BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

HOÀNG THỊ QUỲNH HƯƠNG

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỒNG TÂM MIỀN TRUNG

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VÕ XUÂN TIẾN

Phản biện 1: **TS. NGUYỄN THỊ BÍCH THU**

Phản biện 2: **TS. LÂM MINH CHÂU**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại Học Đà Nẵng vào ngày 01 tháng 07 năm 2012.

* *Có thể tìm hiểu luận văn tại:*
- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại Học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh Tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả hay không ảnh hưởng rất lớn đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên làm thế nào để sử dụng hiệu quả và phát triển nguồn nhân lực đã có là cả một nghệ thuật.

Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung là công ty hoạt động trong lĩnh vực VLXD và trang trí nội thất. Với hoài bão trở thành một trong những thương hiệu hàng đầu của ngành. Chiến lược phát triển công ty giai đoạn 2010 – 2015: "Lấy chất lượng sản phẩm làm hàng đầu, sự hài lòng của khách hàng là tôn chỉ thành công trong kinh doanh". Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện nay chưa thật sự tương xứng với mục tiêu, chiến lược phát triển trong thời gian đến của công ty.

Với thực trạng trên, vấn đề phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng, đạt về chất lượng và phù hợp về cơ cấu để đáp ứng nhiệm vụ chiến lược của công ty là việc làm cần thiết và cấp bách.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi chọn đề tài "Phát triển nguồn nhân lực trong Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung" làm luận văn tốt nghiệp của mình với mong muốn đề tài sẽ góp phần giải quyết vấn đề phát triển NNL của công ty trong thời gian đến.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về phát triển NNL trong tổ chức, đơn vị,

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực hiện nay của Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung,

- Đề xuất một số giải pháp để phát triển NNL cho Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- *Đối tượng nghiên cứu*:

Đề tài chủ yếu nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển NNL của Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

+ Về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu về một số giải pháp để phát triển NNL tại Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung.

+ Về không gian: Các nội dung trên được tiến hành nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung.

+ Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm trước mắt.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, đề tài tập trung sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phân tích thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc,
- Phương pháp điều tra, khảo sát,
- Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh,
- Phương pháp khác...

5. BỐ CỤC CỦA LUẬN VĂN

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

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp

Chương 2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung

Chương 3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. KHÁI QUÁT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a) Nhân lực

- Nhân lực là toàn bộ các khả năng về thể lực và trí lực của con người được vận dụng trong quá trình lao động sản xuất.

b) 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.

c) Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp nhằm tạo ra sự thay đổi đáng kể về chất lượng NNL (trí tuệ, thể chất, nhân cách, phẩm chất đạo đức) đáp ứng mục tiêu chung của tổ chức và nhiệm vụ chiến lược của công ty, doanh nghiệp.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

- Nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Là một nhân tố để phát triển ổn định, bền vững, đảm bảo năng lực cạnh tranh.

- Đặt ra những yêu cầu cao về phương diện thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý, trong đó đặc biệt là yêu cầu nâng cao chất lượng về trí lực (kiến thức, trình độ chuyên môn) và phẩm chất đạo đức (thái độ, hành vi) của người lao động tại công ty, doanh nghiệp

- Tạo điều kiện để người lao động nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phát triển kỹ năng, nâng cao nhận thức, đáp ứng được nhiệm vụ hiện tại và tương lai.

- Tạo sự gắn bó giữa đội ngũ lao động với công ty.

1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Gia tăng số lượng nguồn nhân lực

Phát triển số lượng NNL là phát triển về quy mô tổng số nhân lực và số lượng các loại hình nhân lực của một công ty, doanh nghiệp, nhằm đáp ứng yêu cầu về phát triển của công ty, doanh nghiệp đó.

Phát triển về số lượng nguồn nhân lực cần dựa trên nhu cầu thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi về việc mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong tương lai.

1.2.2. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực

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

Cơ cấu nguồn nhân lực có thể được xem xét ở nhiều góc độ khác nhau: theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật; theo từng bộ phận; theo giới tính; theo nhóm tuổi…

Cơ cấu nguồn nhân lực được xác định theo yêu cầu của chiến lược phát triển mà tổ chức đã xây dựng. Nói cách khác, phải xuất phát từ tiêu của tổ chức, từ yêu cầu công việc phải hoàn thành, từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, từ quy trình công nghệ mà chuẩn bị cơ cấu nguồn nhân lực cho phù hợp. Từ đó vừa đạt được mục tiêu phát triển của tổ chức, vừa sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Điều này cũng có nghĩa là, khi chiến lược, mục tiêu của công ty thay đổi, thì cơ cấu của nguồn nhân lực phải thay đổi tương ứng.

1.2.3. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực

Năng lực là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi thái độ, góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người.

a) Phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là một trong những yếu tố hình thành nên năng lực làm việc của mỗi con người, nó là kết quả của quá trình đào tạo, phát triển và kinh nghiệm được tích luỹ theo thời gian.

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ thực chất là việc nâng cao trình độ đào tạo, nâng cao kiến thức, phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược trong tương lai của tổ chức.

