

**HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG**



**Nguyễn Văn Hưng**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG  
NGHIỆP SEIKO VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**  
**Mã số: 8.34.01.01**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ**  
**( Theo định hướng ứng dụng)**

**Hà Nội - 2022**

Luận văn được hoàn thành tại:

**HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. NGUYỄN THỊ VÂN ANH**

Phản biện 1: **TS. NGUYỄN VĂN HẬU**

Phản biện 2: **NGUYỄN THỊ TUYẾT THANH**

Luận văn này được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: 8h30 phút, ngày 17 tháng 12 năm 2022

Có thể tìm hiểu luận văn này tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong thời đại khoa học kỹ thuật phát triển cùng với hội nhập kinh tế quốc tế, cuộc cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng khốc liệt. Để tồn tại và thích nghi được thì các doanh nghiệp phải không ngừng đổi mới. Trong đó đào tạo phát triển nguồn nhân lực là một trong các biện pháp để các doanh nghiệp thích nghi được với sự thay đổi của thị trường. Con người là yếu tố quan trọng quyết định thành công của doanh nghiệp. Họ là người tham gia vào quá trình sản xuất, trực tiếp tạo ra sản phẩm. Trong nền kinh tế hiện đại, vị trí quan trọng của con người ngày càng được khẳng định, là yếu tố quyết định sự thành bại của các hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đất nước ta đang trong thời kì phát triển khi hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu, với những cơ hội và thách thức chưa từng có, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực thích ứng. Tuy nhiên phát triển nguồn nhân lực của nước ta hiện nay vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được mục tiêu phát triển của xã hội. Chính vì vậy, nhu cầu đào tạo và nâng cao trình độ cho người lao động ngày càng trở nên quan trọng và cần thiết. Hiện nay các doanh nghiệp đang rất chú trọng đến đào tạo để giúp người lao động thực hiện tốt công việc của mình. Một chiến lược đào tạo, phát triển hợp lý sẽ phát huy nội lực cao nhất, phát huy khả năng làm việc, khả năng sáng tạo của người lao động, nâng cao trách nhiệm, tăng năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh. Nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất so với tất cả tài nguyên khác của doanh nghiệp, là nhân tố quyết định đến sự phát triển và thành bại của doanh nghiệp.

Thực tế hiện nay các doanh nghiệp nước ta chưa quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện, chưa coi việc phát triển nguồn nhân lực như là đầu tư cho tương lai của doanh nghiệp. Tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực của công ty luôn luôn giữ vai trò quan trọng và đang rất được quan tâm. Tuy nhiên với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, môi trường kinh doanh thay đổi... thì phát triển nguồn nhân lực trong công ty cũng bộc lộ những tồn tại, hạn chế: công tác hoạch định nguồn nhân lực chưa được quan tâm đúng mức; hoạt động thu hút phát triển nguồn nhân lực còn chưa đa dạng được các kênh tuyển dụng; công tác bố trí sử dụng lao động sau đào tạo vẫn chưa được thực hiện tốt; thời gian trả lương chậm và mức lương chưa phù hợp...

Do vậy làm thế nào để hoàn thiện, nâng cao hơn nữa hiệu quả nhằm nâng cao trình độ cho người lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Đó cũng chính là lý do

em chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam”** để làm luận văn tốt nghiệp.

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

Phát triển nguồn nhân lực đã được các nhà quản trị kinh doanh, các nhà nghiên cứu kinh tế, các nhà hoạch định chính sách, quản lý quan tâm nghiên cứu. Điều này chứng tỏ phát triển nguồn nhân lực đang ngày càng được quan tâm trong các doanh nghiệp, trở thành đề tài luôn nóng hổi trên các diễn đàn thông tin và nghiên cứu quốc tế. Liên quan đến vấn đề này thì ở nước ta đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học đề cập và được giải quyết. Dưới đây, là một số công trình tiêu biểu:

- *“Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta”* do hai tác giả Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm đồng chủ biên, viết năm 1996. Cuốn sách giới thiệu về kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở phạm vi quốc gia, trong đó có chính sách phát triển nguồn nhân lực của một số nước trên thế giới. Mặc dù sách chỉ tập trung vào các sáng kiến phát triển nguồn nhân lực ở góc độ vĩ mô. Nhưng thông qua đó giúp nhận thức sâu hơn về vai trò tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực, cũng như trang bị thêm cách thức tư duy trong việc đề ra giải pháp cho vấn đề này.

- *“Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay”* do TS. Trần Thị Nhung và PGS.TS. Nguyễn Duy Dũng đồng chủ biên (2005). Các tác giả đã phân tích hiện trạng phát triển nguồn nhân lực, các phương thức đào tạo lao động chủ yếu trong các công ty Nhật Bản từ những năm 1990 đến nay. Tác phẩm đề xuất một số định hướng phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp ở Việt Nam.

- Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025”*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả đã sử dụng một số chỉ tiêu để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực: tạo ra sự thay đổi về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực, đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh, nâng cao trình độ nghề nghiệp cho nhân lực, cải thiện hiệu quả làm việc của nhân lực, cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại PVN: xây dựng và nâng cao nhận thức về công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên cơ sở chiến lược phát triển, mục tiêu sản xuất kinh

doanh, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao dầu khí, bao gồm 4 tiêu chí tổng quát về các mặt Kỹ năng, Tri thức, Phẩm chất- thái độ và Thể lực.

- Trần Mạnh Trường (2020), *“Đánh giá chất lượng nguồn nhân tại Công ty TNHH một thành viên nhiên liệu hàng không Việt Nam”*, Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Ngoại Thương, Hà Nội. Tác giả đã sử dụng các tiêu chí phản ánh về thể lực, trí lực, tâm lực để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Từ đó, tác giả đã đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: giải pháp về cải thiện điều kiện vệ sinh- an toàn- lao động, hoàn thiện chính sách đào tạo, hoàn thiện chính sách tuyển dụng, nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, tạo môi trường làm việc hòa đồng thân thiện, cải thiện chính sách lương thưởng.

- Đỗ Văn Ban (2019), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần Sông cầu Hà Bắc”*, Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Lao động- Xã hội, Bộ giáo dục & đào tạo - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Tác giả đã sử dụng các tiêu chí đánh giá về trí lực, tâm lực để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Từ đó, đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực: giải pháp đối với tuyển dụng nhân lực, giải pháp đối với đào tạo nhân lực, và giải pháp sắp xếp bố trí nhân lực.

