

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



ISO 9001: 2015

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : Phạm Thị Duyên

Giảng viên hướng dẫn : TS.Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG 2019

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

**NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ
TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ BIỂN VIỆT**

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

Sinh viên : Phạm Thị Duyên

Giảng viên hướng dẫn : TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

HẢI PHÒNG – 2019

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Phạm Thị Duyên Mã SV: 1412402112
Lớp: QT1801N Ngành: Quản trị doanh nghiệp
Tên đề tài: Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại
Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp.

Nghiên cứu, tìm hiểu các vấn đề lý luận về nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Tìm hiểu về các điều kiện, khả năng có thể nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

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

Kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp qua các năm.

Sơ đồ cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp.

Đặc điểm lao động, biến động nhân sự, hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự của doanh nghiệp.

Phương pháp tính lương, thưởng trong Công ty.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Địa chỉ: Số 2C5/668 Thiên Lô, Phường Vĩnh Niệm, Quận Lê Chân,
Thành phố Hải Phòng

Văn phòng đại diện : Phòng số 14- số 15, Cù Chính Lan, Hồng Bàng,
Hải Phòng

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: Nguyễn Thị Hoàng Đan

Học hàm, học vị: Tiến Sĩ

Cơ quan công tác: Đại Học Dân Lập Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại

Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 08 tháng 07 năm 2019.

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 28 tháng 09 năm 2019.

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Phạm Thị Duyên

Nguyễn Thị Hoàng Đan

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2019

Hiệu trưởng

GS.TS.NGŨT Trần Hữu Nghị

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập Tự Do Hạnh Phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIÁNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

Họ và tên giảng viên:

Đơn vị công tác:

Họ và tên sinh viên:Chuyên ngành:.....

Đề tài tốt nghiệp:

Nội dung hướng dẫn:

.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp:

Được bảo vệ Không được bảo vệ Điểm hướng dẫn

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

Giảng viên hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH

Bảo hiểm xã hội

BHYT

Bảo hiểm y tế

TNLD

Tai nạn lao động

UBND

Ủy ban nhân dân

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành tốt kế hoạch báo cáo thực tập vừa qua cũng như khóa luận tốt nghiệp này, em đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ và góp ý nhiệt tình của quý thầy cô trường Đại học Dân Lập Hải Phòng cũng như ban lãnh đạo Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt. Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn em xin gửi những lời cảm ơn sâu sắc đến tất cả các cá nhân và cơ quan đã tạo điều kiện giúp đỡ em trong thời gian vừa qua.

Trước hết em xin chân thành cảm ơn các thầy giáo, cô giáo khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Dân Lập Hải Phòng cùng với sự quan tâm, dạy dỗ, chỉ bảo tận tình, chu đáo, đến nay em đã có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp của mình đúng tiến độ. Đặc biệt em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới Tiến sĩ Nguyễn Thị Hoàng Đan đã dành nhiều thời gian, tâm huyết để hướng dẫn em hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này.

Đồng thời em xin cảm ơn quý anh, chị và Ban lãnh đạo Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt đã tạo mọi điều kiện và trực tiếp giúp đỡ em, giải đáp mọi thắc mắc trong suốt quá trình em được thực tập thực tế tại Công ty, làm cơ sở cho em hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này.

Cuối cùng em muốn gửi lời cảm ơn đến gia đình, tất cả bạn bè và người thân, những người luôn chia sẻ, động viên và tạo động lực cho em để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế của một sinh viên, mặc dù em đã rất cố gắng, tuy nhiên bài luận của em không thể tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để có điều kiện bổ sung, hoàn thiện khóa luận đồng thời nâng cao ý thức của mình, phục vụ tốt hơn cho công tác thực tế sau này.

Em xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan bài luận văn tốt nghiệp với đề tài: ***“Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt”*** là do em thực hiện dưới sự hướng dẫn của TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan. Mọi thông tin, số liệu, bảng biểu và kết quả nghiên cứu trong luận văn do em trực tiếp thu thập dưới được sự đồng ý của Ban Giám đốc Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Để hoàn thành bài luận văn này, những nguồn tài liệu tham khảo được em trích dẫn đầy đủ, ngoài ra em không sử dụng bất cứ tài liệu nào khác. Nếu có sai sót, em xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Sinh viên

Phạm Thị Duyên

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào việc khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực: vốn, cơ sở vật chất, tiến bộ khoa học kỹ thuật, người lao động,... các yếu tố này có mối quan hệ mật thiết với nhau và tác động qua lại với nhau. Những yếu tố như: máy móc thiết bị, của cải vật chất, công nghệ kỹ thuật đều có thể mua được, học hỏi được, sao chép được nhưng con người thì không thể. Vì vậy có thể khẳng định rằng quản trị nhân sự có vai trò thiết yếu đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Quản trị nhân sự góp phần vào việc giải quyết các mặt kinh tế xã hội của vấn đề lao động. Đó là một vấn đề chung của xã hội, mọi hoạt động kinh tế nói chung đều đi đến mục đích sớm hay muộn là làm sao cho người lao động hưởng thành quả do họ làm ra.

Quản trị nhân sự gắn liền với mọi tổ chức, bất kỳ một cơ quan tổ chức nào cũng cần phải có bộ phận nhân sự. Quản trị nhân sự là một thành tố quan trọng của chức năng quản trị, nó có gốc rễ và các nhánh trải rộng khắp nơi trong mọi tổ chức. Quản trị nhân sự hiện diện ở khắp các phòng ban, bất cứ cấp quản trị nào cũng có nhân viên dưới quyền vì thế đều phải có quản trị nhân sự. Cung cách quản trị nhân sự tạo ra bầu không khí văn hóa cho một doanh nghiệp. Đây cũng là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp.

Trong những năm qua, đối với các doanh nghiệp nói chung và đối với Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt nói riêng, công tác quản lý lao động ngày càng được quan tâm hơn, nhằm đáp ứng không ngừng sự đòi hỏi của cơ chế hội nhập thị trường. Trong thời gian thực tập tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt, được tìm hiểu về công tác sử dụng nguồn nhân lực tại công

ty, em thấy rằng công ty đã và đang sử dụng nguồn nhân lực còn một số hạn chế nhất định đòi hỏi công ty phải có biện pháp giải quyết.

Để có cái nhìn khái quát và toàn diện hơn cũng như nhận thức được tính cấp thiết của vấn đề, cùng với mong muốn tìm hiểu về lĩnh vực quản lý và sử dụng lao động nên em quyết định chọn đề tài: **“Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt”** là đề tài cho luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Thứ nhất, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn vấn đề quản lý và sử dụng nhân sự.

Thứ hai, nêu rõ thực trạng sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Thứ ba, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

3. Phạm vi nghiên cứu của đề tài

Đối tượng nghiên cứu là nghiên cứu những vấn đề liên quan đến công tác quản lý nhân sự, kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực và hiệu quả của công tác này tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Phạm vi không gian : Đề tài nghiên cứu, phân tích và đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Phạm vi thời gian : Các số liệu được lấy để nghiên cứu khóa luận thu thập trong 2 năm 2017, 2018 của Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Phạm vi nội dung : Khóa luận tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan tới lý luận, thực tế về nhân lực và hiệu quả sử dụng nhân lực của công ty và các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của công ty trong thời gian tới.

4. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Luận Văn được thực hiện bằng phương pháp chủ yếu là thống kê, điều tra, phân tích và tổng hợp.

Thông tin và số liệu thu thập dựa trên hệ thống lưu trữ hồ sơ của công ty. Số liệu có từ nhiều nguồn như: điều tra trực tiếp, tham khảo các chuyên gia và người có kinh nghiệm.

5. Kết cấu của đề tài khóa luận

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự.

Chương 2: Thực trạng tình hình quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện, nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ VẤN ĐỀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ

1.1 Một số nét khái quát về nhân sự và quản trị nhân sự

1.1.1 Nhân sự

Để phát triển, doanh nghiệp đều phải dựa vào các nguồn lực cơ bản như: tiềm lực tài chính, nguồn nhân lực, tiềm lực khoa học công nghệ, cơ sở vật chất, kỹ thuật,... Trong đó nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp. Đứng trên các góc độ khác nhau, khi nghiên cứu nguồn nhân lực, các học giả đã đưa ra các khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực sao cho phù hợp với mục tiêu nghiên cứu và điều kiện thực tế của mỗi đất nước.

1.1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Nhân lực có thể được hiểu là nguồn lực của tất cả các cá nhân tham gia vào bất cứ hoạt động nào của doanh nghiệp, không kể vai trò của họ trong doanh nghiệp đó như thế nào (Bùi Văn Nhơn, 2006).

Nguồn nhân lực hay nguồn lực lao động bao gồm tất cả những người trong độ tuổi lao động (theo quy định của pháp luật) 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 (Bùi Văn Nhơn, 2006).

Mặc dù, nguồn nhân lực được xét đến với nhiều khái niệm khác nhau nhưng đều thống nhất với nhau đó là nguồn nhân lực thể hiện khả năng lao động của xã hội. Nguồn nhân lực là nguồn lực phong phú nhất và đa dạng nhất so với các loại tài nguyên khác.

1.1.1.2 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 và 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 nhân 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 là phục vụ ngày càng tốt hơn cho 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. Để không ngừng thoả mãn những nhu cầu về vật chất, tinh thần ngày càng được nâng cao về số lượng và chất lượng trong điều kiện các nguồn lực khác đều có hạn, con người ngày càng phải phát huy đầy đủ hơn khả năng về mặt thể lực và trí lực cho việc phát triển không ngừng của xã hội.

Nhận định 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 hoá hiện đại hoá, nghị quyết TW7 (khoá 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 hoá, hiện đại hoá đất nước”.

Nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo lợi nhuận cho doanh nghiệp: Nguồn nhân lực đảm bảo mọi nguồn sáng tạo trong tổ chức. Chỉ có con người mới sáng tạo ra các hàng hoá, dịch vụ và kiểm tra được quá trình sản xuất kinh doanh đó. Mặc dù trang thiết bị, tài sản, nguồn tài chính là những nguồn tài nguyên mà các tổ chức đều cần phải có, nhưng trong đó tài nguyên nhân văn con người lại đặc biệt quan trọng. Không những người làm việc hiệu quả thì tổ chức không thể nào đạt tới mục tiêu.

Nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược: Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, thì các nhân tố công nghệ, vốn, nguyên vật liệu đang giảm dần vai trò của nó. Bên cạnh đó, nhân tố tri thức của con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng: Nguồn nhân lực có tính

năng động, sáng tạo và hoạt động trí óc của con người ngày càng trở nên quan trọng.

Nguồn nhân lực là nguồn lực vô tận: Xã hội không ngừng tiến lên, doanh nghiệp ngày càng phát triển và nguồn lực con người là vô tận. Nếu biết khai thác nguồn lực này đúng cách sẽ tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, thoả mãn nhu cầu ngày càng cao của con người.

1.1.2 Quản trị nhân sự

1.1.2.1 Khái niệm quản trị nhân sự

Quản trị nhân sự là tất cả các hoạt động, chính sách và các quyết định quản lý liên quan và có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và cán bộ công nhân viên của nó. Quản trị nguồn nhân lực đòi hỏi phải có tầm nhìn chiến lược và gắn với chiến lược hoạt động của công ty.

Quản trị nhân sự (quản trị nguồn nhân lực) là sự phối hợp một cách tổng thể và chặt chẽ các hoạt động hoạch định, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tài nguyên nhân sự thông qua tổ chức, nhằm đạt được những mục tiêu chiến lược và định hướng thực hiện mục tiêu của tổ chức (Nguyễn Thanh Hội, 2000). Quản trị nguồn nhân lực là vấn đề mấu chốt của quản trị, một doanh nghiệp dù có nguồn tài chính dồi dào, nguồn tài nguyên vật tư phong phú, hệ thống máy móc thiết bị hiện đại đi chăng nữa cũng sẽ trở nên vô ích, nếu công tác quản trị nguồn tài nguyên nhân sự kém hiệu quả. Chính quy cách quản trị tài nguyên nhân sự này tạo ra bầu không khí văn hoá của tổ chức, tạo sự đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau trong công việc.

1.1.2.2 Mục đích của quản trị nhân sự

Mục tiêu chủ yếu của quản trị nhân sự là nhằm đảm bảo đủ số lượng người lao động với mức trình độ và kỹ năng phù hợp, bố trí họ vào đúng công việc, và vào đúng thời điểm để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp.

Quản trị nguồn nhân lực nghiên cứu các vấn đề về quản trị con người trong các tổ chức ở tầm vi mô có hai mục tiêu cơ bản:

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

- Đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân viên, tạo điều kiện cho nhân viên được phát huy tối đa các năng lực cá nhân, được kích thích, động viên nhiều nhất tại nơi làm việc và trung thành, tận tâm với doanh nghiệp.

1.1.2.3 Vai trò của quản trị nhân sự

Bộ phận quản trị nhân sự đóng vai trò chủ yếu trong việc quản lý chính sách, nhằm đảm bảo rằng chính sách do Nhà nước quy định được thực hiện đúng và đầy đủ trong doanh nghiệp. Bộ phận quản trị nhân sự còn đề ra và giải quyết các chính sách trong phạm vi của doanh nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức. Quản trị nhân sự đóng vai trò quan trọng về mặt kinh tế, cũng như xã hội trong mọi tổ chức.

Về mặt kinh tế: Quản trị nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp khai thác các khả năng tiềm tàng nâng cao năng suất lao động và lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp về nguồn nhân lực.

Về mặt xã hội: Quản trị nguồn nhân lực thể hiện quan điểm rất nhân bản về quyền lợi của người lao động, đề cao vị thế và giá trị của người lao động, chú trọng giải quyết hài hoà mối quan hệ lợi ích giữa tổ chức, doanh nghiệp và người lao động, góp phần làm giảm bớt mâu thuẫn giữa người lao động và doanh nghiệp.

1.2 Công tác quản lý và sử dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.2.1 Các khái niệm về quản lý và hiệu quả sử dụng nhân sự

Quản lý là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý nhằm thực hiện được những mục tiêu dự kiến. Bản chất

của quản lý là một loại lao động để điều khiển lao động. Xã hội ngày càng phát triển, các loại hình lao động phong phú, phức tạp thì hoạt động quản lý càng có vai trò quan trọng.

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

1.2.2 Biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự

Một số biện pháp cơ bản mà các doanh nghiệp ngày nay đang áp dụng để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân sự như:

- Nâng cao chất lượng tuyển chọn lao động.
- Tích cực phát động các phong trào thi đua, sáng tạo, cải tiến kỹ thuật trong lao động.
- Đổi mới công tác hoạch định nguồn nhân lực cho phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế.
- Cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động: môi trường làm việc, xây dựng chế độ lương, thưởng, phúc lợi hợp lý,... để động viên, khuyến khích tinh thần làm việc của người lao động.
- Đào tạo, nâng cao trình độ văn hoá, tay nghề, thường xuyên gửi công nhân viên đi học tập tiếp thu công nghệ phát triển mới, nâng cao trình độ chuyên môn cho những cán bộ chuyên môn.

- Đánh giá kết quả thực hiện công việc của nhân viên một cách khách quan, có chế độ khen thưởng, động viên tinh thần người lao động để họ cống hiến hết mình cho doanh nghiệp.

- Hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự của mỗi doanh nghiệp chịu tác động của nhiều yếu tố nên muốn nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực thì phải xem xét, giải quyết trên nhiều lĩnh vực khác nhau như: chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, nhu cầu nhân sự ở hiện tại và dự đoán trong tương lai (cả về mặt số lượng và mặt chất lượng), nâng cao hiệu quả sử dụng vốn, chi phí tài chính... một cách hợp lý và phù hợp với điều kiện của mỗi doanh nghiệp.

1.3 Nội dung công tác quản lý và sử dụng nhân sự ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nhân sự

1.3.1 Sự cần thiết phải đánh giá hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự

- **Đối với nền kinh tế quốc dân**

Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp phải đặt trong mối quan hệ mật thiết chung với hiệu quả sản xuất kinh doanh của toàn bộ nền kinh tế, góp phần phản ánh được trình độ sản xuất và mức độ hoàn thiện của quan hệ sản xuất trong cơ chế thị trường mở. Trình độ phát triển của lực lượng sản xuất càng cao thì quan hệ sản xuất càng hoàn thiện và ngược lại. Sử dụng lao động có hiệu quả góp phần làm cho xã hội bớt đi những tệ nạn xã hội, giảm gánh nặng thất nghiệp cho nền kinh tế - xã hội.

- **Đối với bản thân doanh nghiệp**

Đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực là cơ sở để tái sản xuất mở rộng, cải thiện đời sống của cán bộ, công nhân viên. Hiệu quả lao động là căn cứ chính xác và quan trọng để doanh nghiệp đánh giá lại công tác sử dụng lao động cho bản thân tổ chức mình. Từ đó, doanh nghiệp sẽ rút ra được cách sử

dụng lao động một cách hợp lý, giảm những hao phí không cần thiết nhằm đem lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

- **Đối với bản thân người lao động**

Hiệu quả lao động là nhân tố chính thúc đẩy tinh thần người lao động, tạo động lực phát huy tối đa mọi khả năng, óc sáng tạo của mình. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động đồng nghĩa với việc nâng cao đời sống của chính bản thân người lao động.

Một doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển không những phải sử dụng tốt các yếu tố đầu vào như tiền lực tài chính, công nghệ, vật tư,... mà còn phải sử dụng tốt nguồn nhân lực hiện có bởi yếu tố con người là nguồn lực vô cùng quý giá, nó quyết định thành công hay thất bại của mỗi doanh nghiệp. Tại sao công tác đánh giá hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực lại hết sức cần thiết đối với mỗi doanh nghiệp? Đó là vì việc đánh giá hiệu quả mang lại cho doanh nghiệp những lợi ích sau:

Giúp doanh nghiệp có thể xây dựng kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực ở hiện tại cũng như tương lai.

Giúp doanh nghiệp định mức lại lao động trong mỗi bộ phận, mỗi đơn vị từ đó giảm những hao phí không cần thiết nhằm giảm giá thành sản phẩm sẽ nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Tạo cho người lao động có việc làm, thu nhập ổn định và cơ hội thăng tiến nhiều hơn khi doanh nghiệp chú ý nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực.

Tạo điều kiện xây dựng tốt hơn mối quan hệ giữa những người làm việc trong doanh nghiệp, tạo được bầu không khí thoải mái đó cũng là yếu tố cơ bản để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

1.3.2 Nội dung công tác quản trị nhân sự ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.3.2.1 Hoạch định nhân sự

Hoạch định nhân sự là một tiến trình triển khai thực hiện các kế hoạch và chương trình đảm bảo tổ chức sẽ có đúng số lượng nhân sự, bố trí đúng nơi, đúng lúc và đúng chỗ.

Bản chất của công tác hoạch định nhân sự thực chất là sự đánh giá, phân tích và dự đoán nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong tổ chức. Hoạch định nhân sự giúp cung cấp các thông tin cho việc xây dựng các chính sách phát triển, đào tạo nhân sự của công ty. Công tác này giúp doanh nghiệp dự báo được mối quan hệ giữa cung và cầu nhân lực để đảm bảo đáp ứng kịp thời nguồn nhân lực khi cần thiết.

• Vai trò của hoạch định nhân sự

Hoạch định nhân sự giữ vai trò trung tâm trong quản trị nguồn nhân lực, có ảnh hưởng lớn tới hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự. Vì vậy hoạch định nguồn nhân lực hiệu quả góp phần tạo nên sự thành công của doanh nghiệp. Hoạch định nhân sự giúp:

- Tối đa hóa việc sử dụng nguồn nhân lực và bảo đảm sự phát triển liên tục của chu kỳ kinh doanh.

- Bảo đảm đủ và đúng nguồn nhân lực, luôn ở thế chủ động trước những biến động về nhân sự, từ đó có những chiến lược phù hợp điều chỉnh việc thực hiện các mục tiêu của tổ chức.

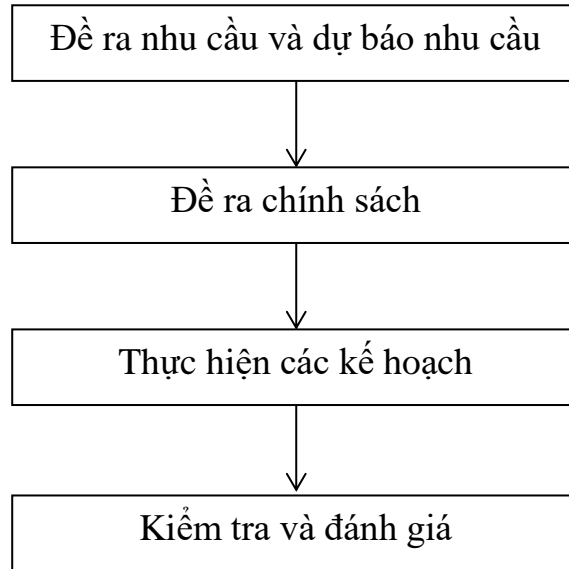
- Phối hợp các hoạt động trong công tác quản trị nguồn nhân lực với các mục tiêu của tổ chức nhằm tăng năng suất, hiệu quả kinh doanh của tổ chức.

- Giảm thiểu chi phí tuyển chọn, đào tạo nhân viên mới. Tránh rủi ro không đáng có trong công tác sử dụng lao động.

- Dự báo các nhu cầu của tổ chức trong tương lai về nhân lực và cung cấp nhân lực để đảm bảo rằng tổ chức sẽ có đủ cán bộ cần thiết vào các thời điểm cần thiết để tạo thuận lợi cho đạt mục tiêu của tổ chức.

- **Tiến trình hoạch định nhân sự**

Trước khi hoạch định tài nguyên nhân sự, nhà quản trị phải nghiên cứu kỹ các kế hoạch chiến lược của tổ chức mình. Dựa theo các kế hoạch chiến lược của công ty, mỗi nhà quản trị sẽ hoạch định chiến lược cho bộ phận của mình, từ đó giám đốc và trưởng phòng nhân sự sẽ có hoạch định chiến lược cho toàn cơ quan. Một cái nhìn tổng thể cho thấy tiến trình hoạch định nhân sự gồm bốn bước (Nguyễn Hữu Thân, 2008) đó là:



Sơ đồ 1.1: Tiến trình hoạch định nhân sự

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

Sau khi dự báo về nhu cầu sản xuất kinh doanh, nhà quản trị sẽ dựa vào đó mà dự báo nhu cầu tài nguyên nhân sự một cách cụ thể. Khi dự báo tài nguyên nhân sự, các nhà quản trị phải suy xét nhiều yếu tố khác nhau: nhu cầu về sản phẩm và dịch vụ, nhu cầu về doanh thu, nhu cầu về khối lượng sản phẩm đáp ứng, nhu cầu về lao động,...

Ngoài ra, nhà quản trị phải suy tính đến những yếu tố khác như: Số người thay thế dự kiến sau khi nhân viên xin nghỉ việc hoặc mãn hợp đồng, chất lượng và nhân cách nhân viên, quyết định nâng cấp chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ hoặc xâm nhập vào thị trường mới cũng như những thay đổi về khoa học kỹ thuật và nguồn tài chính sẵn có.

