

TÓM TẮT LUẬN VĂN

1. Sự cần thiết nghiên cứu đề tài

Doanh nghiệp nhỏ và vừa là một bộ phận chủ yếu, vô cùng quan trọng của nền kinh tế Lào. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới và việc gia nhập cộng đồng kinh tế Asean các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Lào sẽ phải đối đầu với sự cạnh tranh mạnh mẽ của các doanh nghiệp quốc tế. Trong khi trình độ công nghệ và quản trị kinh doanh của Lào còn thấp thì một trong những nhân tố quyết định đến sự tồn tại, phát triển và cũng là thế mạnh của doanh nghiệp Lào trong cạnh tranh quốc tế là dựa vào yếu tố con người. Vì vậy, quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên cơ sở tuân thủ các nguyên tắc của lý thuyết quản trị nguồn nhân lực hiện đại và phù hợp với đặc trưng văn hóa Lào sẽ là một trong các nội dung quan trọng trong quản trị các doanh nghiệp Lào trong những năm tới.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.
- Đánh giá thực trạng các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào.
- Đề xuất các phương hướng, giải pháp nhằm tăng cường hoàn thiện các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn CHDCND Lào.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các hoạt động chủ yếu trong quản trị nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào, cụ thể là *phân tích công việc và kế hoạch hóa nguồn nhân lực, tuyển mộ và tuyển chọn nguồn nhân lực; đánh giá sự thực hiện công việc, thù lao lao động, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.*

Phạm vi nghiên cứu là các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

1.1 Doanh nghiệp nhỏ và vừa và quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

1.1.1. Khái niệm và vai trò của doanh nghiệp nhỏ và vừa

DNNVV là những đơn vị doanh nghiệp độc lập có đăng ký kinh doanh hợp pháp và hoạt động theo pháp luật, có quy mô nhỏ hoặc vừa.

Doanh nghiệp nhỏ: có số lao động bình quân năm từ 19 người trở xuống, tổng tài sản bằng hoặc nhỏ hơn 250 triệu kip, doanh thu hàng năm không quá 400 triệu kip.

Doanh nghiệp vừa: có số lao động bình quân năm từ 99 người trở xuống, tổng tài sản bằng hoặc nhỏ hơn 1,200 triệu kip, doanh thu hàng năm không quá 1,000 triệu kip”

DNNVV chiếm tỷ trọng lớn nhất gần 100% trong cơ cấu nền kinh tế Lào, có đóng góp rất lớn vào tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm; giữ vai trò ổn định nền kinh tế; làm cho nền kinh tế năng động; là trụ cột của kinh tế địa phương.

Vai trò quan trọng cũng như những khó khăn, vướng mắc của các DNNVV cho thấy rằng việc tăng cường quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp này là vô cùng cần thiết.

1.1.2. Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Quản trị nguồn nhân lực là tất cả các hoạt động của một tổ chức để xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn và gìn giữ một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng.

1.2. Nội dung quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

1.2.1 Phân tích công việc và kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Phân tích công việc là quá trình thu thập các tư liệu, đánh giá một cách có hệ thống các thông tin quan trọng liên quan đến các công việc cụ thể trong tổ chức nhằm làm rõ bản chất của từng công việc.

1.2.2 Tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lao động bên trong tổ chức đến đăng ký, nộp đơn tìm việc hay tham gia dự tuyển. Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng cử viên theo các khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm cho được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ.

1.2.3. Tổ chức đánh giá sự thực hiện công việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Đánh giá sự thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động.

1.2.4. Thù lao lao động

Thù lao lao động là những khoản mà người lao động nhận được từ quan hệ thuê mướn giữa họ với tổ chức, gồm có thù lao tài chính và thù lao phi tài chính.

1.2.5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Đào tạo nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người.

1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

1.3.1. Những nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực là điều kiện tự nhiên, kinh tế chính trị xã hội, dân số, lực lượng lao động, trình độ dân trí, cơ cấu giáo dục, chính sách vĩ mô của Chính phủ quốc gia và của các tổ chức quốc tế, chẳng hạn chính sách hỗ trợ vốn, công nghệ cho các DNNVV trong từng thời kỳ cũng như chính sách thuế.

