

The Saigon International  
University



Khóa luận  
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

*Ngành*

**Quản Trị Kinh Doanh**

*Đề tài*

**TÌM HIỂU VỀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO  
CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN SÀI GÒN TRIỂN VỌNG SAVISTA  
GIAI ĐOẠN 2020 - 2022**

Giảng viên hướng dẫn

**Th.S Huỳnh Thị Gia Lộc**

Sinh viên

**Lư Phúc Thành Nhân**

MSSV: 94011901774



**The Saigon  
International  
University**

**Lewis Campus**

Email: [admission@siu.edu.vn](mailto:admission@siu.edu.vn)

Website: [www.siu.edu.vn](http://www.siu.edu.vn)

**LỜI CAM ĐOAN**

Em cam đoan rằng đề tài ***“Tìm hiểu về hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực của công ty Cổ phần Sài Gòn Triển vọng Savista”*** là bài viết được chính bản thân em thực hiện.

Tất cả số liệu được sử dụng trong bài đều trung thực, được cung cấp bởi công ty cổ phần Savista. Mọi vấn đề có liên quan đến tính trung thực trong bài viết, em sẽ chịu hoàn toàn trách nhiệm.

*Thành phố Hồ Chí Minh, ngày ..... tháng ..... năm 2023.*

**Sinh viên thực hiện**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.HCM, ngày ..... tháng ..... năm 2023.

**Giảng viên hướng dẫn**

*(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)*

**NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN**

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

TP.HCM, ngày ..... tháng ..... năm 2023.

**Giảng viên phản biện**

*(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)*

**MỤC LỤC**

<b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>	<b>i</b>
<b>NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN .....</b>	<b>ii</b>
<b>NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MỤC LỤC .....</b>	<b>iv</b>
<b>DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG .....</b>	<b>x</b>
<b>DANH SÁCH HÌNH ẢNH, SƠ ĐỒ .....</b>	<b>x</b>
<b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Tính cấp thiết của đề tài.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Mục tiêu nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<b>4. Phương pháp nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<b>4.1. Phương pháp thu nhập số liệu: .....</b>	<b>2</b>
<b>4.2. Phương pháp xử lý số liệu: .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Kết cấu của đề tài.....</b>	<b>4</b>
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Tổng quan về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1. Khái niệm.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1.1. Nhân lực .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1.2. Nguồn nhân lực .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1.3. Quản trị nguồn nhân lực.....</b>	<b>7</b>

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

1.1.2. Ý nghĩa và vai trò.....	8
1.1.3. Tầm quan trọng .....	9
1.2. Tổng quan về hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp .....	13
1.2.1. Khái niệm.....	13
1.2.1.1. Khái niệm tuyển dụng nhân sự .....	13
1.2.1.2. Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực .....	14
1.2.2. Vai trò.....	15
1.2.2.1. Vai trò của tuyển dụng.....	15
1.2.2.2. Vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực .....	15
1.2.3. Tầm quan trọng .....	17
1.2.3.1. Tầm quan trọng của việc tuyển dụng nhân lực.....	17
1.2.3.2. Tầm quan trọng của việc đào tạo và phát triển nhân lực .....	18
1.2.4.2. Các công tác về đào tạo nguồn nhân lực .....	30
1.2.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	32
1.2.5.1. Các nhân tố bên ngoài .....	32
1.2.5.2. Các nhân tố bên trong.....	35
1.3.1 Các tiêu chí đánh giá hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực .....	38
1.3.1.1 Các tiêu chí đánh giá hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực .....	38
1.3.1.2 Các tiêu chí đánh giá hoạt động đào tạo nguồn nhân lực .....	38
1.3.2 Các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	39

