

**The Saigon International
University**



Khóa luận
tốt nghiệp

Website: www.siu.edu.vn

Thành phố Hồ Chí Minh - 2024

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Quản trị kinh doanh

Đề tài

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC
QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
CHI NHÁNH CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ
VÀ THƯƠNG MẠI MESA

Giảng viên hướng dẫn

Th.S Chu Bảo Hiệp

Sinh viên

Phạm Lê Hoàng Nga

MSSV: 94012001990



Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên Phạm Lê Hoang Ngà xin cam đoan, thông tin sử dụng trong bài báo cáo tốt nghiệp này được thu nhập từ nguồn thực tế tại Công Ty.

Nếu có sai sót Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm theo quy định của nhà trường và pháp luật

Sinh viên

(kí tên, ghi đầy đủ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Sau thời gian nghiên cứu tài liệu, thực tập tại cơ quan cùng với sự giúp đỡ của giáo viên hướng dẫn và các cán bộ nhân viên tại Chi Nhánh Công Ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại MeSa tôi đã hoàn thành báo cáo của mình với đề tài “Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực công ty TNHH DV & TM MESA chi nhánh TPHCM ”

Để hoàn thành bài báo cáo này trước tiên tôi xin gửi lời cảm ơn đến giảng viên hướng dẫn: Ths. Chu Bảo Hiệp, giảng viên tại Trường Quốc Tế Sài Gòn đã hướng dẫn tôi một cách tận tình, kịp thời giải đáp thắc mắc, sửa lỗi sai và giúp đỡ tôi rất nhiều mỗi khi gặp vấn đề trong quá trình tiến hành tìm hiểu thông tin viết bài báo cáo thực tập này.

Tôi cũng chân thành cảm ơn Chi Nhánh Công Ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại MeSa cùng các cán bộ nhân viên tại phòng nhân sự và phòng kinh doanh đã rất nhiệt tình chỉ bảo hướng dẫn, tạo điều kiện để tôi có thể áp dụng những kiến thức đã được học vào thực tế, cung cấp số liệu và tài liệu liên quan về những quá trình, phương thức tiến hành hoàn thành đề tài của mình.

Tuy đã cố gắng để tiếp cận đúng hướng và đặt nhiều đầu tư vào bài báo cáo thực tập với hy vọng bài làm sẽ hoàn chỉnh nhất nhưng vì còn gặp nhiều trở ngại trong quá trình chuyên kiến thức sách vở thành kỹ năng thực tiễn và cả sự thiếu hiểu biết và kinh nghiệm nên không tránh khỏi bài làm còn rất nhiều thiếu sót. Mong thầy và quý cơ quan thông cảm và có ý kiến đóng góp để tôi có thể hoàn thiện hơn về mọi mặt.

Tôi lần nữa xin chân thành cảm ơn!

5. PHẠM VI VÀ GIỚI HẠN TÌM HIỂU CỦA ĐỀ TÀI.....	3
6. GÓP CỬA ĐỀ TÀI ĐỐI VỚI KIẾN THỨC, KỸ NĂNG CỦA BẢN THÂN	3
7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	4
8. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI	4
CHƯƠNG 01: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC	5
1.1. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC	5
1.1.1. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực	5
1.1.2. Các đặc trưng cơ bản nguồn nhân lực	7
□Số lượng nhân lực	7
□Chất lượng nguồn nhân lực	8
□Cơ cấu nguồn nhân lực	8
1.2. QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC	9
1.2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực	9
1.2.2. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực	11
1.2.3. Chức năng quản trị nguồn nhân lực	12
1.2.4. Vai trò quản lý nhân lực	12
1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng quản lý nguồn nhân lực	13
1.2.6. Nội dung chủ yếu công tác quản trị nguồn nhân lực	16
1.2.7. Trả lương người lao động	22
1.2.8. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.....	24
1.3. KHUNG LÝ THUYẾT	25
1.4. KHUNG KHÁI NIỆM	26
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CHI NHÁNH CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	29
2.1. GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	29
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển	30
2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của công ty	30
2.1.3. Sơ đồ cơ cấu tổ chức	31
2.1.4. Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận	32
2.1.6. Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty từ năm 2020 đến năm 2022	34
2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI	37
CHI NHÁNH CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	37
2.2.1. Đặc điểm về nguồn nhân lực của công ty	37

