Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....i
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....ii
MỞ ĐẦU.....1
NỘI DUNG.....2
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO.....2
1.1. Khái niệm có liên quan 2
1.2. Vai trò của vấn đề quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do 4
1.3. Nội dung quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do 6
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do 8
1.5. Các tiêu chí đánh giá quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do 10
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA VÀO CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO.....11
2.1. Giới thiệu về Tổng công ty thủy sản Việt Nam 11
2.2. Thực trạng vấn đề quản trị nguồn nhân lực khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định thương mại tự do 12
2.3. Đánh giá chung về vấn đề nghiên cứu (ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân) 13
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA VÀO CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO.....19
3.1. Mục tiêu và Định hướng phát triển 19
3.2. Một số giải pháp nâng cao/hoàn thiện vấn đề nghiên cứu 20
KẾT LUẬN.....23
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....23

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa của từ viết tắt
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CPTPP	Hệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương
EU	Liên minh Châu Âu
FTA	Hiệp định thương mại tự do
NNL	Nguồn nhân lực

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh hiện tại, sự nổi lên của các xu hướng như cải cách, đổi mới và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực kinh tế không chỉ mở ra hàng loạt cơ hội mà còn đặt ra vô số thách thức cho doanh nghiệp Việt Nam. Trong môi trường đầy tính cạnh tranh này, để bảo đảm sự tồn tại và phát triển bền vững, các doanh nghiệp cần phải trang bị cho mình hai nguồn lực cơ bản và thiết yếu: nhân lực và vật lực, trong đó, yếu tố nhân lực được coi là chìa khóa quan trọng nhất quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp. Con người, với kỹ năng và trình độ chuyên môn của mình, không chỉ tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất hàng hóa thông qua việc sử dụng công cụ lao động, mà còn đảm nhiệm việc tổ chức, điều hành quy trình sản xuất, từ việc thiết kế, kiểm định chất lượng đến việc phân phối sản phẩm trên thị trường, quản lý nguồn vốn và xác định chiến lược phát triển cho tổ chức. Nếu không có đội ngũ nhân sự làm việc hiệu quả, mọi mục tiêu của tổ chức đều trở nên xa vời và khó với tới. Do đó, trong kỷ nguyên quản trị hiện đại, việc quản lý nguồn nhân lực nắm giữ vị trí trung tâm, trở thành yếu tố then chốt giúp các doanh nghiệp không chỉ duy trì sự sống còn mà còn phát triển thịnh vượng, vươn lên trong thế giới đầy rẫy cạnh tranh.

Trong ngữ cảnh biến động nền kinh tế thế giới và sự gia tăng mạnh mẽ của xu hướng toàn cầu hóa về quy mô, sâu rộng và đa dạng về hình thức hợp tác, việc mở cửa, hội nhập và hợp tác giữa quốc gia và quốc gia, tổ chức và tổ chức, cũng như giữa quốc gia và tổ chức, trở thành một xu thế không thể tránh khỏi. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã chủ động tham gia ký kết và đàm phán nhiều Hiệp định Thương mại với các tổ chức và quốc gia trên khắp thế giới, như Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN (AFTA), Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN-Trung Quốc (ACFTA), Khu vực Thương mại Tự do ASEAN-Hàn Quốc (AKFTA), Đối tác Kinh tế Toàn diện ASEAN-Nhật Bản (AJCEP), Hiệp định

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

Đối tác Kinh tế Việt Nam-Nhật Bản (VJEPA), Hiệp định Thương mại Tự do ASEAN-Ấn Độ (AIFTA), Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam-Chi Lê (VCFTA), Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam-Liên minh Châu Âu (EVFTA), và nổi bật trong số đó là EVFTA - một thỏa thuận mang tính quyết định và tác động sâu rộng đối với nền kinh tế Việt Nam. EVFTA, được đánh giá là một Hiệp định toàn diện, chất lượng cao, mang lại lợi ích cân bằng cho cả Việt Nam và Liên minh Châu Âu (EU). Với EU - tổ chức khu vực lớn nhất thế giới, đồng thời được xem xét là một trong ba siêu cường có sức ảnh hưởng chính trị gia tăng (cùng với Mỹ và Trung Quốc), EVFTA mở ra tiềm năng to lớn để hợp tác đa chiều, đặc biệt là trong lĩnh vực thương mại và đầu tư. Sau hơn 70 năm phát triển và mở rộng, EU với 27 quốc gia thành viên (sau sự kiện Brexit khi Anh rút khỏi Liên minh Châu Âu) hiện được xem xét là một đối tác có tiềm năng khổng lồ cho hợp tác đa phương. Bên cạnh đó thì Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đã được ký kết giữa Việt Nam và các quốc gia làm nền tảng cho quá trình phát triển đất nước. Bên cạnh những kết quả của việc ký kết và thực hiện các hiệp định thương mại tự do thì yêu cầu nâng cao nguồn nhân lực trở nên cần thiết hơn bao giờ hết. Từ những thách thức của tình hình trong nước và thế giới đưa ra nên đã lựa chọn đề tài: “Phân tích thách thức mà anh/chị cho là lớn nhất đối với công tác quản trị nhân lực khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do” làm đề tài tiểu luận.

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

NỘI DUNG

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO

1.1. Khái niệm có liên quan

Hiện nay, đồng hành với sự tiến bộ của xã hội nhân loại, mỗi dạng hình thái kinh tế xã hội đều đi kèm với một phương thức sản xuất cụ thể, trong khi xu hướng quản trị ngày càng phức tạp, đồng thời ánh sáng của sự phát triển nền kinh tế xã hội ngày càng rạng ngời. Tuy nhiên, dù ở bất kỳ xã hội nào, bản chất quan trọng của quản trị vẫn tập trung chủ yếu vào quản lý nguồn nhân lực. Vậy, quản trị nguồn nhân lực là khái niệm gì? Chúng ta có thể nắm bắt ý này như sau: Nhân lực được hiểu là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động[1].” Thuật ngữ "Nguồn Nhân Lực" (Human Resources) đã xuất hiện vào những năm 1980, đồng thời với sự thay đổi cơ bản trong cách quản lý và tận dụng nguồn nhân lực trong nền kinh tế lao động. Nguồn Nhân Lực (NNL) đại diện cho nguồn lực con người và là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Để xây dựng và phát triển kinh tế, mọi quốc gia đều phải dựa vào các nguồn lực cơ bản như tài nguyên thiên nhiên, NNL, tiềm năng khoa học và công nghệ, vốn, cơ sở vật chất và kỹ thuật. Trong số này, NNL coi là quan trọng nhất, quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia. Nhiều tác giả đã tiếp cận vấn đề này từ nhiều khía cạnh và phương diện khác nhau, đưa ra các khái niệm về NNL nhằm phản ánh mục đích nghiên cứu và điều kiện thực tế của các quốc gia. NNL được định

[1] *Quản trị nhân lực* ; nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà nội, 2012 (PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Văn Điềm,)

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

nghĩa là tổng hợp các khả năng về thể chất và tinh thần mà con người đóng góp vào quá trình làm việc, trở thành nguồn lực quý giá nhất trong quá trình phát triển và hoạt động kinh doanh của mọi Trung tâm.

Theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Vân Điềm (2012): "Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực và trí lực." Theo Trần Kim Dung (2011): "Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở cá nhân với vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực khác với các nguồn lực khác của doanh nghiệp do chính bản chất của con người." Theo Manmohan Joshi (2013): "Nguồn nhân lực của tổ chức bao gồm tất cả những nỗ lực, kỹ năng hay khả năng của tất cả những người làm việc cho tổ chức đó."

Theo các quan điểm và phương pháp khác nhau, có những định nghĩa đa dạng về nguồn nhân lực. Ở khía cạnh quan sát tổng quan, nguồn nhân lực được hiểu là lực lượng dân số trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào quá trình làm việc. Trong bối cảnh xã hội, Tổng cục Thống kê tính toán nguồn nhân lực bao gồm cả dân số ngoài độ tuổi lao động đang hoạt động trong khu vực kinh tế quốc dân. Tại cấp tổ chức, NNL đề cập đến lực lượng lao động của từng cơ quan, bao gồm số lượng nhân viên và chi phí lương. Nguồn nhân lực của doanh nghiệp hình thành dựa trên sự đa dạng về vai trò và mối liên kết của cá nhân, họ hướng tới những mục tiêu cụ thể. Nhân viên, với các năng lực và đặc điểm cá nhân khác nhau, có tiềm năng phát triển, khả năng hình thành các nhóm công việc, tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền lợi, và có thể thay đổi hành vi dựa vào yếu tố cá nhân hoặc áp lực môi trường. Với hai góc độ quan trọng là quan điểm tổng thể và quan điểm chi tiết, nguồn nhân lực được hiểu là tổng hợp của khả năng con người trong một tổ chức hay xã hội, bao gồm cả các thành viên

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

trong ban lãnh đạo doanh nghiệp. Mọi thành viên đều đóng góp kiến thức, kỹ năng, hành vi và giá trị đạo đức để xây dựng, duy trì và phát triển doanh nghiệp. Nguồn nhân lực bao gồm kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ đào tạo và tinh thần trách nhiệm, tạo nên giá trị gia tăng và năng lực cạnh tranh cho tổ chức. Vì vậy, quản trị nguồn nhân lực đòi hỏi sự kết hợp toàn diện của các hoạt động như hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo điều kiện thuận lợi để tận dụng tối đa tài nguyên nhân lực thông qua các tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và hướng dẫn tầm nhìn của tổ chức.

1.2. Vai trò của vấn đề quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do

Trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp thì vai trò của nguồn nhân lực đóng vai trò cực kỳ quan trọng, có tính quyết định tới sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Do đó, xuất phát từ vai trò quan trọng của hoạt động QTNNL nói chung đã khẳng định vai trò của hoạt động này trên một số phương diện sau:

Một là, cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường thì doanh nghiệp phải đặt nguồn nhân lực trong vai trò là trung tâm và bắt buộc phải có những chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm khẳng định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Văn Điềm, trong tiến trình phát triển của doanh nghiệp mình. Thông qua quá trình phát triển của mình thì nguồn nhân lực tại các DN đã có sự phát triển vượt bậc và giữ vị trí trọng điểm trong tiến trình phát triển của DN nhằm đảm bảo cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp một cách cụ thể.

Hai là, cùng với sự phát triển của nền kinh tế thì bắt buộc các nhà tuyển dụng – tức là các doanh nghiệp phải đưa ra kế hoạch về QTNNL với điều kiện thuận lợi nhằm để cho con người trong doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

đã đề ra là xây dựng và phát triển doanh nghiệp phù hợp với tiến trình phát triển của nền kinh tế của mỗi quốc gia.

Ba là, vai trò của QTNNL giúp cho doanh nghiệp đạt được mục đích, kết quả trong công tác quản lý nói chung. Doanh nghiệp 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…. Để quản trị NNL có hiệu quả, DN 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 DN thực hiện các 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, hoạt động QTNNL khi tham gia vào hiệp định TDTM được xem là hoạt động giữ vai trò trung tâm của quá trình sản xuất, kinhh doanh. Từ đó, góp phần kiến tạo và hoàn thiện quá trình xây dựng 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

1.3. Nội dung quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do

**** Hoạch định nguồn nhân lực***

"Hoạch định nguồn nhân lực là là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

hoạch lao động để đáp ứng được các nhu cầu đó." [2]. Mục tiêu hoạch định NNL tập trung vào quá trình Thu hút – Đào tạo và Phát triển – Duy trì nguồn nhân lực của doanh nghiệp giúp cho doanh nghiệp luôn đảm bảo lực lượng lao động (kỹ năng, phẩm chất cần thiết) để thực hiện các mục tiêu đã đề ra. Doạch định nguồn nhân lực gồm: Ước tính xem cần bao nhiêu người có trình độ lành nghề thích ứng để thực hiện các nhiệm vụ đã đặt ra (Cầu nhân lực), ước tính có bao nhiêu người sẽ làm việc cho tổ chức (Cung nhân lực). Lựa chọn các giải pháp để cân đối cung và cầu nhân lực của tổ chức tại thời điểm thích ứng trong tương lai.

**** Đánh giá nguồn nhân lực***

Đánh giá nguồn nhân lực là quá trình nghiên cứu, phân tích và so sánh giữa tiêu chuẩn đã đề ra với kết quả công việc thực hiện của nhân viên trong một thời gian nhất định. Đây là việc làm của nhà QTDN nhằm tạo điều kiện xây dựng và hoàn thiện một đội ngũ nhân viên có thực lực, đảm bảo thực hiện được các yêu cầu trong hoạt động sản xuất. kinh doanh của doanh nghiệp. Hoạt động này xác định được NNL đủ năng lực phù hợp với tình hình thực tiễn của DN, thay đổi của nền kinh tế nước ta trong giai đoạn hiện nay. Việc đánh giá năng lực nhân viên nằm trong các chuỗi hoạt động nhằm thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực được bao gồm trong một hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực dài hơi. Hệ thống này cần phải được xây dựng thật chi tiết, khoa học và phù hợp với mô hình và văn hóa của doanh nghiệp mới đảm bảo tính hiệu quả. Nhờ nó mà người làm công tác quản lý tránh được các vấn đề như nguồn nhân lực cạn kiệt, tinh thần sa sút, sắp xếp nhân sự không hợp lý dẫn đến năng suất thấp, chi phí cao, chất lượng sản phẩm kém.

