

**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: Đỗ Minh Vương

Giảng viên hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG – 2016

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

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG
TY TNHH QUẢNG THÀNH VIỆT NAM**

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

Sinh viên : Đỗ Minh Vương

Giảng viên hướng dẫn: TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG – 2016

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Đỗ Minh Vương

Mã SV: 1312402033

Lớp: QT1701N

Ngành: Quản Trị Doanh Nghiệp

Tên đề tài: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành
Việt Nam

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 ngày tháng năm 2016

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày tháng năm 2016

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2016

Hiệu trưởng

GS.TS.NGUỠT Trần Hữu Nghị

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

+ Cần cù, chịu khó sưu tầm số liệu, tài liệu cho bài viết và luôn có tinh thần học hỏi cao.

+ Luôn viết và nộp bài theo đúng tiến độ do nhà trường, giáo viên hướng dẫn quy định.

+ Luôn chủ động và nghiêm túc trong công tác nghiên cứu.

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...):

Bài viết của sinh viên **Đỗ Minh Vương** đã đáp ứng được yêu cầu của một khóa luận tốt nghiệp. Kết cấu của khóa luận sắp xếp hợp lý, khoa học với 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận và thực tiễn, các quan điểm về giải pháp phát triển nguồn nhân lực. Trong chương này tác giả đã hệ thống hóa một cách chi tiết và đầy đủ các vấn đề cơ bản về công tác quản lý và phát triển nhân sự tại công ty. Cũng như khái niệm về phát triển nguồn nhân lực, phân loại nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, vai trò và ý nghĩa của nguồn nhân lực, cơ sở thực tiễn của vấn đề phát triển nguồn nhân lực

Chương 2. Phân tích thực trạng về giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Trong chương này tác giả đã giới thiệu được những nét cơ bản về công ty như lịch sử hình thành và phát triển, đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh, mô hình tổ chức bộ máy quản lý và công tác quản lý nhân sự. Đồng thời tác giả cũng đã trình bày được tương đối chi tiết và cụ thể thực trạng công tác quản lý và phát triển nhân sự có số liệu minh họa cụ thể. Kèm theo đó là những điểm mạnh điểm yếu và những gì làm được cũng như chưa làm được của công ty. Số liệu minh họa trong bài viết chi tiết, phong phú và có tính logic cao.

Chương 3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Trong chương này tác giả đã đánh giá được những ưu điểm, nhược điểm của công ty trên công tác quản lý và phát triển nhân sự, trên cơ sở đó tác giả đã đưa ra được một số giải pháp hoàn thiện phù hợp với tình hình thực tế tại công ty và có tính khả thi cao.

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

Bảng số: Bảng chữ:

Hải Phòng, ngày tháng năm 2016

Cán bộ hướng dẫn

Ts. Nguyễn Thị Hoàng Đan

LỜI CẢM ƠN

Trong 6 tuần thực tập tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam, em đã nhận được sự hướng dẫn rất tận tình, sự quan tâm giúp đỡ nhiệt tình từ ban giám đốc và các anh chị trong công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam cùng với sự hướng dẫn chỉ bảo của các thầy cô trong khoa Quản Trị Kinh Doanh – trường ĐHDL Hải Phòng em đã hoàn thành tốt bài báo cáo thực tập tốt nghiệp và tiếp theo một bước nữa là nghiên cứu đề tài khóa luận này. Tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam em đã có được cơ hội được thử nghiệm và áp dụng những kiến thức mà em đã tích lũy được trong những năm học trên giảng đường đại học vào công việc thực tế giống như một nhân viên tại công ty. Chính điều đó đã giúp em trau dồi thêm nhiều kiến thức cho bản thân và có được những kinh nghiệm thực tế đầu tiên thật quý báu. Em xin gửi tới các thầy cô trong khoa Quản Trị Kinh Doanh trường ĐHDL Hải Phòng và đặc biệt là Tiến sĩ Nguyễn Thị Hoàng Đan – là người trực tiếp chỉ bảo và hướng dẫn để em có thể hoàn thành khóa luận này. Nhân đây em cũng xin gửi lời cảm ơn đến chân thành đến ban giám đốc và các anh chị trong công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam đã tạo điều kiện giúp đỡ em trong suốt thời gian qua.

Vì kinh nghiệm và trình độ của bản thân còn hạn chế nên bài khóa luận của em còn có nhiều thiếu sót, em rất mong nhận được các ý kiến nhận xét từ các thầy cô và quý công ty để em có thể hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài	3
2.1. Mục tiêu chung	3
2.2. Mục tiêu cụ thể	3
3. Đối tượng nghiên cứu, phạm vi và phương pháp nghiên cứu	3
3.1. Đối tượng nghiên cứu	3
3.2. Phạm vi nghiên cứu	4
3.3. Phương pháp nghiên cứu	4
4. Đóng góp chính của đề tài	6
5. Kết cấu của luận văn	6
CHƯƠNG 1	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC TIỄN VÀ CÁC QUAN ĐIỂM	8
VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	8
1.1. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực	8
1.2. Phân loại nguồn nhân lực	10
1.3. Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	11
1.3.1. Đặc điểm của phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	11
1.3.2. Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	13
1.3.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	18
1.4. Vai trò và ý nghĩa của nguồn nhân lực	22
1.4.1. Nguồn nhân lực – mục tiêu và động lực chính của sự phát triển	22
1.4.2. Nguồn nhân lực là trung tâm của sự phát triển	23
1.5. Cơ sở thực tiễn của vấn đề phát triển nguồn nhân lực	25
1.6. Bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số doanh nghiệp trong nước	27
CHƯƠNG 2	30
PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VỀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN	30

NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH QUẢNG THÀNH VIỆT NAM....	30
2.1. Giới thiệu khái quát về công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	30
2.1.1. Thông tin chung về công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	30
2.1.2. Quá Trình hình thành và phát triển của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	30
2.1.3.Chức năng nhiệm vụ của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	31
2.1.4.Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	31
2.1.5.Chức năng và trách nhiệm của các phòng ban trong công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	32
2.1.6.Những thuận lợi và khó khăn của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	35
2.2. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	36
2.2.1. Đặc điểm sản xuất của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	36
2.2.2.Tình hình tiêu thụ sản phẩm	36
2.2.3. Hoạt động marketing của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	37
2.3. Thực trạng tình hình nhân sự tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	42
2.3.1. Đặc thù lao động tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	42
2.3.2. Tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	44
2.3.3. Chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	49
2.3.4. Chế độ lương thưởng của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	52
2.3.5. Đánh giá thực trạng hoạt động nhân sự tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam	59
2.4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.....	62
2.4.1. Kết quả đạt được và nguyên nhân	62
2.4.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân	64
2.5. Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty	67

MỞ ĐẦU

1.Lý do chọn đề tài

Ngay từ khi con người bắt đầu hình thành các nhóm để thực hiện các mục tiêu mà họ không thể đạt được với tư cách cá nhân riêng lẻ, thì cách quản trị là một yếu tố nhất định cần thiết để bảo đảm phối hợp được những nỗ lực của cá nhân. Vì quản trị ngày càng dựa vào nỗ lực chung và vì nhiều nhóm có tổ chức trở lên rộng lớn hơn, cho nên nhiệm vụ của các nhà quản trị ngày càng quan trọng. Tuy nhiên, có lẽ không có lĩnh vực hoạt động nào trong công việc quản trị lại quan trọng hơn hoạt động của con người, bởi vì mọi nhà quản trị ở mọi cấp độ và trong mọi cơ sở đều có nhiệm vụ cơ bản là thiết kế và duy trì một môi trường mà trong đó các cá nhân làm việc với nhau trong các nhóm, có thể hoàn thành được các nhiệm vụ và mục tiêu đã định.

Bất cứ xí nghiệp hay một tổ chức nào, dù chúng có tầm vóc to lớn hay mạnh mẽ đến đâu, hay hoạt động trong lĩnh vực nào, thì tầm quan trọng của yếu tố con người là một thực tế hiển nhiên không ai có thể phủ nhận được. Chính vì điều đó, vấn đề quản trị nhân lực ngày càng được các nhà quản trị quan tâm nghiên cứu và phân tích xem đây là một trong những chức năng quản trị cốt lõi và quan trọng của tiến trình quản trị.

Hơn thế, từ ngày xưa đến nay con người vẫn là đối tượng nghiên cứu, là vấn đề trung tâm trong mọi lĩnh vực hay còn nói theo cách khác là trong mọi ngành khoa học. Trong bất kì chế độ nào thời kì nào thì con người cũng đều được xác định là mục tiêu và động lực phát triển xã hội. Trong bối cảnh xã hội ngày càng phát triển, mà nhận thức của con người thì ngày càng sâu càng rộng hơn, mọi vấn đề xung quanh con người ngày càng phức tạp hóa vấn đề hơn. Chính vì điều này mà vấn đề nghiên cứu về con người cũng đòi hỏi chiều sâu hơn phức tạp hóa hơn, khó khăn hơn và cần thiết hơn.

Trong thời kì kinh tế ngày nay, nguồn nhân lực được xem là nguồn lực của mọi nguồn lực, nó giữ vị trí trung tâm trong toàn bộ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Ở phạm vi doanh nghiệp, nguồn nhân lực được xem là nguồn tài nguyên quý giá, quyết định sự thành công hay đổ vỡ của doanh nghiệp. Không chỉ có vậy mà năng lực của một doanh nghiệp được hình thành bởi các yếu tố như tài chính, cơ sở vật chất, tài sản vô hình, công nghệ, con người... trong đó con người sẽ quản lý, sử dụng và khai thác các yếu tố còn lại. Chính vì vậy yếu tố con người là điều kiện đủ để quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Mà hiện nay Việt Nam đã bắt đầu vươn ra nhiều thị trường kinh tế mới và lớn, đòi hỏi nhiều về mọi mặt, các doanh nghiệp đều bức xúc trầm trở với bài toán “tìm đâu tướng giỏi quân tinh”. Sau khi thực hiện vào vấn đề cổ phần hóa thì các doanh nghiệp ưu tiên đầu tư vào nguồn vốn nhân lực. Chính đội ngũ lao động chất lượng cao sẽ góp phần tham gia và gia tăng lợi nhuận nhiều lần cho doanh nghiệp. Chạy đua với doanh nghiệp nước ngoài, nhiều doanh nghiệp của Việt Nam đã khởi động kế hoạch thu hút nhân tài. Mà hiện nay cuộc đua giành giật nguồn nhân lực càng tăng tốc sau khi Việt Nam gia nhập WTO, TPP.

Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam là một doanh nghiệp cung cấp keo dán giày dép cho các nhà máy xí nghiệp hay tập đoàn giày da cao cấp và bình dân. Ở Việt Nam hiện nay ngành da giày vẫn đang chiếm tỉ trọng cao, Bộ Công Thương cho biết, hai ngành công nghiệp xuất khẩu chủ lực là dệt may và da giày đã đem về giá trị xuất khẩu 10,5 tỷ USD trong 4 tháng đầu năm 2016. Cụ thể, kim ngạch xuất khẩu giày, dép 4 tháng đầu năm ước đạt 3,68 tỷ USD, tăng 4,8% so với cùng kỳ. Tính chung 4 tháng đầu năm, sản lượng giày dép các loại ước đạt 77,9 triệu đôi, tăng 2,4% so với cùng kỳ. Kim ngạch xuất khẩu giày, dép các loại ước đạt 3,68 tỷ USD, tăng gần 5% so với cùng kỳ.

Vì điều này ngành nghề kinh doanh của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam cũng rất được quan tâm. Mặc dù công ty sử dụng rất nhiều công nghệ máy móc thiết bị hiện đại nhưng yếu tố con người vẫn là điều không thể thiếu trong

công ty. Vì vậy làm thế nào để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty để phù hợp với mục tiêu phát triển của công ty trong thời gian tới là vấn đề đang được lãnh đạo của công ty hết sức quan tâm và chú trọng. Xuất phát từ lý do đó, tôi lựa chọn nội dung: ***“Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam”*** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

2.1. Mục tiêu chung

Nghiên cứu làm sáng tỏ những lý luận và những vấn đề cơ bản bản về phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, từ đó đưa ra các đề xuất các nội dung phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cho phù hợp với điều kiện thực tế hiện nay cũng như tương lai.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Phân tích và đánh giá thực trạng tình hình phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam với mục tiêu chính là để xác định được điểm mạnh điểm yếu, thuận lợi và khó khăn, những gì đã làm được cũng như chưa làm được để làm tiền đề cho việc đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Đề xuất các giải pháp chủ yếu và cơ bản, đơn giản dễ hiểu với mục đích để phát triển, nâng cao hiệu quả và chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam sao cho phù hợp với chiến lược phát triển của công ty. Để cho công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam có đội ngũ nhân lực mạnh mẽ chuyên sâu và đoàn kết gắn bó với công ty.

3. Đối tượng nghiên cứu, phạm vi và phương pháp nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của khóa luận này là các cán bộ nhân viên (còn gọi là lao động gián tiếp) và công nhân (còn gọi là lao động trực tiếp) của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về không gian: đề tài khóa luận chọn nghiên cứu toàn bộ cán bộ, nhân viên và công nhân tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam cụ thể như sau:

- + Giám đốc công ty, phó giám đốc công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.
- + Trưởng, phó các bộ phận sản xuất kinh doanh công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.
- + Nhân viên các bộ phận trực thuộc công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.
- + Tổ trưởng, tổ phó và công nhân các bộ phận sản xuất kinh doanh công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Tập trung nghiên cứu đi sâu vào lao động gián tiếp vì đây là bộ phận tham mưu trực tiếp cho ban lãnh đạo của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam trong việc đưa ra các chính sách chiến lược và điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày.

- Phạm vi về thời gian: Thời gian nghiên cứu từ 20/9/2016 đến 20/12/2016
- Phạm vi về nội dung: khóa luận nghiên cứu các nội dung về vấn đề phát triển nguồn nhân lực hiện tại của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam để đóng góp phần phát triển và đi lên trong tương lai. Gồm các vấn đề như: số lượng, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực, các chính sách liên quan đến nâng cao chất lượng và động viên nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Khóa luận cũng sẽ giới hạn ở các vấn đề mang tính lý luận và đề ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực có thể thực hiện được tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

3.3. Phương pháp nghiên cứu

Khóa luận được thực hiện chủ yếu bằng phương pháp là thống kê, điều tra, phân tích và tổng hợp. Thông tin và số liệu thu thập dựa trên hệ thống lưu trữ hồ sơ của công ty. Số liệu có từ nhiều nguồn như: điều tra trực tiếp, tham khảo ý kiến các chuyên gia và người có kinh nghiệm.

3.3.1. Phương pháp chuyên gia

Trước tiên chúng ta cần hiểu chuyên gia là gì chuyên gia là người tham gia gián tiếp hay trực tiếp các hoạt động trong một lĩnh vực cụ thể có kỹ năng, bí quyết hoặc hiểu biết vượt trội đã được chứng minh bằng kết quả thực tế. Người được công nhận chuyên gia thường có nhiều năm kinh nghiệm công tác trong lĩnh vực của mình hoặc được trải qua các khóa huấn luyện, đào tạo chuyên biệt. Hay còn hiểu họ là những thầy cô các kĩ sư, tiến sĩ hay là lãnh đạo của công ty, là người được đào tạo chuyên sâu, có kinh nghiệm thực hành, đầy đủ năng lực và kỹ năng, luôn sẵn sàng thực hiện công việc trong một lĩnh vực cụ thể. Và ở đây chúng ta có thể phân tách ra làm hai mảng đó là những:

- + Chuyên gia về lý luận thì ở đây họ là những thầy cô tại trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng

- + Chuyên gia thực tiễn thì ở đây họ là những lãnh đạo (Giám đốc, phó giám đốc) của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam hay trưởng phòng của một vị trí phòng ban nhất định. Họ có kiến thức chuyên sâu và kỹ năng lâu năm về lĩnh vực phòng ban của họ.

3.3.2. Phương pháp thu thập số liệu

- + Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp: số liệu sơ cấp được thực hiện và thu thập bằng các câu hỏi phỏng vấn thực tế cán bộ công nhân viên tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

- + Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp được thực hiện bằng cách xin các tài liệu liên quan tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Ví dụ như bảng biểu số lượng công nhân, nhân viên trong công ty. Các bảng trong đơn vị phòng ban kế toán phòng kinh doanh.

3.3.3. Phương pháp phân tích so sánh

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực.

Sử dụng phương pháp so sánh để xếp hạng theo tiêu thức là căn cứ để xác định mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của công ty.

Từ đó dựa trên kết quả phân tích và so sánh và tổng hợp các tài liệu liên quan để làm căn cứ xác định nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

4. Đóng góp chính của đề tài khóa luận

Với đề tài là “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam” thì hi vọng nó sẽ góp phần cải thiện và nâng cao nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Đây là đóng góp phần nào để công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam ngày càng phát triển dựa theo giải pháp mà đề tài đưa ra. Và cũng từ đề tài mà là tài liệu có thể cho công ty tham khảo và nhìn rõ được những điểm mạnh và điểm yếu và những gì đã làm được và chưa làm được của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam sau khi được các chuyên gia lý luận xem xét các bảng biểu liên quan của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Từ đó có thể rút ra được nhiều điều. Làm cho công ty thu hút được nhiều nhân tài và đồng thời kích thích, động viên đội ngũ nhân viên hiện tại phấn đấu học tập nâng cao trình độ và tận tâm với công việc, gắn bó lâu dài với công ty để gia tăng năng lực cạnh tranh và mở rộng quy mô hoạt động sản xuất.

Và cũng mong đề tài sẽ là nguồn tài liệu tham khảo của các bạn sinh viên khóa sau tại trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng.

5. Kết cấu của đề tài khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của khóa luận được kết cấu làm thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận và thực tiễn, các quan điểm về giải pháp phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2. Phân tích thực trạng về giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Chương 3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC TIỄN VÀ CÁC QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

Để tìm hiểu về khái niệm phát triển nguồn nhân lực thì trước tiên chúng ta cần phải hiểu khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực là gì?

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực được hiểu là nguồn lao động. Do vậy nó có thể lượng hóa được là bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi lao động, đủ từ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động.

Còn theo nghĩa rộng: nguồn nhân lực được hiểu như nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động tổ chức để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội bên cạnh nguồn lực tài chính, nguồn lực vật chất.

Tùy theo cách hiểu và tiếp cận khác nhau mà có cách nhìn nhận khác nhau về nguồn nhân lực. Theo góc độ vĩ mô thì nguồn nhân lực là dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Ở góc độ vĩ mô doanh nghiệp thì nguồn nhân lực chính là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp do doanh nghiệp trả lương, là tất cả thành viên tham gia hoạt động cho doanh nghiệp. Nguồn nhân lực được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực khác với các nguồn lực khác của doanh nghiệp do chính bản chất của con người. Nhân viên có năng lực, đặc điểm cá nhân khác nhau, có tiềm năng phát triển, có khả năng hình thành các nhóm hội, các tổ chức công đoàn bảo vệ quyền lợi của họ, có thể đánh giá và đặt câu hỏi đối với các hoạt động của các quản trị gia, hành vi của họ có thể thay đổi phụ thuộc vào chính bản thân họ hoặc sự tác động của môi trường xung quanh.

Từ hai góc độ vi mô và vĩ mô cho thấy nguồn nhân lực là tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo của doanh nghiệp. Tất cả các thành viên trong doanh nghiệp sử dụng kiến thức, khả năng hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp. Nguồn nhân lực bao gồm kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ đào tạo và những sự tận tâm, nỗ lực hay bất cứ đặc điểm nào khác tạo giá trị gia tăng và năng lực cạnh tranh cho tổ chức của những người lao động.(Trần Thị Kim Dung (2009). Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.)[4]

Không chỉ vậy ở góc độ doanh nghiệp thì nguồn nhân lực là lực lượng lao động, là tất cả các thành viên đang tham gia hoạt động cho doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương. Vì vậy nhân lực được nghiên cứu trên góc độ số lượng và chất lượng. Trong đó:

- + Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô, tốc độ tăng và sự phân bổ nguồn nhân lực.

- + Chất lượng nguồn nhân lực được nghiên cứu trên các khía cạnh về trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ của người lao động.

Tóm lại, nguồn nhân lực con người là tổng thể tiềm năng của con người trong đó trí lực, thể lực và đạo đức là những yếu tố quan trọng để quyết định chất lượng và sức mạnh của nguồn nhân lực.

Cũng như khái niệm “nguồn nhân lực”, khái niệm “phát triển nguồn nhân lực” ngày càng được hoàn thiện và được tiếp cận theo những góc độ khác nhau. Đúng trên quan điểm xem “con người là nguồn gốc – vốn nhân lực”. Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân.(Trần Thị Kim Dung (2009). Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.)[4]

Theo quan điểm sử dụng năng lực của con người của tổ chức quốc tế về lao động thì phát triển nguồn nhân lực bao hàm không chỉ sự chiếm lĩnh trình độ lành

nghề, mà bên cạnh phát triển năng lực, là làm cho con người có nhu cầu sử dụng năng lực đó để tiến đến có được việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Tóm lại cho dù nhiều cách tiếp cận thì chung nhất phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của vùng, của ngành hay doanh nghiệp. Hay nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các phương pháp chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao sức lao động xã hội nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội cho từng giai đoạn phát triển. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ mang lại nguồn nhân lực tốt mà còn phải sử dụng tốt nguồn nhân lực đó, thỏa mãn được nghề nghiệp lối sống cho mỗi cá nhân. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ phát triển trình độ chuyên môn mà còn phải triển cách thẩm mỹ và nhân tố giáo dục phải đặt lên hàng đầu.