Dự báo nhu cầu tài nguyên nhân sự cung cấp cho quản trị các phương tiện ước tính phải cần bao nhiêu công nhân viên và cần loại công nhân nào. Tuy nhiên còn một khía cạnh khác cần phải quan tâm, đó là cấp quản trị phải xác định xem nguồn cung cấp nhân sự sẽ lấy từ đâu. Nguồn cung cấp nhân sự có thể lấy từ trong nội bộ cơ quan hoặc phải tuyển mộ từ bên ngoài.

Bước 2: Đề ra chính sách

Sau khi các chuyên viên phân tích và đối chiếu giữa nhu cầu và khả năng của công ty nhờ hệ thống thông tin, bộ phận tài nguyên nhân sự sẽ đề xuất một chính sách, thủ tục và các kế hoạch cụ thể. Nếu công ty đủ khả năng cung ứng theo nhu cầu, thì công ty đó nên áp dụng chính sách cũ không cần sắp xếp lại. Trong trường hợp dư thừa nhân viên công ty có chính sách gì và hành động như thế nào? Và trong trường hợp thiếu nhân viên, công ty cần có chính sách kế hoạch cụ thể. Giám đốc nhân sự luôn phải cân nhắc tính toán làm sao cho phù hợp với ngân sách của công ty.

Bước 3: Thực hiện các kế hoạch

Sau khi đã có các chính sách và kế hoạch cụ thể, nhà quản trị nhân sự sẽ phối hợp các trưởng các bộ phận liên hệ để thực hiện chương trình và kế hoạch nhân sự theo nhu cầu. Cụ thể có hai nhu cầu sau đây:

- Kiểm dụng nhân viên

Nhà quản trị cần phải thực hiện chương trình chuyển nhân viên theo đúng khả năng và tiềm năng của họ, hoặc thăng chức hoặc giáng chức theo đúng khả năng và nhu cầu của công ty. Trong trường hợp thiếu nhân viên, nhà quản trị phải thực hiện cả một chương trình tuyển dụng nhân viên từ nguồn bên ngoài.

- Thặng dư nhân viên

Sau khi phân tích đối chiếu nhu cầu và khả năng hiện có về tài nguyên nhân sự, nhà quản trị sẽ thấy ngay nguồn nhân lực của công ty mình ra sao. Trong trường hợp thặng dư, nhà quản trị sẽ áp dụng các biện pháp sau đây: Hạn chế việc tuyển dụng, giảm bớt giờ lao động, cho nhân viên về hưu sớm hoặc nghỉ tạm thời.

Bước 4: Kiểm tra và đánh giá

Trong mỗi giai đoạn, nhà quản trị phải thường xuyên kiểm soát xem các kế hoạch và chương trình có phù hợp với mục tiêu đã đề ra hay không. Cần phải tiến hành đánh giá các kế hoạch để rút kinh nghiệm.

1.3.2.2 Tuyển dụng nhân sự

Tuyển dụng được hiểu như một quá trình bao gồm các giai đoạn: tuyển mộ, tuyển chọn và bố trí. Các giai đoạn quá trình trên có sự liên hệ chặt chẽ với nhau. Xác định nhu cầu và thu hút nguồn nhân sự là thực hiện quá trình tuyển mộ. Tuyển chọn là giai đoạn quyết định đến chất lượng của công tác tuyển dụng. Như vậy, tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người để thỏa mãn các nhu cầu về lao động và bổ sung cho lực lượng lao động hiện có.

- **Vai trò của tuyển dụng nhân sự**

- *Đối với tổ chức*

Tuyển dụng có một ý nghĩa rất quan trọng đối với doanh nghiệp. Khi hoạt động tuyển dụng tốt thì doanh nghiệp sẽ có được một đội ngũ nhân viên có trình độ, kinh nghiệm, giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển, có xu thế cạnh tranh trên thị trường.

- *Đối với xã hội*

Hoạt động tuyển dụng tốt thì sẽ giúp xã hội sử dụng hợp lý tốt đa nguồn lực, là đầu ra của đào tạo nguồn nhân lực. Nó có thể giải quyết vấn đề việc làm xã hội, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp.

- **Các phương pháp tuyển dụng nhân sự**

Đối với nguồn tuyển dụng nội bộ chúng ta có thể sử dụng phương pháp sau:

- Phương pháp thu hút thông qua bản thông báo tuyển dụng: Đây là bản thông báo về các vị trí công việc cần tuyển người, được gửi đến tất cả các nhân viên trong tổ chức, bao gồm các thông tin về nhiệm vụ thuộc công việc và các yêu cầu về trình độ cần tuyển dụng.

- Phương pháp thu hút thông qua nhân viên: Thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong tổ chức để phát hiện được những người có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc một cách cụ thể và nhanh chóng.

- Phương pháp thu hút vào các căn cứ thông tin trong: “Danh mục các kỹ năng”, thường bao gồm các thông tin như: Kỹ năng hiện có, trình độ giáo dục và đào tạo, quá trình làm việc, kinh nghiệm nghề nghiệp và các yếu tố khác liên quan đến phẩm chất cá nhân người lao động cần tuyển dụng.

Đối với nguồn tuyển dụng bên ngoài chúng ta có thể áp dụng các phương pháp thu hút sau:

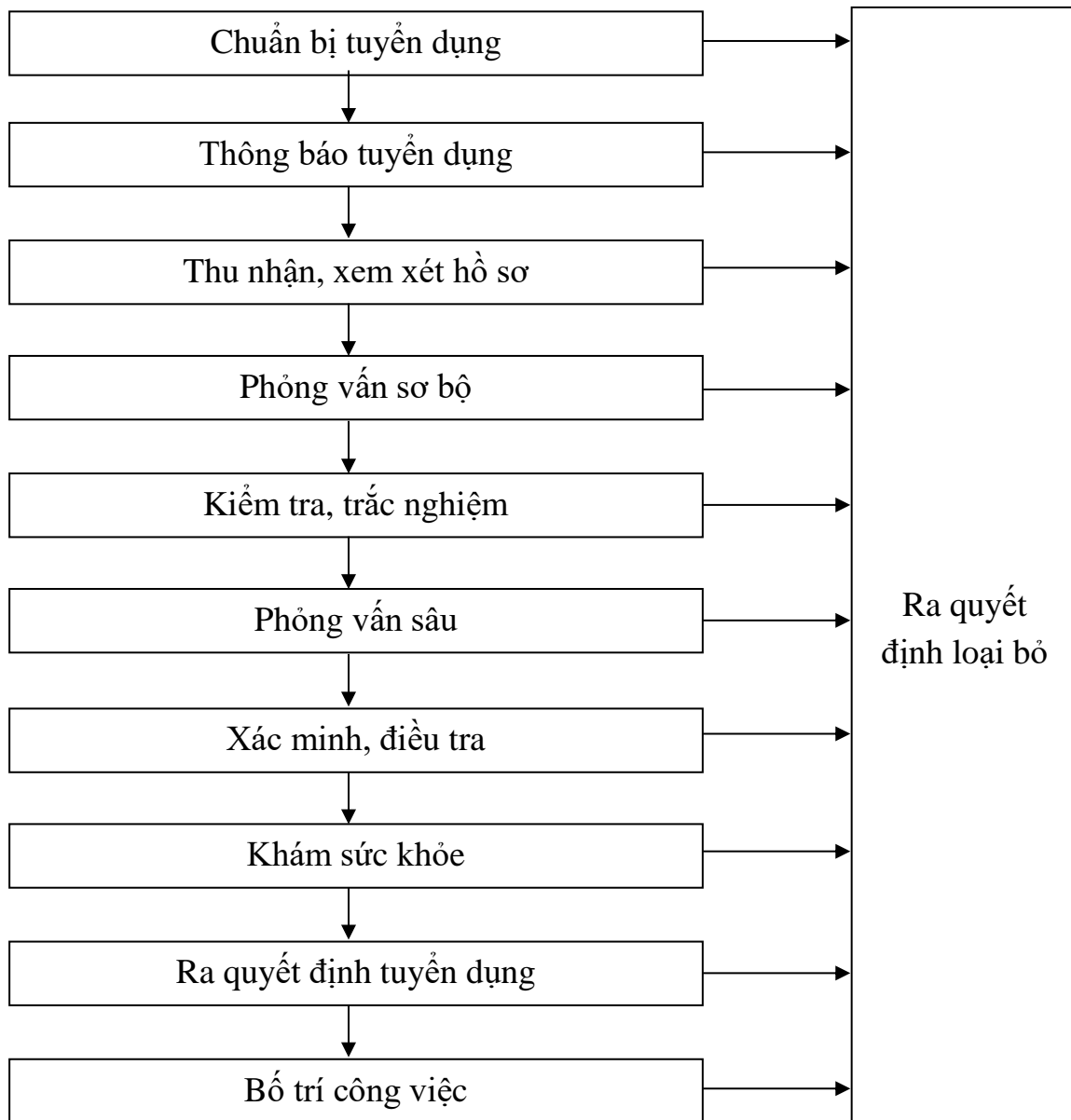
- Phương pháp thu hút nguồn tuyển dụng qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông, trên các kênh của đài truyền hình, đài phát thanh, trên báo, tạp chí,... Nội dung quảng cáo phụ thuộc vào số lượng cũng như chất lượng lao động cần tuyển dụng và tính chất của công việc mà tập trung thành chiến dịch quảng cáo với sự kết hợp của nhiều phương tiện khác nhau hay quảng cáo riêng biệt. Đối với phương pháp thu hút này nên chú ý nội dung quảng cáo để người xin việc khẩn trương liên lạc với cơ quan thông báo tuyển dụng.

- Phương pháp thu hút các ứng viên thông qua các trung tâm mô giới và giới thiệu việc làm. Đây là phương pháp đang áp dụng phổ biến ở nước ta, nhất là đối với các doanh nghiệp hay tổ chức không có bộ phận chuyên trách về quản trị nhân sự.

- Phương pháp thu hút các ứng viên thông qua các cơ hội việc làm là các phương pháp mới đang được các tổ chức áp dụng rộng rãi. Phương pháp thu hút này cho phép các ứng viên được tiếp xúc với nhà tuyển dụng, mở ra khả

năng lựa chọn rộng hơn với quy mô lớn hơn. Cùng mọi thời điểm các nhà tuyển dụng cùng với ứng viên nhận được nhiều thông tin hơn, tạo ra những căn cứ xác đáng hơn để đi tới những quyết định đúng nhất cho các ứng viên và nhà tuyển dụng.

Sơ đồ 1.2: Tiến trình tuyển dụng nhân sự
(Nguồn: Nguyễn Hữu Thân, 2008)



Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng

Nhà quản lý thành lập hội đồng tuyển dụng quy định rõ về số lượng, thành viên, quyền hạn, nghiên cứu các loại văn bản, quy định của Pháp luật liên quan đến tuyển dụng để xác định tiêu chuẩn tuyển chọn.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Tuyển dụng thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông, các trung tâm môi giới và giới thiệu việc làm, thông qua giới thiệu của các thành viên trong doanh nghiệp hoặc tuyển dụng trực tiếp từ các trường đại học, cao đẳng và các trường nghề,...

Bước 3: Thu nhận, xem xét hồ sơ

Nghiên cứu hồ sơ để ghi lại các thông tin chủ yếu: Học vấn, kinh nghiệm, sức khỏe, đạo đức,...

Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ

Sau khi xem xét hồ sơ sơ bộ, ứng cử viên đã thi trắc nghiệm thì mời ứng cử viên đến phỏng vấn. Giai đoạn này thường kéo dài trong thời gian ngắn để loại bỏ ngay những ứng viên không đạt tiêu chuẩn hoặc yếu kém hơn hẳn những ứng viên khác.

Bước 5: Kiểm tra trắc nghiệm

Áp dụng hình thức này nhằm chọn ra các ứng viên xuất sắc nhất. Các bài kiểm tra thường sử dụng để đánh giá về kiến thức cơ bản, khả năng thực hành cũng như trí nhớ và mức độ khéo léo. Phân loại trắc nghiệm gồm có: Trắc nghiệm kiến thức tổng quát, trắc nghiệm tâm lý, trí thông minh, trắc nghiệm về cá tính, năng khiếu và khả năng chuyên môn, khả năng vận dụng đầu óc vào cơ bắp, khả năng nhận thức, trắc nghiệm sở thích nghề nghiệp,...

Bước 6: Khám sức khỏe

Dù có đáp ứng đầy đủ các yếu tố kể trên nhưng sức khỏe không đạt tiêu chuẩn thì cũng có thể ứng viên đó sẽ không đáp ứng được hiệu quả công việc, thậm chí có thể gây ra các phiền phức về mặt pháp lý cho tổ chức,

doanh nghiệp. Để đảm bảo thời gian làm việc lâu dài, ổn định, bước này cần được đánh giá khách qua, chính xác, tránh các hiện tượng hình thức, qua loa,...

Bước 7: Phỏng vấn sâu

Được sử dụng để tìm hiểu đánh giá ứng viên về nhiều phương diện chuyên môn như kinh nghiệm, trình độ, các đặc điểm, tính cách, khả năng hòa đồng,... Đây là phương pháp thông dụng nhất trong tổ chức, chọn lựa từng ứng cử viên một thích hợp, áp dụng rộng rãi các phương pháp hữu hiệu để phỏng vấn.

Bước 8: Xác minh điều tra

Làm sáng tỏ thêm những điều chưa rõ đối với những ứng viên có triển vọng tốt thông qua tiếp xúc với những người quen biết cũ của họ.

Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng

Đây là bước quan trọng nhất mà khi đó nhà quản trị có thể quyết định lựa chọn hoặc loại bỏ ứng viên. Để nâng cao mức độ chính xác của các quyết định tuyển dụng, cần xem xét một cách có hệ thống các thông tin có liên quan đến ứng viên, đồng thời phải dựa vào những cơ sở pháp lý của Hợp đồng lao động chính là Bộ luật lao động. Có 2 cách ra quyết định thường được sử dụng là: Ra quyết định kiểu đơn giản, ra quyết định kiểu thống kê.

Bước 10: Bố trí công việc

Khi được nhận vào công ty nhân viên mới sẽ được giới thiệu với người phụ trách và đồng nghiệp của họ, doanh nghiệp sẽ thực hiện hướng dẫn công việc và giới thiệu khái quát về công ty như: Lịch sử hình thành và phát triển, các giá trị văn hóa tinh thần truyền thống tốt đẹp, chính sách, nội quy chung,... để làm quen với công việc nhanh chóng hơn.

1.3.2.3 Phân công nhân sự

Phân công lao động là sự phân chia công việc giữa những người tham gia sản xuất cho phù hợp với khả năng của họ về chức năng nghề nghiệp,

trình độ chuyên môn, sức khỏe, giới tính, sở trường,... Nó là hình thức nhất định của mối quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động. Thực chất của phân công lao động là chuyên môn hóa những hoạt động sản xuất khác nhau nhằm nâng cao năng suất lao động.

- Các hình thức phân công lao động.

Phân công lao động theo chức năng.

Phân công lao động theo nghề nghiệp.

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

- Ý nghĩa và tác dụng của phân công lao động.

Phân công lao động hợp lý có tác dụng to lớn trong việc nâng cao hiệu quả sản xuất, tăng năng suất hiệu quả lao động.

Phân công lao động hợp lý tạo điều kiện chuyên môn hóa lao động, chuyên môn hóa được công cụ lao động, sử dụng những công cụ có năng suất, lao động cao, người lao động có thể thực hiện thuận lợi các công đoạn của quá trình lao động được giao.

Phân công lao động theo hướng chuyên môn hóa tạo cho người lao động nhanh chóng quen với công việc, tạo điều kiện nâng cao trình độ nghề nghiệp, chuyên môn, người lao động có được kỹ năng, kỹ xảo khi thực hiện công việc của mình.

1.3.2.4 Đào tạo và phát triển nhân sự

Đào tạo nhân sự được hiểu là quá trình giảng dạy, hướng dẫn có hệ thống nhằm bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của người nhân viên, chuẩn bị cho họ theo kịp với những thay đổi cơ cấu tổ chức và của bản thân công việc.

Phát triển nhân sự là quá trình lâu dài nhằm nâng cao năng lực và động cơ của nhân viên. Phát triển là sự thăng tiến, đề bạt người dưới quyền vào các nhiệm vụ công tác cao hơn hoặc là giao cho nhân viên làm những công việc quan trọng hơn, đòi hỏi chuyên môn cao hơn.

Từ các khái niệm trên, ta có thể thấy rằng: đào tạo, phát triển là hai quá trình có mối liên hệ với nhau, đều đề cập đến một quá trình tương tự: quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của cá nhân.

Mục đích của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực gồm

- Giúp cho nhân viên thực hiện công việc tốt hơn (nâng cao chất lượng và năng suất). Đáp ứng các nhu cầu của doanh nghiệp bằng cải tiến năng lực của đội ngũ nhân viên.

- Cập nhật các kỹ năng và kiến thức mới cho nhân viên, huấn luyện cho nhân viên đưa vào những phương pháp làm việc mới. Cải thiện kiến thức kỹ thuật về công nghệ mới cho nhân viên. Về dài hạn, đào tạo tạo điều kiện cho nhân viên thích nghi sâu sắc với một công nghệ mới.

- Tạo nên thái độ làm việc đúng đắn, trung thành với tổ chức, phát huy tính chủ động và tinh thần trách nhiệm của nhân viên.

- Tránh tình trạng quản lý lỗi thời, giúp tổ chức thấy trước những thay đổi, giải quyết các vấn đề về xung đột trong tổ chức, xây dựng và củng cố bầu không khí văn hóa doanh nghiệp, giúp tổ chức thích ứng với sự thay đổi của môi trường.

- Định hướng công việc mới cho nhân viên, thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên.

- Chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý chuyên môn, giúp cho nhân viên có cơ hội thăng tiến.

• **Vai trò của công tác đào tạo và phát triển nhân sự**

Vấn đề đào tạo phát triển đội ngũ nhân viên là một vấn đề luôn luôn cần phải đầu tư kỹ lưỡng. Đào tạo một cán bộ nhân viên tốt có ý nghĩa to lớn đối với toàn doanh nghiệp cũng như xã hội:

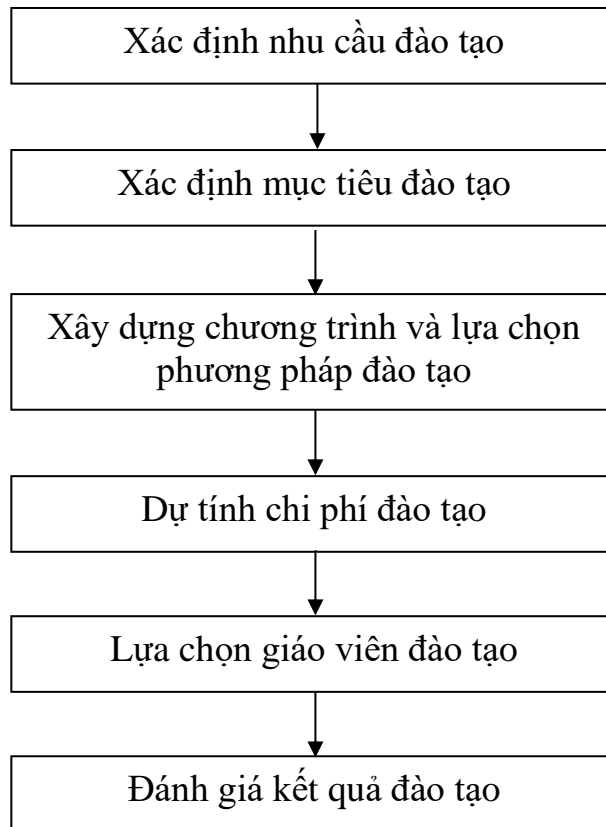
- Phát triển nhân sự không chỉ nhằm có được nguồn nhân lực đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng mà còn là một hình thức đãi ngộ nhân sự thông qua việc làm. Nó góp phần giúp cho người lao động ổn định và cải thiện được đời sống của bản thân và gia đình họ.

- Chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận: Đào tạo và phát triển giúp cho nhân viên có được những kỹ năng cần thiết cho các cơ hội thăng tiến và thay thế cho các cán bộ quản lý, chuyên môn khi cần thiết.

- Thoả mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên: Được trang bị những kỹ năng chuyên môn cần thiết sẽ kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, đạt được nhiều thành tích tốt hơn, nhiều cơ hội thăng tiến hơn, đồng thời thoả mãn được nhu cầu cá nhân của nhân viên, hay nhu cầu công danh của nhân viên. Từ đó, kích lệ sự khuấy động để cho nhân viên phát huy được đầy đủ tiềm lực nội tại của mình.

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

- **Tiến trình đào tạo và phát triển nhân sự**



Sơ đồ 1.3: Tiến trình đào tạo và phát triển nhân sự

Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo

Cần xác định xem nhu cầu đào tạo khi nào? Ở bộ phận nào? Cần phải đào tạo những kỹ năng gì? Đào tạo cho loại lao động nào và bao nhiêu người? Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên phân tích nhu cầu lao động của tổ chức, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết cho việc thực hiện các công việc và phân tích trình độ, kiến thức, kỹ năng hiện có của người lao động.

Bước 2: Xác định mục tiêu đào tạo

Những kỹ năng cụ thể cần được đào tạo và trình độ kỹ năng có được sau đào tạo, số lượng và cơ cấu học viên, thời gian đào tạo,... là những mục tiêu của quá trình đào tạo.

Bước 3: Xây dựng chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

Chương trình đào tạo là một hệ thống các môn học và bài học được dạy, cho thấy những kiến thức nào, kỹ năng nào cần được dạy và dạy trong bao lâu. Trên cơ sở đó lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp.

Bước 4: Dự tính chi phí đào tạo

Chi phí đào tạo quyết định việc lựa chọn các phương án đào tạo, bao gồm các chi phí cho việc học, chi phí cho việc giảng dạy.

Bước 5: Lựa chọn giáo viên đào tạo

Có thể lựa chọn các giáo viên từ những người trong biên chế của doanh nghiệp hoặc thuê ngoài (giảng viên của các trường đại học, trung tâm đào tạo...). Để có thể thiết kế nội dung chương trình đào tạo phù hợp nhất với thực tế tại doanh nghiệp, có thể kết hợp giáo viên thuê ngoài và những người có kinh nghiệm lâu năm trong doanh nghiệp.

Bước 6: Đánh giá kết quả đào tạo

Chương trình đào tạo có thể được đánh giá theo các tiêu thức như: Mục tiêu đào tạo có đạt được không? Những điểm yếu điểm mạnh của chương trình đào tạo và đặc tính hiệu quả kinh tế của việc đào tạo thông qua đánh giá chi phí và kết quả của chương trình, từ đó so sánh chi phí và lợi ích của chương trình đào tạo. Kết quả của chương trình đào tạo bao gồm: kết quả nhận thức, sự thỏa mãn của người học đối với chương trình đào tạo, khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng lĩnh hội được từ chương trình đào tạo, sự thay đổi hành vi theo hướng tích cực,... Để đo lường các kết quả trên, có thể sử dụng các phương pháp như phỏng vấn, điều tra thông qua bảng câu hỏi, quan sát, yêu cầu người học làm bài kiểm tra.

1.3.2.5 Phân tích công việc

Phân tích công việc là quá trình nghiên cứu nội dung công việc nhằm xác định điều kiện tiến hành, các nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn khi thực hiện công việc và các phẩm chất, kỹ năng nhân viên cần thiết phải có để thực hiện công việc (Trần Kim Dung, 2005).

