**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NHÂN SỰ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ Ở VIỆT NAM**

**Ths. Ngô Thị Kiều Trang**

**1. Đặt vấn đề**

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang hội nhập sâu rộng vào kinh tế khu vực và thế giới, các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) đóng vai trò hết sức quan trọng. Theo số liệu thống kê, DNVVN chiếm khoảng 97% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam, đóng góp khoảng 45% GDP và tạo ra hơn 60% việc làm cho xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh những đóng góp tích cực, các DNVVN cũng đang đối diện với nhiều thách thức trong công tác quản lý nhân sự. Việc thiếu một hệ thống quản trị nhân sự bài bản, chuyên nghiệp đang trở thành rào cản lớn trong quá trình phát triển bền vững của khu vực này.

Bài báo này sẽ tập trung phân tích thực trạng quản lý nhân sự tại các DNVVN Việt Nam, chỉ ra những tồn tại, nguyên nhân và từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực.

**2. Thực trạng quản lý nhân sự tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ**

**2.1 Đặc điểm chung của các doanh nghiệp vừa và nhỏ**

DNVVN Việt Nam đa phần hoạt động trong các lĩnh vực như thương mại, dịch vụ, sản xuất nhỏ lẻ… với quy mô vốn và lao động hạn chế. Mô hình quản trị thường mang tính gia đình hoặc bán chuyên nghiệp, chủ doanh nghiệp đồng thời kiêm nhiệm nhiều vai trò như quản lý, điều hành và giám sát. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến công tác quản lý nhân sự.

**2.2 Những điểm tích cực**

* **Tính linh hoạt cao:** Do quy mô nhỏ, các DNVVN có thể dễ dàng điều chỉnh mô hình hoạt động và nhân sự khi thị trường thay đổi.
* **Mối quan hệ gần gũi:** Nhân viên thường có quan hệ gắn bó với chủ doanh nghiệp, dễ trao đổi, chia sẻ, tạo không khí làm việc thân thiện.

**2.3 Hạn chế và bất cập**

Mặc dù có những ưu điểm nhất định, quản lý nhân sự tại DNVVN vẫn tồn tại nhiều hạn chế:

**a) Thiếu bộ phận nhân sự chuyên trách:** Nhiều doanh nghiệp không có phòng nhân sự riêng, hoặc chỉ có một người kiêm nhiệm công tác tuyển dụng, chấm công, tính lương. Việc này dẫn đến thiếu tính chuyên nghiệp và dễ xảy ra sai sót.

**b) Chính sách đãi ngộ chưa cạnh tranh:** Do nguồn lực tài chính hạn chế, mức lương và phúc lợi ở các DNVVN thường thấp hơn doanh nghiệp lớn, khiến nhân viên giỏi dễ rời bỏ. Các khoản phúc lợi như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đôi khi còn chưa được thực hiện đầy đủ.

**c) Quy trình tuyển dụng và đào tạo lỏng lẻo:** Hoạt động tuyển dụng thường dựa trên quan hệ quen biết hoặc giới thiệu, ít chú trọng đến tiêu chuẩn và quy trình chuyên nghiệp. Hoạt động đào tạo nội bộ gần như không có hoặc chỉ mang tính hình thức.

**d) Thiếu cơ chế đánh giá hiệu quả công việc:** Nhiều DNVVN chưa áp dụng KPI hay các công cụ đánh giá hiệu suất lao động, dẫn đến tình trạng nhân viên làm việc kém hiệu quả nhưng khó bị phát hiện và xử lý.

**e) Khả năng giữ chân người tài kém:** Do không có lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng, môi trường làm việc thiếu minh bạch, nên tình trạng “chảy máu chất xám” xảy ra thường xuyên.

**3. Nguyên nhân của những tồn tại**

Những bất cập trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan:

* **Hạn chế về tài chính:** Phần lớn DNVVN có vốn nhỏ, lợi nhuận thấp nên khó đầu tư bài bản cho hoạt động nhân sự.
* **Nhận thức của chủ doanh nghiệp:** Nhiều chủ doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về vai trò chiến lược của quản trị nhân sự, coi nhân sự chỉ là chi phí chứ chưa coi là nguồn lực tạo ra giá trị gia tăng.
* **Thiếu cán bộ quản lý có năng lực:** Các vị trí quản lý nhân sự thường chưa được đào tạo bài bản, thiếu kiến thức pháp luật lao động, kỹ năng quản lý và phát triển con người.
* **Cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt:** Lao động có tay nghề thường ưu tiên các công ty lớn, có phúc lợi tốt, môi trường chuyên nghiệp, cơ hội phát triển rõ ràng.