1.3.2. Những nhân tố bên trong doanh nghiệp

Mục tiêu nhiệm vụ, chiến lược kinh doanh, sứ mạng của doanh nghiệp, triết lý quản lý, cơ cấu tổ chức, lực lượng lao động là những nhân tố bên trong tác động trực tiếp đến quản trị nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIÊN CHĂN NƯỚC CHDCND LÀO

2.1. Khái quát chung sự phát triển và những đặc điểm của doanh nghiệp nhỏ và vừa Viên chăn Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

Viên chăn có diện tích nhỏ nhất nhưng mật độ dân số đông nhất, điều kiện tự nhiên thuận lợi, là đầu não chính trị, kinh tế của cả nước, là nơi đặt trụ sở của nhiều tổ chức quốc tế, nhận được nhiều ưu đãi về mọi mặt; các bộ luật đang dần hoàn thiện đã và đang chi phối các hoạt động của DNNVV theo hướng tích cực.

Doanh nghiệp chủ yếu tập trung ở Viên chăn chiếm khoảng 1/3, trong khi lực lượng lao động cả nước khoảng 3 triệu thì chỉ có khoảng 10% tham gia làm việc trong các doanh nghiệp, trong đó Viên chăn thu hút: 64.44 % tổng lao động trong DNNVV cả nước. Trình độ học vấn của người lao động, chủ doanh nghiệp rất thấp, thậm chí có 2.5% chủ doanh nghiệp không biết chữ; ngành nghề kinh doanh chủ yếu thương mại nội địa; loại hình doanh nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân đi lên từ kinh tế gia đình. Phân tích thực trạng đã thể hiện mức độ non trẻ và yếu kém của các DNNVV Viên chăn Lào, đó là nền tảng không vững chắc của hoạt động QTNNL.

2.2. Thực trạng các hoạt động QTNNL trong các DNNVV tại Viên Chăn

Phân tích công việc là một khái niệm còn vô cùng mới mẻ đối với các DNNVV Viên chăn, 72.7% doanh nghiệp tiến hành phân tích công việc nhưng không bài bản, dẫn đến kết quả có 88.3% doanh nghiệp không có bản mô tả công việc, không có bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.

Hầu hết các doanh nghiệp (89.6%) không lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; không có cơ cấu tổ chức rõ ràng (44,2%); nguồn nhân lực chủ yếu là người nhà. Năm 2011, có 70.23% doanh nghiệp không tuyển dụng nhân sự nên có thể nói rằng hoạt động **tuyển mộ, tuyển chọn** còn rất hạn chế, chưa được chú trọng.

Hoạt động **đánh giá sự thực hiện công việc** một cách bài bản không được thực hiện với hầu hết các doanh nghiệp do không có bản tiêu chuẩn thực hiện.

Phân tích công việc yếu kém, không có bản tiêu chuẩn thực hiện công việc do đó không có cơ sở đánh giá thực hiện công việc và là nền tảng để thực hiện không tốt vấn đề thù lao lao động. **Thù lao lao động** trong các DNNVV Viêng Chăn còn mang nặng tính bình quân, không có cơ sở khoa học.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV Viêng Chăn chủ yếu được thực hiện thông qua kèm cặp và dẫn dắt trong công việc, không có kế hoạch đào tạo; hoạt động đào tạo không có cơ sở và không đánh giá kết quả đào tạo.

2.3. Đánh giá chung về quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào.

Quản trị nguồn nhân lực trong các DNNVV của thủ đô Viêng Chăn thực sự chưa có gì gọi là khoa học và nghệ thuật mà hầu hết làm theo kinh nghiệm, có gì làm đấy, biết gì làm đấy nên còn rất nhiều hạn chế.