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

### **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN SÀI GÒN TRIỂN VỌNG SAVISTA GIAI ĐOẠN**

<b>2020 - 2022 .....</b>	<b>43</b>
<b>A. Giới thiệu khái quát về công ty Cổ phần Sài Gòn Triển Vọng Savista .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1. Khái quát về công ty Cổ phần Sài Gòn Triển Vọng Savista.....</b>	<b>43</b>
<b>2.2. Tâm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của công ty Savista.....</b>	<b>45</b>
<b>2.3. Lịch sử hình thành và phát triển .....</b>	<b>47</b>
<b>2.4. Các giải thưởng, chứng nhận của Savista.....</b>	<b>49</b>
<b>2.5. Lĩnh vực hoạt động chính của Savista .....</b>	<b>50</b>
<b>2.6. Kết quả hoạt động kinh doanh giai đoạn 2020 - 2022 .....</b>	<b>51</b>
<b>2.6.1. Tổng tài sản và Tổng nguồn vốn .....</b>	<b>51</b>
<b>2.6.2. Doanh thu, Chi phí và Lợi nhuận giai đoạn 2020 - 2022.....</b>	<b>52</b>
<b>B. Tổng quan về nhân lực của công ty Savista giai đoạn 2020 - 2022 .....</b>	<b>53</b>
<b>2.7. Sơ đồ tổ chức nguồn nhân lực tại Công ty Savista .....</b>	<b>53</b>
<b>2.8. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban .....</b>	<b>54</b>
<b>2.9. Phân tích thực trạng nhân sự tại công ty Savista .....</b>	<b>57</b>
<b>2.10. Tình hình biến động nhân sự .....</b>	<b>58</b>
<b>2.11. Đặc điểm nguồn nhân sự của Savista .....</b>	<b>59</b>
<b>2.12. Cơ cấu lao động tại Công ty Savista giai đoạn 2020 - 2022 .....</b>	<b>61</b>
<b>C. Thực trạng hoạt động tuyển dụng và đào tạo của công ty Savista giai đoạn 2020 - 2022 .....</b>	<b>62</b>
<b>2.13. Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại SAVISTA.....</b>	<b>62</b>
<b>2.13.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân sự.....</b>	<b>62</b>



## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

2.13.2. Quy trình tuyển dụng .....	63
2.13.3. Chính sách tuyển dụng và thu hút nhân lực.....	63
2.13.4. Tình hình tuyển dụng nhân viên giai đoạn 2020 - 2022 .....	65
2.14. Công tác đào tạo và phát triển nhân sự của doanh nghiệp Savista .....	66
2.14.1. Những chủ trương đào tạo mà Savista cung cấp .....	66
2.14.2. Kết quả đào tạo .....	68
2.15. Nhận xét chung về công tác tuyển dụng và đào tạo phát triển nguồn nhân lực của công ty Cổ phần Savista.....	69
2.15.1. Về công tác tuyển dụng .....	69
2.15.2. Về công tác đào tạo phát triển nhân sự .....	70
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO CỦA CÔNG TY CP SÀI GÒN TRIỂN VỌNG SAVISTA.....</b>	<b>72</b>
3.1. Các định hướng và mục tiêu phát triển .....	72
3.1.1. Định hướng phát triển của công ty Savista.....	72
3.1.2. Mục tiêu phát triển nhân sự của công ty Savista .....	76
3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Savista .....	77
3.2.1. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng .....	77
3.2.1.1. Nhân viên thực hiện công tác tuyển dụng phải không ngừng hoàn thiện bản thân, tích lũy thêm nhiều kỹ năng mềm.....	77
3.2.1.2. Nhà tuyển dụng phải đánh giá công bằng, khách quan với mọi ứng viên và có thái độ làm việc tích cực.....	78
3.2.1.3. Lập trang của công ty trên các ứng dụng mạng xã hội.....	78

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

3.2.1.4. Áp dụng cả hình thức nhận hồ sơ tuyển dụng qua mạng và chuyên phát nhanh để có thêm nhiều nguồn ứng viên mới.....	78
3.2.1.5. Tăng cường sự phản hồi, tương tác giữa nhà tuyển dụng với ứng viên .....	79
3.2.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo .....	79
3.2.2.1. Lên kế hoạch cho chương trình đào tạo nhân sự.....	79
3.2.1.2. Triển khai chương trình đào tạo và phát triển nhân lực .....	80
3.2.1.3. Theo dõi và đánh giá quá trình đào tạo nội bộ.....	80
3.3. Nhận xét và kiến nghị.....	81
3.3.1. Nhận xét .....	81
3.3.2. Kiến nghị.....	81
3.2.2.1. Kiến nghị đối với công ty Savista:.....	82
3.2.2.1. Kiến nghị đối với chính sách nhà nước và các cơ quan nhà nước có liên quan.....	83
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>84</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>86</b>

**DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT**

<b>Chữ viết tắt</b>	<b>Thuật ngữ đầy đủ</b>
BDS	Bất động sản
BIDV	Ngân hàng Thương mại cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam
CNTT	Công nghệ thông tin
CP	Cổ phần
CSKH	Chăm sóc khách hàng
CV	Hồ sơ ứng tuyển
MSB	Ngân hàng thương mại cổ phần Hàng hải Việt Nam
SL	Số lượng
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
UIC	Công ty bảo hiểm Liên Hiệp

## **DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG**

<i>Bảng 2.1: Bảng khái quát tài sản và nguồn vốn năm 2020 - 2022 .....</i>	<i>51</i>
<i>Bảng 2.2: Bảng khái quát doanh thu, chi phí và lợi nhuận năm 2020 - 2022 .....</i>	<i>52</i>
<i>Bảng 2.3: Số lượng lao động tại công ty Savista giai đoạn 2020 - 2022 .....</i>	<i>57</i>
<i>Bảng 2.4: Tình hình biến động nhân sự tại công ty Savista giai đoạn 2020 - 2022.....</i>	<i>58</i>
<i>Bảng 2.5: Tình hình nhân sự của Công ty Savista năm 2020 – 2022 .....</i>	<i>59</i>
<i>Bảng 2.6: Bảng cơ cấu lao động tại dự án của Công ty Savista năm 2020 – 2022 .....</i>	<i>61</i>
<i>Bảng 2.7: Tình hình tuyển dụng nhân viên giai đoạn 2020 - 2022.....</i>	<i>65</i>
<i>Bảng 2.8: số liệu đào tạo nhân viên giai đoạn 2020 - 2022 .....</i>	<i>68</i>

## **DANH SÁCH HÌNH ẢNH, SƠ ĐỒ**

### **HÌNH ẢNH**

<i>Hình 2.1: Logo Công ty Cổ phần Sài Gòn Triển Vọng SAVISTA .....</i>	<i>43</i>
<i>Hình 2.2: Savista 3 lần vinh danh giải thưởng "Thương hiệu mạnh Việt Nam" năm 2016, 2017, 2018 .....</i>	<i>49</i>
<i>Hình 2.3: Savista đạt chứng nhận tiêu chuẩn ISO 90001:2015 về hệ thống quản lý chất lượng trong quản lý bất động sản .....</i>	<i>49</i>
<i>Hình 2.4: Công nghệ quản lý bất động sản PMSS .....</i>	<i>50</i>

### **SƠ ĐỒ**

<i>Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Savista .....</i>	<i>53</i>
--	-----------

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, thế giới đang diễn ra quá trình tăng lên mạnh mẽ những mối quan hệ, sự ảnh hưởng, tác động lẫn nhau của các quốc gia, khu vực cùng với tính chất cạnh tranh ngày càng khốc liệt, nguồn lực đặc biệt và cần thiết nhất ngay lúc này chính là con người. Nguồn nhân lực nắm giữ vai trò chủ đạo trong mọi hoạt động và đồng thời là lực lượng nòng cốt ảnh hưởng rất lớn đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực quản lý bất động sản, công ty cổ phần Sài Gòn triển vọng Savista hiểu rõ tầm quan trọng của yếu tố con người quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp như thế nào. Trong thời gian hoạt động, Savista cũng đã gặt hái được một số thành công nhất định trong việc quản trị nguồn nhân lực để đáp ứng những mục tiêu đề ra trong xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển của công ty. Tuy nhiên, bên cạnh những thành công thì cũng có nhiều mặt hạn chế, nhất là trong thời đại công nghiệp 4.0, quá trình chuyển sang giai đoạn phát triển từ 2021 đến 2023 của công ty sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức mới.

Để tiếp tục đứng vững trong môi trường cạnh tranh gay gắt, đòi hỏi các doanh nghiệp phải xây dựng cho mình đội ngũ nhân sự, có năng lực, phẩm chất tốt, khả năng lãnh đạo công ty và đào tạo nguồn nhân lực để theo kịp sự phát triển trình độ khoa học-kỹ thuật và của yêu cầu ngày càng tăng cao của khách hàng. Do đó, việc hiểu rõ và tổ chức tốt quản trị nguồn nhân lực là điều hết sức cần thiết trong tình hình hiện nay, đặc biệt trong các doanh nghiệp, nơi mà hiệu quả quản lý đang được đặt ra hết sức cần thiết. Nhằm tạo cho mình chỗ đứng ở hiện tại và tương lai, công ty Savista cũng không nằm ngoài quy luật này, luôn đảm bảo chỗ đứng vững chắc trong nền kinh tế thị trường.