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ là nội dung quan trọng trong phát triển NNL.

b) Phát triển kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Kỹ năng nghề nghiệp có được nhờ quá trình đào tạo và sự rèn luyện trong công việc.

Phát triển kỹ năng nghề nghiệp là nâng cao khả năng chuyên biệt của con người trên nhiều khía cạnh để đáp ứng các yêu cầu cao hơn trong hoạt động nghề nghiệp hiện tại hoặc để trang bị kỹ năng mới cho việc thay đổi công việc trong tương lai.

Phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động là nội dung căn bản của phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, nó ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

c) Nâng cao trình độ nhận thức

Trình độ nhận thức của người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công

việc, điều này sẽ được thể hiện qua hành vi của họ. Một người có thể có kiến thức sâu rộng, kỹ năng chuyên nghiệp nhưng thái độ bàng quang với cuộc sống, vô trách nhiệm với tập thể thì chưa chắc đã làm tốt công việc.

Vì vậy, nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động là nhiệm vụ quan trọng mà công tác phát triển nguồn nhân lực cần quan tâm, nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của tổ chức.

d) Nâng cao sức khỏe cho người lao động

Nâng cao sức khoẻ là nâng cao thể chất, tinh thần cho người lao động. Sức khoẻ của người lao động biểu hiện cơ thể cường tráng, năng lực lao động chân tay, sự dẻo dai của hoạt động tinh thần, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn.

1.2.3. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Con người sống và làm việc có những nhu cầu khác nhau. Đó là nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần, nhu cầu xã hội và cũng có thể là nhu cầu hoạt động làm việc. Tạo động lực thúc đẩy người lao động là cái thúc đẩy, kích thích người lao động tự giác làm việc và cống hiến.

Tạo động lực cho người lao động có thể bằng các yếu tố vật chất hoặc yếu tố tinh thần.

a) Sử dụng các phương tiện vật chất

Yếu tố vật chất được hiểu là: tiền lương, thưởng, các khoản phụ cấp, phúc lợi xã hội… Đây là những yếu tố con người cần dùng để thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu. Chính vì vậy yếu tố vật chất được sử dụng như đòn bẩy để kích thích tính tích cực của người lao động.

Sử dụng yếu tố vật chất để nâng cao động lực thúc đẩy người lao động thường được thực hiện bằng 2 cách:

+ Làm tốt công tác trả lương

+ Thực hiện tốt chế độ thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội…

Tuy nhiên, việc sử dụng yếu tố vật chất cần phải được thực hiện rõ ràng, minh bạch, công bằng.

b) Sử dụng các phương tiện tinh thần

Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố tinh thần tức là dùng lợi ích tinh thần để nâng cao tính tích cực, khả năng làm việc của người lao động.

Yếu tố tinh thần là những yếu tố thuộc về tâm lý của con người và không thể định lượng được như: khen, tuyên dương, môi trường làm việc, cơ hội phát triển và thăng tiến… Các yếu tố này đem lại sự thỏa mãn về tinh thần cho người lao động, nhờ vậy họ sẽ làm việc bằng niềm hăng say và tất cả sức sáng tạo của mình.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Nhóm nhân tố thuộc về môi trường xã hội

a) Môi trường kinh tế

b) Yếu tố dân số, lực lượng lao động

c) Cơ chế, chính sách Nhà nước

d) Môi trường văn hóa

e) Sự phát triển của khoa học công nghệ

1.3.2. Nhóm nhân tố thuộc về doanh nghiệp

a) Mục tiêu của tổ chức

b) Chính sách, chiến lược của công ty

c) Môi trường văn hóa của công ty

d) Các nhân tố khác

1.3.3. Nhóm nhân tố thuộc về người lao động

1.4. MỘT SỐ KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỒNG TÂM MIỀN TRUNG

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CÔNG TY ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Đặc điểm về công tác tổ chức

a) Giới thiệu công ty

Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung là đơn vị thành viên của Công ty Đồng Tâm, có đầy đủ tư cách pháp nhân, hạch toán kinh tế độc lập, hoạt động trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh vật liệu xây dựng và trang trí nội thất. Công ty chính thức đi vào hoạt động từ ngày 28/10/2000 tại KCN Điện Nam - Điện Ngọc, Quảng Nam

b) Cơ cấu tổ chức

Công ty được tổ chức theo mô hình quản lý trực tuyến - chức năng. Đứng đầu là giám đốc, chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của công ty. Giúp việc cho giám đốc là 2 phó giám đốc (phụ trách kinh doanh và phụ trách kỹ thuật). Phó giám đốc kinh doanh giúp giám đốc chỉ đạo, điều hành công việc kinh doanh. Phó giám đốc kỹ thuật chỉ đạo, điều hành các công việc liên quan đến vấn đề kỹ thuật. Công ty có 7 phòng ban chức năng với chức năng tham mưu cho giám đốc trong phạm vi, quyền hạn và chuyên môn của mình.

Đây là mô hình có nhiều ưu điểm: vừa đảm bảo được chế độ thủ trưởng, vừa phát huy được sự tham mưu của các đơn vị chức năng.