- Nguyễn Minh Thu (2020), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Tổng công ty Cổ phần Bia - Rượu- Nước giải khát Hà Nội”*, Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Ngoại Thương, Hà Nội. Tác giả đã sử dụng các tiêu chí thể lực, tâm lực, trí lực để phân tích thực trạng, chất lượng nguồn nhân lực của HABECO về mặt tuyển dụng, phân công và sử dụng lao động, đào tạo, đãi ngộ, chăm sóc nâng cao sức khỏe và tinh thần, cơ cấu nguồn nhân lực. Từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: giải pháp về tuyển dụng nhân lực, sử dụng nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực và nâng cao sức khỏe thể chất, tinh thần.

- Phạm Văn Sơn (2015), *“7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam”*, Báo giáo dục thời đại. Trong bài phỏng vấn, tác giả đã chỉ đưa ra 7 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL gồm: “Nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng lao động, khuyến khích lao động tự học, gắn chiến lược phát triển nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, trọng nhân tài và xây dựng xã hội học tập, cải thiện thông tin về thị trường lao động, mở rộng hợp tác quốc tế”.

Các nghiên cứu đã cung cấp tương đối đầy đủ luận cứ khoa học và thực tiễn cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Như vậy, các công trình nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực, có cách tiếp cận và ở nhiều cấp độ nghiên cứu khác nhau, nhiều ý tưởng có thể học hỏi và kế thừa. Tuy nhiên, các nghiên cứu, các bài viết về nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực thường xem xét ở phạm vi rộng, áp dụng vào tổ chức, doanh nghiệp nào cũng được; việc nghiên cứu các giải pháp nâng cao phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp đã nghiên cứu chưa được tổ chức bài bản, do đó kết quả nghiên cứu chưa nhiều, chưa nêu được các giải pháp hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương cũng như xu thế phát triển của thị trường, đặc biệt là trong giai đoạn cách mạng khoa học kỹ thuật 4.0 hiện nay.

Cho đến nay, chưa có một đề tài nào tập trung nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam. Vì vậy, việc thực hiện một nghiên cứu có tính hệ thống về vấn đề “Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam” sẽ là đề tài nghiên cứu bổ sung cả về lý luận phát triển nguồn nhân lực cũng như nghiên cứu cụ thể về phát triển tại nguồn nhân lực một công ty xuất khẩu.

### **3. Mục đích nghiên cứu**

- *Mục đích nghiên cứu:* Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.

- *Nhiệm vụ nghiên cứu:*

- + Nghiên cứu và hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực ở doanh nghiệp.
- + Phân tích đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.
- + Đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam trong thời gian tới.

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

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài này là phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực tại công ty Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam trong khoảng thời gian từ năm 2019 đến năm 2021.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

- **Phương pháp thu thập dữ liệu:**

- + Dữ liệu thứ cấp: Được thu thập căn cứ và các báo cáo, tài liệu thống kê, các thông tin công bố, sách, báo, tạp chí, dữ liệu trên trang web của công ty, dữ liệu trên Internet.

+ Dữ liệu sơ cấp: Thu thập thông qua khảo sát các ý kiến của cán bộ công nhân viên bằng bảng câu hỏi điều tra. Tác giả thiết kế bảng hỏi về phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam.

+ Mỗi bảng hỏi bao gồm 2 dạng hỏi: câu hỏi đóng và câu hỏi mở xoay quanh vấn đề đánh giá về nhân lực trong công ty. Dự kiến hỏi 120 mẫu có chủ định và ngẫu nhiên có đủ cả nam và nữ. Phiếu điều tra ở phụ lục 1.

Nội dung của phiếu điều tra gồm 2 phần:

Phần 1: Thông tin của đối tượng được điều tra: Họ tên, tuổi, vị trí công tác, trình độ học vấn...

Phần 2: Sự đánh giá của người được điều tra về các yếu tố liên quan tới công tác phát triển nguồn nhân lực của công ty, bao gồm: đánh giá công tác hoạch định, tuyển dụng, các chương trình đào tạo, các chế độ lương thưởng, đãi ngộ, đánh giá công tác quản lý cũng như quá trình làm việc của cán bộ công nhân viên công ty.

Để xác định ý kiến phản hồi của người tham gia trả lời bảng câu hỏi điều tra, tác giả sử dụng các câu hỏi với thước đo 5 bậc và sẽ được phân tích thông qua công cụ Excel. Để giúp phân tích và diễn đạt số liệu, tác giả sử dụng thang đánh giá Likert với 5 mức độ đánh giá

**Bảng 1. 1: Thang đánh giá Likert**

Mức	Khoảng	Mức đánh giá
5	4.21 - 5.00	Hoàn toàn đồng ý
4	3.41 - 4.20	Đồng ý
3	2.61 - 3.40	Trung lập
2	1.81 - 2.60	Không đồng ý
1	1.00 - 1.80	Hoàn toàn không đồng ý

#### - Phương pháp phân tích dữ liệu:

Luận văn sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh để phân tích dữ liệu.

#### **6. Nội dung chi tiết**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và tài liệu tham khảo, luận văn bao gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.



## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP**

### **1.1. Những vấn đề chung về phát triển đào tạo nguồn nhân lực**

#### ***1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực***

“Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động), gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định” (Nguyễn Ngọc Quân, 2013). Theo cách hiểu này thì nguồn nhân lực cũng là yếu tố nội tại trong con người nhưng được đặt trong mối quan hệ với chủ thể khác là tổ chức hay cơ cấu kinh tế - xã hội.

“Nguồn nhân lực là tất cả các hoạt động của một tổ chức để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn và 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” (Nguyễn Lộc, 2010).

#### ***1.1.2. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực***

Theo UNESCO: PTNNL là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn phù hợp với sự phát triển của đất nước. Và chỉ nên giới hạn trong phạm vi kỹ năng lao động và thích ứng với nhu cầu việc làm.

