

LITERATURE REVIEW VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

ABSTRACT:

Mục đích của nghiên cứu này là khám phá những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, gồm những yếu tố nào? Bên cạnh đó, nghiên cứu tìm cách trả lời câu hỏi, Cần làm gì để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại một doanh nghiệp?

GIỚI THIỆU

Nguồn nhân lực luôn được xem là một yếu tố tạo nên sự thành công của mọi tổ chức, quốc gia và vùng lãnh thổ. Là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định năng suất, chất lượng hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác trong hệ thống nguồn lực của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nguồn nhân lực phát huy được vai trò của nó không phải ở ưu thế số lượng mà là ở chất lượng. Chính vì vậy, vấn đề đặt ra là phải thường xuyên nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế nói chung và của doanh nghiệp nói riêng. Do đó, các doanh nghiệp phải nhận biết được các yếu tố nào ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm giúp doanh nghiệp cạnh tranh và thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chất lượng nói chung và chất lượng nguồn nhân lực nói riêng luôn là mối quan tâm hàng đầu của nhiều doanh nghiệp. Theo PGS.TS.Nguyễn Tiệp (2005), Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống của dân cư. Theo GS.TS.Bùi Văn Nhơn (2006), Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó là các yếu tố phản ánh trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong quá trình làm việc.

Đứng trên cách tiếp cận vĩ mô thì chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các tiêu thức: thể lực (sức khỏe); trí lực (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn); các năng lực, phẩm chất cá nhân (ý thức kỷ luật, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm,...). Dù theo cách tiếp cận nào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đều có ích cho doanh nghiệp, xã hội. Đối với doanh nghiệp giúp tăng lợi thế cạnh tranh, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh...từ đó tăng lợi nhuận cho doanh

ngiệp. . Đối với xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần thúc đẩy sự tiến bộ khoa học công nghệ. Nhờ đó mà nền văn minh của nhân loại ngày một phát triển.

Nhận biết được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với việc đạt được mục tiêu của tổ chức thì nhà quản trị của nhiều doanh nghiệp đã tìm mọi cách để có thể nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực trong công ty mình từ công ty trong nước lẫn cả công ty nước ngoài. Nhưng để có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách tốt nhất thì phải nhận biết được những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực từ đó loại bỏ, giảm thiểu, cải thiện để giúp nguồn nhân lực của doanh nghiệp trở nên chất lượng hơn. Bởi nhận thấy được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nên đã có nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước tìm hiểu, nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực nhưng vẫn chưa có bài nghiên cứu nào tổng hợp chi tiết những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

Nghiên cứu này sẽ tổng hợp chi tiết những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực từ các bài nghiên cứu trong và ngoài nước. Từ đó sẽ đưa ra các yếu tố mà hầu như doanh nghiệp nào cũng mắc phải qua đó làm nền tảng để các công ty khác có thể áp dụng và tìm ra giải pháp phù hợp với từng công ty.

LITERATURE REVIEW

DƯỚI ĐÂY LÀ MỘT SỐ BÀI NGHIÊN CỨU NƯỚC NGOÀI LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC XÁC ĐỊNH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

(1) *Nghiên cứu của Shelagh Dillon và Demand Media (2004)* xác định được 6 yếu tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực gồm:

Yếu tố chính trị: Từ thay đổi trong chính quyền địa phương đến thay đổi trong chính phủ thì sẽ ảnh hưởng đến giá lương tối thiểu và số lượng nhân viên có sẵn

Yếu tố kinh tế: Chính sách tiền lương, đào tạo và trang thiết bị là mối quan tâm trực tiếp nhất trong lập kế hoạch nguồn nhân lực

Yếu tố xã hội: Yếu tố xã hội ảnh hưởng đến kế hoạch nhân sự của một tổ chức

Yếu tố công nghệ: Công nghệ mới mang lại các yêu cầu kỹ năng mới, do đó doanh nghiệp luôn luôn cần phải nhận thức được sự thông thạo và nhu cầu đào tạo khi lập kế hoạch quản trị nguồn nhân lực

