

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

**PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG
TY CÔNG NGHIỆP - XÂY LẮP THƯƠNG MẠI HÀ TĨNH**

Giảng viên hướng dẫn: **ThS.**

Hồ Thiện Thông Minh

Sinh viên:

Nguyễn Thị Kim Chi

MSSV: 94012001988



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan khóa luận tốt nghiệp “**Phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương Mại Hà Tĩnh**” là công trình nghiên cứu của bản thân. Những phần sử dụng tài liệu tham khảo trong đề án đã được nêu rõ trong phần tài liệu tham khảo. Các số liệu, kết quả trình bày trong đề án là hoàn toàn trung thực, nếu sai tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm và chịu mọi kỷ luật của bộ môn và nhà trường đề ra.

TP.HCM, ngày.....tháng.....năm.....

Tác giả đề tài

Nguyễn Thị Kim Chi

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận này, tôi xin tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Thầy Th.S Hồ Thiện Thông Minh, đã tận tình hướng dẫn trong suốt quá trình viết Khóa luận tốt nghiệp. Bên cạnh đó, tôi xin gửi tới các thầy cô khoa Kinh doanh và luật trường Đại học Quốc tế Sài Gòn lời cảm ơn sâu sắc. Với sự quan tâm, dạy dỗ, chỉ bảo tận tình chu đáo của thầy cô, đến nay tôi đã có thể hoàn thành luận văn, đề tài:

“Phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương Mại Hà Tĩnh”

Không thể không nhắc tới sự chỉ đạo của Ban lãnh đạo cùng sự giúp đỡ nhiệt tình của các anh chị Phòng Kinh doanh, đã tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tôi trong suốt thời gian thực tập tại công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương Mại Hà Tĩnh.

Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế của một sinh viên, luận văn này không thể tránh được những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để tôi có điều kiện bổ sung, nâng cao ý thức của mình, phục vụ tốt hơn công tác thực tế sau này.

TP.HCM, ngày.....tháng.....năm.....

Tác giả đề tài

Nguyễn Thị Kim Chi

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

1. Sự phù hợp của đề tài đối với chuyên ngành đào tạo:
.....
.....
2. Sự trùng lặp đề tài và mức độ sao chép các tài liệu đã công bố:
.....
.....
3. Sự phù hợp về mục tiêu nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu:
.....
.....
4. Mức độ phù hợp về kết cấu các nội dung nghiên cứu:
.....
.....
5. Mức độ phân tích, đánh giá chuyên sâu, sáng tạo các nội dung nghiên cứu:
.....
.....
6. Hình thức trình bày khóa luận (font chữ, size chữ; căn hàng, căn lề; bảng, hình; văn phong; lỗi chính tả; trích dẫn nguồn và danh mục tài liệu tham khảo):
.....
.....
7. Nhận xét khác:
.....
8. Điểm:.....
.....
9. Xếp loại:
.....

TP.HCM, ngày.....tháng.....năm.....

Giảng viên hướng dẫn

(ký và ghi đầy đủ họ tên)

Th.S Hồ Thiện Thông Minh

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	1
DANH MỤC BẢNG	II
DANH MỤC HÌNH ẢNH	III
DANH MỤC SƠ ĐỒ VÀ BIỂU ĐỒ	IV
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng nghiên cứu đề tài.....	4
4. Phương pháp nghiên cứu	4
5. Phạm vi nghiên cứu	4
6. Kết cấu đề tài	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÁNH GIÁ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP	5
1.1 Khái niệm, vai trò quản trị nguồn nhân lực	5
1.1.1 Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực.....	5
1.1.2 Vai trò của quản trị nguồn nhân lực.....	6
1.2 Các chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực	7
1.3 Các nội dung quản trị nguồn nhân lực.....	9
1.3.1 Nội dung thu hút nguồn nhân lực	9
1.3.2 Nội dung thuộc chức năng đào tạo phát triển nguồn nhân lực.....	13
1.4 Các nội dung chức năng duy trì nguồn nhân lực:	15
1.4.1 Đánh giá tình hình thực hiện công việc của nhân viên	15
1.4.2 Công tác lương, thưởng	17
1.4.3 Kế hoạch hóa cán bộ kế cận	19

