

## **LỜI MỞ ĐẦU**

### **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế khu vực và thế giới thì vấn đề quản trị nhân lực một cách có hiệu quả hơn bao giờ hết đang là mối quan tâm hàng đầu của các nhà quản trị. Nhân lực luôn được xem là một yếu tố tạo nên sự thành công của một tổ chức, một doanh nghiệp. Một tổ chức, một doanh nghiệp có thể có chất lượng dịch vụ tốt, cơ sở hạ tầng hiện đại nhưng nếu thiếu sự đóng góp của người lao động thì tổ chức, doanh nghiệp đó khó có thể tồn tại lâu dài và tạo dựng được lợi thế cạnh tranh. Có thể nói, chính con người đã tạo ra sự khác biệt giữa các tổ chức và doanh nghiệp. Công tác quản trị nhân lực có hiệu quả không chỉ là một nhiệm vụ của quản trị doanh nghiệp mà còn tạo điều kiện ý nghĩa quyết định để tạo dựng thành công của doanh nghiệp nói chung và của Công Ty Cổ Phần Lương Thực Bình Minh nói riêng, chính vì vậy quản trị nhân lực đã trở thành một trong những vấn đề cấp bách mà công ty đặt ra trong quá trình phát triển của mình. Trước yêu cầu đó, tôi đã lựa chọn đề tài luận văn:

***“Công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh”***

### **2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu**

Qua nghiên cứu tìm hiểu một số đề tài nghiên cứu khoa học và luận văn thạc sĩ về vấn đề quản trị nhân lực, tiêu biểu như:

- Lê Chiến Thắng và Trương Quang (2005), *nghiên cứu về thực tiễn QTNL tại Việt Nam*.
- Nguyễn Quang Thu và cộng sự (2005). *Phân tích biến động nguồn nhân lực và một số giải pháp nhằm giảm thiểu rủi ro nguồn nhân lực trong ngành chế biến gỗ gia dụng trên địa bàn TP HCM*.
- Trần Kim Dung (2009), *Kết quả Nghiên cứu thực tiễn quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam*.
- Nghiên cứu của Đỗ Phú Trần Trình và các cộng sự (2012) : *Nghiên cứu đã phát hiện ra 05 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên đối với doanh nghiệp*

Các công trình nêu trên đều đưa ra rất nhiều luận điểm lý thuyết về quản trị nhân lực,

liên quan đến nội dung đề tài tác giả đã lựa chọn, tuy nhiên chưa có bài nghiên cứu nào viết về vấn đề công tác quản trị nhân lực tại công ty Cổ phần Lương thực Bình Minh.

### **3. Mục đích nghiên cứu.**

Đề tài nghiên cứu nhằm mục đích đưa ra các đề xuất, kiến nghị hoàn thiện công tác quản trị nhân sự tại Công ty Cổ phần Lương thực Bình Minh trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết về quản trị nhân lực và đánh giá thực trạng công tác quản trị nhân sự tại công ty giai đoạn 2017- 2019

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

- Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần lương thực Bình Minh nhằm thúc đẩy sự phát triển của công ty.

- Phạm vi nghiên cứu của luận văn là công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần lương thực Bình Minh giai đoạn 2017 –2019.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

Để đạt được mục đích nghiên cứu nêu trên, tác giả sử dụng các phương pháp sau:

- Tham khảo các tài liệu, số liệu tại Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh
- Phỏng vấn nhân viên trực tiếp tại Công ty
- Khảo sát và phân tích các số liệu thực tế tại Công ty

### **6. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn được bố cục làm 3 chương như sau:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận chung về công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.

**Chương 2:** Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại công ty Cổ phần lương thực Bình Minh.

**Chương 3:** Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần lương thực Bình Minh.

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP**

### **1.1. Nguồn nhân lực và quản trị nhân lực**

#### ***1.1.1. Khái niệm và vai trò của nguồn nhân lực***

- Nguồn nhân lực là nguồn lực của mỗi người, gồm có thể lực và trí lực. Thể lực là sự thể hiện tình trạng sức khoẻ của mỗi con người, nó phụ thuộc vào sức vóc, thể trạng, độ tuổi, giới tính, mức sống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi ... của mỗi cá nhân. Trí lực là năng lực của trí tuệ, sức tư duy, sự hiểu biết, khả năng tiếp thu kiến thức, năng lực sáng tạo cũng như quan điểm, lòng tin, đạo đức ... của từng con người

- Nguồn nhân lực của một doanh nghiệp bao gồm tất cả những người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp đó. Sức mạnh của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp thể hiện ở cơ cấu lực lượng lao động về độ tuổi và giới tính; về trình độ chuyên môn; về chức năng công việc chuyên ngành và văn hoá lao động trong doanh nghiệp.

- Nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

#### ***1.1.2. Khái niệm và vai trò của quản trị nhân lực***

- Quản trị 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.

- Quản trị nhân lực hay quản trị con người là nhiệm vụ trung tâm và quan trọng nhất trong các nhiệm vụ quản trị của doanh nghiệp. Quản trị nhân lực nhằm củng cố và duy trì đủ số lượng và đảm bảo chất lượng lao động cần thiết cho doanh nghiệp để đạt được mục tiêu đặt ra.

#### ***1.1.3. Mục tiêu của quản trị nhân lực***

Mục tiêu của quản trị nhân lực trong doanh nghiệp nhằm cung cấp cho doanh nghiệp một lực lượng lao động có hiệu quả. Từ đó giúp doanh nghiệp nâng cao vị thế cạnh tranh trên thị trường kinh doanh, đồng thời khi doanh nghiệp đạt được mục tiêu phát triển của mình sẽ quan tâm tạo điều kiện đáp ứng mục tiêu cá nhân của người lao động.

#### ***1.1.4. Tầm quan trọng của quản trị nhân lực.***

Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực không thể thiếu được của một tổ chức nên quản trị nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm trong mọi tổ chức. Không một hoạt động nào của tổ chức mang lại hiệu quả nếu thiếu vai trò của quản trị nhân lực.

### ***1.1.5. Chức năng của quản trị nhân lực***

- Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực: bao gồm các hoạt động như: phân tích, thiết kế công việc; kế hoạch hóa nhân lực; tuyển dụng và bố trí nhân lực .... Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo số lượng và chất lượng lao động phù hợp với công việc của doanh nghiệp.

- Nhóm chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực: bao gồm các hoạt động: đào tạo, giáo dục và phát triển nguồn nhân lực. Nhóm chức năng này hướng tới việc nâng cao năng lực cá nhân của người lao động đảm bảo đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của công việc.

- 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 thông qua các hoạt động như: Đánh giá thành tích, thù lao lao động, duy trì và phát triển các mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

## **1.2. Các nội dung chủ yếu của quản trị nhân lực trong doanh nghiệp**

### ***1.2.1. Công tác phân tích công việc***

- Phân tích công việc là quá trình đánh giá nội dung công việc nhằm xác định trách nhiệm, nhiệm vụ liên quan đến công việc và các kỹ năng, kiến thức cần có để thực hiện tốt công việc trong một tổ chức.