Yếu tố pháp lý: Luật lao động là lĩnh vực quan trọng nhất của hệ thống pháp luật có ảnh hưởng đến kế hoạch nguồn nhân lực. Thay đổi chính sách lao động phải được thể hiện trong chính sách của doanh nghiệp bằng cách giám sát và quản lý, vì vậy DN có thể cần phải kết hợp một nhu cầu đào tạo vào kế hoạch nguồn nhân lực

Yếu tố môi trường: Yếu tố môi trường có thể bao gồm nơi kinh doanh của doanh nghiệp có vị trí liên quan đến việc tìm kiếm đủ nhân viên phù hợp

(2) *Nghiên cứu của Hill và Stewart (2000)*, các yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ là: chiến lược;

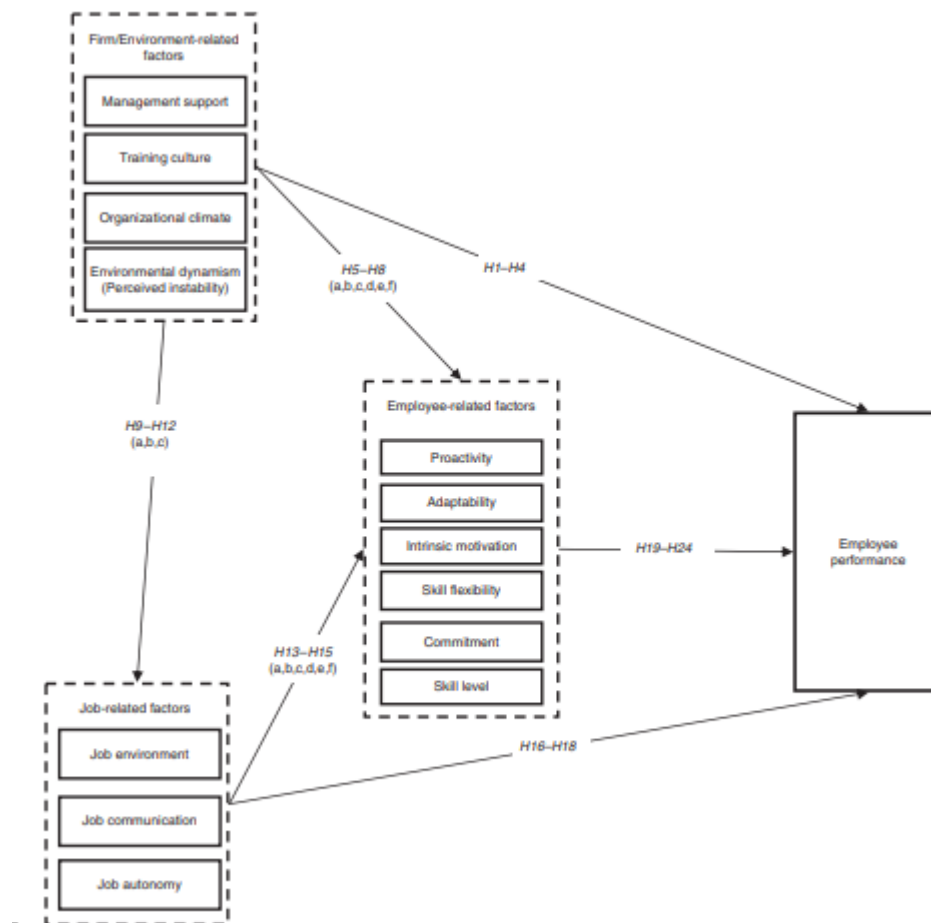
tăng trưởng; sự đổi mới; liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; các quan điểm của chủ DN; văn hóa; yếu tố ngành; công nghệ; sự khó khăn tuyển dụng; đào tạo; những sáng kiến thay đổi; sự mong đợi; sự giúp đỡ từ bên ngoài; tính hợp lý của đào tạo

(3) *Nghiên cứu của Lake (2008)* phân tích nguồn nhân lực ngành công nghiệp chiếu sáng ở Indonesia. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng: (i) Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp: Pháp luật lao động; điều kiện thị trường lao động và đặc điểm của nguồn cung cấp lao động; (ii) Nhóm nhân tố quản lý lao động doanh nghiệp: chính sách; tuyển dụng; đào tạo; quản lý hiệu quả công việc và quản lý thông tin kịp thời; (iii) Nhóm nhân tố môi trường làm việc doanh nghiệp: nơi làm việc; đặc điểm công việc, vị trí nhà máy và nguồn nguyên liệu