1.5 Các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực	20
1.5.1 Nhóm yếu tố thuộc môi trường bên ngoài Kinh tế:	20
1.5.2 Nhóm yếu tố thuộc môi trường bên trong.....	20
1.6 Phương pháp nghiên cứu sử dụng trong luận văn:	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CÔNG NGHIỆP – XÂY LẮP THƯƠNG MẠI HÀ TĨNH	21
2.1. Giới thiệu về Công ty Công Nghiệp - Xây Lắp Thương Mại Hà Tĩnh	21
2.2 Lịch sử hình thành và phát triển.....	23
2.3 Sứ mệnh.....	23
2.4 Tầm nhìn	24
2.5 Mục tiêu chiến lược	24
2.6 Giá trị cốt lõi	24
2.7 Ngành nghề kinh doanh chính.....	25
2.8 Thành tích được ghi nhận.....	26
2.9 Sơ đồ bộ máy tổ chức	27
2.9.1 Sơ đồ tổ chức.....	27
2.9.2 Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban.....	27
2.10 Tình hình nhân sự.....	30
2.11 Địa bàn kinh doanh	31
2.12 Phương thức kinh doanh	32
2.13 Tình hình tài chính	33
2.14 Tình hình doanh số	34
2.15 Phân tích hiện trạng công tác tuyển dụng nhân lực	35
2.16 Phân tích công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực	38
2.17 Phân tích chế độ lương.....	40
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY CÔNG NGHỆ - XÂY LẮP THƯƠNG MẠI HÀ TĨNH.....	42

3.1 Định hướng và mục tiêu phát triển của Công Ty Công Nghiệp- Xây Lắp Thương Mại Hà Tĩnh	42
3.1.1 Mục tiêu chung:	42
3.1.2 Định hướng phát triển cụ thể:	42
3.2 Một số giải pháp phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty Công Nghiệp – Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh	43
3.2.1. Giải pháp thứ nhất: Phát triển hoạt động tuyển dụng nhân lực	43
3.2.2 Giải pháp thứ hai: Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo cho người lao động	47
3.2.3 Giải pháp thứ ba: Hoàn thiện chế độ tiền lương:	49
PHẦN KẾT LUẬN	51
TÀI LIỆU THAM KHẢO	52
PHỤ LỤC	54

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	DIỄN GIẢI
SIU	Trường đại học quốc tế Sài Gòn
TP HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
HAINDECO	Công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh
CTCN-XLVTMHT	Công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh
CBTN	Cán bộ nhân viên
QTNNL	Quản trị nguồn nhân lực

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1: Bảng đánh giá.....	17
Bảng 2.1 Kết quả tuyển dụng năm 2023.....	39
Bảng báo cáo tài chính năm 2021.....	60
Bảng báo cáo tài chính năm 2022.....	61
Bảng báo cáo tài chính năm 2023.....	62
Bảng so sánh kết quả hoạt động kinh doanh (2021-2023).....	6

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1: Logo Công ty Cổ phần Phát triển công nghiệp - Xây lắp và thương mại Hà Tĩnh	24
Hình 2.2: Công ty cổ phần và phát triển công nghiệp – xây lắp và thương mại hà tĩnh.....	25
Hình 2.3: Các loại đá được khai thác.....	35

