

Tải Lời mở đầu Báo Cáo Thực Tập Quản Trị Nguồn Nhân Lực số 1

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Một công ty hay một tổ chức nào dù có nguồn tài chính dồi dào, máy móc kỹ thuật hiện đại đến đâu cũng sẽ trở nên vô nghĩa nếu không biết quản trị nhân lực. Chúng ta không phủ nhận vai trò của các lĩnh vực khác như quản trị tài chính, quản trị sản xuất, quản trị hành chính, kế toán... nhưng rõ ràng quản trị nhân lực đóng vai trò rất quan trọng trong mọi doanh nghiệp. Bất cứ cấp quản trị nào cũng phải biết quản trị nhân viên của mình.

Quản trị nhân lực là một lĩnh vực phức tạp và khó khăn. Nó bao gồm nhiều vấn đề như tâm sinh lý, xã hội, đạo đức... Nó là sự trộn lẫn giữa khoa học và nghệ thuật - nghệ thuật quản trị con người. Công việc quản trị không hề dễ dàng khiến cho vai trò của nhà quản trị trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Một nhà quản trị giỏi cần biết phân tích và nắm vững các yếu tố môi trường có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến công tác quản trị nhân lực.

Quản trị nguồn nhân lực tăng mạnh trên toàn thế giới trong mấy thập kỉ gần đây khi cả trình độ năng lực của nhân viên lẫn trang thiết bị kỹ thuật ngày càng được nâng cao; khi công việc ngày càng phức tạp, đa dạng và yêu cầu công việc ngày càng tăng; khi hầu hết các doanh nghiệp đều phải đối đầu với sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường, phải vật lộn với các cuộc suy thoái kinh tế và đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của nhân viên.

Tổ chức và quản lí để tối ưu hoá, năng suất lao động và nghiệp vụ chủ yếu của quản trị nhân lực và đồng thời quản trị nhân lực còn tạo ra được động lực thúc đẩy nhân viên nâng cao năng suất lao động, sáng tạo trong công việc. Nhận thấy tầm quan trọng và sự cần thiết phải đổi mới hơn nữa công tác quản trị nhân lực trong hệ thống doanh nghiệp Việt Nam. Và đặc biệt là sự thay đổi công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

Với những lý do trên em quyết định chọn đề tài: “Quản trị nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất” làm đề tài nghiên cứu của mình, qua đó em muốn có dịp để tìm hiểu nghiên cứu sâu hơn về công tác quản trị, trong môi trường hiện tại và sự phát triển trong tương lai, đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Nghiên cứu về quản trị nhân lực đã được đề cập khá nhiều từ các công trình nghiên cứu khoa học, các luận án tiến sĩ, báo cáo thực tập thạc sĩ: Lê Thị Mỹ Linh (2009), “ Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế ”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại Học Kinh Tế Quốc Dân;

Do đặc thù riêng trong việc phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa và làm thế nào để hội nhập kinh tế là vấn đề mà tác giả nghiên cứu dựa vào phân tích đánh giá thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam, từ đó đề xuất những quan điểm, giải pháp để hoàn thiện phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

- Lâm Bảo Khánh (2012), “Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Và Sản Xuất Việt – Hàn”, Báo cáo thực tập thạc sỹ kinh tế, Đại Học Đà Nẵng;

Trong đề tài tác giả chỉ ra thực tế nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Và Sản Xuất Việt – Hàn trong bối cảnh sức cạnh tranh giữa các công ty ngày càng cao, đòi hỏi nguồn nhân lực công ty phải có chuyên môn nghiệp vụ tốt do vậy tác giả đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Và Sản Xuất Việt – Hàn.

- Lê Xuân Tình (2012), “Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Mua Bán Nợ - Bộ Tài Chính”, Báo cáo thực tập thạc sỹ kinh tế, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông;

Đề tài chỉ ra thực trạng nguồn nhân lực tại công ty, chủ yếu là nguồn nhân lực quản lý mà cũng chưa có nguồn nhân lực đủ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng cho công việc của công ty. Từ đó đưa ra giải pháp cho công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Mua Bán Nợ - Bộ Tài Chính.

- Nguyễn Đăng Thắng (2013), “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Đề tài tập trung đánh giá thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Tổng công ty Điện lực thành phố Hà Nội, do đặc thù công việc của ngành điện, tác giả đã có những đánh giá nguồn nhân lực tại công ty để từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tối ưu hóa công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty Điện lực thành phố Hà Nội

Các nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực khá phong phú, đề cập tới nhiều nội dung cơ bản nhưng ít có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện về quản trị nguồn nhân lực của Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

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/>

Trên cơ sở phân tích tình hình “Quản trị nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất”, tìm ra các hạn chế và nguyên nhân từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực cho công ty.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

* Đối tượng nghiên cứu:

Đề tài tập trung nghiên cứu chủ yếu về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

* Phạm vi nghiên cứu:

Không gian : Đề tài nghiên cứu công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất Và Dịch Vụ Thương Mại T&T.

Thời gian : Số liệu thống kê công tác quản trị nguồn nhân lực lấy từ năm

2019 đến 2021

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu Phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử là phương pháp luận chung nghiên cứu Báo cáo thực tập, trên cơ sở đó Báo cáo thực tập sử dụng nhiều phương pháp cụ thể như: Phương pháp phân tích, phương pháp thống kê, phương pháp dự báo, phương pháp điều tra khảo sát thực tế..

Thông tin và số liệu thu thập được lấy trực tiếp từ phòng hành chính nhân sự của Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất trên cơ sở phân tích thực trạng về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

7. Cơ cấu của báo cáo thực tập

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, chữ viết tắt, danh mục bảng biểu, báo cáo thực tập được kết cấu thành 3 chương :

Chương 1 : Cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Chương 2 : Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

Chương 3 : Một số giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất.

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**