

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

KHOA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

-----□□□□-----



BÁO CÁO KIẾN TẬP

ĐỀ TÀI:

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT
LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ**

ĐỊA ĐIỂM KIẾN TẬP:

CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ

Người hướng dẫn : Vũ Tuấn Hưng
Sinh viên thực hiện : Lê Thị Thu

Ngành đào tạo	: Quản trị Nhân lực
Lớp	: 1205.QTND
Khóa học	: 2012 - 2016

Hà Nội – 2015

LỜI CẢM ƠN

Ngày nay khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, đòi hỏi người lao động cần có tay nghề cao để sử dụng tốt và có hiệu quả các máy móc và trang thiết bị công nghệ tiên tiến hiện đại, bên cạnh đó thì việc quản lý nguồn nhân lực cho tổ chức, cơ quan cũng là một vấn đề được quan tâm chú trọng nhiều hơn. Để có một đội hình nhân lực tốt, chất lượng cao, phục vụ cho công việc hoạt động của tổ chức, cơ quan thì cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để mang lại hiệu quả cao ngay từ bước đầu. Nguồn nhân lực tốt là yếu tố thuận lợi hàng đầu cho tổ chức phát triển và ngược lại, nếu nguồn nhân lực yếu kém, thì không chỉ không giúp cho tổ chức mà còn tạo ra nhiều khó khăn hơn cho sự phát triển của cơ quan, tổ chức. Nguồn nhân lực được xem như nền tảng tạo nên thành công của tổ chức, cơ quan, nguồn nhân lực có chắc thì mới xây dựng được cơ quan, tổ chức vững mạnh, tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững, lâu dài. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan, tổ chức với những kiến thức về chuyên ngành Quản trị nhân lực đã được thầy cô tại Trường Đại Học Nội vụ Hà Nội truyền đạt, đặc biệt là một tháng đi thực tập tại công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ tôi đã lựa chọn đề tài: “Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ ” làm đề tài báo cáo kiến tập của mình. Đây không phải là đề tài mới, nhưng với những nghiên cứu mới mẻ, vận dụng nhiều kiến thức thực tế và dựa trên cơ sở kiến thức chuyên ngành, tôi mong đề tài nghiên cứu này không chỉ giúp ích riêng cho Công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ mà còn có tính ứng dụng cao cho các cơ quan, tổ chức khác về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đối với doanh nghiệp thì nâng cao chất lượng lao động trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế nhằm mục đích nâng cao năng lực và khả năng cạnh tranh của đơn vị khi tham gia vào các hoạt động trên thị trường, nâng cao uy tín và tạo thương hiệu của doanh nghiệp trên thị trường. Điều này là rất quan trọng đối với những công ty hoạt động trong các lĩnh vực mới của thị trường: thiết kế thời trang, công nghệ thông tin, tư vấn du học..., các hoạt động này cần nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, và các khả năng ngoại ngữ, giao tiếp...

Do thời gian kiến tập còn nhiều hạn chế, kiến thức chuyên ngành chưa có nhiều và kinh nghiệm bản thân còn kém, nên không thể tránh được những thiếu sót trong quá trình thực tập tại cơ quan và chưa hoàn chỉnh trong báo cáo này, vậy tôi rất mong thầy cô quan tâm giúp đỡ và đóng góp ý kiến cho bản báo cáo được hoàn thiện cả về mặt nội dung lẫn cả thể thức.

Để hoàn thành bản báo cáo kiến tập tôi xin chân thành cảm ơn:

- Khoa Tổ chức và quản lý nhân lực cùng toàn thể các thầy cô giáo trong Khoa đã hướng dẫn tôi thực hiện báo cáo này.
- Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ – Cơ quan tôi được phân công kiến tập.
 - Vũ Tuấn Hưng - Giám đốc công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ
 - Quách Minh Hải – Giám đốc tuyển sinh.
 - Dương Thị Trà My Chuyên viên tư vấn - Người trực tiếp hướng dẫn.
- Tập thể cán bộ tại công ty Đầu Tư Quốc Tế ANZ đã giúp đỡ tôi hoàn thành bản báo cáo này.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

MỤC LỤC	4
A. PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Nhiệm vụ nghiên cứu	2
4. Phạm vi nghiên cứu	2
5. Phương pháp nghiên cứu	3
6. Ý nghĩa, đóng góp của đề tài	3
6.1. Ý nghĩa của đề tài	3
6.2. Đóng góp của đề tài	4
7. Kết cấu đề tài	4
B. PHẦN NỘI DUNG	5
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN	5
ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ	5
1.1 Tổng quan về công ty Đầu Tư Quốc Tế ANZ và cơ sở lý luận nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	5
1.1.1. Mô tả pháp lý kinh doanh	5
1.1.2. Chức năng, lĩnh vực hoạt động của công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ	6
1.1.3. Quá trình hình thành và phát triển của công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ	9
1.1.4. Cơ cấu tổ chức	10
1.1.4.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty Giáo dục Quốc tế ANZ	10
1.1.4.2. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban	11
1.1.4.3. Khái quát các hoạt động của công tác quản trị nhân lực của công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ	15
1.2. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	21
1.2.1. Hệ thống các khái niệm	21
1.2.1.1 Nguồn nhân lực	21
1.2.1.2 Chất lượng nguồn nhân lực	22

1.2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực	22
1.2.1.4. Vai trò của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	23
1.2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong công ty ANZ	24
1.2.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực	24
1.2.2.2. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá của nguồn nhân lực	25
1.2.2.3. Chỉ tiêu biểu hiện phẩm chất, đạo đức	25
1.2.2.4. Chỉ tiêu đánh giá năng lực công tác	25
1.2.2.5. Chỉ tiêu đánh giá kết quả thực hiện công việc	25
1.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong công ty ANZ	26
1.2.3.1. Các yếu tố đầu vào nguồn nhân lực của tổ chức	26
1.2.3.2. Chính sách tuyển dụng	26
1.2.3.3. Các chính sách phát triển nguồn nhân lực	26
1.2.3.4. Chính sách đãi ngộ	27
1.3. Sự cần thiết phải đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	27
1.3.1. Vai trò của nguồn nhân lực	27
1.3.2. Sự cần thiết phải phát triển nguồn nhân lực	28

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ	31
2.1. Khái quát nguồn nhân lực tại công ty Đầu Tư Và Hợp Tác Quốc tế ANZ	31
2.2. Văn hóa của tổ chức	33
2.3. Chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ	35
2.4. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ	35
2.4.1. Ưu điểm	35
2.4.2. Nhược điểm	37
2.5. Tính cấp thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ	37
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP, KHUYẾN NGHỊ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ	39
3.1. Các định hướng và mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ANZ	39
3.1.1. Các định hướng	39
3.1.2. Các mục tiêu	40
3.1.3. Chiến lược	40
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty ANZ	40
3.2.1. Hoàn thiện công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực tại công ty	41
3.2.2. Hoàn thiện công tác phân tích và thiết kế công việc	42
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng	44
3.2.4. Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	46
3.2.5. Hoàn thiện các chế độ khuyến khích và động viên nhân viên	50
3.2.5.1. Đổi mới chính sách tiền lương	50
3.2.5.2. Đổi mới chế độ phân phối tiền thưởng	51
3.2.5.3. Chuẩn xác công tác đánh giá nhân viên	51
3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ	52
3.3.1. Một Số kiến nghị đối với nhà nước	52

3.3.2. Một số kiến nghị đối với doanh nghiệp	52
C. KẾT LUẬN	53

A. PHẦN MỞ ĐẦU

1.Lý do chọn đề tài.