DANH MỤC SƠ ĐỒ VÀ BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Đánh giá việc thực hiện công việc.....	18
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức công ty cổ phần phát triển công nghiệp xây lắp và thương mại Hà Tĩnh.....	29
Sơ đồ 2.2: Sơ đồ doanh thu Công ty Cổ phần Phát triển Công nghiệp – Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh (Haindeco) năm 2021 – 2023.....	36
Sơ đồ 2.3: Sơ đồ cơ cấu thị trường của Công ty Cổ phần Phát triển Công nghiệp – Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh (Haindeco).....	37
Sơ đồ 2.4: sơ đồ quy trình đào tạo nhân sự.....	41
Sơ đồ 3.1: Sơ đồ tuyển dụng.....	47

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết đề tài

Hiện nay, quản trị nguồn nhân lực toàn thế giới đang trải qua những thay đổi và điều chỉnh đáng kể để có thể thích nghi với môi trường kinh doanh ngày càng phức tạp, đang phải đối mặt với nhiều thách thức mới do bối cảnh kinh tế, xã hội và chính trị thế giới không ngừng biến động. Đặc biệt, sự thay đổi nhanh chóng do đại dịch COVID -19 đã thúc đẩy các nhà quản trị chuyển đổi sang mô hình làm việc linh hoạt, đồng thời đó tăng cường các chính sách hỗ trợ nhân viên về mặt tâm lý và định hướng phát triển nghề nghiệp. Đa dạng hóa và bao dung cũng đang trở thành ưu tiên hàng đầu, với việc khuyến khích sự đa dạng về giới tính, dân tộc và bản sắc văn hóa trong nơi làm việc. Tuy nhiên, đối mặt với những khó khăn và thách thức cũng có những cơ hội mới để các doanh nghiệp phát triển và thu hút được các nhân tài trong toàn thế giới. Với xu hướng toàn cầu hóa các nhà doanh nghiệp ngày càng hoạt động xuyên quốc gia, đòi hỏi QTNNL phải có tầm nhìn sâu rộng toàn cầu, đồng thời đó phải thích ứng với văn hóa và luật lao động của nhiều quốc gia khác nhau. QTNNL toàn cầu đang đóng vai trò rất quan trọng trong việc giúp doanh nghiệp thành công trong môi trường kinh doanh quốc tế. Chính vì thế các doanh nghiệp luôn phải theo dõi các xu hướng mới, chủ động thích ứng những thách thức và tận dụng các cơ hội để xây dựng chiến lược QTNNL một cách hiệu quả, góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

QTNNL tại Việt Nam hiện nay cũng đang trải qua giai đoạn chuyển đổi quan trọng, với nhiều thay đổi tích cực và cũng không ít thách thức ập đến cần được giải quyết. Để có cái nhìn tổng quan về QTNNL tại Việt Nam thì tác giả sẽ đề cập đến điểm tích cực, thách thức và xu hướng nổi bật.

Điểm tích cực: Các nhà doanh nghiệp Việt Nam hiện nay ngày càng nhận thức được vai trò quan trọng của QTNNL trong việc nâng cao năng hiệu quả hoạt động và gia tăng năng suất lao động. Việc đưa các ứng dụng công nghệ vào QTNNL là một giải pháp vô cùng hiệu quả, ví dụ như phần mềm quản trị nhân sự (HRIS), tự động hóa quy trình (RPA) và trí tuệ nhân tạo (AI) đang ngày càng phổ biến, giúp tiết kiệm chi phí và nâng cao trải nghiệm cho nhân viên. Để phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp đã mở ra các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao kỹ năng, kiến thức cho người lao động và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Ngoài ra còn có những chính sách hỗ trợ từ Chính phủ để tạo nên những phát triển cho doanh nghiệp và môi trường thuận lợi cho việc thu hút, tuyển dụng, phát huy tiềm năng của nguồn nhân lực.

Điểm thách thức: Trước tiên là vấn đề thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, nhu cầu về nhân lực chất lượng cao, kỹ năng mềm tốt ngày càng nâng cao nhưng nguồn cung còn hạn chế. Do đó dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực trầm trọng ở một số ngành nghề. Vấn đề tiếp theo là năng suất lao động thấp, vì năng suất lao động ở Việt Nam vẫn còn ở mức thấp so với các nước trong khu vực, vì thế sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động và sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và doanh nghiệp nhỏ gặp khó khăn trong việc thiếu nguồn lực, hạ tầng công nghệ chưa đáp ứng và trình độ năng lực quản trị chưa cao. Và việc tuân thủ luật pháp lao động còn nhiều bất cập dẫn đến tranh chấp lao động và ảnh hưởng đến môi trường làm việc.

