

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



Bùi Thị Thu Phương

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN QUAN HỆ QUỐC TẾ ĐẦU TƯ SẢN XUẤT**

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

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ
(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. LÊ THỊ NGỌC PHƯƠNG**

Phản biện 1: TS. Phạm Thị Hồng Thanh

Phản biện 2: TS. Trần Thị Thập

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: 08 giờ 30 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

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển nguồn nhân lực là một trong những hoạt động quan trọng trong một tổ chức, có vai trò và ý nghĩa to lớn trong sự phát triển của doanh nghiệp và sự cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường, hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp cho các cá nhân nâng cao được năng suất lao động của mình và từ đó nâng cao năng suất lao động của cả doanh nghiệp, đồng thời cũng nâng cao được hiệu quả công việc của người lao động. Mặt khác, tạo tiền đề cho những lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Bởi mọi khía cạnh làm nên sự khác biệt cho doanh nghiệp như công nghệ, sản phẩm, dịch vụ,... đều phải có sự điều khiển của con người. Nhân sự giỏi sẽ là mũi nhọn tiên phong, là cái khiên vững chắc cho doanh nghiệp trước thị trường đầy biến động.

Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất tiên thân là Trung tâm Quan hệ Quốc tế - Đầu tư, thành viên của Tổng Công ty Xây dựng Công trình giao thông 8 (CIENCO 8), lĩnh vực hoạt động của công ty bao gồm *đầu tư bất động sản và đầu tư năng lượng*. Trong những năm qua, công ty cùng sáng tạo và cùng chia sẻ để vươn tới thành công, công ty luôn nỗ lực, sáng tạo, hợp tác và chia sẻ trong mọi hoạt động kinh doanh. Công ty định hướng trở thành Tập đoàn uy tín, đẳng cấp và chuyên nghiệp hàng đầu Việt Nam với lĩnh vực kinh doanh thực phẩm. Với sứ mệnh cho mình là “Sáng tạo không ngừng để gia tăng giá trị cho xã hội và cộng đồng”. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, công ty vẫn còn những hạn chế cụ thể như: quy trình tuyển dụng lao động của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất còn phụ thuộc vào yếu tố thị trường lao động, đặc biệt đối với số lượng lao động chất lượng đã có kinh nghiệm khi tuyển dụng phải cạnh tranh với các đơn vị khác. Số lượng người lao động được cử đi học còn ít, chưa có ảnh hưởng làm thay đổi nhiều tới trình độ chung của người lao động trong Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất, đồng thời điều này chưa góp phần tạo ra sức hấp dẫn cho người lao động. Công tác đào tạo mang tính thụ động không có kế hoạch đào tạo dài hạn. Tổ chức thực hiện xây dựng người lao động nói chung chưa đầy đủ, chưa quan tâm quản lý nguồn nhân lực...

Xuất phát từ lý do trên đề tài: **“Hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất”** làm luận văn nghiên cứu mang tính cấp thiết và có tính thực tiễn cao nhằm giải quyết được thách thức mà các doanh nghiệp Việt Nam nói

chung và hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất đang phải đối mặt.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Luận án của Nguyễn Thành Vũ (2019) về “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang”, đã đề xuất 9 yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến phát triển NNL doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang, trong đó có 4 yếu tố thuộc môi trường bên ngoài và 5 yếu tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp. Các yếu tố bên ngoài là: môi trường kinh tế - văn hóa xã hội; chất lượng lao động cá nhân người lao động; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động; chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động. Các yếu tố bên trong là: tuyển dụng lao động; đào tạo và phát triển nghề nghiệp; phân tích và đánh giá kết quả công việc; môi trường làm việc và quan hệ lao động; lương thưởng và phúc lợi. Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), tác giả đã khẳng định 9 yếu tố trên có tác động đến sự phát triển của NNL của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang.

Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2019) trong luận án “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp chế biến gỗ Việt Nam”, qua khảo sát 370 mẫu từ các doanh nghiệp chế biến gỗ cho thấy các yếu tố đo lường chất lượng NNL gồm: Trí lực- trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, thâm niên nghề, kỹ năng; Thể lực- thể chất, sức khỏe; Tâm lực- thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc. Luận án cũng xem xét các yếu tố thực tế ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam gồm: đánh giá NNL; đào tạo NNL; lựa chọn và tuyển dụng nhân lực; mức độ an toàn trong lao động sản xuất; việc thực hiện các quy định của Nhà nước và mức độ hài lòng người lao động; ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp.

Luận văn thạc sĩ “Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại công ty TNHH phần mềm FPT” của tác giả Phạm Thị Bích bảo vệ tại trường Đại học Lao động – Xã hội năm 2019. Luận văn đã nghiên cứu về chiến lược phát triển nhân lực tại công ty TNHH Phần mềm FPT, đồng thời đánh giá được thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực của công ty FPT; từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công ty. Mặc dù chủ thể nghiên cứu của luận văn không phải là nhân lực ngành công nghệ thông tin nhưng phạm vi nghiên cứu lại là nhân lực tại công ty chuyên sản xuất phần mềm công nghệ thông tin nổi tiếng ở Việt Nam.

Luận văn thạc sĩ “Phát triển nhân lực công nghệ thông tin tại thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020” của tác giả Trần Bồ Anh Thoa bảo vệ tại trường đại học Kỹ thuật Công nghệ thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. Luận văn đã cung cấp một cái nhìn tổng quát về phát triển và phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin tại thành phố Hồ Chí Minh trong những năm 2017-2019; Tác giả đã tìm hiểu thực trạng nhu cầu nguồn nhân lực của thành phố, đánh giá khả năng phát triển nhân lực công nghệ thông tin của thành phố trong thời gian 2017-2019. Từ đó đưa ra một số chính sách để thành phố Hồ Chí Minh có kế hoạch hỗ trợ nhằm đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực CNTT có chất lượng phục vụ phát triển ngành CNTT cho thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cho Việt Nam nói chung.