- Nội dung phân tích công việc cần phải xây dựng được 02 tài liệu cơ bản là bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

- Trình tự thực hiện phân tích công việc gồm 6 bước:

- *Bước 1: Xác định mục đích của phân tích công việc.*
- *Bước 2: Thu thập các thông tin cơ bản có sẵn.*
- *Bước 3: Chọn lựa phần việc đặc trưng để phân tích công việc.*
- *Bước 4: Thu thập thông tin phân tích công việc.*
- *Bước 5: Kiểm tra lại mức độ chính xác của thông tin.*
- *Bước 6: Xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.*

Phân tích công việc có ý nghĩa quan trọng bởi thông qua đó, nhà quản trị xác định được các kỳ vọng của mình đối với người lao động và làm cho họ hiểu được các kỳ vọng đó. Đồng thời, người lao động cũng hiểu được các nhiệm vụ, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình trong công việc.

### **1.2.2 Kế hoạch hóa nguồn nhân lực**

- Kế hoạch hóa nguồn nhân lực là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu nguồn nhân lực để từ đó đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình hoạt động, nhằm cung cấp cho doanh nghiệp nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu, chất lượng lao động.

- Kế hoạch hóa nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp dự kiến được nhu cầu cung – cầu nhân lực; đồng thời lựa chọn giải pháp để cân đối cung và cầu nhân lực của doanh nghiệp trong tương lai, đảm bảo cho doanh nghiệp có được đúng người cho đúng việc, vào đúng thời điểm cần thiết và linh hoạt đối phó với những thay đổi trên thị trường.

- Kế hoạch hóa nguồn nhân lực có mối quan hệ chặt chẽ với kế hoạch sản xuất kinh doanh của tổ chức.

### **1.2.3 Tuyển dụng và bố trí nhân lực**

#### **a) Tuyển dụng nhân lực:**

Là quá trình nghiên cứu nhu cầu, tuyển mộ, tuyển chọn và quyết định tiếp nhận một cá nhân vào một vị trí của tổ chức. Tuyển dụng nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của một tổ chức nhằm đảm bảo đủ nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho hoạt động của tổ chức.

Quá trình tuyển dụng nhân lực gồm 3 nội dung chủ yếu:

–Xác định nhu cầu tuyển dụng: Đây là công việc khởi đầu của quá trình tuyển dụng nhân lực trước khi tiến hành các hoạt động tiếp theo là tuyển mộ và tuyển chọn.

–Tuyển mộ nhân lực: Là quá trình thu hút người xin việc có trình độ từ nguồn lực bên ngoài xã hội và nguồn lực bên trong tổ chức. Việc thu hút nhân lực có thành công hay không phụ thuộc vào các yếu tố chủ yếu sau:

- Sự hấp dẫn của công việc.
- Sự hấp dẫn của doanh nghiệp.
- Chính sách cán bộ của doanh nghiệp.
- Khả năng tài chính của doanh nghiệp.
- Môi trường làm việc tốt

Tuyển chọn nhân lực: Tuyển chọn nhân lực là quá trình lựa chọn ra những người đạt yêu cầu trong số người tham gia quá trình tuyển mộ. Quá trình tuyển chọn gồm các bước sau:

- *Bước 1: Xét hồ sơ xin việc*
- *Bước 2: Phỏng vấn sơ bộ*
- *Bước 3: Kiểm tra*
- *Bước 4: Phỏng vấn tuyển chọn*
- *Bước 5: Thẩm tra thông tin*
- *Bước 6: Khám sức khỏe*
- *Bước 7: Tham quan công việc*
- *Bước 8: Ra quyết định tuyển dụng*

b) **Bố trí nhân lực:**

Bố trí sử dụng nhân lực bao gồm việc định hướng khi bố trí người lao động vào vị trí làm việc mới, biên chế lại lao động trong doanh nghiệp thông qua việc chuyển chuyển, đề bạt hay giáng chức.

#### **1.2.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực**

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, là điều kiện tiên quyết để các tổ chức khẳng định vị thế của mình trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần phải được thực hiện một cách đồng bộ, theo kế hoạch và mang tính hệ thống.

Tiến trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực gồm:

- Xác định rõ nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp
- Xác định nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo thích hợp
- Dự trù kinh phí cho công tác đào tạo và phát triển nhân lực
- Đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo và phát triển nhân lực

#### **1.2.5. Tạo động lực lao động**

- Tạo động lực lao động là việc sử dụng các biện pháp nhất định để kích thích người lao động làm việc một cách tự nguyện, nhiệt tình hăng say và có hiệu quả công việc cao nhất.

- Đối với doanh nghiệp, tạo động lực lao động góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp, nâng cao uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp trên thị trường. Đồng thời thông qua

đó sẽ khai thác được tối ưu khả năng của người lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và thu hút được lao động giỏi cho doanh nghiệp.

- Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tạo động lực cho người lao động bao gồm: nhu cầu về vật chất và nhu cầu về tinh thần.

#### ***1.2.6. Đánh giá thực hiện công việc***

- Đánh giá thực hiện công việc là quá trình đo lường kết quả thực hiện công việc so với những chỉ tiêu, tiêu chuẩn đã đề ra. Đánh giá công việc chính là việc đánh giá năng lực của nhân viên trong thực hiện công việc, từ đó sẽ giúp nhà quản trị sắp xếp nhân sự một cách hợp lý.

- Có nhiều phương pháp để đánh giá như đánh giá nhưng để đánh giá một cách chính xác, doanh nghiệp cần phải xây dựng một hệ thống tiêu chuẩn đánh giá chi tiết, khoa học, phù hợp với mô hình tổ chức của doanh nghiệp. Đồng thời hiệu quả của việc đánh giá phụ thuộc vào quan điểm của nhà quản trị và cách thức tiến hành đánh giá.

#### ***1.2.7. Chính sách lương bổng và đãi ngộ***

Chính sách về trả lương và đãi ngộ người lao động là chính sách quan trọng bậc nhất trong doanh nghiệp nhằm phát triển một cách có hiệu quả nguồn nhân lực. Nó đề cập đến các nội dung như tiền lương, tiền thưởng, chia lợi nhuận, phúc lợi, trợ cấp ...

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp**

#### ***1.3.1. Các nhân tố bên ngoài***

- Xu hướng phát triển của kinh tế toàn cầu, mức độ biến động của nền kinh tế theo chu kỳ tăng trưởng hoặc suy thoái.

- Ảnh hưởng của môi trường pháp lý thông qua hệ thống luật pháp của Nhà nước về công tác quản trị nhân lực đối với doanh nghiệp, đặc biệt là hệ thống luật pháp liên quan đến người lao động như: Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Doanh nghiệp ...

- Áp lực từ các đối thủ cạnh tranh. Ngoài việc cạnh tranh nhau về sản phẩm, thị trường, tiềm lực tài chính ... các doanh nghiệp còn cạnh tranh cả về chính sách nhân sự.

- Áp lực từ khách hàng. Thoả mãn tối đa nhu cầu của khách hàng là cách tốt nhất để doanh nghiệp đạt được mục đích trong kinh doanh.

