

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**



ISO 9001 : 2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : Nguyễn Quốc Vương
Giảng viên hướng dẫn: TS. Hoàng Chí Cương

HẢI PHÒNG - 2015

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

**MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ
SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY
TNHH MTV ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN HPI**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên : Nguyễn Quốc Vương
Giảng viên hướng dẫn: TS. Hoàng Chí Cương**

HẢI PHÒNG - 2015

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Quốc Vương

Mã SV: 1112402015

Lớp: QT1501N

Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

.....

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngàythángnăm 2015

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày tháng năm 2015

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2015

Hiệu trưởng

GS.TS.NSUT Trần Hữu Nghị

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Đánh giá chất lượng của khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...):

.....
.....
.....
.....
.....

3. Cho điểm của cán bộ hướng dẫn (ghi bằng cả số và chữ):

.....
.....
.....

Hải Phòng, ngày tháng năm 2015

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
PHẦN I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY	3
1.1. Các khái niệm cơ bản về nhân lực và hiệu quả sử dụng nhân lực	3
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực	3
1.1.2. Khái niệm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.....	3
1.2. Chức năng và vai trò của quản lý nhân lực	4
1.2.1. Chức năng của quản lý nhân lực	4
1.2.1.1. Nhóm chức năng thu hút nhân lực	4
1.2.1.2. Nhóm chức năng đào tạo và phát triển	4
1.2.1.3. Nhóm chức năng duy trì nhân lực.....	5
1.2.2. Vai trò của quản lý nhân lực	5
1.3. Các nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực	6
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đối với quản lý nguồn nhân lực	6
1.4.1. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài	6
1.4.1.1. Khung cảnh kinh tế	6
1.4.1.2. Luật lệ của Nhà nước	6
1.4.1.3. Văn hóa – xã hội.....	6
1.4.1.4. Đối thủ cạnh tranh	7
1.4.1.5. Khoa học kỹ thuật	7
1.4.1.6. Khách hàng.....	7
1.4.2. Các nhân tố thuộc môi trường bên trong	7
1.4.2.1. Sứ mạng hay mục tiêu của Doanh nghiệp.....	7
1.4.2.2. Chính sách hay chiến lược của Doanh nghiệp	8
1.4.2.3. Bầu không khí văn hóa trong Doanh nghiệp.	8
1.5. Nội dung của quản trị nhân lực	8
1.5.1. Hoạch định nguồn tài nguyên nhân sự.....	8
1.5.2. Phân tích công việc	9
1.5.3. Tuyển dụng nguồn nhân lực.....	10
1.5.4. Phân công lao động	12
1.5.5. Đào tạo và phát triển nhân lực	13

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

1.5.6. Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên.....	13
1.5.7. Trả công lao động.....	15
1.5.8. Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động.....	16
1.6. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.....	17
PHẦN II: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN HPI	18
2.1. Khái quát về công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	18
2.1.1. Giới thiệu về quá trình hình thành và phát triển Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	18
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	19
2.1.2.1. Chức năng.....	19
2.1.2.2. Nhiệm vụ	20
2.1.3. Cơ cấu tổ chức và quản lí của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	20
2.3.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy của công ty.....	20
2.3.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận.....	21
2.1.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	22
2.1.5. Những thuận lợi và khó khăn của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	23
2.1.5.1 Thuận lợi	23
2.1.5.2 Khó khăn	23
2.2. Thực trạng sử dụng nhân lực trong Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	23
2.2.1. Đặc điểm lao động của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.	23
2.2.2 Phân tích và đánh giá thực trạng công tác sử dụng nguồn nhân lực tài Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	26
2.2.2.1.Công tác hoạch định nguồn nhân lực.....	26
2.2.2.2. Tuyển dụng lao động.....	29
2.2.2.3. Công tác phân công lao động	33
2.2.2.4. Điều kiện lao động.	33
2.2.2.5. Đánh giá năng lực thực hiện công việc.....	34

*Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI*

2.2.2.6 Trả công và đãi ngộ.....	34
2.2.2.7 Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	36
2.2.3. Phân tích hiệu quả sử dụng lao động.	37
2.3. Nhận xét về công tác quản lý và sử dụng lao động của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	38
2.3.1. Nhận định chung về tình hình lao động tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	38
2.3.2. Ưu, nhược điểm về tình hình sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI	38
2.3.2.1. Ưu điểm.....	38
2.3.2.2. Nhược điểm.....	39
PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN HPI	40
3.1. Mục tiêu, phương hướng phát triển của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	40
3.2. Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.....	40
3.2.1. Biện pháp 1: Nâng cao chất lượng tuyển dụng lao động	41
3.2.2. Biện pháp 2: Tiến hành công tác đào tạo nguồn nhân lực.....	45
3.2.3. Biện pháp 3: Hoàn thiện công tác trả lương	47
3.3. Kết quả của các biện pháp.....	49
KẾT LUẬN	50
TÀI LIỆU THAM KHẢO	51

LỜI MỞ ĐẦU

Trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước cơ chế quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực là một trong những biện pháp cơ bản nhằm nâng cao năng suất lao động, cải thiện đời sống vật chất cho người lao động.

Trong phạm vi một doanh nghiệp, sử dụng lao động được coi là vấn đề quan trọng hàng đầu vì lao động là một trong ba yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất. Nhưng sử dụng lao động có hiệu quả cao nhất lại là một vấn đề riêng biệt đặt ra cho từng Doanh nghiệp. Việc Doanh nghiệp sử dụng những biện pháp gì, những hình thức nào để phát huy khả năng của người lao động nhằm nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh là một điều hết sức quan trọng, nó có ý nghĩa đến sự thất bại hay thành công của Doanh nghiệp đó. Mặt khác khi biết được đặc điểm của lao động trong doanh nghiệp sẽ giúp cho Doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí, thời gian và công sức vì vậy mà thực hiện mục tiêu của Doanh nghiệp dễ dàng hơn.

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI có các mặt quản lý những năm gần đây có nhiều tiến bộ nhưng hiệu quả vẫn còn hạn chế. Vấn đề nâng cao hiệu quả sử dụng lao động ở Công ty luôn là vấn đề được quan tâm hàng đầu và cần được nâng cao. Vậy lý do tại sao? Giải pháp thế nào là hữu hiệu nhất?

Là sinh viên năm cuối thực tập tại Công ty Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI. Đây là cơ sở để em trong việc tiếp cận với một ngành nghề đóng vai trò quan trọng của nền kinh tế thành phố và quốc gia. Em có được hiểu biết sâu sắc hơn về tổng quan nền kinh tế, được tiếp cận với công việc và quan trọng hơn em có cơ hội để áp dụng những kiến thức của mình đã được học trên giảng đường vào thực tế

Vì vậy, em chọn đề tài khoá luận của em: “ Biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI”. Đề tài có 3 phần:

- Phần 1: Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực
- Phần 2: Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.
- Phần 3: Một số biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.

***Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI***

Do trình độ hiểu biết và kinh nghiệm của bản thân em cũng như phạm vi của đề tài còn hạn chế nên khoá luận tốt nghiệp của em không tránh khỏi những thiếu sót.

Em xin cảm ơn ban lãnh đạo Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI đã tạo điều kiện thuận lợi trong thời gian thực tập tại Công ty. Em xin cảm ơn Tiến sĩ, thầy Hoàng Chí Cương đã tận tình giúp đỡ em hoàn thành bài khoá luận.

Sinh viên
Nguyễn Quốc Vương

PHẦN I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY

1.1. Các khái niệm cơ bản về nhân lực và hiệu quả sử dụng nhân lực

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Hiện nay, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia cũng như mỗi Doanh nghiệp. Đứng trên các góc độ khác nhau, khi nghiên cứu nguồn nhân lực, các học giả đã đưa ra các khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực cho hợp với mục tiêu nghiên cứu.

Nguồn nhân lực hay nguồn lực lao động bao gồm số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động (trừ những người tàn tật, mất sức lao động loại nặng) và những người ngoài độ tuổi lao động nhưng thực tế đang làm việc.

Nguồn nhân lực là nguồn lực của mỗi con người gồm có thể lực và trí lực. Nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp được hiểu là toàn bộ số lao động mà Doanh nghiệp có và có thể huy động toàn bộ thực hiện sản xuất kinh doanh. Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở cá nhân với vai trò khác và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực khác với nguồn lực khác của Doanh nghiệp ở bản chất của con người. (Theo Trần Kim Dung, 2007)

1.1.2. Khái niệm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực

- Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực: hiệu quả sản xuất kinh doanh nói chung và hiệu quả quản trị nhân lực nói riêng là một phạm trù kinh tế, gắn liền với cơ chế thị trường, có quan hệ với tất cả các yếu tố trong quá trình sản xuất kinh doanh như lao động, vốn, máy móc thiết bị, doanh nghiệp chỉ có thể đạt được hiệu quả cao khi việc sử dụng và quản lý các yếu tố cơ bản của quá trình kinh doanh có hiệu quả cao khi đề cập đến hiệu quả quản trị nhân lực. Kết quả đầu ra ở đây thường được biểu hiện bằng giá trị sản lượng, doanh thu, lợi nhuận... Còn yếu tố đầu vào ở đây là nguồn nhân lực. Hiệu quả quản trị nhân lực là chỗ dựa cơ bản để đánh giá việc thực hiện mục tiêu kinh tế của doanh nghiệp. Căn cứ vào nguồn nhân lực bỏ ra để thu kết quả thì chỉ tiêu hiệu quả tương đối (H) xác định bằng công thức:

$$H = K / L$$

K: Kết quả đầu ra, được đo bằng các chỉ tiêu: giá trị tổng sản lượng, tổng doanh thu, tổng lợi nhuận...

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

L: Nguồn lực đầu vào, có thể là: tổng số lao động, chi phí tiền lương, lao động trực tiếp...

Hiệu quả là tiêu chuẩn để đánh giá mọi hoạt động kinh tế - xã hội, là chỉ tiêu kinh tế - xã hội tổng hợp để lựa chọn trong các phương án đưa ra phương án hoạt động tốt nhất trong mọi lĩnh vực. Hiệu quả sử dụng nhân sự là một trong những tiêu chí cơ bản để đánh giá việc thực hiện mục tiêu kinh tế của doanh nghiệp để đánh giá được hiệu quả sử dụng lao động giúp cho doanh nghiệp đưa ra cách thức sử dụng lao động cho hợp lý và mang lại hiệu quả cao nhất cho doanh nghiệp.

1.2. Chức năng và vai trò của quản lý nhân lực

1.2.1. Chức năng của quản lý nhân lực

Các hoạt động quản trị nguồn nhân lực liên quan đến tất cả các vấn đề thuộc về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của nhân viên nhằm đạt hiệu quả cao nhất cho tổ chức lẫn nhân viên. Các hoạt động chủ yếu của nguồn nhân lực có thể phân chia thành ba nhóm chức năng chủ yếu sau

1.2.1.1. Nhóm chức năng thu hút nhân lực

Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của Doanh nghiệp. Để có thể tuyển đúng người cho đúng việc, trước hết Doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong Doanh nghiệp nhằm xác định những công việc nào đó cần tuyển thêm người. Thực hiện phân tích công việc sẽ cho Doanh nghiệp biết phải tuyển thêm bao nhiêu người và các yêu cầu, tiêu chuẩn đặt ra đối với các ứng cử viên. Việc áp dụng các kỹ năng tuyển dụng như trắc nghiệm và phỏng vấn sẽ giúp Doanh nghiệp chọn được các ứng cử viên tốt nhất cho công việc. Do đó, nhóm chức năng tuyển dụng thường có các hoạt động: dự báo và hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, phỏng vấn, trắc nghiệm, thu thập lưu giữ và xử lý thông tin về nguồn nhân lực của Doanh nghiệp

1.2.1.2. Nhóm chức năng đào tạo và phát triển

Nhóm chức năng này chú trọng việc nâng cao năng lực của nhân viên, đảm bảo cho nhân viên trong Doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát huy đa các năng lực cá nhân. Nhóm chức năng đào tạo, phát triển thường

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

thực hiện các hoạt động như: hướng nghiệp, huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho công nhân, bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và cập nhật kiến thức quản lý, kỹ thuật công nghệ cho các cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

1.2.1.3. Nhóm chức năng duy trì nhân lực

Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp, bao gồm hai chức năng cụ thể:

- Kích thích, động viên
- Duy trì phát triển các mối quan hệ tốt đẹp trong Doanh nghiệp.

Chức năng kích thích động viên liên quan đến các chính sách và các hoạt động nhằm khuyến khích, động viên nhân viên. Trả lương cao và công bằng, kịp thời khen thưởng các cá nhân có sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, có đóng góp làm tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh và uy tín của Doanh nghiệp... là những biện pháp hữu hiệu để thu hút và duy trì được đội ngũ lao động lành nghề cho Doanh nghiệp. Do đó, xây dựng và quản lý hệ thống bảng lương, thiết lập và áp dụng các chính sách lương bổng, thăng tiến, kỷ luật, tiền thưởng, phúc lợi, phụ cấp... là những hoạt động quan trọng nhất của chức năng kích thích động viên. Chức năng quan hệ lao động liên quan đến các hoạt động nhằm hoàn thiện môi trường làm việc và các mối quan hệ trong công việc như: ký kết hợp đồng lao động, giải quyết khiếu tố, tranh chấp lao động, cải thiện môi trường làm việc, y tế, bảo hiểm và an toàn lao động. Giải quyết tốt chức năng này sẽ giúp cho Doanh nghiệp tạo được bầu không khí tâm lý tập thể và các giá trị truyền thống tốt đẹp, vừa làm cho nhân viên được thỏa mãn với công việc của Doanh nghiệp.

