

Lời mở đầu

Ngày nay cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật và quá trình toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ, những yếu tố cạnh tranh truyền thống của doanh nghiệp như vốn, công nghệ, giá thành đã dần trở nên bão hòa không còn mang tính quyết định nữa. Thay vào đó, một nguồn lực mới một yếu tố cạnh tranh mới mang tính quyết định đối với sự thành công của các doanh nghiệp, đó chính là con người – Nhân lực.

Giống như lời của Jim Kyer – Giám đốc chịu trách nhiệm về nhân sự của tập đoàn Coopers đã nói : “ Các Công ty ngày nay hơn nhau hay không là do trình độ, phẩm chất và sự gắn bó của công nhân viên đối với Công ty nghĩa là các nhà quản trị tài nguyên nhân sự phải nhận thức và đề ra chiến lược quản trị tài nguyên nhân sự một cách có hiệu quả”.

Xét đến cùng thì nhân lực chính là tác nhân tạo ra vốn và đề xuất những ý tưởng mới, cũng như đảm nhận vai trò lựa chọn và ứng dụng các công nghệ tiên tiến, thực hiện các chỉ tiêu nhằm nâng cao thành tích của doanh nghiệp. Trong nhiều trường hợp vốn và công nghệ có thể huy động được nhưng để xây dựng được đội ngũ cán bộ nhiệt tình, tận tâm, có khả năng thích hợp và làm việc có hiệu quả thì rất phức tạp và tốn kém nhiều hơn. Vì vậy để có thể tồn tại và phát triển trong môi trường cạnh tranh khốc liệt mỗi Công ty cần phải thực hiện tốt công tác quản lý nhân lực nhằm tăng cường và phát huy khả năng đáp ứng của nhân lực qua tất cả các giai đoạn phát triển của doanh nghiệp.

Hiện nay, ở Việt Nam – một nước đang phát triển thì vấn đề quản trị nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế cần phải khắc phục như tình trạng quản lý còn thiếu sót, chưa tận dụng được nguồn nhân lực dồi dào dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám ra nước ngoài. Từ thực tế trên cần phải công nhận hiện tại nguồn nhân lực của Việt Nam có nhiều điểm yếu so với thế giới, trái lại con người Việt Nam có nhiều điểm mạnh mà cả thế giới cũng phải công nhận.

Xuất phát từ vai trò và thực trạng của công tác quản trị nhân lực ở nước ta nói chung và mỗi doanh nghiệp nói riêng, em xin chọn đề tài : “ **Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng**” làm đề tài khóa luận của mình.

Bài viết bao gồm các nội dung chính sau:

Phần 1: Cơ sở lý luận chung về nguồn nhân lực, quản trị nhân lực và vấn đề sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

Phần 2: Thực trạng sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng.

Phần 3: Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

Do trình độ hiểu biết và kinh nghiệm của bản thân cũng như phạm vi của đề tài còn hạn chế. Vì vậy, khóa luận tốt nghiệp của em không thể không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy cô giáo, các chuyên gia của Công ty để khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn cô giáo – Thạc sĩ . Lã Thị Thanh Thủy cùng ban lãnh đạo Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng.

Hải phòng, ngày tháng năm 2009

Sinh viên thực hiện

Phạm Minh Tuấn

PHẦN I:

LÝ LUẬN CHUNG VỀ NGUỒN NHÂN LỰC, QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ VẤN ĐỀ SỬ DỤNG HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

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

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

Nguồn nhân lực là tổng hợp cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực là nguồn lực của mỗi con người gồm cả thể lực và trí lực. Nguồn nhân lực trong tổ chức bao gồm tất cả mọi cá nhân tham gia bất cứ hoạt động nào với bất cứ vai trò nào trong tổ chức.

Nguồn nhân lực của mỗi tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân với vai trò khác nhau và liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực khác với các nguồn lực khác của doanh nghiệp ở bản chất của con người.

Nguồn nhân lực theo cách hiểu của các nhà kinh tế là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động) của một quốc gia, một vùng lãnh thổ có trong một thời kỳ nhất định (có thể tính cho 1 năm, 5 năm, 10 năm phù hợp với chiến lược và kế hoạch phát triển). Tiềm năng đó bao hàm tổng hòa năng lực và thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng một cơ cấu do nền kinh tế xã hội đòi hỏi.

Xét theo nghĩa rộng thì nguồn nhân lực chính là nguồn lực của con người bao gồm hai thành tố thể lực và trí lực, là tài nguyên quan trọng nhất để đánh giá tiềm lực và sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi vùng, mỗi địa phương, mỗi ngành hay mỗi doanh nghiệp.

Theo nghĩa hẹp trong phạm vi một tổ chức thì nguồn nhân lực chính là số lượng và chất lượng người lao động đang làm việc trong tổ chức đó.

Mặc dù, nguồn nhân lực được nhìn từ các góc độ khác nhau, với những cách hiểu khác nhau xong đều nhất trí với nhau đó là nguồn nhân lực nói lên khả năng lao động của xã hội, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Đó là nguồn lực quan trọng nhất, quý giá nhất, phong phú nhất và nhiều nhất so với các loại tài nguyên khác.

1.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực

Sự phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia cũng như mỗi doanh nghiệp đều phụ thuộc rất lớn vào việc khai thác, quản lý, sử dụng hợp lý, hiệu quả các nguồn lực của đất nước như tài nguyên thiên nhiên, trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ, nguồn vốn và tiềm lực về con người hay nguồn nhân lực. Nhưng trong đó, nguồn lực có vai trò quan trọng nhất và mang tính quyết định chính là nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực là yếu tố của sự phát triển và mục tiêu cuối cùng của sự phát triển. Nó phục vụ ngày càng tốt hơn con người, nâng cao chất lượng cuộc sống cho con người. Như vậy con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển xã hội.

Mọi hoạt động sản xuất ra của cải vật chất tinh thần cho xã hội đều do những hoạt động của con người tạo nên. Họ phát minh sáng chế ra tư liệu lao động tác động vào đối tượng lao động nhằm tạo ra của cải phục vụ cho con người và xã hội. Nguồn lực con người chính là nguồn “ nội lực”, nếu biết khai thác và phát huy tốt , nó có thể nhân lên sức mạnh của các nguồn lực khác.

Nền kinh tế và xã hội không thể phát triển nếu không có đội ngũ đông đảo những công nhân lành nghề, những nhà khoa học kỹ thuật tài năng, những chuyên

gia giỏi có chuyên môn nghiệp vụ, những nhà doanh nghiệp tháo vát, những nhà quản lý tài ba, những nhà lãnh đạo tận tụy biết nhìn xa trông rộng.

Trong điều kiện lực lượng sản xuất phát triển không ngừng như hiện nay, trình độ quản lý và trình độ KHKT công nghệ ngày càng hiện đại, thế giới đang chuyển sang “ nền kinh tế tri thức”, thực chất là nền kinh tế dựa trên động lực là sự sáng tạo cái mới về tri thức và sáng tạo cái mới về KHKT. Như vậy, sự giàu có của mỗi quốc gia trong thế kỷ XXI sẽ được xây dựng chủ yếu trên nền tảng văn minh về trí tuệ của con người, khác với trước đây là dựa vào sự giàu có của nguồn tài nguyên thiên nhiên. Các nguồn lực khác tuy là điều kiện quan trọng nhưng không có sức cạnh tranh tự thân mà phải được kết hợp với nguồn nhân lực để phát huy tác dụng và nâng cao hiệu quả kinh tế trong sản xuất kinh doanh.

Thực tế công cuộc đổi mới của nước ta trong những năm qua cho thấy, Đảng và nhà nước ta có chủ trương, chính sách và các biện pháp thiết thực quan tâm, phát huy nhân tố con người, giải phóng mọi nguồn lực và tiềm năng sáng tạo, đem lại những thành công bước đầu rất quan trọng cả về kinh tế và xã hội, đưa đất nước vươn lên tầm cao mới của sự phát triển.

Nhận được vai trò tất yếu khách quan của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế của đất nước theo hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa, nghị quyết TW 7 (Khóa VII) của Đảng đã nêu : “ Việc phát triển nguồn nhân lực là quan trọng và ưu tiên hàng đầu trong các chính sách và biện pháp nhằm thực hiện quá trình Công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước”.

Cùng với quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, một hệ thống các loại thị trường trong đó có thị trường sức lao động sẽ được hình thành và ngày càng phát triển. Đây là một xu hướng tất yếu, có ảnh hưởng lớn tới việc đào tạo và sử dụng nguồn lực cho các doanh nghiệp. Sự hình thành và phát triển thị trường sức lao động, quan hệ thuê mướn lao động bị tri phối bởi quy luật cung cầu và các quy luật khác của thị trường. Sẽ làm thay đổi sâu sắc quan hệ lao động “ biên chế” của chế độ cũ. Thị trường lao động sẽ làm cho cả người lao động và

người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế chủ động hơn, sáng tạo hơn, khai thác và sử dụng có hiệu quả hơn nguồn lao động.

1.1.3. Các đặc trưng cơ bản của nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực khác với các nguồn lực khác của tổ chức (nguồn lực tài chính, nguồn lực công nghệ, nguồn lực vật chất...) ở chỗ nguồn nhân lực của tổ chức được đặc trưng bởi các yếu tố cơ bản phân biệt với các nguồn lực khác.

1.1.3.1. Số lượng nguồn nhân lực

Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số. Quy mô dân số càng lớn, tốc độ tăng dân số càng cao thì dẫn đến quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực được biểu hiện sau một thời gian nhất định (vì đến lúc đó con người mới phát triển đầy đủ, mới có khả năng lao động).

Xét trong phạm vi một tổ chức thì số lượng nguồn nhân lực là tổng số người được tổ chức thuê mướn, được trả công và được ghi vào danh sách nhân sự của tổ chức.

Xét trong phạm vi quốc gia thì số lượng nguồn nhân lực hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế bao gồm toàn bộ những người đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và đang làm việc hoặc không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc. Giữa các quốc gia khác nhau có sự quy định về độ tuổi lao động khác nhau.

“ Hiện nay, nhiều nước lấy độ tuổi lao động tối thiểu là 15 tuổi, còn tối đa vẫn có sự khác nhau, tùy thuộc vào tình hình phát triển kinh tế xã hội của từng nước. Có nước quy định là 60, có nước quy định là 65, thậm chí có nước đến 70,75 tuổi. Đặc biệt ở Úc không có quy định về độ tuổi nghỉ hưu nên không có giới hạn tuổi tối đa. Ở nước ta quy định tuổi lao động từ 15 đến 60 đối với nam và từ 15 đến 55 đối với nữ. Với tốc độ tăng dân số bình quân khoảng 1,38% hàng năm nước ta có thêm từ 1,3- 1,5 triệu lao động bổ sung vào nguồn nhân lực của đất nước. Đây là nguồn lực quan trọng có tiềm năng rất lớn, góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế xã hội của đất nước trong giai đoạn mới.

1.1.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực trong tổ chức, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua một số yếu tố chủ yếu như trạng thái sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực.

- **Thể lực nguồn nhân lực**

Một trong những tiêu chí nói lên chất lượng nguồn nhân lực là tình trạng thể lực của người lao động, bao gồm các yếu tố như chiều cao, cân nặng, sức khỏe. Các yếu tố này phụ thuộc chặt chẽ vào các điều kiện như : mức sống, thu nhập, nghỉ ngơi và các dịch vụ khác... Do đặc điểm về thể trạng của người Châu á nên người lao động Việt Nam nói chung có thể lực yếu hơn so với một số nước khác, nhất là các nước phương tây. Người Việt Nam thường kém thích nghi trong điều kiện lao động nặng nhọc và trong cường độ cao. Do đó, để nâng cao thể lực nguồn nhân lực, cần có các biện pháp cải thiện điều kiện dinh dưỡng, nhà ở và môi trường cho người lao động, tạo ra lối sống lành mạnh, tác phong làm việc khoa học, thực hiện tốt chế độ nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe cho người lao động

- **Trình độ học vấn của nguồn nhân lực**

Chỉ tiêu quan trọng nhất để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực là trình độ văn hóa nói chung và trình độ chuyên môn nghiệp vụ nói riêng. Trình độ văn hóa là nền tảng cho việc tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật, đào tạo và tái đào tạo nghề nghiệp. Công tác giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao trình độ dân trí và trình độ học vấn cho người lao động. Giáo dục và đào tạo phải theo kịp và phù hợp với thực tế phát triển của nền kinh tế. Ngành giáo dục và đào tạo cần từng bước đổi mới chương trình cũng như phương pháp dạy và học ở tất cả các bậc học, đặc biệt là trong giáo dục đại học và dạy nghề phải thường xuyên cập nhật để theo sát sự phát triển của kinh tế, khoa học kỹ thuật và công nghệ. Đầu tư cho đào tạo và đầu tư trực tiếp, cơ bản và lâu dài vì sự phồn vinh của

đất nước, đó là đầu tư cơ sở hạ tầng, đó là đầu tư về con người. Vì vậy, cần có quan điểm nhất quán và tập trung đầu tư hơn nữa cho lĩnh vực này. Mục tiêu đến năm 2012, nước ta có khoảng 55% lao động được qua đào tạo, đây sẽ là nguồn lực quan trọng để thúc đẩy nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững.

- **Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động**

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là trình độ hiểu biết, khả năng vận dụng, áp dụng KHKT tiến bộ về một số chuyên môn nào đó và hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động cho tổ chức đó.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động được thể hiện thông qua cơ cấu lao động được đào tạo ở các cấp bậc khác nhau.

Ở các nước công nghiệp phát triển lực lượng lao động được xây dựng theo các chỉ tiêu sau:

- 35% lao động chưa được đào tạo nghề.
- 35% công nhân lành nghề.
- 24,5% kỹ thuật viên.
- 5% kỹ sư và trên đại học .
- 0,5% là chuyên gia cao cấp.

Trong khi đó, ở nước ta số lượng lao động đào tạo nghề bình quân của cả nước chỉ khoảng 18% còn 82% lao động còn lại không có chuyên môn kỹ thuật. Con số này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của nước ta vẫn còn thấp. Mặt khác, “theo kinh nghiệm của các nước phát triển, thì sản xuất sẽ phát triển nếu có đội ngũ nhân lực được đào tạo hợp lý và có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương ứng là : 1 cử nhân, kỹ sư cần 4 cán bộ trung học chuyên nghiệp và 10 công nhân kỹ thuật. Trong đó, tỷ lệ này ở Việt Nam năm 1979 là :1-2,2-7,1 và đến nay là 1-1,16-0,95. Điều này đã dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ, kỹ sư làm việc của cán bộ trung cấp nên hiệu quả không cao.

Một tiêu chí khác cũng không kém phần quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực đó là sự năng động, sáng tạo, tinh thần luôn học hỏi và cống hiến của

người lao động. Trong xã hội luôn biến động và phát triển một cách chóng mặt như hiện nay thì yếu tố này lại càng trở lên quan trọng, nó giúp cho người lao động nhanh chóng thích nghi với môi trường mới, điều kiện mới, nhanh chóng nắm bắt, vận dụng những kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất.

1.1.3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu cấp bậc nguồn nhân lực bao gồm: số lượng nhân lực được phân chia từ cấp cao đến cấp thấp và đến nhân viên, người lao động trong tổ chức. Cơ cấu này phản ánh các bước thăng tiến nghề nghiệp của nhân lực trong tổ chức mà cơ cấu này được sắp xếp và bố trí một cách hợp lý.

Cơ cấu tuổi nhân lực: được biểu thị bằng số nhân lực ở những độ tuổi khác nhau.

Theo số liệu điều tra dân số tại thời điểm 01/07/2007, cả nước có 39.489 nghìn người từ đủ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên (trong 12 tháng trước thời điểm điều tra), trong đó nữ là 19.505 nghìn người, chiếm 49,4%, nam giới 19.984 nghìn người, chiếm 50,6%. Khu vực thành thị có 9.182 nghìn người, chiếm 23,3% khu vực nông thôn có 30.307 nghìn người, chiếm 76,7%. Trong đó, số người dưới độ tuổi lao động chiếm 30,4% số người trong độ tuổi lao động chiếm 59,3%.

Theo số liệu thống kê, hiện nay Việt Nam có cơ cấu lao động rất trẻ, 50% dưới độ tuổi 25. Thống kê của Liên Hiệp Quốc cho thấy, lực lượng thanh niên trong độ tuổi lao động (từ 15-24) chiếm hơn 16 triệu người trong tổng số hơn 82 triệu người Việt Nam. Mỗi năm Việt Nam có khoảng 1,4 triệu thanh niên tham gia vào thị trường lao động, điều này cho thấy nguồn nhân lực của Việt Nam dồi dào, tuy nhiên, chất lượng còn thấp và tỷ lệ thất nghiệp còn khá cao. Theo ước tính, cả nước có tới 5% thanh niên thất nghiệp và 26% thường xuyên thiếu việc làm. Những số liệu thống kê trên cho thấy đây thực sự là điều đáng lo ngại về chất lượng nguồn nhân lực của đất nước trước ngưỡng cửa hội nhập nền kinh tế khu vực và thế giới.

1.2. Quản trị nguồn nhân lực

1.2.1. Khái niệm

Quản lý nguồn nhân lực liên quan đến con người và những nhân tố xác định mối quan hệ giữa con người và tổ chức sử dụng con người đó. Tại một thời điểm nào đó trong quá trình hoạt động, một tổ chức có thể cần nhiều hoặc ít nhân lực tùy thuộc vào yêu cầu các hoạt động trong tổ chức đó. Quản lý nguồn nhân lực đảm bảo cho tổ chức có được những nhân lực có khả năng, được sắp xếp vào những vị trí phù hợp theo đòi hỏi của công việc.