2.1.2. Đặc điểm các nguồn lực của công ty

a) Nguồn nhân lực

Trong thời gian qua, số lượng lao động của Công ty tăng đều qua các năm (năm 2007 công ty có 1252 người, đến nay công ty đã có 1562 người), chủ yếu là tăng số lượng lao động trực tiếp do công ty mở

rộng quy mô sản xuất, giai đoạn 2007-2010 bình quân hàng năm tăng 8%.

b) Nguồn lực tài chính

Tổng giá trị tài sản của công ty tăng mạnh trong các năm qua, từ hơn 4.000 tỷ trong năm 2007 đến năm 2010 công ty đã có hơn 17.000 tỷ

Bảng 2.2. Bảng giá trị tài sản của công ty

Nội dung	2007	2008	2009	2010
TSCĐ	3.567,2	6.419,7	16.656,5	16.656,5
TSCĐ bình quân	2.662,1	4.993,1	11.538,1	16.656,5
TSLĐ	473,6	494,0	877,2	1.007,5
TSLĐ bình quân	361,7	483,8	685,6	942,3
Tổng giá trị	4.040,8	6.913,9	17.533,6	17.663,8

(Nguồn : Báo cáo của phòng Tài chính Kế toán)

Nhìn vào bảng 2.1 ta thấy giá trị TSCĐ tăng mạnh, nguyên nhân là do công ty đang có sự đầu tư mạnh về máy móc thiết bị, dây chuyền sản xuất công nghệ, xây dựng nhà xưởng để mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh trong thời gian tới.

c) Nguồn lực cơ sở vật chất

Mặt bằng : Tổng diện tích mặt bằng: 18ha, năm 2005 công ty xây dựng nhà máy sản xuất và đã đưa vào hoạt động.

Máy móc thiết bị: Máy móc thiết bị của công ty đảm bảo vận hành tốt do được trang bị đồng bộ và hiện đại. Hiệu suất khai thác bình quân đạt được 85%

2.1.3. Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung

Tình hình hoạt động kinh doanh tại công ty đã có những bước phát triển tốt, hoàn thành được các mục tiêu, nhiệm vụ kế hoạch hằng năm. Điều đó thể hiện cụ thể như sau:

Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty giai đoạn 2007 - 2010

Đơn vị tính: Triệu đồng

STT	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	930.892	1.182.137	1.317.074	1.855.377
2	Các khoản giảm trừ doanh thu	4.730	12.356	26.557	45.961
3	Doanh thu thuần	926.161	1.169.780	1.290.517	1.809.416
4	Giá vốn hàng bán	810.261	1.029.410	1.133.436	1.289.430
5	Lợi nhuận gộp	115.889	140.369	157.081	520.013
6	Chi phí bán hàng	21.403	25.904	34.020	45.790
7	Chi phí quản lý doanh nghiệp	13.355	17.378	19.842	40.155
8	Lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh	54.890	73.768	48.101	388.827
9	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	55.378	70.867	51.789	390.278
10	Thuế thu nhập doanh nghiệp				1.249
11	Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	55.378	70.867	51.789	390.278

(Nguồn : Báo cáo của phòng Tài chính Kế toán)

Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty tăng lên rõ rệt trong các năm qua. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ cũng tăng mạnh trong các năm 2008 và năm 2010. Nguyên nhân chủ yếu là do công ty đã cho ra mắt nhiều bộ sưu tập mới chất lượng cao, mẫu mã đẹp đáp ứng được thị hiếu của khách hàng, đồng thời công ty cũng có nhiều biện pháp để tiết kiệm chi phí trong quá trình sản xuất.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRONG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Số lượng nguồn nhân lực

Với mục tiêu mở rộng quy mô sản xuất, đáp ứng nhu cầu của thị trường về các mặt hàng: gạch lát nền ceramic, granite, sứ vệ sinh,

gỗ... nên trong thời gian qua, công ty đã chú trọng đến việc gia tăng số lượng lao động ở các bộ phận lao động trực tiếp (đặc biệt là các phân xưởng sản xuất gạch ceramic, gạch granite và sứ vệ sinh. Cụ thể:

Bảng số lượng lao động của công ty:

Nội dung	2007		2008		2009		2010	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
LĐ trực tiếp	959	-	1076	11%	1130	10,5%	1176	10,4%
LĐ gián tiếp	292	-	316	10%	354	8%	386	8%
Tổng số	**1252**	**-**	**1392**		**1484**		**1562**	

(Nguồn số liệu: Báo cáo của phòng Hành chính Nhân sự)

2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực của công ty

Xuất phát từ những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực, cơ cấu nguồn nhân lực tại công ty được bố trí như sau:

