

Mẫu Phân Tích Ma Trận Swot

Hoạt Động Nhân Sự Của Công Ty

NHẬN VIẾT THUÊ BÁO CÁO THỰC TẬP
ZALO/TELEGRAM TRAO ĐỔI : 0909.232.620
WEBSITE: BAOCAOTHUCTAP.NET

1. Điểm mạnh

Phòng nhân sự kịp thời có kế hoạch đào tạo và phát triển đáp ứng được nhu cầu nhân sự thực tế từng giai đoạn thời kỳ. Công ty đã phát huy nguồn nội lực của mình thông qua công tác tuyển dụng, đặc biệt có phương pháp tuyển dụng hợp lý là thông qua cán bộ công nhân viên Công ty – là phương pháp được Công ty sử dụng hiệu quả nhất trong thời gian qua.

Công ty cũng đã áp dụng các phương pháp đăng trên internet, trên báo địa phương, gửi thông báo tuyển đến các cụm dân cư, các tổ chức đoàn thể trên địa bàn... Nguồn nhân lực địa phương và các tỉnh lân cận dồi dào giúp Công ty thuận lợi trong việc lựa chọn người có đủ khả năng và phù hợp nhất với công việc đề ra.

Trong quá trình đào tạo và phát triển có sự phân bổ hợp lý về bộ phận đào tạo và phát triển, cách đánh giá, lựa chọn nhân viên mới theo một cách hiệu quả để tìm ra những ứng viên phù hợp với những phẩm chất của công ty và sử dụng hợp lý chi phí đào tạo và phát triển.

Công tác thu hút tuyển chọn tại công ty được quản lý được quản lý một cách chặt chẽ, rõ ràng và chi tiết về trách nhiệm, quyền hạn của các cá nhân, bộ phận trong phòng vẫn cũng như nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động trong công ty.

Về xác định nhu cầu đào tạo và phát triển: công ty căn cứ vào bản mô tả công việc, xác định những công việc thừa người, thiếu người thông qua trưởng các bộ phận để xác định về số lượng, tiêu chuẩn cần tuyển. Do vậy mà công ty luôn có những quyết định nhanh chóng, kịp thời đảm bảo cho mọi hoạt động được thông suốt.

2. Điểm yếu

Các căn cứ cho đào tạo chưa được thực hiện tốt, công ty thường xuyên lập các kế hoạch đào tạo nhân sự, trong nhiều trường hợp khi có công việc phát sinh thì mới tiến hành đào tạo gấp, điều này dẫn đến tình trạng bị động, làm giảm khả năng đào tạo kỹ và nhân viên giỏi. Nếu kéo dài tình trạng như vậy thì công ty sẽ mất đi một đội ngũ nhân tài.

Việc kiểm tra sức khỏe của các ứng viên đã đào tạo còn chưa được quan tâm đúng mức. Công ty chỉ mới căn cứ vào giấy khám sức khỏe của ứng viên trong hồ sơ, mà những thông tin này chưa chắc đã phản ánh đúng tình trạng sức khỏe hiện tại của ứng cử viên.

Đội ngũ lao động đào tạo trong công ty có tuổi đời thấp, họ còn quá trẻ, tuy đội ngũ lao động này có nhiều ưu điểm nhưng họ lại chưa có nhiều kinh nghiệm trong công việc. Công tác quản trị nhân sự của công ty mang tính chất phát sinh và giải quyết theo sự việc vì biến động nhân sự quản lý gây ảnh hưởng đến hoạch định và quản lý nhân lực.

3 Thời cơ

Nguồn lao động dồi dào, chi phí nhân công không cao trong khi đó cầu lao động không phải là ít. Song hiện nay, đặc điểm chung của ngành xây dựng là người không có việc làm rất nhiều nhưng các công ty trong lĩnh vực này gặp phải khó khăn lớn trong việc tìm người làm. Nhân tố này có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng đào tạo của Công ty

Ngày nay với sự hỗ trợ của công nghệ thông tin như báo, đài, ti vi và đặc biệt là máy vi tính có kết nối internet, Công ty có rất nhiều thuận lợi khi tiến hành tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Công ty có thể đăng thông tin tuyển dụng lên website của mình hay trên các trang báo điện tử về việc làm, nhờ đó người lao động tiếp cận được với thông tin nhanh chóng hơn. Đồng thời qua website của mình Công ty có thể giới thiệu, quảng bá được hình ảnh với người lao động, dễ dàng thu hút được nhiều ứng viên tham gia của Công ty.

