

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG**



PHẠM VĂN ĐỨC

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TRÁCH
NHIỆM HỮU HẠN SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI HẢI YẾN**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 834.01.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

HẢI DƯƠNG - NĂM 2022

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Ngô Văn Hải

Phản biện 1: TS. Hoàng Bằng An

Phản biện 2: TS. Nguyễn Quốc Oánh

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn thạc sỹ, Trường Đại học
Thành Đông

Địa điểm: Phòng 112, Nhà A.

Trường Đại học Thành Đông.

Số 03, đường Vũ Công Đán, phường Tứ Minh, thành phố Hải Dương.

Thời gian: vào hồi 13 giờ ngày 27 tháng 11 năm 2022

Có thể tìm hiểu luận văn tại thư viện: Trường Đại học Thành Đông
hoặc trên Website Phòng QLĐT Sau đại học,
Trường Đại học Thành Đông

- Đề tài nghiên cứu "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty trách nhiệm hữu hạn sản xuất và thương mại Hải Yên" được tiến hành tại trụ sở công ty tại huyện Kinh Môn tỉnh Hải Dương. Thời gian đến tháng 10/2022. Mục tiêu của nghiên cứu là tập phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty giai đoạn 2019-2021 và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần tăng cường hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong thời gian tới năm 2025. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp thống kê mô tả thông qua các phiếu khảo sát, kết hợp các phương pháp phân tích, đánh giá kết quả nghiên cứu để mô tả bức tranh toàn cảnh về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty trách nhiệm hữu hạn sản xuất và thương mại Hải Yên.

Kết luận: Tình trạng sức khỏe của người lao động Công ty TNHH SX&TM Hải Yên khá tốt. Lao động ký hợp đồng với công ty đều được khám sức khỏe định kỳ và đóng bảo hiểm đầy đủ theo luật lao động. Điều này giúp người lao động yên tâm làm việc. Các năm vừa qua tỉ lệ lao động chưa qua đào tạo còn cao. Công ty có chính sách tuyển dụng hàng năm và đào tạo nâng cao tay nghề cho các công nhân viên nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động tuy nhiên còn gặp nhiều khó khăn như kinh phí và sự cạnh tranh của các công ty cùng ngành.

- Kết quả nghiên cứu

1- Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp đề cập các khái niệm về nhân lực, chất lượng nhân lực; nội dung các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực cũng như các yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng tới chất lượng nhân lực. Đồng thời, luận văn tổng hợp những kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nhân lực của các doanh nghiệp trong nước, rút ra các bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nhân lực cho Công ty TNHH SX&TM Hải Yên.

2- Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH SX&TM Hải Yên giai đoạn 2017-2019. Số lao động ở độ tuổi dưới 40 chiếm trên 60% ở cả hai khối lao động trực tiếp và lao động gián tiếp. Lực lượng lao động trẻ luôn năng động, cầu thị, sẵn sàng học hỏi, sẵn sàng chịu đựng thử thách và rủi ro.

Hàng năm, Công ty TNHH SX&TM Hải Yến có tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân cả về lý thuyết và thực hành nhưng chất lượng của đào tạo đạt kết quả chưa cao. Bố trí lao động chưa hợp lý nên không khai thác hết được thời gian lao động. Việc xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được thường xuyên.

3- Đề xuất 3 giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH SX&TM Hải Yến đến năm 2025. Các giải pháp bao gồm: Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ thuật công nghệ; Nâng cao công tác tuyển dụng; Cải thiện chế độ đãi ngộ lương thưởng và nâng cao sức khỏe người lao động. Các giải pháp trên nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty TNHH SX&TM Hải Yến.

2. Kiến nghị

Chính phủ cần bố trí nguồn lực đầu tư có trọng tâm trọng điểm để phát triển các cơ sở đào tạo nhân lực chất lượng cao (đa phần hiện nay là các trường công lập).

Chính phủ cần ban hành các chính sách nhằm thúc đẩy thị trường lao động phát triển hơn nữa. Đồng thời, có chính sách để thu hút chuyên gia nước ngoài và đội ngũ trí thức Việt Kiều về Việt Nam công tác.

Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ, đào tạo nguồn nhân lực để ngành vật liệu xây dựng, có hệ thống đào tạo kỹ sư công nghệ cao tại các trường đại học thuộc khối ngành kỹ thuật.

Nhà nước nghiên cứu tăng mức khống chế số giờ tăng ca trong một năm từ 200 giờ hiện nay lên 400 giờ/năm (bằng các nước trong khu vực).