1.2.2. Vai trò của quản lý nhân lực

Việc nghiên cứu quản trị nhân lực nhằm đạt được mục tiêu cơ bản sau:

- Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực nhằm tăng cường năng suất lao động và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức.

- Đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân viên, tạo điều kiện cho nhân viên phát huy tối đa các năng lực cá nhân và trung thành, tận tâm với Doanh nghiệp

Do đó, quản trị nhân lực có vai trò là một bộ phận không thể thiếu được của công tác quản lý trong các Doanh nghiệp. Nó tìm kiếm và phát triển những

phương pháp để mọi thành viên có thể đóng góp được nhiều nhất cho Doanh nghiệp, đồng thời cũng tạo điều kiện để chính người lao động phát triển.

1.3. Các nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực

Quản lý nguồn nhân lực của tổ chức cần tuân theo các nguyên tắc sau:

- Nhân viên cần được đầu tư thỏa mãn đáng kể phát triển những năng lực riêng thỏa mãn những nhu cầu cá nhân, đồng thời tạo ra năng suất lao động hiệu quả cao và đóng góp tốt cho tổ chức.

- Các chính sách chương trình và thực hiện quản lý cần được thiết lập và thực hiện sao cho có thể thỏa mãn nhu cầu vật chất lẫn tinh thần của nhân viên.

- Môi trường làm việc cần được thành được sao cho có thể kích thích nhân viên phát triển và sử dụng tối đa các kỹ năng của mình.

- Các kỹ năng nhân sự cần được thực hiện phối hợp và là bộ phận quan trọng trong chiến lược kinh doanh của tổ chức. Cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực đòi hỏi cán bộ quản lý phải hiểu biết tốt tâm lý xã hội, nghiên cứu hành vi tổ chức, pháp luật và các nguyên tắc kinh doanh.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đối với quản lý nguồn nhân lực

1.4.1. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

1.4.1.1. Khung cảnh kinh tế

Chu kì kinh tế và chu kinh doanh ảnh hưởng rất lớn đến quản trị nhân lực. Trong giai đoạn kinh tế suy thoái hoặc kinh tế bất ổn định Doanh nghiệp một mặt vẫn phải duy trì lực lượng lao động có tay nghề, một mặt phải giảm chi phí lao động... Ngược lại khi kinh tế phát triển và có chiều hướng ổn định, Công ty lại có nhu cầu phát triển lao động mới để mở rộng sản xuất, tăng cường đào tạo huấn luyện nhân viên đòi hỏi công ty phải tuyển thêm người có trình độ, đòi hỏi phải tăng lương để thu hút nhân tài, tăng phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc.

1.4.1.2. Luật lệ của Nhà nước

Các Doanh nghiệp đều được bình đẳng với nhau trên khía cạnh pháp luật, được phép kinh doanh trong những ngành nghề mà Nhà nước cho phép, được bảo trợ kinh doanh bởi Nhà nước trong nền kinh tế quốc dân.

1.4.1.3. Văn hóa – xã hội

Văn hoá xã hội của một nước cũng ảnh hưởng đến quản trị nhân lực. Trong một nền kinh tế xã hội có nhiều đẳng cấp, nấc thang giá trị xã hội không theo

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

kip đã phát triển của thời đại, rõ ràng nó đã kìm hãm, không cung cấp nhân tài cho tổ chức.

Sự thay đổi các giá trị văn hoá của một nước cũng tạo ra các thách thức cho các nhà quản trị nhân lực. Tỷ lệ phụ nữ gia tăng trong lực lượng lao động là một thí dụ điển hình cho sự thay đổi văn hoá gây ảnh hưởng về dân số...

1.4.1.4. Đối thủ cạnh tranh

Trong nền kinh tế thị trường, nhà quản trị không chỉ cạnh tranh thị trường, cạnh tranh sản phẩm mà còn cạnh tranh về nguồn tài nguyên nhân sự. Nhân sự là cốt lõi của quản trị, là tài nguyên quý giá nhất. Các công ty phải có chính sách nhân sự hợp lý, động viên, khen thưởng phù hợp và tạo ra một bầu không khí gắn kết nhân viên mình... Sự ra đi của nhân viên không chỉ đơn thuần là vấn đề lương bổng mà còn là tổng hợp của nhiều yếu tố. Do đó để duy trì và phát triển nhân viên, nhà quản trị nhân lực phải biết cách quản trị một cách có hiệu quả.

1.4.1.5. Khoa học kỹ thuật

Khoa học kỹ thuật thay đổi, một số công việc hoặc một số kỹ năng không còn cần thiết nữa. Do đó, công ty cần phải đào tạo lại lực lượng lao động hiện tại của mình. Sự thay đổi khoa học cũng đồng nghĩa với sự kiện là chỉ cần ít người hơn mà vẫn sản xuất ra số lượng sản phẩm tương tự, nhưng có chất lượng hơn. Điều này có nghĩa là nhà quản trị nhân sự phải sắp xếp lực lượng lao động dư thừa.

1.4.1.6. Khách hàng

Khách hàng là mục tiêu của mọi Doanh nghiệp. Khách hàng mua sản phẩm và dịch vụ của Doanh nghiệp, là một phần của môi trường bên ngoài. Doanh số là yếu tố sống còn của Doanh nghiệp. Do đó, nhà quản trị phải đảm bảo nhân viên của mình sản xuất ra những mặt hàng phù hợp với nhu cầu và thị hiếu của người tiêu dùng. Nhà quản trị phải làm cho nhân viên của mình hiểu được rằng không có khách hàng không có Doanh nghiệp, và họ không có cơ hội để làm việc nữa.

1.4.2. Các nhân tố thuộc môi trường bên trong

1.4.2.1. Sứ mạng hay mục tiêu của Doanh nghiệp

Mỗi doanh nghiệp đều có sứ mạng và mục đích riêng của mình. Mục đích hay sứ mạng của doanh nghiệp là yếu tố thuộc môi trường bên trong ảnh hưởng đến các bộ phận chuyên môn của doanh nghiệp như sản xuất, marketing, tài

chính hay quản trị nhân lực... Mỗi bộ phận chuyên môn hay tác vụ phải dựa vào mục đích hay sứ mạng của doanh nghiệp để đề ra mục tiêu cho bộ phận của mình.

1.4.2.2. Chính sách hay chiến lược của Doanh nghiệp

Chính sách của doanh nghiệp thường là các lĩnh vực thuộc về nhân lực. Các chính sách này tùy thuộc vào chiến lược dùng người của từng doanh nghiệp. Một số chính sách ảnh hưởng đến quản trị nhân lực:

- Cung cấp cho nhân viên một nơi làm việc an toàn.
- Khuyến khích mọi người làm việc hết khả năng của mình.
- Trả lương và đãi ngộ, khuyến khích nhân viên làm việc có năng suất cao.

1.4.2.3. Bầu không khí văn hóa trong Doanh nghiệp.

Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp là hệ thống các giá trị, niềm tin và các thói quen được chia sẻ trong phạm vi tổ chức, tác động chính tới việc tạo ra các chuẩn mực hành vi. Có 2 loại bầu không khí trong doanh nghiệp là : không khí văn hóa khép kín và không khí văn hóa mở. Chúng ta cần xác định bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp vì nó ảnh hưởng đến sự hoàn thành công tác trong khắp tổ chức và hậu quả là ảnh hưởng đến khả năng sinh lời của doanh nghiệp.

1.5. Nội dung của quản trị nhân lực

1.5.1. Hoạch định nguồn tài nguyên nhân sự

Hoạch định tài nguyên nhân sự là một tiến trình triển khai thực hiện các kế hoạch và các chương trình nhằm đảm bảo rằng cơ quan sẽ có đúng số lượng, đúng số người được bố trí đúng nơi, đúng lúc và đúng chỗ.

Sau khi đề ra mục tiêu về kinh doanh sẽ đề ra các chiến lược và kế hoạch hoạt động. Thông thường các chiến lược và kế hoạch hoạt động bao gồm các bước:

- Phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược cho Doanh nghiệp.
- Phân tích hiện trạng quản lý nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.
- Dự báo khối lượng công và nhu cầu nguồn nhân lực
- Phân tích quan hệ cung cầu nguồn nhân lực, khả năng điều chỉnh, đề ra các chính sách, kế hoạch... giúp cho Doanh nghiệp thích ứng với các nhu cầu mới.

- Kiểm tra đánh giá tình hình thực hiện.

1.5.2. Phân tích công việc

Phân tích công việc là một tiến trình xác định một cách có hệ thống các nhiệm vụ và các kỹ năng cần thiết để thực hiện các công việc trong một tổ chức. Phân tích công việc cung cấp các thông tin, đặc điểm của công việc, là tài liệu cơ sở cho việc xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

Nội dung, trình tự phân tích công việc gồm 6 bước:

- Bước 1: Xác định mục đích của phân tích công việc từ đó xác định các hình thức thu thập thông tin phân công việc một cách hợp lý nhất.

- Bước 2: Thu thập các thông tin cơ bản trên cơ sở của sơ đồ tổ chức. Các văn bản về mục đích yêu cầu, chức năng quyền hạn của Công ty, phòng ban, phân xưởng, sơ đồ quy trình công nghệ và bản mô tả công việc cũ (nếu có).

- Bước 3: Lựa chọn các phần việc đặc trưng, các điểm then chốt để thực hiện phân tích công việc nhằm tiết kiệm thời gian và chi phí trong việc thực hiện phân tích các công việc tương tự như nhau.

- Bước 4: Áp dụng các phương pháp khác nhau để thu thập thông tin phân tích công việc. Tùy theo yêu cầu về mức độ chính xác và chi tiết của thông tin cần kết hợp nhiều phương pháp thu thập thông tin sau: Quan sát, bấm giờ, chụp ảnh, phỏng vấn, bản câu hỏi.

- Bước 5: Kiểm tra, xác minh tính chính xác của thông tin.

- Bước 6: xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc. Bản mô tả công việc: là văn bản liên kết các chức năng, nhiệm vụ, các mối quan hệ trong công việc, các điều kiện làm việc, yêu cầu kiểm tra, giám sát và các tiêu chuẩn cần đạt khi thực hiện công việc.

Bản mô tả công việc giúp cho chúng ta hiểu được nội dung, yêu cầu của công việc và hiểu được quyền hạn, trách nhiệm khi thực hiện công việc. Bản tiêu chuẩn công việc: là văn bản liệt kê những yêu cầu về năng lực các nhân như trình độ học vấn, kinh nghiệm công tác, khả năng giải quyết vấn đề, các kỹ năng cơ bản và các đặc điểm, cá nhân thích hợp nhất trong công việc.

Bản tiêu chuẩn công việc giúp chúng ta hiểu được doanh nghiệp cần nhân viên như thế nào để thực hiện công việc một cách tốt nhất

1.5.3. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Khái niệm tuyển dụng nguồn nhân lực: tuyển dụng nhân sự là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

Nội dung chủ yếu của tuyển dụng nhân sự (Nguồn: Quản trị nguồn nhân lực- Trần Kim Dung)

- Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng:
 - Thành lập hội đồng tuyển dụng, quy định rõ về số lượng, thành phần và quyền hạn của Hội đồng tuyển dụng.
 - Nghiên cứu kỹ các văn bản của Nhà nước, tổ chức và doanh nghiệp liên quan đến tuyển dụng
 - Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng.
- Bước 2: Thông báo tuyển dụng: Các tổ chức, doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc kết hợp các hình thức thông báo tuyển dụng sau:
 - Thông qua các trung tâm, Công ty cung ứng dịch vụ lao động.
 - Quảng cáo trên báo, đài, băng rôn, tờ rơi, mạng internet,...
 - Thông báo tại Công ty.

Các thông báo đưa ra phải ngắn gọn, rõ ràng chi tiết và đầy đủ những thông tin cơ bản cho các ứng cử viên. Thông báo phải đầy đủ về tên doanh nghiệp, thông tin về nội dung công việc, tiêu chuẩn tuyển dụng, hồ sơ và giấy tờ cần thiết, cách thức tuyển dụng và nội dung tuyển dụng.

- Bước 3: Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ: Tất cả các hồ sơ xin việc phải ghi vào sổ xin việc. Người xin tuyển dụng phải nộp cho Công ty ứng tuyển những giấy tờ cần thiết theo yêu cầu. Việc nghiên cứu hồ sơ nhằm ghi lại những thông tin chủ yếu về các ứng cử viên và có thể loại bớt được một số ứng cử viên không đáp ứng được tiêu chuẩn đề ra để không cần phải làm các thủ tục tiếp theo trong quá trình tuyển dụng.

- Bước 4: Phỏng vấn, trắc nghiệm và sát hạch các ứng cử viên:
 - Kiểm tra, trắc nghiệm, phỏng vấn nhằm chọn ra được các ứng cử viên xuất sắc nhất thông qua việc đánh giá về kiến thức cơ bản, khả năng thực hành.
 - Áp dụng các hình thức trắc nghiệm để đánh giá ứng viên về một số khả năng đặc biệt như: trí nhớ, mức độ khéo léo,...
 - Phỏng vấn được sử dụng để tìm hiểu, đánh giá các ứng viên về nhiều

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

phương diện như: kinh nghiệm, trình độ, tính cách khí chất, khả năng hòa đồng,....

- Phải ghi chép từng đặc điểm cần lưu ý với ứng cử viên để giúp cho việc đánh giá được thực hiện một cách chính xác nhất.