- Vai trò của phân tích công việc

Phân tích công việc giúp cung cấp các thông tin về những yêu cầu, đặc điểm của công việc, như các hành động nào cần được tiến hành thực hiện, thực hiện như thế nào và tại sao, các loại máy móc trang thiết bị, dụng cụ nào cần thiết khi thực hiện công việc, các mối quan hệ với cấp trên và với đồng nghiệp trong thực hiện công việc.

Nói chung, phân tích công việc sẽ đem lại những vai trò sau:

- Xác định các nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm khi thực hiện công việc. Bảo đảm thành công hơn trong việc sắp xếp, thuyên chuyển và thăng thưởng cho nhân viên.

- Loại bỏ những bất bình đẳng về mức lương qua việc xác định rõ nhiệm vụ và trách nhiệm của công việc. Các phẩm chất, kỹ năng nhân viên phải có để thực hiện công việc đó.

- Định hướng cho quá trình tuyển dụng, lựa chọn và hoàn thiện việc bố trí nhân viên. Xác định nhu cầu đào tạo nhân viên và lập kế hoạch cho các chương trình đào tạo. Lên kế hoạch bổ nhiệm và thuyên chuyển công tác cho nhân viên.

- Phân tích các đặc điểm của công việc và chỉ ra năng lực nhân công cần thiết để thực hiện công việc một cách hoàn hảo.

- Xác định điều kiện để tiến hành công việc tiết kiệm thời gian và sức lực cho người thực hiện và quá trình đánh giá hiệu quả làm việc.

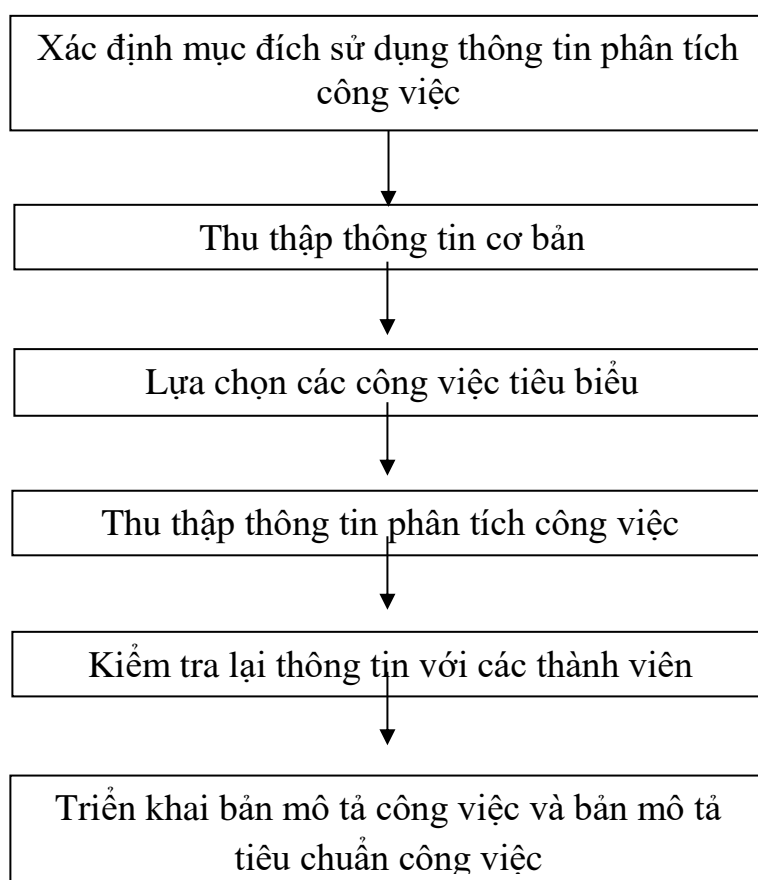
- Các tiêu chuẩn để đánh giá chất lượng hoàn thành công việc giúp nhà quản trị có cơ sở để làm kế hoạch và phân chia thời gian biểu công tác. Xây dựng mối tương quan của công việc đó với công việc khác, tạo cơ sở để cấp quản trị và nhân viên hiểu nhau nhiều hơn.

- Xây dựng hệ thống đánh giá công việc, xếp hạng công việc làm cơ sở cho việc xác định hệ thống tiền lương và mức thù lao cần thiết cho mỗi công

việc. Giảm bớt số người cần phải thay thế do thiếu hiểu biết về công việc hoặc trình độ của họ.

- **Tiến trình phân tích công việc**

Trước khi thực hiện phân tích công việc nhà phân tích phải nghiên cứu kỹ công việc bằng cách xem lại sơ đồ tổ chức, nói chuyện với các cá nhân quen thuộc với công việc đó. Tiến trình phân tích công việc thường được tiến hành theo các bước sau:



Sơ đồ 1.4: Tiến trình phân tích công việc

Bước 1: Xác định mục đích sử dụng thông tin phân tích công việc

Cần xác định mục đích sử dụng thông tin từ đó ấn định các phương pháp thu thập thông tin

Bước 2: Thu thập thông tin cơ bản

Xem xét lại thông tin cơ bản như sơ đồ tổ chức, sơ đồ tiến trình công việc, và bản 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 tuyến quyền hạn ra sao. Sơ đồ tiến trình công việc hay còn gọi là sơ đồ luồng công việc giúp nhà phân tích hiểu rõ và chi tiết từ đầu vào đến đầu ra. Bảng mô tả công việc hiện thời giúp chúng ta xây dựng lại một bảng mô tả công việc hoàn chỉnh hơn.

Bước 3: Lựa chọn các công việc tiêu biểu

Đây là công 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

Sử dụng các phương pháp phân tích công việc để thu thập thông tin liên quan đến các hoạt động, thái độ ứng xử, điều kiện làm việc,...

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 nhận công việc đó và cấp quản trị trực tiếp của đương sự. Điều này giúp đạt được sự đồng tình của đương sự về bảng phân tích công việc bởi vì họ có cơ hội xem xét lại chính công việc mà họ thực hiện.

Bước 6: Triển khai bản mô tả công việc và bản mô tả tiêu chuẩn công việc

Sau khi hoàn thành bản phân tích công việc, nhà quản trị phải soạn thảo hai tài liệu: bản mô tả công việc và bản mô tả tiêu chuẩn công việc.

1.3.3 Khái niệm và vai trò Đánh giá thành tích thực hiện công việc của nhân viên

Đánh giá thành tích thực hiện công việc là quá trình nghiên cứu, phân tích và so sánh giữa các tiêu chuẩn đã đề ra với kết quả công việc thực hiện được của nhân viên một cách hợp lý, khoa học, chi tiết trong một thời gian nhất định và phù hợp với mô hình văn hóa của doanh nghiệp. Để đảm bảo tính hiệu quả, quy trình này đã được chuẩn hóa để thu thập thông tin từ các cấp bậc quản lý về hành động và ứng xử trong chuyên môn nghiệp vụ của toàn bộ nhân sự.

Việc đánh giá thành tích thực hiện công việc nằm trong các chuỗi hoạt động nhằm thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực được bao gồm trong một hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực bền vững, lâu dài. Nó không chỉ dừng lại ở việc đánh giá kết quả công việc so với chỉ tiêu đặt ra, mà còn đánh giá tất cả các yếu tố tác động đến năng suất lao động. Nhờ đó mà người làm công tác quản lý có được một cái nhìn sâu rộng, tránh được các vấn đề về nguồn nhân lực như: tình trạng thừa – thiếu nhân lực, tinh thần thái độ làm việc không hiệu quả, sắp xếp nhân sự không hợp lý dẫn đến năng suất lao động thấp, chi phí phát sinh cho công tác đào tạo tăng lên, hiệu quả làm việc không cao.

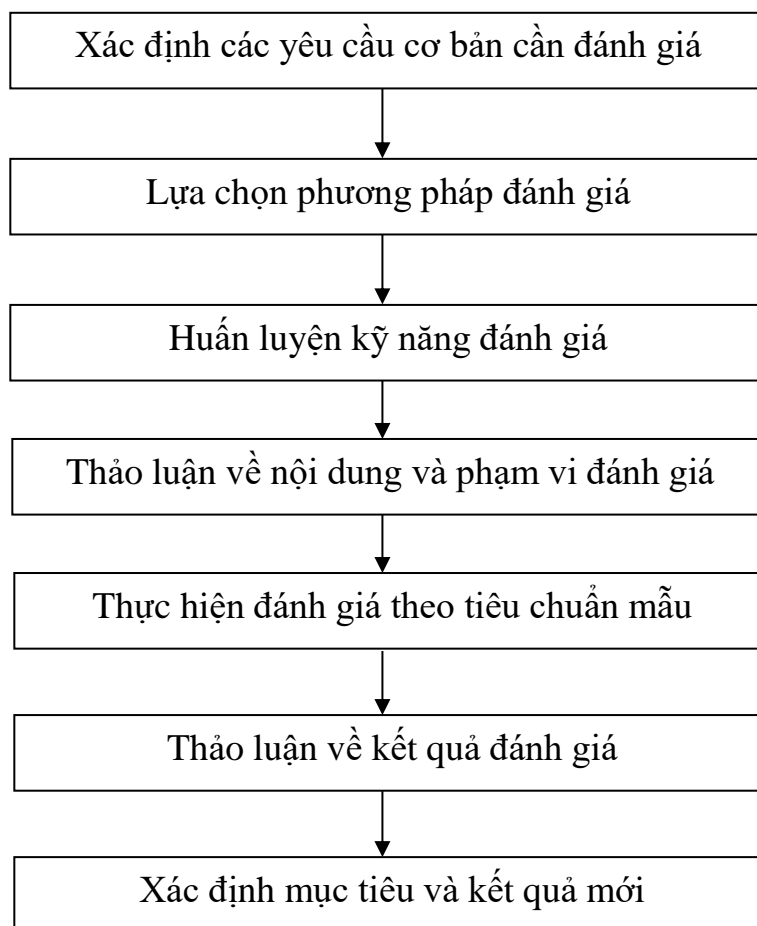
- **Vai trò của công tác đánh giá thành tích thực hiện công việc**

Đánh giá thành tích thực hiện công việc có thể coi là một trong những khâu quan trọng nhất trong quy trình quản lý nhân viên để có thể xét duyệt sự hoàn thành nhiệm vụ, mức độ phù hợp với công việc, với công ty của một nhân viên theo định kỳ, từ đó đưa ra chế độ thưởng, phạt hợp lý. Đây là công việc vô cùng cần thiết, không thể thiếu để các nhà quản lý có thể nâng cao hiệu quả làm việc, động viên nhân viên cũng như thúc đẩy kịp thời, giúp nhân viên khắc phục những thiếu sót trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, đánh giá thành tích thực hiện công việc không phải là điều dễ dàng, mỗi doanh nghiệp cần đưa ra những tiêu chí chung, áp dụng cho các cấp bậc nhân viên khác nhau, để có cách đánh giá khách quan nhất. Đánh giá thành tích công tác sẽ làm cơ sở cho các hoạt động sau:

- Đưa ra các chính sách, chỉ tiêu đánh giá phù hợp, khách quan hơn cho công tác đánh giá của các kỳ tiếp theo. Khuyến khích, tạo động cơ làm việc cho nhân viên, tăng cường trao đổi thông tin giữa ban lãnh đạo với các cấp trong công ty.

- Làm căn cứ đưa ra các quyết định nhân sự, giúp bộ phận quản lý nguồn nhân lực đánh giá được những thắng lợi của các hoạt động chức năng như: tuyển mộ, tuyển chọn, thăng tiến, đào tạo,...

- **Trình tự đánh giá thành tích thực hiện công việc**



Sơ đồ 1.5: Tiến trình đánh giá thành tích thực hiện công việc

Bước 1: Xác định các yêu cầu cơ bản cần đánh giá

Đây là bước đầu tiên trong quá trình đánh giá, các nhà lãnh đạo cần xác định các lĩnh vực, kỹ năng, kết quả nào cần đánh giá, và những yếu tố này liên hệ với việc thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp như thế nào. Thông thường những yêu cầu này có thể suy ra từ bản mô tả công việc và bao gồm

ba thành phần: Tiêu chuẩn phẩm chất, tiêu chuẩn hành vi và tiêu chuẩn về kết quả thực hiện công việc.

Bước 2: Lựa chọn phương pháp đánh giá

Trên thực tế có rất nhiều phương pháp đánh giá thành tích thực hiện công việc khác nhau và không có phương pháp nào được cho là tốt nhất cho tất cả các tổ chức. Do tính đặc thù trong sản xuất kinh doanh cũng như môi trường làm việc khác nhau, mỗi một doanh nghiệp sẽ có những phương pháp đánh giá khác nhau. Ngay trong nội bộ một doanh nghiệp cũng có thể sử dụng các phương pháp khác nhau đối với các bộ phận, đơn vị khác nhau hoặc đối với các đối tượng lao động khác nhau.

Bước 3: Huấn luyện kỹ năng đánh giá

Sử dụng phương pháp không thích hợp hoặc xác định các nguyên tắc, tiêu chí đánh giá không chính xác sẽ dẫn đến tình trạng không công bằng trong công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc. Do đó các nhà lãnh đạo và những người làm công tác đánh giá không được huấn luyện kỹ càng các kỹ năng đánh giá để có thể đưa ra những phương hướng đánh giá khả quan nhất, kết quả đánh giá chuẩn xác nhất,...

Bước 4: Thảo luận về nội dung và phạm vi đánh giá

Trước khi thực hiện đánh giá, nhà quản lý cần phải thảo luận với nhân viên về nội dung và phạm vi đánh giá. Các cuộc thảo luận này sẽ chỉ rõ lĩnh vực cần đánh giá như: Đánh giá như thế nào? Chu kì thực hiện đánh giá ra sao? Tầm quan trọng của kết quả đánh giá đối với toàn doanh nghiệp và nhân viên thể hiện như thế nào?

Bước 5 : Thực hiện đánh giá theo tiêu chuẩn mẫu

So sánh và phân tích kết quả thực tế đạt được của nhân viên với tiêu chuẩn mẫu đã đề ra từ trước. Chú ý tránh để các tình cảm, ấn tượng của nhà lãnh đạo ảnh hưởng đến kết quả đánh giá.

Bước 6: Thảo luận về kết quả đánh giá

Nhà quản lý nên thảo luận với cấp dưới về kết quả đánh giá, tìm hiểu những điều nhất trí và những điều chưa nhất trí trong cách đánh giá, chỉ ra những điểm tốt cũng như những điều cần phải khắc phục, sửa chữa trong quá trình thực hiện công việc của nhân viên.

Bước 7: Xác định mục tiêu và kết quả mới

Sau khi đánh giá thành tích thực hiện công việc xong, sửa chữa những sai sót và phát huy những việc làm tích cực, điều quan trọng trong đánh giá thực hiện công việc là cần vạch ra các phương hướng, cách thức cải tiến thực hiện công việc, đề ra các chỉ tiêu mới cho nhân viên để nâng cao chất lượng cũng như số lượng sản phẩm.

1.3.4 Tạo động lực làm việc

Nhà quản trị muốn nhân viên trong doanh nghiệp của mình nỗ lực hết sức vì doanh nghiệp thì họ phải sử dụng tất cả các biện pháp khuyến khích đối với người lao động đồng thời tạo mọi điều kiện cho người lao động hoàn thành công việc của họ một cách tốt nhất. Khuyến khích bằng vật chất lẫn tinh thần, tạo ra bầu không khí thi đua trong tổ chức có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Muốn lãnh đạo nhân viên thành công, muốn cho họ an tâm nhiệt tình công tác, nhà quản trị phải biết cách động viên họ. Chế độ lương bổng, đãi ngộ,... phải công bằng và khoa học là nguồn động viên lớn nhất đối với người lao động trong giai đoạn hiện nay. Nhưng về lâu dài, chính các kích thích phi vật chất như bản thân công việc, khung cảnh môi trường làm việc,... mới là nguồn cổ vũ lớn lao, giúp cho nhân viên hăng diện, tâm huyết và nhiệt tình với công việc. Vì vậy, vấn đề

tạo động lực lao động trong giai đoạn hiện nay cần phải được quan tâm hàng đầu và đầu tư đúng mức, kịp thời.

- **Vai trò của việc tạo động lực làm việc**

Động cơ lao động của người lao động xuất phát từ việc mong muốn thỏa mãn các nhu cầu thiết yếu của người lao động như: sinh hoạt, phát triển,... Động cơ lao động của mỗi cá nhân khác nhau. Với người lao động có động cơ lao động cao, họ sẽ cố gắng nhiều hơn trong công việc và sẽ có năng suất, chất lượng cao và ngược lại, khi không có hoặc có ít động cơ lao động, năng suất hiệu quả công việc sẽ thấp. Vấn đề quan trọng của tạo động lực là hiểu được nhu cầu của người lao động, để từ đó có biện pháp kích thích, tạo ra động lực cho người lao động hăng say, nỗ lực trong quá trình làm việc. Qua quan điểm quản trị trên ta thấy được động lực có vai trò quan trọng trong việc quyết định hành vi của người lao động.

Tạo động lực luôn là vấn đề đặt ra đối với mỗi nhà quản trị, chính sách tiền lương tiền thưởng đãi ngộ ra sao? Bố trí công việc hợp lý như thế nào? Công việc có làm thỏa mãn được nhu cầu của người lao động hay không? Tất cả những yếu tố này quyết định đến thái độ làm việc của người lao động.

- **Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho nhân viên**

- ***Các yếu tố cá nhân của người lao động***

Đặc điểm cá nhân:

Các đặc điểm như: giới tính, độ tuổi, mục tiêu, điều kiện sống, tính cách cá nhân,... của người lao động cũng tác động không nhỏ đến động lực lao động. Nếu biết rõ đặc điểm cá nhân của người lao động để bố trí công việc hợp lý sẽ có tác dụng to lớn đến việc tạo động lực cho họ. Mặt khác nếu nhà quản lý biết kết hợp giữa mục tiêu cá nhân và mục tiêu của tổ chức, hướng

mục tiêu cá nhân vào mục tiêu của tổ chức sẽ khiến cho người lao động gắn bó, tận tụy với tổ chức và công việc.

Năng lực lao động:

Năng lực thực tế của người lao động là tất cả những kiến thức, kinh nghiệm mà họ đã đúc kết được trong suốt quá trình học tập và làm việc. Mỗi người lao động có những khả năng riêng nên động lực khiến họ làm việc tích cực hơn cũng khác nhau, khi họ có đầy đủ điều kiện để phát huy khả năng của mình thì động lực lao động sẽ tăng lên vì vậy hãy cho phép nhân viên tự chủ động lựa chọn cách thực hiện công việc của mình. Đánh giá đúng năng lực của nhân viên là cơ sở để nhà quản lý sử dụng tốt nhân viên trong doanh nghiệp. Trong quá trình làm việc các nhà quản lý phải luôn thiết kế công việc, bố trí lao động vào công việc phù hợp với năng lực, khả năng của họ để có điều kiện duy trì và phát triển năng lực chuyên môn của mình.

Thái độ của người lao động đối với công ty và công việc:

Quá trình tạo động lực lao động cần phải chú ý đến yếu tố này. Khi mỗi cá nhân người lao động có quan điểm, thái độ đúng đắn thì hành vi của họ sẽ theo chiều hướng tích cực, qua đó họ sẽ nâng cao được năng suất lao động và chất lượng công việc. Các nhà quản trị nên dùng những biện pháp khuyến khích thái độ chịu trách nhiệm cá nhân để tạo cơ hội thăng tiến.

- Các nhân tố thuộc về môi trường bên trong tổ chức

Những nhân tố thuộc về tổ chức có tác dụng thu hút những người lao động tài giỏi về với tổ chức và gắn bó lâu dài với tổ chức. Vì vậy người quản lý cần phải khai thác những nhân tố này nhằm tạo động lực, thôi thúc người lao động làm việc có hiệu quả. Các nhân tố bên trong tổ chức bao gồm:

Cơ cấu tổ chức:

Cơ cấu tổ chức có vai trò quyết định đến toàn bộ hoạt động của tổ chức. Cơ cấu tổ chức hợp lý, quyền hạn và trách nhiệm của mỗi bộ phận cũng như mỗi thành viên được phân chia một cách khoa học, rõ ràng, linh hoạt, phù hợp với yêu cầu của tổ chức sẽ làm cho người lao động thấy rõ được vị trí của mình trong tổ chức và từ đó sẽ chủ động thực hiện nhiệm vụ một cách nhanh chóng và hiệu quả cao. Ngược lại, nếu cơ cấu tổ chức không hợp lý dẫn đến sự trì trệ, làm việc kém hiệu quả.

Các chính sách quản trị nhân sự:

Các chính sách được ban hành và áp dụng trong tổ chức sẽ tác động trực tiếp đến quyền lợi, trách nhiệm cá nhân người lao động. Mỗi chính sách sẽ tác động đến động lực của mỗi cá nhân người lao động. Nếu những chính sách phù hợp, phát huy được hết tiềm năng, sở trường của người lao động và có chế độ đãi ngộ tương xứng với công sức người lao động thì sẽ tạo ra động lực làm việc hiệu quả.

Văn hóa doanh nghiệp:

Các chính sách, quy định, tác phong làm việc và các quan hệ trong tổ chức trong sáng, lành mạnh sẽ tạo ra môi trường làm việc tốt, từ đó lôi cuốn các lao động làm việc và cống hiến cho tổ chức. Do đó nếu văn hóa công ty lành mạnh, nhiều bản sắc, người lao động đoàn kết, trung thành sẽ là động lực lớn để họ muốn gắn bó lâu dài với tổ chức.

Bản thân công việc:

Mỗi người lao động sẽ được phân công đảm nhiệm một công việc nhất định tùy vào tính cách, sở trường và trình độ. Nếu công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động và công việc đó hấp dẫn với người lao động họ sẽ có hứng thú làm việc và yêu thích công việc mình làm. Người làm công tác tổ chức phải biết sắp xếp, phân công lao động hợp lý để phát huy hết năng lực và sở trường của các cá nhân. Từ đó họ có động cơ tốt

nhất để làm việc và tạo ra năng suất và chất lượng lao động. Tính chất của công việc bao gồm mức độ phức tạp của công việc, mức độ chuyên môn hóa, các yêu cầu của công việc bao gồm các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết, sự mạo hiểm rủi ro của công việc, mức độ hao phí,... sẽ tác động đến động lực làm việc của người lao động, giao đúng việc đúng năng lực sẽ phát huy hết tài năng và thái độ tích cực làm việc.

Điều kiện làm việc trong tổ chức:

Khi người lao động được quan tâm, đầu tư đúng mực họ sẽ cảm thấy an toàn để chuyên tâm làm việc. Nếu họ được làm việc trong điều kiện làm việc tốt nhất, được hỗ trợ công cụ làm việc,... sẽ là cơ sở để tạo ra năng suất và chất lượng lao động cao. Người quản lý cần phải tạo ra điều kiện làm việc thuận lợi nhất để tạo động lực làm việc, đẩy mạnh hoạt động nhóm, đối xử công bằng với tất cả nhân viên, tránh những chỉ trích cá nhân và gây không khí căng thẳng trong công ty.

- Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài tổ chức

Các quy định của Pháp luật, Chính phủ:

Các quy định của Luật pháp và Chính phủ đặc biệt là luật pháp về lao động như: Luật lao động, quy chế tiền lương, luật BHXH, BHYT... là cơ sở pháp luật quan trọng để đảm bảo các quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, đảm bảo cho mọi người có được sự bình đẳng trên thị trường lao động. Luật pháp về lao động càng hoàn thiện, công minh và hiệu lực thì người lao động sẽ càng yên tâm hơn trong lao động.