Sự phát triển của mỗi doanh nghiệp phải dựa trên nhiều nguồn lực: nhân lực, vật lực, tài lực... Song chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra được động lực của sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng thì chỉ có thể thông qua nguồn lực con người. Chất lượng nguồn nhân lực là phần quyết định giá trị của nguồn lực này, nó được thể hiện thông qua các chỉ tiêu về trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn, tay nghề, thể lực, các yếu tố khác về nhân cách, tác phong của con người.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày nay, mỗi doanh nghiệp phải tìm cách tạo ra cho mình một thế đứng vững chắc và thích hợp trong một môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Muốn làm được điều đó, doanh nghiệp phải biết tận dụng những tiềm năng, sức mạnh, ưu thế của mình nhằm đưa ra những chiến lược phát triển phù hợp, kịp thời và hiệu quả. Chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không còn là vấn đề muốn hay không nữa mà nó là tất yếu đối với mọi doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển.

Tiềm năng trí tuệ và tay nghề của con người là vô cùng lớn, song để phát huy và sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người thì cần phải tìm ra những khâu đột phá, những giải pháp đột phá, đặc biệt là các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Xuất phát từ thực tế doanh nghiệp , kết hợp với các kiến thức lý luận và trong quá trình kiến tập tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ,tôi đã tìm hiểu toàn bộ hoạt động nhân lực ở đây với mong muốn tìm ra những ưu điểm, khuyết điểm trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. tôi thấy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đây còn gặp nhiều khó khăn và bất cập,và đây cũng là vấn đề cần đặt ra để giải quyết tốt hơn nữa, cần phải tìm ra giải pháp để phát huy thế mạnh của nguồn lực có sẵn và thu hút lực lượng lao động có chất lượng cao đồng thời đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại chỗ phục vụ trực tiếp cho sự phát triển của công ty. Chính vì vậy tôi đã lựa chọn đề tài: “Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại

Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ ” làm đề tài nghiên cứu cho báo cáo kiến tập.

2. Mục tiêu nghiên cứu.

Đề tài nghiên cứu thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ, nhằm làm rõ cơ sở lý luận và tầm quan trọng của đề tài, chỉ ra được thực trạng của nguồn nhân lực trong công ty, đồng thời tìm gia giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty. Ngoài ra việc nghiên cứu đề tài còn giúp tôi nâng cao vốn kiến thức lý luận cũng như thực tiễn về công tác quản trị nhân lực của mình.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu.

Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về tầm quan trọng của đội ngũ nhân lực trong công ty ANZ.

Phân tích và làm rõ thực trạng đội nguồn nhân lực trong công ty ANZ, tìm ra điểm mạnh, điểm yếu và điểm chưa phù hợp của chất lượng nhân lực .Từ đó tìm ra nguyên nhân, đưa ra những nhận xét, đánh giá và đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện hơn công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực tại công ty ANZ.

4. Phạm vi nghiên cứu.

Nhằm thực hiện tốt đề tài nghiên cứu của mình, trong quá trình kiến tập tại công ty, tôi đã tích cực tìm hiểu sâu các hoạt động của cơ quan, từ đó rút ra bài học cho bản thân với những lý thuyết đã học và công việc thực tế. Thời gian kiến tập không nhiều chỉ vón vẹn 01 tháng (1/5 – 31/5) nên tôi đã tìm hiểu “ Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ ” từ năm 2009 cho tới nay. Thông qua việc tham khảo tài liệu tại kho lưu trữ của công ty ANZ và các quyết định, kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty và tìm hiểu thông tin từ các cán bộ trong công ty tôi đã hiểu rõ hơn về công việc thực tế của mình khi đã được học về Chuyên ngành Quản trị nhân lực, tuy còn gặp nhiều khó khăn nhưng được sự giúp đỡ của các cán bộ trong công ty nên tôi đã hoàn thành tốt công việc của mình.

5. Phương pháp nghiên cứu.

Với thời gian một tháng kiến tập, tôi được làm việc trực tiếp tại văn phòng công ty ANZ đã tạo cho tôi nhiều cơ hội để tiếp xúc và tìm hiểu những văn bản liên quan tới vấn đề Quản trị nhân lực nói chung, vấn đề nâng cao chất lượng nói riêng. Với các phương pháp nghiên cứu như thu thập và xử lý tài liệu, tổng hợp tài liệu, tổng hợp thông tin có liên quan tại kho tài liệu của công ty, tìm kiếm các thông tin về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong những năm gần đây để đưa ra thống kê và nhận xét chung cho cả quá trình đào tạo của cơ quan, từ đó đưa ra giải pháp phù hợp và hiệu quả. Ngoài ra việc thu thập thông tin từ các cán bộ chủ chốt công ty cũng giúp tôi có những kinh nghiệm thực tế và đây thực sự là những kiến thức cần thiết cho công việc của tôi sau này.

Với những thông tin, tài liệu thu thập được thì phương pháp điều tra, so sánh, phân tích, tổng hợp tài liệu thu được giúp cho tôi nắm được thực trạng chung của cơ quan, từ đó đưa ra cái nhìn tổng thể và khái quát nhất về tình hình nâng cao chất lượng đội nguồn nhân lực tại đây.

6. Ý nghĩa, đóng góp của đề tài.

6.1. Ý nghĩa của đề tài.