Phân tích và mô tả công việc: chưa được thực hiện với hầu hết các DNNVV Viêng Chăn, chưa có cán bộ chuyên trách về quản trị nguồn nhân lực. Chưa kế hoạch hóa nguồn nhân lực mà thực hiện theo kiểu hành chính, tình thế.

Tuyển dụng nhân lực không được chú trọng, không có cơ sở khoa học.

Đánh giá thực hiện công việc chỉ vì mục đích để trả lương; năng lực người đánh giá rất hạn chế.

Thù lao lao động quá đơn giản, chưa xây dựng được quy chế trả lương; trả công mang tính bình quân, tiền công, tiền lương chưa thực sự trở thành công cụ quản trị nguồn nhân lực, chưa tạo được động lực cho người lao động.

Các DNNVV không có kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Nguyên nhân do chủ doanh nghiệp: trình độ chuyên môn kém, không có kế hoạch kinh doanh, thiếu hiểu biết về pháp luật. Người lao động cũng rất yếu kém về trình độ tay nghề, nhận thức; kém hiểu biết về xã hội và pháp luật.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÁC HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIÊNG CHĂN LÀO

3.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào đến năm 2015

3.1.1. Định hướng phát triển chung cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào đến năm 2015

- ❖ Cải cách các quy trình và thủ tục hành chính của Nhà nước
- ❖ Cải cách quy trình hỗ trợ nguồn vốn cho doanh nghiệp nhỏ và vừa
- ❖ Xây dựng đội ngũ người lao động tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh
- ❖ Tăng cường các hoạt động hỗ trợ và dịch vụ phát triển kinh doanh
- ❖ Tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp lớn với các DNNVV
- ❖ Phấn đấu nâng cao chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp nhỏ và vừa đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng của khu vực và thế giới
- ❖ Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trong việc mở rộng thị trường.

3.1.2. Định hướng phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

- ❖ Nâng cao thể chất cho nguồn nhân lực; nâng cao trí lực, đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho nguồn nhân lực; định hướng việc làm và cải tiến cơ cấu lao động. Các DNNVV cần định hướng phát triển nguồn nhân có sự phối hợp đồng bộ giữa cơ quan chính quyền, doanh nghiệp và người lao động.
- ❖ Đào tạo lại cho chủ doanh nghiệp, cán bộ quản lý nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn. Cần tái cơ cấu tổ chức các doanh nghiệp từ tầm vĩ mô đến cơ cấu của từng doanh nghiệp, điều này có thể học tập Việt nam.

3.2. Quan điểm hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

- ❖ Phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa là cần thiết khách quan và cần được Nhà nước quan tâm thường xuyên, liên tục.
- ❖ Để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ, ngành, các nhà tài trợ, các doanh nghiệp và người lao động
- ❖ Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa cần thiết thực, dễ thực hiện và được thực hiện đồng bộ

3.3. Các giải pháp hoàn thiện các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

3.3.1. Đẩy mạnh và hoàn thiện công tác phân tích công việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Phòng hỗ trợ và phát triển DNNVV nay là Cục hỗ trợ và phát triển DNNVV phải là đơn vị chủ động triển khai tháo nút đầu tiên này bằng các hoạt động cụ thể sau:

- ❖ Thống kê lại doanh sách các DNNVV
- ❖ Củng cố các hiệp hội nhóm nghề
- ❖ Lập kế hoạch và triển khai hỗ trợ các doanh nghiệp tái lập doanh nghiệp

Các doanh nghiệp cần phải nhận thức được mức độ cần thiết của phân tích công việc để đầu tư đúng mức cho hoạt động này

(Tham khảo biểu mẫu và phần phụ lục)

3.3.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển mộ, tuyển chọn, kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Doanh nghiệp cần nhận thức được tầm quan trọng của tuyển dụng và đào tạo phát triển nguồn nhân lực, nên đầu tư cho nội dung này để có lực lượng lao

động tốt (Tham khảo hình 3.1: Quy trình tuyển dụng nhân sự). Cần học hỏi và nâng cao kỹ năng huấn luyện và truyền đạt kinh nghiệm

(Tham khảo biểu mẫu 3.4: Sổ tay nhân sự)

3.3.3. Hoàn thiện công tác đánh giá tình hình thực hiện công việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Đánh giá sự thực hiện công việc sẽ trở nên dễ dàng khi công ty đã có bản mô tả công việc và yêu cầu thực hiện công việc, tùy theo tình hình thực tế của mỗi doanh nghiệp mà có thể tự làm hoặc thuê tư vấn để tiến hành xây dựng và thực hiện chương trình đánh giá.