Theo tổ chức lao động thế giới: PTNNL không chỉ là sự phát triển về trình độ lành nghề thông qua đào tạo nói chung mà còn phát triển năng lực để tiến tới có việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Theo tổ chức phát triển công nghiệp Liên Hợp Quốc (UNIDO): Phát triển con người một cách hệ thống vừa là mục tiêu, vừa là đối tượng của sự phát triển một quốc gia. Nó bao gồm một khía cạnh kinh tế và khía cạnh xã hội như khả năng cá nhân, tăng năng lực sản xuất và khả năng sáng tạo, bồi dưỡng chức năng chỉ đạo thông qua giáo dục, đào tạo và hoạt động thực tiễn.

#### ***1.1.3. Vai trò của nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực***

*Vai trò của nguồn nhân lực*

*Vai trò của phát triển nguồn nhân lực*

- a. Đối với doanh nghiệp
- b. Đối với người lao động
- c. Đối với xã hội

## **1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

### **1.2.1. Hoạch định phát triển nguồn nhân lực**

#### **1.2.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, thu hút và phát triển nguồn nhân lực**

*Xác định mục tiêu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực*

*Đánh giá năng lực đội ngũ nhân sự của doanh nghiệp*

*Thu hút nguồn nhân lực*

#### **1.2.3. Tổ chức thực hiện đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

*Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc*

*Đào tạo theo kiểu học nghề*

*Kèm cặp và chỉ bảo*

- Kèm cặp bởi người lãnh đạo trực tiếp
- Kèm cặp bởi một cố vấn
- Kèm cặp bởi người quản lý có kinh nghiệm hơn

*Luân chuyển và chuyển công việc*

*Tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp*

*Cử đi học ở các trường chính quy*

*Các bài giảng, các hội nghị hoặc các hội thảo*

*Đào tạo theo kiểu chương trình hoá, với sự trợ giúp của máy tính*

*Đào tạo theo phương thức từ xa*

#### **1.2.4. Đánh giá đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

Các tiêu chí phản ánh kết quả phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp hiện nay có thể tóm lược chung như sau:

*Số lượng phù hợp*

*Cơ cấu hợp lý*

*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

- Nâng cao trạng thái sức khỏe thể lực
- Nâng cao trí lực
- Nâng cao kỹ năng

### ***1.2.5. Phân bổ và duy trì đãi ngộ đối với các nguồn nhân lực***

## **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực**

### ***1.3.1. Nhân tố thuộc về bên trong doanh nghiệp***

- Mục tiêu và chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
- Yếu tố tài chính của công ty
- Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
- Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp

### ***1.3.2. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp***

Trước hết là nhân tố về chính trị, thể chế chính sách. Bất kỳ một doanh nghiệp, tổ chức nào hoạt động trong nền kinh tế quốc dân đều phải tuân theo các luật lệ của Nhà nước như luật lao động, đầu tư, liên doanh...

Thứ hai là khung cảnh kinh tế

Thứ ba là ảnh hưởng của khoa học - kỹ thuật

## **1.4 Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực tại một số doanh nghiệp và bài học cho Seiko**

### ***1.4.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực tại một số doanh nghiệp***

*Kinh nghiệm phát triển nhân lực của Nhật Bản*

*Kinh nghiệm của Công ty TNHH Sanko Mold Việt Nam*

### ***1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Seiko.***

### **Kết luận chương 1**

Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực cho thấy được những tiêu chí đánh giá cũng như các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực. Từ những lý luận và tiêu chí ở chương này, tác giả có cơ sở để phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP SEIKO VIỆT NAM**

### **2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam**

#### **2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển**

Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam là một công ty có vốn 100% Nhật Bản, chuyên xuất khẩu các sản phẩm bằng kim loại và các sản phẩm từ plastic, được thành lập từ năm 2012. Công ty có 3 trung tâm gia công năm mặt, 9 trung tâm gia công lớn, 8 trung tâm gia công 5 trục và nhiều máy móc khác. Bằng cách sử dụng đầy đủ các máy gia công này, có thể thực hiện một loạt các chế biến như các bộ phận lớn và các bộ phận nhỏ. Vì mỗi máy đều có chức năng thay đổi pallet nên nó có thể được sử dụng cho các sản phẩm sản xuất hàng loạt. Ngoài ra, công ty có dao phay, máy tiện, đánh bóng, dây điện, phóng điện, laser,... nên công ty có thể thực hiện gia công cơ khí chính xác như vi cơ,... cung cấp các sản phẩm có độ chính xác cao.

Một số thông tin về công ty như sau:

**Tên công ty:** Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam

**Địa chỉ:** Lô đất số E-4, Khu công nghiệp Thăng Long II, X. Liêu Xá, H. Yên Mỹ, Tỉnh Hưng Yên.

**Điện thoại:** (0221) 3589880 - **Số Fax:** (0221) 3589885

**Website:** [www.akitaseiko.co.jp](http://www.akitaseiko.co.jp)

**Ngành nghề kinh doanh:**

- Cơ Khí Chính Xác - Gia Công Chi Tiết, Linh Kiện, Phụ Tùng Theo Yêu Cầu
- Nhựa Công Nghiệp - Gia Công Linh Kiện, Chi Tiết, Phụ Tùng.

