

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

**Giải pháp hoàn thiện quản trị
nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần
đầu tư Việt Phú Mỹ quận Tân Bình
thành phố Hồ Chí Minh**

Giảng viên hướng dẫn

Th.S Chu Bảo Hiệp

Sinh viên

Nguyễn Phạm Việt Nga

MSSV:

94011801529



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên Nguyễn Phạm Việt Nga xin cam đoan các số liệu, thông tin sử dụng trong bài Báo cáo tốt nghiệp này được thu thập từ nguồn thực tế tại Công ty, trên các sách báo khoa học chuyên ngành (*có trích dẫn đầy đủ và theo đúng quy định*); Nội dung trong báo cáo này do kinh nghiệm của bản thân được rút ra từ quá trình nghiên cứu thực tế không sao chép từ các nguồn tài liệu, báo cáo khác.

Nếu có sai sót Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm theo qui định của Nhà Trường và Pháp luật.

Sinh viên

(ký tên, ghi đầy đủ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin được cảm ơn Ban Giám Hiệu Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn đã tạo điều kiện cho sinh viên chúng em có được môi trường học tập tốt. Được học tập và rèn luyện trong môi trường quốc tế, được thầy cô giảng dạy và tiếp thu kiến thức văn hóa, chuyên môn và kỹ năng sống. Chính nhà trường đã giúp chúng em có cơ hội được phát triển bản thân qua từng giai đoạn và tích lũy nhiều kinh nghiệm để sau này có thể đóng góp cho xã hội. Em xin cảm ơn nhà trường.

Em xin cảm ơn thầy Chu Bảo Hiệp - giảng viên hướng dẫn đã giúp em hoàn thành bài báo cáo, hướng dẫn và sửa chữa những thiếu sót trong quá trình em thực hiện khóa luận tốt nghiệp này.

Cảm ơn công ty Cổ Phần Đầu Tư Việt Phú Mỹ đã cho phép em có cơ hội được thực tập thực tế, luôn giúp đỡ và hỗ trợ em trong suốt quá trình thực hiện bài khóa luận.

Một lần nữa, em xin cảm ơn Ban Giám Hiệu, các thầy cô, các anh chị quản lý của công ty và những người bạn đã luôn đồng hành và giúp đỡ em rèn luyện bản thân, học tập và ngày càng phát triển hơn nữa.

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tp. HCM, ngày.....tháng.....năm 20.....

Giảng viên hướng dẫn

MỤC LỤC

1. Tính cấp thiết của đề tài:	10
2. Mục tiêu nghiên cứu:	11
3. Câu hỏi nghiên cứu:.....	11
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:.....	11
5. Phương pháp nghiên cứu:.....	12
6. Kết cấu của đề tài:	12
<i>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP.....</i>	13
1.1 NGUỒN NHÂN LỰC.....	13
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực	13
1.1.2. Các đặc trưng cơ bản của nguồn nhân lực	15
1.2 QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC	17
1.2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực.....	17
1.2.2. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực.....	18
1.2.3. Chức năng của quản trị nguồn nhân lực	19
1.2.4. Vai trò của quản lý nhân lực.....	20
1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đối với quản lý nguồn nhân lực	21
1.2.6. Nội dung của quản trị nguồn nhân lực	23
1.2.7. Trả công người lao động	33
1.2.8. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực	36

CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN VỀ HOẠT ĐỘNG TÀI CHÍNH CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VIỆT PHÚ MỸ..... 40