- Bước 5: Kiểm tra sức khỏe:

Dù có đáp ứng đủ các yêu cầu về trình độ học vấn, hiểu biết, thông minh, tư cách đạo đức tốt nhưng sức khỏe không đảm bảo cũng không nên tuyển dụng. Nếu tuyển dụng một số người có sức khỏe không đảm bảo sẽ ảnh hưởng tới chất lượng thực hiện công việc và hiệu quả kinh tế, bên cạnh đó còn gây ra nhiều phiền phức về mặt pháp lý cho doanh nghiệp.

- Bước 6: Đánh giá ứng cử viên và ra quyết định:

Sau khi thực hiện các bước trên nếu hai bên cùng nhất trí thì doanh nghiệp sẽ quyết định tuyển dụng và hai bên sẽ ký kết hợp đồng lao động. Trưởng phòng nhân sự đề nghị giám đốc ra quyết định tuyển dụng hoặc ký kết hợp đồng lao động. Trong quyết định tuyển dụng hoặc trong trường hợp lao động cần ghi rõ chức vụ, lương bổng, thời gian thử việc...

Nguồn tuyển dụng:

Nguồn tuyển dụng từ bên trong nội bộ Công ty bao gồm: tuyển trực tiếp từ các cán bộ, công nhân viên đang làm trực tiếp trong doanh nghiệp.

- Ưu điểm: Nhân viên của Công ty dễ dàng, thuận lợi hơn trong công việc thực hiện công việc nhất là trong thời gian đầu ở cương vị (trách nhiệm) mới, họ chóng thích nghi với điều kiện làm việc mới và ít bỏ việc. Tạo ra sự thi đua rộng rãi giữa các nhân viên đang làm việc, kích thích họ làm việc tích cực, sáng tạo và hiệu quả. Nhân viên của Công ty đã thử thách về lòng trung thành, thái độ nghiêm túc, trung thực, tinh thần trách nhiệm. Ngoài ra tuyển dụng từ nguồn này giúp tiết kiệm thời gian và chi phí phục vụ cho công tác tuyển dụng.

- Nhược điểm: Việc tuyển nhân viên vào một chức vụ trống theo kiểu thăng chức nội bộ có thể sinh ra hiện tượng “lại giống” do các nhân viên được thăng chức có thể đã quen với cách làm việc của cấp trên và họ sẵn sàng rập khuôn lại cách làm việc đó, thiếu sáng tạo. Trong đơn vị dễ hình thành nhóm “những ứng viên không thành công”, họ là những người ứng cử vào một chức vụ nào đó còn trống nhưng không được tuyển chọn từ đó có tâm lý không phục lãnh đạo, bất hợp tác với lãnh đạo, dễ phải chia bè phái, khó làm việc. Tiềm ẩn

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

hiều hiểm khích, tiêu cực giữa các nhân viên. Bỏ qua cơ hội tuyển dụng các nhân viên có năng lực bên ngoài do nguồn tuyển bị hạn chế về mặt số lượng nên khó tuyển người có yêu cầu tương xứng với công việc. Nếu chỉ tuyển dụng nội bộ sẽ khó cải tổ được cách làm việc của nhân viên.

Nguồn tuyển dụng bên ngoài Công ty: Cách thức tuyển dụng từ bên ngoài bao gồm: thông báo qua ti vi, báo, đài, dán thông báo trước cổng Công ty, thông qua các trung tâm cung ứng lao động,...

- Ưu điểm: Tận dụng được nguồn chất xám từ bên ngoài Công ty.

Người mới có cách nhìn mới đối với tổ chức, cải tổ được cách làm việc của nhân viên trong Công ty.

- Nhược điểm: Mất nhiều thời gian và chi phí, có thể không tuyển được nhân viên đáp ứng yêu cầu và tính chất của công việc. Nhân viên mới thường mất nhiều thời gian làm quen với công việc và môi trường làm việc.

1.5.4. Phân công lao động

Khái niệm: Phân công lao động là quá trình tách riêng các loại lao động khác nhau theo một tiêu thức nhất định và theo một điều kiện sản xuất xác định khác nhau. Thực chất của phân công lao động đó là bố trí, sắp xếp nhân viên, nhóm nhân viên khác nhau vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty theo năng lực, trình độ chuyên môn, sức khỏe, sở thích của người lao động để tạo được hiệu quả cao trong công việc đem lại lợi ích tối ưu cho bản thân Công ty.

Mục tiêu của phân công lao động:

- Phân công lao động đảm bảo đủ số lượng lao động, chất lượng lao động, đúng người, đúng việc đáp ứng được yêu cầu, tính chất của công việc.

- Phân công lao động đảm bảo cho công việc được hoàn thành theo đúng thời hạn được giao, tạo sự mềm dẻo, tính linh hoạt trong sử dụng lao động.

Nguyên tắc phân công lao động:

- Khi thực hiện phân công lao động phải căn cứ vào sở trường, năng lực, trình độ và nguyện vọng của người lao động.

- Đảm bảo cung cấp đầy đủ các điều kiện lao động cho người lao động.

- Phải xác định rõ quyền hạn và trách nhiệm của người lao động. Các hình thức phân công lao động:

- Phân công lao động theo công nghệ.

- Phân công lao động theo chức năng.
- Phân công lao động theo mức độ phức tạp của công việc.

1.5.5. Đào tạo và phát triển nhân lực

Đào tạo và phát triển là các hoạt động nhằm duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, là điều kiện quyết định để các tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh. Do đó, trong các tổ chức, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch.

Đào tạo là một quá trình có hệ thống nhằm nuôi dưỡng việc tích lũy các kỹ năng, những quy tắc khái niệm hay thái độ dẫn đến sự tương xứng tốt hơn giữa những đặc điểm của công nhân viên và những yêu cầu của công việc (G.T.Milkovich). Phát triển nguồn nhân lực chính là toàn bộ những hoạt động tập hợp được tổ chức bởi doanh nghiệp, do doanh nghiệp cung cấp cho người lao động. Các hoạt động đó có thể được cung cấp trong vài giờ, vài ngày thậm chí đến vài năm, tùy thuộc vào nội dung và mục tiêu học tập. Phát triển là quá trình lâu dài nhằm nâng cao năng lực và động cơ của công nhân viên để biến họ thành những thành viên tương lai quý báu của tổ chức đó. Phát triển không chỉ bao gồm có đào tạo mà còn có cả sự nghiệp và những kinh nghiệm khác nữa (G.T.Milkovich).

Có nhiều lí do nói rằng công tác đào tạo và phát triển là quan trọng và cần được quan tâm đúng mức trong các tổ chức. Trong đó có 3 lý do chủ yếu là:

- Để đáp ứng yêu cầu công việc của tổ chức.
- Để đáp ứng nhu cầu học tập và phát triển của lao động.
- Đào tạo và phát triển là những giải pháp có tính chiến lược tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

1.5.6. Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên

Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên là một hoạt động quan trọng trong quản trị nhân sự giúp công ty có cơ sở để hoạch định, tuyển chọn, đào tạo và phát triển nhân sự. Xác định nhu cầu đào tạo Nội dung chương trình Phương pháp đào tạo Thực hiện chương trình đào tạo và phát triển Hiểu biết kỹ năng, mong muốn của nhân viên Đánh giá kết quả đào tạo

Nội dung, trình tự thực hiện:

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Bước 1: Xác định yêu cầu cơ bản cần đánh giá. Các nhà lãnh đạo cần xác định những lĩnh vực, kỹ năng, kết quả cần đánh giá và những yếu tố này liên hệ với thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp như thế nào.

Bước 2: Lựa chọn phương pháp đánh giá thích hợp. Doanh nghiệp có thể lựa chọn các phương pháp đánh giá để đưa ra phương pháp đánh giá phù hợp với các bộ phận, với các đối tượng nhân viên khác nhau.

Bước 3: Huấn luyện nhà lãnh đạo và những người làm công tác đánh giá. Sử dụng các phương pháp đánh giá không thích hợp hoặc xác định các tiêu chí đánh giá không chính xác sẽ dẫn đến tình trạng không công bằng, lãng phí làm cho các quyết định trả lương, khen thưởng không chính xác.

Bước 4: thảo luận với nhân viên về nội dung, phạm vi đánh giá. Thông thường, nhà quản trị phải thông báo cho nhân viên biết ngay khi nhân viên nhận được công việc về tiêu chuẩn và phạm vi sẽ được đánh giá. Tuy nhiên, trước khi thực hiện đánh giá, nhà quản trị cần phải thông báo lại cho nhân viên để họ hiểu tầm quan trọng của kết quả đánh giá đối với cả doanh nghiệp lẫn nhân viên.

Bước 5: Thực hiện đánh giá theo tiêu chuẩn mẫu trong thực hiện công việc. Thực hiện so sánh, phân tích kết quả thực tế thực hiện của nhân viên với tiêu chuẩn mẫu, tránh tình cảm của lãnh đạo để ảnh hưởng tới kết quả đánh giá.

Bước 6: Thảo luận với nhân viên về kết quả đánh giá. Nhà lãnh đạo nên thảo luận với nhân viên về kết quả đánh giá, tìm hiểu những điều nhất trí và những điều chưa nhất trí trong cách đánh giá, chỉ ra những điểm tốt cũng như những điểm cần khắc phục, sửa chữa trong việc thực hiện công việc của nhân viên.

Bước 7: Xác định mục tiêu và kết quả mới cho nhân viên. Điều quan trọng trong đánh giá thực hiện công việc là cần vạch ra phương hướng, cách thức cải tiến thực hiện công việc, đề ra các chỉ tiêu mới cho nhân viên.

Các phương pháp đánh giá:

- Phương pháp mức thang điểm
- Phương pháp ghi chép và lưu trữ
- Phương pháp quan sát hành vi
- Phương pháp định lượng

Trong đó, phương pháp mức thang điểm được dùng phổ biến trong các doanh nghiệp.

1.5.7. Trả công lao động

Tiền lương: Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trong nền kinh tế thị trường. Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Ngoài ra, người lao động còn nhận được các khoản phụ cấp, các chế độ đãi ngộ khác nhau tùy từng doanh nghiệp nhằm kích lệ động viên tinh thần nhân viên.

Vai trò của tiền lương:

- Đối với doanh nghiệp: Tiền lương là một trong các yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm.

- Đối với người lao động: Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu, là phương tiện duy trì sự tồn tại và phát triển của họ và gia đình ở mức độ nào đó. Nó là bằng chứng thể hiện giá trị, uy tín, địa vị của người lao động.

Các hình thức tiền lương:

- Lương thời gian: Tiền lương thời gian trả cho nhân viên thường được tính trên cơ sở số lương thời gian làm việc và đơn giá tiền lương trong một đơn vị thời gian (đơn vị tính thời gian: giờ, ngày, tuần, tháng hoặc năm). Tiền lương thời gian được sử dụng rộng rãi đối với một số loại công việc của lao động không lành nghề hoặc những công việc khó tiến hành định mức chính xác do tính chất của công việc.

Công thức tính: **Ltg = Ttt * L**

Trong đó: Ltg: lương tính theo thời gian.

Ttt: số ngày, giờ công thực tế mà người lao động đã thực hiện.

L: mức lương ngày (giờ):

Lương ngày = Lương tháng/22

Lương giờ = Lương ngày/8

- Lương sản phẩm: Với hình thức trả lương này thì nhân viên được trả lương căn cứ vào kết quả công việc mà họ đạt được.

Công thức tính: **Lsp = Ntt * Đg**

Trong đó: Lsp: lương trả theo sản phẩm.

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Ntt: số sản phẩm hoàn thành đảm bảo chất lượng.

Đg: đơn giá tiền lương sản phẩm.

Tiền thưởng là một khoản bổ sung cho tiền lương. Cùng với tiền lương, tiền thưởng góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất của người lao động và ở một chừng mực nào đó, tiền thưởng là một trong các biện pháp khuyến khích có hiệu quả nhất đối với người lao động cả về mặt vật chất cũng như tinh thần. Các nhà quản lý nhận thấy việc thực hiện nhiệm vụ và sự thỏa mãn của người lao động có thể hoàn thiện bằng việc đưa ra các phần thưởng phù hợp:

- Người lao động phải tin rằng nỗ lực của họ sẽ được thưởng tương xứng.

- Phần thưởng phải thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động. Không phải tất cả mọi người đều giống nhau và một người có thể cần những thứ khác nhau vào những thời điểm khác nhau.

- Phần thưởng phải công bằng: Người lao động trong tổ chức muốn được đối xử bình đẳng, họ có xu hướng so sánh những đóng góp và phần thưởng của mình với những người khác.

- Phần thưởng phải gắn liền với kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Ngoài tiền lương và tiền thưởng, các khoản phụ cấp là một trong những yếu tố góp phần kích thích người lao động thực hiện tốt công việc. Nó bổ sung cho lương cơ bản, bù đắp thêm cho người lao động khi họ làm việc trong những điều kiện khó khăn, phức tạp hơn bình thường. Phần lớn tiền phụ cấp thường được tính trên cơ sở đánh giá ảnh hưởng của môi trường làm việc không thuận lợi đến sức khỏe, sự thoải mái của người lao động nơi làm việc.

Phúc lợi là khoản đãi ngộ gián tiếp nhằm kích thích, động viên người lao động làm việc và thu hút người tài giỏi về làm việc ở doanh nghiệp. Phúc lợi là một phần thu nhập người lao động được hưởng ngoài chế độ tiền lương và tiền thưởng như BHYT, BHXH, hỗ trợ tiền mua nhà ở, phương tiện đi lại, hoạt động thể thao,... giúp cho người lao động cải tiến đời sống, gắn bó với doanh nghiệp và sẵn sàng cống hiến sức lao động, đạt năng suất cao cho doanh nghiệp.