Bảng 2.8. Cơ cấu nguồn nhân lực của công ty

Chỉ tiêu	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	SL người	Tỷ lệ %	SL người	Tỷ lệ %	SL người	Tỷ lệ %	SL người	Tỷ lệ %
Tổng lao động	**1.252**	100	**1.392**	100	**1.484**	100	**1.562**	100
1. Theo bộ phận chức năng								
Ban Giám đốc	4	*0,32*	5	*0,36*	5	*0,34*	5	*0,32*
Phòng HC-NS	97	*7,75*	104	*7,47*	114	*7,68*	122	*7,81*
Phòng TC-KT	10	*0,80*	14	*1,01*	20	*1,35*	24	*1,54*
Phòng TKPTSP	6	*0,48*	8	*0,57*	8	*0,54*	10	*0,64*
Phòng KH	67	*5,35*	75	*5,39*	85	*5,73*	91	*5,83*
Phòng Cơ điện	114	*9,11*	118	*8,48*	130	*8,76*	144	*9,22*
Bộ phận QLSX	4	*0,32*	6	*0,43*	6	*0,40*	6	*0,38*
Phòng Chất lượng	39	*3,12*	39	*2,80*	45	*3,03*	51	*3,27*
Phòng Công nghệ	35	*2,80*	41	*2,95*	41	*2,76*	45	*2,88*
Phân xưởng 1	95	*7,59*	102	*7,33*	117	*7,88*	128	*8,19*

Phân xưởng 2	134	*10,70*	138	*9,91*	160	*10,78*	177	*11,33*
Phân xưởng 3	114	*9,11*	118	*8,48*	119	*8,02*	130	*8,32*
Phân xưởng 4	237	*18,93*	269	*19,32*	270	*18,19*	270	*17,29*
Phân xưởng 5	134	*10,70*	175	*12,57*	180	*12,13*	175	*11,20*
Phân xưởng 6	158	*12,62*	176	*12,64*	176	*11,86*	180	*11,52*
Tổ cung ứng vật tư	4	*0,32*	4	*0,29*	8	*0,54*	4	*0,26*
2. Theo trình độ								
Đại học, CĐ	300	*23,96*	377	*27,08*	405	*27,29*	429	*27,46*
Trung cấp	183	*14,62*	208	*14,94*	226	*15,23*	274	*17,54*
Công nhân KT	124	*9,90*	136	*9,77*	148	*9,97*	154	*9,86*
Lao động PT	613	*48,96*	637	*45,76*	669	*45,08*	669	*42,83*
Công nhân PV	32	*2,56*	34	*2,44*	36	*2,43*	36	*2,30*

(Nguồn số liệu : Báo cáo của phòng Hành chính Nhân sự)

a) Cơ cấu nguồn nhân lực theo chức năng nhiệm vụ

Qua bảng cơ cấu lao động theo phòng ban, ta thấy cơ cấu lao động của công ty phân bổ ở các đơn vị tương đối hợp lý, số lượng lao động trực tiếp chiếm gần 70% và được tăng lên đáng kể qua các năm tại các phân xưởng sản xuất gạch ceramic; gạch granite; gạch bông; ngói màu; sơn nước do công ty mở rộng quy mô sản xuất các mặt hàng chủ lực trên.

b) Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn

Lợi thế của công ty là lao động có trình độ đại học, cao đẳng, quản lý kinh tế chiếm một tỷ lệ khá cao (trên 22%). Tuy nhiên, lao động phổ thông chiếm tỷ lệ lớn (>45%) nên công ty gặp nhiều khó khăn trong việc đưa dây chuyền sản xuất hiện đại và công nghệ mới vào sản xuất.

2.2.3. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực

a) Nâng cao trình độ kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ

Trong thời gian qua, công ty đã quan tâm đến việc phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ lao động, mà trước hết thể hiện qua quá trình đào tạo như cử cán bộ quản lý và nhân viên, người lao động học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Cụ thể:

Bảng 2.9. Bảng trình độ chuyên môn nguồn nhân lực

Tiêu chuẩn	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số	***1392***	***100***	***1484***	***100***	***1562***	***100***
Thạc sĩ	0	*0*	1	*0.07*	3	*0.19*
Đại học,CĐ	377	*27.08*	405	*27.27*	429	*27.41*
Trung cấp	208	*14.94*	226	*15.22*	274	*17.51*
CNKT, LĐPT	807	*57.97*	853	*57.44*	859	*54.89*

(Nguồn số liệu : Báo cáo của phòng Hành chính Nhân sự)

Tuy nhiên tỷ lệ lao động được đào tạo trình độ sau đại học rất thấp, lao động phổ thông chưa qua đào tạo chiếm tỉ lệ lớn trong cơ cấu lao động.

b) Phát triển kỹ năng nghề

Những năm gần đây, lãnh đạo công ty đã bước đầu có kế hoạch phát triển kỹ năng nghề cho người lao động, cụ thể:

- Rà soát lại toàn bộ cơ cấu tổ chức ở các bộ phận. Tiến hành sắp xếp, bố trí, thuyên chuyển, cho nghỉ, bổ sung, điều chỉnh một số cán bộ, nhân viên làm đúng vị trí và ngành nghề được đào tạo.

- Xây dựng các chỉ tiêu định mức kinh tế-kỹ thuật cho cá nhân, tập thể người lao động trong các lĩnh vực ngành nghề phù hợp, đồng thời khuyến khích cải tiến kỹ thuật, tăng năng suất lao động, tạo điều kiện để cán bộ, nhân viên phát huy hết năng lực cá nhân và nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động.