Đề tài nghiên cứu giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Do vậy khi nói về nguồn nhân lực trong đề tài thì đó là nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

1.2. Phân loại nguồn nhân lực

Ngoài một số cách phân loại nguồn nhân lực thường dùng như phân loại theo quy mô, cơ cấu chất lượng. Khi chuyển sang nền kinh tế tri thức lực lượng lao động được phân loại theo hướng tiếp cận công việc, nghề nghiệp của người lao động. Theo đó lực lượng lao động được chia thành lao động thông tin và lao động phi thông tin. Lao động thông tin được chia làm 2 loại là lao động tri thức và lao động dữ liệu. Lao động dữ liệu thì gồm có như: thư ký, kỹ thuật viên... làm việc chủ yếu với thông tin đã được mã hóa, trong khi đó lao động tri thức phải đương đầu với việc sản sinh ra ý tưởng hay chuẩn bị cho việc mã hóa thông tin. Lao động quản lý nằm giữa hai loại hình lao động này. Lao động phi thông tin được chia ra

gồm có lao động sản xuất hàng hóa và lao động cung cấp dịch vụ. Lao động phi thông tin dễ dàng được mã hóa và thay thế bằng kỹ thuật, công nghệ. Như vậy chúng ta có thể phân loại lực lượng lao động ra 5 loại: lao động tri thức, lao động quản lý, lao động dữ liệu, lao động cung cấp dịch vụ và cuối cùng là lao động sản xuất hàng hóa. Mỗi loại lao động này có những đóng góp khác nhau vào việc tạo ra sản phẩm. Nồng độ tri thức, trí tuệ cao hay thấp trong sản phẩm phụ thuộc chủ yếu vào đóng góp của lực lượng lao động tri thức, quản lý và phần nào của lao động dữ liệu.

1.3. Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.3.1. Đặc điểm của phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Đứng trên quan điểm của quản trị nhân lực hiện đại, PGS.TS Trần Kim Dung cho rằng: “nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có các vai trò khác nhau và liên kết với nhau nhằm thực hiện những mục tiêu nhất định của tổ chức”. Nguồn nhân lực mang bản chất con người với những năng lực sáng tạo, với những nhu cầu, động cơ, đặc điểm tâm sinh lý các cá nhân khác nhau. Họ có khả năng hình thành các nhóm hội, các tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền lợi của họ. Hành vi của họ có thể thay đổi phụ thuộc vào chính bản thân họ hoặc vào sự tác động của môi trường chung quanh. (Trần Thị Kim Dung (2009). Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.)[4]

Tuy nhiên, điểm khác biệt và vượt trội của nguồn nhân lực so với những nguồn lực khác ở chỗ: Là nguồn lao động sống, quá trình hoạt động sáng tạo ra giá trị lớn hơn bản thân nó. Mức độ tái tạo phụ thuộc vào chế độ đãi ngộ. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực quyết định hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác trong doanh nghiệp.

Sức mạnh của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp gắn liền với sức mạnh của lực lượng lao động, sức mạnh của đội ngũ lao động, sức mạnh của đội ngũ cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp. Sức mạnh đó là sức mạnh hợp thành từ sức lao động của nhóm người lao động, sức mạnh hợp thành từ khả năng lao động của từng

người lao động. Bởi vậy, so với các nguồn lực khác, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp có những đặc điểm cơ bản sau đây:

Đầu tiên, nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Vì vậy phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp phải đặt trong mối quan hệ biện chứng với sự phát triển nguồn nhân lực quốc gia, vùng lãnh thổ chịu ảnh hưởng của chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia, vùng lãnh thổ.

Thứ hai, nguồn nhân lực của doanh nghiệp không phải chỉ là phép cộng giản đơn khả năng lao động riêng rẽ của từng người mà nó còn phụ thuộc vào khả năng làm việc theo từng nhóm người trong tổ chức. Nghĩa là, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp không chỉ nâng cao khả năng lao động của từng cá nhân, thể hiện ở chất lượng lao động, mà phải phát triển và hoàn thiện các yếu tố nâng cao khả năng làm việc theo nhóm giữa những con người đó như bố trí phù hợp công việc, sở trường, chế độ đãi ngộ phù hợp, môi trường làm việc được cải thiện...

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp gắn liền với mục tiêu của doanh nghiệp và phải được hoạch định từ mục tiêu của doanh nghiệp. Vì vậy phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp phải xuất phát từ mục tiêu. Chiến lược phát triển nguồn lực trong doanh nghiệp phải xuất phát từ mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp và hướng giải quyết mục tiêu đó.

Thứ tư, nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là một nguồn lực bên cạnh các nguồn lực khác là vốn, công nghệ... nhưng khác với các nguồn lực khác về tính chất vai trò của nó đối với doanh nghiệp đó là nó mang bản chất con người nên chịu sự chi phối của các yếu tố tâm sinh lý, quá trình sử dụng nó sẽ tạo ra giá trị lớn hơn giá trị bản thân nó, đồng thời nó đóng vai trò quyết định trong việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác của doanh nghiệp.

Thứ năm, nếu như quản trị nguồn nhân lực có mục tiêu là tối ưu hóa kết quả của doanh nghiệp và cá nhân người lao động, đó là hiệu quả kinh tế cao đối với doanh nghiệp và thỏa mãn nhu cầu của người lao động ngày càng tốt hơn, thì phát

triển nguồn nhân lực là phát triển năng lực nhân lực, nâng cao khả năng lao động mà doanh nghiệp có thể huy động được để hoàn thành các nhiệm vụ và mục tiêu của doanh nghiệp có thể huy động được để hoàn thành các nhiệm vụ và mục tiêu của doanh nghiệp. Điều này có nghĩa là, phát triển nguồn nhân lực chính là điều kiện cần và quản trị nguồn nhân lực là điều kiện đủ để có được nguồn lực lao động và sử dụng chúng có hiệu quả để đạt được mục tiêu mà doanh nghiệp đã đặt ra.

1.3.2.Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.3.2.1.Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Môi trường vĩ mô bao gồm các nhân tố nằm bên ngoài doanh nghiệp, tạo ra các cơ hội và nguy cơ đối với doanh nghiệp. Đối với phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, các nhân tố chủ yếu là môi trường kinh tế, pháp luật về lao động thị trường lao động, khoa học công nghệ và các nhân tố văn hóa, xã hội của quốc gia.

Môi trường kinh tế bao gồm các nhân tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, suy thoái hay lạm phát, thu nhập, mức sống, tốc độ đầu tư, dân số... có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực và chính sách của doanh nghiệp đối với nguồn nhân lực. Điều này sẽ tạo cơ hội hoặc áp lực cho công tác phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Pháp luật về lao động và thị trường lao động tác động đến cơ chế và chính sách trả lương của doanh nghiệp, dẫn đến sự thay đổi về mức độ thu hút nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp phải được thực hiện phù hợp với pháp luật về lao động và thị trường lao động.

Khoa học công nghệ phát triển làm xuất hiện những ngành nghề mới, đòi hỏi nhân viên phải được cập nhật kiến thức và những kỹ năng mới, làm phát sinh nhu cầu đào tạo lại, bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp với tình hình mới. Do đó, phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp càng trở nên bức bách hơn, cần phải có kế

hoạch và chiến lược cụ thể nhằm giải quyết triệt để các yêu cầu khách quan của tình hình mới.

Các nhân tố văn hóa, xã hội của quốc gia có tác động lớn đến tâm lý, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị của người lao động. Và như vậy, nó ảnh hưởng đến cách tư duy và các chính sách phát triển nguồn nhân lực nhằm phát huy cao độ những nhân tố tích cực, đồng thời khắc phục những mặt tiêu cực trong tác phong lao động của nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

Điều kiện tự nhiên, nhân tố này ảnh hưởng đến thể hình, thể chất và thể lực của nguồn nhân lực. Người Châu Á mà đặc biệt là các nước đông nam á, trong đó có Việt Nam đa số có thể hình và thể lực kém phát triển so với các khu vực khác trên thế giới. Trong điều kiện đặc điểm của ngành môi trường đòi hỏi nguồn nhân lực phải đáp ứng tốt về mặt thể lực, thì trong các nội dung phát triển nguồn nhân lực cần chú trọng hơn nữa các biện pháp nâng cao thể hình và thể lực của nguồn nhân lực.

Các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô như: khả năng cung ứng nhân lực các cơ sở đào tạo, việc cạnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp trong cùng ngành. Khả năng cung ứng của các cơ sở đào tạo là một trong những nguồn cung cấp lao động rất quan trọng cho các doanh nghiệp, khả năng này cao hay thấp trực tiếp ảnh hưởng đến mức độ dư thừa hay khan hiếm nguồn nhân lực trong các thời kỳ khác nhau. Ngoài ra, chất lượng của các cơ sở đào tạo cũng phải được xem xét kỹ lưỡng vì nó sẽ quyết định chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp trong tương lai.

Cạnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp trong cùng ngành tác động mạnh đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Nó tạo ra sự di chuyển nguồn nhân lực từ doanh nghiệp này đến doanh nghiệp khác, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Bởi lẽ, các yêu cầu về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong cùng ngành luôn có sự tương đồng.

Khách hàng là mục tiêu của mọi doanh nghiệp. Duy trì được những khách hàng tiềm năng sẽ giúp cho các doanh nghiệp đảm bảo được sự ổn định và phát

triển của họ. Chất lượng và giá cả của sản phẩm sẽ đảm bảo được vị trí của doanh nghiệp trong thị trường. Tóm lại khách hàng là trọng tâm của mọi hoạt động sản xuất kinh doanh và các nhà quản trị doanh nghiệp phải làm sao cho chất lượng nguồn nhân lực của mình tạo ra được những sản phẩm luôn thỏa mãn được yêu cầu của khách hàng.

1.3.2.2. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

Môi trường nội bộ bao gồm các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực bên trong doanh nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Trong phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, các nhân tố như: chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực, chính sách đào tạo và đào tạo lại, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, năng lực tài chính và trình độ công nghệ của doanh nghiệp sẽ tạo nên chính sách thu hút nguồn nhân lực.

+ Chính sách thu hút nguồn nhân lực:

Chính sách thu hút nguồn nhân lực thể hiện quan điểm về mục đích, yêu cầu, đối tượng và cách thức tuyển chọn lao động của doanh nghiệp nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp có đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu phù hợp để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của mình trong giai đoạn hiện tại hay tương lai.

Mọi doanh nghiệp có chính sách thu hút nguồn nhân lực phù hợp và hấp dẫn, xuất phát từ việc hoạch định nguồn nhân lực chính xác và khoa học, sẽ thu hút được nhiều người đảm bảo chất lượng hơn, tức là nhân lực có chất lượng ban đầu cao hơn. Điều này góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nó cũng ảnh hưởng trực tiếp đến các yêu cầu và cách thức phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

+ Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực:

Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người lao động để khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời sẽ mang lại

mức độ sinh lời cao của hoạt động chung và tạo ra sự động viên to lớn đối với người lao động.

Khi doanh nghiệp có cách sử dụng nhân lực như vậy thì người lao động không chỉ thể hiện, cống hiến tối đa những phẩm chất lao động sẵn có mà còn tự đầu tư, tự tổ chức học tập không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Nó tạo ra động lực vững chắc cho phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

+Chính sách đào tạo và đào tạo lại:

Chính sách đào tạo và đào tạo lại là vấn đề cốt lõi có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp dưới góc độ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách toàn diện. Nó giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp từ đó thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích nghi của họ với các công việc tương lai trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh hơn bao giờ hết. Đây chính là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Chế độ đào tạo và đào tạo lại cần phải được thực hiện một cách khoa học, có tổ chức và có kế hoạch. Nhất thiết phải chọn đúng người, đúng nội dung, đúng phương pháp đào tạo, đúng phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo và phải đầu tư kinh phí hợp lý thì mới thật sự phát huy tác dụng. Từ đó người lao động có động cơ học tập đúng đắn và mạnh mẽ thúc đẩy họ thật sự học tập để nâng cao trình độ. Như vậy, chất lượng nhân lực của doanh nghiệp được nâng cao theo thời gian.

+Chế độ đãi ngộ:

Các Chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với người lao động là một trong những nhân tố để duy trì và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nó có ảnh hưởng rất lớn đến sự lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc, chất lượng sản phẩm, hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

+Khi xây dựng các chế độ đãi ngộ cần xem xét đồng thời các mục tiêu sau:

- Hệ thống đãi ngộ phải hợp pháp, thỏa đáng, công bằng và phải có tác dụng kích thích người lao động hoàn thành công việc hiệu quả cao.

- Hệ thống đãi ngộ phải đảm bảo hiệu quả đòi hỏi doanh nghiệp phải quản lý hệ thống đãi ngộ một cách hiệu quả và phải có những nguồn tài chính để hỗ trợ cho hệ thống đó được thực hiện trong thời gian dài, xuyên suốt, ngày một tốt hơn.

+Môi trường làm việc:

Môi trường làm việc là nhân tố quan trọng để doanh nghiệp có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút nguồn nhân lực cho mình, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao. Một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, mọi người đều yêu thích công việc, nhìn thấy sự phát triển nghề nghiệp trong tương lai thì sẽ gắn bó được với nhân viên, là cơ hội rất tốt để nhân viên khẳng định và phát triển tối đa năng lực làm việc, học tập nâng cao trình độ của mình phục vụ thiết thực cho các yêu cầu của doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị văn hóa được xây dựng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển doanh nghiệp, trở thành các giá trị, các quan niệm và tập quán, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của doanh nghiệp, chi phối tình cảm suy nghĩ và hành vi của mỗi thành viên trong công ty, tạo nên sự khác biệt giữa các công ty và được coi là truyền thống riêng của mỗi công ty. Chính những nhân tố khác biệt và truyền thống riêng của văn hóa doanh nghiệp sẽ là động lực thúc đẩy sự thành công của mỗi doanh nghiệp.

+Tài chính

Như chúng ta đã nghiên cứu, tài chính là một trong những nhân tố cơ bản nhất cho sự tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp. Nó là điều kiện tiên quyết để đảm bảo cho việc thực thi các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Thật là như vậy, cho dù doanh nghiệp đã xây dựng được những kế hoạch đào tạo, chế độ đãi ngộ... hấp dẫn, thuyết phục nhưng thiếu vắng đi nguồn lực tài chính thì chúng vẫn dừng lại trong ý tưởng và suy nghĩ mà thôi. Chính vì điều đó,

phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp cần phải được xem xét phù hợp với năng lực tài chính của doanh nghiệp ấy.

+ Công nghệ:

Trình độ công nghệ hiện tại và tương lai của doanh nghiệp cũng là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nó đặt ra những yêu cầu cần phải được đảm bảo về số lượng và chất lượng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nghĩa là, công nghệ như thế nào thì người lao động phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng và tác phong lao động tương ứng với nó. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực phải phù hợp với công nghệ sản xuất đang được áp dụng và những dự kiến thay đổi công nghệ trong tương lai của doanh nghiệp.

1.3.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm các nội dung đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp, phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển trình độ lành nghề, phát triển khả năng làm việc theo nhóm, nâng cao thể lực của người lao động và phát triển nhân cách, thẩm mỹ của người lao động.

1.3.3.1. Đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp

Đặc trưng cơ bản trước tiên của nguồn nhân lực chính là số lượng nguồn nhân lực. Đối với doanh nghiệp, nó thể hiện ở số lượng, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính, trình độ và sự phân bố của nguồn lực tại các bộ phận trong doanh nghiệp ấy nhằm thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của tổ chức trong giai đoạn hiện nay hay tương lai. Chính vì vậy vấn đề đảm bảo cho doanh nghiệp có đủ số lượng nhân viên với cơ cấu phù hợp là vấn đề cần được quan tâm đúng mức. Việc đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp phụ thuộc vào việc hoạch định, thu hút, tuyển chọn nguồn nhân lực nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp thực hiện thành công chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh do mình đề ra.

Hoạch định nguồn nhân lực là một tiến trình triển khai thực hiện các kế hoạch và các chương trình nhằm đảm bảo rằng tổ chức sẽ có đủ số lượng lao động và bố trí họ đúng công việc.

Hoạch định nguồn nhân lực chỉ trở thành hiện thực khi quá trình thu hút, tuyển chọn nguồn nhân lực được tiến hành một cách khoa học và chuẩn mực cao. Để có thể tuyển được đúng người cho đúng vị trí công việc, trước hết bản thân công ty phải căn cứ vào chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong công ty, nhằm xác định được những công việc để biết công ty cần tuyển thêm bao nhiêu người và các yêu cầu, tiêu chuẩn đặt ra đối với các ứng cử viên. Việc áp dụng kỹ năng tuyển dụng như trắc nghiệm và phỏng vấn sẽ giúp cho công ty chọn được các ứng viên tốt nhất cho công việc.

1.3.3.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

+ Nâng cao thể lực của người lao động

Để phát huy hết khả năng của mình để đáp ứng và hoàn thành tốt công việc được giao thì người lao động cần phải có đủ thể lực, sức khỏe phù hợp với chuyên môn của mình. Có sức chịu đựng kéo dài và dẻo dai đáp ứng được những quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh liên tục, kéo dài và phải luôn luôn có sự tỉnh táo cao độ, sáng khoái tinh thần nhằm phát huy cao độ năng lực sáng tạo của mỗi người lao động.

Chính vì thế để nâng cao năng lực của nguồn nhân lực, công ty cần những tiêu chuẩn về mặt thể lực phù hợp với ngành nghề hoạt động của mình. Từ đó làm cơ sở cho việc tuyển chọn lao động và chăm sóc, bồi dưỡng sức khỏe cho lực lượng lao động trong doanh nghiệp.

+ Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ là nội dung quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong xu thế phát triển nhanh của tiến bộ khoa học và công nghệ như hiện nay, người lao động cần phải được trang bị ngày càng cao những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, nó là cơ sở nền tảng để nâng cao kỹ năng làm việc, sự phát triển và sự hiểu biết cần thiết cho quá trình lao động đạt

hiệu quả cao. Để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, doanh nghiệp cần thực hiện các kế hoạch, cũng như chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn nhằm bồi dưỡng nâng cao và cập nhật kiến thức cho mọi đối tượng nhân viên và nhà quản trị. Việc xây dựng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp cho từng chức danh trong từng giai đoạn và quá trình kiểm tra kết quả đào tạo là công việc không thể thiếu.

+ Phát triển nhân cách, thẩm mỹ của người lao động

Phẩm chất đạo đức, tác phong của người lao động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực. Do đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ chú ý đến thể lực và trí lực mà còn phải coi trọng cả đạo đức và tác phong của người lao động.

Để có những con người có phong cách sống và kỹ năng lao động nghề nghiệp tốt, trước hết cần phát huy tốt những giá trị truyền thống trong đó có giá trị đạo đức của con người Việt Nam. Những giá trị truyền thống cần kế thừa và phát huy là: tinh thần yêu nước, ý thức tự tôn dân tộc, tình đồng chí, ý chí tự lực tự cường, độc lập sáng tạo của con người Việt Nam. Những giá trị này cũng cần thiết và cần phát triển và bổ sung cho phù hợp với xu thế chung của con thời đại. Bên cạnh đó cũng cần phải hạn chế những tiêu cực đang tồn tại trong con người Việt Nam bao gồm cả hạn chế do thói quen cũ để lại và những vấn đề mới nảy sinh do chuyển sang cơ chế thị trường, đồng thời biết khai thác, tiếp thu những tinh hoa văn hóa hiện đại cũng như nhân loại.

Tóm lại, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về mặt đạo đức tác phong của người lao động, đòi hỏi doanh nghiệp cần xây dựng đội ngũ lao động của mình đạt được những phẩm chất cơ bản như sau:

- Biết quý trọng thời gian, khắc phục hiện tượng cao su thời gian.
- Biết Công hiến vì thành công chung của tổ chức.
- Có tác phong công nghiệp.
- Có trách nhiệm trong công việc, và thái độ hợp tác cao.

-Có khả năng chuyển đổi công việc cao, thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

+Nâng cao chất lượng công việc của nguồn nhân lực

Cũng như các nội dung trên, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì chất lượng công việc của nguồn nhân lực phải ngày càng được nâng cao thể hiện qua kết quả thực hiện công việc được giao. Doanh nghiệp cần tạo mọi điều kiện cho người lao động thực hiện công việc của mình một cách tốt nhất.

Các tiêu chí để đo lường kết quả thực hiện công việc đối với một cá nhân hay một nhóm trong doanh nghiệp.

- Mức độ hoàn thành công việc
- Giao tiếp với khách hàng, quan hệ với đồng nghiệp
- Sáng tạo trong công việc, khả năng giải quyết tình huống khó khăn...

Việc đánh giá này sẽ cho biết mức độ hoàn thành công việc của nhân viên ra sao, từ đó làm cơ sở cho việc tăng lương hay khen thưởng cũng như bố trí, sắp xếp công việc cho nhân viên một cách thích đáng. Làm tiền đề cho sự khích lệ nhân viên tạo kết quả tốt và cao trong công việc.

1.3.3.3. Phát triển trình độ lành nghề

Phát triển trình độ lành nghề là nội dung căn bản trong phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Bởi lẽ, cho dù đạt được một trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao nhưng thiếu kỹ năng và sự lành nghề cần thiết, người lao động không thể hoàn thành một cách có hiệu quả quá trình lao động sản xuất của mình trong thực tế.

Để phát triển trình độ lành nghề, bản thân công ty cần chú trọng đảm bảo cho công nhân viên có kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết nhằm hoàn thành tốt các công việc được giao và tạo điều kiện cho công nhân viên được phát triển tối đa các năng lực cá nhân.