Luận văn thạc sĩ “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Công ty TNHH Hà Anh” của tác giả Nguyễn Thị Trang Trâm bảo vệ tại trường đại học Ngoại thương năm 2019. Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Đồng thời, phân tích và đánh giá thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực Công ty TNHH Hà Anh. Từ đó đánh giá kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân trong công tác phát triển nguồn nhân lực Công ty TNHH Hà Anh. Luận văn đã đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực Công ty TNHH Hà Anh trong thời gian đến năm 2025. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa đi sâu tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực Công ty TNHH Hà Anh để thấy được tác động của các nhân tố đến sự phát triển của nguồn nhân lực.

Luận văn thạc sĩ “Phát triển nguồn nhân lực tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Thanh Miện, Hải Dương” của Nguyễn Thị Ngọc Mai bảo vệ tại Học viện Khoa học Xã hội - Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam năm 2019. Luận văn đã tổng quát và hệ thống cơ sở lý luận bao gồm các khái niệm về tuyển dụng, đào tạo, về quản lý đào tạo. Tác giả đã phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Thanh Miện, Hải Dương để làm căn cứ đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực cho chi nhánh Thanh Miện tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam.

Luận văn thạc sĩ “Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tập đoàn nghệ CMC” của tác giả Đặng Thị Phương Nhiên bảo vệ tại trường đại học Lao động - Xã hội năm 2019. Luận văn đã xác định được các tiêu chí đánh giá việc thực hiện phát triển nguồn nhân lực tại công ty cổ phần tập đoàn công nghệ CMC; phân tích được trình tự xây dựng chương trình

phát triển nguồn nhân lực đang được áp dụng tại Công ty cổ phần tập đoàn nghề CMC; đặc biệt luận văn còn sử dụng số liệu sơ cấp để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty. Từ đó đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực cho Công ty cổ phần tập đoàn nghề CMC trong thời gian tới. Mặc dù nguồn nhân lực đào tạo ở đây gồm nhiều đối tượng nhưng Công ty cổ phần tập đoàn nghề CMC là một trong những công ty hoạt động lâu dài trong lĩnh vực công nghệ thông tin ở Việt Nam, do đó nhân lực được đào tạo ở đây cũng chính là nhân lực công nghệ thông tin.

Bài báo “Phát triển nhân lực ngành Công nghệ thông tin trong giai đoạn 2021-2025: thực trạng và giải pháp” của tác giả Trần Quốc Toàn đăng trên tạp chí Công thương tháng 08/2021 đã vẽ ra bức tranh toàn cảnh về thực trạng phát triển nhân lực ngành công nghệ thông tin ở Việt nam hiện nay. Trong đó, tác giả nhấn mạnh việc phát triển nhân lực CNTT tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay chủ yếu tập trung vào các ngành học: Kỹ thuật hệ thống thông tin, kỹ thuật đa phương tiện, kỹ thuật phần mềm, kỹ thuật hệ thống truyền thông. Và khi đánh giá chất lượng thì các trường đại học mà có chương trình đào tạo ngành CNTT đạt chuẩn khu vực hoặc quốc tế thì lại rất hạn chế, mới chỉ có một số trường như: Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học FPT,... đạt tiêu chuẩn kiểm định ở trong ngành Khoa học máy tính và Công nghệ phần mềm. Còn lại các ngành học, chuyên ngành học mới, mang tính chất thời đại như phân tích dữ liệu lớn (Bigdata), xây dựng hệ sinh thái di động, blockchain; deeplearning, AI,... vẫn còn mang tính khởi đầu, chưa được chuẩn hóa. Và hiện có đến 60% đơn vị đào tạo có chuẩn đầu ra mang tính hình thức. Nhân lực CNTT đào tạo ra còn thiếu trình độ chuyên sâu, kỹ năng tiếng Anh chưa thông thạo, hạn chế về tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo, thiếu khả năng giao tiếp và làm việc nhóm. Việc đào tạo của các trường, trung tâm phát triển nguồn nhân lực CNTT còn đang xa rời thực tế, tỷ lệ lý thuyết so với thực hành còn cao, hầu hết các chương trình khung đào tạo của các trường đang là 70/30, trong các môn học lý thuyết lại tập trung nhiều vào các môn học hàn lâm, thiếu thực tế của ngành. Một số đơn vị đào tạo chưa có kết nối trực tiếp với các đơn vị sử dụng nhân lực, nên bài thực hành của sinh viên vẫn được “thiết kế cứng” trong sự chủ quan và lý luận, dẫn tới giá trị của bài thực hành ngày càng kém hiệu quả.... Từ những hạn chế thực tế đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp rất thiết thực đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Thông tin và

Truyền thông, các Trường đại học và các Trung tâm đào tạo CNTT ở Việt Nam trong công tác phát triển nhân lực CNTT cho Việt Nam trong thời gian tới.

Nhìn chung, những công trình nghiên cứu trong thời gian qua đã thể hiện mối quan tâm đến lực lượng ưu tú của xã hội, đó là nguồn nhân lực, lực lượng quyết định nhất đến sự hình thành nền kinh tế tri thức toàn cầu. Do đó phát triển nhân lực luôn là vấn đề quan tâm của các nhà hoạch định chính sách nói chung và các nhà quản trị doanh nghiệp nói riêng. Điều đó thúc đẩy các nghiên cứu trong phát triển nhân lực đặc biệt là nhân lực có chất lượng. Trong số các nghiên cứu, có một số nghiên cứu đề cập đến việc phát triển nhân lực trong giai đoạn thực hiện CNH, HĐH đất nước ở tầm vĩ mô; có những nghiên cứu cụ thể trong lĩnh vực dầu khí, tại một tỉnh một vùng nào đó hay tại một cơ quan tổ chức nào đó. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào về nguồn nhân lực được thực hiện tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất. Do vậy, nghiên cứu ***“Hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất”*** là cần thiết và lấp đầy khoảng trống nghiên cứu này.

3. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất đến năm 2025.