- Do trình độ phát triển tiến bộ ngày càng cao của khoa học, công nghệ, các doanh nghiệp phải đảm bảo được số lượng, chất lượng đội ngũ lao động với trình độ, kỹ năng phù hợp để thích ứng nhanh với công nghệ mới

### **1.3.2. Các nhân tố nội bộ doanh nghiệp**

- Mục đích của doanh nghiệp.
- Mô hình cơ cấu tổ chức quản lý của doanh nghiệp.
- Quan điểm về quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.
- Việc ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, hiện đại vào trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.
- Trình độ, năng lực đáp ứng công việc của người lao động.

### **1.4. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.**

Hoàn thiện công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp là nhiệm vụ quan trọng và cần thiết vì yếu tố con người đối với doanh nghiệp là yếu tố đầu vào có vai trò trực tiếp tham gia vào các hoạt động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn thành công và phát triển thì phải quản lý tốt nguồn nhân lực. Việc hoàn thiện công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp nhằm tạo ra được một đội ngũ người lao động nhiệt tình hăng hái, gắn bó với doanh nghiệp, tận tụy, trách nhiệm với công việc để cùng doanh nghiệp tồn tại và phát triển.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Chương 1 đã hệ thống hóa lại những vấn đề lý luận cơ bản về quản trị nhân lực dựa trên cơ sở khoa học, khái quát những nội dung cơ bản về nguồn nhân lực và khẳng định vị trí vai trò của quản trị nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế- xã hội và doanh nghiệp



## CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN LƯƠNG THỰC BÌNH MINH

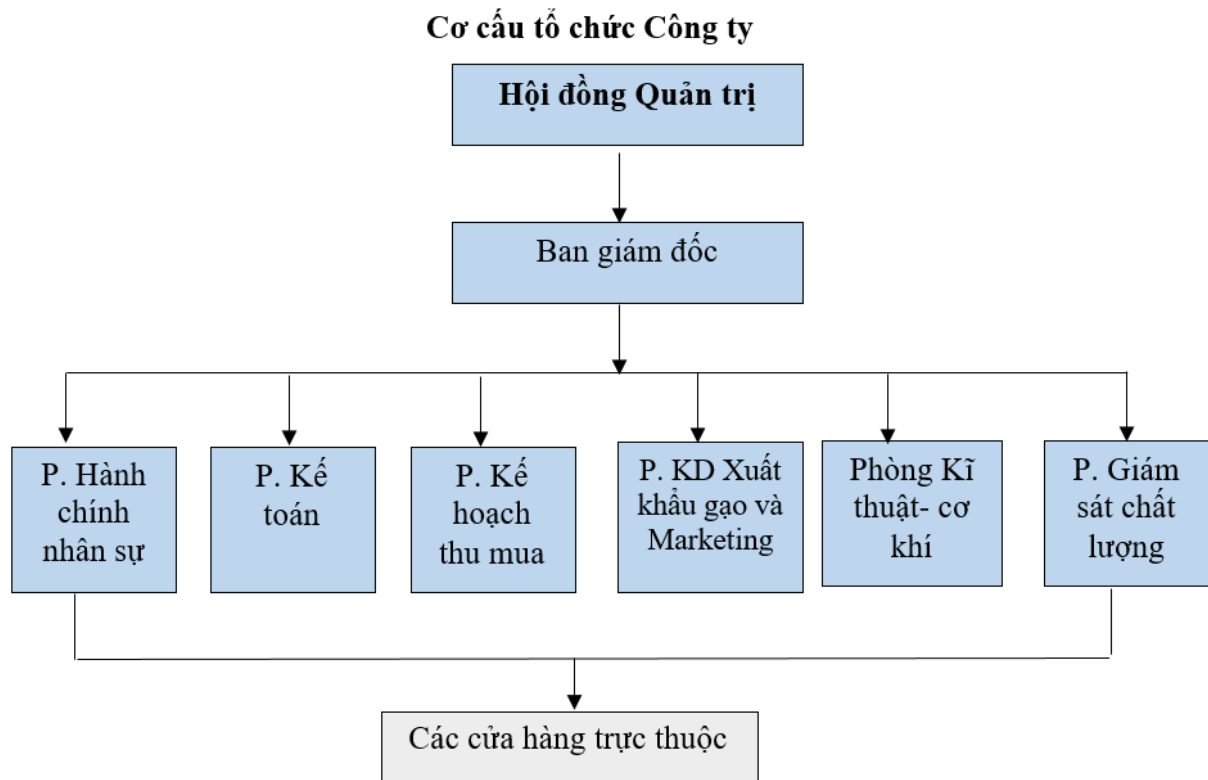
### 2.1. Tổng quan về công ty Cổ phần lương thực Bình Minh

#### 2.1.1. Giới thiệu về công ty

Công ty Cổ phần Lương thực Bình Minh (tên viết tắt là: SUNRISE FOODSTUFF JSC.) có trụ sở chính tại tòa nhà Sunrise, ngõ 57 Láng Hạ, Thành Công, Hà Nội có lịch sử hình thành và phát triển từ năm 2010. Hiện nay, Công ty đang hoạt động theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp 0104438140 ngày 05/02/2010 với vốn điều lệ là: 40.000.000.000 VND.

Trải qua 10 năm xây dựng và phát triển, hiện tại Công ty là nhà sản xuất, cung ứng sản phẩm dịch vụ trong lĩnh vực nông nghiệp với chuỗi giá trị bền vững từ nghiên cứu, sản xuất, kinh doanh lúa gạo và các sản phẩm từ gạo. Với sứ mệnh hiện thực hóa những ước vọng của nông dân, nâng cao vị thế và chất lượng cuộc sống của nông dân, góp phần xây dựng những vùng nông thôn đáng sống.