Công ty nên thường xuyên lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện và đào tạo lại kết hợp với việc đánh giá chính xác nhân viên về kỹ năng thực hành mỗi khi có

sự thay đổi về nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc quy trình công nghệ, kỹ thuật. Đồng thời cần thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và kỹ năng quản lý cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

1.3.3.4. Phát triển kỹ năng làm việc theo nhóm

Ngày nay làm việc theo nhóm đã trở nên phổ biến vì cá nhân không ai hoàn hảo, làm việc theo nhóm sẽ tập trung những mặt mạnh của từng người và bổ sung cho nhau. Vai trò của làm việc theo nhóm ngày càng được nhận thức và đánh giá cao. Chính vì thế, phát triển khả năng làm việc theo nhóm cần được quan tâm đúng mức trong phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Nó cũng là một nhân tố quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong mỗi doanh nghiệp. Phát triển khả năng làm việc theo nhóm là việc phát triển kỹ năng tương tác giữa các thành viên trong một nhóm, nhằm thúc đẩy hiệu quả việc phát triển tiềm năng của tất cả các thành viên. Đối với thủ lĩnh nhóm, cần phát triển các kỹ năng xây dựng vai trò chính trong nhóm, quản lý hội họp, phát triển quá trình làm việc nhóm, sáng tạo và kích thích tiềm năng. Đối với các thành viên khác trong nhóm, cần đạt được những kỹ năng cần thiết như: giả quyết vấn đề, khôn khéo trong giao tiếp.

1.4. Vai trò và ý nghĩa của nguồn nhân lực

1.4.1. Nguồn nhân lực – mục tiêu và động lực chính của sự phát triển

Nói đến vai trò của nguồn nhân lực đó là nói đến vai trò của con người. Vai trò của con người thể hiện ở hai mặt:

Thứ nhất con người với tư cách là người tiêu dùng sản phẩm, dịch vụ. Để không ngừng thỏa mãn những nhu cầu vật chất tinh thần ngày càng được nâng cao về số lượng và chất lượng trong điều kiện các nguồn lực đều có hạn, con người ngày càng phải phát huy đầy đủ hơn khả năng về thể lực và trí lực cho việc tạo ra kho tàng vật chất và tinh thần đó. Vì vậy, sự tiêu dùng của con người, sự đáp ứng ngày càng tốt hơn những nhu cầu của con người là động lực phát triển. Phát triển kinh tế là nhằm mục tiêu phục vụ con người, làm cho cuộc sống con người ngày

càng tốt hơn, xã hội ngày càng văn minh. Con người là một lực lượng tiêu dùng của vật chất và tinh thần của xã hội, nó thể hiện rõ nét nhất mối quan hệ giữa sản xuất và tiêu dùng. Mặc dù mức độ phát triển của sản xuất quyết định mức độ tiêu dùng, song nhu cầu tiêu dùng của con người lại tác động mạnh mẽ tới sản xuất, định hướng phát triển sản xuất thông qua quan hệ cung cầu hàng hóa trên thị trường. Trên thị trường nhu cầu tiêu dùng của một loại hàng hóa nào đó tăng lên, lập tức thu hút lao động cần thiết để sản xuất ra hàng hóa đó cả ngược lại. Sự tiêu dùng của con người không chỉ là sự tiêu hao kho tàng vật chất văn hóa do con người tạo ra chính là nguồn gốc của động lực phát triển.

Thứ hai với tư cách là người lao động tạo ra tất cả các sản phẩm đó với sức lực và óc sáng tạo vô tận. Phát triển kinh tế được dựa trên nhiều nguồn lực như: nhân lực, vật lực, tài lực. Song chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra động lực cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy tác dụng chỉ có thể thông qua nguồn lực con người. Ngay cả trong điều kiện đạt được tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại như hiện nay thì không thể tách rời nguồn lực con người bởi lẽ:

- Chính con người tạo ra những máy móc thiết bị hiện đại đó. Điều đó thể hiện mức độ hiểu biết và chế ngự tự nhiên của con người.

- Ngay cả đối với máy móc thiết bị hiện đại, nếu thiếu sự điều khiển, kiểm tra của con người thì chúng chỉ là vật chất. Chỉ có tác động của con người mới phát huy tác dụng của chúng và đưa chúng hoạt động đúng mục đích và nhiệm vụ của chúng.

1.4.2.Nguồn nhân lực là trung tâm của sự phát triển

Con người không chỉ là mục tiêu, động lực của sự phát triển, thể hiện mức độ chế ngự tự nhiên, bắt thiên nhiên phục vụ cho con người mà còn tạo ra những điều kiện để hoàn thiện chính bản thân con người. Lịch sử phát triển đã chứng minh rằng trải qua quá trình lao động hàng triệu năm mới trở thành con người ngày nay và trong quá trình đó, mỗi giai đoạn phát triển con người lại làm tăng thêm sức

mạnh chế ngự tự nhiên, tăng thêm động lực cho sự phát triển. Như vậy, động lực, mục tiêu của sự phát triển và tác động của sự phát triển tới bản thân con người cũng nằm trong chính bản thân con người điều đó lý giải tại sao con người được coi là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển.

Sau chiến tranh thế giới thứ hai những thành tựu lớn lao của khoa học kỹ thuật đã làm cho con người ta hy vọng lực lượng sản xuất sẽ phát triển mạnh, tổ chức sản xuất sẽ mau chóng hoàn thiện, kinh tế phồn vinh sẽ đến. Các nước công nghiệp đưa ra triết lý: công nghệ là trung tâm, tự động hóa là chìa khóa của sự phồn vinh. Hàng loạt nước định hướng vào đổi mới trang thiết bị công nghệ trong khi vẫn giữ nguyên cách tổ chức lao động truyền thống. Nhân công được coi như yếu tố hao phí sản xuất. Những người áp dụng chiến lược này đã thất bại. Thực tế trong sản xuất cho ta thấy con người sáng tạo ra công nghệ mới nhưng vì thiếu đội ngũ lao động có trình độ cao, kỹ năng tương ứng không kịp đổi mới cơ chế quản lý, điều hành, dẫn đến đã không thể phát huy được hiệu quả sản xuất, cho dù trang thiết bị hiện đại, tiên tiến. Nhiều tổ hợp sản xuất tự động hóa ở mức cao không chứng tỏ được hiệu quả so với các xí nghiệp chỉ cơ giới hóa. Từ bài học này, các nước này thay đổi căn bản các chiến lược phát triển của mình, trong đó quan điểm quan trọng là tìm kiếm mô hình mới nhằm phát huy và sử dụng nguồn nhân lực. Từ chỗ coi con người là yếu tố sản xuất và phụ thuộc vào máy móc thiết bị, họ từng bước từ bỏ lối đào tạo sự dụng chuyên môn hẹp, ranh giới giữa các chuyên ngành trở nên ít cứng nhắc hơn cơ cấu tổ chức ngày càng mang tính phi tập trung, ít tầng nấc. Chức năng của người công nhân kỹ thuật được mở rộng hơn, có khả năng thực hiện sửa chữa, bảo dưỡng đơn giản nhờ đào tạo tổng hợp, nhờ đó tăng tính linh hoạt trong sử dụng cũng như thay đổi chỗ làm.

Nghiên cứu các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, vai trò của yếu tố con người được đề cập là một trong những nhân tố quyết định sản xuất. Nhà kinh tế người Mỹ N.Gregory Mankiw đã xây dựng mô hình kinh tế solow để giải thích quy mô và sự cải thiện hiệu quả của lao động đối với tăng trưởng. Trong mô hình này lực

lượng lao động được xem như một trong hai nhân tố của quá trình sản xuất ra sản phẩm. Ký hiệu Y là sản lượng, K chỉ khối lượng tư bản, L chỉ khối lượng lao động, hàm sản xuất có dạng:

$$Y = F(K, L)$$

Hàm sản xuất có ý nghĩa rằng sản lượng phụ thuộc vào khối lượng tư bản và lực lượng lao động. Nhưng ý nghĩa của mô hình solow không chỉ dừng lại ở số lượng lao động và tư bản mà vấn đề ở đây là hiệu quả lao động và mối liên quan của nó với tiến bộ công nghệ. Để đưa tiến bộ công nghệ vào mô hình, Mankiw đưa ra biến mới E là hiệu quả lao động. Hiệu quả lao động phản ánh hiểu biết của xã hội về phương pháp sản xuất như: công nghệ hiện có được cải thiện, hiệu quả lao động tăng lên. Hiệu quả lao động còn phản ánh sức khỏe, trình độ giáo dục và tay nghề của lực lượng lao động.

Biểu thức $L \times E$ là lực lượng lao động tính bằng đơn vị hiệu quả. Nó bao gồm số lượng công nhân L và hiệu quả của mỗi công nhân E . Như vậy, hàm sản xuất mới này nói rằng tổng sản lượng Y phụ thuộc vào số đơn vị tư bản K và đơn vị hiệu quả của lao động $L \times E$. Đề cập tới mô hình này thấy rằng, các nhà kinh tế học kho nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế đã chú ý tới chất lượng lao động và vai trò của tiến bộ công nghệ.

1.5. Cơ sở thực tiễn của vấn đề phát triển nguồn nhân lực

Hải Phòng là thành phố cảng quan trọng, trung tâm công nghiệp, cảng biển lớn nhất phía Bắc Việt Nam, đồng thời cũng là trung tâm kinh tế, văn hoá, y tế, giáo dục, khoa học, thương mại và công nghệ của Vùng duyên hải Bắc Bộ. Đây là thành phố lớn thứ 3 cả nước, lớn thứ 2 miền Bắc sau Hà Nội. Hải Phòng còn là một trong 5 thành phố trực thuộc trung ương, đô thị loại 1 trung tâm cấp quốc gia, cùng với Đà Nẵng và Cần Thơ. Tính đến tháng 12/2015, dân số Hải Phòng là 2.103.500 người, trong đó dân cư thành thị chiếm 46,1% và dân cư nông thôn chiếm 53,9%, là thành phố đông dân thứ 3 ở Việt Nam.

Được thành lập vào năm 1888, Hải Phòng là nơi có vị trí quan trọng về kinh tế, xã hội, công nghệ thông tin và an ninh, quốc phòng của vùng Bắc Bộ và cả nước, trên hai hành lang - một vành đai hợp tác kinh tế Việt Nam - Trung Quốc. Hải Phòng là đầu mối giao thông đường biển phía Bắc. Với lợi thế cảng nước sâu nên vận tải biển rất phát triển, đồng thời là một trong những động lực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ. Là Trung tâm kinh tế - khoa học - kỹ thuật tổng hợp của Vùng duyên hải Bắc Bộ và là một trong 2 trung tâm phát triển của Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Hải Phòng có nhiều khu công nghiệp, thương mại lớn và trung tâm dịch vụ, du lịch, giáo dục, y tế và thủy sản của vùng duyên hải Bắc Bộ Việt Nam. Hải Phòng là một cực tăng trưởng của tam giác kinh tế trọng điểm phía Bắc gồm Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh, nằm ngoài Quy hoạch vùng thủ đô Hà Nội.

Hiện nay tại Hải Phòng có tới 18 khu công nghiệp lớn nhỏ khác nhau như:

Bảng 1: Danh sách 18 khu công nghiệp tại Hải Phòng

STT	Tên khu công nghiệp	Vị trí
1	KHU CÔNG NGHIỆP NUMORA	Huyện An Dương
2	KHU CÔNG NGHIỆP ĐÌNH VŨ	Quận Hải An
3	KHU CÔNG NGHIỆP TRÀNG DUỆ	Huyện An Dương
4	KHU CÔNG NGHIỆP NAM CẦU KIÊN	Huyện Thủy Nguyên
5	KHU CÔNG NGHIỆP ĐỒ SƠN	Thị Xã Đồ Sơn
6	KHU CN KCN VINASHIN - SHINEC (SIP)	Huyện Thủy Nguyên
7	KHU CÔNG NGHIỆP AN DƯƠNG	Huyện An Dương
8	CỤM CÔNG NGHIỆP ĐỒNG HÒA	Quận Kiến An
9	CỤM CÔNG NGHIỆP VĨNH NIỆM	Vĩnh Niệm – Q.Lê Chân
10	CỤM CÔNG NGHIỆP CẢNH HẦU	Quận Kiến An
11	CỤM CÔNG NGHIỆP QUÁN TOÀN	Q. Hồng Bàng
12	CỤM CÔNG NGHIỆP QUÁN TRŨ	Quận Kiến An

13	CỤM CÔNG NGHIỆP AN TRÀNG	Huyện An Lão
14	CỤM CÔNG NGHIỆP TÂN LIÊN	Huyện Vĩnh Bảo
15	CỤM CÔNG NGHIỆP BẾN RỪNG	Huyện Thủy Nguyên
16	CỤM CN THỊ TRẤN TIỀN LĂNG	Huyện Tiên Lãng
17	CỤM CN VÀ ĐIỂM DÂN CƯ GIA MINH	Huyện Thủy Nguyên
18	KHU ĐÔ THỊ CÔNG NGHIỆP TRÀNG CÁT	Quận Hải An

(Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Hải Phòng (2012)).[1]

Với một con số lớn như vậy về các khu công nghiệp và các nhà máy xí nghiệp nhỏ lẻ phân bố khắp tại các quận huyện của Hải Phòng cũng đồng nghĩa với lượng cầu về nguồn nhân lực rất lớn tại thành phố Hải Phòng. Không vì thế mà quá trình tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp không đòi hỏi về trình độ của người lao động. Qua quá trình tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp thời gian qua cho thấy nhu cầu tuyển dụng lao động chất lượng cao rất lớn. Trong khi đó, khả năng đáp ứng về nguồn nhân lực tại Hải Phòng hiện nay vẫn luôn diễn ra tình trạng khan hiếm nguồn lao động cao cấp, công nhân kỹ thuật cao, các chuyên gia cao cấp về tài chính, quản trị kinh doanh... do đó thường phải bổ sung lực lượng này từ các địa phận lân cận cũng như các chuyên gia người nước ngoài, nhưng những sự bổ sung đó vẫn là không đủ với các nhà máy xí nghiệp và các khu công nghiệp.

1.6. Bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số doanh nghiệp trong nước

Nghiên cứu, học tập và vận dụng kinh nghiệm của các nước trong lĩnh vực đào tạo sử dụng quản lý nguồn nhân lực là một việc làm hết sức cần thiết. Tuy nhiên, việc tham khảo và lựa chọn cần tiến hành một cách thận trọng và khoa học phù hợp với thực tiễn tại Việt Nam nói chung và tại thành phố Hải Phòng nói riêng.

Trên cơ sở phân tích những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong nước, cụ thể là từ các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tại Hải Phòng như sau:

Một là, doanh nghiệp phải được tự chủ hoàn toàn trong mọi hoạt động theo đúng pháp luật và tự chịu trách nhiệm về hiệu quả kinh tế của mình trên cơ sở những quy định về cơ chế hoạt động của nhà nước.

Hai là, doanh nghiệp phải chú trọng đến phát triển nguồn nhân lực, đặt con người vào vị trí trung tâm, sử dụng triệt để, phát huy có hiệu quả tiềm năng con người bằng cách trao cho người lao động quyền tự chủ nhất định và khuyến khích tinh thần sáng tạo của người lao động. Cần quan tâm phát huy những tiềm năng hiện có và tăng cường năng lực cho đội ngũ lao động chất xám của doanh nghiệp.

Ba là, doanh nghiệp cần xây dựng cho được một hệ thống quản trị nguồn nhân lực hoạt động thông suốt, khoa học và hiệu quả ở tất cả các cấp quản trị.

Bốn là, có chính sách linh hoạt trong việc tuyển dụng và giữ chân người tài trong các doanh nghiệp, quan tâm đến những quyền lợi về vật chất và tinh thần của người lao động. Trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực phải đề cao được tính nhân đạo, tôn trọng công nhân viên, khích lệ đúng cách, thưởng phạt nghiêm minh, khen thưởng đúng phương pháp, dùng người tài hợp lý, hiệu quả là trên hết, tin tưởng và tạo cơ hội thăng tiến cho mọi người.

Năm là, doanh nghiệp phải tạo lập, bồi dưỡng và duy trì một đội ngũ công nhân viên đủ các phẩm chất cơ bản là tự tin, năng động, có năng lực học tập và tinh thần đồng đội, tác phong làm việc đúng giờ, khả năng giao tiếp tốt. Thực hiện chính sách nâng cao thể lực và đạo đức người lao động.

Sáu là, huấn luyện trực tuyến sẽ giúp tiết kiệm được chi phí, đồng thời giúp doanh nghiệp truyền đạt kiến thức cụ thể đến từng cá nhân chuyên biệt nhưng phải lựa chọn loại hình nào phù hợp với văn hóa doanh nghiệp và khả năng áp dụng thành công nhất.

Bảy là, xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp, trong đó công nhân viên và doanh nghiệp có quan điểm thống nhất về văn hóa doanh nghiệp, tạo môi trường để công nhân viên làm việc thoải mái và yên tâm công tác, phát huy tốt nhất khả năng của họ.

Tám là, phát huy hết vai trò hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng, công đoàn, đoàn thanh niên trong doanh nghiệp nhằm tăng cường sự ổn định và phát huy phát triển doanh nghiệp, bởi lẽ đây cũng là một trong những nhân tố hết sức quan trọng góp phần cho sự thành công của việc thực hiện các chiến lược, các chính sách về nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, đồng thời cũng đảm bảo những quyền lợi của người lao động. Chính từ việc đảm bảo quyền lợi và phúc lợi tốt cho người lao động tại doanh nghiệp thì từ đó làm bàn đạp thúc đẩy sáng tạo trong công việc của người lao động cũng như sự cống hiến nhiệt tình hết mình vì doanh nghiệp. Chính vì điều đó làm cho doanh nghiệp ngày càng phát triển hơn bền vững hơn.

CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VỀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH QUẢNG THÀNH VIỆT NAM

2.1. Giới thiệu khái quát về công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.1.1. Thông tin chung về công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

- Tên công ty: công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam
- Tên tiếng trung: 越南廣誠化學任有限公司
- Địa Chỉ: Cụm Công Nghiệp Đàm Triều-Quán Trữ-Kiến An-Hải Phòng.
- Hình thức pháp lý: Công ty TNHH 1 thành viên
- Vốn điều lệ: 9.000.000.000 đồng
- Ngày thành lập: 5 – 12 – 2012
- Giấy chứng nhận kinh doanh số: 0201285267
- Giám đốc: bà Đỗ Thị Đạt
- Ngành nghề kinh doanh: buôn bán mặt hàng keo dán giấy
- Số điện thoại: 031-3545609
- Số Fax: 031-3545378

2.1.2. Quá Trình hình thành và phát triển của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam thành lập vào ngày 5/12/2012 dưới hình thức công ty TNHH 1 thành viên. Và tại Đài Loan Quảng Thành mang tên Công ty TNHH Tế Dương. Trước khi công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam được thành lập thì công ty TNHH Tế Dương đã có mặt tại Việt Nam từ rất lâu nhưng theo hình thức góp vốn cổ phần với một công ty khác(công ty keo Fuji) sau đó với nhiều lý do khác nhau bên phía lãnh đạo công ty TNHH Tế Dương quyết định tách rời và thành lập công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Trong ba năm đầu kể từ ngày thành lập công ty, công ty gặp không ít khó khăn khi chưa tìm kiếm được đối

tác bạn hàng với doanh nghiệp, thêm vào đó cán bộ nhân viên công ty chưa có nhiều người có kinh nghiệm trong tiếp cận thị trường, tìm kiếm khách hàng tiềm năng khó khăn trong tiếp cận nguồn vốn công ty còn chưa thực sự vững mạnh. Chính vì vậy những năm đầu này, khách hàng chủ yếu của công ty là khách hàng nằm trong nội thành hải phòng. Trên đà phát triển công ty dần gây dựng được thương hiệu và niềm tin với khách hàng và bạn hàng trong hầu khắp các tỉnh thành. Công ty ngày càng lớn mạnh và tạo nhiều thuận lợi hơn, bất chấp khó khăn trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh khốc liệt.

2.1.3.Chức năng nhiệm vụ của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

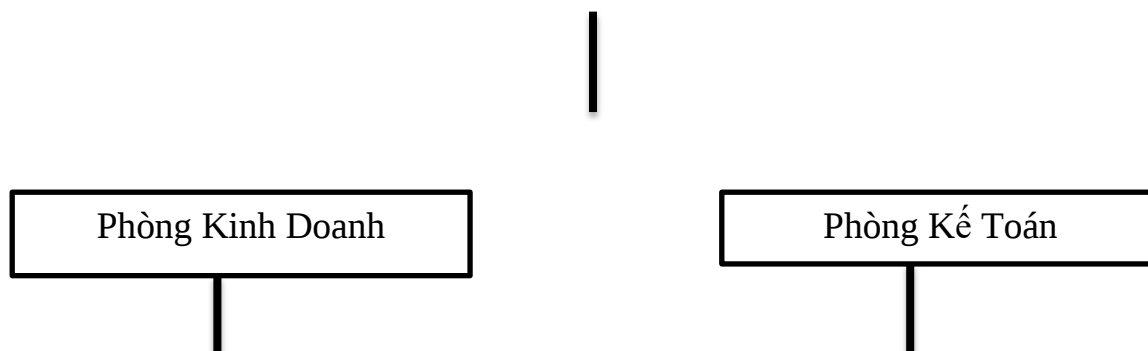
Ngành nghề và lĩnh vực kinh doanh của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam hiện nay: công ty chuyên kinh doanh các sản phẩm như keo may, keo dán giấy, nước xử lý... cho khách hàng trong nước. Các mặt hàng mà công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam kinh doanh chỉ phục vụ cho ngành da giấy cũng như các nhà máy xí nghiệp sản xuất giày dép có vốn đầu tư nước ngoài.