Ý nghĩa về mặt lý luận:

Những nghiên cứu trên đây là sự tổng hợp, đánh giá, sử dụng các phương pháp luận dựa trên các căn cứ xác thực và có tính logic, đảm bảo tính khách quan. Báo cáo nghiên cứu một cách chung nhất về hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty Đầu Tư Hợp Tác Quốc tế ANZ. Từ đó đưa ra những ưu điểm và tồn tại từ đó đưa ra các giải pháp mang tính lý luận trong quá trình đào tạo của Tập đoàn để giải quyết vấn đề. Do vậy đề tài có vai trò quan trọng trong việc thay đổi nhận thức về đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các cấp lãnh đạo trong công ty, với đề tài Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty ANZ, giúp cho người đọc hiểu rõ hơn về quá trình đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực.

Ý nghĩa về mặt thực tiễn:

Đề tài đề cập toàn diện, đầy đủ về đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được tiến hành qua quá trình khảo sát và những kinh nghiệm đúc rút thực tế tại công ty Đầu Tư Hợp Tác Quốc tế ANZ . Do vậy bài báo cáo là tài liệu quan trọng bổ ích để người đọc tham khảo và nghiên cứu đặc biệt với những nhà quản trị nói chung và với sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực ở Trường Đại Học Nội vụ Hà Nội nói riêng.

Hơn nữa, đề tài nghiên cứu sẽ là một công cụ đánh giá hoạt động đào tạo, phát triển tại công ty, từ đó tìm ra được những mặt hạn chế để nâng cao công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại công ty ANZ.

6.2. Đóng góp của đề tài.

Phân tích và làm rõ thực trạng nguồn nhân lực tại công ty. Góp phần làm rõ những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và đề xuất một số giải pháp cơ bản có tính định hướng phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực về trình độ, kĩ năng làm việc, về cả mặt thể lực, trí lực tại công ty.

7. Kết cấu đề tài.

Ngoài phần mở đầu và kết luận của bản báo cáo nghiên cứu đề tài **“Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ”**. Của tôi gồm 3 chương sau:

Chương 1: Tổng quan về công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ.

Chương 2: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế .

Chương 3: Giải pháp, khuyến nghị nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ.

B. PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN

ĐẦU TƯ QUỐC TẾ ANZ

1.1 Tổng quan về công ty Đầu Tư Quốc Tế ANZ và cơ sở lý luận nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

1.1.1. Mô tả pháp lý kinh doanh.

Tên pháp lý là: Công ty Cổ phần Đầu tư Quốc tế ANZ

Tên Tiếng Anh là: ANZ International Investment Joint Stock Company

Tên viết tắt là: ANZ EDUCATION

Tên giao dịch là: Tập đoàn Giáo dục Quốc tế ANZ

Trụ sở chính: Hà Nội

Địa chỉ: Số 176 Thái Hà- Đống Đa- Hà Nội.

Điện thoại: 04 3566 6988

Fax: 043566 6989

Email: info@anz.edu.vn

Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Hợp Tác Quốc tế ANZ được thành lập bởi: *Thứ nhất:* Ông Vũ Tuấn Hưng, Cử nhân Luật, Cử nhân Quản lý khoa học, Cử nhân Triết học, Thạc sĩ Triết học trong quản lý. Ông đã nghiên cứu tại Nhật Bản, Hàn Quốc, Áo, Vương quốc Anh. Hiện tại Ông là giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội và các tiến sĩ nghiên cứu về quản lý tại Vương quốc Anh. Ông là Tổng Giám đốc công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ.

Thứ hai. Bà Vũ Phương Giang, Cử nhân Luật tại Đại học luật Hà Nội. Bà cũng đã nhận Thạc sĩ Luật tại Đại học Quốc gia Việt Nam. Bà là Phó Tổng Giám đốc Công Ty Đầu Tư Quốc tế ANZ.

Công Ty Đầu Tư Quốc tế ANZ được cấp phép như là một văn phòng có pháp lý của Việt Nam được Chính phủ công nhận và được cấp giấy chứng nhận cho các dịch vụ tư vấn giáo dục, du học, thuộc quyền quản lý của Sở Giáo dục và Đào tạo. Hiện nay, công ty ANZ bên cạnh trụ sở chính tại Hà Nội, Tập đoàn

còn có các văn phòng chi nhánh khác ở trong và ngoài nước. Văn phòng tại Hải Phòng.

Địa chỉ: 63 Nguyễn Công Trứ, Quận Lê Chân, Thành phố Hải Phòng.

Điện thoại: (+8431) 860 3588

Fax:031.860.3825

Email: haiphong@anz.edu.vn

Văn phòng tại Hưng Yên

Địa chỉ: 397 Nguyễn Văn Linh, Thành phố Hưng Yên

Tel.03213.567.866

Mobile:0909700866

Email: hungyen@anz.edu.vn

Văn phòng tại TP Hồ Chí Minh

Địa chỉ: Phòng 218, C2 khu vực, 45 Road, Phường 6, Quận 4, TP Hồ Chí Minh

Điện thoại: +84 8 38152584.

Mobile: +8412 642 321

Email: hochiminh@anz.edu.vn

Văn phòng tại Anh

Địa chỉ: 409 Leyton đá Road, London, Vương quốc Anh

Tel: 0.044,7786776797

Văn phòng tại Australia

Địa chỉ số 5 streets1416-1422 , Bundoora VIC 3083, Australia

Tel: 0.061,394668357

Điện thoại di động: 0.061,43009971

1.1.2. Chức năng, lĩnh vực hoạt động của công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ

Các lợi ích đem đến cho khách hàng của công ty ANZ là một dịch vụ toàn diện và mức học phí gốc cho du học sinh. ANZ cam kết mang lại dịch vụ tư vấn miễn phí và mang lại nhiều cơ hội học bổng thành công phù hợp theo năng lực của du học sinh.

Thế mạnh của công ty ANZ là danh tiếng toàn cầu và dịch vụ chuyên nghiệp, công ty sẽ tư vấn, trợ giúp quý vị cách thức thuận lợi để đạt visa 100%

với chi phí thấp nhất. Tư vấn chọn trường và khóa học phù hợp: Việc lựa chọn ngành nghề cho tương lai theo khoa học xã hội hay khoa học tự nhiên, theo kinh

doanh hay nghệ thuật... Đây thực sự là một vấn đề khó cho bất cứ bạn trẻ nào khi chuẩn bị bước vào lựa chọn ngành nghề và công việc tương lai của mình. Những sự lựa chọn này sẽ có ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ đến tương lai lâu dài của các học sinh, sinh viên. Chính vì vậy, công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ đem đến những lời khuyên hữu ích từ kinh nghiệm hoạt động lâu năm trong lĩnh vực giáo dục của mình. ANZ sẽ cung cấp cho các em học sinh, sinh viên và phụ huynh những câu trả lời, những lời khuyên xác thực và phù hợp với hoàn cảnh của mỗi người vì ANZ luôn thấu hiểu và nắm vững các thông tin về hệ thống giáo dục các quốc gia nơi bạn mong muốn học tập.