---

[2] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Văn Điềm, *Quản trị nhân lực* ; nhà xuất bản LĐ-XH, 2004

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

**** Tuyển dụng lao động***

"Tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và các chức danh cần người trong tổ chức"[3] hoặc một quan điểm khác cho rằng "Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự tuyển để lựa chọn ra những ứng viên đầy đủ điều kiện đáp ứng được yêu cầu của tổ chức. Sau đó định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức"[4].

** Tạo động lực trong lao động*

Tạo động lực trong lao động được xem là quá trình khai thác NNL hiện có. Là chuyển NNL từ tiềm năng sang thực hiện những hoạt động có ích cho con người và xã hội. Nói cách khác, đó là quá trình tìm cách để chuyển nguồn nhân lực hiện có từ dạng khả năng sang dạng sử dụng thực tế để thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Chức năng này nhằm vào việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. chức năng này hướng đến sự phát huy tối đa khả năng làm việc của nhân viên đồng thời tạo ra sự gắn bó trung thành với tổ chức. Các chính sách liên quan đến động viên đúng đắn sẽ góp phần nâng cao tinh thần và nhiệt tình cho nhân viên.

** Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*

Đào tạo và phát triển các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, là điều kiện quyết định để các tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh. Do đó trong các tổ chức, công tác đào tạo và phát triển cần phải được thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch. "Phát triển nguồn nhân lực (theo nghĩa rộng) là tổng thể các hoạt động

---

[3] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Văn Điềm, *Quản trị nhân lực* ; nhà xuất bản LĐ-XH, 2004
[4] Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2005), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Thống Kê

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp cho người lao động."[5].

* *Thù lao và các phúc lợi*

Trong QTNNL thì vai trò của thù lao và các phúc lợi đối với NLĐ giữ vai trò chủ yếu. Lý do xuất phát bởi lẽ tiền lương và các phúc lợi chính là ý do cơ bản để NLĐ có thể cống hiến vì DN nên bản thân DN và lãnh đạo DN phải có những cơ sở và chính sách tiền lương đảm bảo cho vấn đề này. Tiền lương và các phúc lợi trong quanh hệ lao động được gắn liền trực tiếp hơn với các quan hệ thỏa thuận mua bán sức lao động và thường được sử dụng trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, dịch vụ, các hợp động dân sự thuê mướn lao động có thời hạn. Chức năng của tiền lương là thước đo giá trị sức lao động. Có vai trò trong tái sản xuất sức lao động. Kích thích hoạt động lao động và là đòn bẩy quan trọng hữu ích nhằm kích thích người lao động làm việc một cách hiệu quả . Qua đó, bảo đảm sự trả công tương đương cho những công việc tương đương. Mặt khác tiền lương và các phúc lợi xã hội là một lượng tiền cần thiết cho một hộ gia đình để tồn tại với những vật dụng sinh hoạt thiết yếu, được hiểu như ngưỡng nghèo.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do

+ *Đặc điểm thị trường lao động:* Thị trường lao động là là thị trường lớn nhất và quan trọng nhất trong hệ thống thị trường lao động vì lao động là hoạt động chiếm nhiều thời gian nhất và kết quả của quá trình trao đổi trên TTLĐ là việc làm được trả công. Thị trường lao động biểu hiện mối quan hệ giữa một bên là người có sức lao động và một bên là người sử dụng sức lao động nhằm xác định số lượng và chất lượng lao động sẽ đem ra trao đổi và mức thù lao tương ứng.

---

[5] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Văn Điềm, *Quản trị nhân lực* ; nhà xuất bản LĐ-XH, 2004

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

* *Tính đa dạng của lực lượng lao động:* Toàn cầu hóa nền kinh tế thế giới đem lại tính đa dạng của lực lượng lao động cũng mang tính toàn cầu. Bất kỳ doanh nghiệp nào đều có thể và cần phải nhanh chóng tiến tới sử dụng lực lượng lao động mà không phân biệt quốc tịch, màu da, sắc tộc. Doanh nghiệp nào sử dụng lực lượng lao động chất lượng cao mà không phân biệt nguồn gốc, doanh nghiệp đó có cơ hội phát triển hơn nhiều so với các doanh nghiệp chậm chân.

* Vị thế của người lao động trong các đàm phán trên thị trường lao động: Thực tiễn cho thấy, thông thường, trong các quan hệ giao dịch hay đàm phán trên thị trường lao động, cán cân thường nghiêng về phía người có nhu cầu sử dụng sức lao động. Xuất phát điểm của thực tiễn này là ở chỗ cho đến nay, số lượng những người tìm việc vẫn nhiều hơn số lượng các cơ hội việc làm sẵn có.

* Thị trường lao động và pháp luật nhà nước: Các quy định pháp luật và thực thi các quy định pháp luật ảnh hưởng rất lớn đến việc tuyển dụng và quản trị nhân lực ở các doanh nghiệp. Tính chất đầy đủ và đúng đắn của các quy định pháp luật và thực thi nó sẽ tạo điều kiện cho hoạt động về quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp hiện nay.

+ *Chính sách quản lý của Nhà nước thông qua hệ thống chính sách pháp luật:* Các chính sách của nhà nước đưa ra có ảnh hưởng trực tiếp đến doanh nghiệp như chế độ lương, các chương trình phúc lợi, chế độ giờ làm việc, các chế độ bảo hiểm cho người lao động...có ảnh hưởng đến chi phí kinh danh, đến lợi nhuận của doanh nghiệp nên các doanh nghiệp hay các tổ chức khác cần nghiên cứu các chính sách, Luật của nhà nước trước khi có quyết định tuyển dụng.

Môi trường bên trong:

+ *Đặc điểm* ***ngành*** *nghề kinh doanh của doanh nghiệp*: Đặc điểm ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp là đặc trưng tạo nên sự khác biệt của các

doanh nghiệp, đồng thời cũng là thế mạnh để cạnh tranh trong việc thu hút ứng viên với các đối thủ cạnh tranh.

+ *Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp*: trong thực tế khi tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và đối với công tác tuyển dụng nói riêng thì nhà quản trị đều phải căn cứ vào mục tiêu phát triển, chiến lược của doanh nghiệp, mỗi doanh nghiệp đều có một sứ mạng, một mục tiêu riêng và tất cả các hoạt động đều được tiến hành để theo đuổi mục tiêu đó.