**4. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự**

Để khắc phục những tồn tại nêu trên, các DNVVN cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau:

**4.1 Xây dựng chiến lược quản trị nhân sự phù hợp**

Chủ doanh nghiệp cần nhận thức được vai trò then chốt của nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó, xây dựng chiến lược quản trị phù hợp với quy mô, đặc thù ngành nghề, gắn với mục tiêu phát triển dài hạn.

**4.2 Tổ chức bộ phận nhân sự chuyên trách**

Ngay cả khi chưa đủ điều kiện thành lập phòng nhân sự riêng, doanh nghiệp cũng cần bố trí ít nhất 1–2 nhân viên phụ trách các công việc nhân sự như tuyển dụng, chấm công, tính lương, giải quyết quan hệ lao động. Có thể thuê ngoài dịch vụ nhân sự (outsourcing) để tiết kiệm chi phí nhưng vẫn đảm bảo tính chuyên nghiệp.

**4.3 Hoàn thiện chính sách lương, thưởng và phúc lợi**

Xây dựng hệ thống lương thưởng công bằng, minh bạch, đảm bảo mức thu nhập đủ cạnh tranh để giữ chân người lao động. Đồng thời, cần thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi khác theo quy định của pháp luật.

**4.4 Chuẩn hóa quy trình tuyển dụng và đào tạo**

Doanh nghiệp cần xây dựng quy trình tuyển dụng rõ ràng, minh bạch, đánh giá đúng năng lực ứng viên. Bên cạnh đó, cần chú trọng đào tạo nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm cho nhân viên. Có thể áp dụng hình thức đào tạo tại chỗ, đào tạo trực tuyến, hoặc liên kết với các tổ chức đào tạo uy tín.

**4.5 Ứng dụng công nghệ trong quản lý nhân sự**

Áp dụng các phần mềm quản lý nhân sự để tự động hóa quy trình chấm công, tính lương, đánh giá hiệu suất làm việc. Việc số hóa dữ liệu nhân sự sẽ giúp giảm thiểu sai sót, tiết kiệm thời gian và nâng cao tính minh bạch.

**4.6 Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực**

Tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, dân chủ, cởi mở và gắn kết. Xây dựng các hoạt động gắn bó nội bộ như team building, khen thưởng định kỳ, tôn vinh cá nhân xuất sắc… để nâng cao tinh thần làm việc và sự trung thành của nhân viên.

**4.7 Phát triển năng lực quản lý cho lãnh đạo**

Chủ doanh nghiệp và đội ngũ quản lý cần được bồi dưỡng kiến thức về quản trị nhân sự, pháp luật lao động, kỹ năng lãnh đạo. Có thể tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn, hội thảo chuyên đề để nâng cao năng lực quản lý.

**5. Kết luận**

Trong xu thế cạnh tranh gay gắt hiện nay, nguồn nhân lực là yếu tố then chốt quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, việc quản trị nhân sự bài bản, chuyên nghiệp sẽ góp phần nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí vận hành và tăng khả năng giữ chân người tài. Để đạt được điều đó, cần có sự thay đổi mạnh mẽ từ nhận thức đến hành động của chủ doanh nghiệp, đồng thời cần sự hỗ trợ từ các cơ quan chức năng và hiệp hội doanh nghiệp trong việc tư vấn, hỗ trợ đào tạo và chia sẻ kinh nghiệm.

Quản lý nhân sự hiệu quả không chỉ giúp các DNVVN ổn định phát triển mà còn góp phần quan trọng vào mục tiêu xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao cho nền kinh tế Việt Nam trong thời kỳ hội nhập.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Tổng cục Thống kê (2024). *Niên giám Thống kê Việt Nam 2023*. NXB Thống kê.
2. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) (2023). *Báo cáo thường niên Doanh nghiệp Việt Nam 2022–2023*.
3. Nguyễn Hữu Lam (2020). *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Thống kê.
4. Nguyễn Thanh Hội (2021). *Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ*. NXB Lao động – Xã hội.
5. Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.
6. Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.
7. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023). *Báo cáo tình hình phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2022–2023*.