Sau quá trình tìm hiểu về Savista, em quyết định chọn đề tài “Tìm hiểu về hoạt động tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực của công ty Cổ phần Sài Gòn Triển vọng Savista” làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp của mình.

# **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận văn là xây dựng luận cứ khoa học về quản trị nguồn nhân lực và nghiên cứu thực tiễn về quản trị nguồn nhân lực công ty Cổ phần Sài Gòn Triển vọng Savista trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp có căn cứ khoa học và thực tiễn để nâng cao công tác quản trị nhân lực góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh chung của công ty Cổ phần Sài Gòn Triển vọng Savista.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu: Tập trung nghiên cứu và làm rõ các vấn đề liên quan đến việc tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực của công ty cổ phần Savista giai đoạn 2020 - 2022.

Phạm vi nghiên cứu: Công ty cổ phần Sài Gòn triển vọng Savista giai đoạn 2020 - 2022 (173A Nguyễn Văn Trỗi, P.11, Phú Nhuận, Tp.Hồ Chí Minh).

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

### **4.1. Phương pháp thu nhập số liệu:**

*Phương pháp thống kê:* Thu nhập, tổng hợp số liệu đã có liên quan đến lĩnh vực nhân sự, tham khảo các tài liệu của công ty, các sách báo liên quan đến lĩnh vực nhân sự, thu thập thông tin, các ý kiến đóng góp của các anh chị trong công ty Savista.

*Phương pháp tham khảo, kế thừa tài liệu sẵn có:* Tài liệu về các báo cáo tài chính qua các năm, văn bản, tài liệu sẵn có của công ty, giáo trình, internet,...

*Phương pháp điều tra thực tế, thu thập số liệu trực tiếp* tại công ty Savista.

*Phương pháp quan sát:*

- Hệ thống tổ chức các phòng ban
- Thực trạng công tác tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ nguồn nhân lực

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

*Phương pháp chuyên gia gồm:*

- Tham khảo ý kiến và lời khuyên từ giảng viên hướng dẫn
- Tham khảo ý kiến của Ban lãnh đạo công ty Savista, nhân viên các phòng ban của công ty.

Để hoàn thành luận văn này, bên cạnh việc áp dụng các phương pháp tiếp xúc và trao đổi, em còn thực hiện kết hợp phương pháp nghiên cứu thực nghiệm (đúc kết kinh nghiệm từ quá trình học tập và công tác) và phương pháp nghiên cứu tại bàn giấy (thu thập tài liệu, thông tin công ty).

Nguồn thông tin thứ cấp bao gồm các tài liệu, giáo trình có liên quan đến đề tài và nguồn thông tin sơ cấp đều được dựa vào bởi tất cả các phương pháp trên, thông qua việc tìm hiểu tính thực tiễn, giao lưu và tiếp xúc văn hoá, tiến hành điều tra thực tế bên trong bộ máy quản lý của công ty Savista.

### **4.2. Phương pháp xử lý số liệu:**

*Phương pháp so sánh:* Dùng để so sánh sự biến động của các chỉ tiêu năm sau so với năm trước của công ty Savista

- So sánh tương đối
- So sánh tuyệt đối

*Phương pháp phân tích:* Dùng để phân tích sự biến động của lao động, các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Savista

*Phương pháp tổng hợp:* Dùng để sắp xếp, tổng hợp lại các tài liệu, chứng từ, số liệu sau khi thu thập từ công ty Savista

# **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

## **5. Kết cấu của đề tài**

Ngoài Lời mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Danh mục các bảng và Danh mục các hình, Danh mục một số khái niệm, thuật ngữ; Khóa luận bao gồm 3 chương như sau:

PHẦN MỞ ĐẦU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN SÀI GÒN TRIỂN VỌNG SAVISTA GIAI ĐOẠN 2020 - 2022

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO CỦA CÔNG TY CP SÀI GÒN TRIỂN VỌNG SAVISTA

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC



## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN**

### **1.1. Tổng quan về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

#### **1.1.1. Khái niệm**

##### **1.1.1.1. Nhân lực**

Một trong những nguồn lực hữu hình quan trọng nhất đối với một doanh nghiệp chính là nhân lực, có sức ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến chiến lược quản trị của doanh nghiệp. Nguồn lực này đóng vai trò là lực lượng then chốt, mang tính chất quyết định và chủ yếu trong công ty, đồng thời tạo nên lợi thế cạnh tranh và phát triển trong thị trường dẫn đến thành công.