Như vậy, quản lý nguồn nhân lực bao hàm cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp.

Theo nghĩa rộng, ta có thể hiểu theo một cách sau:

Quản lý nguồn nhân lực là quá trình khai thác, tổ chức sử dụng khoa học kỹ thuật hiện đại và lý luận về quản lý nhằm thực hiện mục tiêu chiến lược của tổ chức, bằng cách thường xuyên tìm kiếm, tạo nguồn nhân lực, tiến hành điều phối, lãnh đạo, kiểm tra, đôn đốc thực hiện chế độ tiền lương, thưởng, phạt, một cách hợp lý nhằm khai thác và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả. Khai thác và quản lý nguồn nhân lực được coi là một trong những biện pháp thực hiện mục tiêu của tổ chức.

Theo nghĩa hẹp, ta có thể hiểu quản lý nguồn nhân lực trên một số phương diện như sau:

Quản lý nguồn nhân lực là quá trình cơ quan quản lý thực hiện những công việc cụ thể như tuyển mộ, bình xét, phân công công việc, giải quyết tiền lương, bồi dưỡng, đánh giá chất lượng cán bộ công nhân viên nhằm thực hiện tốt mục tiêu, kế hoạch của tổ chức.

Quản lý nguồn nhân lực là quá trình tuyển mộ, lựa chọn, duy trì, phát triển và tạo mọi điều kiện có lợi cho nguồn nhân lực trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đã đặt ra của tổ chức đó.

Quản lý nguồn nhân lực là phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nguồn nhân lực thông qua tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức.

Xét trên góc độ quản lý, việc khai thác và quản lý nguồn nhân lực luôn lấy giá trị con người làm trung tâm, vận dụng hoạt động khai thác và quản lý nhằm giải quyết những tác động lẫn nhau giữa người với công việc, giữa người với người và giữa người với tổ chức. Khai thác và quản lý nguồn nhân lực cần đạt được kết quả nâng cao hiệu suất, nâng cao sức cạnh tranh cho tổ chức. Mặt khác, phải nâng cao đời sống của cán bộ công nhân viên, làm cho mọi người cảm thấy thoải mái và gắn bó với công việc.

1.2.2. Các nội dung chính của quản trị nhân sự

1.2.2.1. Phân tích công việc

Việc phân tích công việc giúp cho người sử dụng lao động và người lao động hiểu sâu hơn về công việc, nghĩa vụ và trách nhiệm mà mình phải thực hiện.

Tiến trình phân tích công việc bao gồm 6 bước:

Bước 1: Xác định mục đích sử dụng thông tin phân tích công việc. Cần phải xác định mục đích sử dụng thông tin chúng ta mới ấn định các phương pháp thu thập thông tin.

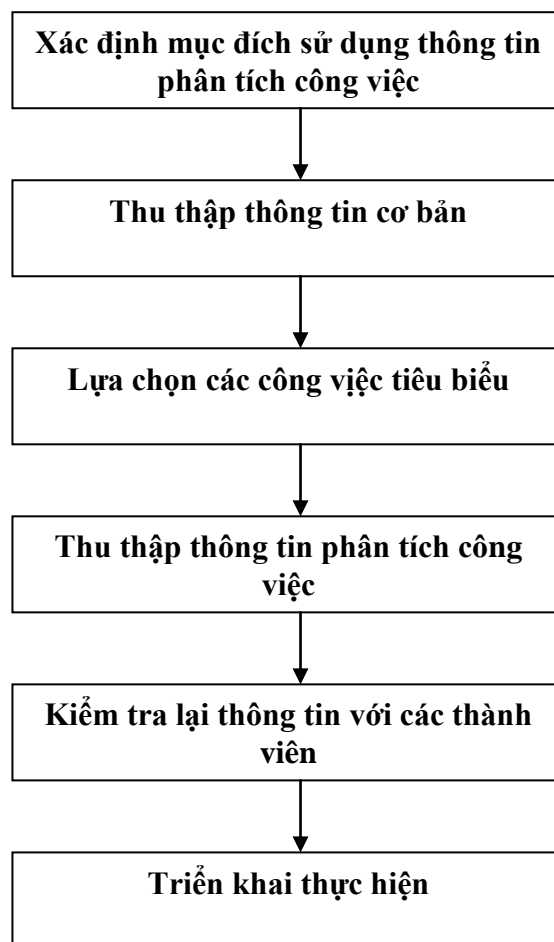
Bước 2: Thu thập thông tin cơ bản: bước này nhà quản trị phải xem xét lại thông tin cơ bản như sơ đồ tổ chức, sơ đồ tiến trình công việc và bảng mô tả công việc hiện có. Sơ đồ tổ chức cho ta biết công việc này có liên hệ với các công việc khác như thế nào, chức vụ và quyền hạn. Sơ đồ tiến trình công việc hay còn gọi là sơ đồ luồng công việc giúp nhà phân tích hiểu rõ từ đầu vào đến đầu ra. Sau cùng bảng mô tả công việc hiện thời sẽ giúp chúng ta xây dựng lại một bảng mô tả công việc hoàn chỉnh.

Bước 3: Lựa chọn các công việc tiêu biểu. Đây là việc cần thiết khi có nhiều công việc tương tự nhau. Điều này giúp tiết kiệm thời gian phân tích công việc trong dây chuyền sản xuất.

Bước 4: Thu thập thông tin phân tích công việc. Dùng các phương pháp để thu thập thông tin liên quan đến hoạt động, thái độ ứng xử, điều kiện làm việc cá tính và khả năng.....

Bước 5: Kiểm tra lại thông tin với các thành viên. Cần kiểm tra lại thông tin đã thu thập được với các công nhân đảm trách công việc đó.

Sơ đồ 1: Tiến trình phân tích công việc



1.2.2.2. Lập kế hoạch nguồn lực

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

Lập kế hoạch nguồn lực bao gồm 4 bước:

Bước 1: Đề ra nhu cầu và dự báo nhu cầu.

Bước 2: Đề ra các chính sách và các kế hoạch.

Bước 3: Thực hiện các kế hoạch và các chương trình.

Bước 4: Kiểm tra và đánh giá chương trình.

1.2.2.3 Tiền lương trả cho người lao động

Khái niệm: Tiền lương được hiểu là số tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động của họ thanh toán lại tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã tiêu hao trong quá trình tạo ra của cải cho xã hội.

Vai trò của tiền lương:

Với doanh nghiệp tiền lương là một trong các yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. thông qua chính sách tiền lương có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động.

Với xã hội, tiền lương không chỉ là chi phí mà đã trở thành phương tiện tạo ra giá trị mới, hay đúng hơn là nguồn kích thích nâng cao những năng lực tiềm ẩn của người lao động trong quá trình tạo ra giá trị gia tăng, tạo ra động lực cho sản xuất kinh doanh đạt kết quả cao. Khi tiền lương hợp lý sẽ tạo ra khả năng thu hút các nguồn lao động, sắp xếp điều hòa sản xuất xã hội một cách có kế hoạch và hợp lý.

a) Một số hình thức trả lương:

- Lương sản phẩm
- Công thức:

$$L_{sp} = N_{tt} \times Đg$$

Đg/sp =

Trong đó: + L_{sp}: lương sản phẩm

+ Ntt: số sản phẩm thực tế đạt chất lượng đã hoàn thành

+ Đg: đơn giá lương sản phẩm

- Ưu điểm:

✦ Quán triệt đầy đủ nguyên tắc trả lương theo số lượng và theo chất lượng lao động, gắn tiền lương với kết quả sản xuất của mỗi người, kích thích nâng cao NSLĐ.

✦ Khuyến khích người lao động cố gắng nâng cao trình độ tay nghề, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật để tạo ra nhiều sản phẩm và sức lao động giảm xuống.

✦ Củng cố và phát triển mạnh mẽ phong trào thi đua trong đơn vị, tổ chức doanh nghiệp.

- Nhược điểm:

✦ Người lao động dễ chạy theo số lượng mà quên đi chất lượng SP.

✦ Người lao động ít chăm lo đến công việc chung của tập thể.

✦ Dễ biến động.

• Lương thời gian

Công thức:

$$\mathbf{Ltg = Ttt \times L}$$

Trong đó : + Ltg: lương thời gian

+ Ttt: số ngày công, giờ công thực tế đã làm trong kỳ

+ L: mức lương ngày (lương giờ) với :

$$L \text{ ngày} = L \text{ tháng} / 22$$

$$L \text{ giờ} = 1 \text{ ngày} / 8$$

- Ưu điểm

✦ Người lao động sẽ chăm chỉ làm việc để đạt được nhiều ngày công, giờ công

✦ Dễ tính toán, đảm bảo cho công nhân một khoản tiền thu nhập nhất định trong thời gian đi làm.

✦ Có hiệu quả cao.

- Nhược điểm

✦ Không gắn kết được giữa chất lượng và số lượng lao động mà người lao động đã tiêu hao trong quá trình sản xuất ra sản phẩm.

✦ Khó khăn trong quá trình đánh giá nhân viên vì không biết được ai tích cực, ai không tích cực.

✦ Do không gắn kết được số lượng và chất lượng lao động nên nảy sinh những tiêu cực như ỷ lại, dựa dẫm, thiếu tích cực trong việc học tập, tiếp thu công nghệ mới... Nếu không có khuyến khích tăng lương, thưởng thì người lao động sẽ chỉ làm việc ở mức trung bình mà không cố gắng hơn.

✦ Phụ thuộc lớn vào ý thức của người lao động nên đôi khi hiệu quả không cao.

• Lương khoán: áp dụng với những công việc có tính chất tổng hợp, gồm nhiều khâu liên kết, nếu chia nhỏ sẽ không có lợi cho việc đảm bảo chất lượng thực hiện. Tiền lương nhóm, đội sẽ được trả cho nhóm, đội dựa vào kết quả cuối cùng của cả nhóm đội.

Công thức:

$$T_{ci} = H_{si} \times T_{ti} \times K_i$$

Trong đó: + H_{si} : hệ số lương của mỗi người

+ T_{ti} : thời gian thực tế làm việc của công nhân i

+ K_i : mức độ tích cực của mỗi người vào kết quả công việc

+ T_{ci} : thời gian làm việc quy chuẩn của công nhân i

$$\text{Tổng thời gian chuẩn} = T_{ci}$$

Trong đó: + n : số công nhân trong nhóm

Trong đó: + W_i : tiền công của công nhân thứ i

- Ưu điểm: kích thích tất cả nhân viên quan tâm đến kết quả sản phẩm cuối cùng của nhóm.

- Nhược điểm: không biết ai tích cực và ai không tích cực đối với công việc chung của nhóm, nên khó đánh giá được từng nhân viên.

b) Chế độ phúc lợi cho người lao động

Hiện nay, trong hầu hết các tổ chức, nhà quản lý đều nhận thấy sự cần thiết phải cung cấp các loại bảo hiểm và các chương trình khác liên quan đến sức khỏe và sự an toàn cũng như các lợi ích khác của người lao động. Những chương trình đó gọi là các phúc lợi cho người lao động, nó bao gồm tất cả các khoản thù lao mà người lao động nhận được ngoài khoản thù lao gián tiếp. Đó là các khoản chi phí của tổ chức nhằm cung cấp phúc lợi cho người lao động nhưng người lao động luôn nhận được dưới dạng gián tiếp.

Vậy phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động. Chế độ phúc lợi được thực hiện tốt sẽ góp phần quan trọng trong việc đảm bảo cuộc sống cho người lao động, nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường, kích thích người lao động làm việc hiệu quả hơn. Đồng thời, thu hút và giữ chân được các lao động có trình độ cao cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, phúc lợi còn giúp giảm bớt gánh nặng cho xã hội trong việc chăm lo cho người lao động như: BHXH, BHYT, Bảo hiểm thất nghiệp.

PHẦN II:

THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH 1 THÀNH VIÊN CẢNG HẢI PHÒNG

2.1. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH 1 THÀNH VIÊN CẢNG HẢI PHÒNG

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

Cảng Hải Phòng là Cảng biển có quy mô lớn nhất miền Bắc Việt Nam, chiếm một vị trí kinh tế đặc biệt quan trọng, Cảng có nhiệm vụ bốc xếp hàng hóa với khối lượng lớn, chủng loại đa dạng, phong phú, phục vụ mọi thành phần kinh tế trong và ngoài nước. Từ khi ra đời đến nay Cảng Hải Phòng luôn luôn đóng vai trò là đầu mối giao thông đường thủy chiến lược, là trung tâm giao lưu hàng hóa lớn nhất nước ta. Hàng hóa của các tỉnh phía Bắc, hàng quá cảnh của Bắc Lào, Nam Trung Quốc... thông qua Cảng Hải Phòng đã đến với thị trường các nước và ngược lại. Cảng Hải Phòng nằm ở tả ngạn sông Cấm, là nhánh của sông Thái Bình, cách cửa Nam Triệu 30km. Cảng Hải Phòng có vị trí địa lý 20°50' vĩ Bắc và 106°41' kinh Đông, tiếp xúc với biển Đông qua cửa Nam Triệu.

Quá trình hình thành và phát triển của Cảng Hải Phòng gắn liền với những thăng trầm của lịch sử nước ta nói chung và của thành phố Hải Phòng nói riêng. Khi thực dân Pháp đô hộ nước ta, nhằm vơ vét của cải, tài nguyên cũng như vận chuyển hàng hóa, vũ khí từ chính quốc sang Việt Nam để phục vụ cho mục đích cai trị lâu dài chúng đã nhận thấy Hải Phòng là nơi có vị trí địa lý thuận lợi cho mục đích đó. Năm 1874, dưới sức ép của thực dân Pháp, triều đình Huế đã phải ký “Hiệp ước hòa bình và liên minh” với chúng, trong đó nhà Nguyễn dâng cho Pháp toàn bộ đất Hải Phòng, trong đó có bến Ninh Hải (tức khu vực Cảng Hải Phòng ngày nay). Năm 1876, Cảng bắt đầu hình thành và đưa vào sử dụng. Lúc đầu Cảng chỉ có 6 cầu tàu (chiều rộng cầu gỗ khoảng 10m, kết cấu dạng bệ cọc, mặt cầu bằng gỗ, riêng

cầu 6 tầng cọc bê tông cốt thép) và một hệ thống nhà kho gồm 6 kho, nên được gọi là bến Sáu Kho. Đến năm 1939 Cảng Hải Phòng cơ bản được hoàn thiện gồm 1 Cảng chính và 2 Cảng phụ.

Khi “ Mệnh lệnh toàn quốc kháng chiến” được ban bố vào ngày 19/12/1946, cả nước ta chính thức bước vào cuộc kháng chiến chống Pháp. Trên thực tế thì Cảng đã bắt đầu chống Pháp từ sớm hơn vì Cảng là nơi thực dân Pháp chiếm đầu tiên để phục vụ cho việc vận chuyển vũ khí thực hiện âm mưu chiến tranh của chúng. Với tinh thần chiến đấu anh dũng của công nhân Cảng cùng với nhân dân toàn thành phố, ngày 13/05/1955, Hải Phòng giải phóng. Theo nghị định 17- NĐ/1956 do Hội đồng Chính Phủ thông qua, Cảng Hải Phòng trực thuộc Ngành vận tải thủy, là một đơn vị xí nghiệp của Ngành vận tải thủy, quản lý tài chính theo chế độ doanh nghiệp. Trước yêu cầu phát triển của đất nước, của sự nghiệp xây dựng Chủ nghĩa xã hội, Cảng Hải Phòng với vị trí là Cảng biển lớn nhất miền Bắc đã nhanh chóng được cải tạo và nâng cấp. Khi ta tiếp quản Cảng Hải Phòng đã có 7 bến với chiều dài 1042m, 8 kho, 29.000m² diện tích bãi, khả năng thông qua hơn 2 triệu tấn/năm. Được sự giúp đỡ của Bộ Hàng hải Liên Xô (cũ), từ những năm cuối của thập niên 60, hệ thống cầu Cảng đã được xây dựng để đón nhận các tàu có trọng tải lên đến 10.000 DWT, được trang bị hệ thống cần trục chân đế có sức nâng từ 5 đến 16 tấn và hàng trăm xe vận chuyển các loại cùng các xưởng cơ khí tương đối hiện đại đáp ứng kịp thời yêu cầu xuất nhập khẩu hàng hóa giữa nước ta với nước ngoài và sự giao lưu kinh tế giữa các vùng trong nước.

Ngày 11/03/1993, Bộ giao thông vận tải ra quyết định số 376/TCCB- LĐ về việc thành lập doanh nghiệp nhà nước Cảng Hải Phòng .

Tên đăng ký chính thức bằng tiếng Việt : Cảng Hải Phòng

Tên đăng ký chính thức bằng tiếng Anh : Hai Phong Port

Trụ sở chính : 8A Trần Phú-Ngô Quyền-Hải Phòng

Số điện thoại : +84.313.859945

Số fax : +84.313.552049

Website : haiphongport.com.vn

Email : haiphongport@hn.vnn.vn

Để phù hợp với nền kinh tế thị trường, Cảng Hải Phòng đã tự đổi mới mình, tổ chức lại theo hướng chuyên môn hóa, thành lập các xí nghiệp xếp dỡ container, xí nghiệp xếp dỡ hàng rời, hàng bao, hàng sắt thép, hàng thiết bị... Công nghệ xếp dỡ cũng được thay đổi phù hợp với xu thế phát triển theo phương thức vận chuyển hàng hóa container ở các Cảng biển hiện đại trên thế giới. Cảng đã chú trọng vào đầu tư những khâu trọng yếu, tạo hiệu quả nhanh đi đôi với việc tăng cường quản lý kỹ thuật, tận dụng trang thiết bị hiện có.