- Định kỳ tổ chức thi tay nghề cho từng lĩnh vực, kết quả đạt được của các cá nhân, tập thể sẽ được Công ty khen thưởng về vật chất, tinh thần. Điều này kích thích người lao động luôn phấn đấu học tập rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.

c) Thực trạng nâng cao nhận thức của người lao động

Đánh giá trình độ nhận thức NNL của công ty, tác giả tìm hiểu về ý thức tự giác chấp hành nội quy, quy định làm việc của người lao động; nhận thức về việc học tập nâng cao trình độ; nhận thức về trách nhiệm, sự sáng tạo và chủ động trong thực hiện công việc; nhận thức về đoàn kết, hợp tác trong công việc; nhận thức về định hướng phát triển tương lai; về những mong muốn công ty đáp ứng…

Chấp hành nội quy, quy định, quy chế của công ty:

Số liệu thống kê từ các báo cáo cho thấy, từ năm 2007-2010 công ty đã xử lý kỷ luật 26 trường hợp người lao động đối với những vi phạm nội quy, quy chế của công ty. Điều này cho thấy ý thức chấp hành nội quy, quy chế của người lao động chưa cao, chủ yếu là đội ngũ lao động phổ thông chưa chấp hành tốt thời gian làm việc, ảnh hưởng đến năng suất lao động của công ty.

Về ý thức gắn bó lâu dài với công ty

Thống kê về số lượng người lao động nghỉ việc trong thời gian qua cho thấy trung bình mỗi năm có khoảng 60 lao động thôi việc và lý do thôi việc chủ yếu là tìm được việc làm tốt hơn, số ít là chuyển đến địa phương khác sinh sống. Điều này cho thấy nhận thức của người lao động về vấn đề gắn bó lâu dài của công ty là chưa cao nên họ sẵn sàng ra đi khi có điều kiện tốt hơn.

Về mức độ quan tâm đến học tập nâng cao trình độ

Qua khảo sát, có 50,9 % ý kiến trả lời hoàn toàn không quan tâm đến việc học tập nâng cao trình độ, điều này phản ánh nhận thức đối với nghề nghiệp, động lực phát triển trong tương lai của người lao động chưa cao.

Do ảnh hưởng thói quen và tập quán sinh hoạt của một đất nước vốn có nền sản xuất nhỏ, nên một số không ít người lao động thiếu năng

động, năng lực sáng tạo yếu, thiếu tính đột phá, tinh thần làm việc nhóm kém, đạo đức nghề nghiệp, ý thức chấp hành kỷ luật của một số bộ phận chưa tốt, đặc biệt đội ngũ công nhân. Trong thời gian tới, công ty cần phải có chương trình cụ thể về nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của công ty.

2.2.4. Thực trạng về động lực thúc đẩy người lao động

a) Chính sách tiền lương, thưởng, chế độ đãi ngộ

- Tiền lương của công ty được chi trả định kỳ 2 lần/tháng, gồm: Lương cứng và lương mềm.

+ Phần lương cứng được áp dụng theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và các Nghị định quy định về mức lương tối thiểu được quy định hàng năm.

+ Lương mềm được chi trả theo quy chế chi tiêu nội bộ của công ty căn cứ vào kết quả kinh doanh của công ty và thực hiện chi trả theo vị trí chức danh, kết quả đánh giá công việc hàng tháng.

+ Công ty đã xây dựng quy chế thực hiện quỹ phúc lợi, trong đó đã đưa ra và thực hiện nhiều chính sách đãi ngộ đối với người lao động: chi tiền thưởng đối với các ngày quốc lễ, ngày thành lập công ty, chính sách hỗ trợ khó khăn đột xuất...

Ngoài ra công ty cũng đã thực hiện đầy đủ chế độ BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật. Điều này tạo cho người lao động có tâm lý yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với công ty.

b) Tạo môi trường làm việc thuận lợi

Để tạo điều kiện cho cán bộ, nhân viên làm việc thuận lợi, có hiệu quả, Công ty đã bố trí các ban phòng làm việc đủ ánh sáng, trang bị đầy đủ các máy móc thiết bị, phương tiện làm việc. Mặt khác công ty cũng đã xây dựng quy định về "văn hóa Đồng Tâm" tạo bầu không

khí làm việc chuyên nghiệp, thân thiện và cởi mở...

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA VIỆC CHẬM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI GIAN QUA

2.3.1. Thiếu chiến lược phát triển nguồn nhân lực

- Công tác hoạch định nguồn nhân lực của công ty hiện nay chỉ đơn thuần là thống kê, tính toán giản đơn về nhu cầu nhân lực từ các đơn vị. Do đó kế hoạch lao động hàng năm chưa thực sự phù hợp với thực tế, thiếu căn cứ khoa học, mang tính hình thức, chủ quan.

- Kế hoạch về đội ngũ được xây dựng theo từng năm, chưa có kế hoạch dài hạn nên chưa xác định được mục tiêu, nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng mục tiêu, chiến lược phát triển của công ty.