Hoàn thành thủ tục nhập học:

Sau khi những học sinh, sinh viên quyết định tham dự khoá học tại một trường thành viên của công ty ANZ, các nhân viên của công ty sẽ giúp họ hoàn thành hồ sơ nhập học và thông báo tới nhà trường. Bên cạnh đó, công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ sẽ thực hiện việc liên hệ trực tiếp với các trường thành viên, nhận thư mời cùng với những giấy tờ cần thiết khác để các bạn học sinh, sinh viên có thể hoàn thành thủ tục nhập học.

Tư vấn hồ sơ xin visa:

Với đội ngũ nhân viên có kinh nghiệm, được đào tạo về tư vấn visa , ANZ luôn cố gắng giúp các bạn học sinh, sinh viên chuẩn bị một bộ hồ sơ xin visa chính xác và hoàn chỉnh nhất. Các nhân viên tư vấn visa của sẽ giúp đỡ họ, đặc biệt sẽ chuẩn bị cho họ những thông tin cần biết để họ có thể tự tin phỏng vấn xin visa.

Giúp học sinh, sinh viên có sự chuẩn bị tốt nhất trước khi bước vào cuộc sống mới:

Công ty ANZ, có văn phòng tại các quốc gia như Anh, Úc, bởi vậy, đội ngũ nhân viên của tập đoàn sẽ mang đến cho các lưu học sinh những lời khuyên hữu ích về cuộc sống cũng như cách tiếp cận, làm quen với môi trường học tập và sinh hoạt quốc tế. ANZ cũng thường xuyên tổ chức các buổi gặp mặt với các học sinh, sinh viên và phụ huynh có con em đã, đang và sắp đi du học để có thể làm quen, trao đổi, cập nhật những thông tin cần thiết. ANZ luôn luôn duy trì

mối quan hệ gắn bó và mật thiết với những học sinh, sinh viên đã và đang học tập tại các trường thành viên của mình, do vậy, công ty luôn có được những thông tin cập nhật và chính xác nhất về quá trình học tập và sinh hoạt của các sinh viên xa nhà.

Thu xếp chỗ ở cho học sinh, sinh viên:

ANZ sẽ sắp xếp vé máy bay cho các học sinh, sinh viên tùy theo nguyện vọng đi một mình, đi cùng nhóm sinh viên sang cùng trường hay đi cùng với gia đình. ANZ biết rằng mỗi người đều có những nhu cầu về chỗ ở khác nhau, do vậy Tập đoàn sẽ giúp đỡ các du học sinh sắp đặt chỗ ở một cách thuận tiện và hợp lý nhất, cho dù lựa chọn của họ là ở ký túc xá, ở nhà riêng, ở chung với các sinh viên khác hay ở cùng với gia đình người bản xứ(homestay). Học sinh, sinh viên sẽ được nhân viên của công ty ANZ hoặc nhân viên của trường đón tại sân bay nước bạn và đưa về nơi ở. Trong tuần đầu tiên, nhân viên của công ty ANZ sẽ hướng dẫn cho du học sinh về giao thông đi lại, văn hoá, sinh hoạt, đất nước con người, cách mua sắm giá rẻ, mở tài khoản ngân hàng, sử dụng các phương tiện đi lại công cộng như xe buýt, tàu điện ngầm... Để học sinh, sinh viên làm quen với môi trường sống trong lúc còn bỡ ngỡ. Phụ huynh và gia đình học sinh, sinh viên có thể an tâm rằng con em mình sẽ được giúp đỡ tận tình nhất để các em có thể làm quen với cuộc sống mới khi xa nhà một cách dễ dàng.

Phối hợp cùng gia đình theo dõi quá trình học tập và ăn ở của học sinh, sinh viên:

Sau mỗi kỳ học, năm học, công ty ANZ sẽ cử đại diện đến thăm các trường thành viên, lấy nhận xét và kết quả học tập của sinh viên từ các giáo viên trực tiếp giảng dạy các em để gửi về cho gia đình. Đồng thời, công ty ANZ cũng kiểm tra tình hình ăn, ở của các em, đảm bảo cuộc sống xa nhà của các em được an toàn, thuận lợi, giúp các em tập trung vào việc học tập. Học sinh của công ty ANZ có vướng mắc trong học tập cũng như trong đời sống, các bạn có thể liên hệ với công ty bất cứ lúc nào để cùng bạn giải quyết một cách nhanh chóng nhất. Tư vấn lựa chọn trường Đại học cho các bậc học tiếp theo:

Khi các học sinh của công ty ANZ đăng ký vào các trường Đại học để tiếp tục con đường học tập của mình, ANZ cùng với các trường thành viên sẽ tư vấn giúp bạn chọn trường Đại học phù hợp nhất với ngành học mong muốn, mức học bổng có thể đạt được.

Giới thiệu việc làm thêm tại nước ngoài:

Với hệ thống văn phòng tại các nước, ANZ sẽ trợ giúp và giới thiệu cho du học sinh công việc làm thêm phù hợp với khả năng và nhu cầu để có thêm thu nhập và kinh nghiệm cuộc sống.