1.5.8. Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động.

Một yếu tố rất quan trọng trong quá trình lao động là điều kiện làm việc. Điều kiện làm việc liên quan đến những mối quan hệ giữa người lao động và

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

công việc của họ, với môi trường làm việc và phương tiện vật chất cần thiết để thực hiện công việc.

Điều kiện làm việc và an toàn lao động là hai vấn đề có quan hệ nhân quả với nhau. Mục đích của đảm bảo an toàn lao động là phòng ngừa và hạn chế tối đa các tai nạn trong quá trình thực hiện công việc.

Quản trị nhân lực còn là việc xây dựng các danh hiệu thi đua, các hình thức tuyên dương, khen thưởng nhằm công nhận thành tích người lao động đạt được, tạo cho họ bầu không khí tin yêu và muôn gắn bó với tập thể lâu dài.

1.6. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực

Hiệu suất sử dụng lao động:

Công thức tính: đơn vị tính (đồng/ người)

Tổng doanh thu

Hiệu suất sử dụng lao động = -----

Tổng số lao động bình quân

Ý nghĩa: chỉ tiêu này cho biết mỗi lao động làm ra bao nhiêu đồng doanh thu trong một thời kỳ nhất định. Chỉ tiêu này càng cao cho thấy vấn đề sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả tốt.

Năng suất lao động bình quân:

Công thức tính: đơn vị tính (sản phẩm/ người)

Tổng sản lượng

Năng suất lao động bình quân = -----

Tổng lao động bình quân

Ý nghĩa: chỉ tiêu này cho biết một lao động làm ra bao nhiêu sản phẩm trong một thời kỳ nhất định.

Tỷ suất lợi nhuận lao động:

Công thức tính: đơn vị tính (đồng/ người)

Lợi nhuận

Sức sinh lời của lao động = -----

Tổng lao động bình quân

Ý nghĩa: chỉ tiêu này phản ánh một lao động tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận trong một thời kỳ nhất định

PHẦN II: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN HPI

2.1. Khái quát về công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.1.1. Giới thiệu về quá trình hình thành và phát triển Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Tên công ty: Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.

Tên Công ty viết bằng tiếng nước ngoài là: Shipbuiding industry investment and import - export corporation.

Tên viết tắt là: SHINIMEX.

Trụ sở chính của Công ty tại: Số 57 Bến Bính, quận Hồng Bàng, thành phố Hải Phòng.

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI là Doanh nghiệp Nhà nước, tiền thân là Công ty Phá dỡ tàu cũ và Dịch vụ Hải Phòng được thành lập theo Quyết định số 738/QĐ-TCCQ ngày 24/3/1993 của Chủ tịch UBND thành phố Hải Phòng. Công ty đổi tên thành Công ty Xuất nhập khẩu và Dịch vụ tàu biển Hải phòng theo Quyết định số 1630/QĐ-ĐMDN ngày 28/09/1995 của Chủ tịch UBND thành phố Hải phòng.

Thực hiện chủ trương của Chính phủ về thành lập mới, tổ chức lại và giải thể Công ty Nhà nước, Công ty được kết nạp là đơn vị thành viên của Tổng công ty Công nghiệp tàu thủy Việt Nam - Vinashin (nay là Tập đoàn kinh tế Vinashin) theo Quyết định số 3974/QĐ-BGTVT ngày 21/10/2005 của Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải. Theo Quyết định số 432/QĐ-CNT ngày 30/6/2010 của Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam về việc đổi tên thành Công ty TNHH MTV Đầu tư và Xuất nhập khẩu Công nghiệp tàu thủy.

Công ty được Sở kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh công ty Nhà nước số 105678 lần đầu ngày 16/4/1993, thay đổi lần 4 ngày 26 tháng 3 năm 2015 theo Giấy chứng nhận đăng ký Doanh nghiệp số: 0200105264 thành Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.1.2.1. Chức năng

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI là Doanh nghiệp Nhà nước, tiền thân là Công ty Phá dỡ tàu cũ và Dịch vụ Hải Phòng hoạt động tại Việt Nam. Ngành nghề kinh doanh chính của công ty là:

- Kinh doanh tổng thầu đóng mới và sửa chữa tàu thủy, thiết bị và phương tiện mới.

- Sản xuất kinh doanh các mặt hàng vật tư, nguyên liệu, máy móc thiết bị, vật liệu xây dựng, phương tiện vận tải, hàng công nghiệp, cơ khí và hàng tiêu dùng phục vụ cho các ngành công nghiệp và đời sống.

- Sản xuất kinh doanh các mặt hàng hóa chất, các sản phẩm từ dầu khí và khí công nghiệp.

- Phá dỡ tàu cũ, kinh doanh các loại phế liệu kim loại và các loại sản phẩm từ hoạt động phá dỡ.

- Kinh doanh vận chuyển hành khách và vận tải các loại sản phẩm sản phẩm và hàng hóa.

- Đầu tư kinh doanh và xây dựng hạ tầng cơ sở khu công nghiệp, khu đô thị, nhà xưởng khu công nghiệp, dân dụng và văn phòng cho thuê.

- Đầu tư kinh doanh nuôi trồng và chế biến các mặt hàng nông, lâm, thủy sản. - Kinh doanh dịch vụ cảng và bến cảng, xếp dỡ, giao nhận, kho bãi hàng hóa xuất nhập khẩu và các hoạt động khác hỗ trợ vận tải.

- Kinh doanh dịch vụ hàng hải bao gồm: đại lý vận tải, đại lý hàng hóa, môi giới mua bán tàu biển; lai dắt, sửa chữa, vệ sinh tàu biển và dịch vụ cung ứng xăng dầu hàng hóa.

- Tư vấn đầu tư, chuyển giao công nghệ hợp tác liên doanh với tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

- Đào tạo, cung ứng xuất khẩu lao động. Kinh doanh lữ hành nội địa, lữ hành quốc tế và kinh doanh các dịch vụ du lịch, khách sạn./.

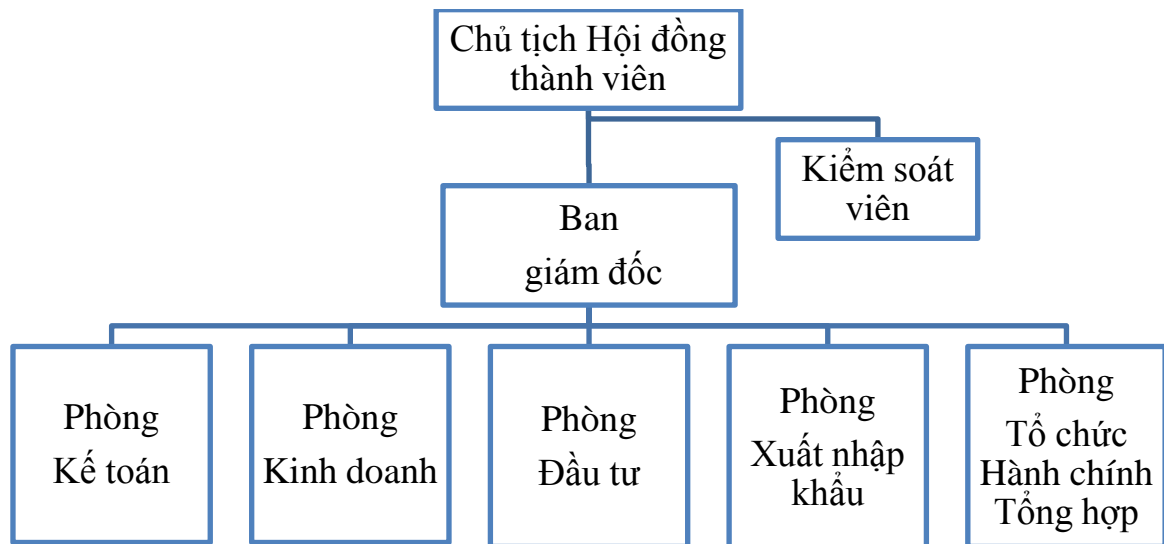
Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.1.2.2. Nhiệm vụ

- Hoạt động kinh doanh theo đúng ngành nghề đã đăng ký.
- Lập sổ kế toán, ghi chép sổ kế toán, hóa đơn chứng từ và lập báo cáo tài chính trung thực, chính xác.
- Đăng ký thuế, kê khai thuế, nộp thuế và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác theo yêu cầu, quy định của pháp luật.
- Kê khai và định kỳ báo cáo chính xác, đầy đủ thông tin về tình hình hoạt động và tài chính của công ty với cơ quan có thẩm quyền và cơ quan đăng ký kinh doanh, với thành viên góp vốn, khi phát hiện thông tin không chính xác thì kịp thời chỉnh sửa lại.
- Ưu tiên sử dụng lao động trong nước, đảm bảo quyền lợi ích của người lao động, tôn trọng quyền tổ chức công đoàn theo pháp luật của công đoàn.
- Tuân thủ theo quy định của pháp luật về quốc phòng, an ninh, kinh tế-xã hội, trật tự an toàn xã hội.
- Thực hiện nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức và quản lí của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.3.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy của công ty



2.3.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận

Chủ tịch Hội đồng thành viên: Có vai trò là người quản lý cao nhất trong doanh nghiệp, là người quyết định đường lối kinh doanh, chỉ đạo các hoạt động để thực hiện đường lối này. Tổng giám đốc chịu trách nhiệm về các hoạt động của doanh nghiệp, chịu trách nhiệm trước tổ chức bộ máy quản trị và có quyền quyết định tuyển dụng hay sa thải nhân viên, đưa ra các quyết định điều động bổ nhiệm, thưởng phạt cho người lao động, tổ chức phân phối các hoạt động giữa các bộ phận trong doanh nghiệp, xác định nguồn lực và hướng phát triển trong tương lai.

Ban Giám đốc: là người giúp Chủ tịch quản lý các công tác đối nội, đối ngoại, lên kế hoạch viếng thăm, tiếp khách, tư vấn kỹ thuật, chất lượng sản phẩm và phải chịu trách nhiệm về các mặt quản lý, chất lượng sản phẩm trước Chủ tịch.

Phòng kế toán :Phụ trách phòng kế toán là kế toán trưởng có vị trí tương đương với trưởng phòng. Phòng kế toán có nhiệm vụ hạch toán quá trình kinh doanh bằng cách thu nhận chứng từ, ghi chép các nghiệp vụ phát sinh tính toán, tổng hợp phân tích để đưa ra các thông tin dưới dạng báo cáo.

Phòng kinh doanh: Trưởng phòng kinh doanh phải chịu trách nhiệm chính về hoạt động kinh doanh của công ty, chịu trách nhiệm tìm kiếm nguồn hàng giao dịch với khách hàng, tổ chức nhận hàng, bán buôn, bán lẻ, mở rộng thị trường tiêu thụ hàng hoá và chịu trách nhiệm về các hoạt động của mình trước Tổng Giám đốc.

Phòng Đầu tư: Quản lý dự án, nghiên cứu, đề xuất, phương hướng, chiến lược, dự án đầu tư phù hợp với nguồn lực Công ty trong từng giai đoạn phát triển. Quản lý dự án đầu tư (quá trình lập, thẩm định, triển khai dự án...Nghiên cứu đề xuất, lựa chọn đối tác đầu tư liên doanh, liên kết

Phòng Tổ chức Hành chính Tổng hợp : Tham mưu cho Hội đồng quản trị và Tổng giám đốc Công ty trong về: Tổ chức bộ máy và mạng lưới, quản trị nhân sự, quản trị văn phòng, công tác bảo vệ, an toàn và vệ sinh môi trường.

*Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI*

2.1.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH

Chỉ tiêu	Mã số	Năm 2013	Năm 2014
1	2	3	4
1. DT bán hàng và CCDV	01	120.000.000	90.000.000
2. Các khoản giảm trừ DT:	02	0	0
3. DT thuần từ BH và CCDV	10	120.000.000	90.000.000
4. Giá vốn hàng bán	11	0	0
5. Lợi nhuận gộp về BH & CCDV	20	120.000.000	90.000.000
6. DT từ hoạt động TC:	21	2.471.332.448	6.913.576.843
7. Chi phí tài chính	22	3.242.916.667	0
Trong đó CF lãi vay	23	3.242.916.667	0
8. Chi phí bán hàng	24	0	0
9. Chi phí quản lý DN	25	66.019.940.986	3.598.720.597
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động KD	30	(66.019.940.986)	3.404.856.246
11. Thu nhập khác	31	0	203.300.259
12. Chi phí khác	32	0	39.786.345
13. Lợi nhuận khác	40	0	163.513.914
14. Lợi nhuận trước thuế TNDN	50	(66.019.940.986)	3.568.370.160
15. Thuế TNDN hiện hành	51	0	0
16. Thuế TNDN hoãn lại	52	0	0
17. Lợi nhuận sau thuế TNDN	60	(66.019.940.986)	3.568.370.160
18. Lãi cơ bản trên cổ phiếu	70		

(Nguồn: BCTC 2014)

2.1.5. Những thuận lợi và khó khăn của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.1.5.1 Thuận lợi

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI là công ty nhà nước nên nhận được nhiều ưu đãi từ các chính sách nhà nước như hỗ trợ doanh nghiệp vay vốn với lãi suất ưu đãi. Đạt được nhiều cúp, huy chương cũng như bằng khen anh hùng lao động.

2.1.5.2 Khó khăn

Tuy có một số điểm thuận lợi như vậy nhưng trong quá trình phát triển công ty cũng gặp rất nhiều khó khăn.

- Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI là một công ty có quy mô vừa, các cấp quản lý trong doanh nghiệp kinh nghiệm không phải xuất sắc trong quản lý.

- Đa dạng các ngành nghề kinh doanh

- Do là công ty nhà nước nên có sự ỷ lại nhất định, không được năng động trong kinh doanh cũng như quản lí.

2.2. Thực trạng sử dụng nhân lực trong Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.2.1. Đặc điểm lao động của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Tính đến năm 2014 tổng số cán bộ công nhân viên trong Công ty là 20 người được chia theo bảng sau:

Bảng 2.1: Theo tính chất hợp đồng lao động

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Hợp đồng xác định thời hạn	5	25
Hợp đồng không xác định thời hạn	15	75
Hợp đồng theo thời vụ	0	0
Tổng cộng	20	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Thông qua số liệu trên cho thấy có sự chênh lệch rõ rệt giữa lao động theo hợp đồng xác định thời hạn và lao động theo hợp đồng không xác định thời hạn. Lao động theo hợp đồng không xác định thời hạn là lực lượng chủ yếu trong Công ty chiếm 75%. Do là công ty tài chính và có bề dày lịch sử nên lượng lao động mới chiếm tỉ trọng nhỏ, chủ yếu là người đã làm việc lâu dài trong công ty, có nhiều kinh nghiệm.

Nhìn chung, cơ cấu lao động theo tính chất hợp đồng của công ty là hợp lí. Tuy nhiên cần cân nhắc trẻ hóa lượng lao động để công ty có thể năng động hơn trong tình hình kinh tế khó khăn hiện nay.

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo giới tính

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Nam	16	80
Nữ	4	20
Tổng cộng	20	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Qua bảng số liệu trên cho thấy sự chênh lệch về giới tính rất lớn. Số lao động nữ chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong Công ty. Năm 2014 số lao động nữ là 4 người chiếm 20% trong tổng số lao động. Những lao động này chủ yếu làm việc tại các phòng kế toán và phòng tổ chức hành chính tổng hợp. Trong khi đó số lao động nam chiếm tỷ trọng rất lớn trong cơ cấu lao động của Công ty.

Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty là tương đối phù hợp với tính chất công việc.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn của người lao động

Theo trình độ lao động	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Trên Đại Học	2	10
Đại Học	16	80
Cao Đẳng	2	10
Trung cấp & CNKT	0	0
Phổ thông	0	0
Khác	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Qua bảng số liệu trên cho thấy trình độ lao động của Công ty là tương đối cao. Trình độ trên đại học chiếm 10% số lượng lao động (2 người) nằm ở phòng kinh doanh và phòng đầu tư. Trình độ đại học chiếm chủ yếu trong công ty chiếm 80% số lượng lao động (16 người), còn lại là trình độ cao đẳng. Do công ty chủ yếu đầu tư tài chính nên cần có kinh nghiệm cũng như trình độ học vấn cao.

Nói chung cơ cấu lao động theo trình độ học vấn của công ty là hợp lý đối với một công ty đầu tư tài chính. Công ty có thể cân nhắc bồi dưỡng thêm các nhân viên tiềm năng.

Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi lao động.

NHÓM TUỔI	SỐ LƯỢNG
18 - 30	2
31 - 40	12
41 - 50	6
Tổng	20

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Độ tuổi chiếm đông nhất trong công ty là từ 31 – 40 tuổi. Đây có thể coi là độ tuổi thích hợp cho một doanh nghiệp lâu năm trong đầu tư tài chính, cần

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

hiều kinh nghiệm trong xã hội. Tuy nhiên khi đi sâu tìm hiểu trong công ty thì ở độ tuổi này sẽ khiến già hóa lượng lao động. Công ty nên có sự chuyển hóa cơ cấu lao động, có thể trẻ hóa lượng lao động, bồi dưỡng thêm những nhân viên trẻ tiềm năng. Vì trong thực trạng khó khăn của nền kinh tế hiện nay cần có sự năng động, sáng tạo và có sự táo bạo nhất định.

2.2.2 Phân tích và đánh giá thực trạng công tác sử dụng nguồn nhân lực tài Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.2.2.1. Công tác hoạch định nguồn nhân lực

➤ Phân tích công việc

Trong khi việc sử dụng các bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc đã trở thành hiện tượng quen thuộc ở các nước công nghiệp phát triển trên Thế giới thì việc phân tích công việc vẫn chưa phổ biến ở Việt Nam nói chung và ở Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI nói riêng. Do đặc thù ngành nghề kinh doanh của Công ty trong ngành đầu tư tài chính nên Công ty cần xây dựng chế độ tuyển dụng thích hợp đáp ứng được yêu cầu cao trong công việc, từ đó mới đảm bảo thu được kết quả cao nhằm đạt được mục đích tối ưu của Công ty.

Công ty cần xem xét rõ ràng để nâng cao chất lượng quản lý cũng như nâng cao hiệu quả kinh doanh cho phù hợp với tình hình kinh tế hiện nay.

➤ Hoạch định nguồn nhân lực (dự báo nhu cầu nguồn nhân lực)

Hoạch định nguồn nhân lực là một trong những yếu tố hàng đầu trong công tác quản trị nguồn nhân lực ở mỗi Công ty. Việc lập dự báo nhu cầu nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở hoạt động kinh doanh hiện tại cũng như chiến lược phát triển kinh doanh lâu dài của Công ty.

Bảng 2.5: Tình hình biến động về nhân sự của Công ty.

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Chênh lệch
			+/-
Tuyển mới	2	2	0
Sa thải	2	0	-2
Tổng lao động	18	20	2

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Qua bảng trên ta thấy, năm 2013 có 2 lao động nghỉ việc, năm 2014 không có lao động nghỉ việc. Số lao động bị Công ty sa thải và số lao động nghỉ việc do hết hạn hợp đồng năm 2014 giảm 2 người so với năm 2013. Bên cạnh đó, năm 2014 công ty đã tuyển thêm 2 người để thay thế bổ sung cho những lao động nghỉ việc do năng lực và ý thức kém mà Công ty cho nghỉ việc để đáp ứng kịp thời nhu cầu công việc. Vì vậy nên Tổng số lao động năm 2014 tăng 2 người so với năm 2013. Đây đều là những lao động trẻ tiềm năng, cho thấy công ty có xu hướng bồi dưỡng nhân tài, trẻ hóa lao động đáp ứng thị trường hiện tại.

➤ Trường hợp tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động.

Tất cả những quy định này được phổ biến đến mọi cán bộ, công nhân viên trong Công ty. Tổng Giám Đốc Công ty và phòng hành chính- nhân sự trong phạm vi chức năng, quyền hạn, nhiệm vụ của mình có trách nhiệm hướng dẫn và thi hành các quy định này.

- Trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động:

Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau:

- Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định.
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam
- Người lao động vi phạm hợp đồng lao động hoặc vi phạm nội quy lao động của Công ty đến mức Hội đồng kỷ luật của Công ty xét thấy cần phải tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.
- Các trường hợp khác do 2 bên thỏa thuận.

Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định thì người lao động sẽ được nhận trở lại làm việc theo như hợp đồng đã ký.

Việc nhận lại người lao động bị tạm giữ, tạm giam khi kết thúc thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động do Chính phủ quy định.

- Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

Chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện trong những trường hợp sau:
Hết hạn hợp đồng.

- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng.
- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của tòa án.

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định của Bộ luật lao động.
- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và làm theo hợp đồng lao động thời hạn 1 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời gian hợp đồng lao động mà khả năng lao động chưa phục hồi. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì xem xét để giao kết hợp đồng lao động.
 - Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác mà Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp kinh doanh.
 - Người lao động nghỉ hưu theo quy định của Nhà nước.

Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm thường xuyên trong Công ty từ 1 năm trở lên bị mất việc làm thì Công ty sẽ tiến hành đào tạo lại để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới, nếu không giải quyết việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì trả trợ cấp mất việc làm theo quy định của Bộ luật lao động.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Bảng 2.6: Tình hình lao động nghỉ việc ở Công ty

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Chênh lệch
Tổng số lao động	18	20	2
Số lao động nghỉ việc	2	0	-2
- Chấm dứt HĐ	0	0	0
+ Hết hạn HĐ	0	0	0
+ Sa thải	2	0	-2
- Tạm hoãn HĐ	0	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Qua số liệu trên ta thấy tình hình biến động lao động ở công ty là không nhiều. Lượng biến động lao động sẽ không gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh của Công ty quá nhiều.

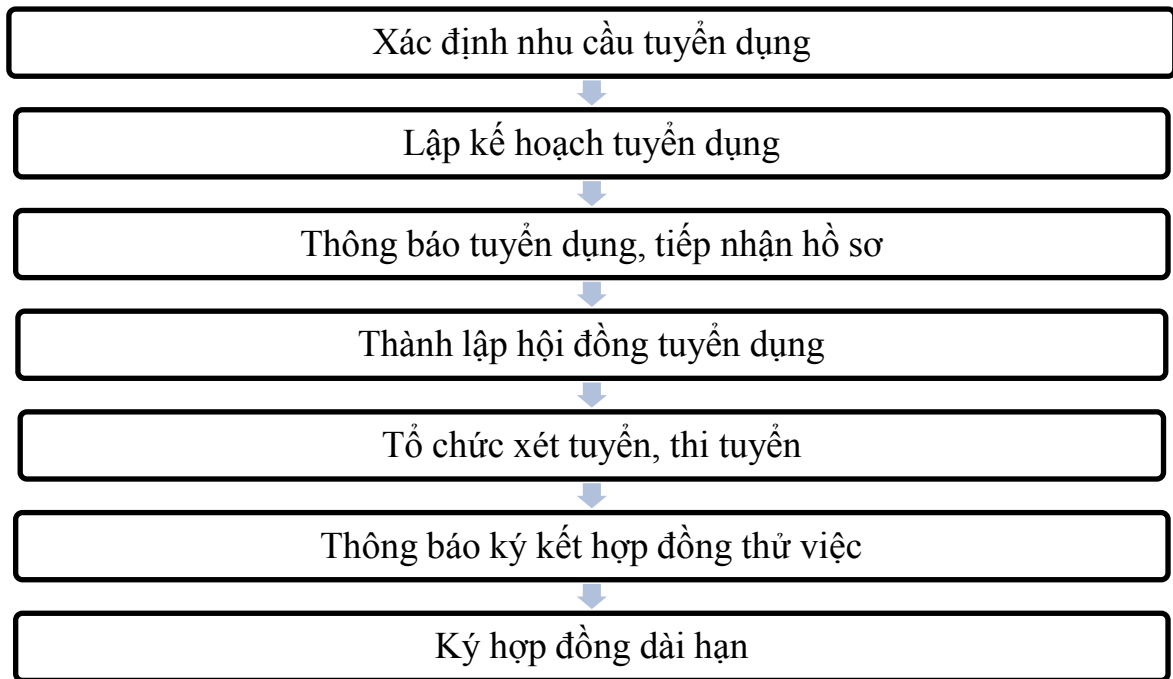
Nhận xét chung: Nhìn chung, Công ty đã thực sự quan tâm tới công tác hoạch định nguồn nhân lực. Do đặc thù ngành nghề kinh doanh đầu tư tài chính nên số lượng lao động trình độ chuyên môn cũng như kinh nghiệm cao. Công ty cũng đã chú trọng đào tạo bồi dưỡng lao động để có được nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ Công ty.

2.2.2.2. Tuyển dụng lao động.

Tuyển dụng nhân viên là một hoạt động quan trọng trong quản trị. Khi xem xét vấn đề tuyển mộ và tuyển chọn nhân viên, cán bộ tuyển dụng đặc biệt quan tâm liệu việc tuyển chọn đó có mang lại hiệu quả cho Công ty hay không, nghĩa là phải tuyển lựa được đúng người vào đúng những công việc phù hợp với khả năng, năng khiếu và chuyên môn của họ. Đây là một công tác đặc biệt quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển chung của Công ty.

Với tính chất ngành nghề kinh doanh là vận tải biển thì công tác tuyển dụng càng quan trọng hơn đối với doanh nghiệp. Lao động được tuyển cần có những tiêu chí: kỹ năng thực hành và trình độ ngoại ngữ tốt. Nhất là đối với những lao động làm việc trên tàu. Tuy nhiên, quá trình tuyển dụng của Công ty chưa thực sự hiệu quả. Cách thức tiến hành tương đối đơn giản.

Quy trình tuyển dụng của Công ty



Quy trình tuyển dụng lao động trong Công ty được tiến hành theo các bước:

- Nhu cầu tuyển dụng:

Hàng năm căn cứ vào kế hoạch hoạt động kinh doanh, nguồn nhân lực hiện có, trưởng các phòng ban tự cân đối nguồn nhân lực của mình có đáp ứng được yêu cầu công việc đề ra không, nếu thiếu đề xuất tuyển dụng thêm lao động theo phiếu yêu cầu tuyển dụng rồi gửi lên trưởng bộ phận phụ trách về nhân sự.

- Lập kế hoạch tuyển dụng:

Căn cứ vào đề xuất của các phòng ban, phòng hành chính- nhân sự phối hợp với lãnh đạo Công ty tổ chức rà soát lại toàn bộ lao động, trên cơ sở đó lập danh sách các lĩnh vực cần phải bổ sung thêm lao động.

Cán bộ phụ trách tuyển dụng căn cứ vào số lượng tuyển dụng làm văn bản trình Tổng Giám đốc số lượng cần bổ sung sau đó thông báo cho các phòng ban.