Đề tài nghiên cứu giải quyết 03 nhiệm vụ cơ bản sau:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nhân lực trong tổ chức.
- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất, từ đó chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.
- Đề xuất phương hướng và các giải pháp phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất đến năm 2025.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: nguồn nhân lực tại Công ty
- Phạm vi không gian: nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.
- Phạm vi thời gian: thu thập số liệu thứ cấp từ năm 2019 đến năm 2021, số liệu sơ cấp thu thập trong tháng 05/2022 và đề xuất giải pháp đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu của luận văn bao gồm: phương pháp thu thập dữ liệu, phương pháp phân tích, xử lý số liệu.

5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- Đối với các số liệu thứ cấp: sử dụng phương pháp thu thập tổng hợp số liệu thống kê từ các phòng chức năng tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

- Đối với số liệu sơ cấp: sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát để thu thập dữ liệu từ các cấp quản lý, nhân viên và số liệu sơ cấp của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

Mẫu điều tra: tác giả kế thừa kết quả khảo sát của công ty thực hiện với 200 mẫu phiếu khảo sát, số phiếu thu thập về 150 phiếu.

Công cụ xử lý số liệu: phân tích thống kê mô tả

5.2. Phương pháp phân tích số liệu, xử lý số liệu

5.2.1. Phương pháp định tính

Phương pháp phân tích dữ liệu

- Đối với dữ liệu thứ cấp: Sử dụng phương pháp so sánh, vẽ biểu đồ, bảng biểu để phân tích. Số liệu thu thập được sẽ được tổng hợp, tính toán phản ánh bằng biểu đồ, bảng biểu và sử dụng phương pháp so sánh phân tích đánh giá thực trạng phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

- Đối với dữ liệu sơ cấp: Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích dữ liệu.

Phương pháp thống kê mô tả

Là phương pháp tổng hợp các số liệu từ các hiện tượng để tiến hành phân tích, mô tả và so sánh nhằm làm rõ những vấn đề thuộc bản chất của hiện tượng được nghiên cứu. Qua các số liệu thống kê ta có thể thấy được tính quy luật cũng như dự báo được xu hướng phát triển của hiện tượng, từ đó rút ra được những nhận xét và kết luận đúng đắn.

Phương pháp so sánh

Là phương pháp dùng để so sánh các yếu tố định lượng hoặc định tính. So sánh, phân tích các yếu tố, chỉ tiêu, các hiện tượng kinh tế đã được lượng hóa có cùng nội dung, tính chất tương tự để xác định mức độ biến động của các tiêu chí.

5.2.2. Phương pháp định lượng

Nghiên cứu thực hiện với 200 mẫu phiếu khảo sát. Số phiếu thu thập về 150 bảng phiếu. Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện bằng phương pháp khảo sát 150

nhân viên của công ty do công ty tiến hành khảo sát. Tác giả tiến hành tổng hợp thống kê dựa trên những thông tin được kế thừa từ cuộc khảo sát của công ty. Xử lý dữ liệu, kiểm tra độ tin cậy từng thành phần thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phân tích yếu tố khám phá (EFA), kiểm định giả thuyết nghiên cứu bằng mô hình hồi quy với phần mềm SPSS 20.0.

Ngoài ra, tác giả kế thừa kết quả nghiên cứu của công ty về “Nhu cầu đối với công việc” tại bảng 2.5. Công ty tiến hành nghiên cứu vào tháng 12/2021.

6. Kết cấu luận văn

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

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

Chương 2: Thực trạng phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

CHƯƠNG 1 - CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm, vai trò của phát triển nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm về nhân lực, phát triển nhân lực

1.1.1.1. Khái niệm về nhân lực

Theo Begg, Fischer và Dornbusch: “Nguồn nhân lực là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai”.

Theo Phạm Minh Hạc cho rằng: “Xét trên bình diện quốc gia hay địa phương nguồn nhân lực được xác định là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó

Một cách chung nhất, có thể hiểu nguồn nhân lực là bộ phận dân số trong độ tuổi nhất định theo quy định của pháp luật có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực là tổng hợp những năng lực cả về thể lực và trí lực của nhóm người, một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia.

1.1.1.2. Khái niệm phát triển nhân lực

Trong luận án tiến sỹ “Phát triển nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Á – Kinh nghiệm đối với Việt Nam” (2002) của tác giả Lê Thị Ái Lâm: “Phát triển nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất”.

Theo “Phát triển nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm Đông Á” của Viện kinh tế thế giới, xuất bản năm 2003 thì: “Phát triển nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất. Kiến thức có được nhờ quá trình đào tạo và tiếp thu kinh nghiệm, trong khi đó thể lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc y tế”.

1.1.2. Vai trò của phát triển nhân lực trong doanh nghiệp

1.2. Nội dung phát triển nhân lực trong doanh nghiệp

Tạo lập được các hoạt động xây dựng phát triển nhân lực trong doanh nghiệp là điều vô cùng quan trọng đối với mỗi tổ chức. Công việc này đòi hỏi bộ phận nhân sự của mỗi tổ

chức phải thiết lập và đưa ra các chính sách sao cho phù hợp và hiệu quả. Các nội dung công tác phát triển nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm:

