

Tải Lời mở đầu Báo Cáo Thực Tập Quản Trị Nguồn Nhân Lực số 3

Xem thêm

DOWNLOAD 5 MẪU ==> [BÀI MẪU BÁO CÁO THỰC TẬP QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC](https://baocaothuctap.net/mau-bao-cao-thuc-tap-quan-tri-nhan-su/)

<https://baocaothuctap.net/mau-bao-cao-thuc-tap-quan-tri-nhan-su/>

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài (câu hỏi nghiên cứu)

Quản trị nguồn nhân lực là một chuỗi những hoạt động nhằm tăng cường những đóng góp có hiệu quả của cá nhân vào mục tiêu của tổ chức trong khi đồng thời cố gắng đạt được các mục tiêu xã hội và mục tiêu cá nhân. Theo đó, quản trị nhân lực bao gồm các việc từ hoạch định, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm soát các hoạt động liên quan đến việc thu hút, sử dụng và phát triển người lao động trong các tổ chức.

Bất kỳ một tổ chức, doanh nghiệp nào khi tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh cũng đều phải hội đủ hai yếu tố, đó là nhân lực và vật lực. Trong đó, nhân lực đóng vai trò cực kỳ quan trọng, có tính quyết định tới sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp bởi những lý do sau: Một là, do sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường nên các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển buộc phải cải tiến tổ chức của mình theo hướng tinh giảm gọn nhẹ, năng động, trong đó yếu tố con người mang tính quyết định. Con người - với kỹ năng, trình độ của mình, sử dụng công cụ lao động tác động vào đối tượng lao động để tạo ra sản phẩm hàng hoá cho xã hội. Quá trình này cũng được tổ chức và điều khiển bởi con người. Con người thiết kế và sản xuất ra hàng hoá và dịch vụ, kiểm tra chất lượng, đưa sản phẩm ra bán trên thị trường, phân bổ nguồn tài chính, xác định các chiến lược chung và các mục tiêu cho tổ chức. Không có những con người làm việc có hiệu quả thì mọi tổ chức đều không thể nào đạt đến các mục tiêu của mình

Hai là, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật cùng với sự phát triển kinh tế buộc các nhà quản trị phải biết làm cho tổ chức của mình thích ứng. Do đó, việc thực hiện các nội dung hoạch định, tuyển dụng, duy trì, phát triển, đào tạo, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho con người thông qua tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu đã định trước là vấn đề quan tâm hàng đầu. Ba là, nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho nhà quản trị đạt được mục đích, kết quả thông qua người khác. Một quản trị gia có thể lập kế hoạch hoàn chỉnh, xây dựng sơ đồ tổ chức rõ ràng, có hệ

thống kiểm tra hiện đại chính xác, v.v... nhưng nhà quản trị đó vẫn có thể thất bại nếu không biết tuyển đúng người cho đúng việc, hoặc không biết cách khuyến khích nhân viên làm việc.

Để quản trị có hiệu quả, nhà quản trị cần biết cách làm việc và hòa hợp với người khác, biết cách lôi kéo người khác làm cho mình. Bốn là, nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho các nhà quản trị học được cách giao dịch với người khác, biết tìm ra ngôn ngữ chung và biết nhạy cảm với nhu cầu của nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên chính xác, biết lôi kéo nhân viên say mê với công việc, tránh được các sai lầm trong tuyển chọn, sử dụng nhân viên, biết cách phối hợp thực hiện mục tiêu của tổ chức và mục tiêu của các cá nhân, nâng cao hiệu quả của tổ chức và dần dần có thể đưa chiến lược con người trở thành một bộ phận hữu cơ chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của tổ chức. Tóm lại, quản trị nhân lực đóng vai trò trung tâm trong quá trình điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung của các doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có thể tồn tại, phát triển và đi lên trong cạnh tranh. Vai trò trọng tâm này xuất phát từ vai trò của con người:

Con người là yếu tố cấu thành doanh nghiệp; bản thân con người vận hành doanh nghiệp và con người quyết định sự thắng bại của doanh nghiệp. Chính vì vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nên quản trị nguồn nhân lực là một lĩnh vực quản trị quan trọng trong mọi doanh nghiệp. Công ty Bất động sản, được thành lập từ năm 2009 (tên ban đầu là công ty Đầu tư và kinh doanh bất động sản Viettel), nhiệm vụ chủ yếu là tổ chức thực hiện, quản lý các hoạt động đầu tư kinh doanh bất động sản.