#### 2.1.2. Cơ cấu bộ máy tổ chức của công ty



**Hình 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức công ty Cổ phần Lương thực Bình Minh**

### 2.1.3. Kết quả sản xuất kinh doanh (Theo số liệu bảng 2.1)

Bảng 2.1. Kết quả hoạt động SXKD giai đoạn 2017-2019

Chỉ tiêu	Mã	2017	2018	2019	Chênh lệch 2018/2017		Chênh lệch 2019/2018	
A	B	C	1	2	Gía trị	%	Gía trị	%
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	381,117,500	383,449,000	494,876,500	2,331,500	0.61%	111,427,500	29.06%
Hàng xuất khẩu		307,595,000	333,991,500	-	26,396,500	8.58%	(333,991,500)	-100.00%
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	02			1,693,500	-		1,693,500	
<b>3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10 = 01 - 02)</b>	<b>10</b>	381,117,500	383,449,000	493,183,000	2,331,500	0.61%	109,734,000	28.62%
4. Giá vốn hàng bán	11	335,330,000	350,976,500	445,459,000	15,646,500	4.67%	94,482,500	26.92%
<b>5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ</b>	<b>20</b>	45,787,500	32,472,500	47,724,000	(13,315,000)	-29.08%	15,251,500	46.97%
6. Doanh thu hoạt động tài chính	21	1,201,000	1,854,620	2,943,300	653,620	54.42%	1,088,680	58.70%
7. Chi phí tài chính	22	141,490	201,670	360,840	60,180	42.53%	159,170	78.93%
- Trong đó: Chi phí lãi vay	23	141,490	199,820	360,840	58,330	41.23%	161,020	80.58%
8. Chi phí quản lý kinh doanh	24	33,052,500	22,055,000	31,348,500	(10,997,500)	-33.27%	9,293,500	42.14%
<b>9. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh</b>	<b>30</b>	13,794,510	12,070,450	16,014,660	(1,724,060)	-12.50%	3,944,210	32.68%
10. Thu nhập khác	31	397,500	318,000	72,500	(79,500)	-20.00%	(245,500)	-77.20%
11. Chi phí khác	32	293,500		23,000	(293,500)	-100.00%	23,000	
<b>12. Lợi nhuận khác (40 = 31 - 32)</b>	<b>40</b>	104,000	318,000	49,500	214,000	205.77%	(268,500)	-84.43%
<b>13. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)</b>	<b>50</b>	13,898,510	12,388,450	16,064,160	(1,510,060)	-10.86%	3,675,710	29.67%
14. Chi phí thuế TNDN	51	2,779,702	2,477,690	3,212,832	(302,012)	-10.86%	735,142	29.67%
<b>15. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp</b>	<b>60</b>	11,118,808	9,910,760	12,851,328	(1,208,048)	-10.86%	2,940,568	29.67%

(Nguồn: Phòng Kế toán tài chính công ty)

Theo xu thế của nền kinh tế trên thế giới các Doanh nghiệp nói chung và Công ty Cổ phần lương thực Bình Minh nói riêng đang cố gắng chủ động hội nhập với nền thương mại trong khu vực. Đây không phải là một mục tiêu nhất thời mà là vấn đề định hướng phát triển cho công ty hiện nay cũng như sau này. Bắt kịp xu thế thị trường, trong những năm gần đây công ty rất chú trọng chiều sâu chất lượng, mở rộng bán hàng sang các khu vực. Tuy vậy cũng gặp phải 1 số khó khăn về trình độ tay nghề của các cán bộ công nhân viên đang trong việc tiếp cận với các phương thức sản xuất mới. Thêm vào đó là sức ép về hàng hóa trên thị trường trong nền kinh tế mở, phải cạnh tranh với các Doanh nghiệp có tiềm lực lớn hơn trong ngành.

## 2.2. Đặc điểm lao động của công ty Cổ phần Lương thực Bình Minh

### ❖ Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo

**Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo năm 2017- 2019**

Nội dung	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
Tổng số lao động	87		104		120	
Trình độ Đại học và trên Đại học	24	27.59%	32	30.77%	41	34.17%
Trình độ Cao đẳng và trung cấp	51	58.62%	62	59.62%	75	62.50%
Trình độ Phổ thông trung học	12	13.79%	10	9.62%	4	3.33%

*Nguồn: Phòng hành chính nhân sự*

Tỉ lệ lao động của công ty có trình độ Cao đẳng, trung cấp đều có tỉ lệ trên 50% tập trung chính tại các công đoạn sản xuất, bộ phận giám sát đóng hàng tại kho và tại cảng... tạo ra tính ổn định cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Ngoài ra, số lượng lao động có trình độ Đại học và trên Đại học khá cao. Đây là lực lượng đóng góp nguồn lực trí tuệ cho Công ty trong việc đảm bảo vận hành Công ty, các yêu cầu về chứng từ, kê khai hải quan phục vụ xuất khẩu hàng hóa, các yếu tố khác như kỹ thuật, đóng gói, bao bì theo qui định của nước nhập khẩu.

### ❖ Cơ cấu lao động theo giới tính.

**Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo giới tính**

Năm	2017		2018		2019	
Chỉ tiêu	Số lượng	Tỉ trọng %	Số lượng	%	Số lượng	%
Nam	60	68.9	69	66.3	77	64.1
Nữ	27	31.1	35	33.7	43	35.9

*(Nguồn: Phòng TCHC)*

Nhìn chung, cơ cấu lao động xét theo giới tính của Công ty tương đối đồng đều số lượng nhân viên nam đạt trung bình 66% trên 33% nhân viên nữ. Sở dĩ như vậy vì đặc thù của ngành sản xuất và kinh doanh lương thực đa số cán bộ công nhân viên theo

cơ chế quản lý, vận hành quản lý máy móc trang thiết bị và phát triển kinh doanh nên có sự đồng đều về giới tính. Tỷ lệ nhân viên nam cao hơn có khả năng đáp ứng thêm được khối lượng công việc khi công ty có thêm hợp đồng sản xuất kinh doanh phải làm thêm giờ với khối lượng sản xuất lớn hơn đáp ứng được chỉ tiêu đặt ra.

### ❖ Cơ cấu lao động theo độ tuổi

**Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi**

Năm	2013		2014		2015	
Chỉ tiêu	Số lượng	Tỉ trọng %	Số lượng	%	Số lượng	%
18 – 30 tuổi	44	50.5	52	50	63	52.5
30 – 40 tuổi	21	24.1	32	30.7	37	30.8
40-50 tuổi	12	13.7	13	12.5	15	12.5
Trên 50 tuổi	10	11.7	7	6.8	5	4.2

(Nguồn : Phòng TCHC)

Theo số liệu thống kê tính từ năm 2017- năm 2019, khi xét theo độ tuổi lao động thì : dưới 30 tuổi chiếm trên 50%, từ 30 - 40 tuổi chiếm trung bình 30%, trên 40 tuổi chiếm 13%. Nhìn chung, lực lượng lao động trẻ đang trong giai đoạn cống hiến chiếm tỷ lệ cao (dưới 30 tuổi và từ 30 - 40 tuổi), tuy nhiên, số lượng cán bộ nhân viên trên 40 tuổi cũng chiếm tỷ trọng tương đối, đây là những lớp đàn anh, đàn chị có rất nhiều kinh nghiệm trong nghề do đó cần tranh thủ sự đóng góp và tiếp thu kinh nghiệm của họ, đồng thời phải có chiến lược bổ sung khi thế hệ này hết độ tuổi lao động.

Thực tế nhiều năm qua, với nhiệt huyết của tuổi trẻ, lực lượng lao động là nhân viên bán hàng, nhân viên vận hành các máy móc, thiết bị sản xuất chuyên dùng, công nhân kỹ thuật, các lao động chuyên môn nghiệp vụ khối văn phòng ...

## **2.3. Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại công ty Cổ phần lương thực Bình Minh**

### **2.3.1. Công tác phân tích công việc**

Hiện tại có hai phương pháp phân tích công việc được sử dụng tại Công ty bao gồm: Phương pháp nhật ký và Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp nhật ký công việc: Các chức danh được áp dụng chủ yếu là các chức

danh công việc có tính chất phục vụ như: nhân viên lễ tân tòa nhà, nhân viên tạp vụ, nhân viên bảo vệ, nhân viên vệ sinh, nhân viên bảo trì...

**Phương pháp phỏng vấn:** Phương pháp này được sử dụng phân tích công việc đối với những chức danh công việc chuyên môn nghiệp vụ và yêu cầu phức tạp khi thu thập thông tin.