Đặc điểm ngành:

Mỗi ngành và lĩnh vực sẽ có những đặc thù khác nhau, do vậy sẽ có những tác động khác nhau đến động lực của người lao động.

Bối cảnh của nền kinh tế:

Nếu trong bối cảnh kinh tế suy thoái, tỷ lệ thất nghiệp tăng cao lúc này lao động có xu hướng tìm kiếm công việc ổn định hơn là có thu nhập cao. Ngược lại trong bối cảnh nền kinh tế đang trên đà phát triển mạnh thì nhu cầu, động lực tìm công việc có thu nhập cao, năng động sẽ tác động đến người lao động. Các nhà quản lý phải biết nắm bắt xu hướng, thời cơ để có những chính sách quản lý phù hợp.

1.3.5 Trả công lao động

- **Vai trò của tiền lương**

- ***Đối với người lao động***

Người lao động quan tâm đến tiền lương vì nhiều lý do:

Tiền lương là phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động, giúp cho họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết.

Tiền lương kiếm được ảnh hưởng đến địa vị của người lao động trong gia đình, địa vị của họ trong tương quan với các bạn đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và đối với xã hội.

Khả năng kiếm được tiền lương cao hơn sẽ tạo ra động lực thúc đẩy người lao động ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ đối với tổ chức thông qua sự nâng cao trình độ và sự đóng góp cho tổ chức.

- ***Đối với tổ chức***

Tiền lương là một phần quan trọng của chi phí sản xuất. Tăng tiền lương sẽ ảnh hưởng tới chi phí, giá cả và khả năng cạnh tranh của sản phẩm của doanh nghiệp trên thị trường.

Tiền lương là công cụ để duy trì, gìn giữ và thu hút những người lao động giỏi, có khả năng phù hợp với công việc của tổ chức.

Tiền lương cùng với các loại thù lao khác là công cụ để quản lý chiến lược nguồn nhân lực và có ảnh hưởng đến các chức năng khác của quản lý nguồn nhân lực.

- Đối với xã hội

Tiền lương có thể có ảnh hưởng quan trọng tới các nhóm xã hội và các tổ chức khác nhau trong xã hội. Tiền lương cao hơn giúp cho người lao động có sức mua cao hơn và điều đó làm tăng sự thịnh vượng của cộng đồng nhưng mặt khác có thể dẫn tới tăng giá cả và làm giảm mức sống của những người có thu nhập không đuổi kịp mức tăng của giá cả. Giá cả tăng cao lại có thể làm giảm cầu về sản phẩm và dịch vụ và dẫn tới giảm công ăn việc làm.

Tiền lương đóng góp một phần đáng kể vào thu nhập quốc dân thông qua con đường thuế thu nhập và góp phần làm tăng nguồn thu của Chính phủ cũng như giúp cho Chính phủ điều tiết được thu nhập giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội.

• Mục tiêu của chính sách tiền lương

- Thu hút nhân viên

Yếu tố tiền lương là một trong những nhân tố cơ bản quyết định ứng viên có làm việc tại công ty hay không. Một công ty trả mức lương cao thì càng có khả năng thu hút nhân viên giỏi.

- Duy trì, giữ chân những nhân viên giỏi

Để duy trì nhân viên giỏi, không chỉ trả lương cao mà công ty còn phải thực hiện chính sách công bằng trong khen thưởng, tăng lương,...

- Động viên, kích thích nhân viên

Tất cả các yếu tố cấu thành trong thu nhập của người lao động: lương cơ bản, lương thưởng, phúc lợi, trợ cấp,... cần được sử dụng có hiệu quả nhằm tạo động lực kích thích cao nhất đối với nhân viên. Nhân viên mong đợi

những cố gắng và kết quả thực hiện công việc của họ sẽ được đánh giá và khen thưởng xứng đáng. Những mong đợi này sẽ hình thành và xác định mục tiêu, mức độ thực hiện công việc nhân viên cần đạt được trong tương lai. Nếu các chính sách và hoạt động quản trị trong doanh nghiệp để cho nhân viên nhận thấy rằng sự cố gắng, vất vả và mức độ thực hiện công việc tốt của họ sẽ không được đền bù tương xứng, họ sẽ không cố gắng làm việc nữa, dần dần có thể hình thành tính thụ động, ỷ lại trong công việc.

-Đáp ứng yêu cầu của Pháp luật

Quy định về mức lương tối thiểu, quy định về thời gian và điều kiện lao động, quy định về độ tuổi lao động, quy định về các khoản phụ cấp, phúc lợi xã hội,...

• Các hình thức trả công lao động

Có rất nhiều hình thức trả công lao động khác nhau tùy vào cơ sở tính toán và điều kiện riêng biệt, cũng như chính sách tiền lương của từng doanh nghiệp.

- Trả công theo thời gian

Theo hình thức này, tiền công của công nhân được tính toán dựa trên cơ sở mức tiền công đã được xác định cho công việc và số đơn vị thời gian thực tế làm việc, với điều kiện họ phải đáp ứng các tiêu chuẩn thực hiện công việc tối thiểu đã được xây dựng trước nếu muốn tiếp tục được nhận mức tiền công cho công việc đó.

Tiền công trả theo thời gian thường được áp dụng cho các công việc sản xuất nhưng khó định mức được cụ thể hoặc các công việc đòi hỏi chất lượng cao, các công việc mà năng suất, chất lượng phụ thuộc chủ yếu vào máy móc, thiết bị hay các hoạt động tạm thời, sản xuất thử.

Trả công theo thời gian có thể được thực hiện theo hai chế độ:

Trả công theo thời gian đơn giản: Theo số ngày (giờ) thực tế làm việc và mức tiền công ngày (giờ) của công việc.

Trả công theo thời gian có thưởng: Gồm tiền công theo thời gian đơn giản cộng với tiền thưởng. Tiền thưởng có thể tính cho tất cả các sản phẩm được sản xuất, cũng có thể được tính cho số sản phẩm vượt mức hoặc mức độ thực hiện công việc xuất sắc.

- Trả công theo sản phẩm

Nhằm khuyến khích tăng năng suất lao động, người lao động có thể được trả lương theo số sản phẩm họ sản xuất ra.

Công thức: Tiền công = Đơn giá x Số lượng sản phẩm sản xuất

Điều kiện cơ bản:

- Phải xây dựng được các mức lao động có căn cứ khoa học để tạo điều kiện tính toán các đơn giá trả công chính xác.

- Tổ chức và phục vụ tốt nơi làm việc để hạn chế tối đa thời gian ngừng việc, tạo điều kiện để người lao động hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch đề ra.

- Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm được sản xuất ra vì thu nhập của người lao động phụ thuộc vào số lượng sản phẩm đạt tiêu chuẩn chất lượng đã sản xuất ra và đơn giá.

- Làm tốt công tác giáo dục ý thức trách nhiệm và đánh giá thực hiện công việc đối với người lao động để tránh khuynh hướng chỉ chú ý tới số lượng mà không chú ý tới chất lượng sản phẩm, sử dụng tiết kiệm nguyên vật liệu và máy móc, thiết bị.

Trả công theo sản phẩm gồm có các hình thức sau đây:

Trả công theo sản phẩm trực tiếp cá nhân: Chế độ trả công này thường được áp dụng đối với những công nhân sản xuất chính mà công việc của họ

mang tính chất độc lập tương đối, có thể định mức và kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể và riêng biệt. Tùy vào điều kiện sản xuất và quan điểm khuyến khích lao động của doanh nghiệp, người lao động có thể được trả công theo đơn giá cố định, lũy tiến hay lũy thoái.

Trả công theo sản phẩm tập thể: Chế độ trả công này thường được áp dụng với những công việc cần một nhóm công nhân, đòi hỏi sự phối hợp giữa các công nhân và năng suất lao động chủ yếu phụ thuộc vào sự đóng góp của cả nhóm như lắp ráp các thiết bị, sản xuất ở các bộ phận làm việc theo dây chuyền, trông nom máy liên hợp.

Trả công theo sản phẩm gián tiếp: Chế độ trả công này chỉ áp dụng cho những công nhân phụ mà công việc của họ có ảnh hưởng nhiều đến kết quả lao động của công nhân chính hưởng tiền công theo sản phẩm, như công nhân sửa chữa, phục vụ máy sợi, máy dệt trong nhà máy dệt, công nhân điều chỉnh thiết bị trong nhà máy cơ khí,...

Trả công theo sản phẩm có thưởng: Chế độ trả công này, về thực chất là các chế độ trả công sản phẩm kể trên kết hợp với các hình thức tiền thưởng. Khi áp dụng chế độ trả công này, toàn bộ sản phẩm được áp dụng theo đơn giá cố định, còn tiền thưởng sẽ căn cứ vào trình độ hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu về số lượng của chế độ tiền thưởng quy định. Yêu cầu cơ bản khi áp dụng chế độ tiền công tính theo sản phẩm có thưởng là phải quy định đúng đắn các chỉ tiêu, điều kiện thưởng và tỷ lệ thưởng bình quân.

- Trả công khoán

Chế độ trả công khoán áp dụng cho những công việc nếu giao từng chi tiết, từng bộ phận sẽ không có lợi mà phải giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một thời gian nhất định. Nếu đối tượng nhận khoán là tập thể thì cách tính đơn giá và cách phân phối tiền công cho công nhân trong tổ nhóm giống như chế độ tiền công tính theo sản phẩm tập thể. Chế độ tiền

công khoán khuyến khích công nhân hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn mà vẫn đảm bảo chất lượng công việc thông qua hợp đồng giao khoán chặt chẽ. Tuy nhiên, trong chế độ trả công này, khi tính toán đơn giá phải hết sức chặt chẽ để xây dựng đơn giá trả công chính xác cho công nhân làm khoán.

- Trả công theo doanh thu

Là hình thức trả lương/thưởng mà thu nhập người lao động phụ thuộc vào doanh số đạt được theo mục tiêu doanh số và chính sách lương/thưởng doanh số của công ty.

Điều kiện áp dụng:

- Áp dụng cho những bộ phận có liên quan trực tiếp đến doanh thu.
- Áp dụng cho những lao động mang tính chất kinh doanh, dịch vụ tổng hợp, nhân viên bán hàng.
- Để áp dụng tốt lương doanh số thì phải xác định được doanh số mục tiêu.

Các hình thức lương/thưởng theo doanh thu:

- Lương/thưởng doanh số cá nhân.
- Lương/thưởng doanh số nhóm.
- Các hình thức thưởng kinh doanh khác: công nợ, phát triển thị trường,...

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

• Hiệu suất sử dụng lao động

Công thức: Hiệu suất sử dụng lao động = $\frac{\text{Tổng doanh thu}}{\text{Tổng số lao động}}$

Đơn vị tính: đồng/người

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

- **Năng suất lao động bình quân**

Công thức: Năng suất lao động bình quân = $\frac{\text{Tổng sản lượng}}{\text{Tổng số lao động}}$

Đơn vị tính: sản phẩm/người

Chỉ tiêu này cho biết một lao động làm ra bao nhiêu sản phẩm trong một thời kỳ nhất định.

- **Tỷ suất lợi nhuận/lao động**

Công thức: Tỷ suất lợi nhuận/lao động = $\frac{\text{Lợi nhuận}}{\text{Tổng số lao động}}$

Đơn vị tính: đồng/người

Chỉ tiêu này phản ánh một lao động tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận trong một thời kỳ nhất định.

- **Hàm lượng sử dụng lao động**

Công thức: hàm lượng sử dụng lao động = $\frac{\text{Tổng số lao động}}{\text{Tổng lợi nhuận}}$

Đơn vị tính: đồng/người

Chỉ tiêu cho các nhà quản trị biết cứ một đồng lợi nhuận cần bao nhiêu lao động.

Lưu ý: Các chỉ số trên chỉ đúng khi Công ty tính toán dựa trên tổng số lao động trực tiếp tạo ra sản phẩm, dịch vụ, doanh thu và lợi nhuận. Vì khi đó, ta mới đánh giá chính xác được một người lao động trực tiếp tạo ra được bao nhiêu đồng doanh thu, lợi nhuận trong một thời gian nhất định. Các chỉ tiêu này áp dụng để đánh giá hiệu quả quản lý nhân sự tại những doanh nghiệp, công ty hoạt động sản xuất. Còn những công ty thương mại, nếu tính

toán dựa trên tổng số lao động sẽ cho ra kết quả không chính xác, dẫn đến việc khó đánh giá được hiệu quả.

1.4 Tiểu kết chương 1

Trong chương 1, em đã nghiên cứu và trình bày cơ sở lý luận thực tiễn, các nội dung của công tác quản lý và sử dụng nhân sự và vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự qua những nội dung chính sau: Khái quát về nhân sự và quản trị nhân sự, vai trò và nội dung của công tác quản lý và sử dụng nhân sự, những yếu tố ảnh hưởng và các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân sự.

Dựa trên cơ sở đó, cùng với quá trình thu thập và xử lý số liệu tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt, em xin đưa ra các nhận định để đánh giá thực trạng của công tác trên tại Công ty và trình bày ở chương 2.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG TÌNH HÌNH QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ BIỂN VIỆT

2.1 Tổng quan về Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

2.1.1 Giới thiệu khái quát về Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

- Tên công ty: CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ BIỂN VIỆT
- Tên giao dịch: BIEN VIET TECHNOLOGY COMPANY LIMITED
- Tên công ty viết tắt: BIENVIET
- Địa chỉ: Số 2C5/668 Thiên Lô , Vĩnh Niệm, Lê Chân, Thành phố Hải Phòng
- Văn phòng đại diện : Phòng số 14 – Số 15 – Cù Chính Lan – Hồng Bàng - HP
- Điện thoại: 02253. 746 236
- FAX : 02253. 746 436
- Email: Quanghunghp@gmail.com
- Mã số doanh nghiệp: 0200816099
- Vốn điều lệ: 1.800.000.000

2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển

Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt được thành lập vào ngày 24/05/2008 đến tháng 01 năm 2015, chính thức đi vào hoạt động và phát triển.

Trong những năm đầu kể từ ngày thành lập, công ty đã gặp không ít khó khăn khi chưa tìm kiếm được đối tác và bán hàng với doanh nghiệp, thêm vào đó cán bộ nhân viên công ty chưa có nhiều người có kinh nghiệm trong tiếp cận thị trường, tìm kiếm khách hàng tiềm năng khó khăn. Trong tiếp cận nguồn vốn công ty còn chưa thực sự vững mạnh. Chính vì vậy, những năm đầu này khách hàng chủ yếu của công ty là khách hàng nằm trong khu vực Hải Phòng.

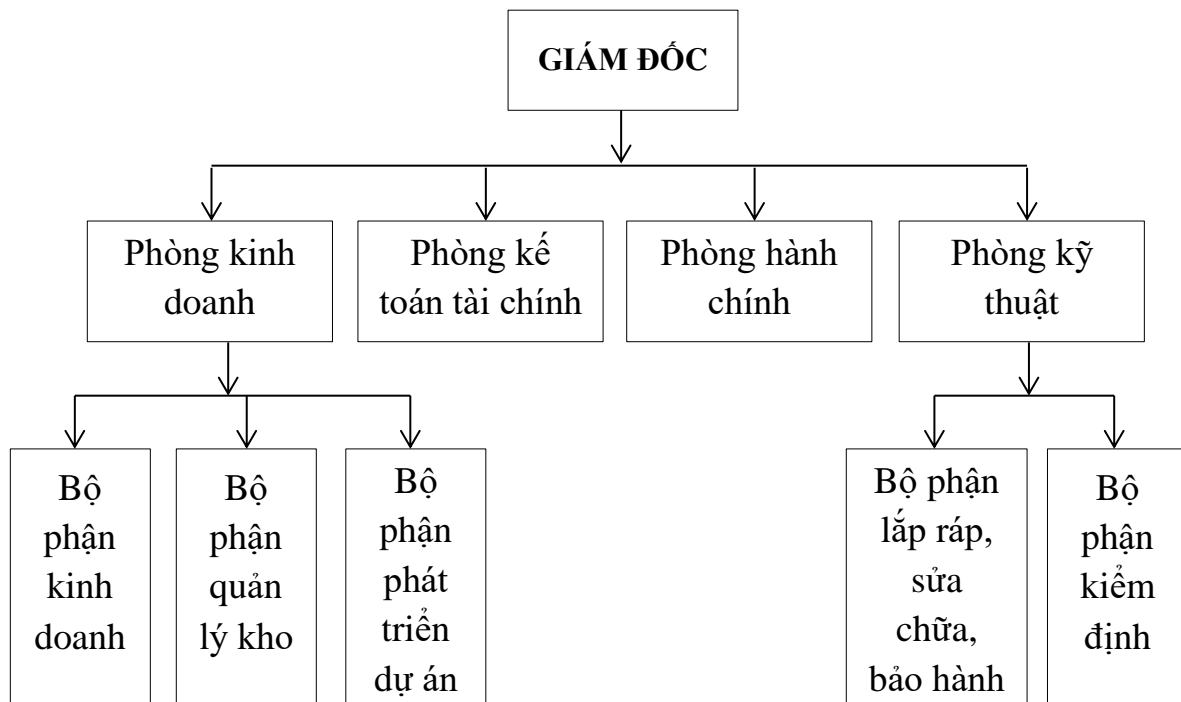
Trên đà phát triển công ty dần gây dựng được thương hiệu và niềm tin với khách hàng và bạn hàng trong hầu hết khắp các tỉnh thành. Công ty ngày càng lớn mạnh và tạo nhiều thuận lợi hơn, bất chấp khó khăn trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh khốc liệt. Trong thời gian tới, Công ty sẽ tiếp tục mở rộng cả về quy mô lẫn lĩnh vực kinh doanh, định hướng phát triển bền vững, lâu dài.

2.1.3 Lĩnh vực kinh doanh của Công ty

- Sản xuất sảm, lớp cao su, đắp và tái chế lớp cao su:
- Sửa chữa và bảo dưỡng phương tiện vận tải
(trừ ô tô, mô tô xe máy và phương tiện có động cơ khác)
- Xây dựng nhà các loại
- Xây dựng các công trình đường sắt và đường bộ.
- Xây dựng công trình công ích.
- Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác
- Bán buôn máy móc thiết bị và phụ tùng máy
- Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng.
- Vận tải đường bộ khác.
- Cung ứng và quản lý nguồn lao động.
- Hoạt động dịch vụ hỗ trợ kinh doanh khác.

Trong đó, ngành nghề sản xuất, kinh doanh chủ yếu của Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt là Cung ứng và quản lý nguồn lao động, đóng mới sửa chữa bảo dưỡng phương tiện vận tải biển.

2.1.4 Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức

Bộ máy quản lý của Công ty được tổ chức theo mô hình Trực tuyến – chức năng. Ở mô hình này, người lãnh đạo cao nhất của Công ty được sự giúp đỡ của những người đứng đầu chức năng để chuẩn bị các quyết định, hướng dẫn, và kiểm tra việc thực hiện quyết định. Người lãnh đạo (Giám đốc) chịu trách nhiệm về mọi mặt công việc và toàn quyền quyết định trong phạm vi doanh nghiệp. Giữa lãnh đạo và các bộ phận phòng ban trong Công ty có mối liên hệ chức năng, hỗ trợ lẫn nhau. Bộ máy tổ chức của Công ty bao gồm:

- ❖ **Giám đốc:** Là người điều hành công việc kinh doanh hàng ngày của Công ty, chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi vấn đề phát sinh trong hoạt động kinh doanh.
- ❖ **Phòng kinh doanh:** Gồm 3 bộ phận: Bộ phận kinh doanh, Bộ phận quản lý kho và Bộ phận phát triển dự án. Trong đó:

- ✓ Bộ phận kinh doanh có chức năng tham mưu, xây dựng kế hoạch kinh doanh, phát triển các mối quan hệ với đối tác và khách hàng, chịu trách nhiệm giới thiệu sản phẩm rộng rãi và thực hiện việc ký hợp đồng cho Công ty.
- ✓ Bộ phận quản lý kho chịu trách nhiệm kê khai hàng hóa, kiểm tra số lượng hàng hóa nhập vào và xuất ra, kiểm tra và đảm bảo chất lượng hàng hóa luôn ổn định để đáp ứng kịp thời yêu cầu của đối tác.
- ✓ Nhiệm vụ Bộ phận phát triển dự án là tiếp thị, tìm kiếm công việc, lập hồ sơ đấu thầu các dự án, công trình tạo việc làm cho Công ty. Công tác đầu tư phát triển dự án, quản lý và khai thác các dự án đảm bảo hiệu quả cao và mục tiêu phát triển của Công ty. Tổng hợp số liệu, báo cáo kết quả thực hiện các dự án, phân tích hiệu quả kinh tế các công trình, các dự án đầu tư. Thương thảo các hợp đồng kinh tế trình Giám đốc công ty ký kết, quản lý theo dõi việc thực hiện các hợp đồng đã được Giám đốc ký với khách hàng.
- ❖ Phòng kế toán – tài chính: Có nhiệm vụ khai thác và luân chuyển vốn, đáp ứng tối đa yêu cầu kinh doanh của đơn vị. Trực tiếp thực thi nhiệm vụ hạch toán trong nội bộ Công ty để đảm bảo cung cấp các số liệu kế toán trung thực, chính xác và nhanh chóng nhất. Bên cạnh đó phòng kế toán – tài chính còn có chức năng lập báo cáo tài chính, báo cáo thuế, các báo cáo thu chi định kỳ cho Công ty nhằm giúp Giám đốc điều hành vốn hiệu quả theo quy định của pháp luật.
- ❖ Phòng hành chính: Có nhiệm vụ tiếp nhận, phát hành, lưu trữ công văn giấy tờ và các tài liệu liên quan đến hoạt động kinh doanh của Công ty. Phòng tổ chức hành chính đồng thời làm công tác nhân sự, nghiên cứu xây dựng cơ cấu tổ chức của Công ty. Thực hiện công việc liên quan đến các chế độ khen thưởng, lương bổng của nhân viên trong Công ty.

- ❖ Phòng kỹ thuật: Chịu trách nhiệm tư vấn, lắp đặt sửa chữa và bảo dưỡng toàn bộ những sản phẩm mà Công ty sẽ cung cấp cho khách hàng. Mỗi bộ phận của phòng kỹ thuật đều có chức năng cụ thể và cùng nhằm một mục đích đảm bảo cung cấp cho khách hàng những sản phẩm uy tín, chất lượng nhất.

Như vậy, mỗi phòng ban trong Công ty đều có chức năng nhiệm vụ riêng nhưng các phòng ban đều có mối liên hệ chặt chẽ với nhau dưới sự điều hành của Giám đốc nhằm mang lại lợi ích, hiệu quả cao nhất cho Công ty.