2.1.4.Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Về cơ cấu của công ty thì do công ty là TNHH một thành viên vì vậy người đứng đầu điều hành là Giám đốc công ty sau đó là vị trí của các phòng ban đơn vị trong công ty.

- + Tổng thể công ty có 16 công nhân và nhân viên
- + Tổ chức bộ máy khá gọn nhẹ các phòng ban có mối quan hệ khăng khít, phối hợp chặt chẽ tạo ra hiệu quả cao trong công việc.

Giám Đốc



Sơ đồ 1: Mô hình cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.1.5. Chức năng và trách nhiệm của các phòng ban trong công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.1.5.1. Chức năng và trách nhiệm của Giám Đốc

- Quyết định chiến lược phát triển và kế hoạch kinh doanh hằng năm của công ty, quyết định thời điểm và phương thức huy động thêm vốn, quyết định tăng giảm vốn điều lệ.

- Quyết định giải pháp phát triển thị trường và khách hàng.
- Sửa đổi bổ sung điều lệ của công ty.
- Quyết định giải thể hoặc yêu cầu phá sản của công ty.
- Là người chịu trách nhiệm pháp lý của công ty.
- Bổ nhiệm miễn nhiệm, cách chức các chức danh quản lý trong công ty.
- Tuyển dụng lao động.

- Các quyền và nhiệm vụ khác được quy định tại điều lệ công ty, hợp đồng lao động mà Giám đốc ký. Thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật và điều lệ công ty.

2.1.5.2.Chức năng và trách nhiệm của phòng kinh doanh

- Trực tiếp chịu trách nhiệm thực hiện các hoạt động tiếp thị bán hàng tới các khách hàng và các khách hàng tiềm năng của công ty nhằm đạt được hiệu quả về doanh số thị phần.

- Lập các kế hoạch kinh doanh, tiếp cận thị trường và triển khai thực hiện.

- Thiết lập giao dịch trực tiếp tới các xưởng nhỏ lẻ và công ty lớn.

- Thực hiện các hoạt động bán hàng nhằm đem lại doanh thu cho công ty.

- Phối hợp với các bộ phận liên quan nhằm mang đến dịch vụ tốt nhất cho khách hàng.

- Kiểm các kĩ thuật kiểm tra thanh tra tại các công ty lớn hay đơn vị xưởng nhỏ lẻ.

- Giải đáp những thắc mắc của khách hàng, theo dõi và tư vấn và trực tiếp hướng dẫn khách hàng về cách sử dụng cũng như bảo quản sản phẩm của công ty một cách hiệu quả và an toàn.

- Tổ chức thực hiện công tác tuyển dụng nhân sự đảm bảo chất lượng theo yêu cầu của công ty.

- Tổ chức phối hợp với các bộ phận khác thực hiện quản lý nhân sự đào tạo cho người lao động.

- Xây dựng quy chế lương thưởng, các biện pháp khuyến khích kích thích người lao động, thực hiện các chế độ cho người lao động.

- Quản lí việc sử dụng tài sản của công ty đảm bảo an ninh trật tự, an toàn vệ sinh phòng chống cháy nổ trong công ty.

- Tham mưu đề xuất cho giám đốc về các vấn đề thuộc lĩnh vực tổ chức hành chính nhân sự.

- Để thực hiện nhiệm vụ đó, phòng kinh doanh cần nắm bắt thông tin về thị trường và hàng hóa thông qua việc lấy thông tin từ các thông tin thu thập được để tham mưu cho giám đốc nắm bắt được tình hình tiêu thụ, phân phối sản phẩm của công ty về số lượng, đơn giá, chất lượng,... để tìm ra phương hướng đầu tư cho các mặt hàng và thăm dò tìm các thị trường mới cho sản phẩm của mình.

- Đối với 1 công ty chuyên sản xuất và bán keo thì phòng kinh doanh có thể coi là phòng quyết định sự thành công lớn nhất của công ty. Chính vì vậy, công ty luôn chú trọng đào tạo và phát triển đội ngũ nhân viên năng động nhiệt tình, chuyên nghiệp để có thể tạo ra được uy tín và niềm tin cho khách hàng.

2.1.5.3.Chức năng nhiệm vụ của phòng kế toán tài chính

- Giúp việc tham mưu cho giám đốc công ty trong công tác tổ chức, quản lý và giám sát hoạt động kinh tế, tài chính, hạch toán và thống kê.

- Theo dõi, phân tích và phản ánh tình hình biến động tài sản, nguồn vốn tại công ty và cung cấp thông tin về tình hình tài chính, kinh tế cho giám đốc trong công tác điều hành và hoạch định sản xuất kinh doanh.

- Quản lý tài sản, nguồn vốn và các nguồn lực kinh tế của công ty theo quy định của nhà nước.

- Xây dựng kế hoạch định kỳ về kinh phí hoạt động, chi phí bảo dưỡng định kỳ sửa chữa nhỏ của công ty và kế hoạch tài chính khác.

- Thực hiện chế độ báo cáo tài chính, thống kê theo quy định của nhà nước và điều lệ của công ty.

- Xác định và phản ánh chính xác, kịp thời kết quả kiểm kê định kỳ tài sản, nguồn vốn.

- Lưu trữ, bảo quản chứng từ, sổ sách kế toán, bảo mật số liệu kế toán tài chính theo quy định và điều lệ công ty.

- Thực hiện những nhiệm vụ khác do giám đốc công ty phân công.

2.1.6.Những thuận lợi và khó khăn của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.1.6.1.Thuận lợi

- Là một công ty thương mại có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực cung ứng keo.
- Công ty có đội ngũ nhân viên trẻ năng động, nhiệt tình, được đào tạo chuyên sâu đã từng bước tạo được niềm tin với khách hàng và uy tín với các đối tác lâu năm của công ty.
- Tuy gặp nhiều khó khăn trong lĩnh vực kinh doanh nhưng công ty vẫn hoạt động có lãi. Điều này cho thấy hoạt động kinh doanh của công ty đang đi đúng hướng, hứa hẹn sẽ có được những thành công rất lớn trong tương lai.
- Công ty làm chủ được công nghệ sản xuất keo đúng kĩ thuật, và với nguồn vốn mạnh mẽ công ty luôn đầu tư những trang thiết bị máy móc kĩ thuật cao đem lại hiệu quả cao trong công việc.

2.1.6.2.Khó khăn

- Khó khăn của công ty là công ty hóa chất vì vậy ban lãnh đạo công ty luôn tìm những cách cải tiến tốt nhất để bảo vệ môi trường.
- Do trong nước không sản xuất được những vật liệu để pha chế keo vì vậy công ty không chủ động được về thời gian sản xuất, thi thoảng vẫn bị chễ đơn hàng của khách hàng.
- Các đối thủ cạnh tranh cũng lớn chính vì thế công ty gặp nhiều khó khăn về tìm kiếm đối tác.
- Tình hình các nhà máy xí nghiệp da giày tiếp cận khách hàng được ít làm cho tình hình tiêu thụ keo cũng đôi lúc giảm mạnh.
- Kênh phân phối và cách thức bán hàng của công ty còn nhiều hạn chế.
- Do vấn đề kinh tế khó khăn làm cho một số xí nghiệp da giày đổ vỡ làm cho công ty mất đi đối tác làm ăn, không chỉ có vậy mà việc đổ vỡ còn làm cho công ty bị thêm phần nợ xấu khó đòi của các xí nghiệp nhà máy bị đổ vỡ.

2.2.Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.2.1. Đặc điểm sản xuất của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Trong thời gian gần đây, nước ta ngày càng phát triển mạnh mẽ về kinh tế. Hiện nay Việt Nam đang là nước sản xuất giày dép đứng thứ 3 châu Á sau Trung Quốc, Ấn Độ, và đứng thứ 4 thế giới. Hiện Việt Nam đang sản xuất khoảng 920 triệu đôi giày mỗi năm, xuất khẩu hơn 800 triệu đôi tới hơn 50 thị trường trên thế giới, trong đó Liên minh châu Âu (EU) chiếm tỷ lệ lớn nhất. Sản phẩm túi xách cũng được xuất khẩu sang 40 nước, trong đó thị trường Mỹ chiếm tỷ lệ cao nhất với 41,6%.(Đặng Cường (2016). Áp lực lớn của ngành da giày Việt Nam.)[3]

Điều này cũng đồng nghĩa với việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài, chính vì vậy các nhà máy xí nghiệp da giày cũ cũng đầu tư mở rộng nhiều và các nhà máy xí nghiệp da giày mới cũng đầu tư vào thành lập công ty. Điều này tạo đà và tạo ra nhiều nguồn cầu về hàng hóa cho ngành nghề kinh doanh keo(hóa chất) dán giày. Do lượng đầu tư vốn nước ngoài cao chính vì thế cũng thu hút các hãng giày dép lớn có tiếng vào đặt hàng chính điều này đòi hỏi kỹ thuật cao đối với các sản phẩm của công ty như nước xử lý vật liệu, keo dán vật liệu, keo may,...

2.2.2.Tình hình tiêu thụ sản phẩm

Bảng 2: Tình hình tiêu thụ sản phẩm của công ty TNHH Quảng Thành qua 2 năm 2014-2015

Đơn vị tính: VNĐ			
Chỉ tiêu	Năm 2014	Năm 2015	Chênh lệch

			Giá trị	%
Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	13.168.249.107	24.654.175.673	11.485.926.566	87,22
Doanh thu thuần	13.168.249.107	24.654.175.673	11.485.926.566	87,22

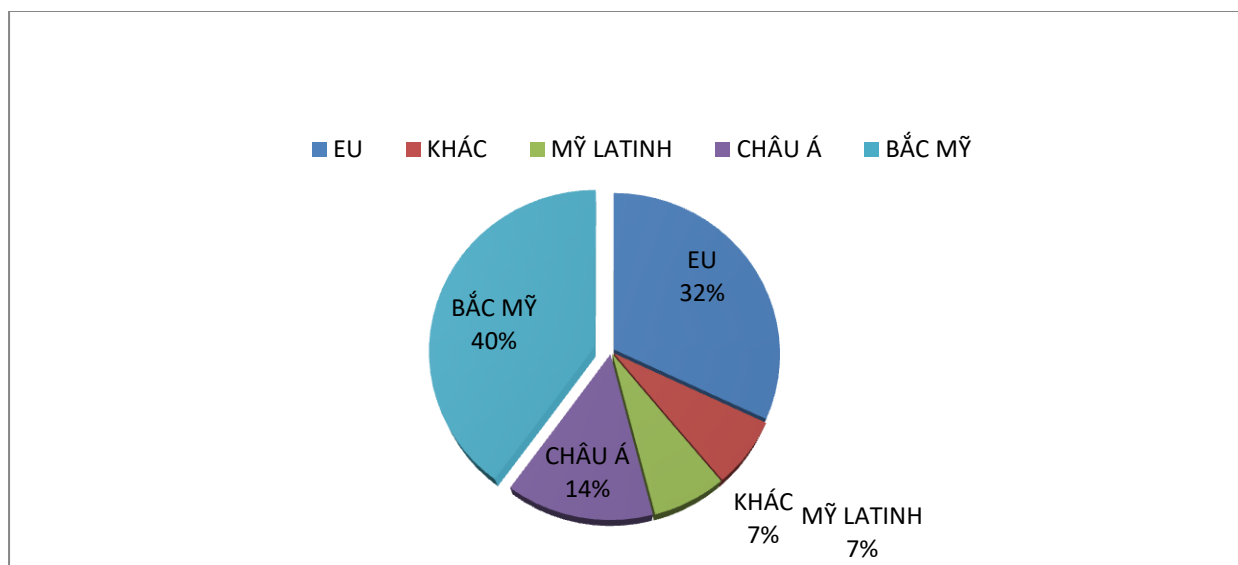
(Nguồn: Phòng tài chính kế toán)

Từ bảng kê trên ta thấy rằng doanh thu tiêu thụ sản phẩm năm 2015 tăng gần gấp đôi so với năm 2013 từ 13.168.249.107 đồng tăng lên đến 24.654.175.673 đồng tăng 11.485.926.566 đồng điều đó tương ứng với tỷ lệ 87,22%. Điều đó cũng cho thấy công ty đã có được những thành công rất đáng khen trong công tác bán hàng và tiếp cận và mở rộng thị trường ra nhiều tỉnh thành phố và vùng miền. Nhìn chung, tình hình kinh doanh của công ty đang có chiều hướng đi lên. Doanh thu bán hàng liên tục gia tăng trong nhiều năm liền. Điều này cho thấy triển vọng tươi sáng của công ty trong những năm kế tiếp là hoàn toàn có thể.

2.2.3. Hoạt động marketing của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.2.3.1. Đặc điểm thị trường

Như đã nói bên trên hiện nay, Việt Nam đang là nước sản xuất giày dép đứng thứ 3 châu Á sau Trung Quốc, Ấn Độ, và đứng thứ 4 thế giới. Hiện Việt Nam đang sản xuất khoảng 920 triệu đôi giày mỗi năm, xuất khẩu hơn 800 triệu đôi tới hơn 50 thị trường trên thế giới, trong đó Liên minh châu Âu (EU) chiếm tỷ lệ lớn nhất. Sản phẩm túi xách cũng được xuất khẩu sang 40 nước, trong đó thị trường Mỹ chiếm tỷ lệ cao nhất với 41,6%.



Biểu đồ 1: Kim ngạch xuất khẩu giấy dếp Việt Nam tháng 4 năm 2016

Bảng 3: Kim ngạch xuất khẩu giấy dếp theo khối doanh nghiệp

Đơn vị tính: 1000USD

Khối doanh nghiệp	Tháng 1	Tháng 2	Tháng 3	Tháng 4
Doanh nghiệp FDI	888,298	511,111	758,447	844,907
Doanh nghiệp trong nước	289,734	100,647	159,786	175,272
Tổng cộng	1,178,031	641,759	918,233	1,020,179

(Hồ sơ thị trường)[9]

Nhìn chung, thị trường ngành da giấy tại Việt Nam hay tại Hải Phòng thì rất tiềm năng nhưng sự cạnh tranh cũng là khá gay gắt và chủ yếu tập trung tại các thành phố lớn. Nhận thấy cơ hội nguy cơ, điểm mạnh điểm yếu của mình khi tiềm lực còn thiếu cả về nhân lực và vật lực, công ty xác định nhắm chủ yếu vào thị trường các tỉnh thành phía bắc như: Hà Nội, Hải Dương, Nam Định, Thái Bình và chú trọng nhất chính là vị trí mà công ty đặt trụ sở chính là thành phố Hải Phòng.

Hải Phòng là một trong ba trung tâm kinh tế mũi nhọn của miền bắc cùng với Hà Nội, Quảng Ninh đang trở thành những thành phố có tốc độ phát triển kinh tế

thuộc tốp đầu cả nước với sự phát triển nhanh chóng của cơ sở hạ tầng và cũng đồng nghĩa với các sự phát triển hình thành các khu công nghiệp lớn, còn có chính sách thu hút vốn đầu tư nước ngoài, điều này làm đà thuận lợi cho ngành da giày Việt Nam ngày càng phát triển. Mà không chỉ có vậy Hải Phòng là thành phố cảng biển rất thuận lợi cho việc vận chuyển hàng hóa, khách hàng nước ngoài có thể quyết định mọi hình thức vận chuyển hàng hóa một cách cơ động linh hoạt. Tổng hợp các yếu tố đó làm thu hút mà phát triển ngành da giày. Đó là cơ hội rất tốt để công ty chiếm lĩnh được những thị trường khách hàng tiềm năng.

2.2.3.2. Khách hàng của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Sau nhiều năm hoạt động kinh doanh công ty đã tìm kiếm xây dựng được nhiều mối quan hệ hợp tác tốt đẹp với nhiều bạn hàng đáng tin cậy, họ là những khách hàng rất trung thành với công ty và đem lại cho công ty những hợp đồng lớn, điều này làm cho công ty thu lại khoản lợi nhuận không nhỏ. Thấy được vai trò của khách hàng truyền thống này với sự phát triển trong tương lai, công ty đã thường xuyên có sự liên hệ, tư vấn, giao lưu và dành những ưu đãi đặc biệt thân thiết đối với lượng khách hàng trung thành này.

Sau đây là một số khách hàng chuyên thống của công ty:

Lượng khách hàng của công ty được chia làm hai: một là những xí nghiệp nhà máy giày lớn, hai là những cơ sở nhà xưởng sản xuất nhỏ lẻ.

- Nhà máy giày Hàng Kênh – Quốc Tuấn – An lão – Hải phòng
- Nhà máy giày Sao Vàng – thị trấn Trường Sơn – An Lão – Hải Phòng
- Nhà máy giày Đồng Thụy – Ngô Quyền – An Lão – Hải Phòng
- Nhà máy giày Tam Thái – Trường Thọ - An Lão – Hải Phòng
- Nhà máy giày Mai Hương – Vĩnh Bảo – Hải Phòng
- Nhà máy giày Thành Hưng – Dương Kinh – Hải Phòng
- Nhà máy giày Thất Hưng – Dương Kinh – Hải Phòng
- Nhà máy giày Hải Thất – khu công nghiệp Vĩnh Niệm – Hải Phòng
- Nhà máy giày Gian-V – Lạch Tray – Hải Phòng

- Nhà máy giấy KaiLan – Chợ Hàng cũ – Hải Phòng
- Nhà máy giấy Chí Linh Sao Đỏ - Chí Linh – Hải Dương
- Nhà máy giấy Hồng Phúc – Hà Nội
- Nhà máy giấy Hoàn Cầu – Hòa Bình
- Nhà máy giấy Lập Toàn – Thái Bình
- Nhà máy giấy Nam Hoa Xưởng Đế - Vĩnh Bảo – Hải Phòng
- Nhà máy giấy Phước Kỳ Nam
- Nhà máy giấy Hóa Mìn – Thủy Nguyên – Hải Phòng
- Tập đoàn da giấy hà tây bao gồm 6 nhà máy
- Nhà máy giấy thượng đình – Hà Nội
- Nhà máy giấy NanNing – Hải Dương
- ...
- Và nhiều xưởng nhỏ lẻ như: Xưởng may Thành Long, Xưởng may Anh Dũng, Xưởng may Lập Thắng, Xưởng may Long Quân, Xưởng may Anh Bảy, Xưởng may Trường Vượng...

2.2.3.3. Đối thủ cạnh tranh

Bên cạnh những nguồn khách hàng phong phong phú của công ty thì vẫn còn tồn tại những đối thủ cạnh tranh đáng gờm như.

- Công ty keo Kỳ Lực
- Công ty keo Hóa Bảo
- Công ty keo Nán Bảo
- Công ty keo Thông Nhất
- Công ty keo Đại Đông
- Công ty keo Xư Tử Vàng
- Công ty keo Bang Đức
- Công ty keo Trung Bộ
- Công ty keo Fuji
- Một số hàng keo từ Hàn Quốc

- ...

Các đối thủ trên được coi là đối thủ cạnh tranh của công ty. Trong đó đối thủ cạnh tranh trực tiếp của công ty được tạm xác định là công ty keo Hóa Bảo đây là một trong những đơn vị cung ứng sản phẩm keo kép có tuổi đời cao và kinh nghiệm sâu trong ngành nghề keo dán giấy. Để tránh bị đối thủ vượt mặt và bứt phá, công ty đã xây dựng chiến lược giá rẻ hơn so với đối thủ cạnh tranh và nâng cao chất lượng dịch vụ đi kèm với sự chuyên nghiệp và tận tình tư vấn của bộ phận nhân viên nhằm giữ chân khách hàng chuyên thống cũng như thu hút khách hàng tiềm năng cho công ty.

2.2.3.4.Nhà cung ứng

Là một công ty tư nhân đứng tên chủ Việt Nam nhưng nguồn vốn đầu tư hoàn toàn nước ngoài, chính vì vậy nguồn cung cấp nguyên vật liệu và các sản phẩm không sản xuất được trong nước là được cung cấp trực tiếp từ phía Đài Loan sang để phục vụ. Tại phía Đài Loan là công ty keo TNHH Tế Dương cung cấp trực tiếp sang bên công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam luôn đảm bảo cung ứng tới khách hàng những sản phẩm có chất lượng cao nhất cùng với sự phục vụ tận tình của đội ngũ nhân viên phòng kinh doanh. Ở đội ngũ kinh doanh thường xuyên nghe và tìm hiểu những thiếu sót mà sản phẩm của công ty mang lại cho khách hàng và tiến hành cùng công ty khắc phục những thiếu sót đó để nâng cao chất lượng sản phẩm và hiệu quả kinh doanh. Làm cho khách hàng tin tưởng và dùng sản phẩm của công ty. Mặc dù một vài sản phẩm được nhập hoàn toàn từ phía công Ty TNHH Tế Dương bên Đài Loan (công ty mẹ) nhưng bên phía công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam vẫn luôn đảm bảo khâu đáp ứng cho khách hàng không bị thiếu hàng, kịp thời đúng tiến độ đơn hàng của khách hàng.

2.3. Thực trạng tình hình nhân sự tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.3.1. Đặc thù lao động tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Do đặc thù của một công ty thương mại cung ứng sản phẩm tới tận tay khách hàng nên số lượng công nhân viên cũng không lớn nhưng đòi hỏi người lao động phải được đào tạo kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn cao và am hiểu về tính năng ưu điểm cách pha chế và phối hợp các hóa chất với nhau sao cho đúng tỉ lệ.