- Thông báo tuyển dụng, tiến hành thu nhận hồ sơ:

Kế hoạch tuyển dụng sau khi đã được Tổng Giám đốc phê duyệt thì phòng hành chính- nhân sự thông báo về số lượng tuyển, ngành nghề và vị trí công việc tuyển dụng. Bộ phận nhân sự chịu trách nhiệm thông báo tuyển dụng

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

dưới các hình thức khác nhau như: dán thông báo trước cổng Công ty, thông báo trên tivi, đài, báo,...

- Thành lập hội đồng tuyển dụng:

Hết thời hạn nộp hồ sơ thì bộ phận nhân sự tiến hành lập danh sách những thành viên trong hội đồng tuyển dụng và tiến hành họp hội đồng để phục vụ cho công tác tuyển dụng lao động một cách có hiệu quả nhất.

Thành phần hội đồng tuyển dụng bao gồm: Tổng Giám đốc, các phó tổng giám đốc, người phụ trách bộ phận nhân sự, trưởng các phòng ban có liên quan.

- Tiến hành xét tuyển:

Sau khi đã tiếp nhận hồ sơ xin việc thì hội đồng tuyển dụng tiến hành phân loại hồ sơ. Những hồ sơ nào đáp ứng đủ các tiêu chí mà Công ty đề ra và có thành tích nổi bật sẽ được tiếp tục nhận vào vòng tiếp theo, những hồ sơ không đạt sẽ bị loại (hồ sơ không đạt không được trả lại).

- Tiến hành thi tuyển:

Với những hồ sơ đã được lựa chọn ở vòng xét tuyển thì các ứng viên đó sẽ được gọi đến Công ty để thi chuyên môn hoặc phỏng vấn tùy theo yêu cầu của mỗi vị trí công việc và các hình thức thi tuyển khác nhau.

- Thông báo ký hợp đồng thử việc: Ký hợp đồng thử việc đối với

- Lao động gián tiếp: thời gian thử việc từ 2 đến 3 tháng.
- Lao động trực tiếp: thời gian thử việc từ 1 đến 2 tháng.

Người trúng tuyển được bố trí về các bộ phận đã được dự kiến sẽ tập sự với mục đích đánh giá kết quả thực hiện công tác chuyên môn, nghiệp vụ, thực hiện các nội quy, quy chế của Công ty.

- Ký hợp đồng dài hạn và tiến hành hoàn thiện các thủ tục khác:

Hết thời hạn thử việc thì mới ký hợp đồng chính thức và hoàn thiện nốt thủ tục, hồ sơ theo yêu cầu của công việc. Mức lương chính thức thực hiện hợp đồng lao động được hưởng theo quy chế trả lương của Công ty và tuân thủ đúng quy chế trả lương theo quy định của pháp luật. Các hình thức ký kết hợp đồng lao động:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm.
- Hợp đồng lao động thời vụ dưới 1 năm.

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Khi hợp đồng lao động hết hiệu lực, Tổng giám đốc Công ty sẽ căn cứ vào nhu cầu kinh doanh, năng lực người lao động để ký tiếp hợp đồng lao động mới hoặc chuyển hình thức hợp đồng lao động hay chấm dứt hợp đồng lao động.

➤ Nguồn tuyển dụng của Công ty:

- Tuyển dụng nội bộ:

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI luôn ưu tiên đến các đối tượng là con em các nhân viên, lao động trong Công ty, lựa chọn những người có trình độ chuyên môn, được đào tạo qua các chuyên ngành phù hợp với loại hình hoạt động của Công ty. Đây cũng là một hình thức quan tâm đến lợi ích của nhân viên, lao động.

Ưu điểm:

Khuyến khích các nhân viên trong Công ty làm việc tốt hơn, trung thành hơn với Công ty. Nhân viên mới có thể bắt nhịp nhanh với tình hình công việc và hiểu hơn về Công ty do người nhà của những nhân viên này đã và đang làm việc tại Công ty. Đồng thời, giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng.

Nhược điểm:

Bỏ qua cơ hội tuyển dụng những ứng viên có trình độ, năng lực do nguồn tuyển dụng bị hạn chế. Tạo ra hiện tượng “lại giống” do chịu ảnh hưởng cách làm việc của những nhân viên cũ trong Công ty là chính người thân của những ứng viên này. Khó cải tổ được cách làm việc của nhân viên.

- Tuyển dụng bên ngoài:

Với hình thức tuyển dụng này, Công ty căn cứ vào nhu cầu thực tế của từng bộ phận Công ty tiến hành đăng tuyển lao động từ nguồn bên ngoài theo những chuyên môn cần thiết.

Ưu điểm:

Tận dụng được nguồn chất xám từ bên ngoài Công ty. Có thể chọn được ứng viên có năng lực để thực hiện công việc một cách tốt nhất.

Nhược điểm:

Mất nhiều thời gian và chi phí, có thể không tuyển được ứng viên đáp ứng yêu cầu và tính chất công việc. Những ứng viên mới sẽ phải mất thời gian để làm quen với môi trường của Công ty và chưa được thử thách lòng trung thành.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Bảng 2.7: Tình hình tuyển dụng lao động của Công ty

(Đơn vị tính: Người)

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Chênh lệch
Tổng số lao động	18	20	2
Số lao động tuyển dụng	2	2	0
Tuyển dụng nội bộ	0	0	0
Tuyển dụng bên ngoài	2	2	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

2.2.2.3. Công tác phân công lao động

Công ty bố trí nhân lực theo chức năng là chủ yếu. Tách hoạt động kinh doanh theo các chức năng nhất định, để từ đó giao cho các bộ phận và từng người lao động trong công ty. Ví dụ:

- Chức năng quản lý chung
- Chức năng tài chính
- Chức năng kinh doanh

2.2.2.4. Điều kiện lao động.

Chế độ làm việc và nghỉ ngơi.

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI luôn tuân theo mọi quy định về sử dụng và quản lý lao động theo pháp luật lao động Việt Nam. Ngoài ra, Công ty còn xây dựng nhiều văn bản, tiêu chuẩn hóa đối với đội ngũ lao động cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp lấy đây là tiêu chí để cán bộ công nhân viên phấn đấu hướng tới. Tạo điều kiện tốt nhất, môi trường làm việc thoải mái, an toàn, chính sách đãi ngộ hợp lý, phân công lao động hợp lý đúng người, đúng việc để cán bộ công nhân viên có thể yên tâm làm việc, cống hiến và phát triển.

Chế độ làm việc: do đặc thù của công việc nên thời gian làm việc của các nhân viên trong Công ty như sau

+ Thời gian làm việc trong ngày:

- Mùa hè

Sáng từ: 7h-11h

Chiều từ: 13h30-17h30

- Mùa đông

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Sáng từ: 7h30-11h30

Chiều từ: 13h-17h

Ngoài ra, cán bộ nhân viên được nghỉ phép hàng năm và được hưởng nguyên lương cơ bản. Ngoài ra cán bộ công nhân viên còn được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương cơ bản trong những trường hợp sau: kết hôn, có con kết hôn, bố mẹ qua đời,...

2.2.2.5. Đánh giá năng lực thực hiện công việc.

Đánh giá năng lực thực hiện công việc có một vai trò quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác lập và điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp với tình hình kinh doanh chung của Công ty. Tuy nhiên công tác này cũng gặp phải rất nhiều khó khăn và quá trình đánh giá đòi hỏi tính khách quan cao đem lại sự công bằng cho người lao động.

Phương pháp đánh giá được Công ty áp dụng theo các tiêu chuẩn: mức độ hoàn thành công việc được giao, tính nhiệt tình, sáng tạo trong công việc, đóng góp trong công việc, chấp hành kỷ luật lao động,...

Hàng năm, Công ty sẽ căn cứ vào nhiệm vụ cụ thể để xét duyệt mức độ hoàn thành công việc của từng phòng ban. Kết quả đánh giá nhân viên sẽ làm cơ sở cho việc thực hiện chính sách đãi ngộ nhân sự một cách nghiêm túc góp phần khuyến khích động viên tinh thần làm việc của người lao động.

2.2.2.6 Trả công và đãi ngộ.

❖ Công tác tiền lương

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI thực hiện trả lương theo nguyên tắc chung:

- Thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương phụ thuộc vào kết quả lao động cuối cùng của từng cá nhân và từng bộ phận người lao động.

Việc quy định trả lương cho từng cá nhân người lao động trong quy chế của Công ty cũng như ở đơn vị không phân phối bình quân. Những bộ phận đòi hỏi kỹ thuật cao, những lao động đòi hỏi chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ giỏi, giữ vai trò và đóng góp quan trọng cho việc hoàn thành nhiệm vụ kinh doanh của Công ty thì tiền lương được trả cao hơn người làm các công việc chuyên môn, nghiệp vụ thông thường. Lao động phục vụ giản đơn, phổ biến thì mức lương được trả cân đối với người lao động cùng loại trên địa bàn. Hệ số chênh lệch do Công ty và đơn vị quy định.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

- Quỹ tiền lương được phân phối trả trực tiếp cho người lao động trong Công ty. Công ty không dùng tiền lương để làm các công việc khác không mục đích. Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi trên bảng lương và sổ thu nhập theo mẫu của Công ty.

Bảng thanh toán tiền lương Tháng 12 Năm 2014

STT	Phòng Ban	Hệ số lương TB	Số ngày làm việc TB	Lương nhận được TB
1	Giám đốc	5.21	26	9,524,000
2	Phòng kinh doanh	3.72	26	7,619,000
3	Phòng Kế toán	2.42	26	5,714,000
4	Phòng Đầu tư	3.22	26	7,326,000
5	Phòng Xuất-Nhập khẩu	2.82	26	6,667,000
6	Phòng Hành chính tổng hợp	2.42	26	5,714,000

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Nhìn vào bảng trên ta lấy ví dụ cụ thể là Phòng Xuất Nhập khẩu, nhân viên của phòng kinh doanh, số ngày làm việc trong tháng 12 năm 2014 là 26 ngày sẽ được hưởng lương như sau:

- Lương cơ bản trong tháng 12 là: $2,000,000 \times 2.82 = 5,641,026$ (đồng)
- Lương ngày nhận được là: $5,641,026 / 22 = 256,410$ (đồng)
- Tổng tiền lương nhận được trong tháng là:

$$L * T_{tt} = 256,410 * 26 = 6,667,000 \text{ (đồng)}$$

❖ **Các khoản phúc lợi và phụ cấp của Công ty**

Trên cơ sở quy định của pháp luật thì hàng tháng Công ty phải thực hiện trách nhiệm đóng bảo hiểm cho người lao động đối với lao động vào làm việc từ 3 tháng trở lên. Tỷ lệ đóng bảo hiểm là 30.5% trên tổng quỹ lương. Đối với người sử dụng lao động trích 17% lương đóng BHXH, 3% lương đóng BHYT, 1% lương đóng BHTN. Đối với người lao động trích 7% lương đóng BHXH, 1.5% đóng BHYT, 1% đóng BHTN.

Công ty tiến hành xem xét khen thưởng hợp lý cho các bộ công nhân viên dựa vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cá nhân. Ngoài ra còn khen

***Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI***

thường cho các cá nhân, tập thể vào các ngày lễ tết. Tuy nhiên, mức độ khen thưởng chỉ dừng lại ở mức độ qua loa, chưa thực sự chú trọng.

Những năm gần đây, do tình hình kinh doanh không được hiệu quả vì vậy mà chính sách khen thưởng của Công ty còn có nhiều hạn chế. Đây được coi là khuyết điểm của Công ty trong vấn đề khuyến khích tinh thần làm việc của người lao động. Nguồn ứng viên ngày càng phong phú, sinh viên mới vào nghề có tâm lý chung là chỉ muốn xin được việc nên vấn đề khen thưởng trở lên không nghiêm trọng.

2.2.2.7 Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Công tác đào tạo nhân viên là có ý nghĩa quan trọng, giúp cho đội ngũ lao động của Công ty có trình độ tay nghề và năng lực cao. Mặc dù Công ty nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nhân viên. Nhưng hoạt động này chưa được Công ty chú trọng và thực hiện mà mới chỉ dừng lại ở việc:

Đối với nhân viên mới: Trong thời gian thử việc 1 tháng nhân viên mới được những nhân viên phụ trách hướng dẫn những công việc cụ thể.

Trong tình hình nền kinh tế khó khăn như hiện nay, chất lượng của các nhân viên có ý nghĩa quyết định sự cạnh tranh của doanh nghiệp đó trên thị trường. Chính vì vậy, Công ty nên chú trọng hơn vào công tác này.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

2.2.3. Phân tích hiệu quả sử dụng lao động.

Bảng một số chỉ tiêu hiệu quả sử dụng lao động trong Công ty

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Giá trị		Chênh lệch	
		Năm 2013	Năm 2014	+/-	%
1. Tổng doanh thu	Đồng	8.046.652.865	7.206.877.102	-839.775.763	-10.4
2. Tổng chi phí	Đồng	-74.718.178.060	3.638.506.942	78.356.685.002	-104.9
3. Tổng lợi nhuận	Đồng	-66.671.525.205	3.568.370.160	70.239.895.365	-105.4
4. Tổng LN sau thuế	Đồng	-66.671.525.205	3.568.370.160	70.239.895.365	-105.4
5. Tổng số lao động	Người	18	20	2	11.1
Hiệu suất lao động(1/5)	Đồng/ người	447.034.770	360.343.855	-86.690.915	-19.4
Sức sinh lời của lao động(3/5)	Đồng/ người	-3.703.973.622	178.418.508	3.882.392.138	103.4

➤ Các chỉ tiêu hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực:

- Hiệu suất lao động cho biết một lao động làm ra bao nhiêu đồng doanh thu trong một thời kỳ nhất định. Hiệu suất lao động năm 2014 so với năm 2013 giảm 86.690.915 đồng/ người tương ứng với 9.4%. Điều này cho thấy hiệu suất sử dụng lao động của Công ty giảm. Nguyên nhân là do doanh thu năm 2014 giảm. Đây là dấu hiệu cho thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty chưa mang lại hiệu quả. Công ty cần nỗ lực hơn nữa trong công tác quản lý và sử dụng lao động.