2.1.5 Những thuận lợi và khó khăn của Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

• Thuận Lợi

- Về mặt tài chính: Công ty có chiến lược phát triển trọng tâm vào các sản phẩm tàu hậu cần và đánh bắt xa bờ cho ngư dân, mà đặc biệt là những tàu cá của ngư dân được đóng mới theo nghị định 67/2014/NĐ-CP, được nhà nước hỗ trợ cho vay vốn với lãi suất thấp. Vì vậy nguồn tài chính luôn được đảm bảo. Bên cạnh đó luôn có sự hỗ trợ, phối hợp tối đa của các đơn vị thành viên và các đối tác trong kinh doanh.
- Về mặt nhân sự: có sự hỗ trợ tích cực của cán bộ công nhân viên trong Công ty là những người có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí công tác tại Công ty.
- Về mặt thị trường: Với điều kiện thuận lợi là nước ta có đường bờ biển hơn 2000km dọc từ Bắc vào Nam, có vùng biển rộng lớn gần 1 triệu km² với rất nhiều ngư trường đánh bắt. Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt tập trung phát triển trong điềm vào sản phẩm tàu khai thác đánh bắt vươn khơi. Vì vậy thị trường phát triển của Công ty rất rộng lớn, trải từ Bắc vào Nam.

• Khó khăn

- Nguồn vốn : Giá thành sản phẩm rất lớn, với quy mô sản xuất rộng lớn, thời gian hoàn thiện dài dẫn đến việc quay vòng vốn bị chậm.

- Phát triển thị trường : Do tập tục khai thác của ngư dân vẫn chưa thay đổi, trình độ hiểu biết của ngư dân về tàu vỏ thép vẫn chưa được sâu sắc nên việc phát triển thị trường vẫn gặp khó khăn.
- Về chất lượng sản phẩm : Do thói quen khai thác tàu gỗ, khi ngư dân chuyển sang khai thác tàu vỏ thép, sự hiểu biết của ngư dân chưa sâu nên sự bảo quản chưa tốt dẫn đến chất lượng tàu xuống cấp nhanh hơn.

2.1.6 Kế Hoạch Phát Triển Trong Tương Lai

Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt cũng giống như những công ty khác, khi muốn phát triển, mở rộng quy mô, hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả hơn thu về lợi nhuận nhiều hơn thì đều cần phải lập cho mình những kế hoạch, chiến lược phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu cho Công ty trong tương lai để từ đó thực hiện một cách hiệu quả hơn.

Trong những năm tới công ty thực hiện các kế hoạch và nhiệm vụ sau:

- Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc.

- Tăng cường nguồn vốn tự bổ sung và bảo toàn nguồn vốn, huy động thêm vốn cổ phần từ các thành viên trong công ty để mở rộng hơn nữa quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, xây dựng cơ sở hạ tầng, mua sắm trang thiết bị kỹ thuật hiện đại.

- Luôn đảm bảo công ăn việc làm và mức thu nhập ổn định cho cán bộ công nhân viên.

- Không ngừng đổi mới về tư duy, sáng tạo kịp thời nắm bắt về chế độ chính sách và cơ chế quản lý mới trong nền kinh tế thị trường. Thực hiện tốt việc đầu tư theo chiều sâu như mua sắm trang thiết bị cơ sở hạ tầng đúng hướng, đúng thời điểm phù hợp với khả năng và điều kiện của đơn vị.

- Tạo điều kiện về môi trường làm việc một cách an toàn, thuận lợi, đồng thời có kế hoạch đào tạo kiến thức chuyên môn cho nhân viên để có thể

thích ứng với điều kiện phát triển của công ty trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

2.2 Thực trạng tình hình nhân sự trong Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

2.2.1 Đặc điểm nhân sự

- **Số lượng, chất lượng nguồn nhân lực**

Bản chất là một công ty TNHH quy mô nhỏ cho nên nguồn nhân lực của Công ty cũng không mấy dồi dào, tuy nhiên xét trên phương diện chất lượng nguồn nhân lực thì hầu hết nhân viên trong Công ty đều đạt trình độ tốt nghiệp đại học, có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm vững chắc, được đào tạo bài bản chuyên sâu có đủ khả năng đáp ứng yêu cầu kinh doanh của Công ty. Ngoài ra, Công ty còn sử dụng thêm một số nhân lực thuê ngoài như: người vận chuyển, bốc vác, bảo vệ,... những lao động này thường là ký hợp đồng thời vụ và không phải nhân viên chính thức của Công ty.

Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện qua trình độ và được thống kê qua bảng sau:

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động theo trình độ các năm 2017 – 2018

Đơn vị: Người

Trình độ	Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trên Đại Học	2	1,27	2	1,01
Đại Học	7	4,46	15	7,61
Cao Đẳng	82	52,23	105	53,3
Trung Cấp	51	32,48	60	30,46
LĐ phổ thông	15	9,55	15	7,62
Tổng	157	100	197	100

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Qua bảng trên ta nhận thấy: Chất lượng nhân lực tại Công ty chưa được cao. Số lượng người lao động có trình độ đào tạo đại học và trên đại học năm 2017 là 09 người, sang năm 2018 số lượng tăng lên là 17 người, tỉ lệ đã tăng lên so với năm 2017 là 08 người, vì đây là những lao động làm các công việc quản lý, công việc chuyên môn nên đòi hỏi phải có trình độ đào tạo cao để giúp cho công tác quản lý, xử lý công việc đạt được hiệu quả theo mong muốn một cách tốt nhất.

Số lượng lao động phổ thông hai năm 2017 và 2018 vẫn là 15 người, tỷ lệ % đã giảm. Lực lượng lao động phổ thông tại Công ty là người dân địa phương tại địa bàn các dự án của Công ty, phần lớn lực lượng này là nhân viên bảo vệ, một số là nhân viên cấp dưỡng - tạp vụ làm việc. Với công việc bảo vệ, cấp dưỡng - tạp vụ thì không yêu cầu người lao động phải có trình độ đào tạo cao, hơn nữa Công ty ưu tiên tuyển người dân địa phương tại địa bàn dự án, nơi có mặt bằng chung về trình độ giáo dục – đào tạo chưa cao, nên việc tuyển lao động phổ thông vào những vị trí công việc này là chấp nhận được. Tuy nhiên lực lượng lao động phổ thông chưa qua đào tạo, có trình độ cũng như tác phong làm việc còn hạn chế, song trong thời gian tới Công ty sẽ có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng cho số nhân lực này.

- **Giới tính**

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo giới tính qua các năm 2017 - 2018

Đơn vị: người

Giới tính	Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	150	95,54	187	94,92
Nữ	7	4,46	10	5,08
Tổng	157	100	197	100

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Theo giới tính, lao động trong Công ty được chia theo nhóm là giới tính nam và giới tính nữ. Bảng trên cho thấy số lao động là nam giới nhiều hơn hẳn so với lao động là nữ giới. Xét về tỷ lệ, nam giới chiếm 95,54% tổng số lao động toàn Công ty. Điều này có thể giải thích được là do đặc thù của Công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, công việc mang tính nặng nhọc và nhiều yêu cầu kỹ thuật nên phù hợp với lao động là nam giới hơn.

Trong 2 năm gần đây tỷ lệ lao động có một vài sự thay đổi:

- Số lao động nam năm 2018 là 197 người tăng 40 người so với năm 2017.
- Số lao động nữ năm 2017 là 7 người chiếm 4,46% lao động toàn doanh nghiệp, đến năm 2018 số lượng lao động nữ đã tăng thêm 3 người so với năm 2017.

Như vậy, trong thời gian từ năm 2017 đến năm 2018, tổng số lao động của Công ty đã tăng thêm 40 người so với năm 2017. Số lao động nữ tăng chậm, số lao động nam tăng lên nhanh, điều này cho thấy sự thay đổi chênh lệch rõ rệt tỷ lệ giới tính trong Công ty để phù hợp với yêu cầu và tính chất công việc của toàn doanh nghiệp.

- **Độ tuổi lao động**

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi qua các năm 2017 - 2018

Đơn vị: người

Độ Tuổi	Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
18 – 35	105	66,88	127	64,47
35 – 55	42	26,75	58	29,44
>55	10	6,37	12	6,04
Tổng	157	100	197	100

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Lao động của công ty chủ yếu là lao động trẻ. Đây là một lợi thế cạnh tranh của công ty khi mà họ phát huy được những khả năng của mình như: nhanh nhẹn, có thể lực tốt, tiếp thu nhanh với sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Tuy nhiên họ lại là những người thiếu kinh nghiệm trong quá trình làm việc:

- Số lượng lao động trong độ tuổi từ 18 -> 35 chiếm tỷ lệ cao nhất trong Công ty năm 2017 có 105 người chiếm 66,88% tổng số lao động trong công ty và năm 2018 có 127 người chiếm 64,47%.

- Tiếp đến, số lượng lao động trong độ tuổi 35 -> 55 năm 2018 là 58 người chiếm 29,44% tổng số lao động trong công ty và số lao động này tăng lên 16 người so với năm 2017.

- Lực lượng lao động trong độ tuổi > 55 vẫn chiếm một tỉ lệ nhỏ năm 2017 là 6,37% và năm 2018 là 6,04% toàn Công ty. Điều này là hợp lý với ngành nghề kinh doanh tại Công ty. Lao động phù hợp là những người trẻ, có sức khỏe, năng động và có trí tiến thủ, sự nỗ lực phấn đấu trong công việc. Để phù hợp với tính chất công việc của doanh nghiệp là hoạt động bằng sức trẻ thì tỷ lệ này là hoàn toàn hợp lý.

- **Về hình thức lao động**

Bảng 2.4: Cơ cấu lao động trực tiếp và gián tiếp qua các năm 2017 -2018

Đơn vị: người

Hình Thức	Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Lao động trực tiếp	140	89,17	170	86,29
Lao động gián tiếp	17	10,08	27	13,71
Tổng	157	100	197	100

(Nguồn: Số liệu phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Năm 2017 số công nhân của doanh nghiệp là 157 lao động trong đó có 140 lao động trực tiếp và 17 lao động gián tiếp, trong số 197 lao động của Công ty có 170 lao động trực tiếp(tăng 30 lao động so với năm 2017), 27 lao động gián tiếp(tăng 10 lao động so với năm 2017), tương ứng với các tỷ lệ là 86,29% và 13,71 %. 170 lao động trực tiếp của Công ty thuộc Phân xưởng sản xuất, gồm có: 11 công nhân vận hành máy (vận hành máy xúc, máy ủi trên công trường xây dựng, Vận hành cầu, máy khoan máy tiện trong Công ty); 5 công nhân sửa chữa (sửa chữa, bảo dưỡng các loại máy móc, thiết bị trên công trường và trong phân xưởng); 3 công nhân phục vụ công trường (thực hiện công việc phụ giúp như chuẩn bị máy móc, dụng cụ, vật tư... sẵn sàng cho công nhân chính làm việc tại công trường), Số còn lại là công nhân trực tiếp sản xuất.

2.2.2 Thực Trạng Tuyển Dụng Nhân Sự Tnhh Công Nghệ Biển Việt

2.2.2.1 Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân sự

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

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

Khi công ty tuyển dụng sẽ có thông báo công khai về số lượng chức danh và tiêu chuẩn lao động được tuyển dụng trong năm tới để mọi người đăng ký. Người được giao nhiệm vụ tuyển căn cứ vào nhiệm vụ chức năng của mình được giao kế hoạch chi tiết về việc sử dụng lao động năm tiếp theo về phòng để tổng hợp báo cáo đưa ra quyết định tuyển dụng.

Tổng số lao động bình quân trong năm 2017 của doanh nghiệp là 157 người, chỉ tiêu này đến năm 2018 tăng lên 197 người, tăng lên 40 người. Chỉ tiêu này tăng lên là do:

- Công ty mở rộng quy mô kinh doanh và đã tuyển mộ thêm một số lao động.

- Một số công nhân đã hết hợp đồng, lí do nghỉ về hưu, doanh nghiệp cần tuyển thêm lao động mới.

2.2.2.2 Tiêu chí tuyển dụng nhân sự

Bất cứ công ty nào cũng phải xây dựng cho mình những tiêu chí tuyển dụng cụ thể và phù hợp với lĩnh vực của mình. Mỗi vị trí sẽ có những tiêu chuẩn tuyển dụng khác nhau, có những tiêu chuẩn bắt buộc phải có nhưng bên cạnh đó cũng có những tiêu chuẩn mềm, có thể linh động được hoặc bố trí đào tạo sau.

Đối với bất kỳ vị trí tuyển dụng nào thì tiêu chí tuyển dụng cũng đóng vai trò quan trọng nhất bởi vì nó là nền tảng đưa ra để tuyển chọn được những người phù hợp nhất nhằm đáp ứng tiến độ công việc. Ban giám đốc công ty đã xây dựng tiêu chí tuyển dụng và những tiêu chí đó trở thành quy định chung khi tuyển dụng bất kỳ một vị trí nào của công ty. Các tiêu chí đó được xây dựng trên các tiêu chuẩn sau:

- Khả năng về chuyên môn, nghiệp vụ.
- Khả năng quản lý, lãnh đạo.
- Khả năng giao tiếp, quan hệ với đồng nghiệp.

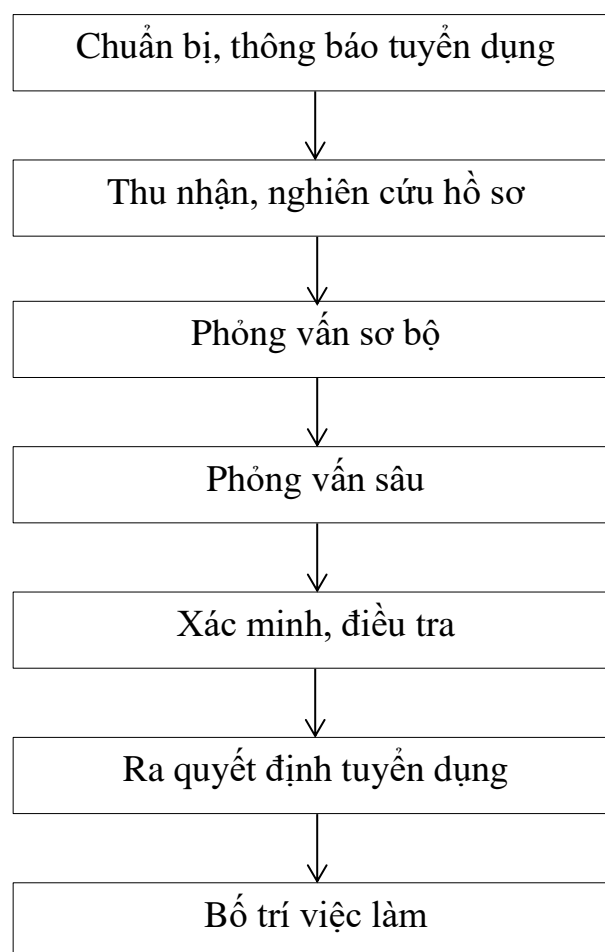
Cụ thể hơn đối với từng vị trí công việc khác nhau lại có những chỉ tiêu tuyển dụng khác nhau như:

- Đối với khối nhân viên văn phòng thì yêu cầu chung là phải có trình độ ngoại ngữ tốt, vi tính thành thạo. Tiếp đó đối với từng vị trí công việc lại đòi

hỏi ngành đào tạo phù hợp với chuyên môn công tác, năng động, sáng tạo, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc,...

- Đối với công nhân trực tiếp tham gia sản xuất như công nhân lắp ráp và sửa chữa mái tôn mạ màu, sắt, thép trong các xí nghiệp hay nhà ở... thì yêu cầu tuyển phải là những công nhân nam có trình độ tay nghề, sức khỏe, có kinh nghiệm và ý thức tinh thần trách nhiệm cao trong công việc thì mới có thể làm được những công việc nặng nhọc đó.

2.2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự



Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự

- **Chuẩn bị tuyển dụng**

Phân công người chịu trách nhiệm cho công tác tuyển dụng lao động.

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

Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng.

- **Thông báo tuyển dụng**

Quảng cáo trên báo, đài, băng zôn áp phích,...

Dán thông báo trước cổng doanh nghiệp.

Đăng tuyển trên các trang mạng xã hội như zalo, facebook...

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

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

Các hướng dẫn về thủ tục hành chính, hồ sơ, cách thức liên hệ với doanh nghiệp.

- **Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ**

Tất cả mọi hồ sơ xin việc phải ghi vào sổ xin việc. Người tuyển dụng phải nộp cho doanh nghiệp ứng tuyển những giấy tờ theo mẫu quy định.

Đơn xin tuyển dụng

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

Giấy khám sức khỏe.

Bản sao các văn bằng, chứng chỉ có liên quan theo yêu cầu. Nghiên cứu hồ sơ của các ứng viên nhằm ghi lại một số thông tin của ứng viên bao gồm:

- Học vấn, kinh nghiệm, quá trình công tác.
- Sức khỏe.
- Mức độ lành nghề, sự khéo léo về tay chân.

- **Phỏng vấn sơ bộ**

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

- **Phỏng vấn sâu**

Phỏng vấn sâu được sử dụng để đánh giá lại năng lực của ứng viên lần cuối. Thông qua buổi phỏng vấn này, Công ty có thêm các thông tin để đánh giá xem ứng viên có thực sự phù hợp với yêu cầu của công việc cần tuyển hay không.

Một số vấn đề chính Công ty thường xem xét đến như: khả năng giao tiếp, khả năng làm việc (độc lập hay theo nhóm), khả năng tổ chức công việc và lập kế hoạch, khả năng tư duy và giải quyết vấn đề, kiểm tra lại một số thông tin trong hồ sơ: quá trình học tập, kinh nghiệm, kỹ năng...

Trong buổi phỏng vấn này, các ứng viên cũng có thể hỏi Công ty các vấn đề liên quan.

- **Xác minh, điều tra**

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

- **Ra quyết định tuyển dụng**

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

- **Bố trí công việc**

Các ứng viên sau khi được tuyển dụng sẽ được bố trí vào vị trí công việc thích hợp hoặc vị trí công việc khi công ty ra thông báo tuyển dụng. Khi kế hoạch tuyển dụng đã được công ty và Giám đốc phê duyệt, công ty thông báo nhu cầu tiếp nhận, tuyển dụng lao động. Tiếp nhận hồ sơ: hồ sơ cá nhân được cán bộ bộ phận tuyển dụng của công ty trực tiếp tiếp nhận hồ sơ gồm có các giấy tờ sau:

- Sơ yếu lý lịch
- Đơn xin việc
- Giấy khám sức khỏe
- Bản photo công chứng các bằng cấp chứng chỉ

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

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

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

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

2.2.3 Tình hình đào tạo nhân sự tại Công Ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Để đáp ứng yêu cầu về lao động có chất lượng, Phòng tổ chức hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt đã xây dựng một số kế hoạch đào tạo như sau:

2.2.3.1 Đào tạo tại chỗ

Phương pháp đào tạo này tiến hành ngay trong lúc làm việc nhằm giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn, thường áp dụng đối với nhân viên mới đang trải qua thời gian thử việc và ứng tuyển vào vị trí làm việc lâu dài. Nhân viên mới được giao nhiệm vụ làm việc với những nhân viên khác có trình độ chuyên môn cao hơn và có kinh nghiệm hơn nhằm giúp đỡ và hướng dẫn công việc cho

họ. Đối với kỹ thuật viên mới được tuyển vào, qua thời gian thử việc họ được những người có kinh nghiệm truyền đạt lại kinh nghiệm làm việc, cách sử dụng, sửa chữa, vận hành máy móc thiết bị và được trang bị những kỹ năng cần thiết trong công việc. Kết thúc thời gian thử việc họ hoàn toàn có thể sử dụng máy móc cũng như có đầy đủ những kỹ năng để đáp ứng nhu cầu công việc. Phương pháp này tuy hơi mất thời gian nhưng là phương pháp đơn giản và tiết kiệm chi phí đào tạo nhất, bởi lẽ nhân viên mới vừa được làm quen trực tiếp với công việc, vừa được hướng dẫn làm việc tránh sai sót xảy ra. Đối với lao động phổ thông thì không cần áp dụng phương pháp này.

2.2.3.2 Cử đi đào tạo

Thông qua các lớp huấn luyện về nâng cao nghiệp vụ, tay nghề mà việc đào tạo tại chỗ không đáp ứng được, Công ty đã tạo điều kiện thuận lợi nhất để cán bộ công nhân viên có thể tham gia. Công ty đặc biệt ưu tiên đội ngũ cán bộ trẻ, năng động bởi họ là những người có khả năng nhạy bén dễ dàng tiếp thu kiến thức mới. Công ty khuyến khích, động viên cán bộ, công nhân viên không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, ngoại ngữ, tin học và lý luận chính trị bằng các hình thức: Tự tìm hiểu học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề do các trường, các trung tâm đào tạo mở, tham gia học tại chức chuyên ngành kỹ thuật, kinh tế,...

Dưới đây là số liệu thống kê về số lượng nhân viên được đào tạo tại chỗ và được cử đi đào tạo năm 2017 và 2018 tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

Bảng 2.5: Số liệu đào tạo nhân viên năm 2017 – 2018

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	Năm 2017		Năm 2018		Chênh lệch	
	Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện	Tuyệt đối	Tương đối (%)
Đào tạo tại chỗ	25	24	27	25	1	9,1
NV kinh doanh	9	9	10	9	0	0
Quản lý kho	6	6	6	6	0	0
Kỹ thuật	10	9	11	10	1	20
Cử đi đào tạo	15	14	18	16	2	25
NV phát triển dự án	6	6	7	5	-1	-33,3
Kỹ thuật	9	8	11	11	3	60
Tổng	40	38	45	41	3	15,8

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Nhận thấy nhu cầu kế hoạch đào tạo và việc thực hiện kế hoạch có sự chênh lệch không lớn. Tuy nhiên hiệu quả đào tạo có thể thấy đang bị giảm so với năm 2017. Cụ thể năm 2017 nhu cầu đào tạo là 40 người, thực hiện kế hoạch được 38 người, trong đó việc thực hiện nhu cầu đào tạo tại chỗ không hoàn thành là 1 người, cử đi đào tạo cũng không hoàn thành là 1 người. Con số này khá nhỏ và có thể đánh giá là không ảnh hưởng nhiều đến chất lượng đào tạo.

Tuy nhiên, năm 2018 việc thực hiện kế hoạch đào tạo là kém hiệu quả hơn so với năm 2017. Cụ thể, nhu cầu đào tạo nhân sự tăng lên 5 người so với nhu cầu năm 2017, trong đó Công ty dự kiến đào tạo tại chỗ là 27 người, cử đi đào tạo là 18 người, nhưng cho đến tháng 9 năm 2018, số liệu thống kê cho thấy, số nhân viên được đào tạo tại chỗ chỉ có 25 người, số nhân viên cử đi đào tạo chỉ có 16 người. So với năm 2017 thì số lượng đào tạo thực hiện được đã tăng nhưng lại giảm đi so với kế hoạch đặt ra. Điều này cho thấy công tác đào tạo của Công ty chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo thực tế, số

lượng lao động được đào tạo còn rất ít, chưa đáp ứng được nhu cầu công việc, vì thế trong thời gian tới. Đặc biệt là nhân viên phát triển dự án, kế hoạch đào tạo tăng nhưng chỉ tiêu thực hiện lại giảm so với năm 2017 là 33,3%. Công ty cần quan tâm hơn đến vấn đề đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên để tăng hiệu quả làm việc cho Công ty, nhất là khi Công ty đang muốn mở rộng thị phần.

Chỉ tiêu số lượng đào tạo chỉ là một phần đánh giá hiệu quả công tác đào tạo và phát triển nhân viên, bên cạnh đó chất lượng đào tạo mới là yếu tố quyết định sự hiệu quả của công tác này. Số lượng nhân viên hoàn thành kế hoạch đào tạo là bao nhiêu người? Sau đào tạo, nhân viên có làm tốt hơn nhiệm vụ của mình hay không? Có nhân viên nào bỏ việc hay bị sa thải không? Dưới đây là nguồn số liệu thống kê về tỷ lệ nhân viên hoàn thành kế hoạch đào tạo năm 2017 – 2018.