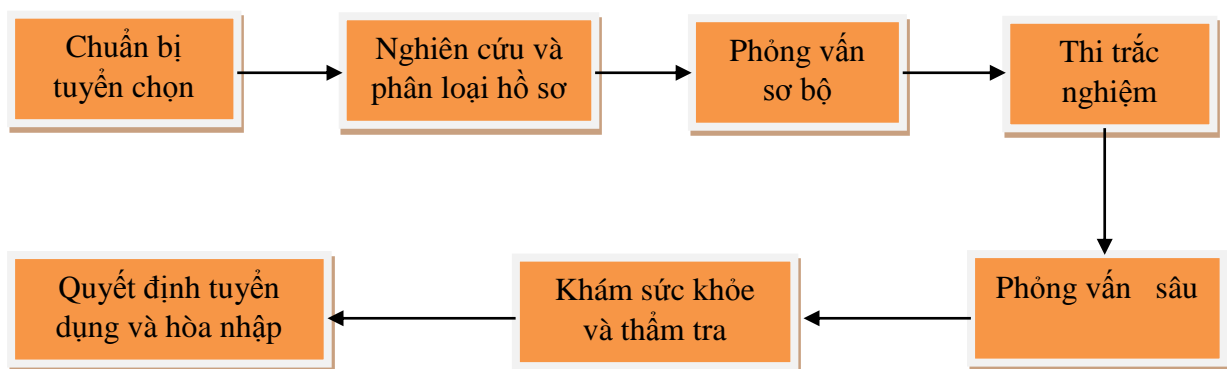
1.2.1. Công tác xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực trong doanh nghiệp

Xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực trong doanh nghiệp đó là quá trình triển khai thực hiện các chương trình, các kế hoạch nhằm đảm bảo rằng tổ chức đó có đủ số lao động chất lượng làm việc và được bố trí đúng nơi đúng chỗ.

Lập kế hoạch phát triển nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm các công việc sau:

- + Bước 1: Phân tích thực trạng số lượng lao động
- + Bước 2: Xác định mục tiêu về số lao động
- + Bước 3: Xây dựng kế hoạch phát triển đối với nguồn lao động
- + Bước 4: Lựa chọn phương án kế hoạch phát triển cho đội ngũ lao động.

1.2.2. Tuyển dụng trong doanh nghiệp



Hình 1.1: Quy trình tuyển chọn lao động

Nguồn: [11, tr 54]

Bước 1: Chuẩn bị tuyển chọn: doanh nghiệp cần chuẩn bị về chi phí và các văn bản có liên quan cũng như trách nhiệm của những người liên quan đến công tác tuyển chọn.

Bước 2: Nghiên cứu và phân loại hồ sơ: mục đích của sơ tuyển là nhằm loại bỏ các ứng viên không đáp ứng các yêu cầu cơ bản nhất của công việc.

Bước 3: Phỏng vấn sơ bộ: phỏng vấn là quá trình giao tiếp bằng lời (thông qua các câu hỏi và câu trả lời) giữa những người tuyển chọn và những người xin việc.

Bước 4: Thi trắc nghiệm: có thể tiến hành trắc nghiệm viết hay trắc nghiệm thực hiện mô phỏng.

Bước 5: Phỏng vấn sâu: chuyên viên phụ trách tuyển dụng có thể quan sát phản ứng của các ứng viên với những câu hỏi cụ thể, đồng thời qua đó, cũng thể hiện khả năng giao

tiếp cá nhân cũng như khả năng diễn đạt của họ, đổi lại ứng viên hiểu biết hơn về tổ chức và vị trí công việc.

Bước 6: Khám sức khỏe và thăm tra.

Bước 7: Quyết định tuyển dụng và hòa nhập: trước khi có quyết định cuối cùng tổ chức nên thăm tra lại các vấn đề liên quan đến tư cách, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc... của một số ứng viên.

1.2.3. Công tác đào tạo trong doanh nghiệp

1.2.4. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực

1.3.1. Nhu cầu làm việc

1.3.2. Chương trình đào tạo

1.3.3. Chế độ lương, thưởng

1.3.4. Cơ sở vật chất

1.3.5. Văn hoá của doanh nghiệp

1.3.6. Môi trường làm việc

1.4. Kinh nghiệm phát triển nhân lực của một số doanh nghiệp và bài học cho Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

1.4.1. Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp trong công tác phát triển nhân lực

1.4.1.1. Kinh nghiệm phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần PRIME GROUP

1.4.1.2. Kinh nghiệm phát triển nhân lực tại Công ty cổ phần Lilama 7

1.4.2. Bài học rút ra cho phát triển đội ngũ người lao động của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Kết luận chương 1

Trong Chương 1, luận văn đã hệ thống hóa các vấn đề cơ bản về phát triển nhân lực bao gồm các khái niệm về nguồn nhân lực, đặc điểm của nguồn nhân lực, vai trò và vị trí tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, các nội dung của phát triển nhân lực cũng như các yếu tố bên ngoài, bên trong ảnh hưởng tới phát triển nhân lực trong doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn Chương 1 của luận văn sẽ được dùng làm cơ sở để phân tích và đánh giá thực trạng về phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất trong Chương 2.

CHƯƠNG 2 - THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUAN HỆ QUỐC TẾ ĐẦU TƯ SẢN XUẤT

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhân lực tại Công ty

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

2.1.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Tiền thân là Trung tâm Quan hệ Quốc tế - Đầu tư, thành viên của Tổng Công ty Xây dựng Công trình giao thông 8 (CIENCO 8) - Bộ Giao thông Vận tải, CIRI tiến hành cổ phần hóa vào năm 2005.

Tên doanh nghiệp: **Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất (CIRI)**