Xu hướng nổi bật: QTNNL 4.0 ứng dụng công nghệ 4.0 vào QTNNL như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), blockchain,... để nâng cao hiệu quả, cá nhân hóa trải nghiệm nhân viên và đưa ra quyết định sáng suốt dựa trên dữ liệu. Doanh nghiệp chú trọng vào việc nâng cao trải nghiệm nhân viên thông qua các chương trình phúc lợi tốt, lương bảo mật cho nhân viên, mức lương đó có phù hợp với năng lực và công việc đó hay không, đảm bảo an toàn lao động cho nhân viên, dành cho nhân viên sự cởi mở và tôn trọng. Xây dựng môi trường làm việc đa dạng và hòa nhập, nơi mọi nhân viên đều được tôn trọng, bình đẳng và có cơ hội phát triển, bất kể giới tính, độ tuổi, tôn giáo hay xuất thân. Quản trị nhân lực hiệu suất cao, áp dụng các mô hình quản trị nhân lực như chạy KPI, quản lý theo năng lực,... để đánh giá hiệu quả công việc, khuyến khích và phát huy tiềm năng của nhân viên.

Tóm lại, QTNNL tại Việt Nam vẫn đang trên đà phát triển với nhiều tiềm năng to lớn. Để đón đầu xu hướng và giải quyết những khó khăn thách thức, các doanh nghiệp cần chủ động trong việc luôn luôn cập nhật tình hình kiến thức, đổi mới tư duy sáng tạo, đầu tư phát triển nguồn nhân lực, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp.

QTNNL tại Hà Tĩnh hiện nay luôn không ngừng nỗ lực đổi mới và phát triển với định hướng trở thành tỉnh công nghiệp trong tương lai. Hiện tại, Hà Tĩnh vẫn đang tập trung đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trong 4 năm trở lại đây Hà Tĩnh luôn và có nhiều sự đổi mới tích cực, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số thách thức như sự cạnh tranh tuyển dụng và giữ chân nhân tài, đặc biệt là trong những ngành công nghiệp đang phát triển nhanh như công nghệ và sản xuất. Thích ứng được với các quy định pháp luật lao động cũng là yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp đảm bảo tuân theo và phát triển một cách vững chắc.

Tóm lại, quản trị nguồn nhân lực tại Hà Tĩnh đang dần điều chỉnh và nâng cao chuẩn mực quản lý, hướng tới mục tiêu tăng cường hiệu quả và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và cả cộng đồng kinh tế địa phương.

Quản trị nguồn nhân lực đối với Công ty Công nghiệp - Xây Lắp và Thương Mại Hà Tĩnh là một vấn đề hết sức quan trọng vì nó góp phần quan trọng vào việc tăng năng suất lao động, nâng cao vị thế của Công ty và khẳng định chỗ đứng của Công ty trên thị trường. Công ty Công nghiệp - Xây Lắp và Thương Mại Hà Tĩnh Haindeco 25 năm xây dựng và phát triển. Trong 3- 5 năm gần đây, trong khi nhiều doanh nghiệp phải gồng mình chống đỡ với những biến động của cơ chế thị trường thì Haindeco lại có bước tăng trưởng vượt bậc. Minh chứng cho thành công này là Huân chương Lao động hạng 3, Cờ thi đua Chính phủ cùng nhiều bằng khen của các cấp, ngành đều lần lượt “qua tay” đơn vị. Và, những ngày tháng 5 vàng rực màu nắng này, hơn 100 trái tim CBCNV đơn vị lại đang rạo rạo, hân hoan, cùng hướng về lễ kỷ niệm 25 năm ngày thành lập và vinh dự đón nhận Huân chương lao động hạng nhì của Chủ tịch nước. Công ty đang trong quá trình mở rộng ngành nghề kinh doanh. Công ty cũng đang tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo lại lao động, cả lao động trực tiếp và lao động quản lý để nâng cao trình độ đáp ứng cho yêu cầu trong giai đoạn mới.