Cảng Hải Phòng là Cảng có quy mô lớn chiếm một vị trí quan trọng trong việc giao lưu hàng hóa.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Cảng Hải Phòng :

Cảng Hải Phòng là doanh nghiệp nhà nước trực thuộc tổng Công ty hàng hải Việt Nam, hạch toán kinh doanh độc lập, có tư cách pháp nhân, được mở tài khoản và con dấu riêng theo quy định của nhà nước.

Là doanh nghiệp nhà nước kinh doanh trong lĩnh vực khai thác Cảng, Cảng Hải Phòng có chức năng chính là xếp dỡ, giao nhận, bảo quản, chuyển tải hàng hóa tại khu vực Cảng theo giấy phép kinh doanh số 105661 của trọng tài kinh tế Hải Phòng cấp ngày 7/4/1993.

2.1.2.1. Cảng Hải Phòng có các chức năng, nhiệm vụ chủ yếu sau :

- ❖ Hoạt động bốc xếp
- ❖ Hoạt động kiểm đếm, giao nhận, cân hàng
- ❖ Hoạt động lưu kho bãi
- ❖ Hoạt động chuyển tải
- ❖ Hoạt động lai dắt hỗ trợ.

Hoạt động bốc xếp là hoạt động chủ đạo của Cảng. Dịch vụ bốc xếp hàng hóa bao gồm : hàng hóa thông thường và hàng container, tùy thuộc vào từng đặc điểm cụ thể của từng loại hàng mà Cảng có những phương tiện để phục vụ hiệu quả.

Cùng với dịch vụ xếp dỡ, Cảng còn có dịch vụ đóng bao hàng rời nhằm bảo quản hàng hóa chống mất mát hư hỏng trong quá trình vận chuyển theo yêu cầu của chủ hàng.

Hàng hóa khi bốc xếp từ trên tàu xuống mà chưa được chuyển đi ngay hoặc hàng hóa đang trong thời gian chờ lên tàu có thể được lưu tại kho của Cảng.

Những tàu có trọng tải lớn, không thể vào sâu trong Cảng để dỡ hàng hoặc chuyển hàng lên tàu cần có các sà lan chuyển tải hàng từ tàu vào bến hoặc ngược lại.

Những tàu lớn khi vào bến thường phải có tàu nhỏ hỗ trợ việc cập Cảng để tránh bị mắc cạn và có thể cập chính xác vào cầu tàu. Điều này cũng tương tự như khi tàu ra khỏi Cảng.

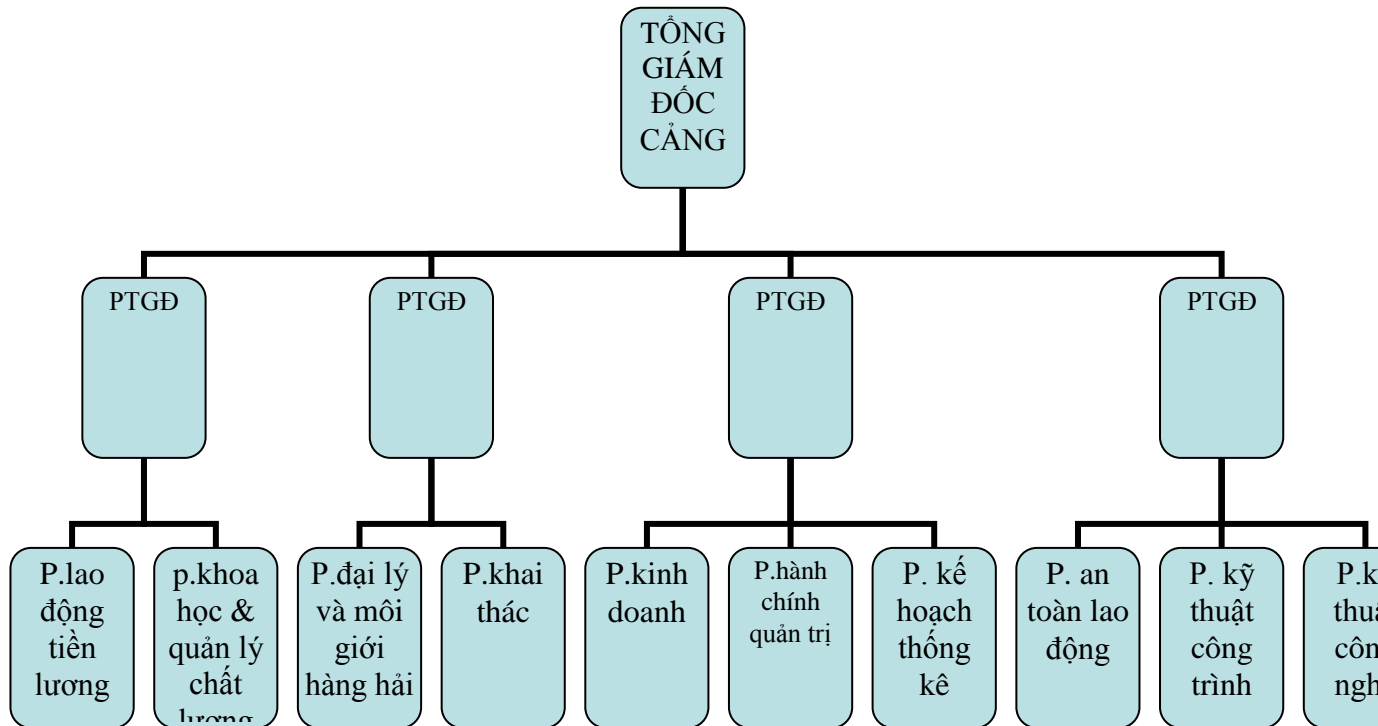
Tất cả các hoạt động dịch vụ trên đều có biểu cước cụ thể quy định chi tiết cho từng mặt hàng, từng phương án tác nghiệp, từng thiết bị phương tiện sử dụng theo quyết định của tổng giám đốc Cảng Hải Phòng về biểu phí và giá dịch vụ áp dụng cho các chủ hàng và chủ tàu nội địa, chủ tàu vận tải quốc tế.

Cảng Hải Phòng đảm bảo cung cấp dịch vụ có chất lượng cao cho mọi khách hàng thông qua việc áp dụng, duy trì và vận hành có hiệu quả hệ thống chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Cảng Hải Phòng

2.1.3.1. Cơ cấu

Sơ đồ tổ chức của Công ty



2.1.3.2. Nhiệm vụ của các phòng ban chức năng

Tổ chức bộ máy quản lý của Cảng gồm có Ban Tổng giám đốc và 11 phòng ban chức năng thuộc khối văn phòng và một số bộ phận phúc lợi khác có chức năng tham mưu giúp Giám đốc quản lý, điều hành, tổ chức sản xuất kinh doanh và chăm lo cho đời sống cán bộ công nhân viên của Cảng.

* Đứng đầu là ban Tổng giám đốc gồm có :

1/ Tổng giám đốc của Cảng Hải Phòng

_ Chức năng : là người chịu trách nhiệm trước pháp luật, trước hội đồng quản trị, Tổng giám đốc tổng Công ty Hàng hải Việt Nam về mọi hoạt động của Cảng Hải Phòng

_ Nhiệm vụ :

+ Tổ chức bộ máy và tuyển chọn nhân viên giúp việc theo nguyên tắc trong điều lệ và hoạt động của Cảng Hải Phòng.

+ Ký nhận vốn, đất đai và các tài nguyên khác do tổng Công ty giao để khai thác, sử dụng theo mục tiêu, nhiệm vụ nhà nước giao cho doanh nghiệp và phân giao cho các đơn vị trực thuộc.

+ Sử dụng, bảo toàn và phát triển vốn theo các phương án đã được Tổng Công ty Hàng hải phê duyệt.

+ Tổ chức điều hành hoạt động của doanh nghiệp nhằm thực hiện các nghị quyết, nghị định và ý kiến chỉ đạo của Tổng Công ty Hàng hải. Quyết định giá mua, giá bán sản phẩm và cung cấp các dịch vụ phù hợp với điều lệ trong tổ chức và hoạt động của Cảng Hải Phòng.

+ Chịu sự kiểm tra, giám sát của hội đồng quản trị, ban kiểm soát, Tổng Công ty Hàng hải Việt Nam và các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền đối với việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định của luật doanh nghiệp Nhà nước và điều lệ tổ chức hoạt động của Tổng Công ty Hàng hải Việt Nam.

2/ Các Phó Tổng Giám Đốc

_ Phó Tổng Giám Đốc Kinh doanh - nội chính : Chịu trách nhiệm trước Tổng Giám Đốc về khâu nội chính, công tác tổ chức cán bộ, quản lý lao động, chăm lo đến đời sống cán bộ công nhân viên trong toàn Cảng.

_ Phó Tổng Giám Đốc Kỹ thuật : Chịu trách nhiệm trước Tổng Giám Đốc về các công việc có liên quan thuộc phạm vi khoa học kỹ thuật. Nắm chắc tình trạng kỹ thuật của các phương tiện thiết bị xếp dỡ và giao kế hoạch sửa chữa các phương tiện thiết bị đó sao cho phù hợp với quy trình xếp dỡ. Chỉ đạo việc lắp đặt hệ thống chiếu sáng, hệ thống cấp thoát nước, nạo vét cầu Cảng, tiết kiệm và đảm bảo an toàn về kỹ thuật.

_ Phó Tổng Giám Đốc Khai thác kiêm trưởng ban quản lý dự án ODA: Có nhiệm vụ phụ trách khai thác kinh doanh, chỉ đạo tổ chức khai thác khối lượng hàng hóa xuất nhập khẩu qua Cảng có hiệu quả nhất, chỉ đạo xây dựng các kế hoạch về sản lượng, giá thành và thực hiện chung một cách tốt nhất. Khai thác có hiệu quả mọi tiềm năng của doanh nghiệp, kiểm tra đôn đốc cán bộ công nhân viên thực hiện tốt công tác an toàn lao động.

_ Phó Tổng Giám Đốc Quản lý chất lượng:

* Các phòng ban chức năng :

1/ Phòng tổ chức nhân sự: Là phòng chức năng tham mưu cho Giám đốc về các mặt công tác như tổ chức sản xuất, quản lý sắp xếp, xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo cán bộ , nhân viên, bảo vệ chính trị nội bộ, nghiên cứu xây dựng các nội quy, chỉ đạo thực hiện các chế độ, chính sách của nhà nước đối với cán bộ công nhân viên Cảng.

2/ Phòng Lao động tiền lương: Là phòng nghiệp vụ tham mưu cho Giám đốc về công tác tiền lương và chế độ chính sách của nhà nước đối với người lao động. Tổ chức lao động hợp lý, quản lý, sử dụng lao động. Nghiên cứu vận dụng, đề xuất chính sách, chế độ của cấp trên, của nhà nước, xây dựng các phương án trả lương, thưởng, các khoản phụ cấp cùng các chế độ chính sách khác.

3/ Phòng tài chính kế toán: Là phòng nghiệp vụ tham mưu cho Giám đốc mọi vấn đề về tài chính kế toán, tìm kiếm nơi đầu tư sử dụng hiệu quả nguồn vốn của đơn vị, lập báo cáo tài chính cùng các chỉ tiêu kinh tế thể hiện kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của toàn Cảng.

4/ Phòng kinh doanh: Là phòng chức năng tham mưu cho Giám đốc về các mặt thương vụ bao gồm: công tác pháp chế, ký kết hợp đồng, xây dựng chính sách giá cước phí các loại dịch vụ, tổ chức thu cước, lập hóa đơn giao cho khách hàng và phòng tài chính kế toán, quan hệ với chủ tàu, chủ hàng để khai thác nguồn hàng cho Cảng.

5/ Phòng kỹ thuật: Là phòng chức năng tham mưu cho Giám đốc về các mặt khoa học kỹ thuật, xây dựng kế hoạch khai thác và sử dụng các phương tiện hiện có, tổ chức quản lý kỹ thuật cơ khí, lập quy trình công nghệ xếp dỡ, thiết kế các sơ đồ xếp dỡ, cải tiến và thiết kế mới các công cụ xếp dỡ cho phù hợp với điều kiện sản xuất của Cảng, ứng dụng các loại kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất nhằm thực hiện đúng quy trình xếp dỡ, vận chuyển đạt năng suất cao, chất lượng tốt, đảm bảo an toàn cho con người và mọi thiết bị, công cụ sản xuất. Thực hiện giám sát lập kế hoạch mua sắm vật tư, kiểm định chất lượng vật tư, kế hoạch sử dụng vật tư. Chịu trách nhiệm về hoạt động của hệ thống phần mềm thiết kế phục vụ cho mục tiêu quản lý.

6/ Phòng An toàn lao động: Là phòng chức năng tham mưu cho Giám đốc về các vấn đề bảo đảm an toàn lao động như xây dựng các quy định về an toàn lao động riêng của Cảng đồng thời tiến hành thực hiện các quy định chung của Nhà nước về an toàn lao động trong lĩnh vực hàng hải.

7/ Phòng Khoa học và quản lý chất lượng: Là phòng ban chức năng tham mưu cho Giám đốc các vấn đề liên quan đến khoa học sản xuất, áp dụng các chính sách chất lượng trong quản lý và sản xuất theo những tiêu chuẩn được Quốc tế công nhận.

8/ Phòng Kỹ thuật công trình: Là phòng có chức năng tham mưu cho ban Giám đốc Cảng trên các lĩnh vực về vùng đất, vùng nước Cảng, giám sát kỹ thuật xây dựng, cải tạo, sửa chữa, gia cường, thay thế, làm mới... các công trình đã có, nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng, xây dựng quy hoạch phát triển Cảng, khảo sát và lập các dự án thiết kế của công trình.

9/ Phòng Khai thác: Có chức năng tham mưu cho Giám đốc về kế hoạch tác nghiệp sản xuất, chỉ đạo việc thực hiện kế hoạch đó, bàn bạc thống nhất các vấn đề liên quan tới khách hàng, chủ phương tiện nhằm thực hiện có hiệu quả các phương án đã đề ra.

10/ Phòng hành chính quản trị: Chức năng, nhiệm vụ tương đương Văn phòng của các cơ quan doanh nghiệp. Tham mưu và tổ chức thực hiện các công tác về quản trị, hành chính, quản lý nhà cửa, tài sản đất đai của Cảng. Thực hiện công tác về môi trường, phục vụ lãnh đạo, bảo vệ an ninh trật tự khu vực văn phòng Cảng. Quản lý và sử dụng đội xe con, tham mưu và thực hiện công tác thi đua, khen thưởng, tuyên truyền báo chí, quản lý kho và cấp phát văn phòng phẩm.

11/ Phòng Đại lý và môi giới hàng hải: Làm dịch vụ môi giới hàng hải, giúp thực hiện các thủ tục cho các tàu ra vào Cảng nhanh chóng hơn, làm đại lý cho các hãng tàu Quốc tế.

12/ Phòng Kế hoạch thống kê: Là phòng chức năng tham mưu cho Giám đốc về các mặt lập kế hoạch ngắn hạn và dài hạn cho Cảng, xây dựng và giao nhiệm vụ cho các xí nghiệp thành viên, thống kê các con số về tình hình hoạt động, nguồn nhân lực, cơ sở vật chất kỹ thuật, tài liệu về khách hàng, các loại tàu ra vào Cảng để đưa ra các con số dự báo trong tương lai phù hợp với nguồn nhân lực sẵn có của Cảng. Phòng kế hoạch thống kê cũng tham gia xây dựng biểu cước và phân tích hoạt động kinh doanh.

2.1.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty

Bảng 1 : Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh trong 2 năm 2007, 2008

Chỉ tiêu	Năm 2007	Năm 2008
Doanh thu thuần về BH&CCDV	437,973,885,784	468,673,912,309
Giá vốn hàng bán	404,750,853,446	413,223,304,608
Chi phí quản lý	31,742,236,824	39,165,462,936
Lợi nhuận	33,057,909,151	28,408,085,829
Doanh thu HĐTC	39,466,070,846	18,825,138,835
Chi phí HĐTC	3,983,373,588	2,979,385,794
Lợi nhuận HĐTC	35,476,697,258	15,848,762,751
Doanh thu khác	4,588,461,973	4,217,540,561
Chi phí khác	655,301,039	507,142,000
Lợi nhuận khác	3,933,160,934	3,710,398,561
Lợi nhuận chung	40,890,653,706	35,841,296,336

Nguồn: Phòng tài chính- kế toán Cảng Hải

Phòng

Hoạt động cung cấp dịch vụ tại Cảng là hoạt động chính và thường là hoạt động mang lại doanh thu lớn nhất cho Cảng (trên 90% tổng doanh thu toàn Cảng), đồng thời cũng là hoạt động có tỷ trọng chi phí lớn nhất (khoảng 97% tổng chi phí toàn Cảng). Như đã nói ở trên, năm 2006 là một năm đầy khó khăn đối với Cảng Hải Phòng, sự cạnh tranh của các Cảng khu vực mới được xây dựng trong việc cấp các dịch vụ làm cho sản lượng hàng hóa qua Cảng giảm, trong khi Cảng vẫn phải tiếp tục bỏ ra chi phí để duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động của Cảng. Lợi nhuận năm 2007 chủ yếu là lợi nhuận từ hoạt động tài chính. Lợi nhuận từ hoạt động tài chính năm 2006 tăng đột biến là do chênh lệch tỷ giá trong năm 2007 khá cao. Năm 2008, doanh thu của hoạt động khai thác Cảng tăng 7% so với năm 2007. Năm 2007 chi phí hoạt động này vẫn rất lớn, do vậy mà lợi nhuận của hoạt động này chỉ chiếm 3% trong doanh thu của nó, tỷ lệ này vào năm 2006 là 0,3%. Như vậy sau một thời gian khó khăn Cảng đã dần dần khôi phục hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, từng bước khẳng định lại vị thế của mình trong khu vực.