Bảng 2.6: Tình hình lao động sau đào tạo năm 2017 – 2018

Đơn vị: người

Chỉ Tiêu	Năm 2017		Năm 2018	
	Đào tạo tại chỗ	Cử đi đào tạo	Đào tạo tại chỗ	Cử đi đào tạo
Số người hoàn thành đào tạo đúng hạn	24/24	13/14	25/25	16/16
Số người hoàn thành tốt công việc	23/24	13/14	23/25	14/16
Số người bỏ việc sau đào tạo	0/24	0/14	1/25	0/16

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Nhìn vào bảng thống kê ta có thể đánh giá chất lượng sau đào tạo đạt được là cao. Cả 2 năm, số nhân viên được đào tạo tại chỗ hoàn thành kế hoạch đào tạo đúng thời hạn là 100%, số nhân viên hoàn thành tốt công việc được giao lớn hơn 80%, chỉ riêng năm 2018 là có 1 nhân viên nghỉ việc sau đào tạo do là nhân viên thực tập.

Về công tác cử đi đào tạo, số nhân viên không hoàn thành đúng thời hạn năm 2017 là 1 người, năm 2018, 100% số người được cử đi đào tạo đã hoàn thành đúng thời hạn. Trong đó hầu hết nhân viên đều hoàn thành tốt công việc và không có nhân viên bỏ việc, bởi công tác cử đi đào tạo là những cán bộ, nhân viên làm việc lâu dài, hoặc giữ chức vụ quản lý trong Công ty.

Điều này cho thấy chất lượng đào tạo của Công ty đã đạt ở mức cao, mặc dù số lượng đào tạo chưa hoàn thành kế hoạch, nhưng nếu giữ được chất lượng đào tạo ở con số trên, Công ty vẫn có thể hoàn thành những kế hoạch về nhân sự, cũng như kế hoạch kinh doanh của mình. Bởi lẽ, số lượng đào tạo còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố ngoài tầm kiểm soát của Công ty như: kinh phí đào tạo hạn chế, thái độ ỷ lại của nhân viên,... hoặc cũng có thể do chiến lược của Công ty, cắt giảm đào tạo khi chưa thực sự cần thiết, và còn phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố thị trường. Trong thời gian tới Công ty nên có những biện pháp hài hòa số lượng và chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để nâng cao năng suất lao động.

2.2.3.3 Kinh phí đào tạo

Đối với cán bộ, công nhân viên được Công ty cử đi học các lớp đào tạo sẽ được tài trợ về kinh phí và chi phí đào tạo. Cán bộ tự nguyện xin đi học để nâng cao trình độ được Công ty, đơn vị tạo điều kiện về thời gian đào tạo, còn kinh phí học tập do nhân viên đó tự chi trả. Sau khi hoàn thành khoá học Công ty sẽ tạo điều kiện (trong khả năng có thể) bố trí sắp xếp nhiệm vụ phù hợp với năng lực, ngành nghề, trình độ chuyên môn.

Bảng 2.7: Chi phí đào tạo năm 2018

Đơn vị: đồng

Hình thức đào tạo	Số lượng (người)	Tổng chi phí
Đào tạo tại chỗ	25	55.000.000
Cử đi đào tạo	16	76.800.000
Tổng	41	131.800.000

(Nguồn: Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Do nhu cầu kèm theo với sự phát triển của nền kinh tế, chi phí đào tạo bình quân/người thường không thay đổi nhiều qua các năm. Chi phí đào tạo tại chỗ rất thấp nên thường không xác định thời gian đào tạo, miễn là nâng cao được chuyên môn. Chi phí cử đi đào tạo khá cao nên mỗi nhân viên thường được cử đi học trong khoảng 5 – 7 ngày để đảm bảo tiến độ làm việc.

2.2.4 Phương pháp trả lương, thưởng

2.2.4.1 Phương pháp trả lương

Trên thực tế hiện nay có rất nhiều hình thức trả lương khác nhau mà các doanh nghiệp đang áp dụng, phù hợp với đặc điểm, tính chất và lĩnh vực kinh doanh khác nhau của mỗi doanh nghiệp: trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm, trả trực tiếp hoặc gián tiếp,...

Hình thức trả lương Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt lựa chọn áp dụng rất đơn giản, đó là hình thức trả lương theo thời gian. Lương theo thời gian là việc tính trả lương cho nhân viên theo thời gian làm việc, có thể theo năm, tháng hoặc ngày (đối với nhân viên hợp đồng, làm việc không chính thức hoặc thực tập sinh,...)

Cách tính lương theo thời gian:

$$\text{Lương tháng} = \text{Lương cơ bản} + \frac{\text{Phụ cấp (nếu có)}}{\text{Ngày công chuẩn}} \times \text{số ngày làm việc thực tế}$$

Theo cách tính này, lương tháng của nhân viên là con số cố định bởi ngày công chuẩn của tháng là số ngày làm việc trong tháng không bao gồm các ngày nghỉ theo quy định, chỉ giảm xuống khi nhân viên nghỉ không hưởng lương.

Cách tính lương tháng thực lĩnh nếu có ngày nghỉ không lương:

$$\text{Lương} = \text{Lương tháng} - \frac{\text{Lương tháng}}{\text{Ngày công chuẩn}} \times \text{số ngày nghỉ không lương}$$

Với cách tính này, nhân viên không thể băn khoăn về mức thu nhập của mình bởi số tiền trừ cho mỗi ngày không hưởng lương là cố định trong trường hợp không có biến động về lương. Nhân viên nghỉ bao nhiêu ngày sẽ bị trừ tương ứng với số tiền của những ngày đó, ngược lại, nếu tháng nào đi làm đầy đủ sẽ được hưởng đủ mức tiền lương.

Ví dụ: Chị A là nhân viên kinh doanh của Công ty, mức lương mà chị được hưởng là 7 triệu đồng/tháng (trong trường hợp chưa tính phụ cấp và không có ngày nghỉ bị trừ lương). Trong tháng 12/2018, em ruột của chị kết hôn. Như vậy, chị A được nghỉ làm 1 ngày không hưởng lương theo quy định tại điều 116 Bộ Luật lao động. Vậy lương tháng của chị A sẽ được tính như sau:

Nếu chị A không nghỉ, tháng 12 có 4 ngày chủ nhật, 27 ngày đi làm, lương đầy đủ của chị A là:

$$\text{Lương tháng} = \frac{7.000.000}{27} \times 27 = 7.000.000 \text{ đồng}$$

Nếu nghỉ 1 ngày không hưởng lương, lương của chị A là:

$$\text{Lương} = 7.000.000 - \frac{7.000.000}{27} \times 1 = 6.741.000 \text{ đồng}$$

Ngoài ra, Công ty còn áp dụng hình thức trả lương/thưởng theo doanh thu: thưởng doanh số cá nhân hoặc thưởng doanh số theo nhóm đối với những cá nhân/nhóm có thành tích xuất sắc trong công tác nâng cao hiệu quả

kinh doanh của Công ty trong thời gian đó. Mức lương thưởng do Công ty quy định, thường là 5% doanh thu/nhóm/tháng.

2.2.4.2 Kỳ hạn trả lương và nguyên tắc trả lương

Lương nhân viên sẽ được trả theo tháng, mỗi tháng 1 lần vào ngày mùng 9 hàng tháng. Lương sẽ được trả trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Nếu có trường hợp đột xuất không thể trả đúng hạn được thì Công ty chuyển trực tiếp vào tài khoản hoặc trả chậm không quá 01 ngày.

Do tính chất Công ty không phải làm thêm giờ nên Công ty không áp dụng hình thức tính lương làm thêm ngoài giờ. Trừ trường hợp nếu có vấn đề đột xuất, bắt buộc nhân viên phải làm thêm: ví dụ như kỹ sư phải sửa chữa thiết bị, quản lý kho hàng nhập về muộn, nhân viên phải xử lý hồ sơ kịp thời,... thì Công ty sẽ thưởng tiền mặt ngay, hoặc thưởng thêm vào cuối tháng tính lương.

Bảng 2. 8: Bảng lương theo hệ số áp dụng năm 2018

Đơn vị: đồng/tháng

Mức lương tối thiểu vùng: 3.750.000							
Hệ thống thang lương							
STT	Chức danh	Lương cơ sở	Hệ số lương theo năm				
			1 – 2	3 – 4	5 – 6	7 – 8	9 – 10
1	Giám đốc	1.500.000	7,6	8,0	8,4	8,8	9,2
2	Phó giám đốc	1.500.000	6,2	6,6	7,0	7,4	7,8
3	Trưởng, phó các bộ phận, quản lý	1.500.000	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0
4	Nhân viên	1.500.000	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6
5	Bảo vệ, lao công	1.500.000	2,4	2,8	3,2	3,6	4,0

(Nguồn: Phòng kế toán-tài chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Thời gian nâng bậc lương theo quy định của Công ty là 2 năm/lần. Tuy nhiên còn tùy thuộc vào điều kiện, khả năng làm việc, mức độ hoàn thành

nhiệm vụ, chức danh nhiệm vụ được giao,... của nhân viên mà có thể nâng lương trước niên hạn, nhưng cũng chỉ nâng trước 1 năm.

2.2.5 Tạo động lực làm việc

2.2.5.1 Tạo động lực làm việc thông qua giá trị vật chất

Các mức phụ cấp Công ty áp dụng bao gồm: phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp đi lại, phụ cấp độc hại,...

- Phụ cấp trách nhiệm: Áp dụng với quản lý, kỹ sư, trưởng phòng,... mức quy định phụ cấp trách nhiệm tùy thuộc vào khối lượng công việc của từng tháng và vị trí trách nhiệm của từng người, dao động từ 200.000 – 300.000 đồng/người/tháng.

- Phụ cấp đi lại: Áp dụng với những nhân viên có tính chất công việc phải di chuyển nhiều như nhân viên kinh doanh, phát triển dự án, kế toán,... là 350.000 đồng/người/tháng. Đối với bốc vác và giao vận, ngoài phụ cấp đi lại, Công ty còn cung cấp thêm một số khoản phụ cấp tiền nước uống, ăn trưa,... thường là 600.000 đồng/người/tháng và có thể thay đổi phụ thuộc vào điều kiện thời tiết, khối lượng công việc, thời gian làm việc,...

- Phụ cấp độc hại: Áp dụng với kỹ sư và quản lý kho, thường xuyên làm việc trong môi trường tiếp xúc với hóa chất. Mức phụ cấp độc hại Công ty đang áp dụng là 200.000 đồng/người/tháng.

Tiền thưởng là khoản bổ sung cho tiền lương nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động. Nó là một kích thích vật chất có tác dụng tích cực với người lao động trong việc phấn đấu công việc tốt hơn. Nguồn tiền thưởng nằm trong quỹ lương và quỹ tiền thưởng của Công ty. Quỹ tiền thưởng được trích từ lợi nhuận sau thuế. Hàng năm Công ty có trích lập các quỹ phúc lợi và khen thưởng theo tỷ lệ phần trăm lợi nhuận sau thuế để hỗ trợ người lao động. Đối tượng được xét thưởng là tập thể và cán bộ công nhân viên làm

việc thường xuyên trong Công ty, chấp hành tốt nội quy quy định của Công ty, đóng góp vào kết quả kinh doanh của Công ty.

Các hình thức thưởng của Công ty bao gồm:

- Thưởng cho các cá nhân, phòng ban, bộ phận có thành tích xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hình thức thưởng có thể là quà hoặc tiền mặt và bằng khen.

- Thưởng lễ, Tết: Tiền thưởng các ngày lễ còn tùy thuộc vào doanh thu của tháng có ngày lễ đó, thưởng là 200.000đ/người đối với nhân viên, 300.000 đồng/người đối với quản lý, 500.000 đồng/người đối với trưởng phòng. Thưởng Tết Nguyên Đán thưởng là 500.000 đồng/người hoặc cao hơn đối với mỗi nhân viên, 1.000.000 đồng/người đối với trưởng phòng,...

Chế độ phúc lợi xã hội:

Theo quy định của Nhà Nước, tỷ lệ trích theo lương các khoản bảo hiểm hiện tại Công ty áp dụng theo Điều 13 Luật BHXH Việt Nam năm 2014 như sau:

Bảng 2.9: Bảng tỷ lệ các khoản trích theo lương

Các khoản trích theo lương		DN đóng	NLĐ đóng	Tổng
BHXH	Hưu trí	14%	8%	26%
	TNLD và bệnh nghề nghiệp	1%		
	Trợ cấp ốm đau, thai sản	3%		
Bảo hiểm y tế		3%	1,5%	4,5%
Bảo hiểm thất nghiệp		1%	1%	2%
Tổng		22%	10,5%	32,5%
Kinh phí công đoàn		2%		

(Nguồn: Theo quy định tại Điều 13 Luật BHXH Việt Nam năm 2014)

Theo quyết định số 55/QĐ – BHXH: Mức đóng bảo hiểm = Lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm × Tỷ lệ trích các khoản bảo hiểm.

Nhìn chung các mức tiền thưởng và phụ cấp Công ty quy định là hợp lý so với mặt bằng chung. Tuy nhiên, Công ty nên có thêm một số chế độ thưởng khác nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm, khuyến khích nhân viên làm việc trung thành với Công ty như: thưởng thâm niên đối với cán bộ, công nhân viên đã có thời gian dài gắn bó với Công ty, thưởng định kỳ, thưởng thi đua theo quý, năm,...

2.2.5.2 Động lực làm việc thông qua giá trị tinh thần

Công ty áp dụng một số phúc lợi tự nguyện nhằm động viên nhân viên an tâm công tác lâu dài với Công ty. Thường xuyên tổ chức các buổi liên hoan, văn nghệ, các giải thi đấu thể thao nội bộ, các chương trình chào mừng các ngày lễ và đại lễ,... Hàng năm, Công ty trích quỹ phúc lợi đưa nhân viên đi du lịch, tham quan, nghỉ mát nhằm tạo cho những giờ phút nghỉ ngơi, thư giãn sau một thời gian làm việc căng thẳng, mệt mỏi, đồng thời làm tăng thêm sự đoàn kết tập thể cho toàn bộ cán bộ, nhân viên trong Công ty.

Cuối năm, Công ty thường tổ chức các buổi đánh giá, biểu dương và khen thưởng những cá nhân, tập thể có thành tích công tác xuất sắc nhằm khuyến khích tinh thần làm việc của nhân viên là làm động lực cho những cá nhân làm việc chưa hiệu quả.

Ngoài ra, để có thể đảm bảo sức khỏe cho nhân viên, Công ty cũng quan tâm xây dựng một cơ sở vật chất tiện nghi, đầy đủ, một môi trường làm việc hoàn thiện và khoa học, chế độ làm việc nghỉ ngơi hợp lý để tạo cảm giác làm việc thoải mái nhất cho cán bộ, nhân viên nhằm tăng năng suất làm việc.

• Về điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là tổng hợp các nhân tố trong môi trường doanh nghiệp có tác động đến người lao động. Tạo động lực làm việc thông qua điều kiện

làm việc có ảnh hưởng lớn đến năng suất và hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Do đó công tác này được Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt rất chú trọng và quan tâm. Công ty luôn tìm cách cải thiện điều kiện làm việc cho nhân viên với các mức độ đáp ứng điều kiện làm việc của Công ty như sau:

- Môi trường làm việc tương đối rộng rãi thoáng trảng, sạch sẽ với không gian thoáng mát, thân thiện với môi trường.

- Công ty đã và đang hoàn thiện và nâng cấp hệ thống cơ sở vật chất đảm bảo 100% nhân viên trong Công ty có máy tính để sử dụng, trang bị cho mỗi bộ phận từ 1 - 2 máy in để đảm bảo tính liên tục của công việc. Hệ thống quản trị mạng Internet tốc độ tối đa. Tính chất công việc của Công ty thường xuyên phải trao đổi thông tin, hợp đồng với khách hàng và nhà cung cấp mà không có điều kiện gặp trực tiếp. Nhờ vào sự nâng cấp này, Công ty có thể tăng khả năng xử lý các thông tin kinh tế và trao đổi một cách dễ dàng hơn. Nhu cầu về văn phòng phẩm luôn đáp ứng đủ yêu cầu làm việc của nhân viên.

- Công ty tuy không quy định rõ ràng về đồng phục tại trụ sở làm việc, nhưng rất chú trọng đến quần áo bảo hộ, thiết bị bảo vệ và điều kiện làm việc tối ưu cho kỹ thuật.

- **Về chế độ làm việc**

Công ty áp dụng chế độ làm việc theo Nhà nước quy định 8 tiếng/ngày, nhân viên được nghỉ chiều thứ bảy và ngày chủ nhật. Theo quy định tại điều 115 của Bộ Luật lao động, những ngày nghỉ lễ trùng với ngày nghỉ cuối tuần thì nhân viên được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Ngoài ra, nhân viên được nghỉ việc riêng mà vẫn được hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: Nghỉ 03 ngày/năm.

- Con cái kết hôn: Nghỉ 01 ngày/năm.

- Bố mẹ đẻ, bố mẹ vợ hoặc bố mẹ chồng, vợ, chồng hoặc con chết: nghỉ 03 ngày/năm.

Ngoài ra, nhân viên được nghỉ không bị trừ lương 01 ngày/năm và phải thông báo với Ban lãnh đạo Công ty khi ông bà nội, ngoại, anh chị em ruột chết, anh chị em ruột kết hôn theo quy định tại Điều 116 của Bộ Luật lao động. Nếu kỹ thuật hoặc giao vận làm thêm giờ sẽ được tính lương tăng ca và cộng phụ cấp. Nhân viên làm việc vào những ngày nghỉ hoặc nghỉ lễ thì lương được tăng lương theo quy định của Pháp luật.

- **Trách nhiệm của nhân viên**

Nhân viên phải chấp hành nghiêm chỉnh thời gian làm việc theo quy định của Công ty, khi cần làm thêm giờ tại nơi làm việc cần có sự đồng ý của cán bộ quản lý, khi nghỉ việc riêng, nghỉ phép phải có đơn đề nghị và phải được sự đồng ý của lãnh đạo Công ty, nghỉ ốm phải có xác nhận của cơ quan y tế. Nhân viên phải tuyệt đối tuân thủ sự phân công, điều động của cán bộ quản lý, chịu trách nhiệm trước người quản lý về công việc được phân công. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải có đơn đề nghị gửi công ty ít nhất trước 10 ngày. Nếu không báo trước, Công ty không chịu trách nhiệm giải quyết các công việc liên quan.

Nhân viên phải có ý thức trách nhiệm bảo vệ tài sản, chống mọi hành vi tham ô lãng phí, phá hoại hoặc lấy cắp tài sản của Công ty dưới mọi hình thức. Có trách nhiệm bảo vệ môi trường làm việc, giữ gìn an ninh trật tự. Mọi trường hợp vô ý hoặc cố ý làm hư hại đến tài sản của Công ty đều phải kiểm điểm và bồi thường. Nhân viên vi phạm kỷ luật lao động đã được kiểm điểm nhưng vẫn không sửa chữa hoặc tiếp tục tái phạm sẽ bị xử lý với hình thức kỷ luật cao hơn hoặc buộc thôi việc.

2.3 Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Bảng 2.10: Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân sự

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	Công thức	Năm 2017	Năm 2018
1	Doanh thu	đồng		14.164.169.307	38.380.112.095
2	Lợi nhuận sau thuế	đồng		111.392.128	398.240.082
3	Số lượng lao động	người		157	197
5	Hiệu suất sử dụng lao động	Triệu/ người	1/3	90,217	194,822
6	Tỷ suất Lợi Nhuận/Lao Động	Triệu/ người	2/3	0,709	1,97

(Nguồn: Phòng kế toán và Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

- **Hiệu suất sử dụng lao động**

Hiệu suất sử dụng lao động năm 2017 là 90,217 triệu đồng/người, năm 2018 chỉ tiêu này tăng mạnh lên đến 194,882 triệu đồng/người. Điều này cho thấy hiệu suất sử dụng lao động của doanh nghiệp đang ở mức trung bình ngành và có xu hướng tăng cao, chứng tỏ hoạt động kinh doanh đang dần có hiệu quả tốt hơn. Để có được kết quả này, toàn thể cán bộ, công nhân viên trong Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt đã có sự nỗ lực không ngừng trong công tác quản lý, điều hành và phát triển.

- **Tỷ suất lợi nhuận lao động**

Năm 2017, sức sinh lời của một nhân viên Phòng kinh doanh là 0,709 triệu đồng/năm, năm 2018 chỉ tiêu này đạt 1,97 triệu đồng/năm. Sức sinh lời năm 2018 tăng so với năm 2017 là 1,261 triệu đồng/người/năm. Sức sinh lời của lao động được tính dựa vào lợi nhuận sau thuế mà Công ty đã đạt được

điều này cho thấy kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trong 2 năm đã có bước phát triển vượt bậc mặc dù thị trường có rất nhiều biến động.

Qua việc phân tích một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nhân sự giúp cho Công ty thấy được những sự thay đổi về các hiệu quả đạt được qua các năm, từ đó tìm ra những mặt được và những mặt còn hạn chế trong quá trình quản lý, khai thác và sử dụng lao động. Công ty cần tìm ra nguyên nhân và đưa ra biện pháp để khắc phục các hạn chế nhằm đạt được mục tiêu cao nhất. Có nhiều nguyên nhân tác động đến các chỉ tiêu này như công tác định mức lao động, chất lượng lao động, quá trình khai thác và sử dụng lao động,... Để nâng cao hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh thì doanh nghiệp cần phải tìm hiểu và phân tích nguyên nhân ảnh hưởng đến các chỉ tiêu đó một cách khách quan nhất.

2.4 Những kết quả đạt được, tồn tại và nguyên nhân trong công tác quản lý và sử dụng nhân sự

2.4.1 Những thành tích đã đạt được

Bộ máy điều hành quản lý trong thời gian hoạt động đã có nhiều tiến bộ, năng động trong cách thức làm việc mang lại hiệu quả lao động cao.

Doanh nghiệp đã xây dựng được đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, về cơ bản đáp ứng được nhu cầu kinh doanh của công ty, góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Công tác tuyển dụng nhân sự diễn ra đúng kế hoạch, lựa chọn được những nhân viên có bằng cấp ứng tuyển vào những vị trí mong muốn.

Hiệu quả đạt được của công tác đào tạo và phát triển nhân viên là khá cao, giúp Công ty tăng năng suất lao động, góp phần làm tăng hiệu quả kinh doanh.

Về mặt đánh giá thành tích trong công tác quản lý và sử dụng nhân sự, Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt đã phát huy tác dụng như một công cụ

hữu ích trong công tác quản lý và phát triển nhân viên nhờ có một hệ thống đánh giá phù hợp với các tiêu chí:

- Hệ thống đánh giá phù hợp với quy mô, tính chất công việc.
- Đảm bảo tất cả nhân viên trong công ty đều được truyền đạt thông tin và phản hồi.
- Tổ chức các khóa đào tạo, hướng dẫn đánh giá nhân viên.
- Đã thiết lập được hệ thống khen thưởng cho nhân viên.
- Tiêu chí đánh giá phù hợp với từng cấp độ đối tượng.
- Sử dụng các phương pháp đánh giá đúng đắn, phù hợp.