Công tác phân tích công việc tại Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh đã được triển khai, tuy nhiên hoạt động triển khai này tập trung trọng tâm vào mô tả công việc. Công ty chưa xây dựng các tài liệu liên quan đến tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc.

### ***2.3.2. Công tác lập kế hoạch nguồn nhân lực***

- Phòng Hành chính nhân sự với cán bộ nhân viên (Trưởng phòng) đã qua đào tạo về quản lý nhân lực nhưng cán bộ này đã không được học chuyên sâu về quy trình kế hoạch hóa nguồn nhân lực. Vậy khi Công ty xây dựng kế hoạch hóa nguồn nhân lực họ sẽ không phân tích được công việc của toàn Công ty.

- Công ty đã lập kế hoạch bồi dưỡng ngắn ngày nhưng chưa thường xuyên ở các năm, trong 3 năm từ 2017- 2019, chỉ có năm 2017 lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ bán hàng, nâng cao kỹ năng giao tiếp tiếng Anh, năm 2018 lập kế hoạch nâng cao trình độ cho cấp quản lý nhưng đến 2019 không lập kế hoạch do mức chi phí bỏ ra là tương đối lớn mà yêu cầu về kế hoạch hoá chưa cần thiết đối với công ty nên công ty đã không xây dựng quy trình kế hoạch hoá.

**2.3.3.** Việc lập kế hoạch nguồn nhân lực của Công ty còn rất chung chung, và công tác hoạch định thời gian qua chỉ nhằm đáp ứng cho các kế hoạch ngắn hạn. Công tác tuyển dụng nguồn lao động

#### ***a) Nguồn tuyển dụng***

Để tuyển dụng nhân sự đạt hiệu quả cao, công ty đã áp dụng cả hai nguồn tuyển dụng là nguồn bên trong và bên ngoài.

- Nguồn nội bộ công ty: Áp dụng cho các chức danh cán bộ quản lý các đơn vị, bộ phận trong công ty với số lượng hạn chế, lãnh đạo công ty tiến hành rà soát khả năng của từng cán bộ, chuyên viên trong các bộ phận thuộc công ty.

- Nguồn bên ngoài: Áp dụng cho việc tuyển chọn lao động trực tiếp bán hàng,

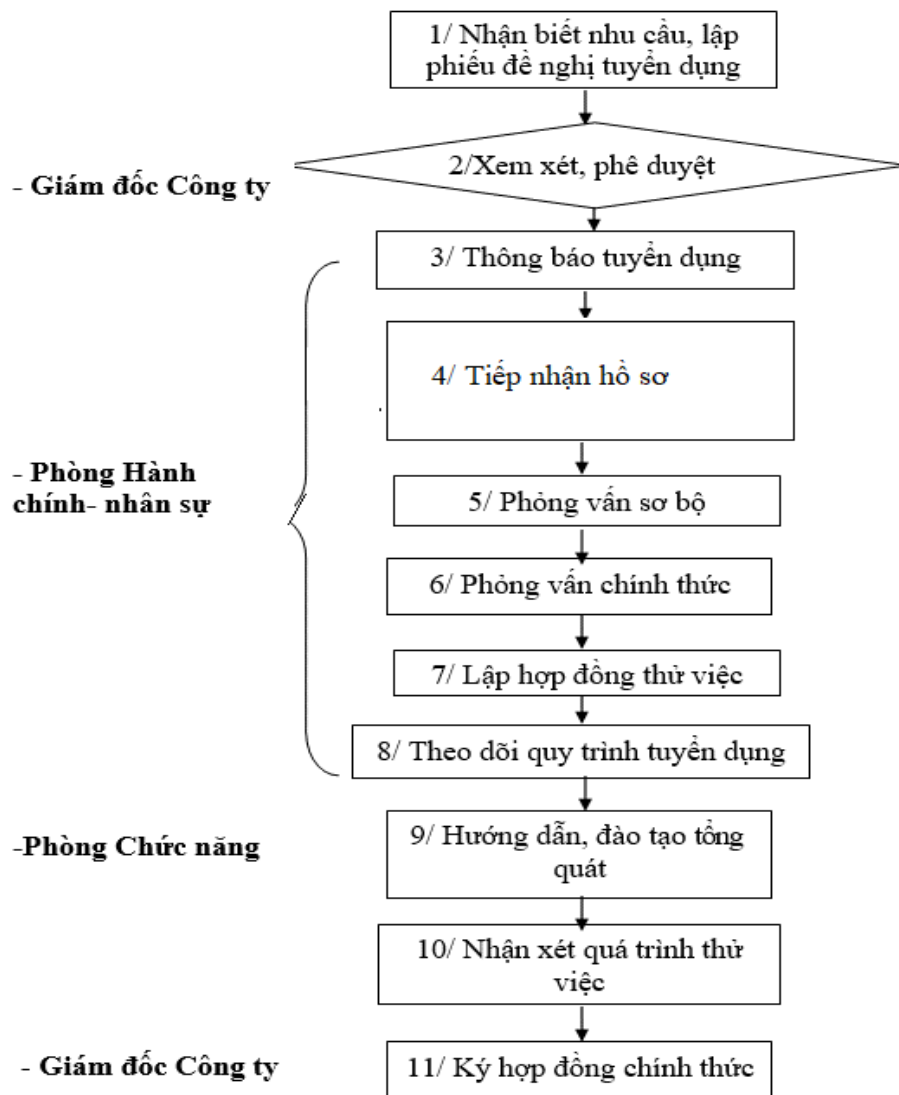
nhân viên giám sát đóng hàng tại cảng, nhân viên kinh doanh, công ty tập trung vào hồ sơ xin việc đối với các lao động trong khu vực kinh doanh.

### ***b) Phương pháp tuyển dụng***

Công ty tiến hành theo phương pháp xét tuyển. Khi có nhu cầu về lao động mới với số lượng theo đề nghị của các bộ phận có nhu cầu đã được phê duyệt, công ty tiến hành việc tuyển dụng lao động được thông báo theo hình thức nội bộ.

Chất lượng tuyển dụng: Đa số các lao động được tuyển dụng đều có tuổi đời còn trẻ, kinh nghiệm còn thiếu. Bên cạnh đó, số lao động được tuyển dụng này chiếm phần lớn là người thân của cán bộ nhân viên trong công ty, các tiêu chuẩn của Công ty đặt ra còn chưa tốt.

#### **Quy trình tuyển dụng**



#### 2.3.4. Công tác bố trí lao động

**Bảng 2.5 Bảng bố trí phân công nhân sự tại các bộ phận ở Công ty**

STT	Các bộ phận	Số lao động (người)
<b>1</b>	<b>Văn phòng Công ty</b>	<b>33</b>
	- Ban giám đốc	04
	- Phòng kế toán tài chính	05
	- Phòng kinh doanh	11
	- Phòng tổ chức hành chính	8
	- Phòng quản lý kỹ thuật	5
<b>2</b>	<b>Khối cửa hàng kinh doanh</b>	<b>48</b>
	- Cửa hàng trưởng	15
	- Nhân viên nghiệp vụ	03
	- Nhân viên trực tiếp	30
<b>3</b>	<b>Khối cửa hàng kinh doanh cấp II</b>	<b>12</b>
	- Cửa hàng trưởng	03
	- Nhân viên trực tiếp	09

(Nguồn: Số liệu báo cáo của Công ty)

- Bộ phận lao động gián tiếp thường là các cán bộ quản lý, các chuyên viên tại các phòng trực thuộc Công ty.