2.1.5 Thuận lợi và khó khăn của Cảng Hải Phòng :

2.1.5.1 Thuận lợi :

- _ Là Cảng lớn nhất miền Bắc.
- _ Có lịch sử phát triển lâu đời.
- _ Có uy tín lớn trên toàn quốc.
- _ Có đội ngũ quản lý giỏi, công nhân lành nghề với số lượng đông đảo.
- _ Có thiết bị bốc xếp chuyên dụng, có đội tàu hỗ trợ lai dắt.

2.1.5.2 Khó khăn :

Bên cạnh những thuận lợi là khó khăn vẫn còn tồn tại, đó là những vấn đề mà Cảng phải đối phó.

Từ năm 1991, sự sụp đổ của Liên Xô và các nước XHCN khác ở Đông Âu, lượng hàng hóa của Cảng Hải Phòng đã chịu ảnh hưởng rõ rệt, nguồn hàng không ổn định và thay đổi, nhiều hợp đồng ký kết không được thực hiện, hàng xuất khẩu của ta đi các nước không lớn lắm, hàng nội địa mang tính thời vụ cũng không ổn định.

Ngoài ra, những khó khăn lớn mà Cảng Hải Phòng đang gặp phải vẫn là luồng vào Cảng bị cạn và sa bồi lớn, chi phí hàng năm cho việc nạo vét luồng lạch là rất lớn. Tàu có trọng tải 10.000 tấn trở lên không thể ra vào Cảng thuận lợi được do vậy Cảng phải tổ chức bốc xếp chuyển tải hàng từ Vịnh Hạ Long.

Vũng quay tàu hạn chế, lượng hàng hóa ra vào Cảng không ổn định, mức độ thành công trong việc thâm nhập thị trường và kết quả tài chính cũng là những khó khăn của Cảng.

Do yêu cầu nền kinh tế thị trường có sự cạnh tranh gay gắt về giá cả, chất lượng, mẫu mã, chủng loại sản phẩm hàng hóa dịch vụ thì yêu cầu về loại hình dịch vụ cũng tăng lên.

Giá điện nước, nhiên liệu, vật liệu tăng lên cũng gây khó khăn cho công việc thực hiện giá thành của Cảng. Mặt khác một số máy móc thiết bị xếp dỡ của Cảng đã qua nhiều năm hoạt động nay đã lạc hậu, hiệu suất sử dụng không cao, chi phí sửa chữa quá lớn.

2.1.6. Các loại hình dịch vụ của Cảng :

Cảng Hải Phòng là Cảng có lưu lượng hàng hóa thông qua vào loại lớn nhất miền Bắc. Do đó đòi hỏi Cảng phải cung cấp và đáp ứng các loại hình dịch vụ có chất lượng, đòi hỏi Cảng phải có hệ thống trang thiết bị hiện đại và cơ sở hạ tầng phù hợp để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng. Hiện nay Cảng Hải Phòng

Đã có những loại hình dịch vụ sau :

- _ Bốc xếp, giao nhận , lưu giữ hàng hóa (container, bao kiện, hàng rời...)
- _ Lai dắt hỗ trợ tàu biển.
- _ Trung chuyển hàng hóa, container quốc tế.
- _ Dịch vụ vận tải đường bộ, đường biển.
- _ Dịch vụ logistic container chuyên tuyến Hải Phòng _ Lào Cai bằng đường sắt.
- _ Dịch vụ đóng gói vận tải bằng đường bộ và đường sông.
- _ Đại lý tàu biển và môi giới hàng hải.

Trong đó dịch vụ bốc xếp là loại hình dịch vụ chính, mang lại lợi ích cao nhất cho Cảng còn các loại hình dịch vụ còn lại chỉ mang tính hỗ trợ cho loại hình dịch vụ chính.

Cụ thể:

_ Xuất khẩu: container, đá bích/quặng, than, bột đá, gỗ, hàng khác. Trong đó container là loại hình dịch vụ chính với mặt hàng xuất khẩu chủ yếu là than, quặng và gỗ.

_ Nhập khẩu: Container, thạch cao, clinke, phân bón, lưu huỳnh, xe máy, thiết bị phụ tùng, kim khí (kể cả sắt phế), thức ăn gia súc. Tiêu biểu là thức ăn gia súc, kim khí.

_ Nội địa: Container, lương thực thực phẩm, phân bón, kim khí, thiết bị, xi măng, clinke, phụ gia xi măng, apatit, hàng khác. Tiêu biểu là Xi măng, lương thực thực phẩm, clinke.

2.1.7 Công nghệ sản xuất của Cảng Hải Phòng

Công nghệ sản xuất của Cảng Hải Phòng là những dây chuyền thiết bị sử dụng để phục vụ các loại hình dịch vụ của Cảng.

2.1.7.1 Phương tiện sản xuất :

Sinh viên: Phạm Minh Tuấn- Lớp QT902N

*** Bảng 2 : Phương tiện sản xuất của từng xí nghiệp :**

Phương tiện	Sức nâng/ công suất	Toàn Cảng	Hoàng diệu	Chùa vẽ	Vận tải thủy	Bạch đăng	Tân Cảng
Cần trục chân đế	5 -40 tấn	33	26	5			2
Cần cầu nổi	10 - 85 tấn	2			2		
Cần trục bánh lốp	25 - 70 tấn	10	6	3		1	
Xe nâng hàng	3 - 45 tấn	62	36	22		4	
Cân điện tử	80 tấn	4	3	1			
Tàu hỗ trợ lai dắt	515 đến 3200 CV	8			8		
Cần cầu giàn (QC)	35,6 tấn	6		6			
Cần cầu giàn bánh lốp (RTG)	35,6 tấn	12		12			
Sà lan	750 đến 1100 tấn	6			6		
Xe ô tô vận tải	8,5 đến 13,5 tấn	23	23				
Xe đầu kéo	40 feet	58	20	36		2	
Container 20'	20 feet	400		12		400	
Container 40'	40 feet	4		12		4	

*** Hệ thống cầu bến và năng lực tiếp nhận tàu :**

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu:

- Tổng số 11 cầu với tổng chiều dài 1.717m
- Khu vực xếp dỡ hàng container: Cầu 1,2,3
- Khu vực hàng bách hóa tổng hợp: từ cầu 4 đến cầu 11
- Bốc xếp đồng thời được 11 tàu với năng lực thông qua 6.000.000 tấn/năm.

Xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ:

- Tổng số 5 cầu với tổng chiều dài 848 m
- Bốc xếp đồng thời được 5 tàu với năng lực thông qua 550.000 TEU/năm.

Xí nghiệp xếp dỡ Tân Cảng:

- Tổng số 5 cầu với tổng chiều dài 1.002 m
- Bốc xếp đồng thời được 5 tàu

Bến phao Bạch Đằng:

- Số lượng bến phao: 3 phao.
- Cỡ tàu lớn nhất tiếp nhận được: 7.000 DWT

Khu chuyển tải Lan Hạ

- Số lượng điểm neo: 3 điểm.
- Cỡ tàu lớn nhất tiếp nhận được: 40.000 DWT

Khu chuyển tải Hạ Long - Hòn Gai:

- Số lượng điểm neo: 7 điểm.
- Cỡ tàu lớn nhất tiếp nhận được: 30.000 DWT

Khu chuyển tải Bến Gót:

- Số lượng điểm neo: 2 điểm.
- Cỡ tàu lớn nhất tiếp nhận được: 15.000 DWT

*** Bảng 3 : Hệ thống kho bãi :**

Loại kho/bãi	Số lượng	Diện tích (m ²)	Ghi chú
<u>Kho CFS</u>	2	6.498	Phục vụ khai thác hàng lẻ Container
<u>Kho hàng bách hoá</u>	10	30.052	Các loại hàng hoá
<u>Bãi Container</u>	3	343.565	
<u>Bãi hàng bách hoá</u>	20	141.455	

2.1.7.2. Quy trình công nghệ sản xuất kinh doanh

Trước khi tàu vào các đại lý có gửi giấy yêu cầu và các chứng từ hàng hải, trên đó thông báo đủ các thông số kỹ thuật của tàu như chiều dài, độ béo ngang, trọng tải toàn bộ, trọng tải thực, mớn nước, số tấn hàng trên tàu, ngày giờ kế hoạch cập Cảng hoặc tới vùng chuyển tải. quy trình xếp dỡ được hiểu theo trình tự như sau:

Tàu chờ hàng cập Cảng, dùng cần cầu (cầu tàu hoặc cầu bờ) bốc hàng lên bãi hoặc lên phương tiện vận tải (ô tô, toa xe ...) để chuyển hàng vào kho, bãi, để vận chuyển tiếp theo đường sắt hoặc chuyển thẳng lên ô tô của chủ hàng.

Đối với những tàu không thể cập Cảng ngay phải dùng sà lan chuyển tải hàng từ tàu vào Cảng để giảm bớt trọng tải của tàu, sau đó tàu mới vào cập cầu Cảng được.

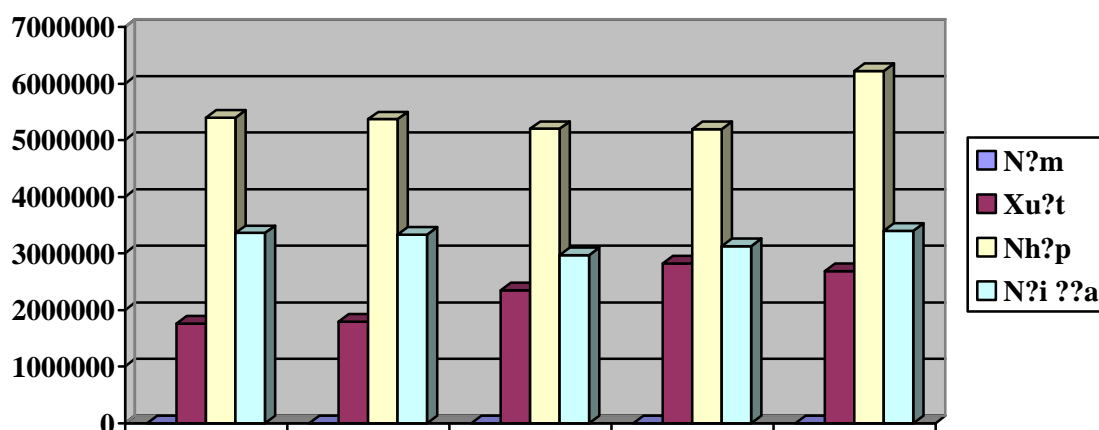
Đối với hàng hóa vận chuyển thẳng thì Cảng được thu cước bốc xếp, phí giao nhận hàng hóa. Đối với hàng hóa còn lưu kho ở kho, bãi của Cảng thì Cảng được thu phí lưu kho, lưu bãi cho từng lần lưu và thu phí giám định hàng hóa khi khách hàng có nhu cầu kiểm định hàng hóa.

Tàu cập Cảng để xếp hàng thì quy trình tác nghiệp xếp dỡ ngược lại

2.1.8. Sản lượng sản phẩm, doanh thu ... của Cảng Hải Phòng

Bảng 4: thống kê hàng hóa qua Cảng Hải Phòng (2005-2009)

Năm	2004	2005	2007	2007	2008
Xuất	1,757,845	1,792,446	2,349,119	2,825,099	2,684,001
Nhập	5,401,816	5,368,624	5,198,931	5,198,668	6,218,248
Nội địa	3,358,601	3,325,623	2,968,007	3,127,601	3,398,319



Qua biểu đồ ta thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Cảng Hải Phòng trong giai đoạn từ năm 2004-2008 so với những năm trước kia đã có nhiều biến động mạnh mẽ ở trên cả 3 loại hình dịch vụ xuất – nhập và nội địa. Tình hình sản lượng nhìn chung năm sau cao hơn năm trước riêng năm 2008 sản lượng hàng hóa xuất khẩu giảm so với 2007 nguyên nhân của sự biến động này có thể do sự tác động mạnh mẽ của cơ chế thị trường và sự phát triển không ngừng của các Cảng trong khu vực.

- ❖ Xuất khẩu thực hiện được :2,684,001 triệu tấn giảm 141,098 triệu tấn so với năm 2007
- ❖ Nhập khẩu thực hiện được 6,218,248 triệu tấn tăng 1,019,588 triệu tấn so 2007
- ❖ Nội địa thực hiện được 3,398,319 triệu tấn tăng 270,718 triệu tấn so với năm 2007

2.1.9. Đặc điểm lao động của doanh nghiệp

Cảng Hải Phòng là Cảng biển lớn nhất miền bắc việt nam nên quy mô của Cảng Hải Phòng khá lớn vì vậy Cảng Hải Phòng cũng cần có những nguồn lao động đáp ứng nhu cầu công việc

Hiện nay Cảng Hải Phòng đang quản lý đội ngũ cán bộ công nhân viên đông đảo. Tính đến nay lực lao động là 3675 người. trong đó 60% là công nhân trực tiếp, 30% là công nhân phục vụ và 10% là cán bộ quản lý... cùng với quá trình phát triển của Cảng, đội ngũ lao động của Công ty không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Năm 2007 tổng số lao động toàn Cảng là 3675 người, trong đó lao động có trình độ cao tăng lên đáng kể, được thể hiện cụ thể qua bảng số liệu sau.

stt	phân loại lao động	năm 2007		năm 2008		chênh lệch	
		SL (người)	tỷ lệ %	SL(người)	tỷ lệ %	(+: -) (người)	tương đối (%)
1	theo giới tính						
	nam	2992	72,6	2953	71,07	(39)	(1,30)
	nữ	1129	27,4	1202	28,93	73	6,47
2	theo trình độ						
	ĐH-CD	415	10,07	474	11,41	59	14,22
	trung cấp	35	0,85	41	0,01	6	17,14
	công nhân kỹ thuật	1237	30,02	1265	30,45	28	2,26

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

	PTTH	2434	59,06	2375	58,13	(59)	(2,42)
3	theo độ tuổi						
	18<=30	2170	52,66	2041	49,12	(129)	(5,94)
	31 40	975	23,66	1121	26,98	146	14,97
	41 50	916	22,23	978	23,54	62	6,77
	51 60	60	1,46	45	0,36	(15)	-25
4	theo tiêu chuẩn LĐ						
	trực tiếp	3671	89,08	3210	94,83	(31)	(0,84)
	gián tiếp	450	10,92	465	5,17	65	14,44
	tổng	4121	100	3675	100	34	0,83

Nhận xét

Qua bảng trên ta thấy, số lượng lao động có trình độ đại học ngày càng tăng, năm 2008 số lao động có trình độ đại học chiếm hơn $\frac{1}{4}$ tổng số lao động toàn Công ty. Bên cạnh đó, số lao động qua đào tạo bậc cao đẳng, trung cấp cũng tăng lên, năm 2008 lực lượng lao động này chiếm 13,6% lao động toàn Cảng. Điều này chứng tỏ chất lượng nguồn lực của Cảng ngày càng được nâng cao, độ tuổi lao động trong Cảng tương đối trẻ và có xu hướng ngày càng trẻ hóa, độ tuổi lao động bình quân trong Cảng là 36,3 tuổi, trong đó độ tuổi bình quân của nam là 36,3 tuổi và nữ là 36,0 tuổi. nếu năm 2007 số lao động có độ tuổi trên 50 tuổi là 500 người thì đến năm 2008, con số này đã giảm đi một nửa còn 450 người. Số lao động này tuy tuổi cao nhưng bù lại, họ lại có rất nhiều kinh nghiệm trong sản xuất kinh doanh và họ sẽ là lực lượng quan trọng trong việc truyền đạt lại những kiến thức kinh nghiệm cho thế hệ đi sau của Công ty.

Để phát huy một cách tốt nhất năng lực của người lao động thì việc bố trí và sử dụng lao động theo đúng chuyên môn nghiệp vụ là hết sức quan trọng. Ở Cảng

Hải Phòng, việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực theo chuyên môn nghiệp vụ của các phòng ban được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 6: Bố trí nguồn nhân lực theo các phòng ban

Phòng ban	SL (người)	tỷ lệ (%)	độ tuổi (người)		
			18<=40	41÷ 50	51 ÷ 60
Ban giám đốc	5	3.03	0	1	4
Phòng LĐTL	13	7.88	3	8	2
Phòng kinh doanh	10	6.06	5	4	1
Phòng hành chính	12	7.27	2	7	3
Phòng tài chính kế toán	11	6.67	4	5	2
Phòng tổ chức nhân sự	14	8.48	2	6	6
Phòng kế hoạch thống kê	13	7.88	3	7	3
Phòng kỹ thuật công nghệ	12	7.27	4	5	3
Phòng kỹ thuật công trình	9	5.45	3	6	0
Phòng đại lý và môi giới hàng hải	10	6.06	5	1	4
Phòng an toàn lao động	8	4.85	1	7	0
Phòng khoa học và quản lý chất lượng	14	8.48	3	8	3
Phòng khai thác Cảng	10	6.06	2	7	1
tổng	141	85.44			

Cảng có một đội ngũ các kỹ sư, cử nhân trình độ cao, có nhiều kinh nghiệm trong quản lý và sản xuất. Đây là lực lượng nòng cốt, quan trọng thường xuyên tìm tòi, sáng tạo, áp dụng những kỹ thuật mới nhất vào sản xuất, tạo ra sức bật, sức cạnh tranh mạnh mẽ của Cảng Hải Phòng.