- Quy trình tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm, sắp xếp vị trí công tác chủ yếu dựa vào hồ sơ lý lịch, thâm niên công tác, bằng cấp mà chưa thực hiện việc phân tích một cách khoa học vị trí công việc và năng lực cán bộ ở từng vị trí.

2.3.2. Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa đúng mức

Nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực tại công ty còn nhiều hạn chế. Chưa xây dựng chương trình, biện pháp phổ biến, tuyên truyền đến người lao động về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực.

2.3.3. Hạn chế về tài chính

Trong thời gian qua, vốn, tỉ giá và lãi suất,... tăng khiến chi phí của công ty tăng lên. Cắt giảm các chi phí quản lý, đãi ngộ nhân viên, chi phí đào tạo nguồn nhân lực... là phương pháp mà công ty đưa ra để giải quyết bài toán khó khăn về tài chính trong thời kỳ lạm phát. Tuy nhiên xét về lâu dài cách này mang lại nhiều tác động không tốt tới mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Điều này đặc biệt đúng đối với việc cắt giảm chi phí cho đào tạo nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 3
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỒNG TÂM MIỀN TRUNG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. CƠ SỞ CHO VIỆC ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Môi trường kinh doanh

a) Cơ hội

Chính phủ Việt Nam đã xây dựng nhiều chương trình hỗ trợ tín dụng, xúc tiến thương mại quốc gia để đẩy mạnh xuất khẩu và gia tăng thị phần của Việt Nam một số ngành sản xuất như: vật liệu xây dựng, đồ gỗ và trang trí nội thất, gốm sứ…. Đây là cơ hội để công ty mở rộng quy mô sản xuất, phát triển thương hiệu của mình trên thị trường quốc tế.

b) Thách thức

Hội nhập kinh tế quốc tế đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp phải đối mặt với một thách thức lớn đó là sự phát triển nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp nói chung và Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung nói riêng phải đầu tư cho việc đào tạo nguồn nhân lực, để họ đủ khả năng làm chủ công nghệ, làm chủ công việc của mình.

3.1.2. Chiến lược kinh doanh của công ty

Chiến lược phát triển công ty giai đoạn 2010 – 2015: “Lấy chất lượng sản phẩm làm hàng đầu, sự hài lòng của khách hàng là tôn chỉ thành công trong kinh doanh”.

Ban lãnh đạo công ty đã đưa ra định hướng hoạt động như sau:

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên.

- Hoàn thiện chính sách tiền lương và chính sách chế độ đãi ngộ khác để ổn định và phát triển nguồn nhân lực.

- Tiếp tục đầu tư xây dựng mở rộng nhà máy, cải tiến dây chuyền sản xuất

- Chuẩn hóa cửa hàng cộng tác và các chính sách kinh doanh phù hợp hơn được triển khai áp dụng.

- Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và đưa vào kinh doanh các dự án bất động sản.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý

Đồng Tâm lấy lĩnh vực sản xuất và kinh doanh truyền thống là vật liệu xây dựng – trang trí nội thất làm nền tảng phát triển cho toàn hệ thống, tạo thế đứng vững chắc để công ty phát triển sang các lĩnh vực khác.

3.1.3. Các quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

- Phát triển nguồn nhân lực phải xuất phát từ nhu cầu của công ty, phải phù hợp với đặc điểm tình hình và khả năng tài chính của công ty. Phải thường xuyên lấy mục tiêu của tổ chức làm tiêu chí định hướng hay nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực phải phục vụ mục tiêu của tổ chức một cách tốt nhất, giúp cho các đơn vị hoàn thành nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

- Phát triển nguồn nhân lực phải tuân theo nguyên tắc của cơ chế thị trường. Phát triển nguồn nhân lực phải tạo sự cạnh tranh công bằng và là động lực khách quan nâng cao chất lượng lao động.

- Đảm bảo tính công bằng, hợp lý và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

- Các giải pháp phải mang tính hệ thống, liên quan tới các khâu từ đầu vào, quá trình và đầu ra. Giải pháp mang tính đồng bộ mọi mặt phát huy vai trò của ban lãnh đạo công ty và tăng cường tính chủ động sáng tạo của lực lượng lao động.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỒNG TÂM MIỀN TRUNG

3.2.1. Gia tăng số lượng nguồn nhân lực

Để có thể thu hút được nhân tài thì trong chính sách tuyển dụng công ty cần mở rộng đến các đối tượng ở các tỉnh miền trung tây nguyên và cần thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng. Ngoài ra, công ty cần tham gia các ngày lễ tư vấn việc làm để giới thiệu về công ty đồng thời tìm kiếm các ứng viên sáng giá.

- Chính sách tuyển dụng lao động:

+ Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng cụ thể đối với từng vị trí, chức danh. Tổ chức kiểm tra, sát hạch về trình độ văn hóa, nhận thức. Cần chú ý về trình độ chuyên môn được đào tạo chính quy, kỹ năng tay nghề cao, sức khỏe tốt. …

+ Duy trì và tiếp tục hoàn thiện quy trình tuyển dụng một cách khoa học và hiệu quả.