Trong quá trình phân tích công việc Công ty đã tiến hành xây dựng định mức công việc một cách hợp lý, có sự kiểm tra giám sát để điều chỉnh để phù hợp hơn với thực tế nhằm đảm bảo việc trả công cho lao động một cách tương xứng với sức lao động mà họ cống hiến cho Công ty. Đây đồng thời cũng là một chiến lược để giữ chân người có năng lực thực sự, trình độ chuyên môn cao ở lại với Công ty, tránh được những suy nghĩ tiêu cực đối với bản thân người lao động

Trong những năm qua Công ty đã không ngừng đầu tư thêm kinh phí (với tổng mức chi phí là 131.800.000 đồng) cho việc huấn luyện, đào tạo giúp cho nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với xu thế phát triển của kinh tế đất nước.

Đời sống vật chất, tinh thần và môi trường làm việc ngày càng được cải thiện giúp cho nhân viên nâng cao tinh thần trách nhiệm đối với công việc, tinh thần hăng say lao động được nâng lên, mọi người yên tâm làm việc khiến cho hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh không ngừng tăng lên.

Những ưu điểm trên là do sự cố gắng nỗ lực phấn đấu không ngừng của tập thể cán bộ, công nhân viên trong Công ty qua đó góp phần thúc đẩy hoạt

động sản xuất kinh doanh hiệu quả hơn, trong quá trình đó thì công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực đã góp phần không nhỏ vào những thành quả đó. Điều đó được thể hiện qua bảng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm 2017 – 2018 với một số chỉ tiêu sau:

Bảng 2.11: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm 2017 – 2018

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2017	Năm 2018
1	Tổng doanh thu	đồng	14.164.169.307	38.380.112.095
2	Lợi nhuận sau thuế	đồng	111.392.128	398.240.082
3	Tổng lao động	người	157	197
4	Lương bình quân	triệu đồng	7,5	8,0

(Nguồn: Phòng kế toán và Phòng hành chính công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt)

Bên cạnh những thành tích mà Công ty đã phấn đấu đạt được trong thời gian qua thì vẫn còn tồn tại một số nhược điểm cần được khắc phục kịp thời.

2.4.1 Những tồn tại cần khắc phục

Bên cạnh những thành tích mà Công ty đã phấn đấu đạt được trong thời gian qua thì vẫn còn tồn tại một số nhược điểm cần được khắc phục kịp thời trong công tác quản lý và sử dụng nhân sự như sau:

- Mặc dù công tác tuyển dụng lao động hàng năm được Công ty rất chú trọng nhưng vẫn chưa thực sự hiệu quả, vẫn còn tình trạng ứng viên được tuyển bỏ việc khi vào công ty làm việc. Do vậy, Công ty cần có những biện pháp kịp thời để khắc phục nhược điểm này.

- Công tác đánh giá công việc chưa thực sự được quan tâm nhiều. Quá trình xây dựng tiêu chuẩn xếp loại cho lao động chưa được cụ thể, cách đánh giá chỉ mang tính thủ tục.

- Về công tác đánh giá nhân viên: Chưa thực sự đánh giá hết năng lực của nhân viên, hiệu quả đánh giá chưa công bằng. Đôi khi vẫn còn xảy ra việc đánh giá sai dựa trên các lỗi của Người quản lý như: lỗi thiên kiến, định

kiến, các hiệu ứng như Halo, tương phản, đánh giá quá khắt khe hoặc khoan dung,...

- Đôi khi việc áp dụng các tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng, chưa có hệ thống thông tin phản hồi thực sự rõ ràng với nhân viên,...

2.4.2 Nguyên nhân của những tồn tại

Sở dĩ trong công tác đánh giá thành tích thực hiện công việc của Công ty có những thiếu sót trên là do các nguyên nhân sau:

2.4.3.1 Nguyên nhân khách quan

- **Nét văn hóa của Công ty**

Văn hóa doanh nghiệp thường áp đặt công việc đánh giá phải theo chuẩn một hệ thống có trước, nên đôi khi có những trường hợp không may phạm lỗi, nhưng theo quy định giải quyết thì sẽ gây mất lòng nhân viên. Nhân viên thường sẽ không thích bị áp đặt vào hệ thống đánh giá của Công ty.

- **Quy mô sản xuất**

Quy mô sản xuất lớn, tính chất sản xuất phức tạp dẫn đến không thể đánh giá hết năng lực nhân viên, đánh giá sai lệch giữa những công nhân làm việc như nhau.

- **Phong cách lãnh đạo của Công ty**

Công ty tồn tại 2 trường phái lãnh đạo: xu hướng khoan dung, xu hướng quá nghiêm khắc:

- Xu hướng khoan dung luôn mong muốn tha thứ lỗi lầm nhân viên, họ chỉ muốn nhắc nhở để rút kinh nghiệm và tiến bộ. Điều này rất dễ khiến nhân viên ỷ lại, không chịu tiến bộ, phát triển và tiếp tục mắc lỗi.

- Xu hướng quá nghiêm khắc: xu hướng này luôn nhìn mọi thứ đều tiêu cực. Họ mong muốn nhân viên luôn đạt điểm cao nên đưa nhiệm vụ khó hoàn thành, không hợp chuyên môn, chỉ một lỗi nhỏ có thể khuếch đại ra các vấn đề khác đều là xấu.

2.4.3.2 Nguyên nhân chủ quan

- **Thái độ bất cẩn**

Người lãnh đạo công ty vì một lý do nào đó mà có hành vi bất cẩn, đánh giá không đúng với năng lực của nhân viên cũng sẽ làm cho kết quả đánh giá sai lệch.

- **Thiếu kỹ năng, kinh nghiệm đánh giá**

Kỹ năng, kinh nghiệm không phải chuyên ngày một ngày hai, mà nó là cả một quá trình rèn luyện, đào tạo bài bản. Người đánh giá có kỹ năng nhìn nhận vấn đề sẽ đánh giá khác với phong cách của người không có kỹ năng.

- **Tình trạng “Mối quan hệ”**

Mối quan hệ có 2 chiều hướng tác động: tích cực và tiêu cực

- *Về mặt tích cực*

Dựa vào mối quan hệ có thể suy xét lại những lỗi không cố ý. Mối quan hệ giúp cho nhân viên được nâng đỡ, kèm cặp đào tạo và phát triển tốt hơn.

- *Về mặt tiêu cực*

Đôi khi mối quan hệ không tốt sẽ khiến người đánh giá có những định kiến từ đó có những quyết định đánh giá không công bằng, hiệu quả. Mối quan hệ làm cho nhân viên có thái độ ỷ lại, không chịu tiến bộ, thay đổi, phấn đấu để tốt hơn.

2.5 Tiểu kết chương 2

Qua quá trình phân tích thực trạng công tác quản lý và sử dụng nhân sự tại Công ty, em đã nêu được khái quát tình hình nhân sự nói chung và tình hình quản lý, sử dụng nhân sự của Công ty. Kết quả tính toán một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân sự cho thấy các chỉ tiêu này đạt mức cao so với trung bình ngành. Sau khi phân tích, em đã tổng kết lại khá nhiều mặt tích cực mà Công ty đã đạt được như: Xây dựng cho mình một hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành công việc hợp lý, hiệu quả, đảm bảo về cả tiêu chí đánh giá lẫn mục tiêu. Công ty đã rất thành công trong công tác sử dụng kết quả đánh giá nhân viên để làm cơ sở đưa ra các quyết định nhân sự: tăng

lương, thăng thưởng, xét danh hiệu thi đua,... Công ty đã tạo dựng được một môi trường làm việc thuận lợi, tiện nghi với điều kiện làm việc, chế độ làm việc, chính sách đãi ngộ khá hợp lý, khách quan về cả vật chất và tinh thần. Chế độ trả lương phù hợp với tính chất kinh doanh của Công ty, chế độ nghỉ phép áp dụng đúng với quy định của Pháp luật.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, tình hình sử dụng nhân sự của Công ty vẫn còn một số hạn chế nhất định, đặc biệt là trong công tác hoạch định và tuyển dụng nhân sự. Việc tuyển dụng đa số là từ nguồn nội bộ giúp cho Công ty có những lợi thế về năng lực nhân viên và tiết kiệm thời gian tuyển dụng, nhưng lại mang đến hạn chế về phạm vi, cũng như mất đi cơ hội lựa chọn nhân viên giỏi trong tương lai. Công tác hoạch định nhân sự mang tính đại khái, qua loa, ảnh hưởng đến kết quả của một số công tác khác.

Nguyên nhân của những vấn đề tồn đọng đó là do đâu? Những áp đặt trong văn hóa của Công ty cũng như phong cách lãnh đạo của người quản lý có ảnh hưởng gì đến thái độ và hiệu quả làm việc của nhân viên? Một số kiến nghị sau đây em xin đưa ra trên phương diện nhìn nhận của cá nhân nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác quản lý và sử dụng nhân sự cho Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HÒA THIÊN, NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ BIỂN VIỆT

3.1 Mục Tiêu, Phương Hướng Phát Triển Của Công Ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Trong thời kỳ nền kinh tế hội nhập và phát triển toàn cầu như hiện nay. Việt Nam cũng là một nước tham gia mạnh mẽ vào xu thế đó. Trong mấy năm gần đây và những năm tiếp theo chúng ta đã có lộ trình từng bước công nghiệp hóa doanh nghiệp Nhà nước theo hướng đa chủ sở hữu, điều này đồng nghĩa với việc tính bao cấp trong các doanh nghiệp dần dần giảm xuống và để tồn tại và phát triển không còn cách nào khác là các doanh nghiệp phải tập trung mọi nguồn lực để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Để hoàn thành kế hoạch công ty đã xác định những khó khăn cần khắc phục, những thách thức cần vượt qua đồng thời vạch ra phương hướng cụ thể trong thời gian tới như sau:

Tiếp tục duy trì và mở rộng thị trường tiêu thụ vào các tỉnh phía Bắc, ngoài Nam

Cải tiến máy móc, thiết bị tiên tiến theo hướng chuyên môn hóa từng hoạt động, từng bộ phận.

Tăng cường công tác quản lý, sử dụng vốn vốn có hiệu quả. Củng cố và nâng cao hiệu quả kinh doanh, nâng cao sức cạnh tranh.

Tìm kiếm các khách hàng mới.

- Tiếp tục sắp xếp lại tổ chức, hoàn thiện bổ sung điều lệ Công ty và các quy chế để phù hợp với điều kiện kinh doanh và luật doanh nghiệp.
- Nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao tay nghề và đảm bảo việc làm cho người lao động, chấp hành nghiêm chỉnh các chế độ chính sách của Nhà nước,

hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, nâng dần thu nhập và cổ tức của công ty.

Công ty cần phải củng cố và nâng cao hiệu quả của hệ thống quản lý kinh doanh sao cho phù hợp với cơ chế thị trường.

Trong thời kỳ kinh tế khó khăn như hiện nay, để tồn tại và phát triển doanh nghiệp cần tập trung vào các ngành nghề thế mạnh mà chúng ta đang có sẵn, cốt lõi của doanh nghiệp lúc này chính là lực lượng lao động, vì vậy cần phải có những biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, khi hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực lao động đạt mức tối đa thì hiệu suất lao động sẽ tăng kéo theo doanh thu và lợi nhuận của công ty tăng lên. Tạo được lợi nhuận cao, doanh thu lớn thì thu nhập của cả Doanh nghiệp được nâng cao lên, cải thiện được toàn bộ đời sống của mọi người lao động trong doanh nghiệp mà đó là một nhu cầu cấp thiết nhất, đáp ứng nhu cầu cuộc sống cho cộng đồng.

Trong hai năm qua mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng nhìn chung các biện pháp khắc phục chưa phát huy hết tiềm năng vốn có của Công ty. Công ty cũng đã có chú trọng về người lao động, nhưng chưa thực sự sát sao và có hiệu quả, ví dụ như việc đào tạo nhân lực trong những năm qua đã có nhưng chưa mang lại hiệu quả cao, vẫn mang tính hình thức hay như việc môi trường làm việc của nhân viên chưa thực sự được chú trọng khiến công ty không thu hút được nhiều nhân tài giỏi hay giữ chân được những người tài...

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự tại công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt

Xuất phát từ thực trạng trong công tác quản lý và sử dụng nhân sự, những thiếu sót nhìn nhận được trong quá trình thực tập tại Công ty và để đáp ứng các yêu cầu chiến lược của Công ty trong thời gian tới, em xin đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa hiệu quả sử dụng nhân sự để nâng cao hiệu quả kinh doanh sau đây:

3.2.1 Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự bằng biện pháp mở rộng nguồn tuyển dụng

- **Căn cứ của biện pháp**

Tuyển dụng là một trong những bước quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực hiện tại cũng như lâu dài của Công ty. Phần lớn trong số nhân viên mới vào Công ty là họ hàng, người quen của các cán bộ nhân viên cũ. Như vậy, sự chênh lệch giữa tuyển nội bộ và tuyển bên ngoài là khá cao. Càng ngày số lượng nhân viên tuyển dụng từ nguồn nội bộ càng tăng, nếu tình hình này cứ tiếp diễn sẽ làm mất cân bằng chất lượng nguồn tuyển dụng. Do có sự hạn chế nguồn tham gia tuyển dụng, chủ yếu là nguồn nội bộ nên Công ty mất đi cơ hội có được những nhân viên có trình độ cao hơn và vẫn còn tình trạng ứng viên được tuyển bỏ việc khi vào công ty làm việc.

- **Mục tiêu của biện pháp**

Mở rộng phạm vi tuyển dụng, tuyển dụng khách quan hơn và tăng cơ hội thu hút nhân tài. Đồng thời thông qua các trung tâm môi giới việc làm, các trang mạng xã hội hoặc các hội nghị giới thiệu việc làm, Công ty phần nào mở rộng được danh tiếng của mình đến các đối tượng cũng như khách hàng.

Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực đồng nghĩa với việc nâng cao hiệu quả kinh doanh của Công ty.

Tuyển chọn được những ứng viên thực sự có năng lực, trình độ chuyên môn cao đáp ứng được yêu cầu tính chất phức tạp của công việc.

Nhân viên giỏi đồng nghĩa với việc tiết kiệm chi phí đào tạo, thời gian thử việc và đào tạo sau tuyển dụng.

- **Nội dung của biện pháp**

- ❖ Đa dạng hoá nguồn tuyển dụng để thu hút được nhiều ứng viên tạo cơ hội thuận lợi cho việc tuyển chọn được những ứng viên giàu tiềm

năng nhất phù hợp với điều kiện làm việc với cường độ cao của Công ty.

- ❖ Liên kết với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, các trường dạy nghề tiến hành tuyển dụng những ứng viên ngay khi họ còn ngồi trên ghế nhà trường (năm học cuối cùng của mỗi bậc đào tạo) vì đây là nguồn lực quan trọng và rất phong phú. Với nguồn lực này thì các ứng viên còn giữ thói quen học tập, có khả năng tiếp thu nhanh, có nhiều sáng kiến, sức trẻ và lòng nhiệt huyết cống hiến cho sự nghiệp phát triển bền vững của Công ty.
- ❖ Ngoài ra, Công ty có thể đăng tuyển với những ứng viên ứng cử ở các nguồn khác nhau như thông qua quảng cáo trên tờ rơi, băng rôn, các trang mạng xã hội như facebook, zalo hoặc ứng viên tự nộp đơn xin việc,... tất cả những nguồn này tạo thành một nguồn tổng thể, phong phú giúp cho Công ty có nhiều cơ hội tuyển chọn được các ứng viên phù hợp.
- ❖ Căn cứ vào chiến lược kinh doanh của Công ty trong thời gian tới và kế hoạch mở rộng lĩnh vực kinh doanh, hợp tác với các đối tác để mở rộng đầu tư, do đó nhu cầu về nguồn nhân lực (cả về số lượng và chất lượng) là rất lớn. Kế hoạch năm 2019, Công ty sẽ phải tuyển thêm tổng cộng 12 nhân viên nữa để đáp ứng nhu cầu mở rộng thị trường. Khi đó, Công ty sẽ lựa chọn 1 trong 2 phương hướng sau:
 - Phương án 1: Vẫn tiếp tục kế hoạch lựa chọn 75% nguồn tuyển dụng là nội bộ, 25% nguồn tuyển dụng là từ bên ngoài.
 - Phương án 2: Triển khai kế hoạch lựa chọn 75% nguồn tuyển dụng là từ bên ngoài, 25% nguồn tuyển dụng là nội bộ.

Thực hiện phép so sánh chi phí ta có bảng sau:

Bảng 3.4: Dự tính chi phí tuyển dụng của hai nguồn tuyển dụng

Đơn vị: đồng

Các khoản chi	Phương án 1	Phương án 2
Chi phí thông báo tuyển dụng	2.000.000	3.000.000
Chi phí tổ chức tuyển dụng	3.000.000	5.000.000
Chi phí đào tạo sau tuyển dụng	42.000.000	24.000.000
Chi phí khác	1.000.000	1.000.000
Tổng	48.000.000	33.000.000

Chú thích:

- Chi phí đào tạo sau tuyển dụng 1 nhân viên tuyển dụng nội bộ là 3.500.000 đồng/người, cử đi đào tạo trong vòng 1 tuần.
- Chi phí đào tạo sau tuyển dụng 1 nhân viên tuyển dụng từ bên ngoài là 2.000.000 đồng/người, đào tạo tại chỗ trong vòng 3 - 5 ngày.

Như vậy, mặc dù tuyển dụng nội bộ có lợi thế tiết kiệm chi phí thông báo và tổ chức tuyển dụng, nhưng lại mất nhiều thời gian và chi phí đào tạo sau tuyển dụng hơn so với nguồn tuyển từ bên ngoài. Hơn nữa, với chính sách đãi ngộ hợp lý như hiện nay của công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt, chắc chắn số nhân viên tuyển dụng từ nguồn bên ngoài bỏ việc sau khi họ được đào tạo sẽ rất hạn chế. Bởi đa phần đó là sinh viên mới ra trường, ít kinh nghiệm làm việc, một khi họ đã được Công ty chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, họ sẽ cống hiến hết mình vì lợi ích của Công ty. Rõ ràng phương án mở rộng quy mô nguồn tuyển dụng sẽ có nhiều lợi thế về tiết kiệm chi phí và giữ chân nhân viên hơn là áp dụng phương pháp tuyển dụng nội bộ.

- **Dự kiến kết quả đạt được**

Sau khi thực hiện giải pháp trên, về mặt chi phí, Công ty sẽ tiết kiệm được ít nhất 15.000.000 đồng cho mỗi lần tuyển dụng hoặc có thể hơn nếu có kinh nghiệm tuyển dụng.

Sau khi tuyển dụng, Công ty sẽ có được những nhân viên có trình độ, đem lại những sự mới mẻ, bầu không khí văn hoá làm việc mới, tạo dựng phong trào thi đua trong tập thể, điều đó làm cho nhân viên năng động, nhiệt tình hơn từ đó giúp cho việc hoàn thành công việc đạt hiệu quả cao, mang lại hiệu suất kinh doanh cho Công ty.

Với giải pháp này, Công ty hạn chế được tình trạng ỷ lại trong công việc do vấn đề quen biết, hạn chế được những sai sót trong đánh giá năng lực nhân viên, hạn chế tình trạng “Mối quan hệ”. Tuy nhiên, khi áp dụng hình thức tuyển dụng này thì Công ty phải xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý nhằm giữ chân người tài ở lại cống hiến cho Công ty. Ngoài ra, bên cạnh hình thức tuyển dụng này thì Công ty cũng cần phải lưu tâm đến nguồn tuyển nội bộ nếu kết hợp tốt hai phương pháp tuyển dụng này sẽ giúp cho cân bằng lợi ích giữa hai bên, vừa lòng những công nhân viên của Công ty, mang lại hiệu quả kinh tế cao.

3.2.2 Nâng cao chất lượng nhân sự qua đào tạo chuyên sâu

Sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp chịu tác động của rất nhiều yếu tố trong đó chất lượng lao động đóng một vai trò vô cùng quan trọng, có mối quan hệ chặt chẽ với các nhân tố khác. Bên cạnh đó, sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ, sự biến động của môi trường kinh doanh và những thay đổi trong chính tổ chức doanh nghiệp làm cho chính doanh nghiệp phải thay đổi để thích nghi. Do vậy, đào tạo nguồn nhân lực là một yêu cầu tất yếu trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Người lao động là người trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh đồng thời là người thực hiện các mục tiêu mà doanh nghiệp đã đề ra.

- **Căn cứ của giải pháp**

Năm 2017, trong toàn Công ty có 157 nhân viên, trong đó nhân viên có trình độ trên đại học là 2 người chiếm 1,27%, trình độ đại học là 7 người chiếm 4,46% trong tổng số, trình độ cao đẳng là 82 người chiếm tỷ lệ 52,23% , trung cấp là 51 người chiếm 32,48%. Mặc dù vậy, với sự khắc nghiệt của môi trường kinh doanh, khi thị trường cung cấp các dịch vụ về đóng mới, sửa chữa các loại tàu biển trong nước đang có xu hướng cạnh tranh gay gắt thì việc tìm kiếm thị trường tiềm năng mới luôn là một vấn đề quan trọng mà Công ty nên quan tâm. Chính vì điều đó mà việc nâng cao chất lượng nhân lực trong quan hệ ngoại giao, am hiểu môi trường kinh tế trong và ngoài nước, giao tiếp với trình độ tốt luôn là một việc làm hết sức cần thiết, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Số lượng nhân viên được đào tạo còn hạn chế. Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo không đạt yêu cầu kế hoạch đề ra, hiệu quả đào tạo năm 2018 có thể thấy đang bị giảm so với năm 2017. Cụ thể năm 2017 nhu cầu đào tạo là 40 người, nhưng việc thực hiện kế hoạch đào tạo chỉ được 38 người, trong đó việc thực hiện nhu cầu đào tạo tại chỗ không hoàn thành là 1 người, cử đi đào tạo cũng không hoàn thành là 1 người. Năm 2018, việc thực hiện kế hoạch đào tạo là kém hiệu quả hơn so với năm 2017. Nhu cầu đào tạo nhân sự năm 2018 tăng lên 5 người so với năm 2017, trong đó Công ty dự kiến đào tạo tại chỗ là 27 người, cử đi đào tạo là 18 người, nhưng cho đến cuối năm 2018, số liệu thống kê cho thấy, số nhân viên được đào tạo tại chỗ chỉ có 25 người, số nhân viên cử đi đào tạo chỉ có 16 người. So với năm 2017 thì số lượng đào tạo thực hiện được đã tăng nhưng lại giảm đi so với kế hoạch đặt ra. Điều này cho thấy công tác đào tạo của Công ty chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo thực tế, số lượng lao động được đào tạo còn rất ít, chưa đáp ứng được nhu cầu công việc, vì thế trong thời gian tới. Đặc biệt là nhân viên phát triển dự án, kế hoạch đào tạo tăng nhưng chỉ tiêu thực hiện lại giảm so với

năm 2017 là 33,3%. Công ty cần quan tâm hơn đến vấn đề đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên để tăng hiệu quả làm việc cho Công ty, nhất là khi Công ty đang muốn mở rộng thị phần. Thực tế cho thấy vẫn còn một số nhân viên bỏ việc hoặc vẫn không hoàn thành yêu cầu công việc sau đào tạo. Năm 2018, Công ty có 1 người bỏ việc sau khi được đào tạo, so với công ty khác thì đây là một con số không đáng kể, nhưng để so sánh với thành tích giữ chân nhân viên các năm trước thì rõ ràng chất lượng đào tạo của Công ty đang giảm xuống.