+ *Văn hóa doanh nghiệp*:

Văn hóa đóng vai trò quan trọng vì đó là một trong những yếu tố quyết định sự thu hút của một doanh nghiệp đối với ứng viên tiềm năng và nhân viên hiện tại. Những tổ chức chỉ tuyển dụng "các cá nhân theo phong cách hay văn hoá riêng của mình" trong hoạt động lãnh đạo hay những vị trí chủ chốt sẽ gặp khó khăn trong việc đa dạng hoá nền văn hoá và ngược lại nó sẽ làm thu hẹp phạm vi tuyển dụng.

1.5. Các tiêu chí đánh giá quản trị nguồn nhân lực khi tham gia các hiệp định thương mại tự do

Quản trị nguồn nhân lực (qtnnl) đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp. Để đánh giá hiệu suất và đảm bảo sự hiệu quả của hoạt động qtnnl, các tổ chức thường áp dụng một số tiêu chí đánh giá đa dạng. Dưới đây là một số tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá quản trị nguồn nhân lực:

+ Chất lượng nhân sự. Tuyển dụng và giữ chân nhân sự về đánh giá khả năng của hệ thống tuyển dụng trong thu hút và giữ chân nhân sự chất lượng. Đào tạo và phát triển để xác định mức độ hiệu quả của các chương trình đào tạo và phát triển nhằm nâng cao kỹ năng và năng lực của nhân viên.

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

Hiệu quả công việc năng suất lao động: đánh giá mức độ năng suất của nhân viên trong quá trình làm việc và so sánh với mục tiêu đề ra. Chất lượng công việc xem xét chất lượng công việc được thực hiện bởi nhân sự và đảm bảo tính chính xác, hoàn thiện.

Hài lòng và cam kết của nhân sự: Khảo sát nhân viên tổ chức các khảo sát nhân viên để đánh giá mức độ hài lòng và độ cam kết của họ đối với công ty. Tỉ lệ thăng tiến và bảo lưu nhân sự đánh giá tỉ lệ thăng tiến và bảo lưu nhân sự, đo lường mức độ hỗ trợ sự phát triển cá nhân.

Quản lý hiệu suất cá nhân đánh giá hiệu suất: thực hiện quá trình đánh giá hiệu suất định kỳ và xác định mức độ đóng góp của nhân viên vào mục tiêu tổ chức. Phản hồi và phát triển cá nhân đánh giá cách tổ chức cung cấp phản hồi và hỗ trợ cho sự phát triển cá nhân của nhân viên.

Quản lý đối tác và mối quan hệ lao động: Quản lý mối quan hệ lao động xác định mức độ hiệu quả của quản lý mối quan hệ lao động và giải quyết xung đột lao động. Xây dựng đối tác đánh giá khả năng xây dựng và duy trì mối quan hệ tích cực với các đối tác nhân sự. Tuân thủ và đạo đức doanh nghiệp tuân thủ luật lệ đảm bảo rằng các hoạt động nhân sự tuân thủ đúng các quy định và luật lệ liên quan. Đạo đức doanh nghiệp đánh giá mức độ thực hiện và duy trì đạo đức doanh nghiệp trong các quyết định và hành vi của nhân sự.

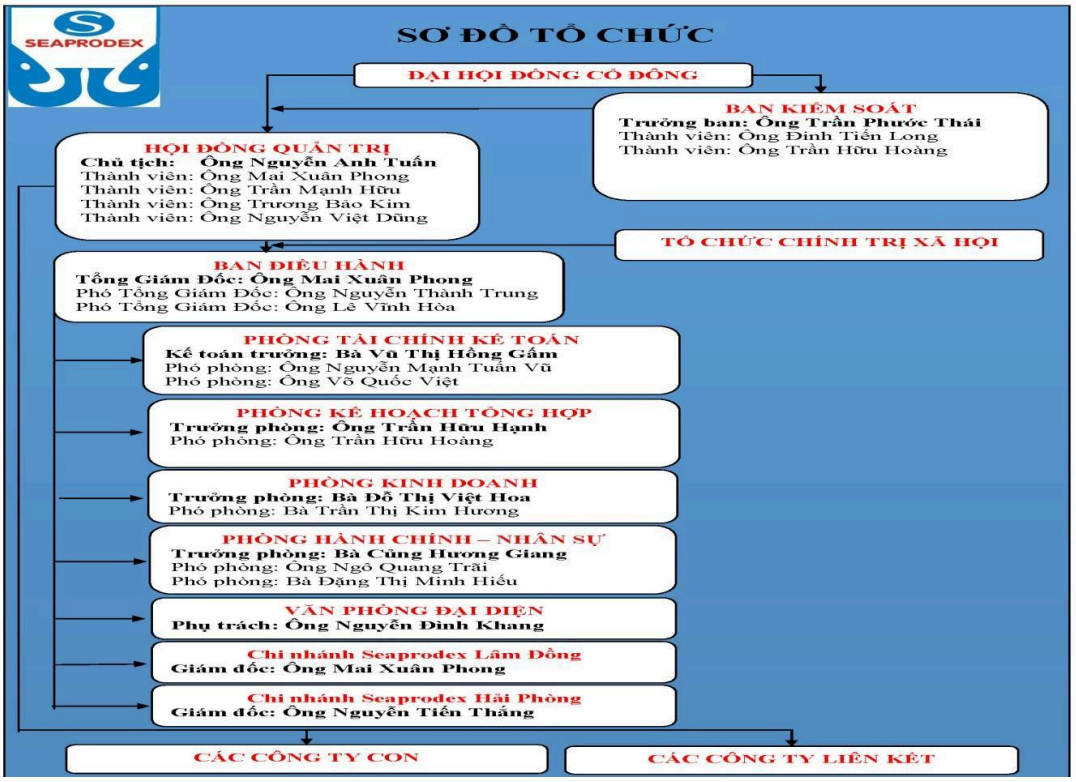
Hiệu quả chi phí tối ưu hóa chi phí nhân sự đánh giá chi phí liên quan đến quản lý nhân sự và xác định mức độ tối ưu hóa chi phí. Lợi nhuận theo đầu người lao động xem xét mức độ lợi nhuận đạt được theo đầu người lao động, so sánh với ngành và mục tiêu tổ chức. Bằng cách đánh giá các tiêu chí trên, doanh nghiệp có thể đảm bảo rằng quản trị nguồn nhân lực được thực hiện một cách hiệu quả và đóng góp tích cực vào mục tiêu và chiến lược phát triển của tổ chức.

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA VÀO CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO

2.1. Giới thiệu về Tổng công ty thủy sản Việt Nam

Tổng công ty thủy sản Việt Nam hình thành và phát triển qua nhiều giai đoạn: Giai đoạn từ năm 1978 đến 1995: Công ty xuất nhập khẩu thủy sản (tiền thân của Tổng công ty thủy sản Việt Nam) được thành lập theo Quyết định số 155/CP ngày 26-6-1978 của Chính phủ. Từ năm 1978 đến 1980, hoạt động xuất nhập khẩu thủy sản trong cơ chế bao cấp, doanh nghiệp kinh doanh sa sút, đứng trước nguy cơ phá sản. Từ năm 1993 đến 1995, thực hiện Nghị định 388 của Chính phủ, các đơn vị thành viên của Seaprodex được thành lập lại và hạch toán độc lập, trực thuộc Bộ Thủy sản. Bộ Thủy sản giao cho Seaprodex theo dõi, tổng hợp tình hình của các đơn vị này báo cáo bộ.



Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

2.2. Thực trạng vấn đề quản trị nguồn nhân lực khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định thương mại tự do

Hiện nay, Việt Nam đã tham gia 19 Hiệp định Thương mại Tự do (FTA). Tuy nhiên, nguồn nhân lực, đặc biệt là những chuyên gia về FTA, vẫn còn hạn chế và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu để thực thi hiệu quả các FTA. Đến thời điểm hiện tại, Việt Nam đã tham gia 19 Hiệp định Thương mại Tự do (FTA), trong đó có những thỏa thuận thế hệ mới như CPTPP, EVFTA và UKVFTA. Nội dung cam kết của các FTA không chỉ tập trung vào lĩnh vực truyền thống mà còn mở rộng sang các lĩnh vực phi truyền thống như lao động, môi trường, và sở hữu trí tuệ. Điều này tạo ra một thách thức lớn đối với nguồn nhân lực, đặc biệt là những chuyên gia có khả năng hiểu sâu và áp dụng hiệu quả những cam kết phức tạp từ các FTA, nhằm hỗ trợ cơ quan quản lý cấp địa phương và doanh nghiệp trong quá trình thực thi.

Thực tế cho thấy, các nỗ lực đồng hành của Chính phủ, bộ, ngành, địa phương, hiệp hội và doanh nghiệp trong việc nâng cao hiệu quả thực thi các FTA đã có sự đáng kể. Tuy nhiên, tỷ lệ tận dụng các FTA vẫn còn hạn chế, thậm chí với những thỏa thuận như EVFTA cũng chỉ đạt khoảng 26%, trong khi các FTA như CPTPP chỉ ở mức 5%. Nhiều yếu tố gây trở ngại cho doanh nghiệp Việt Nam khi tận dụng các FTA, và một trong những yếu tố quan trọng nhất là vấn đề nguồn nhân lực. Ở cấp độ Trung ương, Vụ Chính sách Thương mại Đa biên, đơn vị chủ trì tham gia đàm phán và thực thi FTA, đối mặt với thách thức về số lượng nhân sự khi chỉ có 10 người phải xử lý toàn bộ quy trình từ đàm phán đến thực thi. Cần một lực lượng làm việc lớn hơn để hỗ trợ tỉnh, thành phố và doanh nghiệp cụ thể. Ở cấp độ địa phương, mỗi tỉnh, thành phố chỉ có 5-7 nhân sự chịu trách nhiệm về FTA, và nhiều nơi chỉ có 1-2 người, thậm chí làm nhiều công việc khác nhau. Những người này thường chưa được đào tạo chuyên

sâu về nội dung cam kết FTA và khó nắm bắt những khía cạnh khó như lao động, môi trường, sở hữu trí tuệ trong quá trình thực thi. Với doanh nghiệp, đặc biệt là SMEs chiếm hơn 90%, việc thiết lập một đội ngũ chuyên gia FTA là một thách thức lớn do nguồn lực hạn chế. Trong khi đó, đối với các doanh nghiệp lớn, họ có thể chuẩn bị tốt hơn, nhưng với nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa, việc này vẫn là một thách thức khó khăn.

2.3. Đánh giá chung về vấn đề nghiên cứu (ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân)

*** Kết quả đạt được**

+ Các DN đã tiến hành xây dựng phân tích hoạch định chính sách về quản trị nhân lực trong thực tế.

+ Quy trình QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD khá rõ ràng, cụ thể, đảm bảo đủ được các bước cơ bản trong tuyển dụng. Đồng thời cũng tương đối phù hợp với quy mô của Công ty, giảm thiểu được các chi phí không cần thiết, tránh lãng phí nguồn nhân lực.

+ Có một mẫu hồ sơ cho các ứng viên dự tuyển rõ ràng, đầy đủ các điều kiện cơ bản mà một ứng viên phải có.

+ Phân chia quy trình QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD rõ ràng đối với lực lượng lao động trực tiếp và gián tiếp.

- *Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD có những ưu điểm sau:*

+ Thực hiện các bước trong tuyển mộ theo một kế hoạch rõ ràng , từ khâu xác đinh nhu cầu tuyển dụng cho đến lập kế hoạch tuyển dụng cũng như tìm kiếm người xin việc qua các nguồn ứng viên.

+ Công tác tuyển dụng đã được xây dựng trên cơ sở nhu cầu lao động thực

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

tế của DN Công ty.

+ Về hội đồng tuyển dụng: mỗi khi thực hiện công tác tuyển dụng, các thành viên của hội đồng tuyển dụng và những người có liên quan đều thực hiện nghiêm túc và làm việc kỹ lưỡng để có được những câu hỏi sát với thực tế của công ty nhất.

+ Về công tác tuyển dụng: DN thực hiện rất tốt công tác này. Có bộ câu hỏi phỏng vấn đáp ứng được các yêu cầu về chọn lọc ứng viên. Là một cơ sở tốt giúp nhà quản trị đưa ra được các quyết đinh tuyển dụng hay không tuyển dụng ứng viên đó.

- *Việc đánh giá công tác QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD có những ưu điểm sau:*

DN đã xây dựng được một quy trình QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD hoàn chỉnh, riêng biệt và thống nhất của doanh nghiệp. Công ty đã tiến hành được công tác tuyển dụng có hiệu quả. Điều này thể hiện ở chỗ Công ty có đội ngũ lao động và có tuổi đời tương đối trẻ, trình độ văn hóa tương đối đồng đều, có được đào tạo và rèn luyện cơ bản một cách chuyên nghiệp vụ và kinh nghiệm trong hoạt động công tác

Các lao động của doanh nghiệp xã hội được tuyển dụng theo một trình tự và đáp ứng với các yêu cầu của công việc. QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD đúng ngành nên quá trình bố trí lao động ở Công ty luôn đúng người, đúng việc. Điều này đã tạo điều kiện cho doanh nghiệp và giảm bớt các chi phí đào tạo của doanh nghiệp.

Quá trình đã được phân tích một cách chi tiết và thực hiện một cách công khai và thực hiện sử dụng nguồn tuyển nội bộ tốt, công tác tuyển dụng được đầu tư và áp dụng các phương pháp tuyển dụng có hiệu quả. Quá trình hoạt động QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

TMTD đã thực hiện một cách linh hoạt và đa dạng. Đội ngũ nhân viên của công ty làm công tác QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD chuyên nghiệp, có nhiều kinh nghiệm trong nghiệp vụ này.