Bảng 4: Cơ cấu nhân sự và sự biến động nhân sự năm 2014 – 2015

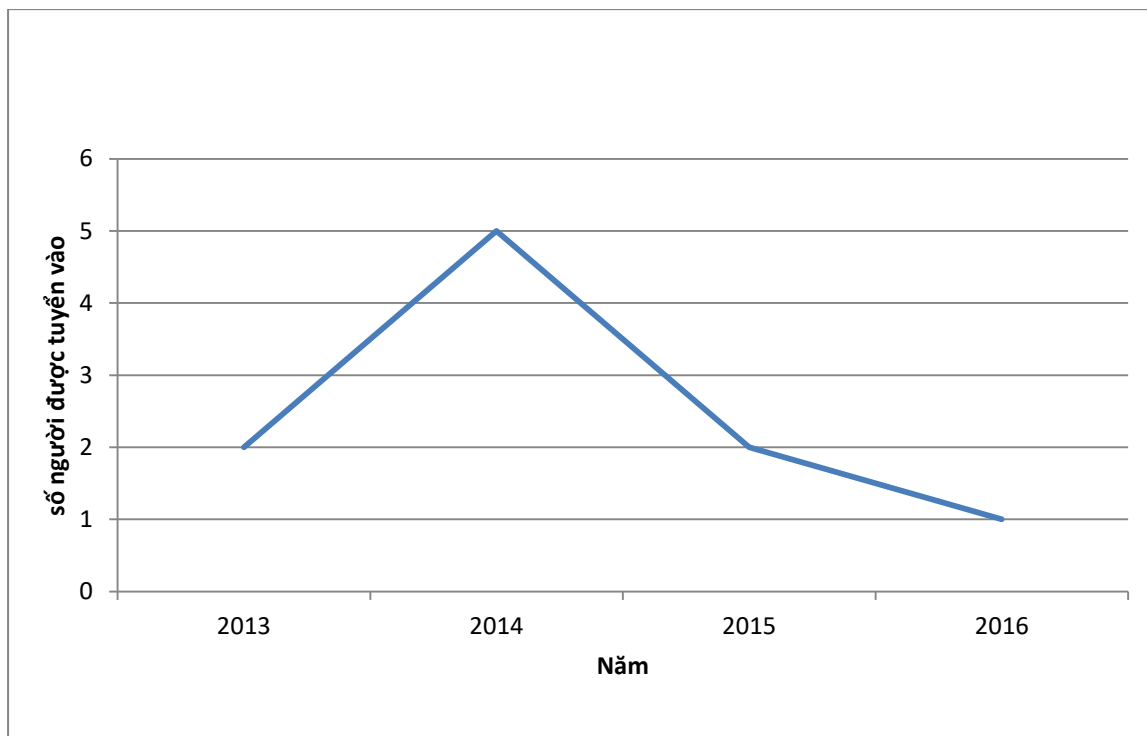
Tiêu chí	Năm 2014		Năm 2015		Chênh lệch	
	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
A. Theo giới tính						
1. Nam	10	72,43	12	75	2	20
2. Nữ	4	27,57	4	25	0	0
Tổng	14	100	16	100	2	13,33
B. Phân theo trình độ						
1. ĐH và trên đại học	3	21,42	3	18,75	0	0
2. Cao đẳng trung cấp	4	28,57	5	31,25	1	25
3. Lao động phổ thông	7	50,01	8	50	1	12,5
Tổng	14	100	16	100	2	13,33

(Nguồn: phòng tài chính kế toán)

Với chế độ đãi ngộ lương thưởng hợp lý và hấp dẫn, hầu hết nhân viên của công ty đã làm việc từ khi thành lập công ty ít khi có tình trạng bỏ việc. Chính vì vậy công ty ít có nhu cầu tuyển dụng lao động trong năm. Thay vào đó công ty TNHH Quảng Thành chú trọng tới chính sách đào tạo cho người lao động nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ mà công ty cung ứng thông qua sự chuyên nghiệp và năng động của nhân viên phòng kinh doanh, tận tụy của nhân viên giao hàng và thành thạo của công nhân sản xuất tại công ty.

Tổng số nhân viên trong công ty năm 2016 là 16 người trong đó có 4 nhân viên kinh doanh và 4 kế toán 3 nhân viên bảo vệ 4 công nhân 1 nhân viên tạp vụ. Mỗi năm công ty chỉ phải bổ sung thêm công nhân phục vụ cho giao hàng còn những vị trí khác không có sự thay đổi nhiều gần như không có sự thay đổi.

Do đặc thù của công ty là vừa kiêm sản xuất vừa kinh doanh, do yếu tố sản xuất phụ thuộc vào máy móc cao, cùng với mức độ hiện đại tự động hóa của máy móc vì vậy không cần nhiều lượng công nhân vì vậy kết quả phụ thuộc chủ yếu vào đội ngũ nhân viên phòng kinh doanh.



Biểu đồ 2: Tốc độ tăng trưởng lao động của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Công ty vận chuyển giao hàng tận nơi chính vì điều này nên cơ cấu lao động của công ty, nam giới luôn chiếm tỷ trọng cao hơn nữ giới lao động nam chiếm 72,43% còn nữ chỉ có 27,57% trong năm 2014, đến năm 2015 thì vẫn không có gì thay đổi tỷ trọng nam giới vẫn cao chiếm 75% còn nữ 25% trong năm 2015 có biến động thêm 2 người thì đều là công nhân nam giới phù hợp với vị trí giao hàng. Nói chung số lao động nam vẫn là chiếm ưu thế cao ở công ty.

Nhìn chung, cơ cấu lao động hiện tại cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty. Công tác tuyển dụng lao động của công ty sẽ làm rõ nội dung về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực hiện tại. Tuyển dụng lao động là việc làm thường xuyên nhằm bổ sung lực lượng lao động phù hợp với quy mô phát triển sản xuất kinh doanh của công ty. Công tác tuyển dụng góp phần thực hiện chủ trương chính sách của đảng nhà nước trong việc giải quyết việc làm cho người lao động, thực hiện được mục tiêu nâng cao chất lượng lao động các ngành nghề kinh doanh, phục vụ kịp thời cho yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của công ty.

Khi công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam có nhu cầu tuyển dụng, Giám đốc sẽ xem xét và thông báo cho phòng kinh doanh của công ty và người được giao nhiệm vụ tuyển dụng sẽ xem xét những hồ sơ xin việc đã nộp và lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của công ty, sau đó trình giám đốc xem xét lựa chọn ứng viên. Và sau quá trình phỏng vấn của nhân viên được giao nhiệm vụ và Giám đốc công ty thì người ra quyết định có nhận ứng viên đó hay không là Giám đốc công ty

2.3.2. Tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.3.2.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng lao động tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Nhu cầu nhân lực của công ty được hình thành dựa trên cơ sở chiến lược của công ty, các kế hoạch hoạt động trong từng thời kỳ và sự biến động nguồn nhân lực trong công ty như số lao động thôi việc, lao động nghỉ hưu, chuyển công tác hay thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Nhu cầu tuyển dụng của công ty hàng năm được giám đốc lập kế hoạch về nhu cầu tuyển dụng lao động, bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại lực lượng lao động, việc sử dụng lao động đều phải thực hiện chế độ xét duyệt và thử việc.

Khi công ty tuyển dụng sẽ có thông báo công khai về số lượng chức danh và tiêu chuẩn lao động được tuyển dụng trong năm tới để mọi người đăng ký. Người

được giao nhiệm vụ tuyển căn cứ vào nhiệm vụ chức năng của mình được giao kế hoạch chi tiết về việc sử dụng lao động năm tiếp theo về phòng để tổng hợp báo cáo đưa ra quyết định tuyển dụng.

2.3.2.2. Tiêu chí tuyển dụng

Bất cứ công ty nào cũng phải xây dựng cho mình những tiêu chí tuyển dụng cụ thể và phù hợp với lĩnh vực của mình. Ban giám đốc công ty đã xây dựng tiêu chí tuyển dụng và những tiêu chí đó trở thành quy định chung khi tuyển dụng bất kì một vị trí nào của công ty.

Cụ thể:

- Phải tốt nghiệp đại học và biết nghe nói đọc viết tiếng trung đối với đội ngũ nhân viên, đối với vị trí công nhân công ty không đòi hỏi cao chỉ cần đủ tuổi lao động.

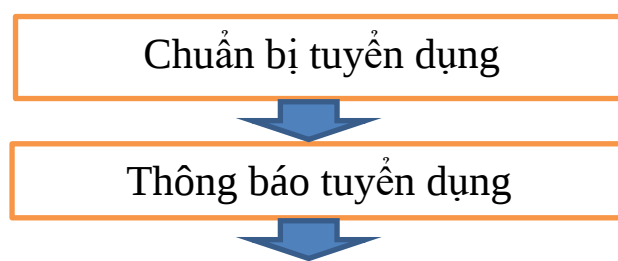
- Phải có văn bằng, chứng chỉ đảm bảo trình độ chuyên môn phù hợp với ngành nghề, chức danh, vị trí công tác.

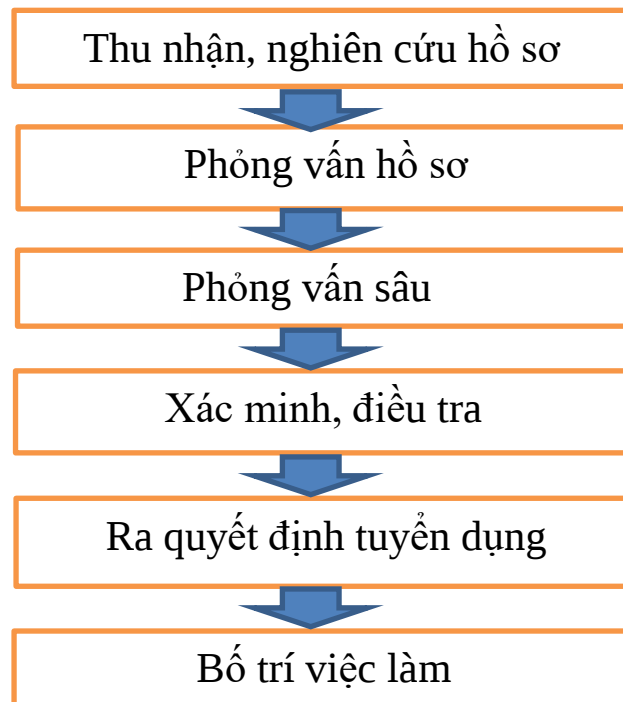
- Có giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế cấp quận, huyện trở lên chứng nhận, có đạo đức phẩm chất chính trị tốt, có lý lịch rõ ràng.

- Bản sơ yếu lý lịch phải có dấu xác nhận của UBND xã, phường thị trấn nơi cư trú hoặc tổ chức nơi người đó đang công tác học tập, có đơn xin dự tuyển hoặc đơn xin việc.

2.3.2.3. Quy trình tuyển dụng

Đối với các công ty khác hay công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam thì về vấn đề quy trình tuyển dụng cũng đều được đưa ra theo nội quy quy chế của công ty và được ban giám đốc đưa ra hay phê duyệt. Theo sơ đồ sau





Sơ đồ 2: Quy trình tuyển dụng nhân sự của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

* Chuẩn bị tuyển dụng.

- Phân công người (thuộc phòng kinh doanh) chịu trách nhiệm cho tuyển dụng lao động.

- Nghiên cứu kỹ các văn bản của nhà nước, tổ chức và công ty liên quan đến tuyển dụng như: Bộ lao động, các quy định về hợp đồng lao động.

- Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng.

* Thông báo tuyển dụng.

Các tổ chức công ty 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 zôn áp phích, tờ rơi, mạng internet...

- Dán thông báo trước cổng công ty.

- Quảng cáo về công ty, công việc để người xin việc hiểu rõ hơn về tính hấp dẫn của công việc.

- Các chức năng nhiệm vụ, trách nhiệm chính trong công việc để người xin việc có thể hình dung được công việc mà họ định xin tuyển.

- Quyền lợi của ứng viên khi được tuyển như chế độ đãi ngộ, lương bổng, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc...

- Các hướng dẫn về thủ tục hành chính, hồ sơ, cách thức liên hệ với công ty

*Thu nhận nghiên cứu hồ sơ.

Tất cả mọi hồ sơ xin việc phải ghi vào sổ xin việc, có phân loại chi tiết để tiện cho việc sử dụng sau này. Người tuyển dụng phải nộp cho công ty ứng tuyển những giấy tờ theo mẫu quy định

- Đơn xin tuyển dụng.

- Bản khai sơ yếu lý lịch có chứng nhận của UBND xã phường, thị trấn nơi tham ra sinh sống.

- Giấy khám sức khỏe.

- Bản sao các văn bằng, chứng chỉ có liên quan theo yêu cầu.

Nghiên cứu hồ sơ của các ứng viên nhằm ghi lại một số thông tin của ứng viên bao gồm:

- Học vấn, kinh nghiệm, quá trình công tác.

- Khả năng tri thức.

- Sức khỏe.

- Mức độ lành nghề, sự khéo léo về tay chân.

- Tình hình đạo đức nguyện vọng.

Nghiên cứu hồ sơ nhằm loại bớt một số ứng viên không đáp ứng các tiêu chuẩn công việc đề ra, không cần phải làm tiếp tục các thủ tục khác trong quá trình tuyển dụng, do đó có thể giảm bớt các chi phí và thời gian không cần thiết cho quá trình tuyển dụng.

*Phỏng vấn sơ bộ

Phỏng vấn sơ bộ thường kéo dài từ 5 đến 10 phút, được sử dụng nhằm loại ngay những ứng viên không đạt tiêu chuẩn hoặc yếu kém rõ rệt hơn những ứng viên khác mà khi nghiên cứu hồ sơ chưa phát hiện ra.

***Phỏng vấn sâu**

Phỏng vấn sâu được sử dụng để đánh giá lại năng lực của ứng viên lần cuối. Cuộc phỏng vấn này có thể do cấp trên trực tiếp khi ứng viên trúng tuyển vị trí hoặc do lãnh đạo cao nhất của công ty thực hiện.

***Xác minh điều tra**

Đây là quá trình xác minh những thông tin chưa rõ đối với các ứng viên có triển vọng tốt, có triển vọng tốt, công tác xác minh điều tra sẽ cho biết thêm những thông tin về trình độ, kinh nghiệm, tay nghề của ứng viên. Đối với những công việc đòi hỏi tính an ninh cao như thủ quỹ, kế toán... thì công tác xác minh có thể yêu cầu tìm hiểu thêm về nguồn gốc, lý lịch gia đình của ứng viên.

***Ra quyết định tuyển dụng**

Ra quyết định tuyển dụng là bước quan trọng nhất trong quá trình tuyển dụng. Đây là bước ra quyết định tuyển dụng hoặc loại bỏ ứng viên. Để nâng cao mức độ chính xác của các quyết định tuyển chọn, cần xem xét một cách có hệ thống các thông tin, bản phân tích tóm tắt về các ứng viên.

***Bố trí công việc**

Các ứng viên sau khi được tuyển dụng sẽ được bố trí vào vị trí công việc thích hợp hoặc vị trí công việc khi công ty ra thông báo tuyển dụng.

Khi kế hoạch tuyển dụng đã được công ty và Giám đốc phê duyệt, công ty thông báo nhu cầu tiếp nhận, tuyển dụng lao động.

Tiếp nhận hồ sơ: hồ sơ cá nhân được cán bộ bộ phận tuyển dụng của công ty trực tiếp tiếp nhận hồ sơ gồm có các giấy tờ sau

- Sơ yếu lý lịch.
- Đơn xin việc.
- Giấy khám sức khỏe.

- Bản photo công chứng các bằng cấp chứng chỉ.

Sau khi tiếp nhận hồ sơ xong tiến hành tổ chức phỏng vấn trực tiếp nhằm tuyển dụng cán bộ công nhân viên có năng lực chuyên môn, tay nghề, sức khỏe phù hợp với công việc được giao.

Thông báo kết quả tuyển dụng: sau khi có kết quả tuyển dụng, phòng kinh doanh của công ty có trách nhiệm thông báo kết quả trúng tuyển đến các đối tượng xin việc để làm thủ tục tiếp nhận và ký hợp đồng thử việc. Thời gian thử việc là 3 tháng, mức lương thử việc được hưởng theo quy định của công ty là 85% lương chính thức.

Người trúng tuyển được bố trí về các bộ phận được dự kiến 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.

Sau thời gian thử việc, cán bộ của phòng kinh doanh của công ty cùng với bộ phận chuyên môn trực tiếp hướng dẫn sẽ đánh giá và đưa ra chính sách những đối tượng trúng tuyển.

Ký kết hợp đồng: phòng kinh doanh tập hợp hồ sơ của các đối tượng trúng tuyển, báo cáo giám đốc xem xét ký hợp đồng lao động chính thức. Thời hạn hợp đồng căn cứ và tính chất công việc được giao. Mức lương chính thức được thực hiện hợp đồng lao động hưởng theo quy chế trả lương công ty.

2.3.3. Chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.3.3.1. Về thể lực

Thể lực là yếu tố rất quan trọng, ảnh hưởng đến kết quả làm việc của người lao động: phải có sức khỏe tốt thì chất lượng sản phẩm dịch vụ người lao động tạo ra mới tốt, công việc mới đạt kết quả cao. Đặc biệt là ngành nghề kinh doanh của công ty chủ yếu là dựa vào sức lực của con người là chính. Bộ phận gián tiếp của công ty thường phải ngồi bên máy tính nhiều giờ, ảnh hưởng đến mắt, các bệnh về cơ vì gõ bàn phím nhiều... Để hoàn thành tốt công việc đòi hỏi cán bộ công nhân

viên công ty cần có thể lực tốt để đáp ứng yêu cầu công việc. Chính vì vậy công ty rất khuyến khích mọi người luyện tập thể thao để duy trì sức khỏe, làm việc được minh mẫn và lâu dài. Đồng thời quá trình phỏng vấn tuyển người có sức khỏe tốt cũng là yếu tố mà công ty rất quan tâm.

Mỗi năm công ty đều tổ chức khám sức khỏe định kì cho người lao động. Công nhân trực tiếp của công ty chủ yếu làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại nên ảnh hưởng rất nhiều đến sức khỏe của họ. Việc khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nhằm phát hiện kịp thời những bệnh phát sinh để chữa trị, điều này cho thấy ban lãnh đạo rất quan tâm đến sức khỏe cán bộ công nhân viên.

2.3.3.2. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng là yếu tố rất quan trọng trong chất lượng nguồn nhân lực của công ty. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một công ty càng cao thì sản phẩm cung cấp cho khách hàng càng có chất lượng.

Ngành nghề kinh doanh của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam dựa nhiều vào sức lực của con người. Lãnh đạo công ty là những người có năng lực chuyên môn, trình độ cao, có kinh nghiệm lâu năm trong kinh doanh, là những người có tâm huyết, có đủ tâm và tài. Cụ thể là những năm qua, dưới sự lãnh đạo của ban lãnh đạo công ty tình hình sản xuất kinh doanh của công ty không ngừng phát triển, doanh thu lợi nhuận tăng qua các năm, thực hiện tốt các nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước, đời sống của người lao động được nâng lên rõ rệt. Điều quan trọng hơn nữa là bộ máy lãnh đạo cấp cao này làm việc với nhau rất lâu, từ ngày công ty còn góp vốn với công ty khác, luôn thống nhất ý kiến, làm việc ăn ý và phối hợp nhịp nhàng trong quá trình lãnh đạo công ty, đây là một ưu điểm lớn. Lực lượng nhân viên nghiệp vụ của công ty trực thuộc các phòng là bộ phận quan trọng trong nguồn nhân lực của công ty. Đây là bộ phận tham mưu cho giám đốc ở các lĩnh vực bên cạnh đó là thực hiện các công việc chuyên môn. Bộ phận này có trình độ tương đối đều. Là nguồn lực trẻ có trình độ nên công ty cần có nhiều chính sách để nguồn lực này cống hiến lâu dài cho công ty.

Bảng 5: Cơ cấu lao động theo trình độ của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Nội dung	Năm 2015		6 tháng đầu năm 2016	
	Số người	Đạt tỷ lệ (%)	Số người	Đạt tỷ lệ (%)
Trên đại học	0	0	0	0
Đại học	4	25	4	25
Cao đẳng và trung cấp	4	25	4	25
Công nhân kỹ thuật	8	50	8	50
Tổng lao động	16	100	16	100

(Nguồn: Phòng kinh doanh)

Những cán bộ công nhân viên chức của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam được tham gia các lớp tập huấn đào tạo chuyên ngành nâng cao kỹ năng và trình độ trong các khóa ngắn hạn nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động.

- Ưu điểm: Chính sách trên của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam đã tạo nhiều cơ hội cho công nhân viên có thể nâng cao trình độ kỹ năng chuyên nghiệp từ đó có thể nâng cao hiệu quả làm việc đáp ứng được nhu cầu khách hàng ngày một tốt hơn.

- Nhược điểm: do công ty hiện vẫn đang là công ty quy mô nhỏ nên việc tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các lớp đào tạo vẫn còn ít do thiếu tài chính, mặt khác, khi họ đi học các bộ phận sự trong công ty cũng cần phải bố trí lượng lao động phù hợp để vẫn đảm bảo được tiến độ hợp đồng đã ký kết.

Nhìn chung, trình độ của cán bộ nhân viên công ty tương đối đồng đều, nguồn nhân lực hiện nay đã đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại mặc dù chưa có cán bộ công nhân viên nào ở trình độ sau đại học. Tuy nhiên để tồn tại và phát triển trên thị trường ngày càng có nhiều đối thủ cạnh tranh thì nguồn nhân lực của công ty cần được nâng lên.