1.1.3. Quá trình hình thành và phát triển của công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ

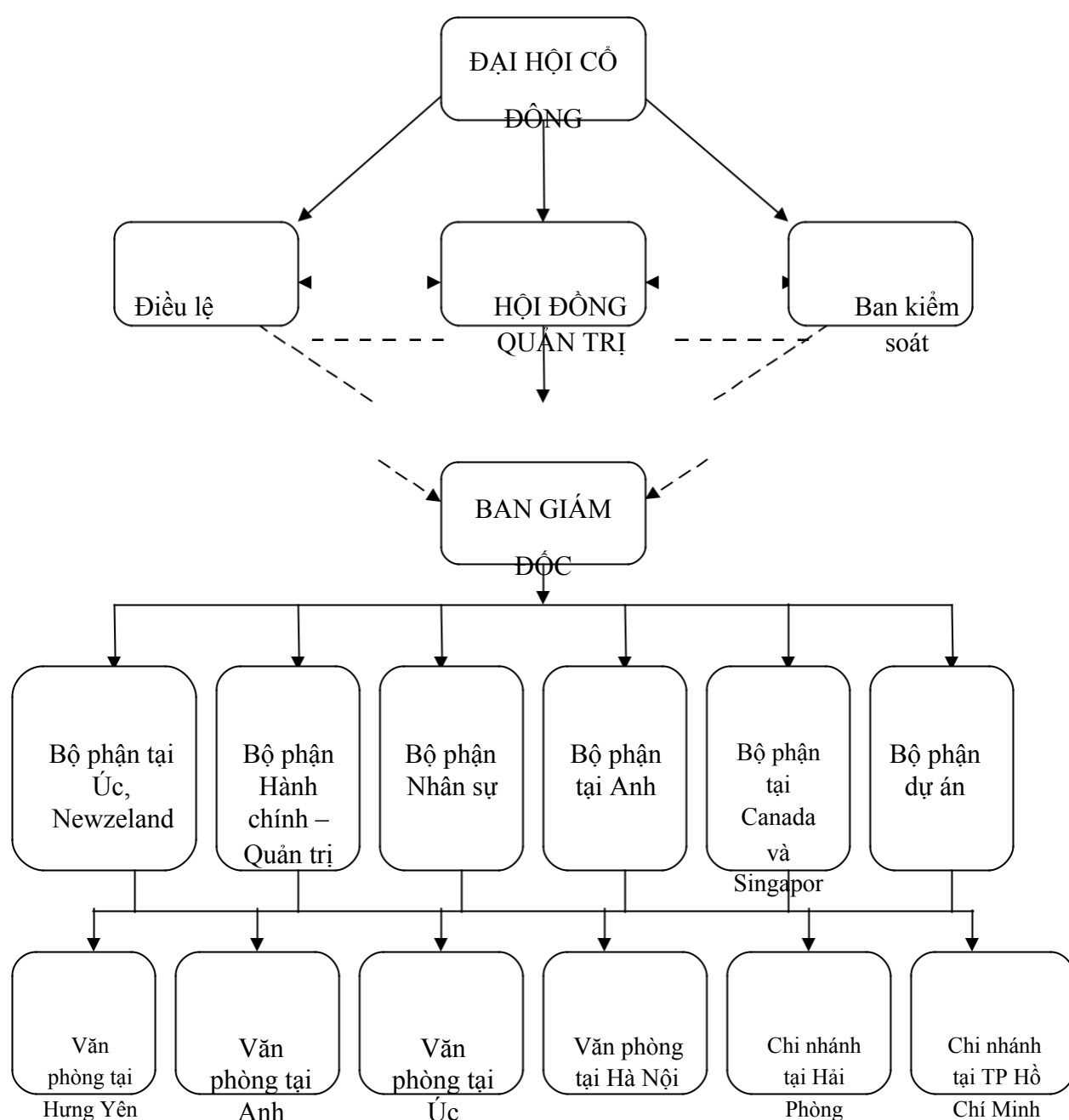
Đầu năm 2009, các hệ thống văn phòng của công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ tại London - Vương quốc Anh và Australia đã được thành lập và đánh dấu mốc hoạt động đầu tiên của Tập đoàn. Tháng 5 năm 2009, công ty ANZ mở Văn phòng tại Hải Phòng. Cùng thời gian này là Văn phòng tại Thành Phố Hồ Chí Minh và Văn phòng tại Hà Nội cũng được thành lập và đi vào hoạt động. Từ đó tới nay, ANZ liên tục phát triển hệ thống cộng tác viên, Sub – Agent tại các tỉnh và trong cả nước nhằm mục đích cung cấp dịch vụ hoàn hảo, chuyên nghiệp và đầy đủ cho các học sinh, sinh viên có ước mơ đi học tập và đào tạo ở nước ngoài.

Nhờ sự hợp tác với các trường có uy tín, các tổ chức giáo dục, cùng với việc kinh nghiệm quản lý chuyên nghiệp và một đội ngũ nhân viên làm việc năng động, nhiệt tình, ANZ đã giúp đỡ và hỗ trợ nhiều học sinh, sinh viên có điều kiện học tập ở nước ngoài mỗi năm. Số lượng học sinh, sinh viên học tập ở nước ngoài thông qua sự hỗ trợ của ANZ đã được gia tăng đáng kể qua các năm. Dù là một công ty còn non trẻ nhưng công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ đang ngày càng có sự phát triển mạnh mẽ hơn, đã và đang dần khẳng định chỗ đứng của mình như một trong những công ty lớn và uy tín hoạt động trong lĩnh vực tư vấn giáo dục, du học tại Việt Nam. Tên công ty Đầu Tư Quốc Tế ANZ đã trở thành một địa chỉ tin cậy và quen thuộc hơn với các học sinh, sinh viên Việt Nam có ý định đi du học.

Công ty ANZ muốn mang lại cho các học sinh, sinh viên Việt Nam tất cả các dịch vụ tốt nhất bằng cách cho họ tư vấn để họ có sự lựa chọn đúng cho tương lai của họ. Trong thời gian tới ANZ dự kiến gửi từ 40-50 học sinh, sinh viên sang học tập tại các trường quốc tế tại Anh, Australia, New Zealand, Hà Lan, ... và các nước phát triển khác, với khẩu hiệu: "ANZ EDUCATION – Tư vấn của niềm tin.

1.1.4. Cơ cấu tổ chức.

1.1.4.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty Giáo dục Quốc tế ANZ



Qua sơ đồ cơ cấu tổ chức và dựa trên cơ sở thực tế, có thể thấy rằng mặc dù mới được thành lập song cơ cấu tổ chức của công ty ANZ đã được tổ chức khá hoàn chỉnh và khoa học. Đây là sơ đồ cơ cấu tổ chức theo kiểu trực tuyến.

Với nguyên tắc chỉ đạo Tập trung dân chủ, theo mô hình này mệnh lệnh được truyền theo tuyến thẳng, nhân viên thừa hành chỉ nhận mệnh từ cấp trên trực tiếp; do đó thông tin được truyền đạt chính xác, không sai lệch, dễ kiểm tra, báo cáo, thuận lợi cho công tác quản lý và phát triển kinh doanh của công ty. Kiểu mô hình tổ chức này rất phù hợp với một công ty kinh doanh quy mô nhỏ như công ty Đầu Tư Quốc tế ANZ.

1.1.4.2. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban.

Đại hội cổ đông:

Là cơ quan có thẩm quyền cao nhất của công ty, bao gồm tất cả các cổ đông có quyền biểu quyết của Tập đoàn. Đại hội cổ đông quyết định những vấn đề được pháp luật và điều lệ công ty quy định. Đặc biệt, đại hội cổ đông sẽ thông qua các báo cáo tài chính hàng năm của công ty và ngân sách tài chính cho năm tiếp theo, sẽ bầu hoặc bãi nhiệm hội đồng quản trị và Ban kiểm soát của công ty.