+ Nguồn tuyển mộ khá đa dạng, bao gồm cả nguồn tuyển bên trong và nguồn tuyển bên ngoài. Đối với nguồn tuyển nội bộ, công ty chỉ xác định tuyển dụng một số vị trí quản lý nhất định, bởi những vị trí này cần những người đã thuộc với Công ty, với văn hoá và cách làm việc tại Công ty, đông thời họ đã có sẵn các mối liên hệ công việc và hiểu được nhu cầu của các bộ phận mà họ đã từng làm việc. Tuy nhiên, do quy mô của Công ty còn chưa lớn, nên trong quá trình tuyển dụng nguồn tuyển từ bên ngoài vẫn là ưu tiên hàng đầu giúp cho Công ty tuyển chọn được những nhân lực mới giúp thay đổi chất lượng nhân lực, bầu không khí làm việc và văn hóa của Công ty. Công ty mở rộng nguồn tuyển bên ngoài với các vị trí nhân viên thừa hành, thiết kế, những vị trí cần sự đổi mới. Với cách thức này đã khuyến khích người lao động cũ trong công ty tích cực làm việc để có cơ hội thăng tiến, đồng thời tuyển được nhân lực mới từ bên ngoài giống như có luồng gió mới đến các hoạt động của Công ty.

+ Công ty luôn thực hiện khá tốt mục tiêu QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD đặt ra thông qua số lượng và chất lượng của đội ngũ nhân viên mới tuyển dụng. Hòa nhập nhanh với công việc và phù hợp với văn hóa của Công ty.

+ Chất lượng QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD chọn nhân lực của Công ty khá cao, các trường hợp tuyển dụng mới đều đáp ứng yêu cầu công việc do Công ty đề ra.

**** Những hạn chế, tồn tại***

Công tác QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD của DN mới chỉ dừng lại ở kế hoạch ngắn hạn, căn cứ vào mục

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

tiêu kế hoạch hàng năm mà chưa xác định được chiến lược lâu dài về mục tiêu nhân lực. Hơn nữa Công ty có xây dựng các chiến lược kinh doanh và thực hiện kế hoạch hóa nguồn nhân lực nhưng giữa chúng lại chưa có sự liên kết chặt chẽ. Chiến lược kinh doanh không được xây dựng trên cơ sở hiểu tường tận về thực lực và tiềm năng của lực lượng lao động hiện có. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực thì chưa đủ "sâu" và "xa" để đáp ứng yêu cầu của chiến lược kinh doanh. Ngoài ra, việc xây dựng QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD của chưa tiến hành phù hợp với thực tiễn hoạt động của công ty nhằm đảm bảo cho quá trình sản xuất – kinh doanh của công ty.

- *Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển dụng lao động của DN*

+ Hình thức tuyển dụng của DN, phần lớn theo kênh thông báo, người cần thì đến xin việc. Bảng thông báo chỉ mang tính hình thức và chưa có yếu tố thu hút lao động như hứa hẹn khả năng thăng tiến, môi trường làm việc hấp dẫn. Công tác phỏng vấn mang tính chất cảm tính, thiếu khách quan, đôi khi còn phụ thuộc vào tâm lý người phỏng vấn.

+ Công tác tuyển dụng ở công ty được thực hiện chưa hợp lý , tuyển dụng chỉ diễn ra khi cần mà không theo kế hoạch. Nội dung, quy trình thi tuyển và phân công cấp tuyển dụng, hợp đồng và sử dụng lao động chưa tạo cơ chế thu hút nguồn nhân lực.

+ Ngoài ra, do tác động của cơ chế thị trường và các chính sách quản lý lao động của các DN nói riêng chưa được quan tâm đúng mức. Nhiều chế độ chính sách của người lao động bị cắt bỏ. Công tác đánh giá năng lực thực hiện công việc của cán bộ công nhân viên chưa được chặt chẽ, mang tính hình thức, chưa xây dựng được các chỉ tiêu phù hợp làm căn cứ để đánh giá.

+ So với mặt bằng chung thì mức thu nhập hiện tại của công ty chưa thực sự thu hút người lao động giỏi đến tìm việc.

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

- Việc đánh giá công tác QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD tại công ty có những hạn chế sau:

+ Trong quy trình tuyển dụng của Công ty tôi nhận thấy thấy rõ ràng sau một quá trình tuyển dụng thì Công ty không có đánh giá quá trình QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD để thấy được những điểm chưa được thực hiện tốt hay thấy được những sai sót cần điều chỉnh và hoàn thiện công tác này tốt hơn.

+ Việc QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD xảy ra khi thực tế phát sinh thiếu lao động, như vậy DN vẫn đang ở thế bị động trong việc QTNNL, vẫn chưa có nghiên cứu, theo dõi biến động nhân lực để có những dự báo chuẩn xác với những biến động đó và thích ứng tốt với sự thay đổi của thị trường từ đó có kế hoạch tuyển dụng khoa học và hiệu quả.

+ Việc tổ chức, người trực tiếp tiến hành QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD có những đánh giá sai, chưa chuẩn xác về ứng viên tham gia tìm việc làm tại tổ chức mình.

+ Hạn chế trong việc đánh giá về tiềm năng của người lao động tiềm năng, phù hợp với yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

+ Khó khăn và hạn chế trong việc tìm kiếm ứng viên cho yêu cầu nhân lực và công việc mà doanh nghiệp đang tìm kiếm.

+ Chi phí tuyển dụng, thuê người lao động, đào tạo chuyên môn khá lớn song không chắc chắn được kết quả của đội ngũ lao động mới đảm bảo theo yêu cầu thực tế mà tổ chức cần.

**** Nguyên nhân của các tồn tại hạn chế***

Một là, các quy định về QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD nói chung chưa được thống nhất và dàn trải

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

trong nhiều văn bản. Bên cạnh đó, tuy rằng giấy phép liên quan đến QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD đã được tinh giảm song trên thực tế vẫn còn nhiều thủ tục hành chính quá rườm rà. Các chủ doanh nghiệp xã hội với tâm lý đối phó chỉ làm qua loa, chiếu lệ mà không tuân thủ quy định về QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD trong thực tế. Sự hiểu biết của chủ doanh nghiệp về quản lý DN chưa đảm bảo trong thực tiễn. Còn nhiều thương nhân chưa hiểu biết hoặc hiểu không đầy đủ đã tham gia kinh doanh trên thị trường.