Với những lý do trên, để hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực của công ty tác giả thể hiện đề tài “ Phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty Công nghiệp - Xây lắp và Thương Mại Hà Tĩnh” trong giai đoạn 2024 - 2026 góp phần thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận đi sâu phân tích thực trạng, tìm hiểu rõ những mặt đã làm được, những mặt chưa làm được để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Công Nghiệp - Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh.

Mục tiêu cụ thể là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như:

Tuyển dụng nhân tài: Xác định nhu cầu nhân lực, tuyển dụng nhân viên phù hợp với vị trí công việc, văn hóa công ty và có năng lực đáp ứng yêu cầu công việc. Đào tạo và phát triển. Cung cấp các chương trình đào tạo và phát triển cho nhân viên để nâng cao kỹ năng, kiến thức và năng lực chuyên môn. Quản lý hiệu suất đánh giá hiệu suất công việc của nhân viên một cách khách quan, công bằng và thường xuyên, đồng thời cung cấp phản hồi và hỗ trợ để họ cải thiện. Tạo môi trường làm việc tích cực xây dựng môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, tôn trọng và hỗ trợ lẫn nhau giữa các nhân viên. Thưởng thức và khen thưởng nhân viên cho những thành tích xuất sắc, đóng góp tích cực cho công ty. Chính sách phúc lợi tốt cung cấp các chính sách phúc lợi tốt cho nhân viên như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, chế độ

ngiht phép, v.v. Hỗ trợ chiến lược kinh doanh phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của chiến lược kinh doanh, hỗ trợ công ty đạt được mục tiêu đề ra. Xác định, phát triển và quản lý năng lực của nhân viên để hỗ trợ công ty đạt được lợi thế cạnh tranh. Bằng cách đạt được những mục tiêu cụ thể này, hoạt động quản trị nguồn nhân lực có thể góp phần quan trọng vào sự thành công của doanh nghiệp.

3. Đối tượng nghiên cứu đề tài

Chiến lược sản xuất kinh doanh và thực trạng quản trị nguồn nhân lực, tập trung vào công tác quản trị nguồn nhân lực: Cơ cấu nhân lực, chính sách tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty, đánh giá chất lượng, bố trí lao động. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản trị nguồn nhân lực, các chức năng cơ bản của quản trị nhân lực.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp tiếp cận: Tiến hành khảo sát tình hình công tác quản trị nguồn nhân lực ở Công ty bằng cách xem xét thực tế, phối hợp kết quả đánh giá và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Phương pháp thống kê: Thu thập số liệu về nhân lực ở Công ty.

Phương pháp phân tích tổng hợp: Từ kết quả thống kê và kết quả tìm hiểu về công tác quản trị nguồn nhân lực, sẽ tiến hành đánh giá và phân tích những ưu điểm, nhược điểm, những mặt tồn tại và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác quản trị nguồn nhân lực, từ đó xây dựng các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực cho Công ty.

5. Phạm vi nghiên cứu

Thời gian: Từ năm 2021 đến năm 2023

Không gian: Các công trình thi công của công ty Công nghiệp – Xây Lắp và Thương Mại

Hà Tĩnh

6. Kết cấu đề tài

Gồm 3 chương 2 phần:

Phần mở đầu

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực và đánh giá hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Công ty

Chương 3: Một số đề xuất nhằm phát triển hoạt động quản trị nguồn nhân lực cho Công ty .