3.3.4. Hoàn thiện chính sách thù lao lao động và tạo động lực trong lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Nhà nước: hoàn thiện hệ thống pháp luật về thù lao lao động, tăng cường vai trò hướng dẫn, kiểm tra giám sát của Bộ lao động, sở lao động và các cơ quan chức năng về thù lao lao động.

Doanh nghiệp: nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của thù lao lao động, nghiên cứu xây dựng quy chế tiền lương. Thực hiện nghiêm túc pháp luật hiện hành như: các chế độ bảo hiểm bắt buộc đối với người lao động: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên, tăng cường công tác thống kê, giám sát hỗ trợ người lao động làm việc hiệu quả. Nguyên tắc để thực hiện tốt hoạt động này là: nắm vững luật, quy định chính sách của doanh nghiệp và sáng tạo.

3.3.5. Đẩy mạnh hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Để đẩy mạnh hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV thì phần lớn phụ thuộc vào nhận thức và trình độ cũng như quyết tâm của chủ doanh nghiệp, vấn đề cốt lõi để phát triển nguồn nhân lực chính là phải làm thay đổi nhận thức của con người về đào tạo.

(Tham khảo hình 3.2 Quy trình đào tạo nguồn nhân lực)

3.3.6. Các giải pháp nhằm đổi mới cơ chế quản lý và các chính sách đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Viêng Chăn Lào

Chính phủ, chính quyền địa phương, cơ quan chức năng (vĩ mô): cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống pháp luật mang tính chất khả thi, tổ chức hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện pháp luật. Củng cố lại cơ cấu tổ chức của các đơn vị hỗ trợ và phát triển DNNVV từ trung ương đến địa phương, thống kê lại danh sách DNNVV đảm bảo quản lý hiệu quả hơn. Triển khai các chương trình hỗ trợ DNNVV theo chiều sâu và chiều rộng. Tập hợp và phát triển hơn nữa quỹ hỗ trợ DNNVV, đặc biệt cần phải kiểm tra xem xét lại quỹ phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, đa dạng các hoạt động hỗ trợ, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng cần phải đào tạo chuyên ngành quản trị nguồn nhân lực đặc biệt cần đào tạo cho chủ doanh nghiệp và cán bộ quản lý ở các cấp. **Làm sổ tay hướng dẫn thực hiện các hoạt động quản trị nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa.**

Bộ lao động cần phải sát sao hơn nữa trong việc kiểm tra giám sát các hoạt động liên quan đến người lao động, mở rộng các dịch vụ tư vấn nhằm hỗ trợ cho các doanh nghiệp. Tăng cường hợp tác doanh nghiệp và các trường đào tạo nhằm đào tạo lực lượng lao động theo hướng học đi đôi với hành, khuyến khích đào tạo nghề ngay từ các cấp phổ thông trung học thậm chí là trung học cơ sở.