Tên viết tắt: **CIRI**

Ngày thành lập: **28/02/1997**

Số 508 Trường Chinh, Đống Đa, Hà Nội

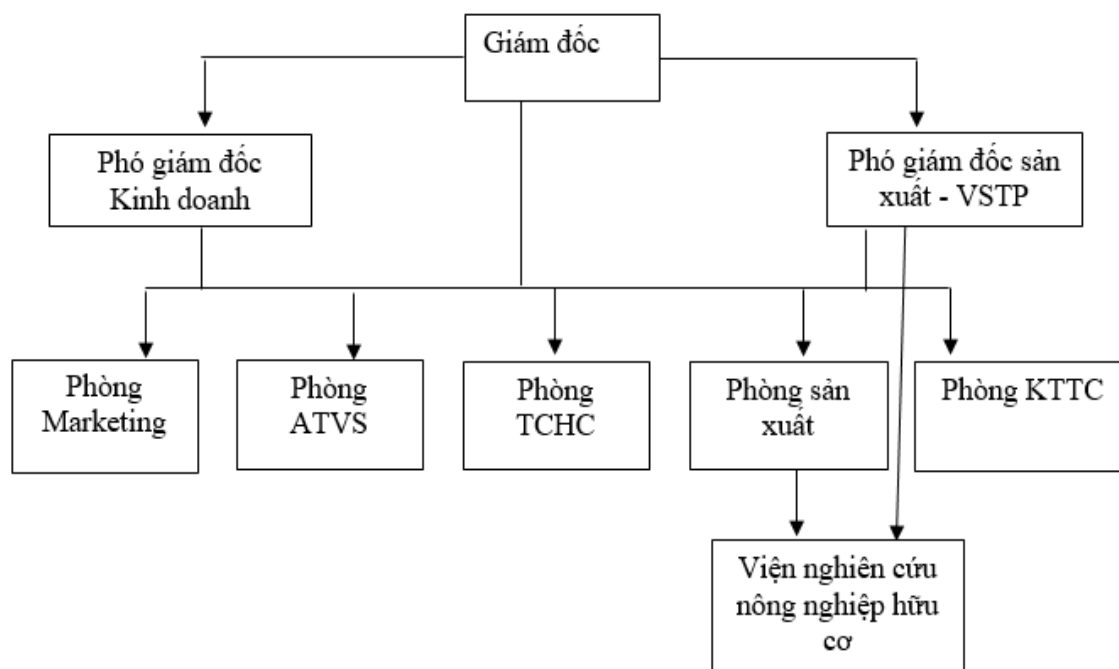
Công ty CP Quan hệ Quốc tế - Đầu tư Sản xuất (CIRI) là một Doanh nghiệp trực thuộc Tổng Công ty Xây dựng Công trình Giao thông 8 (CIENCO8) - Bộ GTVT, được thành lập năm 1997 và đã tiến hành cổ phần hoá năm 2005.

Công ty đã đầu tư và chiếm cổ phần chi phối trong các Doanh nghiệp Nhà nước đã cổ phần hoá như: Công ty CP Đại Kim; Công ty CP Cơ kim khí; Công ty CP Văn hóa phẩm và Bao bì Hà Nội; Công ty CP Nhiếp ảnh Hà Nội; Công ty CP Vận tải và Dịch vụ hàng hoá Hà Nội. Công ty CP Công nghiệp Việt Nam; Công ty CP Tư vấn Năng lượng và Công nghệ cao Quốc tế; Công ty CP Đào tạo, Xuất khẩu Lao động và Du lịch; đặc biệt có Công ty CP JIVC, là liên doanh với Israel nhằm chuyển giao các công nghệ cao cho Việt Nam: công nghệ nuôi trồng tảo biển bằng khí CO₂ thải ra từ các nhà máy, công nghệ chế biến sâu khoáng sản...

Hiện nay, công ty mở rộng thêm 2 chi nhánh tại Hà Nam và Ba Vì cung cấp thực phẩm nông sản sạch, mảng kinh doanh đầu tư cho nông nghiệp hữu cơ công nghệ cao được đầu tư mạnh, doanh thu cũng đem lại đáng kể cho công ty, hai đại lý trên sẽ là nơi cung cấp nguồn thực phẩm từ sản phẩm nông nghiệp hữu cơ công nghệ cao cho khu vực Hà Nam và Ba Vì.

2.1.2. Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Sơ đồ bộ máy tổ chức của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất:



(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Hình 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức của Công ty

2.1.3. Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất giai đoạn 2019-2021

2.1.4. Tình hình nhân sự của công ty

2.1.4.1. Cơ cấu nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất theo độ tuổi

Bảng 2.1: Quy mô nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất xét theo độ tuổi lao động

DVT: Người, %

Xếp loại NLD	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		So sánh 20/19		So sánh 21/20	
	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)	(+,-)	(%)	(+,-)	(%)
Tổng số	256	100	257	100	262	100	1	100,39	5	101,95
<30 tuổi	59	23,05	54	21,01	48	18,32	-5	91,53	-6	88,89
30- < 40 tuổi	90	35,16	95	36,96	118	45,04	5	105,56	23	124,21
40- < 50 tuổi	54	21,09	66	25,68	70	26,72	12	122,22	4	106,06
≤ 50 tuổi	53	20,70	42	16,34	26	9,92	-11	79,25	-16	61,90

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Số liệu của bảng 2.3 trên cho thấy đội ngũ nhân lực của Các phòng thuộc Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 30 đến dưới 40 tuổi chiếm 45% sau đó có 26,67% nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất thuộc độ tuổi từ 40 đến dưới 50 tuổi và 10% là độ tuổi nhỏ hơn hoặc bằng 50 tuổi, những nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất thuộc độ tuổi này thường đã giàu kinh nghiệm cả trong chuyên môn và kinh nghiệm. Số nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất trẻ dưới 30 tuổi chiếm 18,33% là lực lượng trẻ nhiệt tình, năng động, sáng tạo, có sức khỏe, có khả năng tiếp thu khoa học công nghệ mới.

2.1.4.2. Cơ cấu nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất theo trình độ

Bảng 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn

Xếp loại NLĐ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		So sánh 20/19		So sánh 21/20	
	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)	(+, -)	%	(+,-)	%
Tổng số	256	100	257	100	262	100	1	100,39	5	101,95
Cao học	15	5,86	15	5,84	18	6,87	0	100,00	3	120,00
Đại học	92	35,94	92	35,80	99	37,79	0	100,00	7	107,61
Cao đẳng – Trung cấp	98	38,28	99	38,52	102	38,93	1	101,02	3	103,03
Phổ thông	51	19,92	51	19,84	43	16,41	0	100,00	-8	84,31

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Qua bảng số liệu 2.4 thấy rằng trình độ học vấn, chuyên môn của nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất là khá cao. Do đặc thù của Các phòng thuộc Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất là hoạt động nhiều lĩnh vực nên số lượng nhân viên tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất có trình độ cao đẳng, trung cấp và đại học là khá cao do phải đáp ứng yêu cầu công việc về nghiên cứu về các hoạt động của Các phòng thuộc Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

2.2. Phân tích thực trạng phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

2.2.1. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Công tác lập kế hoạch người lao động được thực hiện với 2 bước:

- Bước 1: Phân tích thực trạng số lượng lao động hiện có: Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất căn cứ vào các tiêu chí sau: Số lượng lao động tại các phòng ban: độ tuổi, giới tính và thời gian gắn bó.