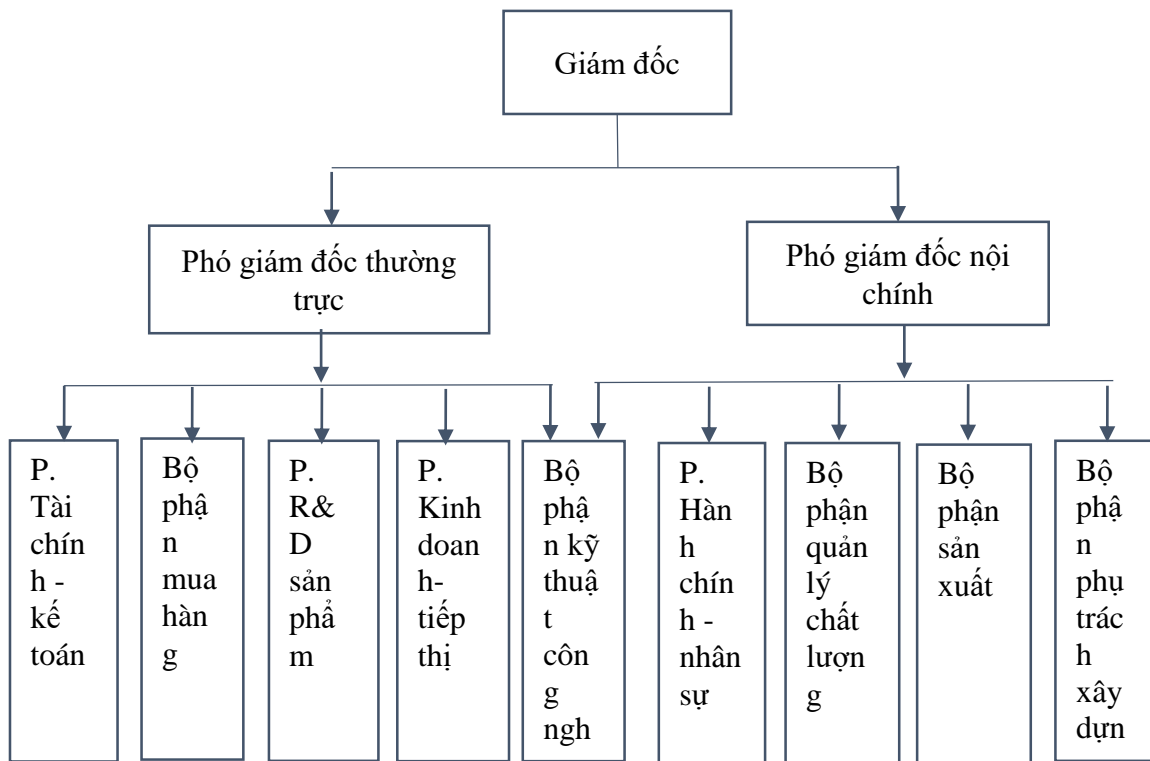
**Sản phẩm dịch vụ:**

- Dịch vụ gia công nhựa công nghiệp
- Dịch vụ gia công nhựa theo yêu cầu
- Gia công các phụ tùng bằng kim loại
- Gia công các sản phẩm nhựa
- Gia công cắt gọt kim loại
- Gia công chi tiết nhựa công nghiệp
- Gia công cơ khí kim loại chính xác

- Gia công kim loại tấm
- Phụ kiện nhựa
- Sản xuất phụ kiện kim loại

Triết lý doanh nghiệp: "Sáng tạo giàu trí tưởng tượng". Để theo đuổi sự độc đáo, công ty luôn tạo ra những thứ mang lại niềm vui và sự thịnh vượng cho cuộc sống của mọi người, đồng thời hướng tới mục tiêu trở thành một nhóm doanh nghiệp được mọi người, cộng đồng địa phương và trái đất cần.

### 2.1.2 Mô hình tổ chức bộ máy, chức năng nhiệm vụ của công ty



**Hình 2. 1: Bộ máy quản lý của Công ty**

(Nguồn: Phòng Hành chính - nhân sự Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam)

### 2.1.3. Đặc điểm về nguồn nhân lực tại công ty

Một trong những yếu tố góp phần mang lại hiệu quả cao cũng như đảm bảo khối lượng công việc được thực hiện đúng tiến độ đó chính là số lượng người lao động của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam. Để thấy rõ hơn về số lượng đội ngũ người lao động của công ty, ta có bảng số liệu dưới đây:

**Bảng 2. 1: Số lượng người lao động, giai đoạn 2019-2021***ĐVT: Người*

TT	Bộ phận	2019	2020	2021	2020/2019		2021/2020	
					+/-	(%)	+/-	(%)
1	Ban giám đốc	3	3	3	0	0	0	0
2	Phòng kinh doanh - tiếp thị	29	31	35	2	6.90	4	12.9
3	Phòng nghiên cứu và phát triển sản phẩm (R&D)	6	6	6	0	0.00	0	0
4	Phòng tài chính - kế toán	11	13	15	2	18.18	2	15.4
5	Phòng Hành chính nhân sự	6	7	7	1	16.67	0	0
6	Bộ phận mua hàng	5	6	6	1	20.00	0	0
7	Phòng kỹ thuật, công nghệ	5	5	6	0	0.00	1	20
8	Các phân xưởng, sản xuất	227	239	245	12	5.29	6	2.51
9	Bộ phận phụ trách xây dựng cơ bản	3	3	4	0	0	1	33.3
Tổng cộng		295	313	327	18	6.10	14	4.47

*(Nguồn: Phòng Hành chính - nhân sự Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam)*

Qua bảng số liệu trên cho thấy số lượng cán bộ và người lao động tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam tăng qua các năm, cụ thể: Năm 2019 toàn công ty có tổng cộng là 295 người, trong đó số lượng người lao động chiếm số đông nhất chủ yếu là các phân xưởng sản xuất, đây là nơi có nhiều là lao động phổ thông thực hiện công việc sản xuất các sản phẩm để cung ứng cho thị trường, trong năm 2019 ban giám đốc cũng có 3 người, phòng kinh doanh cũng chiếm số lượng khá đông, trong năm 2019 toàn phòng kinh doanh có tổng cộng 29

người, nguyên nhân phòng kinh doanh có số lượng đông chủ yếu để phục vụ công việc tiếp thị và giới thiệu sản phẩm cũng như đưa sản phẩm đến các đại lý, công ty... nên số lượng nhân viên kinh doanh khá nhiều. Đến năm 2020 toàn công ty có 313 người, tăng 18 người so với năm 2019, tỷ lệ tăng đạt 6,1% so với năm 2019. Trong năm 2021, số lượng người lao động có tổng cộng là 327 người, tăng 14 người, tỷ lệ tăng đạt 4,47% so với năm 2020. Điều này cho thấy tình hình sản xuất kinh doanh của công ty đang rất thuận lợi.