4. Thách thức

Công ty phải có biện pháp để sao cho có thể tìm kiếm được những người lao động thích hợp từ nguồn nhân công dồi dào hiện nay. Để có thể phát triển sản xuất, đứng vững trên thị trường nội địa và quốc tế Công ty cần có một đội ngũ nhân lực giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ. Có như vậy mới nâng cao được chất lượng sản phẩm để cạnh tranh với các đối thủ khác. Sự cạnh tranh gay gắt buộc công ty bảo vệ Sóng Thần Việt Nam phải đa dạng hóa hình thức và phương pháp đào tạo, tuyển dụng Việc thu hút và giữ chân nhân tài cũng đang là một vấn đề Công ty đặc biệt quan tâm

5.. Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong Công ty

5.1 Ưu điểm

- Việc tổ chức đào tạo tại Công ty TNHH Dịch Vụ Bảo Vệ Sóng Thần Việt Nam được thực hiện tương đối tốt, có các qui định cụ thể về tiêu chuẩn, đối tượng được đào tạo và các chế độ, chính sách khuyến khích người lao động học tập.
- Nội dung các lớp bồi dưỡng tổ chức tại đơn vị sát với yêu cầu thực tế công việc của người lao động, góp phần không nhỏ trong việc hoàn thiện chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên trong đơn vị, đồng thời hạn chế được nhiều chi phí đào tạo và việc ảnh hưởng thời gian công tác của người lao động. Bên cạnh đó, các lớp Đại học tại chức cũng góp phần đáng kể trong việc nâng cao trình độ một số lượng lớn nhân viên trong đơn vị.

5.2 Nhược điểm

- Công tác đào tạo Công ty TNHH Dịch Vụ Bảo Vệ Sóng Thần Việt Nam chưa có các qui định cụ thể về những triển vọng dành cho người lao động sau khi hoàn tất chương trình đào tạo.
- Chưa tiến hành phân tích các vấn đề liên quan như phân tích tác nghiệp, nhân viên, doanh nghiệp và nhu cầu đào tạo nên công tác đào tạo tại Công ty TNHH Dịch Vụ Bảo Vệ Sóng Thần Việt Nam còn tồn tại một số hạn chế sau:

+ Chưa thật sự tạo ra động lực bằng các triển vọng tương lai để người lao động tích cực học tập.

+ Chưa có chiến lược đào tạo dài hạn mà chủ yếu là kế hoạch đào tạo hàng năm và đào tạo đột xuất, thực hiện đào tạo so với kế hoạch có nhiều khác biệt từ số lượng tham gia học tập đến các khóa học, điều này cho thấy sự không nhất quán từ khâu lập kế hoạch đến khâu tổ chức thực hiện.

+ Đối tượng đào tạo ở các lớp đào tạo dài hạn chưa có sự chọn lọc kỹ càng, việc qui hoạch cán bộ đào tạo còn có sự cả nể, tình cảm riêng tư. Trình độ một số học viên còn hạn chế ảnh hưởng chất lượng đào tạo.

+ Các lớp học bồi dưỡng ngắn hạn chỉ mới tập trung ở vài lĩnh vực, chưa đáp ứng được hết nhu cầu bổ sung kiến thức cho nhân viên và mang tính chất đối phó các tình huống thực tế sản xuất nhiều hơn là đào tạo để đáp ứng công việc tương lai. Vấn đề đào tạo và phát triển các năng lực quản trị nhằm giúp cho cán bộ quản lý được tiếp xúc, làm quen với các phương pháp làm việc mới, nâng cao kỹ năng thủ lĩnh bao gồm: Kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phân tích và ra quyết định ... chưa được quan tâm đúng mức.

- Tinh thần thái độ học tập của người lao động chưa cao, ý thức học tập để hoàn thiện, nâng cao kiến thức chưa nhiều do đó khi tham gia các lớp bồi dưỡng nhiều học viên đã không tập trung vào việc học và sau khi học không ứng dụng được những kiến thức đã học vào công việc thực tế. Một số nhân viên tham gia các lớp đào tạo dài hạn nhằm mục đích riêng tư (thay đổi vị trí công việc tốt hơn, chuyển xếp lương cao hơn) nhiều hơn mục đích để làm tốt công việc đang đảm nhiệm và nhu cầu công việc trong tương lai.

- Công tác đánh giá hiệu quả đào tạo sau mỗi chương trình đào tạo chưa được thực hiện riêng biệt đối với các viên chức được cử đi học mà chỉ mang tính chung chung, không thấy được sự thay đổi của nhân viên qua công tác đào tạo. Đây chính là thiếu sót lớn trong công tác đào tạo nhân sự hiện nay tại Công ty TNHH Dịch Vụ Bảo Vệ Sóng Thần Việt Nam.