- Bước 2: Đưa ra kế hoạch người lao động cho năm sau: Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất đưa ra bản kế hoạch người lao động trong đó bao gồm các nội dung về nhân sự như: kế hoạch về tuyển dụng, kế hoạch về đào tạo phát triển, kế hoạch về sử dụng lao động, kế hoạch về đãi ngộ... Tuy nhiên các kế hoạch này còn chung chung, sơ sài và mang tính hình thức.

2.2.2. Tuyển dụng người lao động trong Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Hiện nay nguồn tuyển dụng của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất gồm hai nguồn chính đó là nguồn bên trong và nguồn bên ngoài Công ty.

2.2.3. Thực trạng công tác tổ chức đào tạo cho người lao động của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Các hình thức bồi dưỡng được thực hiện tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất bao gồm: bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn, tập huấn....Nội dung chương trình tài liệu bồi dưỡng: tin học, ngoại ngữ, phần mềm như kế toán, phần mềm quản lý nhân sự, các chương trình đào tạo các lớp CEO...

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất là nguồn kinh phí của công ty. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng do ban lãnh đạo công ty phê duyệt, hàng năm sẽ trích 1 khoản từ lợi nhuận của công ty cho công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân sự.

2.2.4. Thực trạng kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Trong những năm qua, công tác đánh giá lao động ở Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất dần đi vào nề nếp, nhìn chung đã làm đúng quy trình và thủ tục đánh giá. Tuy nhiên, việc đánh giá lao động vẫn còn hạn chế chưa được khắc phục: đánh giá vẫn còn hình thức, cảm tính và thiếu tinh thần phê và tự phê.

2.3. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

2.3.1. Thống kê mô tả của mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện với 200 mẫu phiếu khảo sát. Sau quá trình khảo sát, số phiếu thu thập về 150 bảng phiếu, qua quá trình làm sạch bảng phiếu khảo sát và nhập liệu số lượng đủ 150 phiếu khảo sát đầy đủ thông tin đạt yêu cầu để đưa vào phân tích chính thức. Mô hình nghiên cứu xem chi tiết ở phụ lục 03.

a. Về đặc điểm giới tính.

Bảng 2.3: Thông tin chung về mẫu nghiên cứu theo giới

gioitinh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	96	64,2	64,2	64,2
	Nữ	54	35,8	35,8	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Về giới, nhóm nam có 96 người tham gia chiếm 64,2%, nhóm nữ có 54 người tham gia chiếm 35,8%. Tỷ lệ nam nhiều hơn nữ, tuy nhiên tỉ lệ không có sự chênh lệch lớn trong việc tới tác động của môi trường làm việc đến động lực cho người lao động Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất.

b. Về đặc điểm nhóm tuổi

Bảng 2.4: Thông tin chung về mẫu nghiên cứu theo nhóm tuổi

dotuoi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tuổi	18	11,9	11,9	11,9
	30 đến dưới 40 tuổi	75	50,0	50,0	61,9
	40 đến dưới 60	57	38,1	38,1	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Trong 150 người tham gia khảo sát, tỉ lệ nhóm 30 – 40 tuổi tham gia nhiều nhất với 75 người chiếm tỉ lệ 50 %, nhóm dưới tuổi có 18 người chiếm tỉ lệ 11,9%, nhóm 40 - 60 tuổi có 57 người chiếm tỉ lệ 38,1%. Các tỉ lệ cũng không có sự chênh lệch khác biệt nhiều, phản ánh người dân đã có sự quan tâm đến sức khỏe của mình theo từng độ tuổi phù hợp.

c. Về trình độ học vấn

Bảng 2.5: Thông tin chung về mẫu nghiên cứu theo trình độ học vấn

Đặc điểm đối tượng khảo sát		Tần số	Tỷ lệ (%)
Trình độ học vấn	Đại học – cao đẳng – trung cấp	119	79,33
	Trên đại học	8	5,33

	Lao động phổ thông	23	15,33
--	--------------------	----	-------

Trong 150 người tham gia khảo sát, tỉ lệ nhóm Đại học – cao đẳng – trung cấp tham gia nhiều nhất với 119 người chiếm tỉ lệ 79,33%, tiếp đó là nhóm Lao động phổ thông có 23 người chiếm tỉ lệ 15,33%. Trên đại học với 8 người chiếm tỉ lệ 5,33%,

d. Về chức danh

Bảng 2.6: Thông tin chung về mẫu nghiên cứu theo chức danh

chucdanh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lãnh đạo công ty	5	3,4	3,4	3,4
	Trưởng phòng các phòng	4	2,8	2,8	6,3
	Nhân viên	141	93,8	93,8	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Trong 150 người tham gia khảo sát, tỉ lệ nhóm Nhân viên với 141 người chiếm tỉ lệ 93,8%, tiếp đó là nhóm Lãnh đạo công ty có 5 người chiếm tỉ lệ 3,4%, nhóm Trưởng phòng các phòng có 4 người tham gia chiếm tỉ lệ 2,8%.