#### **2.1.4 Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam trong giai đoạn 2019-2021**

### **2.2. Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam**

#### **2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam**

##### **2.2.1.1. Thực trạng về nguồn nhân lực của công ty**

##### **a, Cơ cấu lao động theo giới tính**

**Bảng 2. 2: Cơ cấu lao động theo giới tính tại công ty**

Chi tiêu	2019		2020		2021		2020/2019		2021/2020	
	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	+/-	(%)	+/-	(%)
Nam	225	76.17	238	76.19	244	74.56	14	6.13	5	2.24
Nữ	70	23.83	75	23.81	83	25.44	4	6.01	9	11.62
Tổng số	295	100	313	100	327	100	18	6.10	14	4.47

(Nguồn: Phòng Hành chính - nhân sự Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam)

Là một công ty chuyên về gia công chi tiết, linh kiện, phụ tùng nên lao động của công ty chủ yếu là nam giới. Trong đó, từ năm 2019– 2021 số lao động nam tăng lên 327 người, số lao động nam tăng lên 244 người do trong giai đoạn này doanh nghiệp tăng cường đầu tư cho sản xuất, vì vậy nhu cầu sử dụng và tuyển lao động mới tăng nhưng chủ yếu sử dụng nhân lực là nam.

Về tỷ trọng, bảng 2.3 cho ta thấy số lượng lao động nam trong công ty luôn lớn hơn gấp khoảng ba lần so với lao động nữ và chiếm tỷ trọng lớn, có xu hướng tăng qua các năm: 76,17% trong năm 2019, 76,19% trong năm 2020 và 74,56% trong năm 2021. Điều này phù

hợp với tính chất đặc thù của công ty là chủ yếu là lao động sản xuất, cần người lao động nam giới có thể lực tốt. Lao động nữ tại công ty luôn tập trung ở văn phòng, bộ phận như hành chính nhân sự, kế toán, tài chính vì đây là các bộ phận đòi hỏi sự tỉ mỉ và không yêu cầu nhiều thể lực.. Một số rất ít lao động nữ làm trong khu sản xuất. Trong 3 năm từ 2019 đến 2021, lao động nữ có tăng lên nhưng không đáng kể. Điều này, cho ta thấy công ty luôn tập trung chú trọng phát triển lao động nam giới.

b, Cơ cấu lao động theo độ tuổi

c, Về trí lực

- Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ

Trong giai đoạn 2019 - 2021, số người lao động có trình độ đại học và sau đại học luôn chiếm tỷ lệ khá cao trong công ty là từ 26% - 28%. Số lao động này cũng có tỷ lệ tăng mạnh: năm 2019 có 83 người đến năm 2021 tăng lên 92 người. Đây là lực lượng lao động có trình độ cao và là đội ngũ quản lý của doanh nghiệp. Điều này chứng minh rằng công ty luôn khuyến khích nhân viên của mình nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời cũng không ngừng tuyển dụng thêm lao động có chất lượng cao. Đó là dấu hiệu tích cực cho sự phát triển nguồn nhân lực tại công ty.

- Trình độ ngoại ngữ, tin học

Do đặc thù công việc là hoạt động trong lĩnh vực xây dựng không yêu cầu quá cao về ngoại ngữ, tin học nên tỷ lệ các công nhân viên tại công ty được đào tạo chưa thực sự cao. Đây cũng là một yếu tố công ty cần chú trọng để tập trung phát triển hơn nữa nhằm tăng hiệu quả, năng suất lao động trong công ty

d, Về tâm lực

Trong giai đoạn 2019 – 2021, tại công ty không có trường hợp nào bị sa thải do vi phạm các nội quy của công ty. Nhưng số vụ vi phạm bị kỷ luật dưới hình thức hạ bậc lương, chuyển việc khác vẫn còn tồn tại: 2 vụ trong năm 2019, 1 vụ trong năm 2020, và 1 vụ năm 2021. Số vụ việc bị khiển trách lại tăng lên từ 6 vụ việc năm 2019 lên 7 vụ việc năm 2020 và 10 vụ việc năm 2021. Các vụ việc bị khiển trách này là do nhân viên đi muộn, không hoàn thành công việc, uống rượu bia trong thời gian làm việc, vi phạm an toàn lao động nhưng chưa gây ra ảnh hưởng nghiêm trọng... Số vụ việc khiển trách có xu hướng tăng lên là tình trạng đáng báo động cho công ty.

e, Về thể lực



Tình hình sức khỏe của người lao động trong công ty nhìn chung khá tốt. Lao động sức khỏe loại I và loại II chiếm đa số trong tổng số lao động. Lao động sức khỏe yếu (loại III) chiếm tỷ lệ thấp và giảm dần trong giai đoạn 2019 – 2021. Công ty đã chú trọng công tác chăm lo sức khỏe, tinh thần cho người lao động thông qua các hoạt động khuyến khích nâng cao thể lực, hồi phục sức khỏe đều được đánh giá ở mức rất quan tâm.

#### 2.2.1.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty

##### a, Hoạch định phát triển nguồn nhân lực

*Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.*

*Quyết định tăng hay giảm nhân lực*

##### b, Xây dựng kế hoạch đào tạo, thu hút và phát triển nguồn nhân lực

Tuyển dụng, thu hút nhân lực:

Công việc tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam là quá trình thu hút người lao động có trình độ từ lực lượng lao động xã hội hoặc lực lượng lao động bên trong làm việc cho Công ty. Căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh của năm, Công ty thực hiện công tác tuyển dụng như sau:



**Hình 2. 2: Các bước tuyển dụng lao động của công ty**

(Nguồn: Phòng Hành chính - nhân sự Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam)

##### e, Tổ chức thực hiện đào tạo phát triển nguồn nhân lực

##### d, Đánh giá đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

##### e Phân bổ và duy trì đãi ngộ đối với các nguồn nhân lực

Sau khi hoàn thành công việc tuyển dụng, lao động được tuyển sẽ được bố trí vào các phòng nhiệm vụ, các bộ phận và xưởng sản xuất của công ty đang có nhu cầu sử dụng. Các trưởng phòng, trưởng bộ phận, quản đốc phân xưởng, sẽ phân công công việc cụ thể và phân công người có kinh nghiệm hướng dẫn, kèm cặp. Để đảm bảo nâng cao nghiệp vụ của người lao động, Các trưởng phòng, trưởng bộ phận, quản đốc phân xưởng luôn thường xuyên luân chuyển công việc nội bộ trong bộ phận cho nhân viên nhằm nâng cao chuyên môn và có sự hiểu biết một số công việc của những nhân viên khác trong bộ phận với mong muốn tránh sự nhàm chán trong công việc, nâng cao sự năng động của người lao động trong công việc.

Tạo động lực lao động: Công ty đã biết vận dụng chế độ đãi ngộ là công cụ để khuyến khích người lao động hăng say với công việc, làm việc có năng suất cao hơn.