Nhân lực bắt nguồn từ thể lực và trí lực ở mỗi cá nhân, được thể hiện qua nhiều hình thức làm việc khác nhau. Sự phát triển của nguồn lực đi đôi với sự phát triển của chúng ta và khi đạt được mức độ nhất định, nó sẽ đáp ứng các điều kiện cần thiết để con người có thể tham gia vào hoạt động kinh doanh và sản xuất. Cũng chính vì thế nhân lực có thể tạo ra được những lợi thế khác biệt so với các nguồn lực khác trong doanh nghiệp.

##### **1.1.1.2. Nguồn nhân lực**

Cho đến thời điểm hiện tại, khái niệm về nguồn nhân lực vẫn còn rất nhiều cách hiểu khác nhau chủ yếu do sự ảnh hưởng và có xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên định nghĩa của nguồn lực này đã được nêu ra bởi Liên Hợp quốc như sau:

*“Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”.*

Như vậy, ở đây nguồn lực con người được mô tả như giá trị tổng hợp của vốn trí tuệ, sự sáng tạo và đổi mới bền vững của doanh nghiệp bên cạnh các vốn vật chất khác như tiền tệ, tài nguyên công nghệ và tài nguyên thiên nhiên của công ty.

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

Xét theo nghĩa rộng thì xã hội có thể phát triển và phồn vinh là nhờ có sự cung cấp nguồn lực con người và sức lao động cho sản xuất xã hội bởi nguồn nhân lực, bao gồm toàn bộ người dân có thể phát triển bình thường

Xét theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là chủ lực đảm bảo năng lực lao động và là nguồn lực cần thiết để phát triển nền kinh tế xã hội của xã hội. Nguồn nhân lực bao gồm các nhóm dân cư thuộc độ tuổi có khả năng tham gia lao động và sản xuất xã hội, trong quá trình lao động tất cả yếu tố về thể lực, trí lực đều được tận dụng một cách tối đa và mang lại hiệu quả cao.

Nguồn nhân lực được thể hiện rõ qua hai điều sau:

Về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ;

Về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người theo quy định lao động từ pháp luật đang thực hiện tham gia lao động hoặc đang trong giai đoạn tích cực tìm kiếm công việc.

Số lượng cũng là một yếu tố được xét trong nguồn lao động bởi vì có một vài nhóm người được tính là nguồn nhân lực nhưng lại không được xem là nguồn lao động, chẳng hạn như những người vừa đang không có công việc lại vừa không tích cực tìm kiếm việc làm hoặc không có nhu cầu làm việc kiếm tiền, ngoài ra những bạn sinh viên dù đã trong độ tuổi lao động quy định nhưng không đi làm vì vẫn còn đang đi học trường đại học.

Từ rất lâu trước kia và ngay cả trong thời buổi hiện đại, con người vẫn luôn được coi là nguồn tài nguyên độc nhất không thể thay thế và là yếu tố phát triển cần thiết trong xã hội. Chính vì lý do này mà việc phát triển xã hội và con người, cải tiến nguồn nhân lực đã trở thành một trong những mục tiêu hàng đầu trong giai đoạn tăng trưởng và phát triển nền kinh tế của đất nước. Chăm lo đời sống nhân dân, đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở nền tảng cho sự phát triển bền vững và sự phồn vinh thịnh vượng của mỗi quốc gia.

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

### **1.1.1.3. Quản trị nguồn nhân lực**

Nguồn nhân lực của một tổ chức, một doanh nghiệp được hình thành trên cơ sở các cá nhân với các lĩnh vực chuyên môn, chức năng và nhiệm vụ được phân công khác nhau cùng liên kết lại, hợp tác và làm việc với nhau, phấn đấu vì một mục đích cụ thể, đạt được thành tích do tổ chức hoặc doanh nghiệp đề ra. Cùng là tài nguyên của doanh nghiệp nhưng nguồn nhân lực đặc biệt hơn so với các nguồn lực khác như tài chính, vốn, tài nguyên, thiết bị, v.v...