(4) *Nghiên cứu của Nadler (1987)* kết quả nghiên cứu cho rằng có 3 hoạt động chính cho nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gồm giáo dục, đào tạo và phát triển

(5) *Nghiên cứu của Po Hu (2007)* mô hình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chiến lược gồm 5 thành phần đó là: phát triển cá nhân; đào tạo và phát triển; phát triển tổ chức; quản lý kết quả thực hiện công việc và phát triển lãnh đạo

(6) *Nghiên cứu của Anastasios D.Diamantidis và Prodromos Chatzoglou (2019)*, kết quả cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên: hỗ trợ quản lý, môi trường tổ chức, môi trường làm việc, khả năng thích ứng và động lực nội tại



Hình 1.1: Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất nhân viên của Anastasios D.Diamantidis và Prodromos Chatzoglou (2019)

Qua các bài nghiên cứu nước ngoài ta tổng hợp lại và nhận thấy các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực gồm yếu tố chính trị, yếu tố kinh tế; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động; thay đổi công nghệ; yếu tố văn hóa – xã hội; lực lượng lao động; đánh giá, phân tích công việc; tuyển dụng nhân lực; đánh giá kết quả thực hiện công việc; môi trường làm việc.

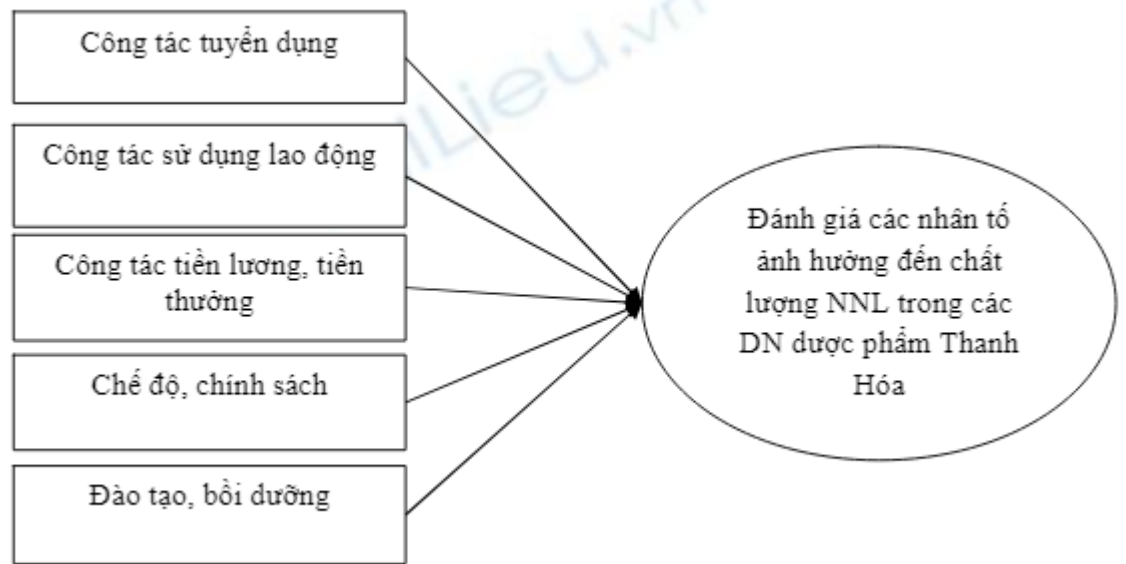
Vậy với các bài nghiên cứu trong nước thì các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực gồm những gì ta cùng tìm hiểu những bài nghiên cứu sau:

DƯỚI ĐÂY LÀ CÁC BÀI NGHIÊN CỨU Ở VIỆT NAM LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC XÁC ĐỊNH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