Tuyển dụng

Giám đốc Công ty có quyền quyết định tối cao đối với việc tuyển dụng nhân sự, là người phê duyệt và ra quyết định tuyển dụng nhân sự trong toàn Công ty, kể cả lao động và lao động phổ thông... mọi đối tượng và hình thức tuyển dụng đều phải thông qua sự phê duyệt của giám đốc. cùng với giám đốc, bộ phận có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự cho Công ty là phòng tổ chức. đây là nơi lập kế hoạch, xác định nhu cầu nhân sự của các bộ phận, phòng ban khác trong toàn Công ty, là nơi phân tích, xem xét đệ trình lên giám đốc các nhu cầu tuyển dụng và phương thức tuyển dụng nhân sự. đồng thời đây cũng là bộ phận chính thực hiện các công tác tuyển dụng nhân sự sau khi được giám đốc phê duyệt và quyết định chương trình tuyển dụng

Tuyển dụng lao động bao gồm viên chức, nhân viên gián tiếp và công nhân trực tiếp sản xuất được thực hiện như sau:

Sau khi kế hoạch tổng định biên, cơ cấu lao động, cơ cấu viên chức của Công ty được Công ty duyệt hàng năm

Theo đúng quy định phân cấp của cảng

Xuất phát từ nhu cầu sản xuất

Bổ xung định biên cho các trường hợp khuyết thiếu và chuyển công tác, nghỉ chế độ, chết, thay đổi cơ cấu tổ chức và các yêu cầu cần thiết khác.

Đảm bảo đúng ngành nghề, năng lực trình độ tay nghề của công việc cần tuyển dụng. có đủ sức khỏe theo từng loại công việc, yêu ngành yêu nghề và có ý thức lao động.

Hồ sơ tuyển dụng

Hồ sơ tuyển dụng được quy định cho mọi đối tượng khi tuyển dụng cụ thể như sau:

Có đơn xin việc làm theo mẫu hoặc đơn xin chuyển công tác.

Có sơ yếu lí lịch được chính quyền địa phương cấp, chính quyền phường xã xác nhận hoặc đơn vị đang công tác xác nhận

Giấy khai sinh (bản sao có công chứng)

Giấy khám sức khỏe theo mẫu do cơ quan y tế có thẩm quyền ký

Văn bằng chứng chỉ tốt nghiệp văn hóa, chuyên môn (bản sao có công chứng).

Ngoài các văn bằng văn hóa, chuyên môn ra còn có các loại văn bằng chứng chỉ khác theo yêu cầu của đối tượng tuyển dụng như ngoại ngữ, tin học..

Toàn bộ túi hồ sơ trên phải được đựng trong túi hồ sơ theo kích thước đã quy định.

Các trường hợp tiếp nhận từ các cơ quan trong cảng chuyển đến phải có đơn xin chuyển công tác, không phải chấm dứt HĐLĐ và không được hưởng trợ cấp thôi việc. hồ sơ tuyển dụng được căn cứ vào hồ sơ của đơn vị cũ quản lý để xem xét tiếp nhận. các trường hợp này là do giám đốc quyết định không phải thông qua hội đồng tuyển dụng.

Do yêu cầu mới của công việc và bù đắp sự thiếu hụt nhân lực do nhiều nguyên nhân khác nhau nên năm 2008 Công ty.

Quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

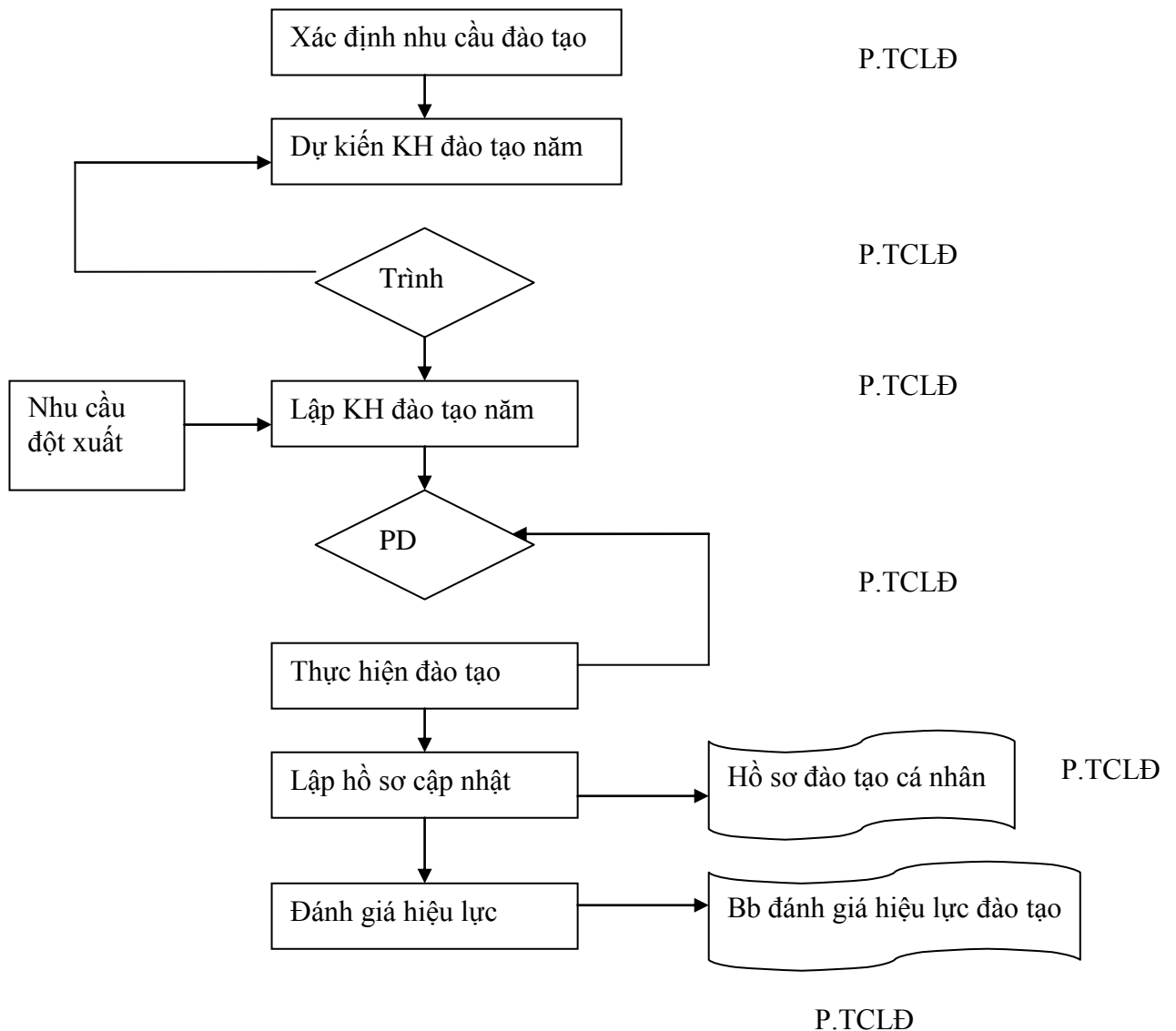
Công tác đào tạo

Đào tạo tại chỗ và đào tạo qua trường của ngành. Đào tạo có kế hoạch và đào tạo đột xuất. đào tạo có kế hoạch trên cơ sở lập kế hoạch theo chỉ tiêu của Công ty, của ngành, tại chức trung cao cấp, bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao tay nghề cho người lao động, đào tạo lý luận, quy trình quy phạm, cách sử dụng thiết bị công nghệ mới. đào tạo đột xuất do yêu cầu của ngành, học xong có cấp chứng chỉ nghề nghiệp. ngoài ra còn tham quan học tập trong và ngoài nước, trình độ cán bộ khoa học kỹ thuật, chất lượng công nhân kỹ thuật ngày một nâng cao.

lưu đồ 1: đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

đơn vị tổ chức thực hiện

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng



P.TCLĐ : phòng tổ chức lao động

Việc xây dựng một lưu đồ cụ thể cho việc đào tạo và phát triển như Công ty xây dựng và áp dụng nhằm xác định rõ chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ của phòng tổ chức lao động về việc xây dựng và tổ chức các chương trình đào tạo, đồng thời đánh giá một cách chính xác kết quả và lợi ích của việc các hoạt động đào tạo đó. Bên cạnh đó việc tiến hành chương trình đào tạo và phát triển .

A. Thực trạng nguồn nhân sự ở cảng chùa vẽ

I. Tình hình lao động của công ty

1. Đặc điểm lao động của Công ty theo trình độ cấp bậc

Trình độ	Đại học, cao đẳng	Trung cấp, sơ cấp	Bậc <4	$4 \leq \text{Bậc} \leq 7$	Tổng Số
HĐQT+GD + BKS	15				15
Cán bộ quản lý	27	5	4	29	65
CN trực tiếp	12	2	59	63	136
CN bốc xếp			69		69
Tổng	54	7	132	92	285

Tổng số cán bộ công nhân viên chức là : 285 người.

Nhìn chung lao động trong Công ty có đầy đủ các trình độ trong đó lao động phổ thông chiếm một tỷ lệ rất lớn bởi phần lớn lực lượng lao động chủ yếu của Công ty là công nhân trực tiếp sản xuất.

Qua bảng đánh giá ta thấy được sự thay đổi về kết cấu lao động theo trình độ học vấn của người lao động trong Công ty, số người có trình độ đại học, cao đẳng chiếm 18,95% số cán bộ công nhân viên và hơn 42,6% lao động đã được đào tạo cơ bản và có trình độ.

Thu nhập bình quân của người lao động trong Công ty không ngừng được cải thiện và nâng cao. Thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động năm 2004 là 2.603.000 đồng/người, năm 2005 là 2.800.000 đồng/người, năm 2006 là 3.193.000 đồng/người, năm 2007 là 4.282.000, năm 2008 là 4.560.000.

2. bố trí phòng ban

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

STT	Tên đơn vị	Cuối kỳ 31/12/2007			Cuối kỳ /01/2008		
		Tổng số	Trong đó		Tổng số	Trong đó	
			Nữ	Có mặt		Nữ	Có mặt
1	Giám đốc + phó KTCN	7	2	7	7	2	
2	Phó giám đốc + Phòng TCTLHC	11	5	11	10	10	
3	Phó giám đốc + Phòng KHKD	6	3	6	6	6	
4	Nhóm tr- ng dụng	4	4	4	7	7	
5	Phòng TCKT	5	5	4	5	5	
6	Phòng khai thác	11	1	11	4	4	
7	Trạm điện	4	3	4	4	4	
8	Tổ cầu bến	4		4	4	4	
9	Phòng bảo vệ và an ninh CB	22		20	22	18	
10	BCH đội cơ giới	8	1	8	8	8	
11	Tổ sửa chữa cơ giới	5	2	5	5	5	
12	Lái xe vận chuyển	10		9	9	9	
13	Lái xe otô logictics	5		5	5	5	
14	Tổ vệ sinh công nghiệp	7	7	7	7	7	
15	Tổ coi xe	4	2	4	4	4	
16	Lái nâng hàng	15		15	15	15	
17	Lái đế	19		19	19	18	
18	Bộ phận logictics	3		2	3	3	
19	BCH đội đế	8	1	8	7	7	
20	Đội dịch vụ tổng hợp	6		5	6	5	
21	Tổ công nhân bốc xếp	4		4	5	5	
22	Đội quản lý và khai thác kho bãi	56	42	52	54	50	

23	Công nhân bốc xếp dịch vụ	50	47	69	64
----	---------------------------	----	----	----	----

Nh- vậy, ta thấy tình hình lao động của công ty vào 31/12/2007 là 274 ng- ời, 31/12/2008 là 285 ng- ời, vậy là tình hình sử dụng lao động của công ty có thay đổi nh- ng ko đáng kể.

Tỷ lệ nhân viên nửa năm 2007 và 2008 đều chiếm 28,4 % trong tổng số nhân viên. Điều này cho thấy cơ cấu lao động của 2 năm vừa qua thay đổi rất ít.

3.Thực trạng về công tác lao động:

Nhìn chung về tình hình lao động của xí nghiệp đã có một kết cấu hợp lý và phù hợp với xí nghiệp. Số lao động của xí nghiệp tổng kết trong năm 2008 tăng hơn so với thống kê năm 2007. Điều đó cho thấy được sự phát triển về quy mô sản xuất của doanh nghiệp

Lực lượng của toàn doanh nghiệp về cơ bản đều là những người có kinh nghiệm trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Trình độ tay nghề người lao động đang tăng lên cả bộ phận quản lý cũng như công nhân trực tiếp. Đó là một lợi thế cần phải tận dụng của doanh nghiệp.

♦ *Kế hoạch hóa nguồn nhân lực*

Hàng năm, Phòng Tổ chức lao động tiến hành dự đoán cung cầu lao động trong và ngoài Công ty. Đánh giá mức độ phù hợp giữa cung và cầu lao động để có biện pháp khắc phục kịp thời :

- Cầu lao động lớn hơn cung nhân lực dẫn đến tình trạng thiếu lao động. Công ty sử dụng một số giải pháp :

+ Đào tạo kỹ năng và đào tạo lại cho lượng nhân viên hiện có để họ có thể đảm nhận những vị trí công việc trống.

+ Tuyển dụng thêm lao động

- Cung nhân lực lớn hơn cầu nhân lực dẫn tới tình trạng thừa lao động. Công ty áp dụng các biện pháp :

- + Chuyển chuyên nhân lực đến bộ phận đang thiếu nhân lực.
- + Giảm giờ lao động nghỉ luân phiên.
- + Vận động nhân viên về mất sức hoặc tự thôi việc và hưởng chế độ trợ cấp một lần

4. Tuyển dụng lao động

Hoạt động này được tiến hành khi lực lượng lao động của Công ty không đáp ứng đủ yêu cầu công việc. Quá trình tuyển dụng thông qua 2 giai đoạn :

- Tuyển mộ : Thông báo cho các ứng viên trong và ngoài Công ty thông qua các phương tiện đại chúng : Báo đài, internet...

-Tuyển chọn : Trong số các ứng viên đáp ứng yêu cầu Công ty tiến hành chọn ra các ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc thông qua hình thức thi tuyển .

-Những ứng viên được tuyển phải trải qua 60 ngày thử việc hưởng 80% mức lương ký kết chính thức. Kết thúc thời gian thử việc Công ty có sự xem xét đánh giá và đưa ra quyết định tuyển dụng.

5.Chính sách phát triển nguồn nhân lực

- Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển của Công ty

- Sắp xếp bố trí , điều động lao động hợp lý giữa các đơn vị phòng ban trong Công ty

-Tuyển dụng, đào tạo nâng cao nghiệp vụ của CBCNV theo kế hoạch từng năm để đáp ứng tốt yêu cầu của công việc trong từng thời kỳ. Có chế độ ưu đãi đặc biệt khuyến khích người lao động thi đua học tập, bồi dưỡng nâng cao tay nghề.

II. Phương pháp trả lương trong Công ty

Tiền lương chính là số tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động mà họ đóng góp cho doanh nghiệp, nhằm đảm bảo cho người lao động đủ để tái sản xuất sức lao động và nâng cao bồi dưỡng sức lao động.

Nhận thức tầm quan trọng của công tác tiền lương, Ban giám đốc, phòng kế toán – tài vụ ngay từ khi Công ty đi vào hoạt động đã xây dựng hệ thống tiền lương phù hợp đảm bảo cuộc sống ổn định cho người lao động.

Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, Công ty xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho người lao động, nguồn bao gồm:

- Quỹ tiền lương theo đơn giá được Hội đồng quản trị phê duyệt hàng năm.
- Quỹ tiền lương bổ sung theo hiệu quả SXKD do Hội đồng quản trị phê duyệt.
- Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.

Đơn giá tiền lương do Giám đốc xây dựng và trình HĐQT phê duyệt.

Nguồn quỹ tiền lương nêu trên được gọi là tổng quỹ lương.

Thực hiện đầy đủ các thông tư nghị định mới quy định mới về tiền lương như thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH, hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định 114/2002 của chính phủ về tiền lương đối với lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp; Thông tư số 04/2003/TT- BLĐTBXH, hướng dẫn thực hiện điều chỉnh lương và phụ cấp ; hay nghị định số 03/2003/ NĐ-CP về việc điều chỉnh tiền lương, trợ cấp và đổi mới một bước cơ chế tiền lương hay những quy định thông báo của Công ty về mức lương, thưởng ... Hiện nay Công ty đã xây dựng được thang lương cấp bậc hợp lý, phù hợp với mức tăng trong đời sống sinh hoạt, bước đầu đảm bảo cuộc sống của cán bộ công nhân viên.