Xem thêm

Kho bài mẫu tại chuyên mục==> [**Báo cáo thực tập quản trị nguồn nhân lực**](#)

<https://baocaothuctap.net/bao-cao-thuc-tap-nguon-nhan-luc/>

Trải qua hơn 7 năm hình thành và phát triển, công ty đã có những bước phát triển không ngừng, từng bước khẳng định thương hiệu, vị thế trong lĩnh vực hoạt động của mình. Tuy nhiên, theo chủ trương chung của Đảng và Nhà nước, thì từ năm 2015, Tập đoàn Viễn thông Quân đội Viettel thực hiện lộ trình thoái vốn khỏi một số lĩnh vực hoạt động, trong đó có lĩnh vực bất động sản, lĩnh vực hoạt động chính của Công ty. Điều này, một mặt, sẽ giúp doanh nghiệp có thể xây dựng được cơ chế thông thoáng, cởi mở hơn cho sự phát triển, tuy nhiên, cũng đồng thời làm doanh nghiệp bị mất đi một số lợi thế đang có là hình ảnh, là sự ủng hộ về nguồn lực từ một tập đoàn mẹ.

Do vậy, để tiếp tục duy trì và phát triển hơn nữa trong thời gian tới, Công ty Bất động sản sẽ cần có những thay đổi phù hợp trong định hướng, chiến lược phát triển chung cũng như cần có những thay đổi trong phong cách quản trị doanh nghiệp nói chung, quản trị từng lĩnh vực như hoạt động quản trị hoạt động kinh doanh hay quản trị nhân lực nói riêng. Với vai trò là một thành viên đã làm việc tại Công ty Bất động sản từ những ngày đầu thành lập, tôi nhận thấy nhân sự trong công ty trải qua một thời gian tương đối dài ổn định với những cơ chế, chính sách nhân sự

cũ không thay đổi trong suốt quá trình tôi công tác. Tuy điều này cũng đem lại một số hiệu quả tích cực nhưng tôi nhận thấy năng suất, tinh thần làm việc của đại đa số người lao động trong công ty chưa được đẩy lên mức cao mà một doanh nghiệp hiện đại cần có.

Với mong muốn được đóng góp suy nghĩ, áp dụng những tri thức được đào tạo trong trường để góp phần giúp Công ty tốt lên, Tập đoàn tốt lên, tôi chọn đề tài: “Quản trị nhân lực tại Công ty Công ty Bất động sản Viettel” làm đề tài nghiên cứu báo cáo thực tập thạc sỹ. Với đề tài này, tôi nhận định câu hỏi nghiên cứu cần giải đáp là: Làm thế nào để hoàn thiện công tác quản trị nhân lực, cụ thể là tạo động lực lao động tốt hơn tại Công ty Bất động sản?

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu:

Nghiên cứu được tiến hành nhằm đề xuất những kiến nghị, những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại Công ty Bất động sản, đặc biệt là công tác tạo động lực cho người lao động.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Tổng hợp và hệ thống hoá cơ sở lý luận về quản trị nhân lực trong doanh nghiệp, về tạo động lực trong lao động.
- Phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản trị nhân lực tại quản trị nguồn nhân lực.
- Đề xuất những kiến nghị, những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực đặc biệt là công tác tạo động lực cho người lao động, góp phần nâng cao hiệu quả công việc của Công ty Bất động sản Viettel.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của báo cáo thực tập là vấn đề quản trị nguồn nhân lực, cụ thể là tạo động lực lao động tại Công ty Bất động sản.

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Trụ sở Công ty Bất động sản và các đơn vị thành viên, trực thuộc.
- Về thời gian: Dữ liệu chủ yếu được thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2019 đến 2021, một số dữ liệu có thể được thu thập từ khi đơn vị được thành lập (năm 2009).

4. Những đóng góp của báo cáo thực tập nghiên cứu

-Đối với Công ty Bất động sản: Từ những tổng quan lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực và tạo động lực lao động, tôi đã tiến hành phân tích làm rõ chức năng căn bản trong công tác quản trị

nguồn nhân lực và tạo động lực trong lao động để vận dụng vào tình hình thực tế tại Công ty Bất động sản. Từ đó rút ra kinh nghiệm và đề xuất một số giải pháp mới để nâng cao chất lượng quản trị nhân lực tại công ty.

- Đối với cá nhân: nâng cao khả năng tư duy về quản trị nói chung và quản trị nhân lực nói riêng. Qua đó tự hoàn thiện bản thân hơn để đóng góp được cho công ty, cho Tập đoàn và cho xã hội nhiều hơn.