(1) *Nghiên cứu về mô hình quản trị nguồn nhân lực của Nguyễn Hữu Thân (2010)*. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình quản trị nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của 2 nhóm yếu tố: môi trường bên ngoài (nền kinh tế, lực lượng lao động, quy định pháp lý, văn hóa – xã hội, đối thủ cạnh tranh, khoa học kỹ thuật, khách hàng, chính quyền và các đoàn thể) và môi trường bên trong (sứ mạng, mục tiêu, chính sách, chiến lược, môi trường văn hóa của doanh nghiệp; cổ đông, công đoàn)

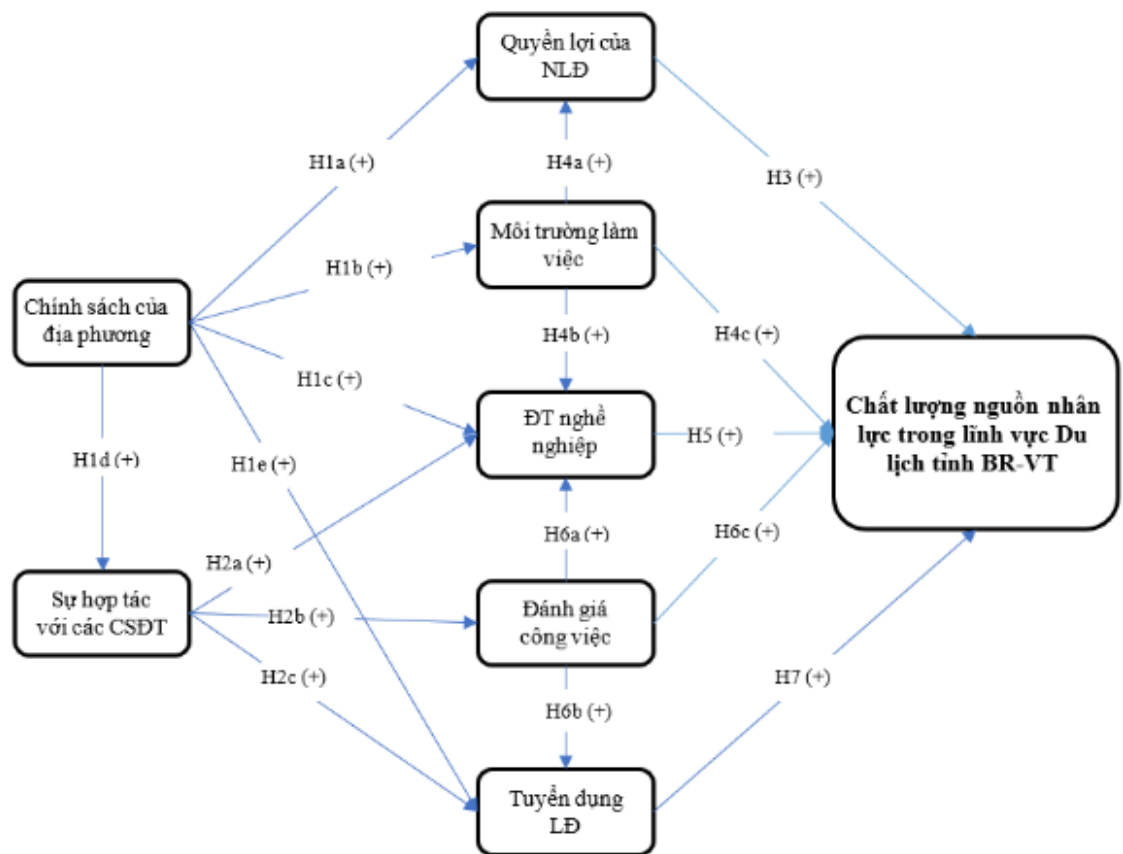
(2) *Nghiên cứu của Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012)*. Nghiên cứu đã phát hiện ra 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên đối với doanh nghiệp: cơ hội thăng tiến; chính sách khen thưởng và phúc lợi; quan hệ với lãnh đạo; điều kiện làm việc và mức độ phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp. Trong đó, cơ hội thăng tiến là yếu tố tác động mạnh nhất

(3) *Nghiên cứu của Phạm Thi Hiên (2018)*, kết quả nghiên cứu cho thấy 5 yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực gồm công tác tuyển dụng, công tác sử dụng lao động, công tác tiền lương, tiền thưởng; chế độ chính sách; đào tạo, bồi dưỡng



