TÓM TẮT

Công ty TNHH Việt Lào là công ty khai thác và chế biến thạch cao tại nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào. Để đáp ứng nhu cầu về nhân lực cho hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty đã liên tục hoàn thiện quản lý công nhân. Tuy nhiên, quản lý công nhân tại Công ty đối mặt với những thách thức, khó khăn. Tác giả đã nghiên cứu *Quản lý công nhân tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Việt Lào,* và đật được những kết quả sau: 1) Xây dựng được khung nghiên cứu về quản lý công nhân tại doanh nghiệp khoáng sản; 2) Phân tích được thực trạng quản lý công nhân tại Công ty TNHH Việt Lào giai đoạn 2021-2023; 3) Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện quản lý công nhân của Công ty TNHH Việt Lào đến 2030.

Một số giải pháp chính của Đề án là:

*­­* - Kế hoạch công nhân cần có các mục tiêu về chất lượng công nhân: trình độ đào tạo nghề hoặc kỹ năng nghề theo bậc thợ. Phân tích sự sẵn có về lao động trên thị trường lao động tại Lào cần đầy đủ hơn.

- Công ty cần quảng bá các thông tin tuyển dụng rộng hơn tới các nguồn tuyển mộ như nguồn tổ chức giới thiệu việc làm, hội chợ việc làm; nguồn từ các trường đào tạo nghề. Ngoài sàng lọc hồ sơ, cần tổ chức phỏng vấn; kiểm tra kỹ năng nghề của công.

- Giải quyết hợp lý việc bỏ việc, sai thải chấm dứt hợp đồng lao động; Di chuyển tạm thời trong trường hợp thiếu công nhân là cần thiết với yêu cầu di chuyển hợp lý.

- Đào tạo trong công việc: cần hướng dẫn theo dõi, đánh giá kết quả của việc kèm cặp, chỉ dẫn; hiệu quả của hình thức đào tạo này. Công ty chủ động đề xuất về nội dung đào tạo với đơn vị đào tạo, theo dõi kết quả đào tạo; rà soát nhu cầu đào tạo; Đánh giá đào tạo công nhân kết hợp cả đánh giá sự tham gia đào tạo.

- Công ty cần đổi mới đánh giá kỹ năng nghề. Công ty thu hút công nhân tham gia vào đánh giá; cần trao đổi kết quả đánh giá công khai với công nhân,

- Công ty kết hợp khoán sản phẩm ở mức khối lượng tối thiểu; vượt khối lượng khai thác, chế biến tối thiểu theo quy định sẽ được trả lương tăng thêm theo khối lượng tăng thêm này; áp dụng các mức thưởng cho công nhân với các hình thức thưởng, lý do thưởng khác nhau, tránh việc áp dụng mức cao bằng như hiện nay; áp dụng thêm các công cụ đãi ngộ phi tài chính để động viên tinh thần, tâm lý của công nhân, thúc đẩy họ gắn bó, cam kết lâu dài với Công ty hơn.