

# Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA

PHẠM CÔNG MINH\*

Trước sự đổi mới tổ chức quản lý và phát triển kinh tế - xã hội, cơ hội kinh doanh cho các doanh nghiệp ngày càng được mở rộng. Tuy nhiên, bên cạnh cơ hội, là những thách thức to lớn đối với các doanh nghiệp hiện nay. Cũng như nhiều doanh nghiệp khác, Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA trong quá trình hoạt động cũng đã gặp phải không ít khó khăn, đối đầu với nhiều thách thức, trong đó, vấn đề chất lượng nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA là cần thiết.

## THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC

### Về cơ cấu nguồn nhân lực

#### Về quy mô nguồn nhân lực

Số lượng lao động của Công ty ngày càng tăng, năm 2017, tổng số lao động của toàn Công ty là 50 người đến năm 2019 tăng lên 55 người (Bảng 1).

*Về cơ cấu lao động theo độ tuổi của cán bộ, nhân viên (CBNV):* Do đặc thù ngành nghề kinh doanh cho nên, số CBNV trong độ tuổi từ 30-45 chiếm phần lớn và gia tăng khá ổn định. Đây chủ yếu là những lao động có trình độ, có kinh nghiệm, tạo nên những ưu thế nhất định cho nguồn lực về con người của Công ty. Số CBNV ở độ tuổi dưới 30 cũng chiếm tỷ lệ khá cao (năm 2019 là 34,5%). Tuy nhiên, đây là nhóm có ít kinh nghiệm làm việc, cần được tập trung đầu tư đào tạo, bồi dưỡng thêm để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Số CBNV trong độ tuổi 46-60 có xu hướng tăng nhẹ (từ 18% năm 2017 lên 20% năm 2019) do đặc thù lĩnh vực kinh doanh của Công ty cho nên độ tuổi lao động này vẫn rất phù hợp. Vì đây là nhóm lao động có kinh nghiệm làm việc, hiểu biết chuyên môn tốt... Song, nhóm lao động này lại có hạn chế, như: có sức ỳ trong công việc, ngại thay đổi, làm việc theo lối mòn, sự linh hoạt không cao...

*Về cơ cấu lao động theo giới tính:* Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA với ngành nghề kinh doanh chủ

yếu trong lĩnh vực tư vấn tài chính, kế toán, kiểm toán, định giá... Đây là những ngành nghề kinh doanh có điều kiện, nên ngoài những đòi hỏi yêu cầu về trình độ, kỹ năng, thì ngành này còn đòi hỏi sự chăm chỉ, tỉ mỉ... của người làm việc. Chính vì vậy, tỷ lệ lao động là nam giới có xu hướng giảm dần, ngược lại tỷ lệ người lao động nữ có xu hướng tăng dần qua các năm (Bảng 1).

*Về cơ cấu lao động phân theo tính chất công việc:* Bảng 1 cũng cho thấy, số lượng lao động trực tiếp có xu hướng giảm nhẹ từ 80% năm 2017 xuống còn 78,2% năm 2019. Ngược lại, số lao động gián tiếp có xu hướng tăng từ 20% năm 2017 lên 21,8% năm 2019. Điều này là do sự điều chỉnh từ Ban Lãnh đạo Công ty đối với đặc thù hoạt động của Công ty.

### Về trình độ chuyên môn

Để đánh giá sự phát triển của bất cứ đơn vị, doanh nghiệp nào cũng cần phải căn cứ vào trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ của CBNV trong đơn vị, doanh