2.3.3.3. Về tác phong đạo đức của nguồn nhân lực

Điều quan trọng nữa của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam là đạo đức tác phong của cán bộ công nhân viên. Ngoài việc có năng lực chuyên môn, người lao động cần phải có đạo đức tác phong tốt. Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam luôn đòi hỏi cao về phẩm chất đạo đức đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải được lựa chọn kỹ năng về mặt phẩm chất đạo đức tinh thần trách nhiệm với xã hội, với ngành và sự tận tụy với khách hàng. Ngoài ra, công ty đã đưa ra quy định về tác phong, trang phục, thái độ nơi làm việc trong nội quy lao động như: tất cả các cán bộ công nhân viên phải có tác phong lịch sự, trang phục phù hợp với môi trường làm việc và thực hiện nghiêm các quy tắc ứng xử của công ty. Bên cạnh đó công ty cũng đã quy định rất cụ thể về các hình thức kỷ luật trong nội quy lao động để hạn chế tình hình vi phạm kỷ luật của người lao động. Có 2 hình thức kỷ luật là: hình thức khiển trách, hình thức phạt tiền.

Bảng 6: Tình hình kỷ luật của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam từ năm 2014 đến nay

Đơn vị: người

Kinh thức kỷ luật	Năm 2014	Năm 2015	6 tháng đầu năm 2016
Khiển trách	6	7	5
Phạt tiền	3	2	0

(Nguồn: Phòng kinh doanh)

2.3.4. Chế độ lương thưởng của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Sở dĩ tỉ lệ bỏ việc ở công ty khá là thấp vì ban lãnh đạo công ty chú trọng tới chế độ lương thưởng cho nhân viên sao cho công bằng nhất mà vẫn khuyến khích được nhân viên làm việc và đóng góp cho công ty.

Chế độ lương thưởng của công ty theo hình thức: Trả lương theo thang, bậc lương theo quy định nhà nước hiện hành (được gọi là lương cơ bản)

2.3.4.1. Tiền lương và phụ cấp

Tiền lương là phần thu nhập cơ bản của cán bộ công nhân viên trong công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Trả lương đúng cho người lao động là thực hiện chi cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực, góp phần quan trọng nâng cao ý thức trách nhiệm và hiệu quả công việc của từng cán bộ công nhân viên trong công ty. Do đó, xác định tiền lương phù hợp là một trong các yếu tố quan trọng nhất giúp nâng cao hiệu quả tạo động lực cho nhân viên trong công ty. Quy chế trả lương phải được gắn giữa giá trị lao động của cá nhân và kết quả thực hiện chỉ tiêu sản xuất kinh doanh của toàn công ty. Quy chế trả lương và phụ cấp cho người lao động có tác dụng trực tiếp tới kết quả sản xuất kinh doanh của công ty.

Trước hết, để hiểu về các chính sách tiền lương của công ty, ta tìm hiểu về quy chế trả lương của công ty. Đây là những cơ chế, chính sách mang tính nền tảng, làm cơ sở cho người quản lý tiến hành công tác tính lương cho công nhân viên.

*Cách tính lương tháng:

Lương = lương cơ bản(theo cấp bậc) + lương làm thêm giờ + thưởng(nếu có) +phụ cấp

*Quy định về tiền lương

Trả lương theo thời gian

Là hình thức trả lương cho cán bộ công nhân viên ở bộ phận văn phòng, cán bộ quản lý, bộ phận bảo vệ...

Công thức tính lương

$$L = \frac{Hs \times Ltt \times Ntt \times k}{22}$$

Trong đó:

L: Lương tháng của một người tính theo quy định của công ty

Hs: Hệ số lương cơ bản của cán bộ nhân viên do nhà nước quy định

Ltt: Lương tối thiểu do nhà nước quy định

Ntt: Số ngày làm việc thực tế trong tháng

K: Hệ số lương điều chỉnh do công ty quy định

*Tính lương ngoài giờ

Làm việc ngoài giờ là hạn chế và công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam khuyến khích các cán bộ công nhân viên xử lý hoàn thành công việc trong thời gian làm việc chính thức. Tuy nhiên trong những trường hợp cán bộ công nhân viên phải làm việc ngoài giờ cần gấp thì cần được giám đốc phê duyệt trước và được sắp xếp và trả lương ngoài giờ

*Điều chỉnh lương

Cán bộ công nhân viên được xem xét điều chỉnh lương trong các trường hợp sau.

+ Khi tuyển dụng chính thức.

+ Thay đổi vị trí công tác.

+ Lương đang thấp hơn hoặc cao hơn mặt bằng lương cùng vị trí

+ Điều chỉnh tăng lương đột xuất

+ Được bổ nhiệm giữ vị trí cán bộ quản lý

* Thời gian chi trả lương

+ Công ty tiến hành phát lương vào ngày mùng 10 hàng tháng.

+ Đối với những trường hợp cần ứng lương thì phải xin ý kiến của giám đốc

* Tình hình sử dụng quỹ tiền lương

Bảng 7: Mức lương bình quân của công nhân viên trong công ty

TNHH Quảng Thành Việt Nam

STT	Các đối tượng	Mức lương (Triệu đồng/ người/ tháng)
1	Giám đốc	30

2	Kế toán trưởng	10
3	Kế toán viên	5,5
4	Nhân viên kinh doanh	10
5	Công nhân, nhân viên	4,5
6	Bảo vệ	3,5

(Nguồn: Phòng tài chính kế toán)

Lao động là một trong ba yếu tố quan trọng trong mỗi một công ty. Do vậy công tác quản lý lao động rất quan trọng và luôn phải đặt lên hàng đầu. Công ty tổ chức sử dụng lao động hợp lý, tính đúng chính xác thù lao cho lao động, thanh toán kịp thời tiền lương sẽ giúp người lao động quan tâm đến thời gian, kết quả lao động, chất lượng lao động, chấp hành quy định, nâng cao năng suất lao động, góp phần tiết kiệm chi phí lao động, tăng lợi nhuận, tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động.

Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam đã thực hiện tổ chức quản lý lao động rất chặt chẽ, bố trí sắp xếp lao động hợp lý, tính toán và trả công cho lao động một cách thỏa đáng, luôn đảm bảo quyền lợi cho người lao động với mức lương trung bình là 4,5 triệu đồng/người/tháng. Đó là một mức lương tuy không cao nhưng cũng đáp ứng sự hài lòng của người lao động. Điều đó góp phần nâng cao năng lực sản xuất, tiết kiệm hao phí lao động, mang lại hiệu quả kinh tế cao.

* Phương thức sử dụng quỹ tiền lương của người lao động

+ Hàng tháng công ty thực hiện trả đủ 100% quỹ tiền lương tạm ứng hàng tháng cho người lao động.

+ Trích 2% quỹ lương hiệu quả để làm quỹ khen thưởng của Giám đốc nhằm động viên khen thưởng kịp thời các cá nhân, đơn vị có thành tích tốt, hiệu quả công việc cao.

+ Cuối năm, sau khi xác định được kết quả sản xuất kinh doanh, công ty sẽ thực hiện quyết toán quỹ tiền lương công ty và quỹ khen thưởng của Giám đốc

2.3.4.2. Tiền thưởng

Quỹ khen thưởng chủ yếu trích từ lợi nhuận của công ty. Đối tượng khen thưởng là những cá nhân hay tập thể đạt thành tích xuất sắc trong công việc, là những người trung thành có đóng góp vào sự phát triển của công ty.

**Thưởng cuối năm*

Hàng năm nếu công ty kinh doanh có lãi công ty sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho người lao động, mức thưởng này phụ thuộc vào lợi nhuận từng năm của công ty.

Mức lương cụ thể cho từng người lao động còn tùy thuộc vào sự đóng góp của họ trong công ty.

**Trong lễ 30/4 và 1/5, 2/9, tết dương lịch*

Số tiền thưởng giao động từ 300.000 – 500.000 đồng tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của công ty.

*Đánh giá theo chính sách tiền thưởng của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Ưu điểm: các hình thức mức thưởng trên áp dụng theo quy định của nhà nước và chính sách thưởng của công ty. Mức thưởng được quy định khá cụ thể và rõ ràng, mức thưởng này tùy thuộc vào chính năng lực và sự cống hiến của người lao động cho công ty, họ tích cực làm việc tạo lợi nhuận cho công ty cũng như cho chính bản thân họ.

Nhược điểm:

+ Là công ty thương mại có quy mô nhỏ với lợi nhuận hàng năm tạo ra cũng không lớn. Chính vì vậy nguồn kinh phí dành cho quỹ khen thưởng vẫn còn hạn hẹp.

+ Các hình thức thưởng trên chưa đa dạng, công ty đã quá chú trọng đến việc thưởng bằng tiền mà chưa chú trọng tới kích thích phi vật chất, mà đôi khi thưởng phi vật chất lại tạo động lực lớn hơn.

+ Mặt khác mức thưởng cũng chưa được quy định chi tiết nên việc xác định mức công bằng trong khi thưởng rất khó, tạo nên tâm lý nghi ngờ cho người lao động.

2.3.4.3. Phúc lợi và dịch vụ

*Người lao động trong công ty được nghỉ làm việc và được hưởng nguyên lương ngày lễ:

- + Tết dương lịch: Một ngày(ngày 1 tháng 1 dương lịch)
- + Tết Âm lịch: bốn ngày (một ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch)
- + Ngày chiến thắng điện biên phủ(ngày 30 tháng 4)
- + Ngày Quốc Tế lao động (ngày 1 tháng 5)
- + Ngày Quốc Khánh(ngày 2 tháng 9)
- + Ngày giỗ tổ Hùng Vương(ngày 10 tháng 3 âm lịch)

Chú ý: nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

*Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

- + Kết hôn: nghỉ 3 ngày
- + Con kết hôn: nghỉ một ngày
- + Bố mẹ(bên vợ hoặc bên chồng) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ ba ngày.

*Một số chế độ ưu đãi khác.

+ Trường hợp người lao động làm việc liên tục từ 4 giờ chở lên trong 1 ngày tại công ty sẽ được phụ cấp ăn trưa tại công ty, nếu đi công tác bên ngoài trưa không về được công ty ăn trưa thì được phụ cấp 30.000 đồng

+ Với những công nhân viên làm việc cho công ty từ 6 tháng trở lên, công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội cho họ theo đúng quy định.

+ Trường hợp người lao động thực hiện giao kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng, các khoản chi về bảo hiểm y tế bảo hiểm xã hội, được công ty tính gộp vào tiền lương để trả cho người lao động.

+ Người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định trong các trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, thai sản, suy giảm khả năng lao động, hết tuổi lao động hoặc chết.

+ Hàng năm, công ty tổ chức khám sức khỏe định kì, điều dưỡng điều trị cho người lao động theo quy định của nhà nước và của công ty.

+ Lao động nữ được nghỉ sinh con 6 tháng và vẫn được trả lương như bình thường theo mức lương tối thiểu quy định của nhà nước Việt Nam.

+ Trường hợp người lao động đến tuổi nghỉ hưu sẽ được giám đốc thông báo trước 6 tháng và có 3 tháng họ được nghỉ trước hạn, trong thời gian nghỉ này vẫn được hưởng thu nhập như khi đang làm việc, ngoài ra được thanh toán tiền phép năm những ngày chưa nghỉ. Công ty sẽ có trách nhiệm làm các thủ tục cần thiết với cơ quan bảo hiểm xã hội để người lao động nghỉ hưu đúng theo luật định.

+ Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ và đã làm việc cho công ty từ một năm trở lên sẽ được công ty tổ chức đi nghỉ mát, tham quan và được hỗ trợ thêm một khoản tiền lấy từ quỹ phúc lợi, mức độ hỗ trợ do giám đốc quyết định.

+ Hiện tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam đã dựa trên quy định về thang bảng lương do nhà nước quy định làm căn cứ để ký kết hợp đồng, trong đó đề cập rõ các vấn đề về các mức lương, điều kiện nâng bậc lương, các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

+ Như vậy, hiện nay công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam có quỹ phúc lợi khá hạn hẹp do lợi nhuận công ty hãn còn thấp, và việc sử dụng quỹ phúc lợi như thế nào cho phù hợp để có thể khuyến khích và tạo động lực kịp thời cho người lao động là vấn đề mà công ty cần phải xem xét.

*Đánh giá tạo công tác phúc lợi và dịch vụ cho nhân viên của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

- Ưu điểm: Như vậy, để kích thích tạo động lực cho người lao động không chỉ cần các yếu tố vật chất mà các yếu tố phi vật chất cũng vô cùng quan trọng. Các khoản phúc lợi trên có ý nghĩa tinh thần rất to lớn, thể hiện sự quan tâm của công ty tới người lao động, tác động đến tâm lý của người lao động, tạo cho họ ý thức, trách nhiệm và lòng trung thành gắn bó với công ty.

- Nhược điểm: Trên thực tế, việc sử dụng quỹ phúc lợi của công ty lại chưa thực sự mang lại hiệu quả cao và nguồn kinh phí dành cho quỹ khen thưởng phúc lợi còn hạn chế vì lợi nhuận của công ty.

2.3.5.Đánh giá thực trạng hoạt động nhân sự tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.3.5.1.Thành tích đạt được

+ Cán bộ công nhân viên trong công ty được trả lương đúng như quy định trong quy chế lương của công ty, theo đó mức lương cán bộ công nhân viên nhận được gồm có lương cấp bậc, lương chính sách, lương hiệu quả cùng những khoản được giảm trừ khác theo quy định của nhà nước. Mức thu nhập của cán bộ công nhân viên trong công ty khá ổn định, họ có thể yên tâm công tác bởi công ty luôn trả lương đúng hạn như theo thỏa thuận lao động.

+ Các chính sách thưởng, trợ cấp đáp ứng được nhu cầu tạo động lực cho các cán bộ công nhân viên trong công ty. Tuy nhiên, công ty vẫn cần phát huy hơn nữa vai trò của nó trong hoạt động kinh doanh của người lao động để khuyến khích họ đạt được kết quả cao nhất.

+ Tuy là công ty TNHH một thành viên với quy mô nhỏ nhưng công ty đã làm khá tốt công tác phúc lợi và dịch vụ để tạo động lực cho cán bộ công nhân viên, quỹ này được trích từ lợi nhuận của công ty.

+ Công ty đã đào tạo được môi trường làm việc tốt, bầu không khí thoải mái cho người lao động. Hiện nay công ty thường xuyên củng cố và hoàn thiện các chính sách tạo động lực cho nhân viên, nâng cao tinh thần đoàn kết của tập thể các cán bộ công nhân viên trong công ty.

+ Công ty đã quan tâm đến đời sống vật chất tinh của họ, giúp họ yên tâm và tận tụy cống hiến hết mình trong công việc.

+ Công ty đã tìm được những hướng phát triển đúng đắn các chủ trương phát triển các công tác ngắn hạn và dài hạn đúng đắn, có bộ máy tổ chức hợp lý, cơ cấu tổ chức gọn nhẹ, mang lại hiệu quả.

2.3.5.2.Hạn chế

Nhìn chung, trong tình hình kinh tế khó khăn như hiện nay, với mức lương mà công ty trả cho người lao động đã đáp ứng được yêu cầu chi tiêu của họ nhưng chưa thực sự tạo động lực. Như vậy, với mức lương đó thực sự chưa hấp dẫn và chưa mang tính cạnh tranh, công ty cần có những điều chỉnh thích hợp tác động vào chính sách tiền lương nhằm hoàn thiện và tạo động lực cho cán bộ và người lao động trong công ty.

+ Việc chia lương, thưởng mang tính bình quân, có lúc chưa phản ánh hết được sự cố gắng của người lao động. Cơ sở dùng để chấm điểm năng suất chưa thực sự tốt, chênh lệch năng suất còn ít do vậy chưa phát huy hết được động cơ phấn đấu cho toàn cán bộ công nhân viên trong công ty.

+ Phúc lợi việc sử dụng quỹ phúc lợi có tác dụng tạo động lực lao động nhưng lại chưa thật sự giữ chân được người lao động. Do đó, công ty cần đa dạng hóa các loại hình thức phúc lợi hơn nữa.

+ Thêm vào đó, ý thức tự giác về giờ giấc làm việc trong công ty chưa cao, vẫn tồn tại hiện tượng đến muộn về sớm. Do đó, công ty cần có những đổi mới trong cách thức quản lý để hoạt động quản trị nhân lực mang lại hiệu quả tốt hơn.

2.3.5.3.Nguyên nhân

*Nhân tố chủ quan.

+ Trước hết, lãnh đạo công ty chưa thực sự quan tâm tới công tác tạo động lực cho người lao động.

+ Mặt khác, nguồn nhân lực của công ty hiện tại vẫn còn nhiều hạn chế cả về số lượng và chất lượng trình độ. Về số lượng: doanh thu của công ty hàng năm tuy không phải là con số nhỏ nhưng do chi phí nhiều nên lợi nhuận sau thuế của công ty không lớn, do đó, mức thưởng cho nhân viên cũng không cao.

+ Lãnh đạo công ty mới chỉ tạo động lực cho người lao động bằng cách tác động trực tiếp vào họ mà chưa có sự tác động tới những người thân trong gia đình, mà gia đình chính là nơi khơi nguồn động lực kích thích người lao động làm việc.

*Nhân tố khách quan.

Do ảnh hưởng của thời kì kinh tế khó khăn, nên công ty không tránh khỏi những thiệt hại nhất định, chính vì vậy công ty chưa có sự quan tâm đúng mức tới hoạt động khen thưởng và phúc lợi cho nhân viên.

2.3.5.4. Khả năng làm việc theo nhóm của nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực công ty chưa có khả năng làm việc theo nhóm, chưa biết kết hợp các thế mạnh của từng nhân viên để thực hiện công việc hiệu quả và nhanh chóng hơn mà chỉ phối hợp theo bản năng để đáp ứng yêu cầu và tính chất công việc.

Hiện tại công ty chưa có một chương trình đào tạo, huấn luyện kỹ năng làm việc theo nhóm cho cán bộ công nhân viên, công ty chưa thật sự thấy được tầm quan trọng và hiệu quả của việc làm việc theo tổ, nhóm. Do đó, nguồn nhân lực công ty chưa có khả năng làm việc nhóm, chưa biết phát huy hết sức mạnh tập thể trong công việc. công ty cần tăng cường đào tạo nâng cao khả năng làm việc nhóm cho cán bộ công nhân viên để đáp ứng hoạt động kinh doanh của công ty ngày càng phát triển.

2.4.Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

2.4.1.Kết quả đạt được và nguyên nhân

Qua việc phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam phía trên cho thấy công ty đã đạt được những kết quả sau:

2.4.1.1.Kết quả đạt được

Về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực:

Số lượng cơ cấu nguồn nhân lực hiện tại đảm bảo cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty. Công ty có nguồn nhân lực trẻ, đặc biệt là bộ phận lao động gián tiếp, cơ cấu phù hợp với định hướng phát triển của công ty, năng suất lao động ngày càng cao.

Về chất lượng nguồn nhân lực:

Sức khỏe của nguồn nhân lực công ty tương đối tốt, đảm bảo đáp ứng đòi hỏi về thể lực đối với lao động làm việc nặng nhọc

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng của nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao. Trình độ của phần lớn cán bộ công nhân viên đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại. Đội ngũ lãnh đạo cấp cao của công ty giàu kinh nghiệm, có năng lực, tâm huyết với nghề. Đây là nền tảng rất quan trọng để công ty tiếp tục xây dựng và thực hiện những chiến lược để duy trì, phát triển hơn nữa nguồn nhân lực trong tương lai nhằm đáp ứng những chiến lược của công ty.

Đội ngũ công nhân viên nhiệt tình, có trách nhiệm, có tinh thần học hỏi, phấn đấu trong công việc. Cán bộ lãnh đạo và phần lớn công nhân viên công ty có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn được rèn luyện về đạo đức nghề nghiệp để thực hiện tốt hai nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và phục vụ. Hiện tượng nhảy việc của nhân viên rất ít xảy ra trong công ty. Đây là nhân tố nội lực quan trọng có thể tạo ra sự thay đổi nhanh chóng chất lượng nguồn nhân lực nếu vấn đề này được quan tâm và đầu tư đúng mức.

Chất lượng thực hiện công việc của người lao động của công ty tương đối tốt, phần lớn nguồn nhân lực của công ty đáp ứng tốt công việc.

Về trình độ lành nghề

Công ty đã có một số chương trình đào tạo cụ thể để phát triển trình độ lành nghề cho người lao động qua đó tay nghề người lao động đã đạt được một số tiến bộ nhất định.

Trên đây là những dấu hiệu biểu hiện những diễn biến tốt về chất lượng nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam trong hiện tại.

2.4.1.2. Nguyên nhân

Kết quả đạt được của quá trình phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Một là, chính sách tuyển dụng của công ty rõ ràng, cụ thể, phù hợp với đặc điểm của công ty gồm: các tiêu chuẩn chung của người đăng ký dự tuyển, các đối tượng được ưu tiên khi xét tuyển dụng như vợ hoặc chồng, con của cán bộ công nhân viên có nhiều thành tích đóng góp cho công ty, gia đình thuộc diện chính sách có công với cách mạng, bộ đội đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự... Việc xác định đối tượng ưu tiên khi xét tuyển dụng, cụ thể là dành cho những lao động đã có những công hiến nhất định cho công ty cho thấy chính sách của công ty là chính sách trong tình hình, điều này giúp người lao động gắn bó với công ty hơn, ra sức cống hiến nhiều hơn. Ngoài ra công ty còn ưu tiên cho những trường hợp có công với đất nước, hoàn thành nghĩa vụ với đất nước cho thấy công ty rất quan tâm đến xã hội, chia sẻ cùng nhà nước về gánh nặng giải quyết việc làm cho người lao động.