Công ty áp dụng các hình thức trả lương như sau :

1. Hình thức trả lương đối với bộ phận gián tiếp.

Thu nhập tiền lương của cán bộ công nhân viên khối phục vụ gián tiếp phụ thuộc vào hệ số lương công việc, khối lượng, chất lượng công việc của từng cá nhân và ngày công tham gia sản xuất công tác.

Thu nhập tiền lương của CBCNV những ngày trực tiếp sản xuất được gọi là lương khoán sản phẩm, được tính căn cứ vào hệ số lương cấp bậc công việc cho

từng chức danh do giám đốc quy định, hệ số thâm niên công tác, mức lương hiệu quả sản xuất kinh doanh và số ngày tham gia sản xuất công tác.

2. Hình thức trả lương đối với bộ phận CBCNV đội quản lý i.

Cán bộ nhân viên làm công tác quản lý gồm: Đội trưởng, đội phó, nhân viên kết toán tàu, nhân viên kết toán kho bãi, nhân viên chăm bay, nhân viên văn phòng đội, nhân viên giao nhận... công tác tại đơn vị đội QL&KTKB

a. Tiền lương sản phẩm giao nhận hàng hoá.

Cán bộ nhân viên kho hàng, bãi áp dụng trả lương sản phẩm, căn cứ khối lượng hàng hoá xuất hoặc nhập giao nhận trong ca sản xuất.

- Hàng rút ruột container ở kho bãi được tăng 10% tiền lương sản phẩm tương ứng với 10% đơn giá sản phẩm.

- Hàng hoá không phải container nhập từ tàu vào kho bãi nhân viên vừa giao nhận ngoài cầu tàu vừa xếp hàng trong kho, khi nghiệm thu chỉ tính 1 lần sản lượng nhập kho, vì vậy tăng 30% tiền lương sản phẩm tương ứng với 30% đơn giá.

- Hàng container nhập từ tàu vào bãi tăng 15%, từ khu vực chuyển tải vào bãi tăng 50%.

b. Hình thức trả lương đối với bộ phận công nhân xếp dỡ.

Đối tượng trả lương sản phẩm trên cơ sở hệ thống chỉ tiêu định mức đơn giá xếp dỡ bao gồm: công nhân bốc xếp thủ công, lái xe ô tô, cần trục, nâng hàng, lái đế, công nhân tín hiệu... thuộc Công ty.

Tiền lương được trả tính theo sản lượng hàng hoá xếp dỡ và đơn giá khoán cho từng mặt hàng, từng phương án xếp dỡ.

Tiền lương công nhân xếp dỡ áp dụng trả lương sản phẩm trên cơ sở sản lượng xếp dỡ thực hiện trong 1 máng- ca và đơn giá tiền lương sản phẩm ứng với từng loại hàng

◆ Công nhân xếp dỡ khi không hưởng lương sản phẩm được áp dụng 1 trong số hình thức trả lương sau:

- Lương khoán công nhật, bảo quản bảo dưỡng công việc

+ Lương khoán công nhật trả cho công nhân bốc xếp thủ công khi làm các công việc sắp xếp hàng hoá ở kho bãi, hoặc làm các công việc khác khi để đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh...

+ Lương khoán bảo quản, bảo dưỡng phương tiện chi trả cho công nhân xếp dỡ lái xe cơ giới khi làm công việc bảo quản, bảo dưỡng, trông coi phương tiện, cần trục chân đế.

Mức lương khoán công nhật và bảo quản do giám đốc quy định.

- Lương chờ việc: áp dụng chi trả cho công nhân bốc xếp được huy động đi sản xuất nhưng do nguyên nhân khách quan như: mưa bão, tàu lảng không làm được, hoặc thiếu vật tư, nguyên vật liệu.

Mức lương chờ việc do giám đốc quy định

B. Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

1. Bố trí nhân lực theo phòng ban

Đào tạo, lựa chọn và đánh giá chưa đủ để đảm bảo phát huy chất lượng của đội ngũ người lao động. Vấn đề sắp xếp, bố trí cán bộ có vai trò quyết định đến hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý. Việc bố trí người lao động cũng như cán bộ quản lý phải được thể hiện ở kết quả cuối cùng, đó là hiệu quả và chất lượng hoạt động, là sự phù hợp giữa các thuộc tính có tính cá nhân kể cả tri thức và phẩm chất với yêu cầu của công việc đảm nhận.

***Mục đích :**

Đảm bảo sự phù hợp cao nhất giữa yêu cầu của công việc và năng lực của người lao động. Đảm bảo sự tương xứng giữa công việc và người thực hiện công việc. Đảm bảo cho mọi công việc được thực hiện tốt.

***Nguyên tắc sắp xếp, bố trí người lao động :**

Để đạt được những mục đích trên, cần tuân thủ những nguyên tắc sau:

- Sắp xếp theo nghề nghiệp được đào tạo. Xuất phát từ yêu cầu công việc để bố trí, sắp xếp cho phù hợp. Mọi công việc đều do người được đào tạo phù hợp đảm nhận.

- Sắp xếp theo hướng chuyên môn hoá: Chuyên môn hóa sẽ giúp người lao động đi sâu nghề nghiệp, tích lũy kinh nghiệm.

- Nhiệm vụ xác định rõ ràng. Mỗi người cần phải hiểu rõ mình cần phải làm gì? Trong thời gian nào? Nếu hoàn thành sẽ được gì? Nếu không, trách nhiệm sẽ ra sao?

- Sắp xếp, sử dụng người lao động phù hợp với trình độ chuyên môn và các thuộc tính tâm lý cũng như kết quả phấn đấu về mọi mặt.

- Sắp xếp phải tạo điều kiện cho phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm.

***Phương pháp sắp xếp :**

Có hai cách sắp xếp: Trực tiếp và thi tuyển.

Theo cách trực tiếp, căn cứ yêu cầu công việc và năng lực của người lao động cấp trên có thẩm quyền sẽ ra quyết định bố trí công tác vào một vị trí công việc cụ thể.

Cách thi tuyển tương tự như thi tuyển công chức. Ngay cả với cương vị lãnh đạo cũng có thể áp dụng phương pháp thi tuyển.

Việc sắp xếp người lao động không chỉ giới hạn trong việc bố trí vào một ngạch bậc, nghề nghiệp mà còn bao hàm việc sử dụng người lao động trong thực hiện công việc. Việc phân công nhiệm vụ cũng có vai trò quan trọng trong quá trình sử dụng cán bộ quản lý.

2. Thực trạng quản lý nguồn nhân lực

2.1. Phân tích công tác kế hoạch hoá nguồn nhân lực

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu là xí nghiệp thành viên của Cảng Hải Phòng hoạch toán phụ thuộc vào Cảng. Do đó mọi hoạt động của xí nghiệp đều

nằm trong sự chỉ đạo của ban lãnh đạo Cảng Hải Phòng vì thế công tác tuyển dụng của xí nghiệp cũng do Cảng Hải Phòng quyết định, xí nghiệp không được tổ chức tuyển dụng.

Trên cơ sở các nhiệm vụ, chỉ tiêu, kế hoạch mà Cảng đã giao phó cho các xí nghiệp thành viên của mình, Cảng Hải Phòng tiến hành lập kế hoạch nguồn nhân lực cho toàn Cảng trong thời gian tới.

Dựa vào nguồn nhân lực sẵn có đồng thời căn cứ vào các kế hoạch sản xuất kinh doanh mà xí nghiệp tự xem xét ở các bộ phận, phòng ban nếu thấy thiếu nhân lực hoặc cần tuyển thêm lao động để phục vụ cho chiến lược phát triển của xí nghiệp thì đề xuất lên trên Cảng, sau đó Cảng sẽ có quyết định tuyển dụng hoặc điều động nhân lực xuống xí nghiệp.

Cảng Hải Phòng tuyển dụng nhân lực từ hai nguồn là tuyển dụng nội bộ và tuyển dụng từ bên ngoài.

Tuyển dụng nội bộ : Cũng như các tổ chức nhà nước khác Cảng Hải Phòng luân ưu tiên đối với các đối tượng là con, em của các cán bộ công nhân viên trong ngành, tùy theo trình độ, chuyên môn, ngành nghề của từng người mà xí nghiệp cho thi tuyển vào các vị trí, công việc thích hợp. Mặt khác hàng năm căn cứ vào nhu cầu nhân sự, Cảng thông báo với toàn thể cán bộ công nhân viên về kế hoạch đào tạo và tuyển dụng để động viên cán bộ công nhân viên đăng kí cho con em đi đào tạo tại các trường kỹ thuật của Cảng.

2.2. Phân tích công tác đào tạo và phát triển

Đào tạo: là một quá trình có hệ thống nhằm nuôi dưỡng việc tích lũy các kỹ năng, những quy tắc, khái niệm hay thái độ dẫn tới sự tương xứng hơn giữa những đặc điểm của công nhân viên và những yêu cầu công việc.

Phát triển: là quá trình lâu dài nhằm nâng cao năng lực và động cơ của công nhân viên để biến họ thành thành viên tương lai quý báu của tổ chức đó. Phát triển bao gồm không chỉ có đào tạo mà có cả sự nghiệp và các kinh nghiệm khác nữa.

a) Mục đích của đào tạo và phát triển

Trực tiếp giúp nhân viên làm công việc tốt hơn, đặc biệt khi nhân viên không đáp ứng được tiêu chuẩn mẫu của công việc hoặc khi nhận công việc mới.

Cập nhật các kỹ năng kiến thức mới cho nhân viên.

Tránh tình trạng quản lý lạc hậu, lỗi thời.

Giải quyết các vấn đề của tổ chức như mâu thuẫn giữa nhân viên, giữa nhân viên và công đoàn, hay với nhà quản trị...

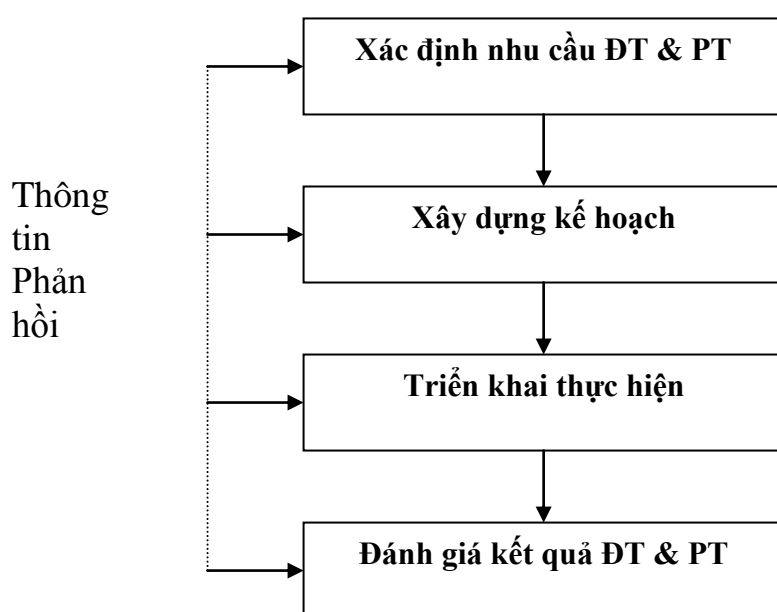
Hướng dẫn công việc cho nhân viên mới.

Chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận.

Thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên.

b) Tổ chức công tác đào tạo và phát triển nhân sự

Sơ đồ 2: Quy trình tổ chức công tác đào tạo và phát triển nhân sự



Bước 1: Xác định nhu cầu ĐT& PT

Để xác định được nhu cầu ĐT&PT cần căn cứ vào các yếu tố cơ bản: chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, kế hoạch nhân sự, trình độ kỹ thuật công nghệ, tiêu chuẩn thực hiện công việc, trình độ năng lực chuyên môn của người lao động, nguyện vọng của người lao động.

Bước 2: Xây dựng kế hoạch ĐT&PT

Một kế hoạch đào tạo và phát triển nhân sự tổng thể cần phải xây dựng thường bao gồm những nội dung : các chính sách, chương trình ĐT&PT, ngân quỹ cho ĐT&PT, các kế hoạch chi tiết, mục tiêu ĐT&PT, đối tượng ĐT&PT, cơ sở vật chất và tính chất công việc.

Bước 3: Triển khai thực hiện

Cần triển khai thực hiện theo đúng kế hoạch đã đề ra. Quá trình này thể hiện rõ vai trò của tổ chức, điều phối, hướng dẫn động viên nhà quản trị trong việc tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện tốt mục tiêu đã vạch ra.

Bước 4: Đánh giá kết quả

Đây là một việc làm cần thiết và quan trọng không chỉ giúp doanh nghiệp đánh giá được năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ của nhân viên trước sau quá trình ĐT&PT mà còn chỉ ra cho doanh nghiệp những mặt tồn tại, hạn chế, để từ đó có biện pháp khắc phục, cải thiện.

Đào tạo bao gồm các hoạt động nhằm mục đích nâng cao tay nghề hay kỹ năng của một cá nhân đối với công việc thực hành.

Giáo dục bao gồm các hoạt động nhằm cải tiến, nâng cao sự thuần phục khéo léo của một cá nhân toàn diện theo một hướng nhất định nào đó vượt ra ngoài công việc.

Đào tạo và phát triển là cả một tiến trình liên tục không bao giờ dứt.

b) Tuyển dụng

Tuyển mộ là tập trung các ứng cử viên lại, còn tuyển chọn là quyết định xem trong các ứng cử viên ấy ai là người hội đủ các tiêu chuẩn để làm việc trong Công ty.

Việc tuyển chọn nhân viên là việc lựa chọn những người phù hợp với tính chất của từng loại công việc. Khả năng con người chỉ phát huy mạnh nếu bố trí họ vào làm những công việc phù hợp.

Các tiêu chuẩn tuyển chọn nhân viên cần phải dựa trên những chiến lược sử dụng nhân sự, định hướng viễn cảnh của Công ty, bầu không khí văn hóa của Công ty. Việc tuyển chọn nhân viên phải dựa trên những tiêu chuẩn sau:

Khả năng nhân cách.

Khả năng chuyên môn.

Khả năng giao tiếp.

và được tiến hành theo các bước:

Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng

Thành lập hội đồng tuyển dụng, quy định rõ về số lượng, thành phần và quyền hạn của hội đồng tuyển dụng.

Nghiên cứu các loại văn bản, quy định của nhà nước và tổ chức, doanh nghiệp liên quan đến tuyển dụng.

Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Các tổ chức doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc kết hợp các hình thức thông báo tuyển dụng sau:

Quảng cáo trên báo đài.

Thông qua các trung tâm dịch vụ lao động.

Yết thị trước công cơ quan, doanh nghiệp.

Thông báo nên ngắn gọn nhưng rõ ràng, chi tiết và đầy đủ những thông tin cơ bản cho ứng viên như yêu cầu về trình độ, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và đặc điểm cá nhân, chức năng, trách nhiệm, nhiệm vụ chính trong công việc, thủ tục làm hồ sơ...

Bước 3: Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ

Thu nhận 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 xin tuyển dụng phải nộp những giấy tờ theo mẫu quy định của nhà nước.

Nghiên cứu hồ sơ nhằm ghi lại các thông tin chủ yếu về ứng viên bao gồm:

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

Khả năng tri thức.

Sức khỏe..

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

Tính tình, đạo đức, tình cảm, nguyện vọng...

Nghiên cứu hồ sơ có thể loại bớt một số ứng viên không hoàn toàn đáp ứng các tiêu chuẩn công việc, không cần phải làm tiếp các thủ tục khác trong tuyển dụng, có thể giảm bớt chi phí tuyển dụng cho doanh nghiệp.

Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ

Phỏng vấn sơ bộ thường chỉ kéo dài 5-10 phút, được sử dụng nhằm loại bỏ 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.

Bước 5: Kiểm tra, trắc nghiệm

Kiểm tra, trắc nghiệm và phỏng vấn ứng viên nhằm chọn được các ứng viên xuất sắc nhất. Các bài kiểm tra, sát hạch thường được sử dụng để đánh giá ứng viên về kiến thức cơ bản, khả năng thực hành. Áp dụng các hình thức trắc nghiệm cũng có thể được sử dụng để đánh giá ứng viên về một số khả năng đặc biệt như trí nhớ, mức độ khéo léo của bàn tay...

Bước 6: Phỏng vấn lần hai

Phỏng vấn được sử dụng để tìm hiểu, đánh giá ứng viên về nhiều phương diện như kinh nghiệm, trình độ, các đặc điểm cá nhân như tính cách, khí chất, khả năng hòa đồng và những phẩm chất cá nhân thích hợp cho tổ chức, doanh nghiệp...

Bước 7: Xác minh, điều tra

Xác minh, điều tra là quá trình làm sáng tỏ thêm những điều chưa rõ đối với những ứng viên có triển vọng tốt. thông qua tiếp xúc với đồng nghiệp cũ, bạn bè, thầy cô giáo hoặc với lãnh đạo cũ của ứng viên, công tác xác minh điều tra sẽ cho biết thêm về trình độ, kinh nghiệm, tính cách của ứng viên.

Bước 8: Khám sức khỏe

Dù có trình độ, hiểu biết, thông minh, tư cách tốt nhưng nếu sức khỏe không đảm bảo thì cũng không nên tuyển dụng. Nhận một bệnh nhân vào làm việc, không những không có lợi về mặt chất lượng thực hiện công việc và hiệu quả kinh tế mà còn gây ra nhiều phiền phức về mặt pháp lý cho tổ chức, doanh nghiệp.

Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng

Mọi bước trong quá trình tuyển chọn đều quan trọng, nhưng bước quan trọng nhất vẫn là bước ra quyết định tuyển chọn hoặc loại bỏ những 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 về ứng viên, phát triển bản tóm tắt về ứng viên.

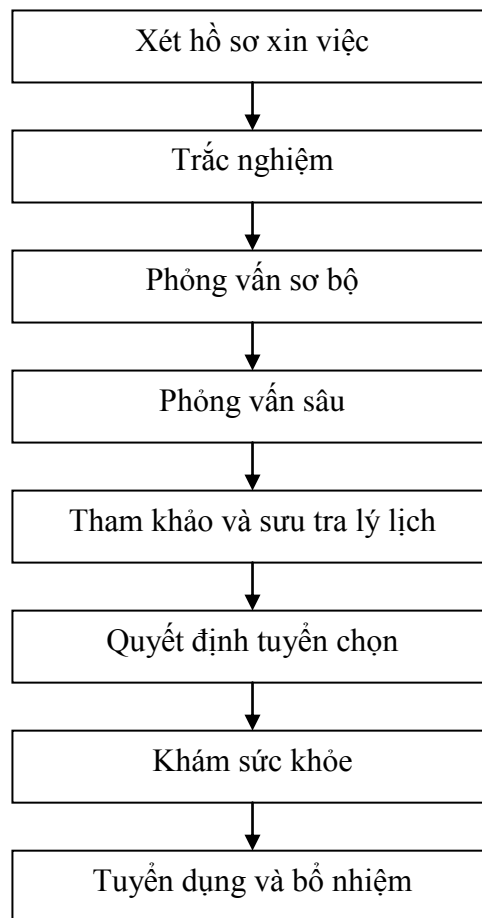
Trong thực tế các bước và nội dung trình tự tuyển dụng có thể thay đổi linh hoạt. Điều này phụ thuộc vào yêu cầu công việc, đặc điểm của doanh nghiệp, trình độ của hội đồng tuyển chọn.

Nguồn tuyển dụng

- Nguồn bên ngoài
 - * Ưu điểm
 - Nguồn tuyển dụng rộng rãi, có thể thu hút được nhân tài vì vậy có thể lựa chọn ứng viên phù hợp
 - Đáp ứng được số lượng lớn.
 - Quá trình tuyển mộ diễn ra khách quan.
 - Có thể cập nhật mới nguồn nhân lực.
 - * Nhược điểm
 - Nhân viên mới chưa được thử thách về lòng trung thành và năng lực.
 - Phải mất một thời gian nhất định để nhân viên mới thích nghi được với công việc.
- Chi phí tuyển dụng và đào tạo cao.
- Tỷ lệ bỏ việc cao
- Nguồn bên trong
 - * Ưu điểm

- Đồng nghiệp và các ứng viên hiểu rõ về nhau trong quá trình làm việc trước đây. Nhân viên dễ dàng nắm bắt, thích nghi với môi trường, điều kiện làm việc,
- Tận dụng tiềm năng sẵn có của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Tiết kiệm chi phí tuyển dụng.
- Đáp ứng nhu cầu cấp bách về nhân sự.
- Nhân viên đã được thử thách và trung thành trong quá trình làm việc.
- Tỷ lệ bỏ việc thấp.
- Chính sách thăng tiến, sự ưu tiên, thi đua giữa các nhân viên.
- * Nhược điểm
- Bỏ qua cơ hội tuyển dụng các nhân viên giỏi bên ngoài do nguồn tuyển dụng hạn chế nên khó tuyển người có yêu cầu tương xứng với công việc.
- Cách tuyển dụng nội bộ không đáp ứng số lượng lớn,
- Nếu chỉ tuyển dụng nội bộ rất khó cập nhật, đổi mới nguồn nhân lực.
- Đôi khi tạo nên sự thiếu sáng tạo, chia lỵ, xơ cứng, dập khuôn.
- Dẫn tới các quyết định đề bạt, thuyên chuyển có thể gây ra xáo trộn.
- Tâm lý không tốt của nhóm người không được đề bạt.
- Tiềm ẩn tiêu cực
-

Sơ đồ 3: Tiến trình tuyển chọn nhân viên



Tuân theo tiến trình trên sẽ giúp Công ty tuyển chọn đúng người theo yêu cầu. tuyển chọn nhân viên là cả một quá trình, không những nghiệp vụ này đòi hỏi phải có nghiệp vụ chuyên môn một cách khoa học mà còn tùy thuộc vào chiến lược nhân sự định hướng viễn cảnh của Công ty.

2.3. Phân tích công tác bố trí nhân lực

2.4. Phân tích công tác định mức lao động

Định mức lao động

a) Khái niệm:

Định mức lao động là quá trình xác định mức lao động, là việc quy định các mức hao phí cần thiết cho việc chế tạo ra một sản phẩm hay một công việc nhất định.

Mức lao động là một đại lượng lao động sống quy định cho người lao động để họ hoàn thành một khối lượng công việc nhất định.

Mức lao động chính xác có vai trò vô cùng quan trọng trong công tác quản lý.

- Mức lao động là căn cứ để xác định số lượng và chất lượng lao động trong doanh nghiệp.

- Mức lao động là cơ sở vững chắc để xây dựng các kế hoạch của doanh nghiệp.

- Mức lao động là cơ sở để phân công tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và cũng là cơ sở để theo dõi, kiểm tra đánh giá kết quả của mỗi người lao động trong doanh nghiệp.

b) Tầm quan trọng

Định mức lao động có vai trò quan trọng đối với vấn đề quản trị nhân sự. Để đánh giá chính xác tình hình thực hiện công việc của nhân viên, nhà quản trị phải xây dựng định mức lao động hợp lý.

Thông qua định mức lao động nhà quản trị có thể đánh giá được một cách khách quan mức độ hoàn thành công việc của nhân viên, ý thức và trách nhiệm của họ đối với công việc được giao. Đánh giá trình độ tay nghề, mức độ đóng góp của từng thành viên vào kết quả chung của doanh nghiệp, trên cơ sở có chế độ lương bổng phù hợp.

c) Phương pháp xây dựng định mức lao động

• Phương pháp thống kê kinh nghiệm

Thực chất phương pháp này là dựa vào số liệu thống kê và kinh nghiệm của cán bộ định mức để xây dựng.

Phương pháp này được chia làm hai loại: thống kê kinh nghiệm đơn thuần và thống kê kinh nghiệm có phân tích.

Ưu điểm lớn nhất của phương pháp này là đơn giản, tốn ít công sức, dễ hiểu, dễ làm, trong cùng một thời gian ngắn xây dựng hàng loạt định mức. nhưng nhược

điểm là mang nhiều nhân tố lạc hậu, không phản ánh được sự phát triển của tổ chức và kỹ thuật.

- Phương pháp có căn cứ kỹ thuật

- Phương pháp điều tra phân tích : thực chất của phương pháp này là quan sát, tính toán ngay tại hiện trường và được tiến hành bằng hai hình thức chụp ảnh và bấm giờ.

- Trong thực tế còn áp dụng phương pháp so sánh điển hình. Thực chất của phương pháp này là tiến hành phân loại các chi tiết, các bước công việc thành từng nhóm, xác định định mức lao động cho một chi tiết hay một bước công việc điển hình, các chi tiết còn lại dùng phương pháp suy loại để tính toán.

2.5. Phân tích công tác đánh giá thực hiện công việc

Đây là một trong những điểm yếu lớn của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu. Hàng ngày các trưởng bộ phận theo dõi và điểm danh người lao động vào lúc đầu giờ xem người lao động có tham gia lao động trong ca sản xuất hoặc trong ngày đó hay không, sau đó chấm công và báo cáo lên ban tổ chức tiền lương.

Việc tính lương và tính thưởng cho người lao động được xét chủ yếu trên phiếu chấm công hàng ngày được tập hợp lại. Hầu như việc đánh giá xem người lao động có hoàn thành tốt công việc hay không chỉ dựa trên việc họ hoàn thành công việc đúng thời hạn hay không, đi làm đủ ca, đủ buổi, không vi phạm an toàn lao động và quy định của xí nghiệp. Trong việc đánh giá này xí nghiệp chưa hề xét tới thái độ, tác phong làm việc của người lao động, chất lượng thực hiện công việc, khả năng, trình độ cũng như mức độ thành thực của người lao động.

Có thể nói công tác đánh giá thực hiện công việc của người lao động ở xí nghiệp hăng còn mang tính chất đối phó, chưa hề có một hệ thống đánh giá chính thức từ trên xuống dưới mang tính khoa học. Điều này sẽ tạo ra sự thiếu công bằng và ảnh hưởng lớn đến tâm lý người lao động dẫn đến tình trạng chán làm, bỏ việc hay làm việc chống đối trong xí nghiệp vì cuối kì những người lao

động chăm chỉ hay lười biếng, chưa đủ trình độ hay đủ trình độ đều được đánh giá chung như nhau.

2.6. Phân tích công tác trả lương lao động

- Các chế độ tiền thưởng
- Các phúc lợi và dịch vụ
- Đánh giá công tác trả lương lao động

2.7. Phân tích công tác an toàn và sức khỏe người lao động

Người lao động không thể yên tâm công tác khi họ không được đảm bảo về an toàn khi lao động cũng như các điều kiện làm việc gây tổn hại đến sức khỏe của họ, vì vậy công tác an toàn và sức khỏe người lao động là một trong những công tác quan trọng nhằm kích thích khả năng làm việc của người lao động.

Với xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu vấn đề an toàn và sức khỏe người lao động rất được chú trọng, xí nghiệp không ngừng cải thiện điều kiện lao động bằng nhiều biện pháp khác nhau.

Hệ thống cầu tàu, kho bãi, nhà xưởng, kho hàng của xí nghiệp thường xuyên được nâng cấp theo theo tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động. Xí nghiệp đã trang bị thêm những máy móc, thiết bị mới, hiện đại thay thế cho những thiết bị cũ đã hết thời gian sử dụng.

Ngoài ra xí nghiệp còn trang bị đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động cho người lao động và cải thiện điều kiện làm việc cho cán bộ công nhân viên. Đảm bảo nước uống, nước tắm theo mùa, theo ca sản xuất. Đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường và các yếu tố độc hại khác. Hàng năm mỗi công nhân được xí nghiệp phát cho hai bộ quần áo, mũ, giày, gang tay bảo hộ lao động, tùy theo công việc mà công nhân được trang bị thêm dụng cụ bảo hộ lao động khác.

Trong công tác đề phòng cháy nổ xí nghiệp đã trang bị hệ thống bình chữa cháy nổ đặt ở những nơi cần thiết. Xí nghiệp đưa ra những quy định chung về

phòng chống cháy nổ yêu cầu toàn thể cán bộ công nhân viên chấp hành đầy đủ, cứ 6 tháng một lần toàn thể cán bộ công nhân viên của xí nghiệp được học các lớp huấn luyện vệ sinh an toàn lao động, phòng chống cháy nổ do xí nghiệp tổ chức.

Công tác an toàn và sức khỏe người lao động là một hoạt động cần thiết nhằm nâng cao ý thức an toàn lao động cho mọi cán bộ công nhân viên trong xí nghiệp, giúp giảm bớt các rủi ro tai nạn lao động, cháy nổ ở nơi làm việc, đồng thời cũng giảm thiểu những mất mát về người và của trong phạm vi toàn xí nghiệp.

3. Chất lượng nguồn nhân lực

Trình độ học vấn.

Bảng 1 : Trình độ học vấn tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

STT	Trình độ	Đầu năm 2008		Cuối năm 2008		Chênh lệch	
		Số lượng	Tỷ trọng%	số lượng	Tỷ trọng%	Số tuyệt đối	Số tương đối
1	Lao động phổ thông	1748	82.65	1470	76.44	-278	84.10
2	CN kĩ thuật	85	4.02	97	5.04	12	114.12
3	Trung cấp	10	0.47	60	3.12	50	600.00
4	Cao đẳng	4	0.19	14	0.73	10	350.00
5	Đại học	268	12.67	282	14.66	14	105.22
6	Trên đại học	0	0.00	0	0.00	0	0.00
6	Tổng cộng	2115	100.00	1923	100.00	-192	90.92

(Nguồn : Ban tổ chức tiền lương)

Nhận xét :

Nhìn chung trình độ học vấn tại xí nghiệp tương đối thấp, số lượng lao động thật sự có bằng cấp chỉ chiếm 23,56%. Điều này cũng không quá bất hợp lí vì đặc thù của xí nghiệp là xếp dỡ, vận chuyển và giao nhận hàng hoá, đây đều là những công việc đơn giản không cần đến trình độ bằng cấp quá cao mà chỉ cần có kinh nghiệm thực tế từ 1-2 buổi là có thể làm được, điều đó cho thấy vì sao số lượng lao động có trình độ cao chiếm rất ít trong khi đó số lượng lao động ở trình độ thấp hoặc không có trình độ chiếm tỉ trọng rất lớn 76,44%. Tuy nhiên ta

có thể thấy cuối năm 2008 số lượng lao động phổ thông đã giảm 16,90% và số lượng lao động có trình độ tăng 23,43% so với đầu năm 2008, điều này cho thấy xí nghiệp đã có những đổi mới tích cực nhằm nâng cao chất lượng lao động, đội ngũ quản lí để có thể tiếp thu và sử dụng các thiết bị, máy móc mới bắt kịp với thời đại.

- Độ tuổi nguồn nhân lực.

Bảng 2 : Độ tuổi nhân lực tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

STT	Tuổi	Đầu năm 2008		Cuối năm 2008		Chênh lệch	
		Số lượng	Tỷ trọng%	Số lượng	Tỷ trọng%	Số lượng	Tỷ trọng%
1	18 - 30	325	15.37	398	20.70	73	122.46
2	31 - 40	298	14.09	305	15.86	7	102.35
3	41 - 50	1120	52.96	871	45.29	-249	77.77
4	51 - 60	372	17.59	349	18.15	-23	93.82
5	Tổng	2115	100.00	1923	100.00		
6	Tuổi BQ	43		41			

(Nguồn : Ban tổ chức tiền lương)

Nhận xét :

Thông qua bảng số liệu trên ta có thể nhận ngay thấy rằng độ tuổi bình quân của xí nghiệp cuối năm 2008 là 41, đây là độ tuổi tương đối cao so với lĩnh vực đặc thù xếp dỡ, vận chuyển và lưu kho hàng hoá của xí nghiệp. Tuy nhiên so với đầu năm 2008 thì độ tuổi bình quân của xí nghiệp đã giảm xuống hai tuổi , điều này cũng cho thấy những nỗ lực của xí nghiệp trong việc trẻ hoá lực lượng lao động. Mặc dù vậy số lượng lao động trẻ trong năm 2008 tăng chưa cao mới tăng có 22,46% so với đầu năm, trong khi đó số lượng lao động trong độ tuổi sắp về hưu vẫn còn rất nhiều, vì vậy xí nghiệp cần cố gắng hơn nữa để đẩy mạnh công tác trẻ hoá lực lượng lao động, đồng thời có các chính sách thích hợp với những người lao động lớn tuổi không còn nhiều khả năng đóng góp cho xí nghiệp để họ có thể về hưu sớm tạo điều kiện cho lớp trẻ tiến lên.

- Trình độ tay nghề nguồn nhân lực.

Bảng 3 : Trình độ tay nghề người lao động tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

Sinh viên: Phạm Minh Tuấn- Lớp QT902N

STT	Chỉ tiêu	Đầu năm 2008		Cuối năm 2008		Chênh lệch	
		Số lượng	Tỷ trọng%	Số lượng	Tỷ trọng%	Số lượng	Tỷ trọng
1	Bậc 1	100	4.73	338	17.58	238	371.75
2	Bậc 2	361	17.07	194	10.09	-167	59.11
3	Bậc 3	532	25.15	302	15.70	-230	62.43
4	Bậc 4	470	22.22	369	19.19	-101	86.35
5	Bậc 5	60	2.84	331	17.21	271	606.75
6	Bậc 6	73	3.45	151	7.85	78	227.50
7	Bậc 7	29	1.37	111	5.77	82	420.97
8	Khác bậc	490	23.17	127	6.60	-363	28.51
9	Tổng số	2115	100.00	1923	100.00	-192	100.00

(Nguồn : Ban tổ chức tiền lương)

Nhận xét :

Trình độ lao động, cũng như mức độ thành thực công việc của người lao động ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng sản phẩm và uy tín của doanh nghiệp, vì vậy trong bất kì doanh nghiệp nào đều không thể thiếu những người lao động giỏi có trình độ tay nghề cao. Tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu ta thấy có đầy đủ các bậc thợ từ bậc 1 đến bậc 7, nhưng số lượng lao động từ bậc 5 đến bậc 7 chiếm tỉ trọng rất nhỏ gần như không đáng kể so với khối lượng lao động từ bậc 1 đến bậc 4. Điều này cũng dễ hiểu vì xí nghiệp đang trong quá trình trẻ hoá có nhiều lao động mới nên chưa có nhiều kinh nghiệm làm việc nên tay nghề còn kém. Tuy nhiên trong năm 2008 nhìn chung tay nghề của công nhân đã được nâng cao thể hiện ở số lượng lao động từ bậc 5 đến bậc 7 đã tăng lên chiếm 30,83% cho thấy xí nghiệp đã chú trọng hơn trong công tác đào tạo và nâng cao tay nghề cho người lao động làm cho chất lượng nguồn nhân lực cũng được nâng lên.