Đối với chủ doanh nghiệp: cần thay đổi nhận thức theo hướng hiện đại hóa, thực hiện tái lập doanh nghiệp, phân tích SWOT, học và thực hiện việc xây dựng mục tiêu chiến lược, mở rộng hợp tác quốc tế để tận dụng kinh nghiệm quản lý hiện đại từ đối tác, sử dụng công nghệ, phần mềm phù hợp hỗ trợ công tác quản lý, mỗi doanh nghiệp nên có cán bộ phụ trách quản trị nguồn nhân lực, xây dựng quỹ, coi phát triển nguồn nhân lực là trọng tâm cần đầu tư, nâng cao trình độ bản thân theo tiêu chuẩn người quản trị nhân lực, thu hút nhân tài, tiếp cận nguồn vốn mở rộng quy mô kinh doanh, xây dựng văn hóa doanh nghiệp khuyến khích học tập nghiên cứu khoa học, chú trọng trình độ chuyên môn, thể lực và phong cách làm việc công nghiệp từng bước loại bỏ thói quen làm ăn theo kiểu tự nhiên, làm ăn theo kiểu gia đình. Hoàn thiện hệ thống thông tin quản trị nguồn nhân lực, xây dựng sổ tay nhân viên, hoàn thiện các nội quy quy chế, quy trình làm việc một cách chi tiết khoa học và đồng bộ.

KẾT LUẬN

Doanh nghiệp nhỏ và vừa là một bộ phận vô cùng quan trọng và là xương sống của nền kinh tế Lào nhưng vẫn còn vô cùng non trẻ, thiếu kinh nghiệm, thiếu vốn, thiếu kiến thức, thiếu công nghệ đang gặp rất nhiều khó khăn trước thềm hội nhập. Nguồn nhân lực là tài sản đáng giá nhất mà mỗi doanh nghiệp có, làm thế nào để nguồn tài nguyên đó được sử dụng hiệu quả chính là câu hỏi mà đề tài này phải trả lời.

Tác giả đã tập hợp được cơ sở lý luận QTNNL trong các DNNVV, đã tiến hành khảo sát, so sánh, phân tích, đánh giá với nhiều địa phương qua các thời kỳ, so sánh các số liệu sơ cấp và thứ cấp và đưa ra được một số giải pháp cho doanh nghiệp, kiến nghị với các cơ quan liên quan hướng giải quyết; xây dựng được quy trình hướng dẫn thực hiện một số nội dung cơ bản, kèm theo đầy đủ biểu mẫu tham khảo; xây dựng được hệ thống các quy định quản trị nguồn nhân lực. Đặc biệt, tác giả đã tái cơ cấu doanh nghiệp thành công, đồng thời lập được kế hoạch kinh doanh dịch vụ ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đã kêu gọi được một số doanh nghiệp Việt nam tham gia. Thành lập công ty LavieTek làm biểu tượng cho quan hệ hợp tác Lào Việt và là sân chơi chung để các doanh nhân Lào - Việt nam trao đổi kinh nghiệm, kiến thức cũng như thực hiện các hoạt động kinh doanh. Xây dựng website: Lavietek.com để quảng bá, giao lưu. Với tư cách là thành viên Hiệp hội công thương Lào, thành viên ban cố vấn xây dựng tiêu chuẩn nghề quốc gia thuộc Bộ giáo dục tác giả vẫn sẽ tích cực trong việc tuyên truyền để các doanh nghiệp khác nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề quản trị nguồn nhân lực, tư vấn cho các doanh nghiệp để quản trị nguồn nhân lực hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, do thời gian rất hạn hẹp nên nhiều nội dung vẫn chưa nghiên cứu được sâu; giải pháp chưa thực sự thỏa đáng, còn nhiều nội dung quan trọng vẫn chưa được đề cập như: tạo động lực trong lao động, quan hệ lao động, giải quyết các tranh chấp, an toàn lao động, hệ thống thông tin quản trị nguồn nhân lực... Tác giả sẽ tiếp tục nghiên cứu để trước hết thực hiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp một cách hiệu quả và mong muốn xây dựng được cuốn sổ tay hướng dẫn thực hiện các hoạt động quản trị nguồn nhân lực bằng tiếng Lào để làm tài liệu tham khảo.

Tác giả mong muốn sẽ có nhiều hơn nữa của các học giả và các cơ quan chức năng tập trung nghiên cứu về những vấn đề quản trị nguồn nhân lực ở tầm vi mô để hỗ trợ các doanh nghiệp có được những giải pháp mang tính chất khả thi, có thể ứng dụng vào thực tế.