- Chính sách bố trí, sử dụng lao động:

+ Cân đối lao động của từng bộ phận, đơn vị. Thực hiện điều chuyển nội bộ, đào tạo mới, đào tạo lại để bố trí những lao động dôi dư vào những vị trí công tác phù hợp hơn.

3.2.2. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực

Để hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực, trong thời gian đến công ty cần làm tốt công tốt công tác hoạch định nguồn nhân lực, cụ thể:

- Hoạch định nguồn nhân lực phải dự trên các căn cứ khoa học và mang tính thực tế đối với từng bộ phận, đơn vị. Không để xảy ra tình trạng vừa thừa về số lượng và yếu về chất lượng

- Kế hoạch lao động phải được tính toán đến mối quan hệ cung cầu nguồn nhân lực và phải đảm bảo đầy đủ cả về số lượng lẫn chất lượng để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công tác hoạch định nguồn nhân lực nhằm kịp thời điều chỉnh cho phù hợp chiến lược phát triển của công ty trong từng thời kỳ, giai đoạn.

Một số giải pháp cần chú ý trong quá trình hoạt động hoạch định nguồn nhân lực:

+ Xây dựng kế hoạch cụ thể công tác tuyển dụng

+ Kế hoạch hóa công tác đào tạo phát triển đội ngũ theo nhu cầu thực tế.

+ Xây dựng quy chế khen thưởng, động viên để duy trì đội ngũ lao động có chất lượng cao.

3.2.3. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực

Năng lực người lao động thể hiện qua kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng và hành vi, thái độ. Vì vậy muốn nâng cao năng lực của đội ngũ, công ty phải làm tốt công tác đào tạo.

a) Giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật

Bất kể một doanh nghiệp nào cũng phải coi trọng công tác đào tạo nguồn nhân lực, bởi muốn nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động chỉ có thể được thông qua việc đào tạo. Chỉ những lao động được đào tạo bài bản, khoa học, có trình độ tri thức thực sự thì mới làm chủ được công việc.

Để làm tốt công tác đào tạo trong thời gian tới, Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung cần thực hiện một số giải pháp cụ thể sau:

- Lập kế hoạch đào tạo tổng thể của công ty cần dựa trên nhu cầu đào tạo của công ty, khả năng chi tài chính cho việc đào tạo, khả năng có thể cung cấp các điều kiện phục vụ cho đào tạo (cơ sở vật chất, khả năng chuẩn bị nội dung đào tạo, tìm kiếm giáo viên phù hợp...); kế hoạch công tác (số lượng lao động được cử đi đào tạo và thời gian tổ chức đào tạo phải đảm bảo hoạt động của công ty diễn ra bình thường).

Việc xác lập nhu cầu đào tạo phải dựa trên cơ sở sự hòa hợp giữa mục tiêu chiến lược phát triển của tổ chức và mục tiêu nhu cầu của cá nhân.

- Xác định mục tiêu đào tạo nhằm tạo ra được một đội ngũ cán bộ nhân viên có trình độ chuyên môn, có kỹ năng làm việc, đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại và tương lai.

- Xác định nhu cầu đào tạo: Phân tích công việc và phân tích nhân viên để có thể trả lời được các câu hỏi đào tạo ở đâu, đào tạo cái gì, đào tạo cho ai là hợp lý nhất và hiệu quả nhất.

- Đánh giá kết quả đào tạo: Việc đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực không chỉ có ý nghĩa đối với các chương trình đào tạo hiện tại mà còn giúp việc tiến hành trong tương lai

b) Phát triển kỹ năng nghề cho người lao động

- Rà soát lại công tác sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ nhân viên. Việc bố trí lao động đúng ngành nghề, đúng sở trường sẽ tạo điều kiện cho người lao động phát huy hết năng lực và đạt hiệu quả cao.

- Đánh giá lại trình độ, tay nghề, năng lực công tác của đội ngũ cán bộ nhân viên.

- Phát động phong trào nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến nhằm nâng cao năng suất lao động cho cá nhân và tập thể lao động.

- Tổ chức thi tay nghề định kỳ cho người lao động.

- Thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo về nghề nghiệp.

c) Nâng cao nhận thức cho người lao động

- Nhận thức về vai trò trong công tác phát triển đội ngũ cần được cụ thể hoá trong các Nghị quyết của cấp uỷ Đảng, trong Ban lãnh đạo của công ty về chiến lược, phương hướng, kế hoạch phát triển.

- Tăng cường sự chỉ đạo tập trung kết hợp với phát huy dân chủ ở cấp dưới.

- Tăng cường công tác giáo dục tư tưởng, tư tưởng thông suốt, nhận thức đúng đắn mới có thể hành động đúng đắn.

- Thực hiện chủ trương của Đảng là học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh một cách thường xuyên, liên tục.

- Tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên đi học chính trị.

- Xây dựng và củng cố vững mạnh các tổ chức đoàn thể

3.2.4. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

a) Hoàn thiện chính sách tiền lương và thu nhập

Để phát huy hiệu quả của nguồn nhân lực, công ty cần hoàn thiện chính sách tiền lương với các nội dung sau đây:

Đảm bảo hài hòa lợi ích của công ty và nhân viên; công bằng và minh bạch; đồng thời sử dụng các hình thức chi trả phù hợp.