Hai là, công ty có chủ trương bố trí đúng người đúng việc đã triển khai thực hiện tương đối tốt theo chủ trương, đa số công nhân viên được bố trí đúng chuyên môn nghiệp vụ nên có thể phát huy hết khả năng của mình để đạt chất lượng công việc tốt nhất. Ngoài ra, việc thực hiện chế độ đánh giá đúng tình hình đúng tính chất mức độ tham gia, đóng góp của từng người lao động để khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời đã tạo ra sự động viên to lớn đối với người lao động.

Ba là, công ty rất quan tâm đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực và đã có chính sách đào tạo cụ thể, tương đối phù hợp với đối tượng được đào tạo giúp công nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trình độ lành nghề. Bên cạnh đó, công ty cũng đã chuẩn bị nguồn kinh phí đầy đủ, đảm bảo phục vụ cho hoạt động công tác đào tạo được triển khai thuận lợi, đúng theo yêu cầu và mục tiêu đã định ra.

Bốn là, chế độ đãi ngộ, khuyến khích về vật chất và tinh thần đã có tác dụng động viên tinh thần làm việc của cán bộ công nhân viên công ty. Chính sách lương, thưởng của công ty hợp lý, minh bạch và công bằng, thu nhập ổn định đảm bảo cuộc sống cho công nhân viên. Tiền lương của công ty được trả dựa trên tính chất công việc và được cải thiện qua từng năm.

Công ty đã tổ chức được những hoạt động như cho cán bộ công nhân viên đi tham quan du lịch có hiệu quả giúp người lao động vui chơi giải trí để tinh thần sảng khoái sau những ngày tháng làm việc mệt nhọc, căng thẳng. Sử dụng quỹ phúc lợi đúng mục đích các ngày lễ đều được thưởng cũng như các chế độ khác.

Bên cạnh đó, việc đảm bảo an toàn lao động, sức khỏe cho công nhân viên cũng được công ty thực hiện một cách hiệu quả thông qua việc đầu tư cơ sở vật chất, đo kiểm môi trường làm việc, cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động cho công nhân, trang phục cho nhân viên... Đây là những nỗ lực động viên về tinh thần rất lớn đối với cán bộ công nhân viên công ty.

Năm là, văn hóa doanh nghiệp đã hình thành nên một số giá trị căn bản nhất định góp phần tạo dựng môi trường làm việc có ích cho phát triển nguồn nhân lực của công ty. Cán bộ công nhân viên công ty có đạo đức tác phong tốt, chấp hành đúng quy định, nội quy công ty. Mối quan hệ giữa các đồng nghiệp thân thiện, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ giúp công việc ngày càng đạt kết quả cao hơn.

2.4.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Tồn tại, hạn chế

- Về chất lượng nguồn nhân lực

Lực lượng cán bộ nhân viên nghiệp vụ có trình độ cao đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi vẫn còn đang thiếu.

Trình độ của nguồn nhân lực không đồng đều, trình độ của lao động trực tiếp tương đối thấp. Cần nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực công ty, đặc biệt là đội ngũ công nhân vì đây là lực lượng trực tiếp tham gia sản xuất ra sản phẩm.

Trình độ ngoại ngữ, tin học chưa cao, chưa ứng dụng nhiều chương trình công nghệ thông tin hiện đại vào công việc. Còn nhiều công việc làm theo phương pháp thủ công, quản lý công việc chưa hiệu quả.

Việc đào tạo chưa thực sự đạt hiệu quả cao, một số chương trình đào tạo công nhân viên chỉ học trên lý thuyết, chưa áp dụng vào thực tiễn để đem lại hiệu quả cao cho công ty. Công ty đã thực hiện việc cam kết phục vụ sau đào tạo nhưng chưa chặt chẽ cũng như chưa có quy định rõ ràng.

Một bộ phận nhỏ công nhân lao động, chủ yếu là lao động trực tiếp có biểu hiện thực dụng, thiếu tinh thần học hỏi, cũng như thiếu tinh thần cầu tiến, tinh thần hợp tác làm việc và ý thức tổ chức kém, thích hưởng thụ, cũng như thiếu tự giác trong công việc.

-Về trình độ lành nghề

Công ty chưa có chương trình đào tạo cho việc phát triển trình độ lành nghề cho người lao động, nên có chương trình đào tạo tay nghề cho công nhân.

-Về kỹ năng làm việc nhóm

Công nhân viên công ty chưa có thói quen làm việc nhóm, chưa phát huy tốt sức mạnh tập thể. Công ty chưa có sự quan tâm đúng mức nhằm phát huy tối đa hiệu quả của các nhóm làm việc, chỉ dừng lại ở việc ra quyết định thành lập, phân công, giao nhiệm vụ cho nhóm theo yêu cầu công tác. Để công việc đạt hiệu quả hơn nữa, đòi hỏi công nhân viên ngày càng hoàn thiện khả năng làm việc nhóm để đáp ứng yêu cầu công việc.

2.4.2.2. Nguyên nhân

Công ty còn có những tồn tại hạn chế trên là do những nguyên nhân sau:

Một là, công ty chưa có một quy trình tuyển dụng thông qua các cuộc thi mà tuyển dụng chủ yếu dựa trên hồ sơ xin việc và phỏng vấn. Để chất lượng tuyển dụng được nâng cao hơn nữa thì nên tổ chức thi tuyển qua các vòng cho các ứng cử viên xin việc để chọn được thêm nhiều người tài cho công ty.

Hai là công ty chưa có chính sách hấp dẫn để thu hút nhân tài. Số lượng nhân viên tự nộp hồ đơn xin việc vào công ty rất thấp, nhân viên các phòng nghiệp vụ chủ yếu là do người quen giới thiệu vào làm. Mặc dù đã qua phỏng vấn nhưng một vài trường hợp có chất lượng thực hiện công việc chưa cao.

Ba là, chế độ đào tạo và đào tạo lại còn yếu kém. Chính sách đào tạo còn chưa rõ ràng chính vì điều đó không có sự khuyến khích công nhân viên học tập để nâng cao trình độ và trau dồi kiến thức. Công ty cũng chưa chú trọng việc đánh giá, cũng như hiệu quả thực tiễn ứng dụng trên thực tiễn của cán bộ công nhân viên.

Bốn là, các chính sách về khuyến khích vật chất và tinh thần còn một vài bất cập dẫn đến hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chưa cao. Ngoài việc quy định rõ ràng các mức tiền lương theo từng công việc cụ thể trong quy chế trả lương. Công ty chưa xây dựng chế độ lương thưởng đặc biệt cho những chức danh công việc cần thiết phải giữ chân để khuyến khích động viên làm việc lâu dài. Mức lương ban đầu sau thời gian thử việc thường bắt đầu từ bậc lương thấp nhất của từng công việc cụ thể đã được quy định, chưa thu hút được các đối tượng có năng lực đặc biệt từ các nguồn bên ngoài. Công ty chưa chú trọng đến việc khen thưởng sang kiến cũng như khen thưởng khi nhân viên tìm thêm khách hàng mới nên hiệu quả công việc của nhân viên chưa được phát huy hết.

Năm là, công ty chưa chú tâm xây dựng văn hóa doanh nghiệp nên việc xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp chưa được tiến hành một cách bài bản, khoa học để góp phần hữu hiệu cho phát triển nguồn nhân lực. Công nhân trực tiếp của công ty là bộ phận trực tiếp sản xuất ra sản phẩm nhưng bộ phận này có trình độ tương đối thấp, chưa có một trình độ nhất định phong cách làm việc chưa được chuẩn mực. Có những lúc còn tồn tại thái độ khó hợp tác, hay dựa dẫm, ỷ lại

hay để cho mối quan hệ tình cảm, nể nang lẫn ác công việc. Đồng thời một vài người thường mong muốn được an toàn, ổn định, ngại khó.

2.5. Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty

Đối với nhân viên tại phòng kinh doanh do tính chất quy mô của công ty là nhỏ, vì vậy nhân viên kinh doanh đóng vai trò cốt lõi của công ty. Nhân viên kinh doanh của công ty kiêm trong mình nhiệm vụ như: kỹ thuật, marketing, quản lý điều hành. Khi công ty có nhân viên mới thuộc phòng kinh doanh thì công ty cho nhân viên mới thì bước đầu nhân viên đó phải tham gia học tập tại công ty ví dụ như học cách để ghi nhớ các mã số keo, học cách pha chế keo với vật liệu đông cứng theo đúng tỉ lệ yêu cầu, ghi nhớ các loại keo nào dùng cho vật tư nào, cũng như nước xử lý nào cho vật tư nào. Sau thời gian tối thiểu là 2 tháng và tối đa là 3 nhân viên mới đó tham gia học tập và cùng tham gia sản xuất cùng với đội ngũ công thì nhân viên đó phải ghi nhớ được những điều cơ bản nhất đó sau đó được cất cử đi theo nhân viên kinh doanh đã có kinh nghiệm của công ty đi tới các nhà máy xí nghiệp sản xuất giày dép. Tại đây nhân viên mới bắt đầu làm quen và tiếp tục phải ghi nhớ và nhận biết các vật liệu về mũ giày dép hay còn gọi là vật tư, nhận biết đâu là vật tư da, đâu là vật tư PU, đâu là vật tư vải, đâu là vật tư Nilon. Tương tự như vậy thì nhân viên kinh doanh mới cũng phải nhận biết được chất liệu của các loại đế giày dép ví dụ như phân biệt được đâu là đế TPR, đâu là đế cao su, đâu là đế Mould, đâu là đế Eva, đâu là đế PU PVC...và từ đó được nhân viên kinh doanh cũ đã có kinh nghiệm dạy cho các loại vật tư nào đế nào dùng nước xử lý nào keo nào cũng như quy trình và kỹ thuật như thế nào. Sau khi thời gian là 1 tháng đi cùng với nhân viên kinh doanh cũ thì nhân viên kinh doanh mới đó bắt đầu phải tách ra và tự mình đến các nhà máy xí nghiệp giày dép tiến hành kiểm tra và giám sát công nhân tại nhà máy xí nghiệp giày dép. Trong quá trình kiểm tra và giám sát có gì sai với kỹ thuật thì yêu cầu công nhân làm lại và yêu cầu khắc phục và tiến hành thử các mẫu giày dép mới theo yêu cầu của khách.

Còn đối với đội ngũ công nhân và kế toán hay kế toán kho của công ty thì những người mới được vào và đào tạo trực tiếp thực tế tại nhà máy của công ty. Đối với đội ngũ kế toán thì công ty yêu cầu phải có sự chuẩn mực chính xác cao độ. Còn đội ngũ công nhân thì được kèm cặp bởi các công nhân cũ đã có kinh nghiệm và cùng với sự chỉ đạo của phòng kinh doanh thì trong quá trình làm việc đúc kết kinh nghiệm và tự học.

Công ty thực hiện phương pháp đào tạo thực tế đối với nhân viên kinh doanh nhưng hẳn còn tồn tại cũng là vấn đề đề ra là do nhân viên mới vào không được học tập qua ngành hóa chất vì vậy không có kinh nghiệm và hiểu biết trong ngành hóa chất cũng như pha chế hóa chất. Hơn thế tại công ty và Hải Phòng cũng không có trường học lớp học nào đào tạo về ngành hóa chất. Chính vì vậy quá trình để nhân viên kinh doanh mới có thể pha chế được keo hay nước xử lý là rất khó. Trong quá trình đào tạo thì không tránh được tình trạng người cũ bắt nạt người mới, vì điều đó tạo áp lực cao đối với người mới những ai không chịu được áp lực đó sẽ hình thành ý chí tự mình hại mình ra cuối cùng tự xin nghỉ.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH QUẢNG THÀNH VIỆT NAM

3.1. Quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

3.1.1. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực

Để phát triển nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao thì việc đầu tiên và quan trọng hơn hết là doanh nghiệp phải xác định được quan điểm phát triển nguồn nhân lực. Từ cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp và thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam cần xuất phát từ những quan điểm sau đây:

Một là, quan điểm phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam là phát triển cả nguồn lực chất lượng cao và nguồn lực phổ thông nghĩa là phát triển cả lao động gián tiếp và lao động trực tiếp của công ty.

Hai là, phát triển nguồn nhân lực là vấn đề cốt lõi, là điều kiện cơ bản nhất để công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam có thể phát huy được nội lực và phát triển bền vững.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực phải phát triển một cách toàn diện: đảm bảo về số lượng và cơ cấu, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về thể lực và trí lực của người lao động, phát triển các yếu tố động viên công nhân viên trong doanh nghiệp, nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn của các hoạt động sản xuất kinh doanh tại công ty.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở xem đội ngũ cán bộ công nhân viên là nguồn tài sản quý giá, là nguồn lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy công ty phát

triển. Sự phát triển của công ty gắn liền với sự phát triển của cán bộ công nhân viên, lợi ích của công ty gắn liền với lợi ích của cán bộ công nhân viên.

Năm là, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với tăng năng suất lao động để công việc ngày càng đạt hiệu quả cao hơn.

Sáu là, phát triển nguồn nhân lực phải xuất phát từ điều kiện đặc thù của doanh nghiệp nhằm phát huy những tiềm năng và thế mạnh của mình.

Bảy là, phát triển nguồn nhân lực phải tận dụng được hết cơ hội và vượt qua mọi thách thức của tiến trình hội nhập vào nền kinh tế thế giới, đồng thời bảo tồn và phát triển những giá trị truyền thống, bản sắc văn hóa dân tộc và văn hóa doanh nghiệp.

3.1.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

Trên cơ sở quan điểm phát triển nguồn nhân lực, chiến lược phát triển và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam như sau.

Mục tiêu tổng quát:

- Tạo ra một nguồn nhân lực đủ về số lượng, có cơ cấu phù hợp, có trình độ chuyên môn cao, thành thạo về kỹ năng, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, năng động, sáng tạo và văn minh trong giao tiếp, ứng xử đáp ứng ngày càng cao yêu cầu phát triển của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

Mục tiêu cụ thể

- Tiếp tục xây dựng, phát triển, tổ chức lại bộ máy quản trị nguồn nhân lực và đội ngũ chuyên gia về phát triển nguồn nhân lực đủ mạnh để thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả nhất.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên để xây dựng đội ngũ cán bộ nhân viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giỏi.

- Nâng cao kiến thức và kỹ năng quản trị doanh nghiệp cho lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ năng lực và bản lĩnh giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra trong tiến trình hội nhập.

- Tập trung tuyển dụng lao động có trình độ đại học các chuyên ngành marketing, cũng như trình độ chuyên môn cao về hóa chất.

- Xây dựng và triển khai một cách toàn diện, đồng bộ hệ thống các chính sách động viên công nhân viên nhằm phát huy tối đa năng lực làm việc của người lao động. Đồng thời thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao về vật chất và tinh thần của người lao động và gắn quyền lợi của họ với hiệu quả kinh doanh của công ty.

- Công ty cần phải phân đấu số lượng cán bộ nhân viên có trình độ đại học chiếm từ 35%-40% trên tổng số lao động, có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm từ 25%-30%.

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Từ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực cùng với yêu cầu cấp thiết để công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam có thể tồn tại và phát triển lâu dài trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế và quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thì vấn đề xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đòi hỏi công ty phải nhanh chóng xây dựng và thực hiện các giải pháp vừa mang tính chất cấp bách vừa mang tính chất lâu dài.

3.2.1. Giải pháp đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp

Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực hiện tại đảm bảo cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty nhưng để ổn định phát triển lâu dài thì cần có những giải pháp thiết thực để đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp khi công ty không ngừng mở rộng thị trường ra bên ngoài.

3.2.1.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng rất quan trọng vì đây là việc lựa chọn đầu vào cho nguồn nhân lực của công ty. Làm tốt từ khâu tuyển dụng thì các phần sau của quá trình phát triển nguồn nhân lực tại công ty sẽ nhẹ nhàng và đơn giản hơn và từ đó sẽ đạt hiệu quả cao hơn.

Công tác tuyển dụng lao động phải đảm bảo tính công khai, dân chủ, đúng quy định pháp luật về lao động. Công tác tuyển dụng có thể được xem là một trong những phương pháp cơ bản nhằm đảm bảo cho công ty có nguồn nhân lực đủ về số lượng, phù hợp về mặt cơ cấu, đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của công việc về trình độ, kinh nghiệm và các tố chất cần thiết để thực thi được mục tiêu phát triển công ty.

Để đạt được điều đó công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam cần thực hiện các nội dung sau:

Thứ nhất, cần xác định rõ nhu cầu tuyển dụng: việc này được dựa vào kế hoạch tuyển dụng của công ty và bảng đề nghị bổ sung lao động của phòng kinh doanh lên Giám đốc. Khi đó người được giao nhiệm vụ tuyển dụng (trực thuộc phòng kinh doanh) sẽ tham mưu cho giám đốc xác định tổng số lượng nhân sự theo yêu cầu, nguồn nhân lực hiện tại có đáp ứng được hay không, từ đó đề xuất số lượng lao động cần tuyển.

Thứ hai, quy trình tuyển dụng của công ty chưa được khoa học, cần hoàn thiện lại quy trình này. Công tác tuyển dụng của công ty chưa được áp dụng hình thức thi tuyển trong khi đây là hình thức mà hiện tại mang lại hiệu quả rất cao.

Thứ ba, thực hiện tiến trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký và nộp hồ sơ đăng ký làm việc tại công ty. Công ty nên thực hiện việc tuyển dụng qua nhiều kênh như giới thiệu của cán bộ công nhân viên trong công ty, nguồn từ các trung tâm giới thiệu việc làm, nguồn từ các trường đại học, cao đẳng, ứng viên tự nộp đơn xin việc... Thực hiện việc chiêu mộ cho quá trình tuyển dụng qua nhiều nguồn sẽ tạo sự chủ động về nhân sự cho công ty trong quá trình phát triển.

Thứ tư, công tác tuyển dụng phải được công bố rộng rãi cho người lao động biết. Nhanh chóng thiết lập thêm website riêng của công ty để cập nhật thông tin kịp thời cho bên trong và bên ngoài công ty được biết. Kế hoạch tuyển dụng cũng như chỉ tiêu tuyển dụng của công ty sẽ được cập nhật trên website này để mọi người được biết. Thông qua website quảng bá hình ảnh công ty để có thể thu hút được nhiều nhân tài đến với công ty.

Thứ năm, nâng cao năng lực tuyển dụng cho nhân viên được giao nhiệm vụ tuyển dụng (nhân viên trực thuộc phòng kinh doanh). Quá trình thực hiện tuyển dụng phải được thực hiện dựa trên bảng mô tả công việc cụ thể, cần phải có sự phối hợp chặt chẽ với các bộ phận để có thể lựa chọn chính xác những người mà công ty cần.

3.2.1.2. Hoàn thành công tác hoạch định nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Hiện tại công ty cũng xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực hàng năm nhưng công tác này được thực hiện bằng cách khi nhân viên phòng kinh doanh yêu cầu ban Giám đốc tuyển thêm người. Chính vì điều đó công tác hoạch định nguồn nhân lực không được chủ động luôn luôn bị động làm cho hiệu quả sử dụng lao động chưa được như mong muốn, kế hoạch nguồn nhân lực cần được xây dựng một cách khoa học hơn. Công ty cần có những cuộc họp và thời gian chuẩn bị cho những lần tuyển dụng cần phân tích hiện trạng diễn biến nguồn nhân lực về số lượng cần, cơ cấu và chất lượng. Dựa vào chỉ tiêu hoạt động sản xuất kinh doanh hàng năm để dự báo khối lượng công việc và nhu cầu nguồn nhân lực. Cân đối nguồn nhân lực để xây dựng các phương án sử dụng lao động một cách hợp lý nhất. Nhờ đó mà công ty sẽ luôn được chủ nguồn nhân lực mà không để xảy ra tình trạng thiếu nhân lực để thực hiện những dự án chiến lược của công ty.

3.2.1.3. Cải tiến công tác quản lý và lưu trữ hồ sơ nhân sự

Hồ sơ nhân sự là tài liệu liên quan đến một người và phải được tập hợp một cách hệ thống. Việc quản lý hồ sơ của nhân viên trong công ty phải quản lý tất cả các thông tin và được lấy từ nhiều dữ liệu, tài liệu khác nhau. Hồ sơ nhân sự bao

gồm tất cả những thông tin liên quan như ngày bắt đầu làm việc, ngày được tăng lương, ngày thăng chức, ngày được tham gia chế độ bảo hiểm, các đánh giá hiệu quả công việc, số lần được thưởng, bằng cấp... Đây là những thông tin rất quan trọng trong việc tham khảo khi cần có sự thay đổi về nhân sự.

Trong công tác quản trị nguồn nhân lực việc truy nhập và xử lý thông tin đóng vai trò vô cùng quan trọng. Một nhà quản trị sẽ ra quyết định chủ quan, thiếu chính xác và công bằng nếu không có thông tin chính xác và kịp thời. Ngày nay với sự bùng nổ về công nghệ thông tin, máy tính đã trở thành một công cụ cực kỳ hữu ích giúp cho các nhà quản trị. Công tác quản lý và lưu trữ dữ liệu hồ sơ nhân viên hiện tại đã được máy tính hóa. Nhưng hiện nay công ty vẫn chưa sử dụng đến hệ thống công nghệ thông tin để áp dụng cho việc quản lý nhân sự. Chính vì điều đó khi lãnh đạo công ty cần đến thông tin của một ai đó thì lại mất rất nhiều thời gian cho việc tìm kiếm các giấy tờ liên quan.