2.1 TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY 40

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty 41

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của công ty 43

2.1.3. Nhiệm vụ và chức năng của từng phòng ban 44

2.1.4. Tình hình nhân sự của công ty giai đoạn năm 2020 đến 2022..... 46

2.1.5. Lĩnh vực kinh doanh 48

2.2 THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VIỆT PHÚ MỸ 50

2.2.1 Cơ cấu lao động của Công ty..... 50

2.2.2 Công tác tuyển dụng nhân lực 59

2.2.2.1 Hoạch định nguồn nhân lực..... 59

2.2.2.2 Quy trình tuyển dụng của công ty..... 64

2.2.2.3 Công tác đào tạo và phát triển nhân lực..... 68

2.2.2.4 Chế độ đãi ngộ người lao động..... 70

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VIỆT PHÚ MỸ..... 80

3.1 PHƯƠNG HƯỚNG HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG TY TRONG TƯƠNG LAI..... 80

3.2 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VIỆT PHÚ MỸ..... 81

3.2.1 Nâng cao chất lượng nguồn tuyển dụng	81
3.2.1.1 Căn cứ của biện pháp	81
3.2.1.2 Nội dung của biện pháp.....	82
3.2.1.3 Kết quả của giải pháp	83
3.2.2 Điều chỉnh công tác trả lương cho người lao động.....	84
3.2.2.1 Căn cứ của biện pháp	84
3.2.2.1 Nội dung của giải pháp.....	85
3.2.3 Giải pháp về nội dung công việc.....	89
3.2.4 Giải pháp về môi trường làm việc.....	91
<i>KẾT LUẬN</i>	93
<i>TÀI LIỆU THAM KHẢO</i>	94

DANH MỤC CÁC CHỮ KÝ HIỆU, VIẾT TẮT

Cán bộ	CB
Công nhân viên	CNV
Cổ phần đầu tư	CPĐT
Việt Phú Mỹ	VPM
Doanh nghiệp	DN
Kinh tế	KT
Văn hóa	VH
Xã hội	XH
Lao động phổ thông	LDPT

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Đất nước Việt Nam chúng ta đang phát triển và đang hội nhập vào quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, tham gia đàm phán gia nhập Hiệp hội thương mại thế giới. Một nền kinh tế muốn phát triển cần có các nguồn lực: vốn, khoa học công nghệ, tài nguyên và nguồn nhân lực, muốn tăng trưởng nhanh và bền vững cần dựa vào 3 yếu tố cơ bản: Ứng dụng công nghệ mới, phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.... Quản lý hiệu quả nguồn nhân lực là vấn đề cơ bản. Nguồn nhân lực cần phát huy sự đa dạng, phong phú của truyền thống văn hóa phương Đông như: hiếu học, trọng hiền tài, coi trọng tri thức và khoa học...Tuy nhiên cho đến nay, những tiềm năng quan trọng này vẫn chưa được chú ý khai thác đầy đủ, đúng mức và có thể sử dụng chưa hiệu quả về nguồn nhân lực.

Nhu cầu phát triển KT- XH - VH trong tình hình mới, Đảng và Nhà nước ta đã đặt ra những yêu cầu cơ bản trước mắt và lâu dài trong việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả nhất, khai thác tiềm năng trí tuệ, phát huy những yếu tố tinh thần gắn với truyền thống văn hóa dân tộc. Xác lập mối quan hệ chặt chẽ giữa phát triển, sử dụng và quản lý tốt nguồn nhân lực, nâng cao trình độ nguồn nhân lực; coi chất lượng nguồn nhân lực là tiền đề cơ bản để nâng cao hiệu quả kinh tế - xã hội của đất nước, quản lý nguồn nhân lực trở thành nhiệm vụ hàng đầu. nhiệm vụ của các tổ chức, doanh nghiệp và các quốc gia trên thế giới.

Quản trị nguồn nhân lực đã trở thành một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mọi tổ chức, doanh nghiệp và quốc gia trên thế giới. Nhiều quốc gia lấy con người làm trung tâm của sự phát triển và đã xây dựng các chiến lược quản lý nguồn nhân lực tốt để phục vụ tốt hơn nhu cầu phát triển hiện tại và lâu dài.

Một quốc gia, một tổ chức, một doanh nghiệp muốn phát triển thành công thì phải xây dựng và thực hiện tốt các chính sách, chiến lược quản trị nguồn nhân lực. Có thể nói,

mọi kết quả thành công của một quốc gia hay một doanh nghiệp suy cho cùng đều nằm ở việc xây dựng và thực hiện các chiến lược quản trị nguồn nhân lực đúng đắn.