2.2.2. Công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty	40
2.3. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	50
2.3.1. Thành tựu đạt được	50
2.3.2. Những điểm hạn chế	51
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	54
3.1. ĐỊNH HƯỚNG MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN CHUNG CỦA CÔNG TY	54
3.1.1. Định hướng phát triển quản trị nguồn nhân lực	54
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA	56
KẾT LUẬN	63
LIỆU THAM KHẢO	1

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT		
STT	TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG
1	DN	Doanh nghiệp
2	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
3	TNHH DV& TM	Trách nhiệm hữu hạn dịch vụ và thương mại

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty Mesa 2020 đến năm 2022

Bảng 2.2 Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty từ năm 2020 đến năm 2022

Bảng 2.3 Trình độ lao động tại công ty Mesa

DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ

Hình 2.1 Sơ đồ tổ chức công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại MeSa

Biểu đồ 2.1 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Mesa

Biểu đồ 2.2 Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty

LỜI MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Con người - nguồn lực vô cùng quan trọng và không thể thay thế trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp với các đối thủ cạnh tranh trên thị trường.

Một doanh nghiệp có được nguồn nhân lực chất lượng cao thì có thể cải tiến chất lượng sản phẩm và mang lại hiệu quả trong kinh doanh. Tuy nhiên, nguồn nhân lực chất lượng cao và có kinh nghiệm, kỹ năng rất khan hiếm trên thị trường. Bên cạnh đó để xây dựng được một đội ngũ nhân sự tốt thì doanh nghiệp phải phân tích các điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ nhân sự tại Công ty đối thủ và tìm ra phương pháp khắc phục điểm yếu đó cũng như biến đổi chúng sao cho phù hợp với lợi thế và lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, doanh nghiệp phải tốn rất nhiều thời gian, công sức, tiền của.

Đóng góp vào sự đổi mới và sáng tạo: Nhân lực được coi là "tài sản sống" của một tổ chức, vì họ mang trong mình kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm. Nhân viên có khả năng tư duy sáng tạo, đưa ra ý tưởng mới và giải quyết các vấn đề phức tạp. Sự đổi mới và sáng tạo của nguồn nhân lực giúp tổ chức nâng cao hiệu suất và cạnh tranh trong môi trường kinh doanh

Thúc đẩy hiệu suất và đạt được mục tiêu: Nhân viên có vai trò quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ và đạt được mục tiêu của tổ chức. Kỹ năng và năng lực của họ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất làm việc, sản xuất và chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ. Nếu có nguồn nhân lực chất lượng cao, tổ chức có thể đạt được hiệu suất tối đa và tiến gần hơn đến mục tiêu của mình.

Xây dựng lợi thế cạnh tranh: Nguồn nhân lực giúp xây dựng lợi thế cạnh tranh cho một tổ chức. Khi có một đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng tốt và sáng

tạo, tổ chức sẽ có khả năng ứng phó với thay đổi, cạnh tranh hiệu quả và thích ứng với môi trường kinh doanh biến đổi.

Tạo ra giá trị và phát triển bền vững: Nhân lực đóng góp vào tạo ra giá trị cho tổ chức và đảm bảo sự phát triển bền vững. Được đào tạo, phát triển và đánh giá thích hợp, nguồn nhân lực sẽ nâng cao trình độ chuyên môn và tư duy, tạo ra lợi ích cho cả nhân viên và tổ chức. Nhân viên tự tin và hài lòng với công việc của mình sẽ có xu hướng duy trì và phát triển trong tổ chức

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác nhân sự, nên em quyết định chọn đề tài “GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CHI NHÁNH CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ VÀ THƯƠNG MẠI MESA” để nghiên cứu làm đề tài tốt nghiệp của mình.

2. MỤC TIÊU TÌM HIỂU CỦA ĐỀ TÀI

- Nghiên cứu, tìm hiểu cơ cấu tổ chức, tình hình nhân sự, nắm vững nguyên tắc, trình tự trong công tác nhân sự tại doanh nghiệp.
- Tìm hiểu thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực, những mặt tốt cũng như chưa tốt của nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

- Công tác quản trị nguồn nhân lực công ty TNHH DV & TM MESA chi nhánh TPHCM có giải pháp hoàn thiện hay không?
- Các yếu tố bên trong doanh nghiệp và bên ngoài doanh nghiệp ảnh hưởng đến Công tác quản trị nguồn nhân lực công ty TNHH DV & TM MESA chi nhánh TPHCM?