BẢNG 1: BẢNG TỔNG HỢP LAO ĐỘNG CÔNG TY GIAI ĐOẠN 2017-2019

STT	Các chỉ tiêu	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1.	<b>Độ tuổi lao động</b>	50	100	52	100	55	100
	Dưới 30 tuổi	18	36,0	18	34,6	19	34,5
	Từ 30 đến 45 tuổi	23	46,0	23	44,2	25	45,5
	Từ 46 đến 60 tuổi	9	18,0	11	21,2	11	20,0
2.	<b>Giới tính</b>	50	100	52	100	55	100
	Lao động nam	29	58,0	25	48,1	23	41,8
	Lao động nữ	21	42,0	27	51,9	32	58,2
3.	<b>Tính chất công việc</b>	50	100	52	100	55	100
	Lao động trực tiếp	40	80,0	41	78,8	43	78,2
	Lao động gián tiếp	10	20,0	11	21,2	12	21,8
	<b>Tổng số</b>	50		52	4,0	55	5,8

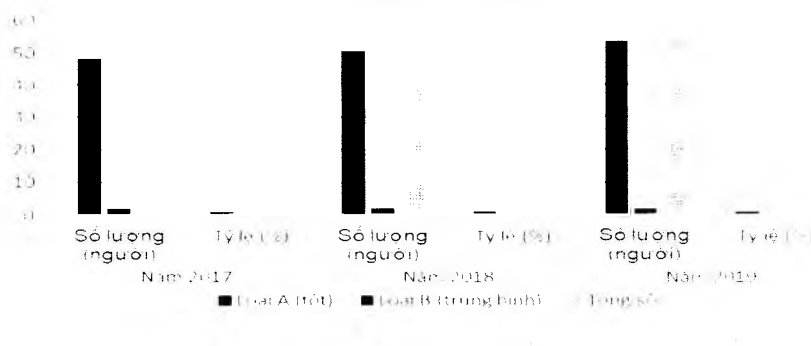
Nguồn: Phòng Hành chính - Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA

\* Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA

**BẢNG 2: CƠ CẤU LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN TẠI CÔNG TY GIAI ĐOẠN 2017-2019**

Trình độ	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Trên đại học	3	6,0	4	7,7	5	9,1
Đại học	45	90,0	46	88,5	48	87,3
Lao động phổ thông	2	4,0	2	3,8	2	3,6
<b>Tổng số</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

**HÌNH: TỶ LỆ TÌNH TRẠNG SỨC KHỎE CỦA CBNV TRONG CÔNG TY GIAI ĐOẠN 2017-2019**



**BẢNG 3: KẾT QUẢ ĐIỀU TRA VỀ Ý THỨC KỶ LUẬT, TÁC PHONG CỦA CBNV CÔNG TY**

STT	Nội dung	Năm 2020	
		Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)
1.	<b>Ý thức tuân thủ nội quy, quy chế</b>	<b>30</b>	
	Không cần thiết	1	3,3
	Cần thiết bình thường	2	6,7
	Khá cần thiết	5	16,7
	Rất cần thiết	22	73,3
2.	<b>Ý thức trách nhiệm, tác phong trong công việc</b>	<b>30</b>	
	Không cần thiết	1	3,3
	Cần thiết bình thường	2	6,7
	Khá cần thiết	6	20,0
	Rất cần thiết	21	70,0
	<b>Tổng số phiếu</b>	<b>30</b>	

nghiệp đó. Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBNV tại Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA được thể hiện qua Bảng 2.

Phần lớn CBNV trong Công ty có trình độ đại học trở lên chiếm trên 90%. Trong đó, số CBNV có trình độ trên đại học tăng lên qua các năm. Cụ thể, năm 2017, CBNV có trình độ trên đại học là 6%; năm 2018 là 7,7% và đến năm 2019 tăng lên 9,1%, tương ứng tăng 5 lao động so với năm 2018. Các lao động này chủ yếu là các cán bộ thuộc Ban Lãnh đạo Công ty.

Còn số lao động phổ thông tại Công ty chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ, từ 4% năm 2017 xuống còn 3,6% năm 2019. Số lao động này chủ yếu ở bộ phận phục vụ, như: đầu bếp, lái xe, nhân viên vệ sinh... của Công ty.