Hội đồng quản trị :

Là cơ quan quản lý công ty, có toàn quyền nhân danh Tập đoàn để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của công ty, trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Đại hội cổ đông cụ thể:

- + Quyết định chiến lược đầu tư, phát triển của công ty trên cơ sở các mục đích chiến lược do Đại hội cổ đông thông qua.

- + Quyết định cơ cấu tổ chức, bộ máy của công ty.

- + Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, giám sát hoạt động của Ban Giám đốc.

- + Kiến nghị sửa đổi bổ sung Điều lệ, báo cáo tình hình kinh doanh hàng năm, Báo cáo tài chính, quyết toán năm, phương án phân phối lợi nhuận và phương hướng phát triển, kế hoạch phát triển và ngân sách hàng năm trình Đại hội đồng cổ đông.

- + Triệu tập, chỉ đạo chuẩn bị nội dung và chương trình cho các cuộc họp Đại Hội đồng cổ đông:

+ Đề xuất việc tái cơ cấu lại hoặc giải thể công ty.

+ Các quyền khác được quy định tại Điều lệ.

Hội đồng quản trị do Đại hội cổ đông bầu ra, là cơ quan đại diện cho đại hội cổ đông thực hiện giữa hai kỳ đại hội. Hội đồng quản trị gồm 05 người, trong đó 01 Chủ tịch Hội đồng quản trị, 01 Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị và 03 uỷ viên Hội đồng quản trị.

Ban Kiểm soát:

Là Cơ quan giám sát của của Đại hội cổ đông, do Đại hội cổ đông bầu ra. Ban kiểm soát gồm 3 thành viên với nhiệm kì 5 năm. Ban kiểm soát có quyền thanh tra và giám sát tất cả các hoạt động của Tập đoàn cụ thể:

+ Kiểm tra sổ sách kế toán và các Báo cáo tài chính của công ty, kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp của các hoạt động và tài chính công ty, kiểm tra việc thực hiện các nghị quyết, quyết định của Hội đồng Quản trị.

+ Trình Đại hội Cổ đông thẩm tra các báo cáo tài chính của công ty, đồng thời có quyền trình bày ý kiến độc lập của mình về kết quả thẩm tra các vấn đề liên quan tới mọi hoạt động của công ty.

+ Yêu cầu Hội đồng cổ đông triệu tập bất thường trong trường hợp xét thấy cần thiết.

Ban Giám đốc:

Ban Giám đốc của công ty gồm: Giám đốc điều hành chung, 01 Phó giám đốc phụ trách bộ phận Hành chính – Nhân sự và 01 Phó Giám đốc phụ trách kinh doanh. Ban giám đốc phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc quản lý và điều hành công ty. Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của công ty. Giám đốc điều hành hoạt động kinh doanh hàng ngày của công ty và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc có nhiệm vụ cụ thể:

+ Tổ chức điều hành, quản lý mọi hoạt động của công ty theo nghị quyết của Đại hội cổ đông, Điều lệ công ty và tuân thủ Pháp luật.

+ Xây dựng và trình Hội đồng Quản trị các quy chế quản lý điều hành nội bộ, kế hoạch hoạt động, kế hoạch tài chính hàng năm và dài hạn của công ty.

+ Đề nghị Hội đồng Quản trị quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật đối với các Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và các nhân viên trong công ty.

+ Ký kết, thực hiện các hợp đồng theo quy định của Pháp luật và công ty.

Bộ phận Hành chính – Quản trị:

Là bộ phận phục vụ, tham mưu cho Ban Giám đốc trong công tác hành chính quản trị, đảm bảo điều kiện làm việc và phương tiện phục vụ kinh doanh của công ty. Cụ thể:

- Quản lý con dấu của công ty theo quy định về quản lý và sử dụng con dấu của Bộ Công an. Đóng dấu, vào sổ văn bản đến và đi, lưu trữ theo quy định. Chuyển phát văn bản của công ty đến nơi nhận, hoặc qua bưu điện đến nơi nhận. Tiếp nhận và chuyển các văn bản đến Tổng Giám đốc hoặc Ban giám đốc. Chuyển các văn bản đến các phòng ban chức năng để xử lý theo yêu cầu của giám đốc.

- Soạn thảo các văn bản liên quan đến chức năng nhiệm vụ của phòng. Tiến hành lưu trữ, bảo quản hồ sơ hình thành trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của phòng. Quản lý hồ sơ cán bộ, nhân viên đang công tác tại công ty theo quy định.

- Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc của công ty. Lập kế hoạch mua sắm trang thiết bị trình Tổng giám đốc phê duyệt. Thực hiện công tác kiểm tra, kiểm kê tài sản, các trang thiết bị làm việc của Văn phòng định kỳ hàng năm theo quy định... Mua sắm văn phòng phẩm phục vụ cho công tác kinh doanh của công ty.

- Thường trực, bảo vệ cơ quan, cơ sở vật chất, bến bãi, kho tàng, văn phòng công ty. Phối hợp với chính quyền và công an địa phương trong công tác bảo vệ an ninh trật tự, an toàn xã hội. Đảm bảo hệ thống điện thoại, liên lạc, cấp điện, cấp nước phục vụ văn phòng công ty.

- Xây dựng quy định về phòng chống cháy nổ. Đảm bảo công tác an toàn phòng chống cháy nổ, công tác huấn luyện thường xuyên, tổ chức chữa

cháy kịp thời khi xảy ra cháy nổ. Lập các báo cáo thống kê liên quan đến chức năng,

nhiệm vụ của phòng theo định kỳ tháng, quý, năm gửi Tổng giám đốc theo yêu cầu.

- Định kỳ lập báo cáo và quản lý, sử dụng thu - chi tài chính theo quy định của công ty.

Bộ phận nhân sự:

Là bộ phận có chức năng tham mưu cho Tổng Giám đốc trong lĩnh vực tổ chức bộ máy quản lý, tuyển dụng, đào tạo, quản lý lao động, thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động. Cụ thể:

- Nghiên cứu, soạn thảo các nội quy, quy chế về tổ chức lao động trong nội bộ công ty. Giải quyết các thủ tục về việc hợp đồng lao động, tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho thôi việc đối với cán bộ, nhân viên.

- Tham mưu cho Ban Giám đốc trong việc giải quyết chính sách, chế độ đối với người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động. Theo dõi, giải quyết các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tai nạn lao động, hưu trí, chế độ nghỉ việc do suy giảm khả năng lao động, các chế độ chính sách khác có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ cho cán bộ, nhân viên.