Các cơ quan NN có thẩm quyền về quản lý QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD thiếu kinh nghiệm trong việc QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD trong lĩnh vực này. Quá trình quản lý, kiểm tra giám sát chưa thật sự đạt hiệu quả cao. Cơ quan NN có thẩm quyền chưa chủ động sử dụng các công cụ chính sách hợp lệ được pháp luật cho phép để thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình, thực hiện các quy định pháp luật về QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD trên thực tế. Sự liên kết giữa các cơ quan Nhà nước với nhau trong quá trình thực hiện chưa thật sự được chú trọng. Các doanh nghiệp chưa chủ động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo đúng quy định của pháp luật. Đây chính là một trong những nguyên nhân để xảy ra tình trạng thi hành QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD chưa được hiệu quả trong thực tiễn thi hành.

Về phía cơ quan có thẩm quyền với đội ngũ cán bộ thực hiện những quy định về quản lý hoạt động QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD còn nhiều hạn chế. Các lực lượng chưa được cung cấp trang thiết bị, cơ sở vật chất, kỹ thuật cũng như phương tiện đầy đủ để có thể thực hiện tốt các công việc theo yêu cầu. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác quản lý QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD còn hạn chế; phương tiện kỹ thuật phục vụ công tác kiểm tra chưa đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn. Ngoài ra, một số cán bộ chưa đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ, kiến thức, năng lực, trình độ còn hạn chế ảnh hưởng đến quá trình thực hiện công tác QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD. Lực lượng cán bộ chuyên trách còn ít chưa đáp ứng yêu cầu, đơn cử như việc quản lý.

Việc kiểm tra, giám sát thực hiện QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD nói chung trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và cả nước nói chung chưa đạt hiệu quả cao. Chưa quan tâm đúng mức trong QTNNL xây dựng và tuân thủ quy định trong hoạt động kinh doanh. Đồng thời, quá trình để xảy ra tình trạng vi phạm quy định về QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD do xuất phát từ công tác về quy hoạch chưa đạt hiệu quả cao, khiến cho hoạt động quản lý và thực hiện chưa đạt yêu cầu.

Sự phối hợp của các ngành chức năng trong công tác kiểm tra, thẩm định đã được thực hiện thường xuyên theo yêu cầu của từng công việc cụ thể, nhưng vẫn chưa thực sự nhịp nhàng và liên tục, thiếu thống nhất trong xử lý thực tế các loại hình cơ sở. Chưa có cơ sở trong thống nhất trong lộ trình xử lý thực trạng. Công tác quy hoạch, định hướng QTNNL tại các doanh nghiệp sau khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định TMTD cho doanh nghiệp trong tổ chức kinh doanh chưa được thực hiện.

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA VÀO CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO

3.1. Mục tiêu và Định hướng phát triển

Trong thời gian gần đây, các doanh nghiệp xã hội đã đặt ra nhiều nỗ lực để đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và làm thu hẹp khoảng cách phát triển trong quá trình hội nhập quốc tế. Cụ thể, các Doanh nghiệp Xã hội (DN) tại thành phố Hà Nội và trên toàn quốc đã và đang thực hiện những bước tiến quan trọng trong việc xây dựng và phát triển doanh nghiệp. Trong bối cảnh này, quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng, tạo đà để tăng cường sức mạnh khoa học và công nghệ. Tuy nhiên, trong thời đại Công nghiệp 4.0 với việc mở rộng ứng dụng công nghệ thông tin, điều khiển tự động hóa, Việt Nam đối mặt với nhiều thách thức về chất lượng nguồn nhân lực:

Một là, việc củng cố quản trị nguồn nhân lực cho các DN sẽ tạo điều kiện quan trọng để nâng cao hoạt động sản xuất kinh doanh, đáp ứng đầy đủ yêu cầu và nhiệm vụ của doanh nghiệp trong giai đoạn hội nhập và phát triển hiện nay.

Hai là, thông qua các hoạt động phát triển doanh nghiệp, chúng ta sẽ tác động tích cực đến việc hình thành và hoàn thiện một đội ngũ DN phát triển nhanh chóng, đáp ứng đúng với sự phát triển của loại hình doanh nghiệp này.

Ba là, việc loại bỏ tư tưởng bao cấp, khuyến khích tinh thần sáng tạo, và đặt ra tinh thần trách nhiệm đối với công việc được giao là quan trọng. Cần hoàn thiện công tác quản trị để tối ưu hóa việc sử dụng lao động, xây dựng một đội ngũ lao động có ý thức kỉ luật, chú trọng đến vệ sinh lao động và vệ sinh công nghiệp, đồng thời tạo sự thống nhất và đồng bộ giữa các đơn vị và phòng ban để tối ưu hóa quản lý sản xuất kinh doanh và chấm dứt tình trạng chồng chéo trong giải quyết công việc. Tiếp tục chăm sóc đời sống cán bộ công nhân viên, không chỉ về mặt vật chất mà còn về mặt tinh thần

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

3.2. Một số giải pháp nâng cao/hoàn thiện vấn đề nghiên cứu

Một trong những yếu tố cực kỳ quan trọng đối với hoạt động quản trị nguồn nhân lực là công tác xây dựng kế hoạch tuyển dụng lao động. Việc này không chỉ là cần thiết mà còn đòi hỏi sự thường xuyên, có hệ thống, và phải dựa trên hướng phát triển cũng như các mục tiêu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để thực hiện công tác này một cách hiệu quả, đơn vị cần tạo ra bản phân tích công việc và mô tả chi tiết cho tất cả các vị trí công việc. Đây là nhiệm vụ đòi hỏi đầu tư không ít thời gian, công sức và tài chính. Thực tế cho thấy, kế hoạch tuyển dụng của các Doanh nghiệp (DN) thường chỉ được xây dựng để đạt được mục tiêu ngắn hạn mà chưa liên kết với những mục tiêu dài hạn. Điều này là điểm yếu mà công ty cần cải thiện trong quá trình xây dựng chiến lược và kế hoạch tuyển dụng lao động.

Hơn nữa, công tác này cần phải được lên kế hoạch và thực hiện dài hạn, tính đến số lượng lao động, tỷ lệ theo các tiêu chí như trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật, giới tính, độ tuổi, và nhiều tiêu chí khác. Để có kế hoạch tuyển dụng hiệu quả, DN cần liên tục phân tích và đánh giá biến động của môi trường kinh doanh, dự báo nhu cầu thị trường và xu thế biến đổi về nguồn nhân lực cũng như thị trường lao động. Họ cần phải tiến bộ theo xu hướng công nghiệp 4.0 và cả những chiến lược nhân lực của đối thủ cạnh tranh.