5. Kết cấu báo cáo thực tập

Kết cấu nội dung của Báo cáo thực tập: ngoài phần mở đầu và kết luận,

Báo cáo thực tập bao gồm 04 chương, cụ thể:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lí luận về Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu báo cáo thực tập.

Chương 3: Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại Công ty Bất động sản.

Chương 4: Một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại Công ty Bất động sản.

1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong xu thế hội nhập toàn cầu hóa, nền kinh tế thị trường đầy biến động và cạnh tranh, các doanh nghiệp Việt Nam đang đứng trước rất nhiều khó khăn và thử thách. Việc phát huy sức mạnh của nguồn nhân lực càng trở nên quan trọng và cấp thiết hơn bao giờ hết. Cơ chế quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực là một trong những biện pháp cơ bản nhằm nâng cao năng suất lao động, cải thiện đời sống vật chất và văn hóa cho người lao động. Vì vậy, doanh nghiệp nào biết quản lý và khai thác nguồn nhân lực hiệu quả sẽ có được động lực phát triển và ưu thế cạnh tranh trên thị trường

Trong phạm vi một doanh nghiệp, sử dụng lao động được coi là vấn đề quan trọng hàng đầu. Việc doanh nghiệp sử dụng những biện pháp gì, những hình thức nào để phát huy khả năng của người lao động nhằm nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh là một điều hết sức quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp đó. Xuất phát từ sự cấp thiết cần phải nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực tại mỗi doanh nghiệp, cùng với mong muốn tìm hiểu về thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực và đóng góp ý kiến vào việc nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty Cổ Phần phân bón Phúc Hưng trong thời gian thực tập, em đã chọn đề tài: “PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÂN BÓN PHÚC HƯNG” làm đề tài Báo cáo tốt nghiệp của mình

1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Mục đích chính của đề tài là phân tích công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần phân bón Phúc Hưng, gồm các nhóm hoạt động: thu hút nguồn nhân lực, đào tạo- phát triển và duy trì nguồn nhân lực, tìm hiểu các ưu điểm, hạn chế cùng những nguyên nhân của nó để từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực cho công ty.

1.3 ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực bao gồm các hoạt động: hoạch định, phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo-phát triển, đánh giá thành tích, trả công lao động và quan hệ lao động tại Công ty cổ phần phân bón Phúc Hưng.

1.4 PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Quản trị nguồn nhân lực là một vấn đề rộng lớn và phức tạp. Do thời gian và kiến thức còn hạn chế nên trong đề tài này chỉ tập trung nghiên cứu một phần nhỏ của quản trị nguồn nhân lực, đó là vấn đề sử dụng nguồn nhân lực và công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần phân bón Phúc Hưng.

Thời gian tiến hành nghiên cứu: từ 15/8/2020 đến 15/10/2020

Xem thêm

Kho bài mẫu 59+ [Báo cáo thực tập tuyển dụng nguồn nhân lực](https://baocaothuctap.net/tag/bao-cao-thuc-tap-tuyen-dung/)

<https://baocaothuctap.net/tag/bao-cao-thuc-tap-tuyen-dung/>

1.5 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đề tài này được nghiên cứu bằng việc kết hợp phương pháp sau:

- Phương pháp nghiên cứu bàn giấy: Tham khảo sách-giáo trình trường học, tài liệu của công ty
- Phương pháp quan sát trực tiếp: Quan sát tại nơi thực tập, quan sát thực tế hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty trong thời gian thực tập.
- Phương pháp khảo sát trực tiếp: Khảo sát ý kiến của các nhân viên trong công ty để làm cơ sở đánh giá, nhận xét trong báo cáo.
- Từ những số liệu thu thập được thông qua khảo sát, sẽ tiến hành phân tích, xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS, đưa ra những nhận xét và từ đó nêu lên một số giải pháp cho những hạn chế.

1.6 KẾT CẤU ĐỀ TÀI

Nội dung chính của đề tài gồm 5 chương:

Chương 1: Tổng quan về đề tài

Chương 2: Cơ sở lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Thực trạng về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần phân bón Phúc Hưng

Chương 5: Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần phân bón Phúc Hưng

XEM DỊCH VỤ VIẾT ĐỀ TÀI: <https://baocaothuctap.net/>

KHO MẪU ĐỀ TÀI NHÂN LỰC:

<https://baocaothuctap.net/bao-cao-thuc-tap-nguon-nhan-luc/>

CÁC BẠN CẦN HỖ TRỢ VỀ THỰC TẬP VÀ VIẾT BÀI NHẮN ZALO MÌNH NHÉ
0909.232.620