

The Saigon International  
University



Khóa luận  
tốt nghiệp

-----

# BÁO CÁO

## KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

*Ngành*

*Chuyên ngành*

*Quản trị kinh doanh*

*Quản trị kinh doanh*

*Đề tài:*

***Thực trạng & giải pháp liên quan đến việc cung ứng  
nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Dịch Vụ Phân Phối  
Và Bán Lẻ Quốc Tế - Interdist tại Hà Nội***

*Giảng viên hướng dẫn*

*Th.S Huỳnh Quốc Anh*

*Sinh viên thực hiện*

*Phạm Thụy Ngọc Quỳnh*

*Mã số sinh viên*

*94011801540*

**SIU**



**The Saigon  
International  
University**

**LEWIS CAMPUS**

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

Website: [www.edut.vn](http://www.edut.vn)

Phạm Thụy Ngọc Quỳnh

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan khóa luận được hoàn thành dựa trên các kết quả làm việc tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc tế và các kết quả nghiên cứu này chưa được dùng cho bất cứ khóa luận nào khác. Các thông tin, số liệu, nội dung tham khảo đều được trích dẫn và ghi nguồn gốc rõ ràng. Ngoài ra, các kết quả và kết luận trong nội dung báo cáo khóa luận là trung thực, khách quan nhất.

*Tp. Hồ Chí Minh, ngày ..... tháng ..... năm  
2023*

Tác giả luận văn

Phạm Thụy Ngọc Quỳnh

## CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này với đề tựa là: “Thực trạng & giải pháp liên quan đến việc cung ứng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Dịch Vụ Phân Phối Và Bán Lẻ Quốc Tế - Interdist tại Hà Nội” do học viên Phạm Thụy Ngọc Quỳnh thực hiện theo sự hướng dẫn của ThS. Huỳnh Quốc Anh. Luận văn báo cáo và được Hội đồng chấm luận văn thông qua ngày.....

Ủy viên

(Ký tên)

.....

Phản biện 1

(Ký tên)

.....

Giảng viên hướng dẫn

(Ký tên)

.....

Thư ký

(Ký tên)

.....

Phản biện 2

(Ký tên)

.....

Chủ tịch hội đồng

(Ký tên)

.....

## LỜI CẢM ƠN

Với những kiến thức đã được tiếp thu trong quá trình học tập tại Trường Đại Học Quốc Tế Sài Gòn (SIU), cùng với quá trình thực tập cũng như sự đóng góp của lãnh đạo Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc tế đã chia sẻ thông tin. Tôi đã hoàn thành luận văn tốt nghiệp cử nhân với đề tài: “Thực trạng & giải pháp liên quan đến việc cung ứng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Dịch Vụ Phân Phối Và Bán Lẻ Quốc Tế - Interdist tại Hà Nội”.

Tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến quý Thầy, Cô trong khoa Quản trị kinh doanh Đại học Quốc tế Sài Gòn Với sự dìu dắt, giảng dạy và hướng dẫn tận tình, đến nay tôi đã hoàn thành bài báo cáo khóa luận của mình. Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến thầy **Huỳnh Quốc Anh** đã giành nhiều thời gian và tâm huyết hướng dẫn tôi trong cả quá trình làm báo cáo khoá luận.

Đồng thời, tôi xin cảm ơn đến Công Ty Cổ Phần Dịch vụ Phân phối và Bán lẻ Quốc Tế đã tạo điều kiện thuận lợi để tôi thu thập dữ liệu và những đánh giá khách quan giúp cho tôi hoàn thành bài khoá luận.

Do thời gian hạn chế, hiểu biết chưa thật sự đầy đủ nên luận văn vẫn không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế về phần nội dung lẫn hình thức. Tôi mong nhận được sự đánh giá và đóng góp ý kiến của quý Thầy, Cô để luận văn của tôi có thể được hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

## NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tp. Hồ Chí Minh, ngày      tháng      năm 2023

.....

## NHẬN XÉT CỦA GIÁNG VIÊN PHẢN BIỆN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tp. Hồ Chí Minh, ngày      tháng      năm 2023

.....