2.3.2. Kiểm định thang đo

2.3.2.1. Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Đánh giá độ tin cậy thang đo thì mô hình bao gồm các yếu tố là: Phát triển nhân lực (PTNL); Nhu cầu làm việc (NCLV); Chương trình đào tạo (CTĐT); Chế độ lương, thưởng (CDLT); Cơ sở vật chất (CSVC); Văn hóa doanh nghiệp (VHDN); Môi trường làm việc (MTLV). Các yếu tố này sẽ được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

2.3.2.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

a. Phân tích nhân tố cho biến độc lập

Kiểm định thích hợp của mô hình phân tích nhân tố EFA (KMO) và kiểm định tương quan giữa các biến quan sát (Barlett's Test)

Bảng 2.7: Bảng hệ số KMO và kiểm định Barlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx, Chi-Square	1575,901
	df	231
	Sig,	0,000

Thước đo KMO (Kaiser–Meyer–Olkin) có giá trị = 0,762 thỏa mãn $0,5 \leq KMO \leq 1$. Như

vậy phân tích nhân tố phù hợp với dữ liệu thực tế.

Kiểm định Barlett có giá trị $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Kết luận các biến quan sát có tương quan với nhau trong mỗi nhóm nhân tố.

b. Phân tích nhân tố phụ thuộc

Kiểm định thích hợp của mô hình phân tích nhân tố EFA (KMO) và kiểm định tính tương quan giữa các biến quan sát (Barlett's Test)

Bảng 2.8: Bảng hệ số KMO và kiểm định Barlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,501
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	83,553
	df	1
	Sig.	0,000

Thước đo KMO (Kaiser – Meyer-Olkin) có giá trị $= 0,501$ thỏa mãn $0,5 \leq \text{KMO} \leq 1$. Như vậy phân tích nhân tố phù hợp với dữ liệu thực tế.

Kiểm định Barlett có giá trị $\text{sig} = 0.0000 < 0,05$. kết luận các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhóm nhân tố.

2.3.3. Mô hình hồi quy và các yếu tố tác động đến phát triển nhân lực của công ty

2.3.3.1. Kiểm định hệ số tương quan

Các biến độc lập NCLV, CTĐT, TCĐT, CSVC, VHDN, MTLV và biến phụ thuộc PTNL đều có ý nghĩa ở mức 99% ($\text{sig} < 0,001$). Giá trị r giữa biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực với các biến độc lập chạy từ 0,465 đến 0,602. Các biến độc lập phù hợp để đưa vào mô hình giải thích cho biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực.

2.3.3.2. Ước lượng mô hình hồi quy mẫu

Tác giả dự đoán mô hình hồi quy tuyến tính đa biến có dạng:

$$\text{PTNL} = \beta_1 + \beta_1 \text{NCLV} + \beta_2 \text{CTĐT} + \beta_3 \text{CDLT} + \beta_4 \text{CSVC} + \beta_5 \text{VHDN} + \beta_6 \text{MTLV}$$

2.2.3.3. Biện luận hệ số hồi quy Beta chưa chuẩn hóa

$$\text{PTNL} = 1,435 + 0,168 * \text{NCLV} + 0,159 * \text{CTĐT} + 0,449 * \text{CDLT} + 0,189 * \text{CSVC} + 0,183 * \text{VHDN} + 0,159 \text{MTLV}$$

- $B_{\text{NCLV}} = 0,168$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về nhu cầu làm việc tăng thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,168 điểm.

- $B_{CTĐT} = 0,159$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về chương trình đào tạo thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,159 điểm.

- $B_{CDLT} = 0,449$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về Chế độ lương, thưởng tăng thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,449 điểm.

- $B_{CSVC} = 0,189$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về cơ sở vật chất thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,189 điểm.

- $B_{VHDN} = 0,183$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về Văn hóa doanh nghiệp tăng thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,183 điểm.

- $B_{MTLV} = 0,159$ thể hiện quan hệ cùng chiều. Khi đánh giá về Môi trường làm việc tăng thêm 1 điểm, phát triển nhân lực sẽ tăng thêm 0,159 điểm.

2.3.4. Kiểm định giả thuyết về ý nghĩa của hệ số hồi quy

Các giá trị thống kê t và mức ý nghĩa hai phía quan sát được của kiểm định t đối với giả thuyết về các hệ số hồi quy (thể hiện trong Bảng 2.22). Nếu thấy mức ý nghĩa quan sát được đối với hệ số độ dốc của các nhân tố là $<0,05$ chứng tỏ rằng giả thuyết $H_0: \beta_i=0$ bị bác bỏ với độ tin cậy 95%. Với nghiên cứu này tác giả kiểm định với mức độ tin cậy 95%, nên mức ý nghĩa của mô hình nhỏ hơn 5% đều được chấp nhận.

2.3.4.1. Kiểm định giả thiết của mô hình nghiên cứu

Từ kết quả hồi quy ta có thể kết luận như sau:

Bảng 2.9: Kiểm định giả thuyết của mô hình nghiên cứu

Giả thuyết (Biến phụ thuộc – PTNL: phát triển nhân lực)		Kết quả kiểm định
Giả thuyết H1	Nhu cầu làm việc của người lao động có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận
Giả thuyết H2	Chương trình đào tạo có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận
Giả thuyết H3	Chế độ lương, thưởng có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận
Giả thuyết H4	Cơ sở vật chất có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận
Giả thuyết H5	Văn hóa doanh nghiệp có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận
Giả thuyết H6	Môi trường làm việc có tác động thuận chiều với phát triển nhân lực	Chấp nhận

2.3.4.2. Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Kết quả phân tích ANOVA trên bảng cho thấy kiểm định F của mô hình được lựa chọn là 105,3 có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 99% ($\text{sig} \leq 0,001$). chứng tỏ mô hình lý thuyết phù

hợp với thực tế. Các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc trong mô hình.

2.4. Đánh giá chung về công tác phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

2.4.1. Những kết quả đạt được

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, các chính sách quản trị nhân lực và chính sách đãi ngộ của Công ty chưa thực sự thu hút và giữ chân được người lao động. Bên cạnh đó, quá trình tuyển dụng Công ty có tình trạng tuyển dụng sai người, tuyển dụng những người không phù hợp.

Thứ hai, Số lượng người lao động được cử đi học còn ít, chưa có ảnh hưởng làm thay đổi nhiều tới trình độ chung của người lao động.

Thứ ba, Tính kế hoạch trong công tác đào tạo người lao động còn rất hạn chế.