- Nghiên cứu, đề xuất các phương án cải tiến tổ chức quản lý, sắp xếp cán bộ, nhân viên cho phù hợp với tình hình phát triển kinh doanh. Xây dựng phương án về quy hoạch đội ngũ cán bộ, nhân viên, đề xuất việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Lập kế hoạch, chương trình đào tạo hàng năm và phối hợp với các phòng, ban nghiệp vụ thực hiện. Giải quyết các thủ tục chế độ chính sách khi cử người đi học, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức.

- Xây dựng các định mức đơn giá về lao động. Lập và quản lý quỹ lương, các quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng theo các quy định của Nhà nước và hiệu quả kinh doanh của Tập đoàn. Tổng hợp báo cáo quỹ lương của công ty.

- Là thường trực Hội đồng thi đua, khen thưởng, Hội đồng kỷ luật của Tập đoàn, thực hiện công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật. Có trách nhiệm đôn

đọc, tiếp nhận thông tin, báo cáo của các đơn vị, tổng hợp báo cáo lãnh đạo.
Theo dõi, nhận xét cán bộ, nhân viên để đề xuất việc xét nâng lương hàng năm.

- Xây dựng chương trình công tác thanh tra, kiểm tra nội bộ công ty, theo dõi, xử lý các đơn khiếu nại, tố cáo.
- Thực hiện tốt các chế độ, chính sách về lao động, tiền lương... theo quy định của pháp luật, quy chế và Điều lệ công ty. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm, mua bảo hiểm y tế cho cán bộ nhân viên.

Bộ phận Dự án:

Đây là bộ phận có chức năng trong việc tổng kết tình hình kinh doanh của công ty. Quản lý hệ thống phân phối của các chi nhánh và toàn công ty từ đó xác định mục tiêu, phương hướng, kế hoạch, chiến lược trong hoạt động tiếp thị và kinh doanh của công ty. Cùng với đó thực hiện nhiệm vụ tìm kiếm đối tác, mở rộng thị trường cho công ty. Hàng tháng, quý, năm có trách nhiệm lập Báo cáo tình hình kinh doanh của công ty báo cáo với Ban giám đốc.

Các bộ phận tại Anh, Canada, Úc và Newzeland:

Các văn phòng này là đại diện pháp lý của công ty tại các nước sở tại đối với các hợp đồng cung cấp các dịch vụ về tư vấn du học ở nước ngoài. Ngoài chức năng này, các văn phòng còn là cơ sở liên lạc của công ty, là cơ quan thực hiện các công tác như triển khai hoạt động kinh doanh, thực hiện hợp đồng, theo dõi, cung ứng dịch vụ, sản phẩm kịp thời tới khách hàng, hướng dẫn trả lời các thắc mắc khi được khách hàng yêu cầu.

Các Chi nhánh tại Hải Phòng, Hưng Yên, Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh Được thành lập từ năm 2009 - 2010, các văn phòng đại diện tại Miền Bắc, Miền Trung và Miền Nam là đại diện pháp lý của Tập đoàn đối với các hợp đồng cung cấp các dịch vụ tư vấn du học ở các tỉnh và trong cả nước. Ngoài chức năng này, các văn phòng còn là cơ sở liên lạc của công ty, là cơ quan thực hiện các công tác như triển khai thực hiện hợp đồng, theo dõi, cung ứng sản phẩm, dịch vụ kịp thời tới khách hàng, hướng dẫn trả lời các thắc mắc khi khách hàng yêu cầu và thực hiện các nhiệm vụ PR, mở rộng thị trường cho công ty.

1.1.4.3. Khái quát các hoạt động của công tác quản trị nhân lực của công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc Tế ANZ.

Công tác lập kế hoạch:

Trên cơ sở nghiên cứu một cách hệ thống các yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh của công ty từ thực tiễn của nền kinh tế thị trường, công tác hoạch định, lập kế hoạch nhân lực được xem là yếu tố cần thiết nhằm tránh cho công ty những thiếu hụt hoặc có sự biến động về nhân lực trong thời điểm thị trường nhân lực đang có sự cạnh tranh khốc liệt đặc biệt đối với việc thu hút đội ngũ nhân lực chất lượng cao nhận thức được điều đó các bộ phận vào mỗi quý, năm, đều nắm rõ trách nhiệm là tổng hợp tình trạng nhân lực của bộ phận làm cơ sở để Bộ phận Nhân sự đưa ra các kế hoạch, chiến lược về nhân lực của công ty trong từng thời kỳ. Nhờ vậy những năm vừa qua công ty ít xảy ra tình trạng dư thừa hay thiếu hụt nhân lực.

Công tác Phân tích công việc:

Là một công ty mới thành lập nhưng những năm vừa qua công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ đã có những bước tiến lớn và sự phát triển mạnh mẽ trong hoạt động kinh doanh. Tuy vậy trong quá trình hoạt động của mình, công ty cũng phải chịu sự cạnh tranh khốc liệt từ các công ty khác do vậy nhu cầu liên tục mở rộng quy mô và lĩnh vực hoạt động kinh doanh là một đòi hỏi bức thiết đối với công ty nếu không muốn bị đào thải chính vì vậy công tác Phân tích công việc là một hoạt động được chú trọng, mới được tiến hành tại công ty nhằm theo kịp với yêu cầu kinh doanh của công ty nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý và kinh doanh của công ty.

Thông qua việc phân tích tình hình kinh doanh của công ty kết hợp với việc nghiên cứu quy trình tiến hành các công việc nhằm tiến hành xây dựng Bản mô tả công việc, Bản yêu cầu đối với nhân sự và Bản tiêu chuẩn công việc phù hợp với từng vị trí và đặc thù của từng công việc dựa trên sự tham vấn ý kiến của người lao động... Do vậy ít nhiều khắc phục được tình trạng chồng chéo trong việc thực hiện công việc hoặc nhân viên không biết mình phải làm gì? Thế nào là chuẩn? Dẫn tới việc thực hiện công việc đem lại hiệu quả không cao. Tạo tiền đề thuận lợi cho việc thực hiện tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và trả công nhân viên một cách đúng đắn và hợp lý.

Công tác tuyển dụng:

Với chính sách coi “ Nhân viên là tài sản vô giá” và xuất phát yêu cầu thực hiện công việc, Ban lãnh đạo công ty đã luôn quan tâm, chỉ đạo sát sao công tác tuyển dụng coi đây là điểm mấu chốt để công ty có thể tồn tại và phát triển. Do đặc thù lĩnh vực của công ty là tư vấn giáo dục thì ngoài đội ngũ nhân viên làm việc hành chính trên văn phòng thì công ty còn có một số lượng không nhỏ đội ngũ cộng tác viên làm việc theo hình thức parttime đây là vị trí quan trọng nhưng luôn có sự biến động và thường xuyên tiến hành tuyển dụng nhằm đáp ứng nhu cầu mở rộng thị trường và tìm kiếm đối tác cho công ty, một đòi hỏi đặt ra với các nhà quản lý nhân lực của công ty mà ở đây là Bộ phận Nhân sự phải luôn cập nhật những thông tin về tình hình nhân lực của công ty từ đó có thể đưa ra những tham mưu cho Ban Giám đốc về nhân lực của công ty để đưa ra những quyết định tuyển dụng kịp thời và đúng đắn.