- Bộ phận lao động trực tiếp: Bộ phận lao động trực tiếp của Công ty được phân thành 2 loại là lao động trực tiếp tiếp xúc với khách hàng (nhân viên bán hàng, nhân viên kinh doanh xuất khẩu ) và nhân viên quản lý máy móc sản xuất.

### **2.3.5. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực**

- Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh đã dành rất nhiều kinh phí cho công tác này và tăng đều hàng năm.

- Công ty đã xây dựng quy trình đào tạo theo hệ thống quản lý tiêu chuẩn và các quá trình của công tác đào tạo được thực hiện đầy đủ từ khâu xác định nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức đào tạo và đánh giá hiệu lực đào tạo...

Tuy nhiên, qua xem xét các quá trình đào tạo và căn cứ kết quả thực hiện thì công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại Công ty thời gian qua còn rất nhiều hạn chế, khiếm khuyết thể hiện qua bảng 2.4

**Bảng 2.6 Tổng Hợp Nhu Cầu Đào Tạo Công Ty ( 2017 – 2019)**

Chỉ Tiêu	Năm			So Sánh	
	2017	2018	2019	2018/2017	2019/2018
Số lao động ( nv )	87	104	120	17	16
Nhu cầu đào tạo	30	46	60	16	14
Số lao động được ĐT	21	24	35	3	9
Tỉ lệ được ĐT (%)	70	52.6	58	-17.6	5.4

(Nguồn : Phòng Hành chính nhân sự )

Qua bảng ta thấy được số lượng được đào tạo luôn thấp hơn yêu cầu thực tế, ví dụ năm 2017 yêu cầu đào tạo là 30 nhưng được đào tạo chỉ là 21 NV, 2018 được đào tạo 24/46, 2019 là 35/60 đối với việc xác định nhu cầu đào tạo hàng năm, hầu như các phòng, các đơn vị trực thuộc đều lúng túng, không xác định được nhân viên của phòng



ban, đơn vị mình cần đào tạo, bồi dưỡng những gì trong năm.

### ***2.3.6. Công tác đánh giá thực hiện công việc***

Chu kì đánh giá là 1 năm vào khoảng thời gian đầu tháng 11 hàng năm khi nhân viên lập kế hoạch cụ thể về tăng lương. Kế hoạch này được trình bày lên trưởng phòng hành chính nhân sự xét duyệt rồi thông qua Ban giám đốc và sau đó gửi văn bản công khai tới quản lí các bộ phận để đánh giá theo các tiêu chí.

Sau khi kết quả đánh giá được xem xét và tổng hợp lại lần cuối sẽ được trình lên Ban giám đốc để đề ra kết quả cuối cùng. Giám đốc nhân sự tổng kết chu kì đánh giá và trình lên tổng giám đốc kí duyệt, kết quả đánh giá được chuyển đến bộ phận nhân sự để tiến hành làm lương cho năm sau.

### ***2.3.7. Chế độ đãi ngộ và khuyến khích công việc***

- Về hợp đồng lao động và đảm bảo việc làm cho người lao động: Công ty luôn quan tâm đảm bảo đủ việc làm tạo thu nhập ổn định cho người lao động; quyền lợi cũng như trách nhiệm của lao động được qui định rõ trong hợp đồng làm việc; quyền lợi của người lao động được tổ chức Công đoàn bảo vệ theo Luật định.

- Quy định về thời gian làm việc và chế độ nghỉ ngơi: đảm bảo kỷ luật lao động của công ty, tuy nhiên cũng có qui định riêng tạo điều kiện đối với các lao động nữ.

- Về chế độ tiền lương và sử dụng lợi nhuận: Thực hiện chế độ tiền lương theo đúng qui định; công khai các khoản lợi nhuận, đảm bảo kinh phí cho công tác khen thưởng.

- Về chính sách đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động: Đóng BHXH, BHYT cho người lao động theo qui định; đảm bảo điều kiện làm việc tốt nhất; tổ chức các hoạt động quan tâm chăm lo đến đời sống của cán bộ công nhân viên như: tham quan, nghỉ mát, giao lưu văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao.

## **2.4 Đánh giá công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh**

### ***2.4.1. Những ưu điểm***

- Thực hiện tốt công tác bố trí lao động, xác định được chức năng nhiệm vụ đối với từng bộ phận, đơn vị và từng vị trí công việc cụ thể của nhân viên. Thực hiện tập trung theo hướng chuyên môn hóa trong phân chia công việc: mỗi cá nhân thực hiện công việc ở từng khâu của quy trình sản xuất đảm bảo các tiêu chuẩn nhất định cho sản phẩm.

- Thực hiện tốt các chính sách quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ công nhân viên; thực hiện nghiêm các chế độ, chính sách về lao động theo qui định Nhà nước hiện hành.

- Trình độ học vấn của nguồn nhân lực được nâng cao, số lượng lao động có trình độ cao đẳng, đại học cũng được quan tâm và tăng lên.

- Phẩm chất đạo đức, tác phong, lễ lối làm việc và năng lực thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công nhân viên trong công ty ngày càng được nâng cao.

#### ***2.4.2. Những điểm còn hạn chế***

- Công tác phân tích công việc của Công ty mới chỉ áp dụng đối với khối lao động sản xuất trực tiếp, còn đối với khối lao động gián tiếp như khối quản lý văn phòng thì chưa có bảng mô tả công việc cũng như hệ thống tiêu chuẩn công việc của từng nhân viên trong công ty.

- Hoạch định và tuyển dụng Công ty chưa có kế hoạch dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho Công ty trong tương lai cả về số lượng và chất lượng, chỉ khi nào có người nghỉ mới tiến hành xây dựng kế hoạch tuyển dụng. Quy trình tuyển dụng nhân viên khá đơn giản, một số khâu chỉ mang tính hình thức, nguồn tuyển dụng chủ yếu từ nội bộ .

- Các chính sách đãi ngộ và tạo động lực cho người lao động còn nhiều bất cập, mức lương, thưởng còn thấp so với mặt bằng thu nhập. Chưa có các quy định cụ thể, kịp thời cho những lao động năng suất tốt, có sáng tạo trong công việc.

#### ***2.4.3 Nguyên nhân của những hạn chế***

- Tình hình kinh tế thị trường luôn biến động không ngừng bất lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh, chi phí sản xuất và chi phí quản lý luôn biến động theo chiều hướng tăng lên.

- Một số nội dung, yêu cầu của quản trị nguồn nhân lực chưa được coi trọng, phát triển nguồn nhân lực còn chưa được quan tâm thỏa đáng, chưa đánh giá đúng mức vai trò, hiệu quả do người lao động mang đến.