Công ty Cổ phần đầu tư Việt Phú Mỹ cũng không là một ngoại lệ. Xuất phát từ những nhận thức, hiểu biết của bản thân về công tác quản trị nguồn nhân lực và tầm quan trọng của nó, cũng như rất mong muốn sự đổi thay căn bản, toàn diện nguồn nhân lực đưa Công ty ngày càng phát triển. Vì vậy, tôi đã chọn đề tài “Giải pháp hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần đầu tư Việt Phú Mỹ quận Tân Bình thành phố Hồ Chí Minh” làm khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Luận văn có những mục đích nghiên cứu sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nhân lực và hiệu quả quản trị nhân lực
- Đánh giá, phân tích các hiện trạng và hiệu quả công tác quản trị nhân lực của Công ty Cổ Phần đầu tư Việt Phú Mỹ.
- Đề xuất một số biện pháp hoàn thiện các biện pháp quản trị nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả quản trị nhân lực tại Công ty Cổ Phần đầu tư Việt Phú Mỹ.

3. Câu hỏi nghiên cứu:

- Doanh nghiệp phải làm gì khi thừa hoặc thiếu nhân lực?
- Tại sao hoạch định nguồn nhân lực là cần thiết cho doanh nghiệp?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

● Đối tượng nghiên cứu

Là các hoạt động quản trị nguồn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ Phần đầu tư Việt Phú Mỹ.

● Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Luận văn nghiên cứu hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ Phần đầu tư Việt Phú Mỹ.

Về thời gian: Các thông tin dữ liệu sử dụng để nghiên cứu được thu thập từ năm 2020 đến 2023. Các giải pháp đề ra để hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ Phần đầu tư Việt Phú Mỹ trong giai đoạn 2023 -2026.

5. Phương pháp nghiên cứu:

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng tổng hợp các phương pháp thống kê, so sánh, phân tích và tổng hợp.

Nguồn dữ liệu trong bài luận được thu thập dựa trên hệ thống lưu trữ hồ sơ của công ty. Số liệu có từ nguồn điều tra trực tiếp, tham khảo ý kiến của giáo viên hướng dẫn và người có kinh nghiệm của công ty.

6. Kết cấu của đề tài:

Gồm 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận
- Chương 2: Thực trạng quản trị nhân sự tại Công ty Cổ phần đầu tư Việt Phú Mỹ
- Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần đầu tư Việt Phú Mỹ.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Trên đà phát triển của công nghiệp hóa – hiện đại hóa, máy móc và các trang thiết bị tiên tiến hiện đại ngày càng được ưa chuộng và được thay thế nhiều trong các hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp lớn nhỏ. Mặc dù như vậy, nhưng nguồn nhân lực luôn là vấn đề quan trọng bậc nhất và là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Không chỉ riêng các doanh nghiệp, mà mỗi quốc gia, đất nước đều coi nguồn nhân lực là yếu tố trọng yếu để quyết định sức mạnh của đất nước. Điều đó thể hiện rõ ràng hơn trong quá trình toàn cầu hóa hiện nay khi nền kinh tế dựa vào tri thức sẽ tạo ra nhiều cơ hội phát triển, duy trì được tốc độ tăng cao, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực.

Nguồn nhân lực là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển: Các công trình nghiên cứu trên trong và ngoài nước gần đây đề cập đến khái niệm nguồn nhân lực với các góc độ khác nhau.

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ công sồng con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”. (WB. World Development Indicators. - London: Oxford)

Việc quản lý và sử dụng nguồn lực con người khó khăn phức tạp hơn nhiều so với các nguồn lực khác bởi con người là một thực thể sinh vật - xã hội, rất nhạy cảm với những tác động qua lại của mọi mối quan hệ tự nhiên, kinh tế, xã hội diễn ra trong môi trường sống của họ.

Theo David Begg: “Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai”. (David Begg, 2008)

Theo GS.TS Phạm Minh Hạc: “Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH”. (Hạc, 1996)

Theo TS. Nguyễn Hữu Dũng: “Nguồn nhân lực được xem xét dưới hai góc độ năng lực xã hội và tính năng động xã hội. Ở góc độ thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên nếu chỉ dừng lại ở dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy tiềm năng đó phải chuyển nguồn nhân lực sang trạng thái động thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông qua các chính sách, thể chế và giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người với tiềm năng vô tận nếu được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến, được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô hạn đó được khai thác phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn”. (Dũng, 2003)

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (Thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, nhờ tính thống nhất mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển. Nguồn nhân lực, theo cách tiếp cận mới, có nội hàm rộng rãi bao gồm các yếu tố cấu

thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hoá.