- Xây dựng lại hệ thống lương theo từng nhóm chức danh công việc cụ thể trên cơ sở yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động, độ phức tạp, mức tiêu hao trí lực và thể nhằm đảm bảo tính hợp lý giữa các chức danh cũng như giữa các bậc hệ số của cùng một chức danh cụ thể, trên cơ sở tham khảo mức thu nhập bình quân của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

- Phân phối tiền lương phải dựa trên cơ sở xác định chính xác tỷ lệ tham gia đóng góp của từng đơn vị, từng người trong thành quả lao động chung. Tỷ lệ tham gia đóng góp của cá nhân, đơn vị được xác định trên cơ sở tổng hợp kết quả đánh giá sau:

+ Tham gia đóng góp về mặt số lượng;

+ Tham gia đóng góp về chất lượng;

+ Tham gia đóng góp về mặt tuân thủ tiến độ;

+ Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo;

+ Thâm niên công tác và công việc.

b) Thực hiện chế độ khen thưởng cán bộ nhân viên

Khen thưởng được thực hiện dưới hai hình thức vật chất và tinh thần. Chế độ khen thưởng đúng đắn, kịp thời có tác dụng khuyến khích nhân viên của công ty làm việc chăm chỉ và hiệu quả hơn.

Các tiêu thức xét thưởng phải chính xác và kịp thời nhằm phát huy được cả động lực vật chất lẫn động lực tinh thần của cán bộ nhân viên, tạo ra được một phong trào thi đua lành mạnh, mang lại hiệu quả thiết thực cho công ty.

Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ nhân viên

Một là, căn cứ vào bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn chức danh, xây dựng và áp dụng bảng chấm điểm cụ thể để thực hiện việc đánh giá nhân viên. Bảng chấm điểm phải đảm bảo được các nội dung đánh giá về chuyên môn nghiệp vụ, tác phong làm việc, độ tin cậy, trung thành của nhân viên.

Hai là, bảng chấm điểm được thực hiện bởi các cấp lãnh đạo trực tiếp, đồng thời theo dõi, kiểm tra mọi hoạt động của nhân viên.

Ba là, kết quả đánh giá phải được công khai, minh bạch và lưu giữ hồ sơ cá nhân phục vụ cho mục đích khen thưởng, quy hoạch, đề bạt và bồi dưỡng đào tạo cán bộ nhân viên chính xác và kịp thời.

c) Tạo môi trường làm việc thân thiện, có cơ hội thăng tiến

Hình ảnh của một công ty đó chính là tài sản vô giá của công ty. Một công ty thịnh vượng hay không chỉ là ở những con số mà cả những gì ảnh hưởng của công ty đó với môi trường xung quanh

- Tìm hiểu thêm về những mong đợi của nhân viên và những lý do của họ khi quyết định làm việc cho công ty.

- Tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên nêu ra những ý tưởng sáng tạo, phát huy tốt nhất khả năng của mình cho sự phát triển của công ty đồng thời có cơ hội cho sự thăng tiến của họ.

- Công ty phải chịu trách nhiệm để đảm bảo an toàn và sức khoẻ lao động của nhân viên.

- Cần xây dựng văn hoá công ty chuyên nghiệp, thân thiện, trong đó tất cả các nhân viên đoàn kết với nhau đồng thời làm cho họ cảm

nhận được tầm quan trọng của họ trong công ty.

- Xây dựng các chương trình hành động thiết thực cho nhân viên tham gia tạo bầu không khí cởi mở, đoàn kết nội bộ trong tập thể.

- Tổ chức cho cán bộ nhân viên được đi tham quan, du lịch.

- Quan tâm hơn nữa đến gia đình của nhân viên, tổ chức các sự kiện cho gia đình của họ cùng tham gia.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

Luận văn "Phát triển nguồn nhân lực trong Công ty Cổ phần Đồng Tâm Miền Trung" có hiệu quả khi tổ chức triển khai thực hiện một số nội dung sau:

1. Xây dựng chiến lược ngắn, dài hạn về phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh của công ty.

2. Xây dựng, hoàn thiện các quy định, tiêu chuẩn liên quan và thực hiện tốt các giải pháp phát triển NNL trong thời gian tới, cụ thể:

- Gia tăng số lượng nguồn nhân lực;

- Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực;

- Nâng cao năng lực nguồn nhân lực;

- Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực.

3. Xây dựng và tổ chức tuyên truyền, giáo dục, nâng cao trình độ nhận thức cho cán bộ công nhân viên, đặc biệt những nhà quản trị trung cao cấp hiểu rõ tầm quan trọng, lợi ích phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Đồng thời không ngừng nâng cao tinh thần vừa là nghĩa vụ, vừa là trách nhiệm thực hiện đầy đủ, nghiêm túc đúng các quy định, các tiêu chuẩn khác có liên quan, để mỗi người có thể phát huy tối đa khả năng của mình cống hiến cho sự phát triển công ty.