- Kinh tế hội nhập đặt ra cho công ty những cơ hội và thách thức buộc phải đổi mới về mọi mặt. Năng lực, trách nhiệm, phương pháp của cán bộ nhân viên còn hạn chế, chưa tích cực trong thực hiện chức trách nhiệm vụ, tác phong làm việc thiếu định hướng rõ ràng. Trong nhiều công tác còn bị động, các khâu còn mang tính hình thức chưa đáp ứng được với mục tiêu đặt ra.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Chương 2 đã giới thiệu khái quát quá trình hình thành Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh trong thời gian qua. Phân tích, đánh giá tình hình thực hiện các vấn đề quản trị nguồn nhân lực tại Công ty

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN LƯƠNG THỰC BÌNH MINH**

### **31. Mục tiêu và phương hướng phát triển của Công ty trong thời gian tới**

#### **3.1.1. Mục tiêu phát triển**

- Đảm bảo đủ lực lượng nhân viên vận hành thiết bị sản xuất các mặt hàng lương thực thực phẩm có chất lượng, có khả năng về chuyên môn và trình độ ngoại ngữ
- Đảm bảo 10% cán bộ kỹ thuật, nhân viên vận hành máy móc có trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc trực tiếp với chuyên gia nước ngoài mà không phải qua phiên dịch.
- Đảm bảo đến năm 2025, đạt 5% cán bộ có trình độ sau đại học; đạt 30 ÷ 35% cán bộ có trình độ Đại học; 60 ÷ 65% nhân viên có trình độ, cao đẳng, trung cấp và 100% lao động dài hạn trong Công ty đều được qua đào tạo.
- Nâng mức thu nhập bình quân của cán bộ, công nhân viên, người lao động. Đảm bảo tốc độ tăng thu nhập người lao động cao hơn tốc độ tăng CPI.
- Đầu tư đào tạo chuyên gia giỏi cho ngành lương thực, thực phẩm.

#### **3.1.2. Quan điểm cơ bản trong quản trị nhân lực**

- Việc hoàn thiện quản trị nhân lực phải tạo điều kiện cho sự phát triển toàn diện của mọi thành viên trong Công ty.
- Việc hoàn thiện quản trị nhân lực phải nhằm vào việc khai thác và phát huy cao nhất nhân tố con người trong hoạt động kinh doanh
- Việc hoàn thiện quản trị nhân lực phải kế tục và phát huy được những phẩm chất và truyền thống tốt đẹp của con người Việt Nam, kết hợp với yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và với xu thế hội nhập vào sự phát triển kinh tế và thương mại thế giới.

### **32 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại công ty Cổ phần lương thực Bình Minh**

#### **3.2.1. Đối với công tác phân tích công việc**

- Cần hoàn thiện về công tác xác định yêu cầu về trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm đối với từng vị trí công việc tại Công ty được triển khai thực hiện rất sớm, mỗi vị trí công việc đều được xác định cụ thể cần trình độ như thế nào, kỹ năng ra sao.
- Chuẩn hóa các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng kinh nghiệm đối với

từng vị trí công việc và các yêu cầu về trình độ phải nhằm mục đích ngày càng nâng cao trình độ lực lượng lao động.

- Xây dựng bảng mô tả công việc cho 100% cán bộ nhân viên, kể cả những đơn vị liên kết.

- Xây dựng hoàn thiện Bảng tiêu chuẩn công việc: Công ty phải tiến hành xây dựng các bản tiêu chuẩn công việc đi kèm với từng bản mô tả công việc

### ***3.2.2. Hoàn thiện công tác lập kế hoạch nguồn nhân lực***

- Gắn liền vấn đề nhân sự với chiến lược kinh doanh, xác định vị trí cạnh tranh và làm thế nào để phân bổ các nguồn lực hiệu quả.

- Đưa ra các dự báo nhân lực trên cơ sở thực tế, giúp Công ty xác định được số lượng nhân viên với những phẩm chất, năng lực cần thiết cho công việc trong tương lai và làm cơ sở cho việc phân công bố trí lại cơ cấu tổ chức, tinh giảm hoặc tuyển dụng thêm NV.

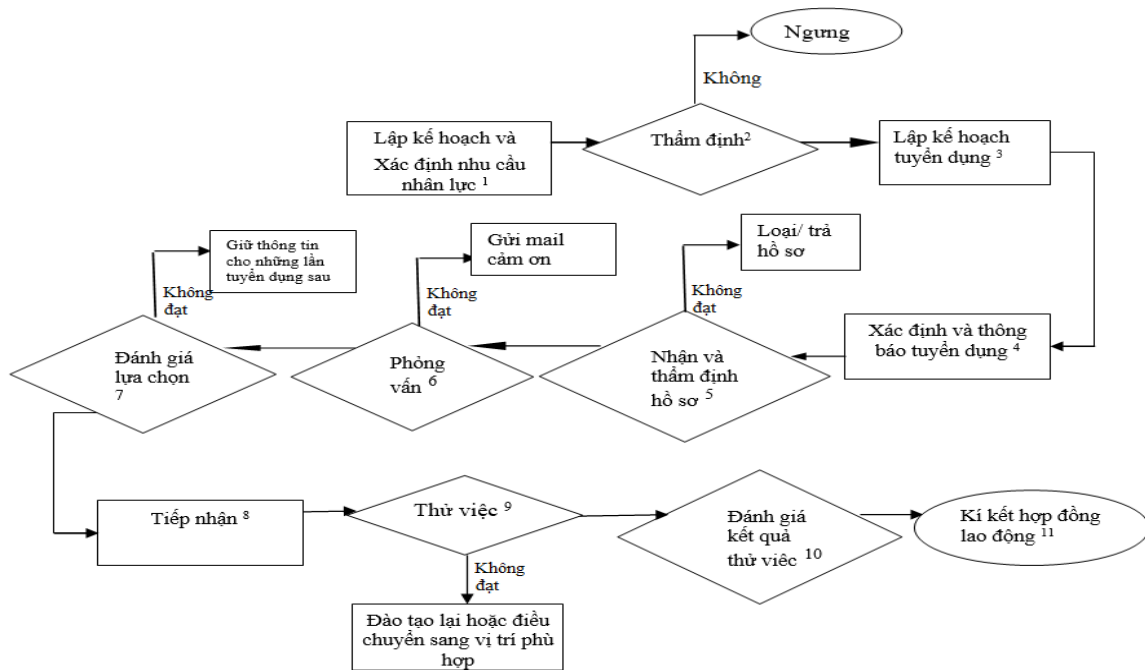
### ***3.2.3. Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn lao động***

- Dự báo nhu cầu, lập nhu cầu tuyển dụng người lao động. Căn cứ vào khối lượng sản xuất, doanh thu, lợi nhuận kế hoạch mà Công ty giao cho từng cửa hàng, từng đơn vị, bộ phận trực thuộc và căn cứ vào đề án lao động chi tiết đã được xây dựng và ban hành để xác định nhu cầu lao động tương ứng, chặt chẽ cho mỗi đơn vị, bộ phận.