**Về thể lực**

Thể lực nguồn nhân lực vừa là mục đích, đồng thời cũng là điều kiện cho sự phát triển của Công ty, do đó

yêu cầu và bảo vệ nâng cao sức khỏe cho người lao động là một đòi hỏi hết sức chính đáng mà mỗi đơn vị, tổ chức phải đảm bảo cho người lao động. Vì vậy, hàng năm, theo định kỳ, Công ty đều tổ chức tiến hành kiểm tra sức khỏe cho CBNV.

Hình cho thấy, thực trạng sức khỏe của CBNV tại Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA trong giai đoạn 2017-2019 không có nhiều biến động lớn và có sức khỏe tương đối ổn định, mặt bằng chung sức khỏe của người lao động trong Công ty tốt, đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ của Công ty đề ra. Cụ thể:

- Lao động trong nhóm A - sức khỏe tốt chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động toàn Công ty. Năm 2019, tỷ lệ lao động trong nhóm A chiếm đến 96,4%, tương đương với 53 lao động.

- Lao động trong nhóm B - sức khỏe trung bình chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong tổng số lao động của Công ty. Năm 2019, tỷ lệ lao động trong nhóm B chiếm 3,6%, tương đương với 2 lao động.

**Về phẩm chất đạo đức, ý thức kỷ luật, tác phong làm việc**

Là đơn vị hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ có đảm bảo, do đó, Ban Lãnh đạo Công ty luôn tăng cường đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tự rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, chính trị đối với mỗi CBNV. Theo đó, Công ty thường xuyên triển khai học tập chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, tự kiểm điểm và kiểm điểm đơn vị và cá nhân người lao động để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là phát huy tinh thần hăng say lao động, năng suất lao động và hiệu quả trong hoạt động kinh doanh.

Bên cạnh đó, Công ty còn thực hiện ký kết văn bản nội quy làm việc, thỏa ước lao động tập thể, ban hành các quy định quản lý tài chính... nhằm điều chỉnh ý thức, trách nhiệm lao động của người lao động.

Để đánh giá chính xác hơn chỉ tiêu phẩm chất người lao động qua thái độ, tinh thần làm việc của các bộ phận trong Công ty, tác giả đã tiến hành điều tra khảo sát thông qua bảng hỏi đối với 30 CBNV trong Công ty trong năm 2020.

Kết quả điều tra ở Bảng 3 cho thấy, về mức độ cần thiết đối với ý thức tuân thủ nội quy, quy chế, có 73,3% số người được hỏi cho rằng “Rất cần thiết” và 16,7% cho rằng “Khá cần thiết”; còn lại 6,7% số người được hỏi cho rằng “Cần

thiết bình thường” và 3,3% cho rằng “Không cần thiết”. Điều này cho thấy, ý thức tuân thủ nội quy, quy chế của lao động trong Công ty tương đối tốt.

Đối với mức độ cần thiết trong ý thức trách nhiệm, tác phong trong công việc, có 70% số người được hỏi cho rằng “Rất cần thiết”, 20% cho rằng “Khá cần thiết” và vẫn còn 10% cho rằng “Cần thiết bình thường” và “Không cần thiết”. Điều này cho thấy, vẫn còn 1 bộ phận nhỏ CBNV còn thiếu ý thức, trách nhiệm trong công việc.

Từ phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA những năm qua cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực của Công ty đã có những thay đổi mang tính tích cực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao... Song, bên cạnh đó, chất lượng nguồn nhân lực của Công ty vẫn còn những hạn chế nhất định, như: việc chấp hành nội quy, quy chế, ý thức kỷ luật lao động còn chưa thực sự tốt, vẫn còn một bộ phận CBNV chưa chủ động trong công việc, chưa phát huy hết khả năng sáng tạo trong công việc...