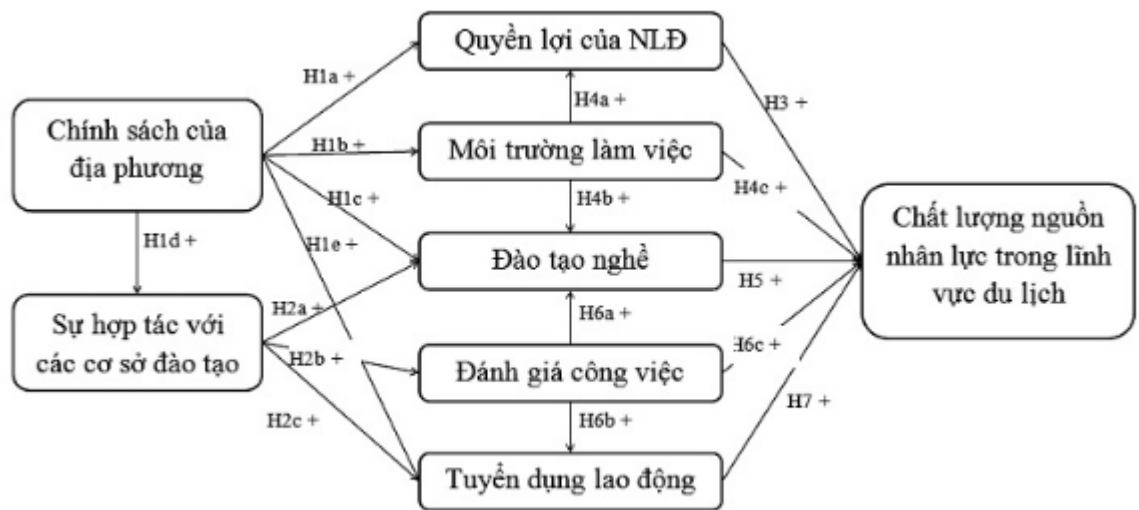
Hình 1.2: Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Phạm Thi Hiền (2018)

(4) *Nghiên cứu của Phạm Cao Tổ (2017)*, kết quả cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực gồm tuyển dụng lao động, đánh giá kết quả thực hiện công việc, đào tạo nghề, quyền lợi của người lao động, môi trường làm việc và chính sách nhà nước



Hình 1.3: Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Phạm Cao Tổ (2017)

(5) *Nghiên cứu của TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phượng Liên (05/2020), kết quả cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL của doanh nghiệp gồm môi trường làm việc; sự hợp tác với các cơ sở đào tạo; quyền lợi của người lao động; đào tạo nghề và tuyển dụng lao động*



Hình 1.4: Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL của TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phụng Liên (05/2020)

(6) *Nghiên cứu của Lê Trần Thạch Thảo (2015)*, kết quả cho thấy có 3 yếu tố chính ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên gồm ban lãnh đạo, động lực và đào tạo



Hình 1.5: Mô hình nghiên cứu các yếu tố chính ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên của Lê Trần Thạch Thảo (2015)

Qua các bài nghiên cứu trong nước ta tổng hợp lại và nhận thấy các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực gồm yếu tố chính trị; yếu tố kinh tế; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động; yếu tố văn hóa – xã hội; tuyển dụng nhân lực; đánh giá kết quả thực hiện công việc; đào tạo và phát triển nhân lực; môi trường làm việc; quan hệ lao động; lương thưởng và phúc lợi.

Từ các bài nghiên cứu trong và ngoài nước, có thể tổng hợp những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như sau:

Thành phần	Tác giả
Yếu tố chính trị	Dillon và Media (2004); Nguyễn Hữu Thân (2010)
Yếu tố kinh tế	Dillon và Media (2004); Nguyễn Hữu Thân (2010)
Giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động	Nguyễn Hữu Thân (2010); Lake (2008); Nadler (1987)
Thay đổi công nghệ	Hill và Stewart (2000)
Yếu tố văn hóa – xã hội	Dillon và Media (2004); Nguyễn Hữu Thân (2010)
Lực lượng lao động	Lake (2008)
Đánh giá, phân tích công việc	Hill và Stewart (2000)
Tuyển dụng nhân lực	Hill và Stewart (2000); Phạm Thị Hiến; Phạm Cao Tổ (2017); TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phượng Liên (05/2020)
Đánh giá kết quả thực hiện công việc	Hill và Stewart (2000); Po Hu (2007); Phạm Cao Tổ (2017)