- Xác định đối tượng tuyển dụng. Công ty cần ưu tiên các lao động có kinh nghiệm và kinh doanh trong ngành lương thực, hạn chế tối đa việc tuyển dụng lao động trực tiếp từ các nguồn khác, đây là đối tượng mà Công ty có khá nhiều sự lựa chọn (ngoại trừ những người không đủ sức khỏe, hay vi phạm pháp luật).

- Thực hiện tuyển dụng. Công ty cần phải xác định được mức kinh phí và có dự trù kinh phí dành cho công tác tuyển dụng.

Đề xuất qui trình tuyển dụng:



### 3.2.4 Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Xác định đúng nhu cầu đào tạo của từng phòng ban, Chi nhánh, bộ phận trực thuộc.

- Xác định đào tạo là đầu tư cho phát triển dài hạn, vì vậy khi xây dựng kế hoạch tài chính, Công ty cần dự trù kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo để có sự chủ động và tập trung hơn cho các chương trình, kế hoạch đào tạo.

- Công ty cần quan tâm động viên và khuyến khích những gương tự học tập tốt thông qua các hình thức tài trợ, hỗ trợ học phí, khen thưởng sau khi tốt nghiệp...

- Tạo ra bầu không khí làm việc thoải mái và tin tưởng lẫn nhau giữa các thành viên và các bộ phận.

### 3.2.5 Hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc

- Xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc được lượng hóa bằng cách cho điểm đối với các tiêu chí đánh giá theo từng mức độ thực hiện công việc.

- Xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc được lượng hóa bằng cách cho điểm đối với các tiêu chí đánh giá theo từng mức độ thực hiện công việc.

Ban lãnh đạo từng cấp cần có những theo dõi sát sao hoạt động của cấp dưới và cũng nên tạo cơ hội cho cấp dưới tự đánh giá bản thân thông qua bản tự nhận xét đánh giá năng lực làm việc cá nhân (đã thực hiện trong nhiều năm) và lắng nghe những bày tỏ về nhu cầu làm việc của họ; cần đảm bảo tính công bằng, công khai.

### ***3.2.6 Hoàn thiện chế độ đãi ngộ cho người lao động***

- Cần có chế độ thưởng sáng kiến theo trị giá sáng kiến đóng góp (giá trị làm lợi cho Công ty).
- Cần đưa ra tiêu chuẩn nâng lương trước thời hạn và ngược lại, kéo dài thời hạn nâng lương nếu hiệu quả công việc không tốt. Chỉ tiêu cụ thể: 2 năm liền đạt điểm tổng hợp năng lực thực hiện công việc xuất sắc sẽ nâng lương trước thời hạn.
- Nâng cao mức sống cho cán bộ, công nhân viên, người lao động trong Công ty: tạo thêm điều kiện để các cá nhân tham gia sinh hoạt dã ngoại, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao giá trị suất ăn hàng ngày,...
- Xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp hiện đại, thể hiện bản sắc của doanh nghiệp, giúp nhận diện doanh nghiệp, hiểu được bản chất, cách thức quản lý, tổ chức kinh doanh.

## **3.3 Một số đề xuất cá nhân nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Lương thực Bình Minh.**

### ***3.3.1 Đề xuất về cơ chế quản lý của doanh nghiệp***

- Tổ chức quản lý nội bộ doanh nghiệp đảm bảo cho các hoạt động được thống nhất, đồng bộ và hiệu quả.
- Bên cạnh vốn, chiến lược kinh doanh thì sức mạnh của quản lý nội bộ doanh nghiệp bám sâu vào từng con người trong doanh nghiệp, làm nên sự khác biệt giữa các doanh nghiệp và nâng cao tính cạnh tranh..
- Thực hiện phân cấp phân quyền và tôn trọng quyết định của các quản trị viên tại mỗi vị trí. Để khai thác và sử dụng được tiềm năng nhân lực trong doanh nghiệp thì từ các nhà quản trị cấp cơ sở họ được sự chủ động trong việc ra quyết định và quản trị hoạt động trong bộ phận mà họ quản lý.

### ***3.3.2 Đề xuất về chính sách và chiến lược***

Xây dựng hoàn thiện thêm nhiều chính sách, chiến lược rõ ràng sẽ giúp công ty xác định được và ngăn chặn những rủi ro xảy đến đối với người lao động và đảm bảo rằng công ty đang tuân theo đúng luật pháp. Chúng cũng sẽ giúp tạo lập văn hoá công ty: khi mà tất cả mọi vấn đề được giải quyết công bằng và nhất quán, đem lại nhiều lợi ích. Thiết lập được các tiêu chuẩn là chìa khoá cho mối quan hệ tốt đẹp giữa chủ lao

động và người lao động.

### *3.3.3 Yêu cầu về nhận thức của cán bộ nhân viên trong Công ty*

Nền kinh tế công nghiệp hoá, hiện đại hoá với nội dung chuyển lao động thủ công sang lao động cơ khí máy móc, vừa tạo ra những điều kiện để nâng cao mức sống các cán bộ công nhân viên, tạo điều kiện cho xã hội và gia đình quan tâm tới giáo dục nhiều hơn.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Chương 3 đưa ra một số giải pháp giúp hoàn thiện công tác quản trị nhân lực và một số đề xuất cá nhân giúp hoàn thiện công tác quản trị nhân lực để ban lãnh đạo có cơ sở bước tiến, chiến lược đúng đ



## KẾT LUẬN

Đối với Công ty Cổ phần lương thực Bình Minh, để đạt được mục tiêu phát triển trở thành doanh nghiệp hàng đầu về sản xuất kinh doanh thực phẩm tại Việt Nam, Ban lãnh đạo công ty luôn xác định và đặc biệt chú trọng tới nhiệm vụ hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại công ty.

Luận văn của tác giả với đề tài “ *Công tác quản trị nhân lực tại Công ty Cổ phần lương thực Bình Minh*” đã giải quyết được một số vấn đề cơ bản như sau:

1. Hệ thống hóa tương đối đầy đủ, rõ ràng các vấn đề lý luận về quản trị nhân lực, các nội dung của công tác quản trị nhân lực đối với các doanh nghiệp nói chung.
2. Phân tích thực trạng công tác quản trị nhân lực tại công ty Cổ phần lương thực Bình Minh; đánh giá điểm mạnh và hạn chế, tìm nguyên nhân ảnh hưởng đến hạn chế của công tác quản trị nhân lực tại công ty.
3. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp chủ yếu để hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại công ty.

Trong luận văn này, trên cơ sở tổng hợp nội dung lý luận chung về công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp kết hợp với việc thu thập các số liệu về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, các số liệu về lao động, nội qui lao động, các chính sách và tình hình thực tế công tác quản lý nhân sự trong thời gian từ năm 2017- 2019 của công ty Cổ phần lương thực Bình Minh.

Trong khuôn khổ giới hạn về thời gian cũng như sự hiểu biết của bản thân, chắc chắn rằng luận văn còn có nhiều thiếu sót cả về nội dung lẫn hình thức trình bày. Rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của các thầy giáo, cô giáo và những người quan tâm để luận văn được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!