và ngoài nước. Do vậy, tập thể Ban Giám đốc và các cán bộ, công nhân viên đã và đang không ngừng nỗ lực phấn đấu đổi mới và phát triển Công ty về mọi mặt, đặc biệt trong công tác quản trị nguồn nhân lực, tạo nên được một nguồn nhân lực đông đảo và có chất lượng cao, nâng cao lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực.

Tất cả các giải pháp nêu ra với mục đích cuối cùng nhằm làm cho công tác phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa ngày càng hiệu quả hơn, đáp ứng được tốt hơn nhiệm vụ chính trị, định hướng phát triển sản xuất - kinh doanh của Công ty và làm tăng thêm giá trị, uy tín cho doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Thanh Hội (1999). *Quản trị nhân sự*. NXB Thống kê, Hà Nội.
2. Mai Quốc Chánh và Phạm Đức Thành (2012). *Giáo trình Kinh tế lao động*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
3. Ngô Văn Quế (2007). *Phát huy nguồn nhân lực - Yếu tố con người trong sản xuất - kinh doanh*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Nguyễn Ngọc Quân (2009). *Giáo trình Tổ chức quản lý nguồn nhân lực*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
5. Nguyễn Quốc Tuấn (2008). *Phát triển kỹ năng quản trị*. NXB Tài chính, Hà Nội.
6. Nguyễn Thu Hường (2014). *Một số giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Cao su Kon Tum đến năm 2020*. Luận văn Thạc sỹ, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh.
7. Nguyễn Văn Sơn (2010). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức*. Luận văn Thạc sỹ, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kỹ thuật Công nghệ TP. Hồ Chí Minh.

8. Phạm Thị Út Hạnh (2015). *Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần Nhiệt điện Phả Lại*. Luận văn Thạc sỹ, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Lao động Xã hội.
9. Bùi Văn Nhơn (2006). *Quản lý và phát triển NNL xã hội*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
10. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2004). *Quản trị nhân lực*. NXB Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Ngày nhận bài: 5/4/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 2/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 12/5/2022

Thông tin tác giả:

TS. PHAN QUAN VIỆT¹

2. TRIỆU THỊ HỒNG HOA²

1 Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

2 Công ty TNHH MTV Chế biến gỗ Đông Hòa

IMPROVING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF DONG HOA WOOD PROCESSING ONE MEMBER CO., LTD

● **PhD. PHAN QUAN VIET¹**

● **TRIEU THI HONG HOA²**

¹ Ho Chi Minh City University of Technology

² Dong Hoa Wood Processing One Member Company Limited

ABSTRACT:

People are both the goal and the driving force for all production and business activities. Human resource plays a decisive role in the success of a company. Therefore, effective human resource management and utilization are the key to the success of companies in the market economy. This paper analyzes the human resource management of Dong Hoa Wood Processing One Member Co., Ltd and proposes some solutions to improve the human resource management of the company in the future.

Keywords: improvement, management, human resources, Dong Hoa Wood Processing One Member Company Limited.