Thứ tư, Tổ chức thực hiện xây dựng người lao động nói chung chưa đầy đủ, chưa quan tâm quản lí nguồn nhân lực.

Thứ năm, Kỷ luật và giờ giấc lao động vẫn chưa được kiểm soát chặt chẽ.

Ngoài ra công tác tạo động lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất chưa phát huy được hiệu quả cao.

2.4.2.2. Nguyên nhân

Kết luận chương 2

Trên cơ sở trình bày và phân tích thực trạng phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất giai đoạn 2019-2021 tác giả đã thu thập và phản ánh cơ bản sát thực trạng các vấn đề về đặc điểm, tình hình phát triển của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất; cơ cấu tổ chức bộ máy và hoạt động các chi nhánh của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất có ảnh hưởng đến phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất.

Từ đó rút ra đánh giá những mặt đạt được, những tồn tại hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về thực trạng phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất. Từ đó đưa ra các giải pháp nhằm phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3 - MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUAN HỆ QUỐC TẾ ĐẦU TƯ SẢN XUẤT

3.1. Phương hướng hoạt động và vấn đề phát triển nhân lực đặt ra tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

3.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực của Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

Quan điểm 1: Phát triển nhân lực là một nội dung quan trọng của chiến lược phát triển Công ty. Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực dựa trên điều kiện thực tế, môi trường hoạt động của tổ chức và việc thực thi chiến lược đó phải được đảm bảo bằng sự cam kết của toàn tổ chức.

Quan điểm 2: Phát triển nhân lực phải là sự kết hợp thống nhất giữa nâng cao năng lực cá nhân với sự phát triển của doanh nghiệp xác định rõ trách nhiệm cá nhân trong việc phát triển năng lực của bản thân, sự tiến bộ của mỗi cá nhân và phát triển của tổ chức có quan hệ biện chứng với nhau.

Quan điểm 3: Cần tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không những trước mắt mà còn định hướng cho tương lai. Theo đó, phát triển nhân lực không chỉ phục vụ việc thực thi các mục tiêu trước mắt, mà còn phải đảm bảo tính kế thừa tổng thể tổ chức, phát triển sự nghiệp, phát triển cá nhân.

Quan điểm 4: Phát triển nhân lực cần được thực hiện đồng bộ, bài bản trên tất cả các mặt công tác. Đảm bảo phát huy hiệu quả tối đa các giá trị của sự phát triển. Đồng thời, giảm thiểu khả năng một mặt công tác yếu kém, gây hệ lụy dây truyền tới các mặt công tác khác.

3.1.2. Mục tiêu Để đáp ứng mục tiêu phát triển sản xuất kinh doanh thì phát triển nhân lực là mục tiêu hàng đầu

Theo mục tiêu sản xuất kinh doanh thì nguồn nhân lực sẽ tăng dần theo các năm cả về số lượng và chất lượng. Phát triển nhân lực đảm bảo đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với mục tiêu, chiến lược của Công ty trong từng thời kỳ xác định. Trong đó, chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao, có tâm huyết và đạo đức nghề nghiệp. Chăm lo, đảm bảo đời sống vật chất tinh thần cho người lao động. Phát triển đa dạng các biện pháp tạo động lực hiệu quả. Xây dựng tập thể lao động gắn kết, chia sẻ và hiểu biết lẫn nhau.

3.1.3. Phương hướng

Trong thời gian tới Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất có phương hướng về kế hoạch và nhu cầu phát triển nhân lực, tập trung tuyển dụng nguồn lao động có chất lượng tay nghề cao. Song song với việc tuyển dụng thêm, có chính sách đào tạo lao động cũ để đảm bảo cho mục tiêu hoạt động sản xuất và kinh doanh. Dự kiến năm 2022 tổng số lao động trực tiếp sẽ tăng so với năm 2021.

Trình độ học vấn cũng được cải thiện cụ thể: Trưởng phòng các phòng có trình độ Đại học trở lên đúng chuyên ngành. Thu hút công nhân kỹ thuật với tay nghề cao, đáp ứng nhiệm vụ sản xuất các mặt hàng yêu cầu chất lượng. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện mô hình cơ cấu tổ chức hoạt động với sự phân định rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ giữa các vị trí, phòng.

Từng bước nghiên cứu để thiết lập và triển khai các nền tảng phát triển nhân sự mới tại Công ty theo định hướng chung.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất

3.2.1. Giải pháp về xây dựng kế hoạch lao động

3.2.2. Giải pháp trong công tác tuyển dụng lao động

3.2.3. Bố trí nhân lực hợp lý

3.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

3.2.5. Tạo động lực phát triển nhân lực

3.2.6. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp

3.2.7. Các giải pháp khác

Kết luận chương 3

Trên cơ sở phân tích sự cần thiết phải hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất, chương 3 sẽ nghiên cứu đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản Xuất 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. Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất mặc dù đã đi vào hoạt động được hơn 17 năm nhưng Công ty vẫn vẫn còn những tồn tại và hạn chế về công tác phát triển nhân lực. Sau khi phân tích thực trạng phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất, hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác phát triển nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng, những mặt đạt được, chưa đạt được và nguyên nhân của công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất. Luận văn đã đề xuất được một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất. Trong đó lưu ý đến các giải pháp sau:

- Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nhân lực
- Tuyển dụng nguồn nhân lực
- Bố trí nhân lực hợp lý
- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
- Tạo động lực phát triển nhân lực
- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp

Tất cả các giải pháp nêu ra với mục đích cuối cùng nhằm làm cho công tác phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Quan hệ Quốc tế Đầu tư Sản xuất ngày càng hiệu quả hơn, định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty và làm tăng thêm giá trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, vì thời gian nghiên cứu còn hạn chế nên luận văn không tránh được những thiếu sót. Kính mong nhận được sự góp ý của thầy, cô giáo để đề tài được hoàn thiện hơn. Xin chân thành cảm ơn.