Chế độ tiền lương

Chế độ đãi ngộ khác

### **2.2.2. Kết quả khảo sát đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam**

**Bảng 2. 3: Tổng hợp đối tượng điều tra qua bảng hỏi**

STT	Phòng/ban/đơn vị	Số lượng nhân lực (Người)	Số phiếu gửi đi (Phiếu)	Số phiếu thu được (Phiếu)	Số phiếu hợp lệ (Phiếu)
1	Ban giám đốc	6	6	6	6
2	Phòng kinh doanh - tiếp thị	9	9	9	7
3	Phòng nghiên cứu và phát triển sản phẩm (R&D)	6	6	6	6
4	Phòng tài chính - kế toán	12	12	12	10
5	Phòng Hành chính nhân sự	5	5	5	5
6	Bộ phận mua hàng	1	1	1	1
7	Phòng kỹ thuật, công nghệ	2	2	2	2
8	Các phân xưởng, sản xuất	78	78	78	77
9	Bộ phận phụ trách xây dựng cơ bản	1	1	1	1
Tổng		120	120	120	115

(Nguồn: kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả điều tra nhận được phản hồi của 120 cán bộ, công nhân viên trong đó có 115 phiếu điều tra hợp lệ đạt 96% số phiếu phát ra và chỉ có 5 phiếu không hợp lệ.

#### **2.2.2.1. Hoạch định phát triển nguồn nhân lực**

Qua khảo sát cán bộ, công nhân viên về công tác hoạch định nguồn nhân lực của công ty, ban lãnh đạo công ty xác định rõ ưu, nhược điểm của nhân lực,...thì kết quả tự đánh giá đều thu được ở mức trung bình (trung bình điểm các nhân tố trong khoảng 2.51 - 3.08). Điều đó cho thấy công tác hoạch định nguồn nhân lực của công ty hiện nay chưa dự

báo được nguồn nhân lực theo sự phát triển của công ty trong dài hạn, mà chỉ hạn chế trong việc dự báo ngắn hạn.

#### 2.2.2.2. Thu hút phát triển nguồn nhân lực

Qua khảo sát thực tế về nguồn tuyển dụng lao động, tác giả có kết quả thu được ở bảng sau:

**Bảng 2. 4: Về nguồn tuyển dụng lao động của công ty**

Nguồn tuyển dụng	Tỷ lệ (%)
Cán bộ, nhân viên giới thiệu	76
Trung tâm giới thiệu việc làm	15.5
Phương tiện truyền thông	5
Nguồn khác	3.5
Tổng	100

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Qua bảng tổng hợp và sơ đồ trên, ta thấy hiện nay, việc tuyển dụng của công ty chưa được thực hiện tốt do phổ biến rộng rãi, chưa theo đúng quy trình của quá trình tuyển dụng nhân sự từ bên ngoài. Việc tuyển dụng chủ yếu và phổ biến là thông qua giới thiệu, quen biết, người thân, họ hàng (76%).

#### 2.2.2.3. Tổ chức thực hiện đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

Qua bảng khảo sát ta thấy công tác đào tạo trong thời gian vừa qua của công ty được thực hiện tốt, đặc biệt là việc thực hiện các chương trình đào tạo, định hướng cho lao động mới (điểm trung bình 4.815); Sự phối hợp đào tạo với tổ chức bên ngoài để đào tạo cho nhân viên công ty như việc mời những kỹ sư, những người có trình độ chuyên môn cao về giảng dạy, đào tạo, hướng dẫn cho lao động tại công ty được thực hiện rất tốt và nhân được sự đồng ý cao của lao động (điểm trung bình 4.83). Những người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, kèm cặp lao động thiếu kinh nghiệm rất nhiệt tình và tận tâm và đánh giá tiến bộ của lao động trong và sau quá trình đào tạo cũng được CBCNV đồng thuận ở mức cao (96/115 phiếu hoàn toàn đồng ý).

#### 2.2.2.4. Phân bổ và duy trì đãi ngộ đối với các nguồn nhân lực

Đánh giá về công tác bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo ở mức tốt phù hợp với trình độ chuyên môn đào tạo (điểm trung bình 4.91). Việc phân công công việc cũng được cán bộ công nhận viên đánh giá ở mức trung bình, người lao động đánh giá cơ hội phát

huy năng lực cá nhân vẫn còn hạn chế (điểm trung bình 3.12) ... Vẫn còn tồn tại một số bất cập dẫn đến tình trạng cán bộ công nhân viên và người lao động vẫn chưa được phát huy hết hoàn toàn được năng lực của mình.

Chế độ đãi ngộ người lao động tại công ty được người lao động đánh giá ở mức tốt và khá tốt (mức điểm đánh giá là 4,95 - hoàn toàn đồng ý). Chính sách thưởng và đãi ngộ của công ty được thực hiện khá tốt. Chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, BHXH đúng quy định của pháp luật. Quỹ thăm hỏi, động viên lao động khi ốm đau, thai sản, hiếu hỉ, thưởng lễ, tết...hay tổ chức cho cán bộ nhân viên du lịch, nghỉ mát hàng năm cũng được đánh giá ở mức tốt.

### **2.3. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam**

#### **2.3.1. Những kết quả đạt được**

#### **2.3.2. Những mặt tồn tại, hạn chế và nguyên nhân**

##### ***Những mặt tồn tại, hạn chế:***

*Về hoạch định nguồn nhân lực*

*Về hoạt động thu hút phát triển nguồn nhân lực*

*Về công tác bố trí sử dụng lao động sau đào tạo*

*Về chính sách lương*

*Về cơ hội thăng tiến*

##### ***Nguyên nhân***

a, Nguyên nhân khách quan

b, Nguyên nhân chủ quan

### **Kết luận Chương 2**

Thông qua việc nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam, sẽ thấy được kết quả, những tồn tại và nguyên nhân của các hạn chế đó. Từ đó sẽ là cơ sở để đề xuất các giải pháp cho chương 3.

### **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP SEIKO VIỆT NAM**

#### **3.1. Định hướng phát triển và kế hoạch nhu cầu nhân lực của Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam đến năm 2025**

##### **3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam**

###### **Chiến lược phát triển**

Công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam định hướng phát triển Công ty theo hướng hiện đại, dựa trên một số thuộc tính mang giá trị cốt lõi như trách nhiệm xã hội, sự đổi mới dựa trên khoa học, khuyến khích khả năng sáng tạo của cá nhân. Cùng với đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản, giàu kinh nghiệm, phục vụ nhiệt tình chu đáo, chuyên nghiệp.