- Chỉ tiêu sức sinh lời của lao động cho biết: một lao động tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận trong một kỳ. Qua số liệu trên cho thấy sức sinh lời của cả hai năm cùng âm. Năm 2014 so với năm 2013 tăng 3.882.392.138 đồng/ người tương ứng với 103.4%. Sức sinh lời của lao động được tính dựa vào lợi nhuận sau thuế

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

mà Công ty đã đạt được. Điều này cho thấy kết quả kinh doanh của Công ty năm 2014 so với 2013 đã tăng mạnh. Chất lượng quản lý lao động của Công ty đã nâng cao. Công ty cần cố gắng hơn nữa để phát huy.

Qua việc phân tích một số chỉ tiêu hiệu quả sử dụng lao động giúp cho Công ty thấy được những mặt được và những mặt còn hạn chế trong quá trình quản lý, khai thác và sử dụng lao động. Từ đó Công ty cần cố gắng để duy trì và phát huy các mặt tích cực trong quản lý nhân lực nhằm đạt được mục tiêu cao nhất của bản thân Công ty. Nguyên nhân chủ yếu tác động đến các chỉ tiêu này như chất lượng lao động, quá trình khai thác và sử dụng lao động. Để có thể giữ vững hiệu quả của hoạt động kinh doanh thì Công ty cần phải có những giải pháp để duy trì thực trạng trên.

2.3. Nhận xét về công tác quản lý và sử dụng lao động của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.3.1. Nhận định chung về tình hình lao động tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Quản lý nguồn nhân lực luôn là vấn đề cần quan tâm hàng đầu của bất kỳ doanh nghiệp nào. Nguồn lao động có ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh của Công ty, quyết định vị trí của Công ty trên thị trường. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề này, Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI không ngừng cố gắng quan tâm tới nguồn lao động cả về chất lượng lẫn số lượng.

Với số lượng lao động là 20 người, số lượng tuy không lớn nhưng để quản lý lực lượng này làm việc hiệu quả là một vấn đề không đơn giản của Công ty.

Trong thời gian tới, Công ty có được những giải pháp giảm số lao động có năng lực, ý thức kém để sàng lọc chất lượng lao động và chú trọng việc nâng cao chất lượng của lao động, nâng cao thu nhập cho nhân viên để họ gắn bó lâu dài với Công ty giúp Công ty tiết kiệm được chi phí tuyển dụng cũng như giúp cho việc quản lý lao động được dễ dàng hơn.

2.3.2. Ưu, nhược điểm về tình hình sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

2.3.2.1. Ưu điểm.

Bộ máy điều hành quản lý có trình độ và kinh nghiệm hoạt động lâu năm trong ngành.

***Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI***

Nhân viên trong Công ty với tinh thần đoàn kết, hỗ trợ nhau trong công việc.

Thời gian qua, Công ty vẫn luôn quan tâm đến đời sống của người lao động. Công ty luôn tạo môi trường làm việc tích cực cho người lao động hoàn thành tốt công việc.

2.3.2.2. Nhược điểm.

Công tác tuyển dụng chưa thực sự hiệu quả, chất lượng tuyển dụng chưa cao như việc ứng viên trúng tuyển nhưng khi làm việc thì không hoàn thành công việc được giao do kỹ năng thực hành còn yếu kém. Công ty cần có biện pháp để khắc phục nhược điểm này.

Tình trạng nợ lương tuy không đáng kể và là xu hướng chung của các Công ty hoạt động trong lĩnh vực này, nhưng gây ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp đối với người lao động.

Chất lượng nguồn lao động của Công ty chưa cao. Điều này ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của Công ty khi ký kết các hợp đồng đối với khách hàng. Nhất là những khách hàng nước ngoài.

**PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV
ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN HPI**

3.1. Mục tiêu, phương hướng phát triển của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Tiếp tục xây dựng, ban hành quy chế mới phù hợp với yêu cầu kinh doanh của Công ty đồng thời hoàn thiện lại bộ máy tổ chức giúp cho cơ cấu tổ chức gọn nhẹ, linh hoạt và hoạt động hiệu quả hơn.

Chú trọng công tác tuyển dụng lao động nhằm nâng cao chất lượng lao động của Công ty đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc.

Hỗ trợ kinh phí cho các khóa đào tạo ngắn hạn đối với đội ngũ nhân viên, khuyến khích lao động học nâng bằng cấp đáp ứng nhu cầu của thị trường hiện nay.

Nâng cao chất lượng kinh doanh, tăng cường mối quan hệ giữa các phòng ban để tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình thực hiện kinh doanh của Công ty, tích cực tìm kiếm cơ hội nhằm mở rộng quy mô kinh doanh, đem lại lợi nhuận cho Công ty và nâng cao năng lực cạnh tranh của Công ty trên thị trường.

Bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, đảm bảo an toàn trong quá trình làm việc, tạo điều kiện cho người lao động có việc làm và thu nhập ổn định nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

3.2. Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

Qua quá trình thực tế tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI em nhận thấy công tác quản lý và sử dụng nhân lực ở Công ty đã có những cải tiến mới song vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Xuất phát từ thực trạng trên và để đáp ứng các yêu cầu của chiến lược kinh doanh trước mắt và lâu dài thì việc xây dựng giải pháp về vấn đề nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy các hoạt động phát triển kinh doanh của Công ty trong thời gian tới là thực sự cần thiết.

Căn cứ vào lý luận chung của quản trị nhân sự, thực trạng và các định hướng về công tác quản trị nhân sự của Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI trong thời gian tới, em đã mạnh dạn đưa ra biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại công ty như sau:

3.2.1. Biện pháp 1: Nâng cao chất lượng tuyển dụng lao động

➤ **Căn cứ của biện pháp:**

Quá trình tuyển dụng lao động có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình hoạt động và phát triển của Công ty. Chất lượng của khâu tuyển dụng cao sẽ giúp cho công ty có một đội ngũ lao động có trình độ cao, tay nghề giỏi. Tuy nhiên nếu chất lượng khâu tuyển dụng thấp, không tuyển được những ứng viên có trình độ, kinh nghiệm thì sẽ ảnh hưởng quá trình hoạt động và phát triển của Công ty.

Đối với một công ty hoạt động trong ngành đầu tư tài chính nói chung và Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI nói riêng thì trình độ chuyên môn cũng như kinh nghiệm của nhân viên là điều không thể không quan tâm. Chính vì vậy mà công tác tuyển dụng càng đóng vai trò quan trọng, quyết định chất lượng đội ngũ nhân viên của Công ty. Nếu quy trình tuyển dụng chặt chẽ và hợp lý thì sẽ giúp Công ty có một đội ngũ lao động có chất lượng tốt.

Bảng 3.1: Tình hình tuyển dụng năm 2014

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
1	Theo nguồn tuyển dụng	2	100
	- Tuyển dụng nội bộ	2	100
	- Tuyển dụng bên ngoài	0	0
2	Theo kinh nghiệm	2	100
	- Đã có kinh nghiệm làm việc	2	100
	- Mới ra nghề	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Căn cứ vào thực trạng công tác tuyển dụng của Công ty năm 2014, ta thấy số nhân viên được tuyển là 2 người trong đó số người tuyển dụng nội bộ là 2 tương ứng với 100%, đều là ứng viên đã có kinh nghiệm. Điều đó cho thấy Công ty tương đối ưu ái cho con em nhân viên trong công ty để khuyến khích nhân viên cống hiến hết mình. Không tận dụng được nguồn lao động có năng lực cao từ bên ngoài.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

Bảng 3.2: Tình hình lao động nghỉ việc ở Công ty năm 2014

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỉ trọng
Tổng số lao động	20	100
Số lao động nghỉ việc	0	0
- Chấm dứt HĐ	0	0
+ Hết hạn HĐ	0	0
+ Sa thải	0	0
- Tạm hoãn HĐ	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Thông qua bảng trên ta thấy số không có lao động nghỉ việc của Công ty năm 2014. Lực lượng lao động trong công ty tương đối ổn định, có năng lực và ý thức làm việc tốt. Sở dĩ có được kết quả này là do quá trình tuyển dụng, môi trường làm việc chuyên nghiệp và chế độ đãi ngộ tốt. Nên chất lượng lao động tuyển chọn cao khiến lực lượng lao động trong công ty ổn định.

➤ **Mục tiêu của biện pháp:**

- Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực đồng nghĩa với việc nâng cao hiệu quả kinh doanh của Công ty.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ lao động trong Công ty, giúp cho Công ty có những lợi thế nhất định khi ký kết hợp đồng đối với khách hàng nhất là những khách hàng nước ngoài.
- Tuyển chọn được những ứng viên tiềm năng nhất, có khả năng đáp ứng công việc nhanh nhất và hiệu quả nhất, có trình độ năng lực phẩm chất tốt.
- Giảm thiểu được các chi phí phát sinh liên quan khác như đào tạo ngắn hạn,...
- Nâng cao hiệu quả, chất lượng công việc.

➤ **Nội dung thực hiện:**

- Nguồn tuyển dụng:

Với nguồn tuyển bên trong: Công ty chú ý đến người lao động do cán bộ công nhân viên trong Công ty giới thiệu. Trước hết, công ty sẽ tiếp nhận toàn bộ hồ sơ xin việc của con em, người thân, quen của các cán bộ, công nhân lao động trong công ty mà các hồ sơ đó đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cơ bản đã đề ra. Một mặt là để động viên, khuyến khích những người đang làm việc cho công ty có

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

tin thần trách nhiệm, có tự tin, hăng say với công việc hơn vì ít nhất thì mong muốn của họ là xin cho người thân một công việc đã được công ty tiếp nhận để xem xét. Mặt khác, nếu như trong những bộ hồ sơ đó, có hồ sơ trúng tuyển sau quá trình tuyển dụng bản thân người đó sẽ có nhiều thuận lợi vì hơn ai hết những người giới thiệu sẽ giúp đỡ, chỉ đạo tận tình cho người thân hay bạn bè của mình trong việc hòa nhập với môi trường làm việc. Hơn nữa bản thân công ty cũng có nhiều lợi thế do không phải tốn kém cho quá trình hội nhập, đào tạo của người lao động mới mà họ vẫn có thể nhanh chóng bắt tay vào làm công việc chính của mình. Cho dù có nhiều lợi thế thì quá trình tuyển dụng sau này vẫn phải đảm bảo độ nghiêm minh và chính xác vì lao động là một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp.

Với nguồn tuyển bên ngoài: Nguồn tuyển dụng bên ngoài tiếp theo mà Công ty cần quan tâm đó là đội ngũ sinh viên tại các trường Đại học. Để có được những lao động từ nguồn này một cách đúng đắn và chính xác, Công ty nên phối hợp với các Đại học, Cao đẳng để chọn những sinh viên xuất sắc tham gia tuyển dụng. Các sinh viên này có thể đang còn ngồi trên ghế nhà trường hay chuẩn bị ra trường. Công ty nên tạo điều kiện cho các sinh viên này có cơ hội kết hợp thực hành, thực tiễn với các bài giảng trên lớp. Bên cạnh đó công ty phải đưa ra các tiêu chuẩn cho các sinh viên như: Điểm trung bình trong hai năm cuối phải đạt 7,5 trở lên (với sinh viên thuộc khối kinh tế) và 7,0 trở lên (với sinh viên thuộc khối kỹ thuật), điểm chuyên ngành phải từ 8,0 trở lên (với sinh viên khối kinh tế) và 7,5 trở lên (với sinh viên khối kỹ thuật), đạo đức tốt và tích cực tham gia các hoạt động xã hội. Những sinh viên có các điều kiện như vậy và được khoa, trường giới thiệu sẽ được đến thực tế thường xuyên tại công ty, được thực hành và khả năng được công ty tuyển chọn cao. Tuy nhiên, ngoài các yêu cầu đối với các sinh viên thì về phía công ty không chỉ tạo điều kiện cho các sinh viên thực tế, thực tập và hứa hẹn một khả năng tuyển dụng cao là đủ mà công ty cần phải cụ thể hóa hơn các dự định của mình với đội ngũ sinh viên tiên tiến này. Vì khi học đã giỏi họ có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm tại một công ty khác có điều kiện hấp dẫn hơn. Do đó công ty nên đưa ra vị trí tuyển dụng hợp lý với các mức lương và ưu đãi khác mang tính hấp dẫn. Thường thì năm nào công ty cũng cần phải tuyển mới, tuyển thêm lao động nhất là trong giai đoạn sắp tới. Công ty thông báo kế hoạch tuyển dụng vào đầu mỗi năm cho các sinh

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI

viên để họ có động lực học tập và quyết tâm đạt được các điều kiện mà công ty đưa ra, điều đó sẽ cho họ cơ hội việc làm khi ra trường. Với cách tìm kiếm lao động từ nguồn này, công ty sẽ mất một khoản chi phí khá lớn, xong lại thu hút được nhân tài, bớt đi một bước (bước thu thập và nghiên cứu hồ sơ, đôi khi cả bước phỏng vấn sơ bộ) trong quá trình tuyển dụng, và việc hội nhập vào môi trường làm việc của những người này là khá nhanh và đơn giản. Chất lượng người lao động tuyển từ nguồn này có thể nói là rất cao. Vì thế công ty nên quan tâm, chú ý tới đội ngũ này khi mà công ty đang có mục tiêu là nâng cao cạnh tranh, đưa sản phẩm của mình trở thành thông dụng hơn trong nước và vươn ra thị trường xuất khẩu.