Quản trị là hoạch định và tổ chức, giám sát và quản lý những hoạt động của nhân viên trong công ty, từ đó phát triển và cải thiện nguồn lực này nhằm đảm bảo công việc có thể hoàn thành một cách tốt nhất.

Công tác quản trị nhân sự hay còn gọi là quản trị nguồn nhân lực là tổng hợp các quá trình bao gồm giúp tìm kiếm, phát triển và duy trì đội ngũ nhân sự thuộc tập thể các cán bộ ban quản lý và nhân viên trong hoạt động sản xuất kinh doanh một cách có tổ chức và phương pháp cụ thể, việc này cũng bao gồm tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng, tạo động lực thúc đẩy và giữ chân nhân viên.

Đồng thời, quản trị nguồn nhân lực cũng quan tâm đến sự thay đổi tổ chức và duy trì quan hệ tốt đẹp với nhân viên, cân bằng giữa các hoạt động trong tổ chức cùng các chính sách phù hợp với luật pháp của chính phủ. Nhằm đảm bảo sự thành công trong việc thực hiện sứ mệnh và tầm nhìn của công ty, mang lại hiệu quả tối ưu hoặc đạt được kết quả tốt đối với các mục đích kinh doanh của doanh nghiệp.

Bản chất của quản trị nguồn nhân lực:

Trước tiên quản lý nguồn nhân lực vừa là nghệ thuật vừa là khoa học làm cho những mong muốn của doanh nghiệp và mong muốn của nhân viên tương thích, có khả năng hợp tác đồng bộ với nhau và cùng đạt đến mục tiêu chung. Nhân viên của doanh nghiệp thường trông đợi một mức lương thỏa đáng, điều kiện làm việc an toàn, sự gắn bó với tổ chức, những nhiệm vụ có tính thách thức, trách nhiệm và quyền hạn.

## **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

Mặt khác, với tư cách là chủ lao động mong muốn nhân viên của mình sẽ tuân thủ quy định tại nơi làm việc và các chính sách kinh doanh, thực hiện tốt mọi nhiệm vụ, đóng góp sáng kiến vào các mục tiêu kinh doanh, chịu trách nhiệm về cả việc tốt và việc dở, liêm khiết và trung thực.

Thứ hai, quản lý nguồn nhân lực là những hoạt động (một quy trình) mà cả doanh nghiệp và nhóm quản lý nhân sự đều tiến hành triển khai tìm hiểu và sắp xếp đội ngũ nhân lực nhằm đạt được các mục đích đã đề ra của doanh nghiệp. Quy trình quản lý bao gồm một chuỗi các hành động theo thứ tự trải qua từ khâu tuyển dụng nhân sự; quản lý và phân bổ công việc; trả lương và lương thưởng; nâng cao hiệu quả hoạt động giữa các cá nhân và tập thể; áp dụng hình thức kỷ luật và sa thải nhân viên trong doanh nghiệp.

### **1.1.2. Ý nghĩa và vai trò**

Nâng cao sự hài lòng, góp phần thúc đẩy và phát triển hiệu suất lao động nhờ vào sự đầu tư đúng người đúng vị trí, hỗ trợ và giúp đỡ các nhân viên một cách có chiến lược và hiệu quả. Chính vì thế, quản trị nguồn nhân lực đối với một doanh nghiệp đóng vai trò vô cùng quan trọng, là yếu tố mang tính quyết định đem lại hiệu quả kinh doanh tốt nhất và là bước đệm cho sự phát triển lâu dài của công ty.

Quản trị nguồn nhân lực là khả năng đáp ứng và phân bổ nguồn vốn nhân lực vào từng vị trí và chức vụ trong bộ máy tổ chức của công ty. Ngoài ra, tầm quan trọng của công việc quản trị này còn được biểu hiện rõ qua các nhân tố sau:

Tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp: Nhờ các chính sách phù hợp mà nhân viên được đào tạo bài bản, các kiến thức và hình thức làm việc theo chuyên môn đều được truyền tải đến nhân viên một cách dễ hiểu và đơn giản nhất, điều này giúp họ có nhiều hơn các cơ hội thăng tiến công việc hơn trong tương lai. Tài năng và kinh nghiệm của họ có thể được tận dụng và cải thiện ở nhiều công ty hoặc lĩnh vực khác nhau.