**Về sản phẩm:** Phát triển đa dạng hóa sản phẩm. Ưu tiên cho việc phát triển các sản phẩm truyền thống đã khẳng định được thị phần và sản phẩm có tính công nghệ, kỹ thuật cao. Nghiên cứu phát triển các sản phẩm mới, đặc biệt là các sản phẩm mà công ty có tiềm năng và lợi thế.

**Về thị trường:** Đẩy mạnh các hoạt động về tiếp thị nhằm quảng bá thương hiệu và các sản phẩm của Công ty trên thị trường. Thực hiện tốt chính sách chất lượng đối với khách hàng để duy trì và phát triển thương hiệu, thị phần. Phát huy mọi nguồn lực, đẩy mạnh hoạt động đối ngoại, liên doanh, liên kết với các đối tác nước ngoài để tiếp cận thị trường quốc tế rộng lớn hơn.

**Về khoa học công nghệ:** Đẩy mạnh phong trào sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất để đổi mới công nghệ trong sản xuất kinh doanh nhằm tạo ra nhiều lợi nhuận. Thường xuyên cập nhật, nghiên cứu, áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ trên thế giới. - Xây dựng đội ngũ kỹ thuật viên & công nhân viên có kỹ thuật cao, lành nghề.

**Về đầu tư:** Tiếp tục đầu tư các thiết bị chuyên ngành hiện đại, mang tính đổi mới công nghệ. Thông qua việc đầu tư để tiếp cận được những phương tiện, thiết bị hiện đại theo hướng phát triển của khoa học kỹ thuật tiên tiến trên thế giới, đồng thời cũng đào tạo được đội ngũ cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề, đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty.

**Về tài chính:** Quản lý chặt chẽ chi phí, đảm bảo sử dụng nguồn vốn có hiệu quả; nâng cao năng lực tài chính, đảm bảo phát triển liên tục, ổn định, vững chắc.

**Về yếu tố môi trường làm việc:** Cải thiện điều kiện làm việc đảm bảo vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường. Tổ chức thực hiện kiểm tra, kiểm soát công tác tài chính nghiêm

túc chặt chẽ. Công tác đầu tư và sử dụng tài sản có hiệu quả nhất. Công tác khoa học kỹ thuật và chất lượng sản phẩm được nâng cao. Công tác giáo dục lối sống văn hoá công nghiệp. Công tác phòng chống cháy nổ đảm bảo an toàn sản xuất, an ninh địa bàn khu vực và công ty. Công tác quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho CBCNV. Thực hiện các phong trào thi đua lao động sản xuất.

### ***3.1.2. Định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam đến năm 2025.***

Xây dựng hoàn thiện chính sách tuyển dụng, đào tạo, phân công lao động hợp lý và minh bạch trên cơ sở thu hút và giữ chân người giỏi. Có chính sách phát triển nghề nghiệp tại công ty để tạo ra động lực làm việc và phấn đấu.

Xây dựng quy trình đào tạo thiết thực và hiệu quả: đào tạo tại chỗ, đào tạo trong nước. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ cho cán bộ nghiệp vụ và nâng cao tay nghề cán bộ trẻ.

Cần có chương trình nâng cao trình độ nghiệp vụ và mở rộng nguồn cung ứng, tiêu thụ nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của khách hàng và yêu cầu cạnh tranh trong nền kinh tế toàn cầu. Nhân viên sẽ được huấn luyện về phương pháp làm việc, cách tham gia quyết định và giải quyết một số vấn đề... Trong cuộc cách mạng công nghệ đòi hỏi công ty phải tiếp tục đào tạo các kỹ năng về công nghệ, kỹ thuật về máy tính cho nhân viên để họ có thể bắt kịp những công nghệ mới của thế giới với tốc độ nhanh nhạy và có chương trình đổi mới hần hoi.

## **3.2. Một số giải pháp phát triển nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam**

### ***3.2.1. Hoàn thiện quy trình hoạch định và đào tạo phát triển nguồn lực***

Hiện tại, công ty cũng đã xây dựng kết hoạch nguồn nhân lực trong ngắn hạn và trung hạn. Tuy nhiên, công tác hoạch định nguồn nhân lực tại công ty còn rời rạc, thụ động với tính chất ngắn hạn theo từng năm, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chưa đạt được tối đa sự mong muốn của ban lãnh đạo công ty. Do vậy, kế hoạch nguồn nhân lực của công ty cần được xây dựng một cách khoa học hơn. Công ty nên có cuộc họp giữa các trưởng bộ phận và ban lãnh đạo cấp cao vào mỗi năm.

Công tác đào tạo và phát triển: Bộ phận nhân sự cần phối hợp với các trưởng bộ phận đánh giá đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho công ty TNHH Công nghiệp Seiko Việt Nam. Việc đánh giá cần gắn liền với phân tích tổ chức, với phân tích công việc và

phân tích cá nhân người lao động và phải gắn với mục tiêu, chiến lược phát triển của công ty để đảm bảo đủ nguồn lực cho công tác này.

Hoàn thiện công tác tổ chức đào tạo và phát triển: Sau khi xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển, việc tổ chức thực hiện là rất quan trọng. Việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo cần linh hoạt trong việc sử dụng các hình thức cũng như phương pháp đào tạo, đảm bảo các điều kiện để hoạt động đào tạo được tiến hành. Phòng nhân sự hay bộ phận phụ trách nhân sự cần phối hợp với các bộ phận hay phòng ban chức năng khác để lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, thông báo kế hoạch đào tạo và tạo điều kiện để họ tham gia đào tạo có hiệu quả.

### ***3.2.2. Hoàn thiện hoạt động thu hút phát triển NNL***

Thực hiện tiến trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký và nộp hồ sơ đăng ký làm việc tại công ty. Bao gồm nguồn nội bộ và nguồn bên ngoài:

- Nguồn nội bộ: Sử dụng để điều phối quá trình đảm bảo nhân sự từ bên trong. Các quyết định đề bạt các vị trí quản lý, tổ trưởng...có thể chọn những nhân viên phù hợp và có chất lượng vì công ty đã biết rõ đặc điểm và khả năng hiện tại của từng nhân viên.