Như vậy, các khái niệm trên cho thấy nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Khái niệm "nguồn nhân lực" (Human Resources) được hiểu như khái niệm "nguồn lực con người". Khi được sử dụng như một công cụ điều hành, thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận của nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động.

1.1.2. Các đặc trưng cơ bản của nguồn nhân lực

- ***Số lượng nguồn nhân lực:***

Số lượng nguồn nhân lực chính là lực lượng lao động và khả năng cung cấp lực lượng lao động được xác định dựa trên quy mô dân số, cơ cấu tuổi giới tính, sự phân bố dân cư theo khu vực và lãnh thổ. Nó còn thể hiện tốc độ tăng nguồn nhân lực hàng năm.

Xét trong phạm vi một tổ chức thì số lượng nguồn nhân lực là tổng số người được tổ chức thuê mướn, được trả công và được ký hợp đồng lao động cũng như có tên trong danh sách nhân sự của tổ chức. Xét trên phạm vi quốc gia thì số lượng nguồn nhân lực là bao gồm những công dân trên 15 tuổi, có khả năng lao động và đang có việc làm hoặc không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc.

- ***Chất lượng nguồn nhân lực:***

Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu chí: sức khoẻ, trình

độ chuyên môn, trình độ học vấn và phẩm chất tâm lý xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái trí lực, thể lực, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực do trình độ phát triển kinh tế xã hội và chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của chính phủ quyết định.

Trí lực và thể lực, tâm lực là các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến việc đánh giá cũng như phát triển chất lượng nguồn nhân lực. Cụ thể: Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động tất nhiên phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng trí tuệ trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc phát huy nguồn lực con người. Gồm trình độ tổng hợp từ văn hoá, chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng lao động.

Thể lực: là trạng thái sức khoẻ của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Chăm sóc sức khoẻ là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Tâm lực: còn được gọi là phẩm chất tâm lý- xã hội, chính là tác phong, tinh thần - ý thức trong lao động như: tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ...), có ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp chuyên môn, sáng tạo, năng động trong công việc; có khả năng chuyển đổi công việc cao thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

- ***Cơ cấu nguồn nhân lực:***

Cơ cấu nguồn nhân lực thường được hiểu như là cấu trúc của nguồn nhân lực, bao gồm các thành tố phân loại theo một tiêu chí nào đó cùng với tỷ trọng tương quan giữa các

thành tố đó. Hiện nay phân tích cơ cấu nguồn nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét, đánh giá về nguồn nhân lực. Một số tiêu chí phân loại cơ cấu nguồn nhân lực phổ biến hiện nay là : trình độ chuyên môn, giới tính, độ tuổi, hợp đồng lao động,... (Dung, 2011)

1.2 QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Theo TS. Nguyễn Hữu Thân thì: “Quản trị tài nguyên nhân sự là sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nhân viên, thông qua tổ chức nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức.” (Thân, 2004)

Còn theo quan điểm của PGS.TS Trần Kim Dung thì: “ Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo – phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên.” (TS, 2009)

Ngày nay khái niệm hiện đại về Quản trị nguồn nhân lực là: “Tất cả các hoạt động của một tổ chức nhằm để thu hút, xây dựng, phát triển, đánh giá, bảo toàn, giữ gìn một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng.”

Vai trò của nguồn nhân lực

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 có những con người làm việc hiệu quả thì tổ chức đó 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. (Dung, 2011)

1.2.2. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực

Nhằm mục đích bảo toàn sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, quản trị nguồn nhân lực phải định hướng theo bốn mục tiêu, cụ thể là:

- **Mục tiêu kinh tế:** quản trị nguồn nhân lực nhằm mục đích sử dụng có hiệu quả sức lao động nhằm tăng năng suất lao động, tạo điều kiện tăng thu nhập quốc dân – tạo tích lũy cho nhà nước và doanh nghiệp. Đồng thời nó thoả mãn nhu cầu trang trải chi phí, tái sản xuất giản đơn và mở rộng sức lao động ổn định kinh tế gia đình.
- **Mục tiêu xã hội:** quản trị nguồn nhân lực giúp tạo công ăn việc làm, giáo dục, động viên người lao động phát triển phù hợp với sự tiến bộ của xã hội, làm trong sạch môi trường xã hội. Ngược lại, thông qua quản trị nhân sự thể hiện trách nhiệm của nhà nước, của tổ chức với người lao động.
- **Mục tiêu củng cố và phát triển tổ chức:** quản trị nguồn nhân lực là lĩnh vực quản trị doanh nghiệp. Đồng thời nó cũng là một phương tiện để khai thác và sử dụng có hiệu quả, nguồn nội lực, là nhân tố khẳng định giá trị vô hình của tổ chức thực hiện mục tiêu kinh doanh.
- **Mục tiêu thực hiện các chức năng nhiệm vụ tổ chức:** Mỗi doanh nghiệp đều có một cơ cấu tổ chức bộ máy quản trị mà trong đó sự thống nhất về tổ chức và hiệu lực của bộ máy phụ thuộc chủ yếu vào năng lực, trình độ tổ chức của các nhà quản

trị gia cao cấp, trung cấp và nhân viên thực hiện. Chỉ qua hoạt động quản trị nguồn nhân lực yêu cầu này mới được đáp ứng.

Ngoài những mục tiêu chung, quản trị nguồn nhân lực còn là một phương tiện thực hiện mục tiêu cá nhân. Thông qua quản trị nguồn nhân lực, nhà quản trị có khả năng giúp cho người lao động thực hiện mục tiêu cá nhân về việc làm, thăng tiến, lợi ích kinh tế xã hội và phát triển nhân cách. Hoạt động quản trị nguồn nhân lực chỉ đạt hiệu quả khi nhà quản trị nhận thức đúng việc đáp ứng mục tiêu cá nhân, thực hiện các hoạt động hỗ trợ cần thiết đánh giá, đào tạo, bố trí sử dụng, phát triển, định mức thù lao và kiểm tra.

1.2.3. Chức năng của quản trị nguồn nhân lực

Có thể phân chia các hoạt động chủ yếu của quản trị nguồn nhân lực theo ba nhóm chức năng chủ yếu như sau:

– ***Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực:***

Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của doanh nghiệp. Để có thể tuyển được đúng người cho đúng việc, trước hết doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong doanh nghiệp nhằm xác định được những công việc nào cần tuyển thêm người. thực hiện phân tích công việc sẽ cho biết doanh nghiệp cần tuyển thêm bao nhiêu nhân viên và yêu cầu tiêu chuẩn đặt ra đối với các ứng viên là như thế nào. Việc áp dụng các kỹ năng tuyển dụng như trắc nghiệm và phỏng vấn sẽ giúp doanh nghiệp chọn được ứng viên tốt nhất cho công việc. Do đó, nhóm chức năng tuyển dụng thường có các hoạt động: dự báo và hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, phỏng vấn, trắc nghiệm, thu thập, lưu trữ và xử lý thông tin về nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

– ***Nhóm chức năng đào tạo, phát triển:***

Nhóm chức năng này chú ý việc nâng cao năng lực của nhân viên, nhằm đảm bảo cho nhân viên trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ thành thạo nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát triển tối ưu các năng lực cá nhân. Các DN áp dụng chương trình hướng nghiệp và đào tạo cho nhân viên mới nhằm xác định năng lực thực tế của nhân viên và giúp nhân viên làm quen với công việc của doanh nghiệp. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng thường lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện và đào tạo lại nhân viên mỗi khi có sự thay đổi về nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc quy trình công nghệ, kỹ thuật. Nhóm chức năng đào tạo, phát triển thường được thực hiện các hoạt động như: hướng nghiệp, huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho công nhân; bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và cập nhật kiến thức quản lý, kỹ thuật công nghệ cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

– ***Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực:***

Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nhóm chức năng này gồm hai chức năng nhỏ hơn là kích thích, động viên nhân viên và duy trì, phát triển các mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

1.2.4. Vai trò của quản lý nhân lực

Việc nghiên cứu quản trị nhân lực nhằm đạt được mục tiêu cơ bản sau:

- Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực nhằm tăng cường 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 phát huy tối đa các năng lực cá nhân và trung thành, tận tâm với Doanh nghiệp .

Do đó, quản trị nhân lực có vai trò là một bộ phận không thể thiếu được của công tác quản lý trong các DN. Nó tìm kiếm và phát triển những phương pháp để mọi thành viên có