4. Các hình thức trả lương của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

+ *Trả lương theo sản phẩm.*

Công thức : $L_{sp} = N_{tt} * Đ_g$

Mức lương CBCNV + Phụ cấp

$Đ_g/sp = \frac{\text{Mức lương CBCNV + Phụ cấp}}{\text{Mức sản lượng}}$

Mức sản lượng

- Trong đó :
- + Lsp: Lương theo sản phẩm.
 - + Ntt: Số sản phẩm thực tế đạt chất lượng đã hoàn thành.
 - + Đg: Đơn giá lương sản phẩm.

Ưu điểm :

- + Quán triệt đầy đủ nguyên tắc trả lương theo số lượng và theo chất lượng lao động, gắn liền lương với kết quả sản xuất của mỗi người, kích thích nâng cao NSLĐ.
- + Khuyến khích người lao động cố gắng nâng cao trình độ tay nghề, phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật để tạo ra nhiều sản phẩm và sức lao động giảm xuống.
- + Củng cố và phát triển mạnh mẽ phong trào thi đua trong đơn vị, tổ chức doanh nghiệp.

Nhược điểm :

- + Người lao động dễ chạy theo số lượng mà quên đi chất lượng SP.
- + Người lao động ít chăm lo đến công việc chung của tập thể.
- + Dễ biến động.

+ Trả lương theo thời gian

Công thức : $L_{tg} = T_{tt} * L$

- Trong đó:**
- + L_{tg} : Lương thời gian.
 - + T_{tt} : Số ngày công, giờ công thực tế đã làm trong kỳ.
 - + L : Mức lương ngày (lương giờ) với:
 $L \text{ ngày} = L \text{ tháng} / 22$
 $L \text{ giờ} = L \text{ ngày} / 8$

Ưu điểm :

- + Người lao động sẽ chăm chỉ làm việc để đạt được nhiều ngày công, giờ công.
- + Dễ tính toán, đảm bảo cho công nhân một khoản tiền thu nhập nhất định trong thời gian đi làm.

+ Có hiệu quả cao.

Nhược điểm :

+ Không gắn kết được giữa chất lượng và số lượng lao động mà người lao động đã tiêu hao trong quá trình sản xuất ra sản phẩm.

+ Khó khăn trong quá trình đánh giá nhân viên vì không biết được ai tích cực, ai không tích cực.

+ Do không gắn kết được số lượng và chất lượng lao động nên nảy sinh những tiêu cực như ỷ lại, dựa dẫm, thiếu tích cực trong việc học tập, tiếp thu công nghệ mới. Nếu không có khuyến khích tăng lương, thưởng thì người lao động sẽ chỉ làm việc ở mức trung bình mà không cố gắng hơn.

+ Phụ thuộc lớn vào ý thức của người lao động nên đôi khi hiệu quả không cao.

5. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả lao động

Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý nhân lực.

Trong quá trình sản xuất, sức lao động của con người là yếu tố quan trọng mang tính chất quyết định, sử dụng tốt sức lao động biểu hiện trình độ quản lý của doanh nghiệp, thúc đẩy quá trình sản xuất phát triển, việc phân tích các chỉ tiêu lao động nhằm khai thác mọi khả năng tiềm tàng về lao động từ đó không ngừng nâng cao năng suất lao động.

Nhóm các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý nhân lực :

*Hiệu quả sử dụng lao động :

$$\text{Hiệu quả sử dụng lao động} = \frac{\text{Lợi nhuận}}{\text{Tổng lao động}} \quad \text{ĐVT:Đồng/}$$

người

Chỉ tiêu này phản ánh một lao động trong kì tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận.

*Năng suất lao động tính bằng tiền(Hn):

Tổng doanh thu

$$Hn = \frac{\quad}{\quad}$$

Tổng lao động

ĐVT: Đồng/người

Chỉ tiêu này phản ánh một lao động trong kì tạo ra bao nhiêu đồng doanh thu.

*Năng suất lao động bình quân tính bằng hiệu suất:

Tổng sản lượng

$$\text{Năng suất lao động bình quân} = \frac{\quad}{\quad}$$

Tổng lao động

ĐVT: Sản phẩm/người

Chỉ tiêu này phản ánh một lao động trong kì tạo ra bao nhiêu sản phẩm.

Phần III: Một số biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực ở Cảng Hải Phòng

Biện pháp 1: sắp xếp bố trí, sử dụng lao động năng động và hợp lý hơn

a) Căn cứ của biện pháp

số lượng lao động là gián tiếp còn đông so với biên chế làm cho bộ máy quản lý ở cảng trở lên cồng kềnh.

Khối nhân viên quản lý ở cảng nhìn chung tuổi đời cao dẫn đến phải có những biện pháp để giảm bộ máy quản lý ở cảng.

b) Mục tiêu của biện pháp

làm cho bộ máy quản lý gọn nhẹ

giảm chi phí tiền lương

nâng cao hiệu quả sử dụng lao động

thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế

c) Nội dung của biện pháp

giảm số lao động ở các phòng ban như là (phòng tổ chức tiền lương, phòng an toàn lao động, phòng đại lý và môi giới hàng hải)

chuyển những người lao động dư thừa sang bộ phận khác

bảng 1: Dự kiến giảm số lượng lao động gián tiếp

STT	Phòng ban	Thực tế	Dự kiến	Còn lại
1	Giám đốc	6	0	6
2	Lao động tiền lương	13	2	11
3	Đại lý và môi giới hàng hải	10	1	9
4	An toàn lao động	8	3	5

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

Tổng		37	6	31
------	--	----	---	----

Bảng 2: Cơ cấu lao động tại cảng hải phòng sau khi thực hiện biện pháp

stt	loại lao động	số lượng		chênh lệch	tỷ trọng (%)		chênh lệch
		trước bp	sau bp		trước bp	sau bp	
1	tổng số ld	3678	3678	0	100	100	0
2	ld gián tiếp	37	31	-6	0,1	0,84	-0,17

Qua bảng số liệu trên ta thấy số lao động gián tiếp đã giảm được 6 người tương ứng với tỷ lệ 0,17%. Như vậy số lượng lao động dư thừa. vậy cảng có thể tận dụng xây dựng một căng tin và một nhà nghỉ trưa cho công nhân

Lương bình quân: 3840000^d/ng/tháng

Số lượng cần giảm: 6 người

Cảng tiết kiệm 1 khoản chi phí tiền lương lao động:

$$3840000 \times 6 \text{ người} \times 12 \text{ tháng} = 276480000^d$$

$$\text{Chi phí tiền lương trước biện pháp: } 169482240000 - 276480000 = 169205760000$$

$$\text{Lợi nhuận trước biện pháp} = 20316729385$$

$$\text{Lợi nhuận sau biện pháp: } 20316729385 + 276480000 = 20593209985$$

Dự kiến kết quả đạt được

Hiệu quả trước biện pháp:

$$\frac{\text{Lợi nhuận}}{\text{Tổng ld}} = \frac{2031672395}{3678} = 20593209985$$

Hiệu quả sau biện pháp:

$$20593209385 : 3678 = 5599024$$

Bảng 3: Hiệu quả của biện pháp

Chỉ tiêu	Đơn vị	Trước bp	Sau bp	Chênh lệch
Lđ gián tiếp	Người	37	31	-6
Chi phí lương	Đồng	169482240000	162205760000	-276480000
Lợi nhuận	Đồng	20316729385	20593209385	276480000
Tỷ suất LN/lđ	Đồng/người	5523852	5599024	75172

Sau khi thực hiện biện pháp sẽ giúp bộ máy quản lý gọn nhẹ, linh hoạt. trước sự biến động của thị trường mang lại hiệu quả kinh tế cao.

Biện pháp 2: Tiếp tục đào tạo để nâng cao chất lượng lao động ngang tầm với khu vực

a) Căn cứ của biện pháp

Đào tạo nâng cao chất lượng phải được tiến hành thường xuyên sẽ giúp cho người lao động không bị tụt hậu so với sự phát triển của xã hội. do yêu cầu nền kinh tế thị trường có sự cạnh tranh gay gắt nên việc tổ chức các chương trình đào tạo giúp nhân viên nâng cao năng lực chuyên môn phải luôn được quan tâm để đáp ứng với nhu cầu về nhân lực có trình độ phù hợp với công nghệ mới, đáp ứng được nhu cầu của công việc thì cảng hải phòng cần phải tiếp tục tiến hành công tác đào tạo và đào tạo lại số cán bộ công nhân viên tuổi còn trẻ, năng lực còn hạn chế của cảng.

b) Mục tiêu của biện pháp

nâng cao chất lượng của người lao động và cán bộ quản lý

nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của cảng

tăng sức cạnh tranh về chất lượng dịch vụ của cảng trên thị trường

c) Nội dung của biện pháp

+) Đối với đào tạo cán bộ quản lý

- ✦ Trang bị kiến thức mới, nâng cao trình độ năng lực quản lý để phù hợp với thay đổi về công nghệ, kỹ thuật. đối với khối cán bộ quản lý chuyên môn nghiệp vụ cần được bồi dưỡng thêm kiến thức quản lý sản xuất kinh doanh và cho đi học tập tại các trường trong và ngoài nước
- ✦ Đi học tại các trung tâm chuyên đào tạo về quản lý chất lượng cao và phải có chương trình, cơ cấu kiến thức hợp lý cho từng cán bộ quản lý

+) Đối với cán bộ kỹ thuật

- ✦ Đào tạo họ chủ yếu về kỹ thuật, chuyên môn và khả năng tiếp nhận các tác động quản lý
- ✦ Nâng cao chất lượng của trường nghiệp vụ cảng nhằm đào tạo cho cán bộ công nhân những kiến thức cơ bản và chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng sản xuất
- ✦ Đẩy mạnh hoạt động hợp tác và phát triển với các Công ty cùng ngành, các Công ty liên doanh, Công ty nước ngoài tiếp thu trình độ công nghệ hiện đại và kinh nghiệm quản lý.
- ✦ Đào tạo tốt nghề chính đồng thời đào tạo cho công nhân nghề thứ hai để họ có thể thực hiện kiêm nghề kiêm chức.

Đào tạo khác nhau với các khóa học khác

- * Khóa học nâng cao kiến thức trong nghề đã có
- * Khóa học nghề mới, nghề thứ hai
- * Khóa học bồi dưỡng kinh nghiệm tiên tiến
- * Khóa luyện tay nghề, thi thợ giỏi
- * Bồi dưỡng kiến thức và quản lý kinh tế

Stt	Khóa học	Số người	Thời gian	Kinh phí
1	Đào tạo công nhân bốc xếp	50	2 tuần	21
2	Kỹ sư cần trục, vận hành xe nâng	210	2 tháng	347

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

3	Sử dụng vi tính	58	1 tháng	17,5
4	Kiến thức ngoại ngữ	45		15,5
	Tổng	33		401

Dự kiến kết quả đạt được

Trong thời hạn : khi đào tạo xong, lợi nhuận năm 2010 có thể đạt được là 21438529385đ

Giả sử cảng vẫn giữ nguyên số lao động năm 2008 là 3678 người, như vậy nếu năm 2008 có 1 người lao động tạo ra 5523852đ lợi nhuận thì sau đào tạo cứ 1 lao động năm 2009 sẽ tạo ra 5828855 đồng lợi nhuận

Trong dài hạn : hiệu quả đào tạo trung dài hạn thường được biểu hiện bằng sự nâng cao năng lực, nâng cao năng suất lao động trong sản xuất kinh doanh. Do sau khi đào tạo trình độ công nhân viên được nâng cao có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc và sự chuyển động công nghệ phục vụ cho dịch vụ ở cảng.

Qua đó cho thấy tình hình biến động nhân sự ở văn phòng cảng, dẫn đến cần phải định biên về nhân sự có thể bằng cách đào tạo thêm hoặc cắt bớt nhân sự ở một số bộ phận ở các phòng ban.

Phòng ban	SL người)	tỷ lệ (%)	độ tuổi (người)		
			18<=40	41÷ 50	51 ÷ 60
Ban giám đốc	5	3.03	0	1	4
Phòng LĐTL	13	7.88	3	8	2
Phòng kinh doanh	10	6.06	5	4	1
Phòng hành chính	12	7.27	2	7	3
Phòng tài chính kế toán	11	6.67	4	5	2
Phòng tổ chức nhân sự	14	8.48	2	6	6
Phòng kế hoạch thống kê	13	7.88	3	7	3
Phòng kỹ thuật công nghệ	12	7.27	4	5	3

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

Phòng kỹ thuật công trình	9	5.45	3	6	0
Phòng đại lý và môi giới hàng hải	10	6.06	5	1	4
Phòng an toàn lao động	8	4.85	1	7	0
Phòng khoa học và quản lý chất lượng	14	8.48	3	8	3
Phòng khai thác Cảng	10	6.06	2	7	1
tổng	141	85.44			

STT	Phòng ban	Thực tế	Dự kiến	Còn lại
1	Phòng tổ chức nhân sự	14	6	8
2	Lao động tiền lương	13	2	11
3	Đại lý và môi giới hàng hải	10	4	6
4	Phòng khoa học và quản lý chất lượng	14	3	11
5	Phòng kỹ thuật công nghệ	12	4	8
Tổng		63	19	44

Từ đó có thể thấy cần phải giảm số lao động gián tiếp lên con số 19

Qua bảng trên ta thấy cần phải sát nhập một số phòng ban vào với nhau như phòng an toàn lao động vào đại lý môi giới và hàng hải. Bên cạnh đó giảm bớt một số người ở các phòng ban để họ có thể về hưu trước tuổi và có những chế độ ưu đãi hợp lý như:

Tăng thêm tiền lương nghỉ hưu cho họ

Tạo điều kiện cho họ làm công việc khác khi họ còn có thể làm việc
ứng trước một khoản tiền cho họ

Cần nâng cao đội ngũ cho những người có trình độ trung cấp để họ học lên cao đẳng và đại học

Những người nào có khả năng và kiến thức tốt thì gửi đi cho học ở các nước như : singapo hoặc australia để họ có thêm kinh nghiệm quản lý để về đóng góp cho công ty sau này.

m

Kết luận

Trong giai đoạn hội nhập nền kinh tế quốc tế như hiện nay, vai trò của nhân lực càng trở lên quan trọng hơn bao giờ hết. nhân lực trở thành tài sản quý giá nhất, là yếu tố quyết định sự thành công của Công ty. Nó được coi là tài sản vô hình giữ vị trí đặc biệt trong cơ cấu tổ chức. vì vậy, quản lý nhân lực sao cho có hiệu quả là một vấn đề cấp thiết đối với hầu hết các Công ty. Sự biến đổi mạnh mẽ thường xuyên của môi trường, tính chất của sự cạnh tranh và hội nhập yêu cầu phải đáp

ứng các loại công việc phức tạp ngày càng cao đối với cán bộ công nhân viên trong Công ty đã và đang tạo sức ép lớn, đòi hỏi các nhà quản lý phải có những chính sách và giải pháp phù hợp nhằm quản lý nhân lực một cách hiệu quả. Điều này quyết định sự tồn tại và phát triển của Công ty.

Là một doanh nghiệp lớn, trước sự hội nhập nền kinh tế quốc tế với nhiều áp lực cạnh tranh, Công ty TNHH cảng hải phòng đang cố gắng từng bước hoàn thiện các mặt hoạt động của mình. Một trong những vấn đề quan trọng hiện nay mà Công ty cần chú ý hoàn thiện là vấn đề về nhân lực. hiện nay, công tác quản lý nhân lực của Công ty vẫn còn nhiều điểm cần khắc phục. Công ty cần mạnh dạn thay đổi, cải tiến phương thức quản lý cũ đồng thời học tập và áp dụng các phương pháp quản lý hiện đại, tiên tiến trên thế giới nhằm phát huy lợi thế và nâng cao năng lực cạnh tranh của Công ty không chỉ trong nước mà còn cả trong khu vực và trên thế giới. việc đổi mới phương thức quản lý nhân lực của Công ty cần được tiến hành ở tất cả các khâu, đặc biệt là khâu tuyển dụng, đào tạo và phát triển cũng như sử dụng nguồn nhân lực. có như vậy Công ty mới tạo ra cho mình một đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, phát huy được tối đa năng lực của người lao động để từ đó tạo đà phát triển nhanh hơn nữa cho Công ty trong thời gian tới.

Trong thời gian được thực tập tốt nghiệp tại Công ty, em đã vận dụng những kiến thức đã học ở nhà trường để nghiên cứu công tác quản trị nhân lực của Công ty làm cơ sở cho đề tài khóa luận của mình. Qua đó, em cũng mạnh dạn đề ra một số giải pháp chủ yếu với mục đích nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực với mong muốn công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty được cải thiện hơn nữa.

Một lần nữa em xin cảm ơn ban lãnh đạo Công ty TNHH Cảng hải phòng, đặc biệt là các cô chú làm việc trong phòng tổ chức hành chính và phòng nhân sự đã tạo điều kiện hướng dẫn em trong quá trình thực tập.

Một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 1 thành viên Cảng Hải Phòng

Em xin chân thành cảm ơn cô giáo hướng dẫn – Th.S Lã Thị Thanh Thủy đã tận tình giúp đỡ chỉ bảo em trong suốt thời gian làm đề tài khóa luận tốt nghiệp.

Do năng lực và kiến thức có hạn nên bài viết của em chắc chắn sẽ còn nhiều thiếu sót, kính mong thầy cô và các bạn xem xét góp ý để bài viết của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Phạm Minh Tuấn