Đào tạo và phát triển nhân lực	Lake (2008); Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012); Phạm Thị Hiến; Phạm Cao Tổ (2017); TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phụng Liên (05/2020)
Môi trường làm việc	Dillon và Media (2004); Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012); Phạm Cao Tổ (2017); TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phụng Liên (05/2020)
Quan hệ lao động	Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012)
Lương thưởng và phúc lợi	Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012); Phạm Thị Hiến; TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phụng Liên (05/2020)

KẾT LUẬN

Dựa vào bảng tổng hợp các yếu tố, có thể chia làm hai yếu tố chính ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp gồm yếu tố chính trị; yếu tố kinh tế; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động; thay đổi công nghệ; yếu tố văn hóa – xã hội; lực lượng lao động và yếu tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp gồm đánh giá, phân tích công việc; tuyển dụng nhân lực; đánh giá kết quả thực hiện công việc; đào tạo và phát triển nhân lực; môi trường làm việc; quan hệ lao động; lương thưởng và phúc lợi.

Bên cạnh đó có thể thấy những yếu tố tuyển dụng nhân lực; đào tạo và phát triển nhân lực; môi trường làm việc; lương thưởng và phúc lợi thuộc vào yếu tố môi trường bên trong doanh nghiệp – những yếu tố này có hầu hết trong các bài nghiên cứu cả trong và ngoài nước cho thấy mức độ ảnh hưởng của nó đến chất lượng nguồn nhân lực là rất lớn và có hầu như trong các ngành. Từ đó nên tập trung chú trọng những yếu tố đó nhưng không có nghĩa là bỏ qua những yếu tố khác.

Ngoài ra dựa trên tình hình thực tế của mỗi công ty mà đưa ra các giải pháp phù hợp nhất với công ty của mình để từ đó có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đạt được hiệu quả sản xuất cao trong kinh doanh, bài này đưa ra gợi ý một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực; đổi mới công tác đánh giá, sắp xếp, phân công lao động; đổi mới công tác đào tạo nâng cao trình độ công nhân viên; xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách tạo động lực cho nhân viên; cải thiện môi trường làm việc, xây dựng văn hóa doanh nghiệp; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của lãnh đạo, quản lý.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng việt

- (1) Bài nghiên cứu **“Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa”** của cô Phạm Thị Hiến – Giảng viên khoa kinh tế, quản trị kinh doanh trường đại học Hồng Đức
- (2) Phạm Cao Tố (2017), **“Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp du lịch tại thành phố Vũng Tàu”**, Tạp chí Kinh tế Châu á – Thái Bình Dương, số 506 tháng 11/2017
- (3) Bài nghiên cứu **“Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực du lịch trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh”** - TS.Nguyễn Thị Ngọc Nga và ThS. Lê Thị Phụng Liên (05/2020)
- (4) Bài nghiên cứu **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên với công ty TNHH Hùng Cá”** - Đỗ Phú Trần Trình và cộng sự (2012)
- (5) Nguyễn Hữu Thân, 2007. **Quản trị nhân sự**, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội

Tài liệu tiếng anh

- (1) Bài nghiên cứu “***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE – EVIDENCE FROM PETROVIETNAM ENGINEERING CONSULTANCY J.S.C***” (Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả nhân viên- bằng chứng từ công ty PETRO VIET NAM) - Lê Trần Thạch Thảo (2015)
- (2) Bài nghiên cứu “***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: AN EMPIRICAL APPROACH***” (Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên: một cách tiếp cận thực nghiệm) – Anastasios D.Diamantidis và Prodromos Chatzoglou (2019)
- (3) Leonard Nadler, 1984. ***The handbook of human resource development. Wiley-interscience Publication***
- (4) Henrietta Lake (2008), ***Analysic of human resource management practices indonesia’s labor intensive light manufacturing industries***, Stta henrietta lake
- (5) Hill, R. and Sterwart, J. 1999. ***Human Resouce Development in small organisations. Human resouce development International***