- Các yếu tố này ảnh hưởng như thế nào đến Công tác quản trị nguồn nhân lực công ty TNHH DV & TM Mesa chi nhánh TPHCM

4. ĐỐI TƯỢNG TÌM HIỂU CỦA ĐỀ TÀI

- Phạm vi về nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa.
- Phạm vi về không gian: Tại phòng Hành chính – Nhân sự tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa
- Phạm vi về thời gian: Đề tài được thực hiện từ ngày 17/04/2023 đến ngày 27/05/2023

5. PHẠM VI VÀ GIỚI HẠN TÌM HIỂU CỦA ĐỀ TÀI

- Phạm vi về nội dung: Đề tài này sẽ phân tích Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa.
- Phạm vi về không gian: Nghiên cứu Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa.
- Phạm vi về thời gian: Số liệu phân tích của Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa trong 03 năm (2020-2021-2022).

6. ĐÓNG GÓP CỦA ĐỀ TÀI ĐỐI VỚI KIẾN THỨC, KỸ NĂNG CỦA BẢN THÂN

Hoàn thiện đề tài giúp em có thêm nhiều kiến thức chuyên môn về quản trị nhân sự tại doanh nghiệp, học tập được nhiều kiến thức bổ ích, nhiều kỹ năng cần thiết từ đó cũng tích lũy thêm rất nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực nói chung để

em có thể tự tin thực hiện công việc về nhân sự cho bất kỳ một doanh nghiệp nào sau khi tốt nghiệp.

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Phương pháp thống kê kinh tế: Thu nhập số liệu về nhân lực và hoạt động kinh doanh Công Ty
- Phương pháp phân tích tổng hợp: Từ kết quả thống kê về Công tác quản trị nguồn nhân lực sẽ tiến hành đánh giá và phân tích được những ưu điểm và khuyết điểm và những hạn chế trong công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa chi nhánh TPHCM

8. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI

Kết cấu của đề tài gồm có 03 chương:

Chương 01: Cơ sở lý luận về công tác quản trị nguồn nhân lực.

Chương 02: Phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa.

Chương 03: Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Dịch Vụ và Thương Mại Mesa.

CHƯƠNG 01: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Khái niệm về quản trị nguồn nhân 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.

Trong “Public Administration and Public affairs” : “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới”. (Nicolas Henry)

Mặt khác, theo nhóm tác giả George T. Milkovich và John W. Boudreau - Human Resources Management thì: “Nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cũng các nội dung khác cho sự thành công, đạt mục tiêu chung của tổ chức”

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. (Trần Kim Dung, 2018).

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: “ Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống 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)

Theo David Begg: “ Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyển môn mà con người tích lũy được,nó 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)

“Nguồn nhân lực là đề cập đến tất cả các nguồn lực con người bao gồm trí lực, thể lực, kỹ năng công việc,... của mỗi cá nhân”. (Ngân hàng thế giới (IBRD)).

Theo Navigos Search - Công ty sản nhân tài cấp trung và cấp cao hàng đầu Việt Nam: “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có liên quan đến sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước. Nguồn lực con người còn được xem là nguồn vốn quan trọng bên cạnh các loại vốn vật chất khác như vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

“Xét theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp về sức lao động cho sản xuất xã hội và nguồn lực con người cho sự phát triển. Vì thế, nhân lực sẽ bao gồm toàn bộ dân cư phát triển bình thường”. (Navigos Search)

“Còn xét theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực chính là khả năng lao động của xã hội và nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động đang có khả năng tham gia lao động sản xuất (là toàn bộ cá nhân tham gia quá trình lao động, là tổng thể yếu tố về thể lực, trí lực của họ sẽ được huy động vào quá trình lao động)”. (Navigos Search)

L luận án Tiến sỹ “Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế” cho rằng: “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình thúc

đẩy việc học tập có tính tổ chức nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc thực hiện các giải pháp đào tạo, phát triển, các sáng kiến và các biện pháp quản lý với mục đích phát triển tổ chức và phát triển cá nhân”.

(Lê Thị Mỹ Linh,2009)

Tiếp đến, theo Luận án Tiến sỹ “Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Á - Kinh nghiệm đối với Việt Nam: “Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất”. (Lê Thị Mỹ Linh,2002)

Bên cạnh đó, theo Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực của trường Đại học Kinh tế quốc dân thì khái niệm phát triển nguồn nhân lực được đề cập như sau: “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử”. (PGS.TS. Trần Xuân Cầu chủ biên, 2008)

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 mạng 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

1.1.2. Các đặc trưng cơ bản nguồn nhân lực

- **Số lượng 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 giới tính, sự phân bố dân cư theo khu vực và lãnh thổ.