Với hoạt động tuyển dụng và đào tạo lao động, thông báo tuyển dụng của DN cần được phổ biến rộng rãi thông qua các phương tiện truyền thông như tạp chí, truyền hình, và trang web chuyên ngành. Thông báo nên bao gồm các thông tin hấp dẫn như khả năng thăng tiến, môi trường làm việc thuận lợi, mức thu nhập phù hợp và các chế độ phúc lợi. Trước khi tuyển dụng, DN cần lên kế hoạch thu hút lao động thông qua phương pháp 'Việc cần người,' một cách có cơ hội thu nhận nhiều nhân tài chất lượng. Họ cũng cần tổ chức huấn luyện cho các

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

phỏng vấn viên, đặt ra câu hỏi ngắn gọn, chặt chẽ, và sử dụng tình huống thực tế để đánh giá khả năng và sự nhanh nhạy của ứng viên. Qua đó, tạo ra sự thống nhất và đồng bộ trong quá trình tuyển dụng và đảm bảo mức thu nhập hấp dẫn, phù hợp với điều kiện thị trường lao động ngày càng tăng cao."

Ba là, trong quá trình đánh giá tuyển dụng lao động, điều quan trọng không chỉ là thành công trong việc tuyển dụng mà còn là cách sử dụng những người được tuyển để họ có thể phát huy tối đa khả năng và năng lực, hoàn thành công việc một cách xuất sắc. Điều này đặc biệt quan trọng khi lao động được đặt vào những vị trí công việc phù hợp với sở thích, nguyện vọng và kỹ năng của họ. Mặc dù công tác bố trí, sử dụng lao động tại DN đã được thực hiện khá hợp lý dựa trên nhiệm vụ và chức năng của từng phòng ban, nhưng để nâng cao chất lượng đánh giá sau quá trình tuyển dụng, có một số điều cần lưu ý.

Sau khi chọn lựa được ứng viên phù hợp, cán bộ nhân sự DN cần thực hiện nghiên cứu kỹ hồ sơ, đánh giá năng lực, xem xét nguyện vọng của người lao động và phân tích công việc cần được giao để có sự lựa chọn và sắp xếp hợp lý. Sau giai đoạn thử việc, cán bộ nhân sự nên tập hợp ý kiến từ trưởng các phòng ban và cán bộ hướng dẫn trực tiếp để xác định công việc phù hợp nhất, tận dụng tối đa tiềm năng của lao động. Đồng thời, cần lắng nghe ý kiến của toàn bộ nhân viên trong phòng, vì bố trí công việc không chỉ phụ thuộc vào kỹ năng và trình độ của nhân viên mà còn cần xem xét khả năng hòa đồng, tinh thần hợp tác trong làm việc để đảm bảo sự đoàn kết và thành công cho tập thể. Thông qua tiếp xúc trong thời gian, cán bộ nhân viên trong phòng có thể đưa ra đánh giá chính xác về nhân viên thực tập, giúp cán bộ quản trị nhân sự đưa ra quyết định thông tin.

Tuy nhiên, quan trọng nhất là sự điều chỉnh khi cần thiết. Nếu sau thời gian làm việc chính thức, nhân viên không thể phát huy hết khả năng và hiệu quả

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

công việc không đạt được như mong đợi, cán bộ quản trị nhân sự cần phải thực hiện điều chỉnh một cách linh hoạt. Cần lưu ý rằng việc lựa chọn công việc có thể được điều chỉnh, và việc xoay chuyển giữa các công việc có thể giúp nhân viên tìm ra công việc phù hợp nhất, đạt hiệu suất cao nhất.

Bốn là, để nâng cao chất lượng quản trị nhân sự, việc nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ quản trị là hết sức quan trọng. Đề xuất cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo về tuyển dụng nguồn nhân lực tại các trường đại học uy tín như Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Thương mại. Công ty nên thực hiện đổi mới trong tổ chức đào tạo bằng cách liên kết với các cơ sở đào tạo và phát triển đào tạo trực tuyến. Chương trình đào tạo cần được thiết kế một cách linh hoạt, đảm bảo đáp ứng chuẩn đầu ra của ngành nghề và tạo sự liên kết giữa các trình độ. Điều này giúp nhân sự có những kiến thức cập nhật và sẵn sàng đối mặt với thách thức đa dạng của môi trường kinh doanh ngày nay.

KẾT LUẬN

Các doanh nghiệp hoạt động trong thị trường kinh tế luôn đối mặt với nhiều thách thức và áp lực cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Quản trị nguồn nhân lực không chỉ là yếu tố quan trọng mà còn là hệ trụ của sự tồn tại cho mọi doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gắt gao. Đối với doanh nghiệp trước tình hình Việt Nam là thành viên của các hiệp định thương mại tự do, việc duy trì một đội ngũ nhân lực chất lượng, có trình độ chuyên môn cao là quan trọng vô cùng. Quản trị nhân lực không chỉ là nhiệm vụ hàng ngày mà còn là cơ sở cho mọi hoạt động của doanh nghiệp. Để đối mặt và vượt qua những thách thức này, các giải pháp nâng cao chất lượng quản trị nguồn nhân lực trở nên cực kỳ cần thiết. Nhiệm vụ quan trọng này không chỉ giúp doanh nghiệp có được nguồn nhân lực chất lượng mà còn đảm bảo sự sử dụng hiệu quả nhất từ nguồn lực này

Luận Văn Group hỗ trợ viết luận văn thạc sĩ,chuyên đề,khóa luận tốt nghiệp, báo cáo thực tập, Assignment, Essay
Zalo/Sdt 0967 538 624/ 0886 091 915 Website:lamluanvan.net

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS. TS. Trần Xuân Cầu và PGS. TS. Mai Quốc Chánh, 2008, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
2. TS. Phạm Tiến Nam, 2014, *Doanh nghiệp xã hội: Quan điểm và cách tiếp cận mới trong nghề công tác xã hội ở Việt Nam*, Công trình kỷ yếu khoa học 2014 – Trư doanh nghiệp xã hội trờng Đại học Thăng Long.
3. TS. Nguyễn Hữu Thân, 2006, *Quản trị nhân sự*, NXB Thống Kê, Hà Nội.
4. PGS.TS. Trương Thị Nam Thắng, 2015, *Mapping Social Enterprises in Vietnam,* CSIE – Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân và Th.S Nguyễn Vân Điềm, 2012, *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Viện Nghiên cứu và đào tạo về quản lý, 2004, *Phương pháp & Kỹ năng Quản lý nhân sự*, Nhà xuất bản Lao động xã hội.
7. CSIP, 2008, *Preliminary report on social entrepreneurs in Vietnam*
8. British Council – CIEM – CSIP, 2012, *Doanh nghiệp xã hội tại Việt Nam – Khái niệm, bối cảnh và chính sách*
9. CSIP - InvestConsults - MSD, 2010, *Cẩm nang pháp lý cho Doanh nhân và Doanh nghiệp xã hội*