- Tiêu chí tuyển dụng:

Công ty nên đưa ra những tiêu chí tuyển dụng chú trọng vào khả năng ngoại ngữ, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn.

Sau khi tuyển dụng, thử việc 2 tháng đối với nhân viên. Trong quá trình thử việc lao động sẽ được nhận 50% lương theo thỏa thuận trong hợp đồng. Công ty sẽ cử người giám sát trong quá trình thử việc. Hết thời hạn thử việc, người giám sát phải tiến hành đánh giá kết quả công việc được giao cho lao động thử việc và chuyển về cho bộ phận nhân sự của Công ty và xét duyệt. Nếu đạt được yêu cầu của Công ty thì sẽ được nhận vào làm chính thức.

➤ Lợi ích của biện pháp

Tuyển dụng được những lao động có năng lực, trình độ theo đúng yêu cầu của Công ty phù hợp với sự phát triển của xã hội mới. Công ty sẽ thu hút được những ứng viên từ khắp nơi chứ không chỉ là ứng viên nội bộ và những người thực sự có khả năng, ý chí phấn đấu không có cơ hội được làm việc tại Công ty.

Hạn chế tình trạng con ông cháu cha mặc dù không đủ trình độ năng lực, khả năng nhưng vẫn được chiếu cố cân nhắc vào các vị trí quan trọng, chủ chốt gây ảnh hưởng đến tinh thần làm việc chung của toàn công ty cũng như ảnh hưởng tới hiệu quả sản xuất kinh doanh

Công ty dễ dàng hơn trong công tác quản lý nhân viên, tạo môi trường nghiêm túc, công bằng khiến nhân viên yên tâm phát triển công việc. Tiết kiệm chi phí đào tạo do thông qua tuyển dụng Công ty đã tìm thấy những người có đủ trình độ, đáp ứng yêu cầu công việc.

3.2.2. Biện pháp 2: Tiến hành công tác đào tạo nguồn nhân lực.

➤ Căn cứ của biện pháp

Trong giai đoạn nền kinh tế vô cùng khó khăn hiện nay, vấn đề nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động là hết sức quan trọng và cần thiết. Ngoài việc tuyển dụng được những lao động có trình độ chuyên môn cũng như trình độ ngoại ngữ giỏi thì công tác đào tạo được xem là giải pháp “gỡ khó” cho Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI nói riêng và các công ty đầu tư tài chính nói chung, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên của Công ty. Thực trạng chất lượng lao động của Công ty chưa cao khiến cho chất lượng thực hiện công việc chưa thực sự hiệu quả. Làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty.

Bảng 3.3: Bảng đánh giá chất lượng đội ngũ nhân viên năm 2014

STT	Phòng ban	Trình độ ngoại ngữ	Trình độ chuyên môn	Sức khỏe
1	Phòng kinh doanh	Tốt	Tốt	Tốt
2	Phòng kế toán	Khá	Khá	Tốt
3	Phòng đầu tư	Khá	Khá	Tốt
4	Phòng xuất nhập khẩu	Tốt	Khá	Tốt
5	Phòng hành chính, tổ chức tổng hợp	Khá	Trung bình	Tốt

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

Qua bảng đánh giá chất lượng đội ngũ nhân viên của Công ty năm 2014 cho thấy: nhìn chung đội ngũ nhân viên của Công ty có trình độ chuyên môn và trình độ ngoại ngữ khá. Tuy đội ngũ nhân viên đều có kinh nghiệm làm việc nhưng cần phải bồi dưỡng và đào tạo thêm.

Đối với một Công ty hoạt động trong ngành đầu tư tài chính, yêu cầu về trình độ chuyên môn cũng như trình độ ngoại ngữ tương đối cao. Chính vì vậy, Công ty nên có những chính sách đào tạo ngắn hạn nhằm nâng cao năng lực đội ngũ nhân viên.

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

➤ **Mục tiêu của biện pháp:**

- Nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và ý thức kỷ luật của đội ngũ nhân viên

- Nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty để tăng khả năng cạnh tranh của Công ty trên thị trường. Đối với cán bộ quản lý, một lực lượng chủ chốt, trực tiếp điều hành quá trình sản xuất kinh doanh của Công ty cho nên phải thường xuyên bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho họ.

➤ **Nội dung của biện pháp:**

Hàng năm, Công ty phải đánh giá lại tình hình thực hiện công việc và áp dụng hình thức đào tạo hợp lý (không nhất thiết phải đào tạo ở nước ngoài hay đào tạo cao cấp mới tốt).

Vấn đề đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động cần phải được tiến hành thường xuyên, liên tục thông qua các hoạt động thi đua định kỳ. Hàng năm, Công ty tổ chức thi đua trong các phòng ban và các phòng ban với nhau.

Hình thức thi đua này giúp cho Công ty thấy được những hạn chế trong hiểu biết, kỹ năng thực hành để từ đó có thể tiến hành công tác đào tạo, bổ sung kiến thức thiếu sót cho nhân viên của mình.

Công tác đào tạo của Công ty được tiến hành lần lượt như sau:

- Trong thời gian thử việc: Công ty sẽ tạo điều kiện cho người lao động bằng cách cho nhân viên cũ kèm nhân viên mới để họ hiểu hết về chuyên môn, hoạt động của Công ty, làm quen với công việc.

- Trong thời gian làm việc: Công ty bố trí tổ chức các lớp đào tạo, lớp học bồi dưỡng để cập nhật kiến thức và thông tin mới về các thị trường, đối thủ cạnh tranh, các dự án... Bộ túc Anh văn cho nhân viên giúp nâng cao khả năng ngoại ngữ để có thể giao tiếp, đọc những tài liệu nước ngoài bổ sung cho kiến thức chuyên môn.

- Không chỉ chú trọng đào tạo kiến thức chuyên môn, khả năng ngoại ngữ, chuyên ngành mà phải chú ý giáo dục cho nhân viên ý thức làm việc, tinh thần trách nhiệm, tác phong công nghiệp, lối sống chan hòa và lòng yêu nghề.

➤ **Lợi ích của biện pháp:**

Công ty có đội ngũ cán bộ, nhân viên đạt tiêu chuẩn về chuyên môn và ngoại ngữ, có năng lực vững vàng, trình độ chuyên môn cao, đáp ứng kịp thời yêu cầu chất lượng dịch vụ ngày càng cao của khách hàng, thích nghi với cơ chế thị trường.

Lực lượng lao có trình độ ngoại ngữ giỏi giúp cho công ty dễ dàng tìm kiếm được đơn hàng từ phía các công ty trong nước và nước ngoài.

Ngoài ra trình độ chuyên môn của lao động cao giúp có thể giúp Công ty hạn chế được các chi phí rủi ro về đầu tư tài chính.

Từ đó, Công ty nâng cao được chất lượng dịch vụ, nâng cao sức cạnh tranh với các doanh nghiệp khác trên thị trường, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty.

3.2.3. Biện pháp 3: Hoàn thiện công tác trả lương

➤ **Căn cứ, mục tiêu biện pháp**

Cách tính lương theo thời gian làm việc có nhược điểm là cán bộ công nhân viên sẽ chỉ quan tâm đến thời gian làm việc mà không quan tâm đến chất lượng công việc. Để hạn chế mặt tiêu cực đó Công ty nên thực hiện trả thêm lương hiệu quả và lương trách nhiệm cho hai khối lao động trên.

➤ **Nội dung biện pháp**

Áp dụng biện pháp trả lương hiệu quả và lương trách nhiệm thực hiện như sau:

Nếu nhân viên hay công nhân nào làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ của mình ảnh hưởng xấu đến hoạt động của Công ty thì sẽ bị giám đốc trừ đi phần lương hiệu quả và lương trách nhiệm. Hơn nữa, nếu họ không ngừng phấn đấu làm việc để được đánh giá là làm việc có hiệu quả cao thì cuối năm tùy vào số điểm đánh giá họ sẽ được nhận một khoản tiền thưởng phù hợp.

• **Lương hiệu quả**

Là hiệu quả hoạt động trong kỳ của Doanh nghiệp. Biện pháp này rất hiệu quả trong việc kích thích người lao động. Công ty có thể áp dụng theo) Cán bộ công nhân viên sẽ được hưởng mức sau:

- Mức 1 Hiệu quả trung bình : 300.000đ/người/tháng
- Mức 2 Hiệu quả khá: 500.000đ/người/tháng

**Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty
TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI**

- Mức 3 Hiệu quả cao: 1.000.000đ/người/tháng

Tùy vào hiệu quả kinh doanh của từng quý, Công ty căn cứ vào tỷ lệ tăng doanh thu để tính lương hiệu quả cho người lao động. Theo đánh giá hiện tại Công ty đang hoạt động với mức hiệu quả khá.

- **Lương trách nhiệm** (hay Phụ cấp trách nhiệm).

Trước đây khi tính phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công nhân viên, Công ty thường dựa vào mức độ công việc và đưa ra những khoản phụ cấp trách nhiệm chưa thật sự thoả đáng và không rõ ràng trong cách xác định phần phụ cấp này. Công ty đã áp dụng biện pháp lương trách nhiệm kích thích người lao động có hiệu quả. Nên cần đưa ra giải pháp về tiền lương cho người lao động.

Cụ thể: Nhằm tăng cường và gắn trách nhiệm của cán bộ công nhân viên và các tổ trưởng tổ đội, đặc biệt là những người đảm đương công việc quan trọng như: Giám đốc, Phó giám đốc, trưởng phòng... các điều kiện hưởng phụ cấp theo quy định của Công ty là:

- Hoàn thành công việc được giao theo đúng kế hoạch (chất lượng, số lượng, thời gian...)

- Không để xảy ra bất kỳ sự cố nào hoặc gây hậu quả ảnh hưởng tới công việc sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Không để xảy ra thất thoát.

Căn cứ vào trách nhiệm được giao, tùy theo hoạt động của Doanh nghiệp:

Bảng 3.4: Bảng quy định các mức phụ cấp trách nhiệm

STT	Chức vụ	Mức 1	Mức 2	Mức 3
1	Giám đốc	1.000.000	1.200.000	1.500.000
2	Phó Giám đốc	600.000	800.000	1.000.000
3	Trưởng phòng	500.000	700.000	900.000
4	Phó phòng	300.000	500.000	700.000
5	Thủ quỹ	200.000	300.000	400.000

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Hành chính)

➤ **Lợi ích biện pháp**

Thực hiện biện pháp này, người lao động sẽ phải cố gắng làm việc cho tốt để không bị trừ mất khoản lương hiệu quả và lương trách nhiệm. Khi người lao động phấn đấu hoàn thành tốt công việc, hiệu quả sản xuất kinh doanh tăng. Công ty vừa có lợi nhuận cao mà người lao động lại được hưởng lương trên cơ sở của sự tăng lên doanh thu đó. Như vậy, vừa đem lại lợi ích cho Công ty vừa kích thích người lao động.

3.3. Kết quả của các biện pháp

- Nâng cao chất lượng lao động đầu vào của Công ty.
- Nâng cao năng lực cạnh tranh
- Nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh.

KẾT LUẬN

Trong giai đoạn hội nhập kinh tế như hiện nay, vai trò của nguồn nhân lực càng trở lên quan trọng hơn bao giờ hết. Nhân lực trở thành tài sản quý giá nhất, là yếu tố quyết định sự thành công của Công ty. Nó được coi là tài sản vô hình giữ vị trí đặc biệt trong cơ cấu tổ chức. Vì vậy, quản trị nhân sự sao cho có hiệu quả là một vấn đề cấp thiết đối với hầu hết các Công ty. Sự biến đổi mạnh mẽ, thường xuyên của môi trường, tính chất của sự cạnh tranh và hội nhập yêu cầu phải có nhiều chính sách và giải pháp phù hợp nhằm quản lý nhân lực một cách hiệu quả. Điều này quyết định sự tồn tại và phát triển của Công ty.

Trong thời gian thực tập tại Công ty, em đã vận dụng được nhiều kiến thức đã học ở nhà trường để nghiên cứu công tác quản trị nhân lực của Công ty làm cơ sở cho đề tài khóa luận của mình.

Qua đó, em mạnh dạn đề ra một số giải pháp chủ yếu với mục đích nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực với mong muốn công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty được cải thiện tốt hơn nữa.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn ban lãnh đạo Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI cùng TS. Hoàng Chí Cương đã giúp đỡ em hoàn thành bài khóa luận này.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày 6 tháng 7 năm 2015

Sinh viên

Nguyễn Quốc Vương

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Trần Kim Dung, “ Quản trị nguồn nhân lực”, năm 2007, NXB Thống Kê.
2. TS. Nguyễn Thành Hội, : Giáo trình quản trị nhân sự”, năm 2000, NXB Thống Kê.
3. GS. TS. Bùi Văn Nhơn, “ Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”, năm 2006, NXB Tư Pháp Hà Nội.
4. TH.S Nguyễn Hữu Thân, : Giáo trình quản trị nhân sự”, năm 2006, NXB Thống Kê.
5. Khóa luận tốt nghiệp của sinh viên trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng, ngành Quản trị doanh nghiệp khóa 9&13.
6. Một số tài liệu liên quan do Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển HPI cung cấp.