## MỤC LỤC

TÓM TẮT KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP _____	12
DANH MỤC DANH TỪ VIẾT TẮT _____	13
DANH MỤC CHÚ THÍCH CÁC TỪ TIẾNG ANH _____	14
DANH MỤC HÌNH ẢNH _____	15
DANH MỤC BẢNG _____	16
DANH MỤC BIỂU ĐỒ _____	16
<b>PHẦN MỞ ĐẦU</b> _____	<b>17</b>
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI _____	17
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU _____	19
2.1 Mục tiêu tổng quát _____	19
2.2 Mục tiêu cụ thể _____	19
3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU _____	19
4. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU _____	19
5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU _____	19
6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU _____	20
6.1 Phương pháp định tính _____	20
6.2 Các phương pháp khác _____	20
7. Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI _____	20
8. KẾT CẤU NGHIÊN CỨU _____	21
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG</b> _____	<b>22</b>
1.1 Tổng quan về nguồn nhân lực _____	22
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực _____	22



1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực	22
1.2 Tổng quan về chiến lược cung ứng nguồn nhân lực	23
1.2.1 Khái niệm cung ứng nguồn nhân lực	23
1.2.2 Vai trò và lợi ích từ cung ứng lao động	24
1.2.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược cung ứng lao động	27
1.2.3.1 Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp	27
1.2.3.2 Các yếu tố bên trong doanh nghiệp	29
1.3 Tổng quan về chiến lược	30
1.3.1 Khái niệm về chiến lược	30
1.3.2 Vai trò của chiến lược	31
1.3.3 Các giai đoạn và mô hình chiến lược tổng quát	33
1.3.3.1 Các giai đoạn xây dựng chiến lược	33
1.3.3.2 Mô hình chiến lược tổng quát	34
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 1</b>	<b>35</b>
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO ABBOTT TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÂN PHỐI DỊCH VỤ VÀ BÁN LẺ QUỐC TẾ</b>	<b>36</b>
2.1 Tổng quan về Công Ty Cổ phần Dịch vụ Phân phối và Bán lẻ Quốc Tế	36
2.1.1 Giới thiệu khái quát	36
2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển	36
2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty	37
2.1.4 Tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của công ty	40
2.1.4.1 Tầm nhìn – Sứ mệnh	40
2.1.4.2 Giá trị cốt lõi – Văn hoá doanh nghiệp	40

2.1.5 Các lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty	44
2.1.5.1 Dịch vụ HR & Payroll	44
2.1.5.2 Business Intelligence	48
2.1.6 Khách hàng và dự án Abbott	49
2.1.7 Tình hình kinh doanh	51
2.1.8 Xây dựng nhân sự phù hợp cho khách hàng dự án Abbott	53
2.1.9 Consumer Insight	56
2.2.2 Tăng tỷ lệ tiếp nhận cung ứng lao động cho Abbott	59
2.2.3 Xây dựng chân dung đội ngũ nhân sự tại dự án Abbott	62
2.2.4 Chiến lược Marketing qua nội dung đăng tuyển	65
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 2</b>	<b>69</b>
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÂN PHỐI DỊCH VỤ VÀ BÁN LẺ QUỐC TẾ (INTERDIST) Ở KHU VỰC HÀ NỘI CHO KHÁCH HÀNG ABBOTT</b>	<b>70</b>
3.1 Những kết luận chung về thực trạng và giải pháp liên quan đến việc cung ứng nguồn nhân lực cho Abbott của Interdist tại Hà Nội	70
3.2 Mục tiêu và định hướng của công ty trong thời gian tới về giải pháp cung ứng nguồn nhân lực cho Abbott của Interdist	71
3.3 Đề xuất giải pháp nâng cao cung ứng nguồn nhân lực cho Abbott ở Interdist tại Hà Nội	73
3.3.1 Nâng cao chiến lược tiếp cận ứng viên tiềm năng cho Abbott tại Interdist	73
3.3.2 Chiến lược tăng tỷ lệ hồ sơ tại vùng trung tâm Hà Nội	75
3.3.3 Chiến lược xây dựng rõ chân dung đối tượng ứng viên tiềm năng	76
3.3.4 Giải pháp nâng cao chiến lược mới trong việc tuyển dụng qua mạng xã hội	80

<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 3</b>	82
<b>KẾT LUẬN</b>	83
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	85

## **TÓM TẮT KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP**

Hiện nay với sự hội nhập và phát triển kinh tế thị trường, các doanh nghiệp phải đối mặt với cuộc cạnh tranh ngày càng gay gắt. Để tồn tại và phát triển lâu dài, các doanh nghiệp phải thay đổi cơ cấu tổ chức nguồn cung ứng lao động sao cho phù hợp với thực tế, phải có các biện pháp quản lý năng động, linh hoạt, phải xây dựng và áp dụng các chiến lược lao động phù hợp, kể từ đó ngành dịch vụ cung ứng lao động ra đời.