Quy mô dân số càng lớn , tốc độ dân số chậm dẫn đến quy mô và tốc độ nguồn nhân lực càng ít. Quy mô dân số biểu thị khai quát tổng số dân của một vùng, một nước hay của các khu vực khác nhau trên thế giới.

- **Chất lượng nguồn nhân lực**

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện ở mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực đó là trí lực thể lực và tâm lực

Trí lực: Gồm trình độ tổng hợp từ: Văn hóa là nền tảng cho việc tiếp thu kiến thức khoa học công nghệ, đào tạo và tái tạo nghề nghiệp. Chuyên môn kỹ thuật là kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm nhiệm các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp khác. Còn về phẩm chất tâm lý thì đòi hỏi người lao động cần có những phẩm chất khác nhau như tính kỉ luật tinh thần hợp tác và có trách nhiệm cao trong công việc.

Thể lực: là trạng thái sức khỏe 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. Sức khỏe con người chịu tác động nhiều yếu tố như điều kiện tự nhiên, kinh tế và xã hội và được phản ánh chi tiêu cơ bản về sức khỏe

Tâm lực : Năng động trong công việc , có khả năng chuyển đổi công việc cao với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý

□ **Cơ cấu nguồn nhân lực**

Cơ cấu nguồn nhân lực là một khái niệm kinh tế, phản ánh thành phần, tỷ lệ các bộ phận hợp thành và mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận ấy trong doanh nghiệp.

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 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...(Dung, 2011)

1.2. QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Theo Dân Trí thì: “Quản trị nguồn nhân lực là quá trình thực hiện các chiến lược nhất quán để quản lý con người trong một tổ chức như hoạch định, tổ chức, điều phối và quản lý nhân viên nhằm thực hiện tầm nhìn sứ mệnh, mục tiêu và mang lại hiệu quả tối ưu cho doanh nghiệp. Việc này cũng bao gồm tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng, tạo động lực thúc đẩy và giữ chân nhân viên.”

Theo 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, đánh giá, giữ gìn một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức về cả mặt số lượng và chất lượng”.

Vai trò của quản trị nguồn nhân lực

Bất kì một doanh nghiệp nào khi tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh cũng đều phải hội tụ đủ hai yếu tố, đó là nhân lực và vật lực. Trong đó, nhân lực đóng vai trò cực kì quan trọng, có tính quyết định tới sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Do sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường nên doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển buộc phải cải tiến tổ chức của mình theo hướng tính giảm gọn nhẹ, năng động, trong đó yếu tố con người amng tính quyết định. Con người- với kỹ năng, trình độ của mình sử dụng công cụ lao động tác động vào đối tượng lao động để tạo ra sản phẩm, hàng hóa cho xã hội. Quá trình này cũng được tổ chức và điều khiển bởi con người. Con người thiết kế và sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ, kiểm tra chất lượng, đưa sản phẩm bán ra thị trường, phân phối nguồn tài chính, các định các chiến lược chung và mục tiêu cho tổ chức. Không có những con người làm việc có hiệu quả thì mọi tổ chức đều không thể nào đạt đến các mục tiêu của mình.

Sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật cùng với sự phát triển kinh tế buộc các nhà quản trị phải biết làm cho tổ chức của mình thích ứng. Do đó, việc thực hiện các nội dung hoạch định, tuyển dụng, duy trì, phát triển, đào tạo, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho con người thông qua tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu đã định trước là vấn đề quan tâm hàng đầu.

Nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho các nhà quản trị đạt được mục đích, kết quả thông qua người khác. Một nhà quản trị có thể laajo kế hoạch hoàn chỉnh, xây dựng sơ đồ tổ chức rõ ràng, có hệ thống kiểm tra hiện đại chính xác,...nhưng nhà quản trị đó vẫn có thể thất bại nếu hông biết tuyển dụng đúng người cho đúng công việc, hoặc không biết cách khuyến khích nhân viên làm việc. Để quản trị có hiệu quả, nhà quản trị cần biết cách làm việc và hòa hợp với người khác, biết cách lôi kéo người khác làm cho mình.