- Nguồn bên ngoài: Công tác tuyển dụng phải được công bố rộng rãi cho người lao động biết. Hiện tại việc tuyển dụng trong công ty vẫn hạn chế bởi thông tin tuyển dụng không được phổ biến rộng rãi.

### ***3.2.3. Hoàn thiện công tác bố trí sử dụng lao động sau đào tạo***

### ***3.2.4. Hoàn thiện công tác chi trả lương cho người lao động***

Theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019 thì trong trường hợp vì lý do bất khả kháng mà doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của công ty, Ban lãnh đạo và nhà quản trị nhân lực cần có những giải pháp để có thể chi trả lương cho người lao động đúng thời hạn như có thể huy động các khoản vay, đưa ra những chiến lược để sử dụng dòng tiền hiệu quả, trích lập quỹ dự phòng để trả lương cho người lao động,...

### ***3.2.5. Hoàn thiện các chính sách về thăng tiến trong công việc***

a, Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá thành tích công tác

Bảng đánh giá cần xây dựng cho nhân viên tự đánh giá, sau đó cấp quản lý đánh giá, sau đó kết hợp để cho nhận xét toàn diện. Mặc dù hiện nay công ty đã có các chính sách để

đánh giá công việc như qua việc nhận xét của cán bộ quản lý, qua năng suất làm việc, qua những thành tích đóng góp cho các dự án,... Tuy nhiên công ty nên xây dựng tiêu chuẩn đánh giá thành tích chi tiết, cụ thể rõ ràng hơn ví dụ:

Tiêu chuẩn về các kỹ năng đáp ứng quá trình thực hiện công việc

- Nhân viên phòng kinh doanh: Kỹ năng thương lượng, đàm phán; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng phân tích, tổng hợp; Kỹ năng đánh giá khách hàng; Kỹ năng thu thập và phân tích thông tin thị trường

- Nhân viên phòng hành chính – tổng hợp: Kỹ năng phân tích, tổng hợp

- Nhân viên phòng sản xuất: Kỹ năng giải quyết vấn đề

- Nhân viên phòng kỹ thuật – chất lượng: Kỹ năng giải quyết vấn đề

Các tiêu chí đánh giá về thái độ phục vụ

- Các hành vi liên quan đến ý thức phục vụ khách hàng: Giải quyết nhanh gọn các thủ tục, hồ sơ và tôn trọng quyền lợi của khách hàng; Giải đáp kịp thời những thắc mắc, yêu cầu hợp lý của khách hàng; Tư vấn, hướng dẫn khách hàng mua và sử dụng sản phẩm một cách tối ưu; Kỹ năng thuyết phục và khả năng biểu đạt tốt, vui vẻ, thân thiện trong giao tiếp với khách hàng; Tuân thủ đúng quy trình phục vụ khách hàng; Đề xuất các giải pháp hữu ích để tiết kiệm chi phí và thời gian cho công ty và khách hàng

- Các hành vi liên quan đến tác phong làm việc công nghiệp và ứng xử với khách hàng: Tiêu chuẩn về trang phục bao gồm trang phục nhân viên văn phòng, nhân viên sản xuất - thi công, đồ bảo hộ lao động; Văn hóa giao tiếp

b, Xây dựng lộ trình công danh cho nhân viên

### **3.2.6. Điều kiện thực hiện các giải pháp cho Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam**

- Thành lập hội đồng tuyển chọn và tổ chức tuyển chọn nguồn nhân lực cho công ty

- Bố trí sử dụng nguồn nhân lực vào các phòng chuyên môn theo đúng ngành nghề đào tạo và phù hợp với năng lực của họ

- Lập chương trình đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng cho người lao động

- Việc bổ nhiệm cán bộ phải theo nguyên tắc công khai, minh bạch dựa trên năng lực thực tế, đảm bảo có sự cạnh tranh công bằng



### **3.3. Một số khuyến nghị**

#### **3.3.1. Kiến nghị với nhà nước**

#### **3.3.2. Kiến nghị với địa phương**

### **Kết Luận Chương 3**

Từ phân tích thực trạng tại chương 2, căn cứ vào ưu nhược điểm thì chương 3 sẽ nghiên cứu đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam trong thời gian tới.

## **KẾT LUẬN**

Nguồn nhân lực luôn là nguồn lực quan trọng nhất đối với mỗi doanh nghiệp, nó hiện diện ở tất cả các khâu trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và nó quyết định đến hiệu quả của các nguồn lực khác. Phát triển nguồn nhân lực là một giải pháp quan trọng giúp doanh nghiệp thực hiện được các mục tiêu phát triển và vượt qua những thách thức, tạo ra sức mạnh tổng hợp, quyết định đến thành công bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam hoạt động chính trong lĩnh vực gia công các sản phẩm bằng kim loại cung cấp các sản phẩm có độ chính xác cao và sản xuất các sản phẩm từ plastic. Trong hai năm qua nhân lực của công ty có sự biến động nhiều, do số lao động được tuyển dụng vào công ty tăng lên. Số lượng nhân lực thể hiện quy mô kinh doanh và sự phát triển của công ty. Phát triển nguồn nhân lực là một giải pháp quan trọng giúp Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam đạt được các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả nhất, phát huy được khả năng sáng tạo của người lao động là động lực quan trọng để nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc, sẽ thu hút được nhân tài cho công ty.

Qua nghiên cứu, luận văn sẽ hoàn thành được một số nhiệm vụ chính sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa một số vấn đề lý luận chung về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực, nghiên cứu một số bài học kinh nghiệm của các công ty lớn, từ đó rút ra được những bài học cho việc phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công Nghiệp Seiko Việt Nam.

Thứ hai, đi sâu phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty Seiko nói chung và thực hiện khảo sát các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Seiko, chỉ ra những kết quả đạt được cũng như hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực tại công ty.

Thứ ba, thông qua lý luận, nhận rõ thực trạng, tác giả đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực của công ty trong thời gian tới theo định hướng hoạt động chung cũng như định hướng phát triển nguồn nhân lực nói chung của công ty, góp phần xây dựng một đội ngũ nhân lực chất lượng cao.