Cùng với sự phát triển nổi bật này, các công ty về dịch vụ cung ứng lao động cũng đang phải đối mặt với nhiều khó khăn và sự cạnh tranh gay gắt. Để có thể tồn tại và phát triển trên thị trường, đòi hỏi doanh nghiệp cung ứng lao động phải xây dựng được cho mình chiến lược cung ứng lao động hiệu quả, giúp cho doanh nghiệp nắm bắt được xu hướng nhu cầu của thị trường lao động và yêu cầu từ khách hàng hợp tác. Để từ đó đưa ra giải pháp quản lý và tuyển dụng nguồn nhân sự đạt chất lượng tốt nhất. Có thể thấy, việc nâng cao chiến lược cung ứng lao động là vấn đề quan trọng cần được quan tâm đối với các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cung ứng lao động.

Việc cung ứng lao động “nhân viên tiếp thị sữa Abbott kênh bệnh viện” ở khu vực Hà Nội tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc tế cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chiến lược và đem lại sự hài lòng cho khách hàng. Do đó, tác giả chọn đề tài: “Thực trạng & giải pháp liên quan đến việc cung ứng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Dịch Vụ Phân Phối Và Bán Lẻ Quốc Tế - Interdist tại Hà Nội” nhằm có cái nhìn sâu sắc hơn về những yếu tố mang lại sự hài lòng, thu hút được nguồn cung ứng lao động tiềm năng. Cùng với những đóng góp của chuyên gia tại công ty để từ đó nắm được thực trạng và đưa ra giải pháp giúp cho công ty nâng cao được chiến lược cung ứng lao động trong tương lai tại khu vực Hà Nội

## DANH MỤC DANH TỪ VIẾT TẮT

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Nghĩa từ viết tắt</b>
Công ty CP Dịch Vụ Phân Phối Và Bán Lẻ Quốc Tế	Interdist
CP	Cổ phần
BHYT	Bảo hiểm y tế
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
BHXT	Bảo hiểm xã hội
Interdist	International distribution
ISM	International sales management
KPI	Key performance indicator
QC	Quality control
ISM	International sales management
CB	Compensation benefits
DN	Doanh nghiệp
CNTT	Công nghệ thông tin

## DANH MỤC CHÚ THÍCH CÁC TỪ TIẾNG ANH

---

<b>Từ Tiếng Anh</b>	<b>Nghĩa</b>
HR & Payroll	Tuyển dụng và quản lý bảng lương
International Sales Management	Quản lý kinh doanh quốc tế.
KPI ( <i>Key Performance Indicator</i> )	Chỉ số đo lường hiệu quả, hiệu suất công việc
Tele-coach/Tele-check	Bộ phận hướng dẫn/đào tạo kiến thức sản phẩm thông qua điện thoại
Business Mastery	Làm chủ hệ thống kinh doanh

---

## DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình	Tên Hình
Hình 1.1	Mô hình chiến lược tổng quát
Hình 2.1	Logo Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế – Interdist
Hình 2.2	Cơ cấu tổ chức Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế - Interdist
Hình 2.3	Giá trị cốt lõi tại Interdist
Hình 2.4	Hình ảnh hoạt động nội bộ công ty
Hình 2.5	Quy trình tuyển dụng tại doanh nghiệp
Hình 2.6	Quy trình tuyển chọn hồ sơ tại Interdist
Hình 2.7	Mô hình vận hành tổ chức có hiệu quả
Hình 2.8	Quy trình thực hiện phân tích sâu
Hình 2.9	Các khách hàng của Interdist
Hình 2.10	Logo Abbott Nutrition
Hình 3.1	Mặt trước và sau của tờ tuyển dụng cho Abbott

## DANH MỤC BẢNG

<b>Bảng</b>	<b>Tên Bảng</b>
Bảng 2.1	Thống kê doanh thu từ dự án Abbott của CTCP Interdis năm 2020-2022
Bảng 2.2	Bảng báo cáo hồ sơ ứng viên Abbott Tháng 10 – 2022
Bảng 2.3	Thống kê trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc trước đây của các ứng viên khi ứng tuyển quý 3 năm 2022
Bảng 3.1	Kế hoạch chiến lược content tuyển dụng cho Abbott