3.2.1.4. Thực hiện phân tích công việc

Thứ nhất, xác định được mục đích việc sử dụng thông tin phân tích công việc và xác định phương pháp thu thập thông tin. Công ty nên sử dụng bảng câu hỏi đối với công việc nhân viên làm và phương pháp phối hợp.

Thứ hai, thu thập thông tin cơ bản về công việc mà giao cho nhân viên. Công việc này yêu cầu người phân tích phải rà soát cơ cấu tổ chức và công việc để xác định mối liên hệ giữa các công việc trong hoạt động của công ty.

Thứ ba, lựa chọn các công việc quan trọng và cấp bách để được ưu tiên thực hiện trước. Điều này có thể giúp cho việc phân bổ công việc hợp lý cho công nhân trực tiếp sản xuất ra sản phẩm không bị thiếu hàng hóa hay nhớ hàng cho khách hàng.

Nhu cầu nhân lực cần thiết nhất tại công ty hiện nay là tăng cường nhân lực cho đội ngũ phòng kinh doanh và đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất ra sản phẩm. Việc phân tích công việc có thể giúp cho bố trí công việc và thời gian hợp lý, chủ

yếu cho công tác tuyển dụng thêm, đánh giá thành tích công việc và tính lại tiền lương theo hiệu quả công việc cho nhân viên đồng thời xác định nhu cầu đào tạo.

3.2.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực

3.2.2.1. Hoàn thiện chất lượng đào tạo nhân viên, trình độ lành nghề

Là một doanh nghiệp cung cấp keo cho ngành da giày mà hiện nay công ty vẫn còn đang thiếu nghiêm trọng về mặt chuyên gia pha chế và nghiên cứu phát triển sản phẩm mới. Không chỉ dừng lại ở việc không ngừng nâng cao chất lượng của sản phẩm cũ mà công ty cần mời thêm các chuyên gia về ngành keo. Họ có vai trò quan trọng trong việc nghiên cứu để tạo ra những sản phẩm mới có tính năng tốt hơn chất lượng sản phẩm đảm bảo hơn. Chính những sản phẩm keo mới ra đời cũng làm giảm đi mức độ khó khăn của các vật liệu mới đưa ra. Vì điều đó làm cho khách hàng tin tưởng về sản phẩm của công ty hơn. Chính vì thế công ty cần tuyển thêm những chuyên gia hay cử người đi tham gia học tập nghiên cứu tại các khóa đào tạo về ngành keo. Chính điều đó làm tiền đề cho sau này quay trở lại đào tạo nâng cao khả năng tự nghiên cứu tại công ty.

3.2.2.2. Hoàn thiện việc bố trí, thực hiện công việc của nhân viên nghiệp vụ: kinh doanh, tài chính – kế toán

Cán bộ nhân viên của hai phòng là bộ phận tham mưu trực tiếp cho lãnh đạo công ty trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Đây là lực lượng nhân lực có tầm quan trọng mà công ty cần phải giữ chân và phải bố trí công việc phù hợp để phát huy hết năng lực của từng nhân viên.

Việc phân công công việc cho nhân viên hiện vẫn còn tập trung nhiều vào một vài vị trí, một người làm ba bốn việc do đó vất vả, trong khi những nhân viên còn lại lại có nhiều thời gian rảnh do công việc quá ít. Lý do lãnh đạo công ty chưa tin tưởng vào khả năng làm việc của một số nhân viên trong công ty. Lãnh đạo công ty cần mạnh dạn phân công và phân bổ công việc hợp lý, công việc cần được chia đều cho các thành viên trong phòng ban. Có thể ban đầu những nhân viên có

năng lực kém hơn sẽ khó thực hiện tốt công việc bằng nhân viên giỏi nhưng có thể nhờ những nhân viên giỏi này giúp đỡ, hỗ trợ kèm cặp để cải thiện tình hình yếu kém. Khi công việc được phân bổ đều, mọi người nhận được một số lượng công việc hợp lý không quá nhiều không còn bị áp lực thì hiệu quả thực hiện công việc của mỗi người sẽ tốt hơn.

3.2.2.3. Đào tạo đội ngũ nhân viên trẻ có năng lực chuyên môn làm lực lượng nòng cốt kế thừa cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam

Để công ty tồn tại và phát triển lâu dài trong tương lai thì bên cạnh việc điều hành duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có thì công ty cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ kế thừa, đây là đội ngũ nhân viên còn trẻ năng lực chuyên môn, có đạo đức tốt để làm lực lượng nòng cốt kế thừa cho nguồn nhân lực của công ty

Để đón đầu quá trình cạnh tranh của công ty với các doanh nghiệp khác đòi hỏi công ty phải có một lực lượng kế thừa được đào tạo bài bản, trang bị kỹ năng tốt để có thể kế thừa tất cả kinh nghiệm của các anh chị đi trước, đồng thời có khả năng tiếp cận với các phương pháp quản lý, các tiến bộ khoa học kỹ thuật để ứng dụng vào công ty trong môi trường hội nhập kinh tế quốc tế.

Để đào tạo lực lượng này, công ty cần có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ nhân viên theo yêu cầu trước mắt và lâu dài, có kế hoạch thực hiện trong 5 năm, 10 năm, 20 năm. Làm tốt công tác quy hoạch có chất lượng, đảm bảo tính kế thừa và liên tục trong đội ngũ cán bộ công nhân viên. Trẻ hóa đội ngũ nhân viên, xóa bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được ưu tiên đào tạo và đề bạt. Đây là tư duy cản trở sự phát triển nhân lực chất lượng cao.

3.2.2.4. Cải thiện môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ

- Xây dựng và phát triển văn hóa công ty

Văn hóa doanh nghiệp là yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển của một doanh nghiệp. Muốn cải thiện nguồn nhân lực thì trước hết phải cải thiện môi trường văn hóa công ty. Xây dựng và phát huy văn hóa doanh nghiệp trước hết là

phải dựa vào con người, không chỉ tăng vốn, tăng lợi nhuận cao cho công ty, tăng thu nhập cho người lao động mà còn phải tạo ra môi trường văn hóa doanh nghiệp tiến bộ, tức tạo ra một sức mạnh tổng thể, cổ vũ người lao động trong công ty làm việc sáng tạo với niềm tin, lý tưởng cao đẹp.

Xác định những giá trị phù hợp mà người lao động trong công ty cùng chia sẻ quan tâm: Xây dựng quan niệm lấy con người làm gốc, quan niệm đạo đức kinh doanh, quan niệm khách hàng là trên hết, ý thức tuân thủ kỷ luật lao động. Người lao động có cái tâm trong công việc, lòng trung thành và trách nhiệm với công ty, ý thức đạo đức chung, quan tâm đến an sinh xã hội, tinh thần trách nhiệm đối với xã hội. Trên cơ sở đó khuyến khích người lao động luôn ý thức tuân thủ pháp luật, nêu cao tinh thần đoàn kết, trước hết là đoàn kết trong làm việc theo nhóm để công việc trôi chảy, năng động, không ngừng vượt qua chính mình để phát triển. Bên cạnh đó công ty cần truyền đạt cho cán bộ công nhân viên hiểu biết sâu sắc về sứ mạng mục đích của công ty,

Xây dựng cơ chế kết hợp hài hòa các lợi ích cá nhân và doanh nghiệp. Cần phải xây dựng một cơ chế kích thích và thúc đẩy cá nhân hàng hái thực hiện lợi ích của mình lại đồng thời thực hiện được mục đích chung của công ty từ đó tạo ra xu hướng vận động chung của cả công ty.

Công ty cần rà soát, điều chỉnh, bổ sung kịp thời nội quy, quy chế, quy trình kiểm soát và phân tích công việc để mọi người tuân thủ và chỉ dẫn các hành vi của cá nhân trong công ty, hướng dẫn nhân viên sử dụng ngôn ngữ, nghi lễ, sự tôn trọng và cách ứng xử trong quan hệ làm việc, đảm bảo cho những người lãnh đạo có được những quyết định sáng suốt sát với yêu cầu công việc.

-Hoàn thiện chính sách lương, thưởng hiệu đạt hiệu quả

Qua khảo sát cho thấy tiền lương, thưởng là vấn đề người lao động rất quan tâm, thu nhập của người lao động có ổn định đảm bảo cuộc sống thì họ mới gắn bó lâu dài và có nhiều cống hiến cho công ty. Chế độ tiền lương, thưởng của công ty hiện nay đã tương đối hiệu quả tuy nhiên nhu cầu người lao động là ngày càng

được tăng thu nhập, do đó để phát huy hiệu quả nguồn nhân lực công ty cần bổ sung một vài quy định vào quy chế lương thưởng hiện nay.

Là công ty chuyên cung cấp về mặt hàng keo thì việc kích thích nhân viên kinh doanh mở rộng thị trường là điều cần đặc biệt chú ý. Khi công ty có quyết định cho nhân viên của mình hưởng phần trăm lợi nhuận từ mỗi đơn hàng thì điều đó sẽ kích thích người nhân viên luôn luôn muốn bản thân mình được nâng cao về lương mà muốn cao về lương thì cũng đồng nghĩa nhân viên đó có nhiều khách hàng mua hàng. Chính cái chính sách cho nhân viên được hưởng phần trăm lợi nhuận sẽ làm cho nhân viên kinh doanh không còn ỷ lại mà luôn muốn tự học hỏi để không ngừng nâng cao khả năng làm việc của bản thân. Còn về mặt trọng nhân tài thì ngoài việc tiến hành phát hiện, bồi dưỡng, tuyển dụng nhân lực chất lượng cao công ty cũng cần phải chú trọng hơn về mặt lương thưởng cho người nhân nhân viên có tài năng, hay có những đóng góp tích cực cho công ty. Không chỉ có vậy mà công ty trả cho người công nhân một mức hợp lý hay bằng với mặt bằng trung của ngành thì cũng là điều giúp cho công ty không bao giờ thiếu về nhân lực.

Định kỳ 6 tháng một lần công ty nên có cuộc rà soát lại toàn bộ lương của cán bộ công nhân viên, đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng lao động để xác định xem lương hiện nay đã tương xứng với công việc và họ đã cống hiến cho công ty hay chưa.

3.2.3. Giải pháp nâng cao khả năng làm việc nhóm cho nguồn nhân lực

Công ty đang hợp tác làm việc với nhiều đơn vị khách hàng nhà máy xí nghiệp sản xuất da giày lớn. Do vậy việc đào tạo nâng cao khả năng làm việc nhóm người lao động là một việc làm hết sức cần thiết.

Một bộ phận trực thuộc công ty có thể là nhóm hoặc bộ phận chia ra nhiều nhóm nhỏ. Trưởng bộ phận là người chịu trách nhiệm phân chia nhóm thật hợp lý và hiệu quả, lựa chọn thành viên cho nhóm làm việc thật sự phù hợp. Lựa chọn

người trưởng nhóm có năng lực chuyên môn và có khả năng lãnh đạo quản lý nhóm bằng cách do nhóm tự bầu hoặc trưởng bộ phận chỉ định.

Trong cuộc họp hàng ngày hàng tháng trưởng bộ phận cần tổng kết đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng nhóm, tuyên dương những nhóm đã hoàn thành tốt nhiệm vụ và nhắc nhở những nhóm chưa hoàn thiện nhiệm vụ để họ phấn đấu hơn. Qua đó cũng là kết quả để Giám đốc công ty động viên tinh thần đối với những hiệu quả đạt được.

3.2.4. Giải pháp phát triển trình độ lành nghề cho người lao động

Để phát triển trình độ lành nghề cho người lao động, ban lãnh đạo công ty cần quan tâm đến việc đào tạo cho người lao động. Thường xuyên cho người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn của mình.

Kết hợp quá trình đào tạo của doanh nghiệp với quá trình tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề của người lao động thông qua học hỏi các đồng nghiệp trong công ty.

Tổ chức đào tạo tại chỗ cho lực lượng lao động trực tiếp, xây dựng kế hoạch huấn luyện đào tạo tay nghề cho lực lượng trực tiếp, xây dựng đội ngũ công nhân có trình độ kỹ thuật tốt, có tay nghề thực hiện các nhiệm vụ được giao và đảm bảo an toàn, chất lượng kỹ thuật mỹ thuật.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị đối với nhà nước

Nhà nước cần có giải pháp tăng cường cung cấp thông tin các doanh nghiệp trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Cần có thêm sự phối hợp chặt chẽ giữa cung và cầu tức là sự phối hợp giữa các trường đại học và các công ty, đào tạo theo đơn đặt hàng. Trình độ, kỹ năng và chất lượng chưa đáp ứng được sự mong muốn của người thuê nhân công. Nguồn nhân lực như ngành tài chính kế toán, quản trị doanh nghiệp... sinh viên ra trường thiếu kỹ năng thực hành. Việt nam vẫn còn

đang thiếu nguồn lực cao cấp. Cần tập trung vào việc đào tạo nhân lực bù đắp sự thiếu hụt nguồn nhân lực, và đổi mới về lâu dài tư duy đào tạo nhân lực chất lượng cao. Phải sớm ban hành các quy chuẩn chất lượng, cũng như đòi hỏi có những thay đổi về cơ chế. Được như vậy, với một dân số trẻ, tinh thần ham học hỏi và khả năng tiếp cận công nghệ nhanh chóng tiềm năng nguồn nhân lực Việt Nam sẽ có bước đột phá.

Các cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo cần có định hướng và có biện pháp khuyến khích phát triển phương thức đào tạo theo địa chỉ đặc biệt là mở rộng quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo này phát triển có hiệu quả đáp ứng cao nhất nhu cầu về đào tạo xã hội.

Nhà nước cần có cơ quan kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực các ngành mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cần là quản trị kinh doanh, tài chính kế toán, quản trị doanh nghiệp... Phải xây dựng những hệ thống chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo như cơ sở vật chất, giáo trình, trình độ giáo viên, môi trường thực hành, đi thực tế để bổ sung kiến thức và chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo, kiến thức chuyên ngành, độ sẵn sàng, trình độ kỹ năng, sáng tạo...

3.3.2. Kiến nghị đối với ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng và đơn vị Hải Quan Hải Phòng

Xem xét hỗ trợ vào tạo điều kiện hết mức có thể cho công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam nói riêng và các doanh nghiệp trong thành phố Hải Phòng nói chung về các thủ tục hành chính đảm bảo cho các doanh nghiệp có thể có được các thủ tục một cách nhanh gọn nhẹ để không cản trở đến các hoạt động sản xuất kinh doanh.

Chính quyền thành phố cần tổ chức các cuộc hội thảo gặp gỡ các doanh nghiệp trong tỉnh để các doanh nghiệp có cơ hội học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Tổ chức các khóa huấn luyện, tập huấn nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên các doanh nghiệp về công tác quản lý và những kỹ năng thực hiện công việc tốt hơn. Đồng thời có những chính sách thu hút sử dụng nhân lực một cách hợp lý đặc

biệt là có chính sách khuyến khích thu hút đối với một số nhân tài có thể mạnh mà các doanh nghiệp trong thành phố đang cần.

Về phía đơn vị Hải Quan của thành phố Hải Phòng, thì công ty rất mong muốn cơ quan chức năng này tạo điều kiện thuận lợi hết mức cũng như các thủ tục gọn nhẹ để công ty có thể thuận lợi và nhanh chóng kéo công hàng từ cảng về công ty. Chính những điều đó làm cho công ty có thể đúng hẹn với các bạn hàng từ đó gây dựng uy tín đối với khách hàng.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu đề tài “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam” em đã nghiên cứu, tìm hiểu được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, đánh giá được thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Đầu tiên là xem xét toàn diện những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực để rút ra khái niệm về phát triển nguồn nhân lực và các nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực.

Trong quá trình phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam em đã thấy được điểm mạnh trong công tác phát triển nguồn nhân lực là công ty có điều kiện đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cho nhân viên mới vào cũng như công nhân mới có được khả năng làm việc cao và nhanh nhất, bởi vì quá trình đào tạo của công ty là hoàn toàn dựa trên thực tế, vừa học vừa làm. Trong quá trình tham gia công tác tại công ty, người lao động sẽ tự đúc kết kinh nghiệm cho bản thân thông qua những tình huống gặp phải trong quá trình làm cũng như những câu hỏi cơ bản về kỹ thuật của cán bộ cho những thành viên mới (đào tạo theo hướng kèm cặp tại chỗ). Hơn thế, công ty có một truyền thống văn hóa tốt đẹp, đó là sự quan tâm từ ban lãnh đạo đến toàn thể cán bộ công nhân viên, từ đó tạo thành môi trường thân thiện và gần gũi với người lao động làm cho người lao động có thêm động lực gắn bó với công ty lâu dài.

Nhưng bên cạnh đó công tác phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành còn tồn tại một vài vấn đề như: chất lượng nguồn nhân lực, lực lượng cán bộ nhân viên có nghiệp vụ và trình độ cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi vẫn còn đang thiếu. Trình độ của nguồn nhân lực không đồng đều, trình độ của lao động trực tiếp tương đối thấp. Điều đó đòi hỏi cần nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực của công ty TNHH Quảng Thành, đặc biệt là đội ngũ công nhân vì đây là lực lượng trực tiếp tham gia sản xuất ra sản phẩm. Trình độ ngoại

ngữ, tin học chưa cao, chưa ứng dụng nhiều chương trình công nghệ thông tin hiện đại vào công việc. Việc đào tạo chưa thực sự đạt hiệu quả cao, một số chương trình đào tạo công nhân viên chỉ học trên lý thuyết, chưa áp dụng vào thực tiễn để đem lại hiệu quả cao cho công ty. Công ty đã thực hiện việc cam kết phục vụ sau đào tạo nhưng chưa chặt chẽ cũng như chưa có quy định rõ ràng. Một bộ phận nhỏ công nhân lao động, chủ yếu là lao động trực tiếp có biểu hiện thực dụng, thiếu tinh thần học hỏi, cũng như thiếu tinh thần cầu tiến, tinh thần hợp tác làm việc và ý thức tổ chức kém, thích hưởng thụ, cũng như thiếu tự giác trong công việc. Mức thù lao cho người lao động vẫn còn chưa được thỏa đáng; trong công ty vẫn còn tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa người lao động mới được tuyển dụng nhưng có năng lực được người cũng hướng dẫn kèm cặp không nhiệt tình và thường giao cho những công việc tạo ra sự áp lực cho người mới, khiến cho họ hình thành ý định tự rời bỏ công ty không muốn học hỏi và phát triển. Điều này cũng khiến cho công ty khó có thể tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới.

Về trình độ lành nghề, công ty chưa có chương trình đào tạo cho việc phát triển trình độ lành nghề cho người lao động, nên có chương trình đào tạo tay nghề cho công nhân.

Về kỹ năng làm việc nhóm: Công nhân viên công ty chưa có thói quen làm việc nhóm, chưa phát huy tốt sức mạnh tập thể. Công ty chưa có sự quan tâm đúng mức nhằm phát huy tối đa hiệu quả của các nhóm làm việc, chỉ dừng lại ở việc ra quyết định thành lập, phân công, giao nhiệm vụ cho nhóm theo yêu cầu công tác. Để công việc đạt hiệu quả hơn nữa, đòi hỏi công nhân viên ngày càng hoàn thiện khả năng làm việc nhóm để đáp ứng yêu cầu công việc.

Từ đó đưa ra những giải pháp thích hợp cho công ty như: giải pháp đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp; giải pháp phát triển nguồn nhân lực; giải pháp nâng cao khả năng làm việc nhóm cho nguồn nhân lực; giải pháp phát triển trình độ lành nghề cho người lao động.

Ngoài ra khóa luận cũng đề xuất một vài kiến nghị đối với nhà chính quyền nhà nước và ủy ban nhân dân thành phố nhằm mục đích tạo điều kiện cho phát triển nguồn nhân lực công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam. Với những kết quả trên, tôi mong muốn đóng góp một phần công sức của mình vào sự phát triển của công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Hải Phòng (2012). *Danh sách các khu công nghiệp thành phố Hải Phòng*. <http://diendanhoptacdautu.com/du-an-keu-goi-dau-tu/khu-cong-nghiep/danh-sach-cac-khu-cong-nghiep-tinh-hai-phong/>xem 15/10/2016.
2. Công ty TNHH Quảng Thành Việt Nam (2016), *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh, Báo cáo tài chính, Số liệu phòng Kinh doanh*.
3. Đặng Cường (2016). *Áp lực lớn của ngành da giày Việt Nam*.<http://cafef.vn/ap-luc-lon-cua-nganh-da-giay-viet-nam-20160816152235185.chn/>xem 17/08/2016
4. Trần Thị Kim Dung (2009). *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
5. Trần Thị Kim Dung (2015). *Đào tạo và phát triển. Quản trị nguồn nhân lực*, tái bản lần thứ 9, tái bản lần thứ 5, Nhà xuất bản Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
6. Nguyễn Thị Hoàng Đan (2016). *Bài giảng Quản trị nguồn nhân lực*. Trường Đại học Dân lập Hải Phòng.
7. Thế Hải (2016). *Xuất khẩu dệt may, da giày đã thu về 10,5 tỷ USD*.<http://baodautu.vn/xuat-khau-det-may-da-giay-da-thu-ve-105-ty-usd-d44263.html/>xem 09/05/2016.
8. Nguyễn Hữu Thân (2008). *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê Hà Nội.
9. Hồ sơ thị trường. *Bốn tháng đầu năm xuất khẩu dệt may, da giày đạt hơn 10 tỷ USD*. <http://www.lefaso.org.vn/default.aspx?ZID1=466&ID1=1&ID8=3957/>. Số liệu xuất nhập khẩu giày, dép, túi xách 4 tháng đầu năm 2016, xem 2/5/2106.