Chi phí đào tạo vẫn còn thấp, năm 2018, tổng chi phí Công ty bỏ ra để đào tạo 41 nhân viên chỉ có 131.800.000 đồng. Đây là một điểm yếu trong công tác triển khai kế hoạch đào tạo và phát triển kỹ năng nhân viên.

- **Mục tiêu của giải pháp**

Nâng cao trình độ tay nghề của nhân viên, trình độ học vấn và khả năng giao tiếp cho nguồn nhân lực kinh doanh, tìm kiếm phát triển thị trường, trình độ chuyên môn của kỹ thuật viên và đội ngũ quản lý và cán bộ chuyên trách trong Công ty.

Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh tạo mọi điều kiện để tăng khả năng cạnh tranh của Công ty trên thị trường.

- **Nội dung của giải pháp**

Với đội ngũ cán bộ quản lý

Nâng cao trình độ năng lực quản lý để phù hợp với xu thế phát triển nền kinh tế của đất nước. Hàng năm, cử cán bộ luân phiên nhau đi bồi dưỡng, tham dự hội thảo, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ quản lý theo cơ chế mới ban hành của Nhà nước.

Nâng cao khả năng ngoại ngữ của trưởng phòng, phó phòng ban, khuyến khích cán bộ công nhân viên học thêm ngoài giờ.

Mặt khác, khi cử cán bộ đi đào tạo phải đào tạo theo đúng chuyên môn nghiệp vụ công việc mà họ đang đảm trách qua các trung tâm chuyên bồi dưỡng cán bộ quản lý. Thường xuyên cập nhật các kiến thức mới về quản lý, cung cấp kiến thức cơ bản về kinh tế thông qua các bài giảng hoặc thông qua việc xây dựng, phân tích xử lý các tình huống, đào tạo trực tiếp thông qua công việc (đối với nhân viên mới vào làm việc tại Công ty), tiến hành đào tạo tập dượt thông qua hình thức xây dựng đề án cải thiện công tác hoạt động của bộ máy quản lý trong Công ty.

Dự trù thêm kinh phí đào tạo chuyên sâu, cố gắng triển khai số lượng nhân viên được đào tạo đáp ứng đủ kế hoạch đề ra.

Đối với nhân viên kinh doanh, phát triển dự án

Tiến hành rà soát trình độ chuyên môn, cử những nhân viên đi học các lớp bồi dưỡng và nâng cao nghiệp vụ chuyên môn. Bồi dưỡng ngoại ngữ liên tục, đào tạo và kiểm tra trình độ có sự giám sát chặt chẽ của Công ty. Tạo các điều kiện thuận lợi cho nhân viên trong quá trình học tập, đặt việc thực hành trong các điều kiện khắc nghiệt cụ thể.

Với nhân viên kho, công nhân lái cầu và công nhân sửa chữa tàu thì toàn bộ được đào tạo tại chỗ với thời gian và chi phí hợp lý nhất. Ngoài ra, Công ty còn tiến hành thêm nhiều hình thức đào tạo khác nhau như: khoá học nâng cao tay nghề đã có, đào tạo thêm tay nghề thứ hai cho người lao động (là điều kiện tốt để giữ chân người có chuyên môn, năng lực), khoá học bồi dưỡng về kiến thức quản lý kinh tế giúp họ thấy được sự cần thiết phải thực hiện chính sách tiết kiệm trong quá trình kinh doanh. Chất lượng lao động là một trong những yếu tố tác động đến sự phát triển bền vững của Công ty do vậy công tác nâng cao chất lượng lao động phải đặt lên hàng đầu trong chiến lược phát triển lâu dài. Tuy nhiên, để người lao động yên tâm đi học tập nâng cao trình

độ chuyên môn nghiệp vụ thì cần phải có sự quan tâm giúp đỡ cả về vật chất lẫn tinh thần rất nhiều từ phía Công ty như hỗ trợ kinh phí.

- **Dự kiến kết quả đạt được**

Hiệu quả đạt được sau các khoá học được biểu hiện bằng sự nâng cao năng lực làm việc. Năm 2019 là một năm mà thị trường sẽ cạnh tranh quyết liệt hơn, kinh tế thế giới bất ổn, kinh tế Việt Nam trong giai đoạn tái cơ cấu, hạ tầng giao thông vừa thiếu vừa manh mún. Mặt khác, các chi phí quản lý dự báo tăng mạnh như: giá điện, nước, nhiên liệu,... Mặc dù vậy, việc đào tạo nhân sự cho năm 2019 – 2020 dự đoán sẽ có những kết quả tốt, năng suất lao động tăng, cải thiện.

3.2.3 Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thành tích thực hiện công việc

- **Căn cứ của giải pháp**

Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên một cách chính xác giúp cho việc xây dựng chính sách đãi ngộ một cách công bằng hợp lý, đúng với sức lao động mà họ đã cống hiến cho Công ty. Công tác này được thực hiện dựa trên sự đánh giá cá nhân của các trưởng phòng, ban, đơn vị với nhân viên do họ phụ trách, quản lý do đó phụ thuộc nhiều vào mối quan hệ tình cảm vì vậy mà công tác đánh giá thiếu tính khách quan. Việc đánh giá như vậy tạo tâm lý làm việc chán nản, thiếu sự cố gắng, sáng tạo, không phát huy được hết năng lực làm việc của bản thân và ảnh hưởng đến bầu không khí làm việc của toàn bộ Công ty.

- **Mục tiêu của giải pháp**

Đánh giá năng lực làm việc của nhân viên một cách khách quan, trung thực, hạn chế tối đa việc đánh giá thi đua khen thưởng mang tính chủ quan, gây lãng phí, trả công không xứng đáng, không công bằng

Tạo được không khí thi đua lao động, thi đua sáng tạo trong công việc và nâng cao hiệu quả, chất lượng công việc.

- **Nội dung thực hiện**

- ***Hoàn thiện công tác phân tích công việc***

Đánh giá thành tích thực hiện công việc có hiệu quả hay không là phải dựa trên cơ sở phân tích công việc. Với 3 nội dung chính: bản mô tả công việc, bảng yêu cầu công việc đối với người thực hiện, bảng tiêu chuẩn công việc, đây là cơ sở để xây dựng lên hệ thống tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, hợp lý, giúp cho công tác đánh giá trở nên dễ dàng và chính xác hơn.

Trên thực tế, công tác phân tích công việc tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt vẫn còn tiến hành sơ sài. Hầu hết các phòng ban trực thuộc Công ty chưa có hệ thống phân tích công việc đạt chuẩn, mà chỉ thực hiện theo bảng tiêu chuẩn công việc đề ra từ trước.

Để công tác đánh giá được hiệu quả, trước hết phải hoàn thiện bảng phân tích công việc. Một số phương hướng hoàn thiện có thể là:

- Công ty nên thuê các chuyên gia phân tích công việc hoặc đào tạo cán bộ quản lý nhân sự.

- Tuyển chọn ra các cán bộ được đào tạo đúng chuyên ngành, am hiểu về công việc thực hiện nhiệm vụ này.

- Từ công tác phân tích công việc đến công tác đánh giá phải được diễn ra tuần tự, đúng quy trình, dựa trên bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

Theo quan sát, em thấy công việc trước mắt là phải xây dựng bảng mô tả công việc tại vị trí kỹ thuật, sửa chữa,... bởi đây là đội ngũ ảnh hưởng lớn đến chất lượng sản phẩm, dịch vụ của Công ty.

Đối với vị trí trưởng phòng hành chính cần phải xây dựng lại hệ thống phân tích công việc như sau:

BẢN PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC

A/ BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC

Vị trí: Trưởng phòng hành chính

Phòng: Hành chính

Địa điểm: Công ty cổ TNHH Công Nghệ Biển Việt

1. Trách nhiệm

- Theo dõi toàn bộ quy trình đánh giá theo hệ thống ISO.
- Cập nhật các chế độ, chính sách về lao động và việc làm.
- Theo dõi việc chấp hành các nội quy, quy định, đồng thời chịu trách nhiệm xử lý kỷ luật đối tượng vi phạm.
- Cập nhật hồ sơ, lý lịch trích ngang của nhân viên, quản lý hồ sơ lưu hành.
- Báo cáo tình hình nhân sự hàng năm, cập nhật sơ đồ tổ chức của Công ty.
- Lập kế hoạch tuyển dụng và chuẩn bị các quyết định tuyển dụng nhân sự.
- Tổ chức giáo dục, đào tạo, giao việc cho nhân viên mới.
- Quản lý các chương trình đào tạo cán bộ nhân viên.
- Theo dõi và soạn thảo hợp đồng lao động.
- Xây dựng chế độ chính sách nhân sự.

2. Quyền hạn

- Có quyền được đề nghị đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.
- Có quyền được nêu ra ý kiến, đề xuất cải tiến chế độ thực hiện công việc.
- Được thông tin nhanh chóng, chính xác, kịp thời.

3. Điều kiện làm việc

- Thời gian làm việc: 8 tiếng/ngày.

- Được trang bị thiết bị làm việc đầy đủ như: Máy tính, máy in, điện thoại, văn phòng phẩm,...

- Môi trường làm việc thuận lợi, không độc hại, không tiếng ồn, bụi bẩn.

4. Mối quan hệ trong công việc

- Quan hệ hỗ trợ với đồng nghiệp.

- Quan hệ với lãnh đạo.

- Quan hệ khác phòng ban trong Công ty.

B/ BẢN YÊU CẦU CÔNG VIỆC

- Tốt nghiệp đại học hoặc có văn bằng chuyên ngành luật, quản trị nhân sự, kinh tế lao động.

- Có ít nhất 2 năm kinh nghiệm trở nên, nắm rõ Luật pháp Nhà nước về các quy định tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm xã hội,...

C/ BẢN TIÊU CHUẨN CÔNG VIỆC

- Hoàn thành tốt các công việc được giao.

- Lập báo cáo tiền lương, BHXH và BHYT đúng ngày rồi chuyển cho Phòng Kế toán.

- Cập nhật kịp thời mức lương mới cho nhân viên trong Công ty.

- Giải quyết được các thắc mắc về thủ tục cần thiết.

Trên đây là bản phân tích công việc được đề xuất cho vị trí trưởng phòng hành chính theo tình hình hiện tại của Công ty.

- Xác định lại chu kỳ đánh giá

Hiện tại Công ty đang thực hiện 3 loại chu kỳ đánh giá, đó là: chu kỳ tháng, 6 tháng và chu kỳ năm. Nhìn một cách tổng quát thì mô hình này có vẻ chặt chẽ, nhưng Công ty lại không tính đến vấn đề chi phí và thời gian. Tuy

mỗi chu kỳ có một ưu điểm riêng, nhưng thực hiện quá nhiều lần đánh giá trong 1 năm thường sẽ khiến người lao động không thoải mái, hiệu quả làm việc đi xuống. Chu kỳ đánh giá không nên quá ngắn (chu kỳ 1 tháng), có rất nhiều công việc khó hoàn thành và phải mất một khoảng thời gian dài, đối với các vị trí này mà sử dụng chu kỳ hàng tháng sẽ dẫn đến áp lực cho cả người đánh giá và đối tượng được đánh giá.

- Lựa chọn và đào tạo người đánh giá

Người đánh giá có vai trò rất quan trọng và có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả đánh giá, do vậy Công ty cần lựa chọn người đánh giá phù hợp. Riêng đối với cán bộ quản lý nên có thêm sự đánh giá từ phía cá nhân người lao động để kết quả đánh giá mang tính khách quan hơn, đồng thời cải tạo được mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới trong Công ty.

Để giúp người đánh giá trong Công ty có được sự hiểu biết về hệ thống đánh giá, mục đích đánh giá và kỹ năng đánh giá để nhất quán kết quả thì việc đào tạo là rất cần thiết. Công ty nên tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo về kỹ năng đánh giá, cũng như kỹ năng phỏng vấn đánh giá. Đây là hoạt động thiết thực giúp hoàn thiện công tác đánh giá thành tích thực hiện công việc, tác động tới hiệu quả làm việc của mọi nhân viên.

- Xây dựng hệ thống thông tin phản hồi về kết quả đánh giá

Cũng như một số công ty khác, hiện nay Công ty đã có hệ thống văn bản chính thức bắt buộc các phòng ban phải phản hồi lại thông tin, tuy nhiên hệ thống văn bản này lại không chặt chẽ, chưa thực sự đầy đủ nên đôi khi khiến người lao động không nắm rõ được tại sao kết quả đánh giá của mình lại như thế, gây nên mối quan hệ mất niềm tin giữa người đánh giá và người được đánh giá.

Giải pháp đưa ra là người quản lý nên có một cuộc thảo luận chính thức với chính nhân viên của mình vào cuối mỗi kỳ đánh giá. Trong cuộc thảo

luận, trưởng phòng sẽ thông báo kết quả và nhận xét cụ thể những việc đã làm được cũng như những thiếu sót nhằm mục đích giải trình, khuyến khích và giải đáp thắc mắc. Hệ thống thông tin phản hồi là căn cứ giúp nhân viên yên tâm, phấn đấu và hiểu rõ công việc, hiểu rõ mục đích công việc tạo điều kiện đạt kết quả tốt nhất.

- **Dự kiến kết quả đạt được**

Trong ngắn hạn: nâng cao ý thức, trách nhiệm của nhân viên. Giảm hẳn tình trạng đi muộn về sớm. Từ đó tăng năng suất lao động cho doanh nghiệp.

Trong dài hạn: nâng cao năng lực, năng suất lao động trong sản xuất kinh doanh. Khi thực hiện tốt công việc này, bầu không khí thi đua trong Công ty sẽ tăng cao hơn, nhân viên sẽ làm việc tích cực hơn, năng suất hơn so với trước. Bên cạnh đó, nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng khi nỗ lực trong công việc của họ được đền đáp một cách xứng đáng.

3.2 Tiểu kết chương 3

Để có được sự nghiệp phát triển một cách vững chắc trên thị trường tàu biển Việt Nam thì nền tảng chủ yếu là sử dụng nguồn nhân lực. Trước hết cần sự thay đổi về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và kỹ thuật. Công ty cần có cái nhìn sâu rộng, mạnh dạn lựa chọn và sử dụng một đội ngũ cán bộ công nhân viên có năng lực quản lý, trình độ chuyên môn và tay nghề điêu luyện. Có như vậy, Công ty mới có đủ năng lực cả về số lượng và chất lượng lao động để có thể đáp ứng nhu cầu sản xuất để cạnh tranh với các doanh nghiệp khác cùng lĩnh vực và mở rộng thị phần.

Từ những cơ sở lý luận và việc phân tích, đánh giá hiệu quả công tác quản lý và sử dụng nhân sự, em đã đưa ra được một số giải pháp nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả công tác này tại Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt như:

- Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự bằng việc mở rộng hơn nữa nguồn tuyển dụng.
- Nâng cao chất lượng nhân sự qua đào tạo chuyên sâu, tăng kinh phí và thời gian đào tạo. Đáp ứng tối đa số lượng đào tạo kế hoạch đề ra.
- Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá năng lực nhân viên, đánh thành tích thực hiện công việc của nhân viên.

Đây chỉ là những giải pháp đưa ra từ góc độ quan sát của cá nhân em, dự kiến kết quả đạt được cũng là kết quả tính toán và nhìn nhận của bản thân trong một thời gian ngắn. Em hi vọng Công ty có thể khắc phục được những hạn chế và thực hiện việc ổn định và phát triển lực lượng nhân sự tốt hơn, tiến đến hoàn thành các mục tiêu kinh doanh trong tương lai.

KẾT LUẬN

Trong thời kỳ nền kinh tế thị trường Hội nhập hóa luôn là một nền kinh tế hiện đại, nhiều biến động. Nó khuyến khích các doanh nghiệp phấn đấu vươn lên bằng cách tự điều tiết chính sách về giá thông qua quan hệ cung, cầu thị trường. Đây là môi trường tốt cho các doanh nghiệp năng động sáng tạo, biết nắm bắt thời cơ và cơ hội kinh doanh, đặc biệt đối với các doanh nghiệp thương mại thì việc tổ chức tốt quá trình mua - bán - lưu chuyển hàng hoá là điều kiện quan trọng giúp cho doanh nghiệp phát triển. Để làm tốt công tác này, doanh nghiệp cần kết hợp hài hòa việc sử dụng các nguồn lực và chiến lược kinh doanh của mình.

Mỗi doanh nghiệp muốn đứng vững trên thị trường cần phải có hướng đi riêng của mình theo xu thế phát triển chung của xã hội. Các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường luôn phải đối mặt với những khó khăn thách thức khi gặp phải sự cạnh tranh ngày càng gay gắt. Sự cạnh tranh dẫn đến sự đào thải nhau trong thương trường, người chiến thắng là người nhạy bén, khôn khéo, năng động thì sẽ tận dụng được cơ hội, phòng tránh được các rủi ro. Việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp có ý nghĩa hết sức quan trọng, và quyết định đến sự sống còn của họ. Bởi lẽ, mục đích cuối cùng trong hoạt động kinh doanh, của doanh nghiệp là mang lại lợi nhuận, khi đó việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực được xem như một chiến lược trong việc định hướng, phát triển góp phần hoàn thành mục tiêu doanh nghiệp.

Vai trò của người lao động trong doanh nghiệp là hết sức quan trọng, và vấn đề “quản trị nhân sự” lại càng trở nên quan trọng hơn, nó sẽ là nền tảng cho các hoạt động khác. Nâng hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực không chỉ nhằm mục đích là đem lại lợi ích cho doanh nghiệp, mà còn góp phần vào sự tăng trưởng của ngành nghề và trách nhiệm với xã hội. Dựa trên cơ sở lý luận về nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nhân sự của doanh nghiệp, luận văn

chỉ ra được thực trạng công tác quản lý và sử dụng nhân sự của Công ty, cũng như xây dựng lên các tiêu chuẩn đánh giá cụ thể thông qua công tác tuyển dụng, công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực,... Bên cạnh đó luận văn đã xây dựng các tiêu chuẩn, chính sách đãi ngộ hợp lý theo quy định chung của công ty và Nhà nước. Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt là một doanh nghiệp tuy tuổi đời còn trẻ nhưng cũng đã tạo được chỗ đứng trên thị trường cung cấp vận tải biển, nguyên vật liệu để xây dựng nhà khung thép. Có được thành công đó là nhờ vào sự cố gắng, nỗ lực của toàn bộ cán bộ công nhân viên trong Công ty, đặc biệt là đội ngũ nhân viên kinh doanh đã từng bước hoàn thiện mình, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Về hoạt động kinh doanh: Cung cấp vận tải biển luôn là một thị trường tiềm năng, hứa hẹn đem lại nhiều lợi nhuận với nhu cầu ngày càng tăng. Công ty đã nắm bắt được cơ hội này, cùng với tầm nhìn, năng lực và chiến lược kinh doanh của mình, Công ty đã khẳng định được vị trí của mình trên thương trường quốc tế và ngày càng phát triển hơn nữa. Năm 2018 là một năm khó khăn và biến đổi mạnh mẽ trong các quan hệ hợp tác quốc tế. Tuy nhiên, cùng với đội ngũ nhân viên nhiệt huyết và những quyết định mang tính chất mạo hiểm trên nền tảng chiến lược ổn định, Công ty đã đưa doanh thu và lợi nhuận tăng trưởng mạnh mẽ, doanh thu 14,164 tỷ đồng cho năm 2017, đến năm 2018, doanh thu đã đạt 38,380 tỷ đồng và hoàn thành vượt mức so với kế hoạch đề ra là 24,216 tỷ đồng. Lợi nhuận năm 2018 đạt 0,389 tỷ đồng, tăng gần gấp ba so với năm 2017 và vượt mức so với kế hoạch đề ra.

Về hoạt động nhân sự: Số lượng nhân sự tuy không dồi dào, dao động chỉ hơn trăm người, nhưng mang tính chất ổn định, có trình độ chuyên môn, năng lực làm việc tốt dưới sự quản lý của một hệ thống hợp lý, một môi trường lành mạnh, năng động. Phần lớn lực lượng nhân sự của Công ty là cao đẳng và trung cấp để phù hợp với tính chất công việc của doanh nghiệp. Năm 2018, số lượng nhân sự toàn bộ Công ty chỉ có 197 người, trong đó đã có đến

105 người tốt nghiệp cao đẳng và 60 người tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp. Cơ cấu nhân sự trẻ, năm 2018, nhân sự trong độ tuổi từ 18 đến 30 chiếm 64,47%, nhân sự trong độ tuổi từ 30 đến 45 chiếm 29,44%. Nhân viên trẻ sẽ đem lại cho Công ty những lợi thế nhất định trong công tác quản lý, đào tạo và phát triển nhân viên. Các hoạt động quản lý nhân sự của Công ty có mối quan hệ mật thiết và ảnh hưởng, tác động lẫn nhau. Một số chỉ tiêu cho thấy công tác quản lý nhân sự của Công ty đang tiến triển khá tốt. Cụ thể, hiệu suất sử dụng lao động năm 2017 là 90,217 triệu đồng/người, năm 2018 chỉ tiêu này tăng mạnh lên đến 194,882 triệu đồng/người. Năm 2017, sức sinh lời của một nhân viên Phòng kinh doanh là 0,709 triệu đồng/năm, năm 2018 chỉ tiêu này đạt 1,97 triệu đồng/năm. Sức sinh lời năm 2018 tăng so với năm 2017 là 1,261 triệu đồng/người/năm. Hiệu quả chất lượng đào tạo nhân sự cho thấy trên 80% số lượng nhân viên sau đào tạo hoàn thành tốt công việc được giao. Tuy nhiên, Công ty nên áp dụng thêm một số hình thức khen thưởng và quy định về mức độ, thời gian tăng lương hợp lý hơn để khích lệ, nâng cao hiệu quả làm việc, phát huy được thái độ tích cực, sáng tạo trong công việc.

Quá trình thực tập thực tế ở Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt. Bằng cách phân tích đánh giá thông qua các chỉ tiêu cụ thể em đã mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty sao cho phù hợp với tình hình thực tế hiện nay nhằm mục đích góp phần giải quyết những mặt hạn chế. Do quá trình tìm hiểu thực tế và trình độ bản thân còn nhiều hạn chế kinh nghiệm, kiến thức về thực tế tích lũy còn ít, một số thông tin và số liệu cần thiết bị hạn chế thời gian thu thập nên nguồn số liệu chỉ tương đối chính xác, chưa bao quát đầy đủ. Vì vậy, luận văn tốt nghiệp của em không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được những ý kiến đóng góp để đề tài của em được hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2005). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Thống kê.
2. Nguyễn Thanh Hội (2000). *Quản trị nhân sự*. Nhà xuất bản Thống kê.
3. Bùi Văn Nhơn (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*. Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Thân (2008). *Đánh giá hiệu quả quản trị nhân sự. Quản trị nhân sự*, tái bản lần thứ 9. Nhà xuất bản Lao động – xã hội, Hồ Chí Minh.
5. Phòng hành chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt (Năm 2017-2018). Số liệu về cơ cấu lao động, số liệu đào tạo nhân viên, tình hình lao động, chi phí đào tạo năm 2017-2018.
6. Phòng kế toán - tài chính Công ty TNHH Công Nghệ Biển Việt (Năm 2017-2018). Số liệu về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân sự năm 2017-2018.