## DANH MỤC BIỂU ĐỒ

<b>Biểu đồ</b>	<b>Tên Biểu Đồ</b>
Biểu đồ 2.1	Thống kê về trình độ học vấn của ứng viên khi ứng tuyển cho dự án Abbott quý 3 năm 2022
Biểu đồ 2.2	Thống kê về tỉ lệ giới tính khi ứng tuyển cho dự án Abbott quý 3 năm 2022



## **PHẦN MỞ ĐẦU**

### **1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI**

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế thị trường, các doanh nghiệp phải đối mặt với cuộc cạnh tranh ngày càng gay gắt. Để tồn tại và phát triển lâu dài, các doanh nghiệp phải thay đổi cơ cấu tổ chức sao cho phù hợp với thực tế, phải có các biện pháp quản lý năng động, linh hoạt, phải xây dựng, áp dụng các chiến lược kinh doanh phù hợp.

Nền tảng của một doanh nghiệp luôn là một đội ngũ nhân lực vững mạnh có năng lực và chuyên môn. Nhân lực đóng vai trò rất quan trọng trong bất cứ một đơn vị doanh nghiệp nào. Vì thế, việc tuyển dụng chính là hành động tiên quyết để có thể xây dựng một nền tảng tốt cho doanh nghiệp. Một kế hoạch tuyển dụng nhân sự có chiến lược và được đầu tư hợp lý sẽ đem về cho công ty nguồn lao động tài giỏi, từ đó hỗ trợ các chiến lược kinh doanh của công ty đi đến thành công. Trên thực tế việc xây dựng và hoàn thiện một hệ thống marketing với chiến lược và biện pháp cụ thể sẽ thúc đẩy tiêu thụ sản phẩm dịch vụ, đây là giải pháp đặc dụng nhất để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Trước tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19, hiện nay thị trường lao động trong nước dần có sự phục hồi trở lại thì cần nhiều chính sách hỗ trợ cho người lao động. Theo khảo sát của Vietnam Report (23/09/2022), sau hai năm khó khăn vì Covid-19, quý 1 năm 2022, ngành cung ứng lao động mới thực sự hồi phục trở lại. Và số liệu doanh thu nửa đầu tháng 4/2022 cũng phần nào phản ánh xu hướng này. Cùng với sự tăng trưởng phục hồi sau đại dịch, hiện nay ngành cung ứng lao động đang gặp các vấn đề: Lao động chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp trong giai đoạn đẩy mạnh phục hồi kinh tế, nhất là lao động có trình độ chuyên môn cao, một số ngành nghề còn xảy ra tình trạng mất cân đối cung cầu, thiếu hụt nguồn cung cục bộ, xảy ra sự thiếu hụt nhân lực so với nhu cầu tuyển dụng.

Hiện nay Công ty Cổ phần phân phối dịch vụ và bán lẻ Quốc Tế đang gặp khó khăn trong vấn đề xây dựng và nâng cao được chất lượng cung nguồn nhân lực tại khu vực Hà Nội cho khách hàng Abbott. Theo báo cáo phát triển nguồn tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế (2022) riêng trong quý I-2022, chi phí doanh nghiệp bỏ ra cho việc tạo nguồn cung ứng cao hơn 7% so với chi phí 2021, nhưng đổi lại lượng cung ứng lao động đổ về thấp hơn 10% so với năm 2021, việc phát triển được chiến lược cung ứng lao động trên thị trường hiện nay là một bài toán khó đối với công ty.

Vào buổi họp cuối tháng 12 năm 2022, với sự tham dự của ban Giám Đốc, đại diện phòng Phát triển Kinh doanh và tất cả thành viên bộ phận Nhân sự đảm nhiệm phát triển nguồn tuyển dụng đã ngồi lại tổng kết hoạt động cung ứng nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế cho năm 2022 và thấy rằng vấn đề chiến lược cung ứng nhân lực cho Abbott hiện nay với sự mong đợi cao từ khách hàng thì công ty đang gặp khó khăn về tỷ lệ cung ứng lao động, với tình trạng là lượng cung ứng nhân lực đang bị chậm hơn so với tiến độ, cụ thể là tại hai quý đầu năm 2022 lượng cung ứng lao động về thấp hơn 10% so với năm 2021. Nên vấn đề này cần được giải quyết sớm nhất, đưa ra được các giải pháp nâng cao được chiến lược cung ứng lao động để đem đến hiệu quả tốt hơn cho năm 2023 và các năm sau, sẽ có sự chuyển biến theo hướng tích cực hơn cho doanh nghiệp.