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP**

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA, trong thời gian tới, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

### **Thứ nhất, thực hiện tốt công tác tuyển dụng và thu hút nhân tài**

Để có được nguồn nhân lực chất lượng cao, Công ty cần có sự đầu tư thích đáng cho công tác tuyển chọn và thu hút nhân tài. Theo đó, công tác tuyển dụng phải được thực hiện nghiêm túc và đúng theo quy trình, quy chế tuyển dụng, đảm bảo đúng mục đích bù đắp sự thiếu hụt về nhân lực. Đồng thời, tuyển dụng phải đúng người, đúng việc, vị trí cần tuyển dụng, đúng ngành nghề được đào tạo, đúng thời điểm và khách quan.

Về thu hút nhân tài, Công ty cần phát hiện và thu hút nguồn nhân lực chất

lượng cao bằng những chính sách, cơ chế khuyến khích phù hợp để có thể thu hút nhân lực chất lượng cao.

### **Thứ hai, đẩy mạnh hiệu quả công tác đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ người lao động**

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn tay nghề cho nguồn nhân lực, Công ty cần xây dựng quy chế đào tạo rõ ràng, với các tiêu chí yêu cầu cụ thể đối với từng nhóm đối tượng quản lý; Thường xuyên cập nhật, thay đổi, đổi mới nội dung chương trình đào tạo đối với người lao động; Cần có chính sách hỗ trợ đào tạo cho CBNV, như: được tạo điều kiện về thời gian, kinh phí học tập; được bố trí đúng ngành nghề sau đào tạo và được hưởng lương theo cấp bậc ngành nghề được đào tạo...

### **Thứ ba, đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ đối với người lao động**

*Chính sách lương:* Chế độ tiền lương cần phải đảm bảo sự công bằng và hiệu quả, thực sự phát huy vai trò của công tác tiền lương. Mức tiền lương được trả phải đảm bảo các nguyên tắc trong trả lương và có thể trả lương dựa trên cơ sở kết hợp của các yếu tố, như: chức vụ, trình độ chuyên môn, hiệu quả công việc (năng suất lao động), thâm niên công tác...

*Chính sách thưởng:* Song song với tiền lương, tiền thưởng cũng là công cụ thúc đẩy người lao động tích cực làm việc, cố gắng để đạt được phần thưởng xứng đáng, nâng cao năng suất lao động đạt được mục tiêu sản xuất, kinh doanh của Công ty. Để phát huy tác dụng của công cụ này, Công ty nên áp dụng mức thưởng lũy tiến theo năng suất lao động vượt kế hoạch và mức độ hoàn thành công việc của tổ, đội và cá nhân...

Đồng thời, việc khen thưởng cần được thực hiện dựa trên sự đánh giá kết quả công việc, cần được thực hiện một cách kịp thời, công bằng, hợp lý, tránh cào bằng để cho người lao động thực sự thấy tin tưởng với việc công nhận năng lực và thành tích của mình.

*Cải thiện môi trường làm việc, quan tâm đến sức khỏe người lao động:* Thực hiện tốt các công việc trên sẽ giúp cho người lao động luôn có tinh thần hăng say trong công việc, góp phần nâng cao sức khỏe, năng suất và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của đơn vị, tạo điều kiện cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty.

### **Thứ tư, xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty**

Công ty cần xây dựng một chương trình cụ thể về văn hóa doanh nghiệp, cần phải có mục tiêu, kế hoạch hành động rõ ràng, các giá trị về văn minh, giá trị cốt lõi, triết lý, sứ mạng của đơn vị, văn hóa doanh nghiệp phải được giáo dục, tuyên truyền đến từng người lao động trong Công ty hiểu rõ. □

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA (2017-2019). Báo cáo kết quả sản xuất, kinh doanh của Công ty năm 2017, 2018, 2019
2. Phòng Hành chính - Công ty TNHH Kiểm toán và Định giá KVA (2017-2019). Báo cáo nhân lực của Công ty năm 2017, 2018, 2019