Phần kết luận

Cụ thể đó là những đề xuất về: Hoàn thiện công tác tuyển chọn nhân lực, hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo cho người lao động, hoàn thiện chế độ tiền lương thưởng.

Tất cả các giải pháp nêu ra với mục đích cuối cùng nhằm làm cho công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Công nghiệp - Xây lắp Thương Mại Hà Tĩnh ngày càng hiệu quả hơn, đáp ứng được định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty và làm tăng thêm giá trị doanh nghiệp.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÁNH GIÁ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm, vai trò quản trị nguồn nhân lực.

1.1.1 Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực

"Quản trị nguồn nhân lực là những hoạt động nhằm tăng cường những đóng góp có hiệu quả của cá nhân vào mục tiêu của tổ chức trong khi đồng thời cố gắng đạt được các mục tiêu xã hội và mục tiêu cá nhân." Nguồn: Giáo trình Quản trị nhân lực, Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010)

1.1.2 Vai trò của quản trị nguồn nhân lực

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

Một là, do sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường nên các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển buộc phải cải tiến tổ chức của mình theo hướng tinh gọn nhẹ, năng động, trong đó yếu tố con người mang 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 ra bán trên thị trường, phân bổ nguồn tài chính, xác định các chiến lược chung và các 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.

Hai là, 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.

Ba là, nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho nhà quản trị đạt được mục đích, kết quả thông qua người khác. Một quản trị gia có thể lập kế hoạch hoàn chỉnh, xây dựng sơ đồ tổ chức rõ ràng, có hệ thống kiểm tra hiện đại chính xác, v.v... nhưng nhà quản trị đó vẫn có thể thất bại nếu không biết tuyển đúng người cho đúng 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.

Bốn là, nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho các nhà quản trị học được cách giao dịch với người khác, biết tìm ra ngôn ngữ chung và biết nhạy cảm với nhu cầu của nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên chính xác, biết lôi kéo nhân viên say mê với công việc, tránh được các sai lầm trong tuyển chọn, sử dụng nhân viên, biết cách phối hợp thực hiện mục tiêu của tổ chức và mục tiêu của các cá nhân, nâng cao hiệu quả của tổ chức và dần dần có thể đưa chiến lược con người trở thành một bộ phận hữu cơ chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của tổ chức.

Tóm lại, quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò trung tâm trong quá trình điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung của các doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có thể

tồn tại, phát triển và đi lên trong cạnh tranh. Vai trò trọng tâm này xuất phát từ vai trò của con người: con người là yếu tố cấu thành doanh nghiệp; bản thân con người vận hành doanh nghiệp và con người quyết định sự thắng bại của doanh nghiệp. Chính vì vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nên quản trị nguồn nhân lực là một lĩnh vực quản trị quan trọng trong mọi doanh nghiệp.

1.2 Các chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực

Hoạt động sản xuất kinh doanh ngày nay đặt ra cho công tác quản trị nguồn nhân lực rất nhiều vấn đề cần giải quyết. Bao gồm từ việc đối phó với những thay đổi của môi trường kinh doanh, những biến động không ngừng của thị trường lao động hay những thay đổi của pháp luật về lao động.

Tuy vậy, các hoạt động của quản trị nguồn nhân lực được phân chia thành ba nhóm chức năng chủ yếu sau đây:

Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực.

Nhóm chức năng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực.

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 đúng người cho đúng việc, trước hết doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng lao động 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 lao động và yêu cầu tiêu chuẩn đặt ra đối với các ứng viên là 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 này thường có các hoạt động như: dự báo, hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, phỏng vấn, trắc nghiệm, thu thập, lưu giữ và xử lý các thông tin về nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Nhóm chức năng đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

Nhóm chức năng này chú trọng việc nâng cao năng lực của nhân viên, đảm bảo cho lao động trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho lao động được phát triển tối đa các năng lực cá nhân. Các doanh nghiệp áp dụng chương trình hướng nghiệp và đào tạo cho lao động mới