Nhận thấy được tầm quan trọng trên, tác giả đã chọn đề tài “**Thực trạng & giải pháp liên quan đến việc cung ứng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Dịch Vụ Phân Phối Và Bán Lẻ Quốc Tế - Interdist tại Hà Nội**” nhằm có cái nhìn sâu sắc hơn về những yếu tố mang lại sự hài lòng, thu hút được nguồn nhân lực tiềm năng. Cùng với những đóng góp của chuyên gia tại công ty để từ đó nắm được thực trạng và đưa ra giải pháp giúp cho công ty nâng cao được chiến lược cung ứng nhân lực tại khu vực Hà Nội cho khách hàng Abbott.

## **2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU**

### *2.1 Mục tiêu tổng quát*

Đề tài nghiên cứu nhằm phân tích thực trạng cung ứng lao động tại Hà Nội cho khách hàng Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế. Từ đó đưa ra giải pháp nhằm góp phần nâng cao chiến lược cung ứng nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế ở khu vực Hà Nội.

### *2.2 Mục tiêu cụ thể*

Để đạt được mục tiêu chung, luận văn cần giải quyết các mục tiêu sau:

Phân tích thực trạng cung ứng nguồn nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế;

Đề xuất các giải pháp nâng cao chiến lược cung ứng nhân lực cho Abbott ở khu vực Hà Nội tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế.

## **3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU**

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu kể trên, đề tài nghiên cứu cần trả lời được những câu hỏi nghiên cứu sau:

- (i) Thực trạng cung ứng nguồn nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế ở khu vực Hà Nội như thế nào?
- (ii) Những giải pháp nào có thể nâng cao chiến lược cung ứng lao động cho Abbott ở khu vực Hà Nội tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế ?

## **4. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU**

Đối tượng nghiên cứu: Giải pháp cung ứng nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế (Interdist) ở khu vực Hà Nội

## **5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

Không gian nghiên cứu: Tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế (Interdist).

Khung thời gian thu thập dữ liệu sơ cấp: Tháng 1/2023 – 4/2023.

Khung thời gian thu thập dữ liệu thứ cấp : Năm 2020 – 2022.

## **6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### *6.1 Phương pháp định tính*

Thu thập dữ liệu từ dữ liệu của Phòng kế toán, Phòng kinh doanh và Phòng hành chính nhân sự trong giai đoạn từ 2020 - 2022, những ý kiến đóng góp từ các anh chị trưởng nhóm kinh doanh trong công ty và các tài liệu giáo trình liên quan đến lĩnh vực chiến lược dịch vụ cung ứng lao động.

Phương pháp phân tích và so sánh: qua các số liệu cụ thể đã được thu thập, khóa luận sẽ tiến hành phân tích so sánh giữa các năm với nhau để có thể thấy được những biến chuyển trong cả quá trình hoạt động của công ty.

### *6.2 Các phương pháp khác*

Phương pháp phân tích lịch sử: Nghiên cứu quá trình hình thành và phát triển của tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế nhằm đánh giá quá trình hình thành và phát triển kinh doanh của công ty trong những năm tiếp theo.

Phương pháp phân tích hỗn hợp: phương pháp này không thể thiếu trong bất cứ bài khóa luận nào, vì khi bắt đầu cho một khóa luận điều cần phải làm là phân tích những vấn đề hay yếu tố để tạo ra một vấn đề để thực hiện khoá luận, dựa vào phương pháp so sánh, rút ra được ưu, nhược điểm của doanh nghiệp trong chiến lược cung ứng lao động từ đó làm tiền đề để hoàn thiện từ các phương pháp.

## **7. Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI**

Đề tài nghiên cứu góp phần tìm hiểu thực trạng chiến lược cung ứng nhân lực cho Abbott tại Công ty Cổ phần Phân phối Dịch vụ và Bán lẻ Quốc Tế ở khu vực Hà Nội