Bên cạnh đó ngoài việc xác định chính xác nguồn tuyển mộ thì phải luôn đưa ra các chính sách về nhân lực hấp dẫn nhằm thu hút được đội ngũ nhân lực có chất lượng và trung thành với công ty cũng là bài toán khó đặt ra với đội ngũ các nhà làm về nhân lực của công ty. Tuy vậy nhờ được sự chỉ đạo kịp thời từ các cấp lãnh đạo của công ty mà đại diện là Ban Giám đốc cùng với tinh thần làm việc trách nhiệm sáng tạo của bộ phận Nhân lực do vậy những năm qua công tác tuyển dụng ở công ty luôn hoàn thành với kết quả cao, đội ngũ nhân viên luôn đáp ứng đủ cả về chất lượng và số lượng đảm bảo tuyển đúng người, đúng việc.

Công tác bố trí, sắp xếp nhân lực trong công ty:

Sau khi tiến hành tuyển dụng, một khâu quan trọng sau đó là bố trí đội ngũ nhân lực trong công ty nhưng tổ chức như thế nào cho hợp lý, vừa đúng người, đúng việc tránh sự chồng chéo khi thực hiện công việc giữa các cá nhân, vừa phải tạo điều kiện để các nhân viên phát huy hết khả năng, năng lực của mình.

Trước đòi hỏi bức thiết đó Bộ phận nhân sự đã thường xuyên tổ chức khảo sát, đánh giá đội ngũ nhân lực, hiệu quả công việc của từng bộ phận trong công ty, nhu cầu công việc, các điều kiện tiến hành công việc của nhân từ đó

tham mưu cho Ban giám đốc đưa ra các quyết định trong việc bố trí nhân lực trong công ty một cách hợp lý và khoa học, tiết kiệm chi phí cho công ty hàng năm hàng chục triệu đồng.

Công tác đào tạo và phát triển nhân lực:

Đây là hoạt động mới được tiến hành triển khai tại công ty. Xuất phát từ những đòi hỏi kinh doanh và phát triển của Công ty. Bộ phận Nhân sự đã xây dựng kế hoạch đào tạo, căn cứ vào: Chủ trương, phương hướng hoạt động của Tập đoàn, nhu cầu đào tạo và nguyện vọng đào tạo của cá nhân, bộ phận. Nhằm phục vụ cho việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có liên quan đến công việc, vị trí đang đảm nhận đáp ứng kế hoạch và định hướng phát triển của công ty Bộ phận

Trong quá trình làm việc, công ty cũng linh hoạt xen kẽ giữa làm việc với đào tạo nhân viên mới cụ thể là những nhân viên có kinh nghiệm hơn sẽ truyền đạt, trao đổi kinh nghiệm với bạn đồng nghiệp ít kinh nghiệm hơn. Công việc này được tiến hành thường xuyên ở mọi vị trí công tác. Do vậy tạo được không khí đoàn kết gắn bó giữa các cán bộ, nhân viên trong công ty, qua đó tiết kiệm không nhỏ thời gian làm quen với công việc và chi phí đào tạo nhân viên mới Bên cạnh việc bố trí đào tạo kỹ năng làm việc cho đội ngũ nhân viên thì công ty cũng quan tâm trong việc tạo ra một môi trường làm việc lí tưởng mọi nhân viên được tự chủ trong công việc một cách tối đa và được bộc lộ, phát huy hết những khả năng mà mình. Cùng với đó công ty cũng cơ hội thăng tiến xứng đáng với năng lực và mức độ cống hiến của nhân viên

Công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc:

Đánh giá kết quả thực hiện công việc là một quá trình diễn ra thường xuyên, liên tục, không phải chỉ được thực hiện tại một thời điểm nào đó trong năm. Đánh giá kết quả thực hiện công việc là trách nhiệm của các cấp quản lý với sự tham gia của mọi nhân viên trong công ty. Mỗi quý một lần, Trưởng Bộ phận, phòng ban phối hợp với Bộ phận Nhân sự đánh giá kết quả thực hiện công việc của nhân viên trong bộ phận mình, Giám đốc đánh giá kết quả của các bộ

phận và Trưởng Bộ phận. Kết quả đánh giá kết quả thực hiện công việc sẽ được thông báo đến từng nhân viên.

Trưởng Bộ phận Nhân sự có trách nhiệm cố vấn, đơn đốc tiến trình đánh giá trong toàn công ty, đồng thời có chức năng tổng hợp kết quả đánh giá trong toàn công ty theo mọi tiêu chí qui định trước. Chính từ sự đánh giá khách quan và công bằng và được chỉ đạo tập chung và sự vào cuộc tất cả các nhân viên trong công ty do đó mà những năm qua công tác đánh giá công việc tại tổ chức được thực hiện khá hiệu quả, và mang lại cho công ty kết quả quan trọng. Nó đã tạo ra không khí lao động đoàn kết, chủ động trong công việc tránh được tình trạng ỉ lại của nhân viên, nâng cao hiệu quả kinh doanh của công ty một cách đáng kể.

Quan điểm và việc thực hiện các chế độ phúc lợi cho nhân viên:

Là một công ty trẻ, năng động, công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ xây dựng hệ thống chính sách và chế độ đãi ngộ lấy nguồn nhân lực làm trung tâm. Công ty cổ Phần đầu Tư Quốc tế ANZ mang đến cho nhân viên của mình cơ hội để khám phá và phát huy hết năng lực của mình trong một môi trường làm việc thân thiện và đoàn kết. Đó là nhân tố đưa công ty trở thành một nơi giúp mọi người trải nghiệm và làm giàu kinh nghiệm nghề nghiệp và cá nhân của mình. Quan điểm về chế độ đãi ngộ nhân viên của công ty rất đơn giản: công ty luôn ghi nhận mọi nỗ lực và đóng góp của nhân viên và có chế độ khen thưởng xứng đáng. Công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ cũng xây dựng chế độ lương – thưởng mang tính cạnh tranh cao nhằm thu hút và khuyến khích nhân viên cùng gắn bó lâu dài và phát triển cùng công ty. Có thể nói, công ty Cổ Phần Đầu Tư Quốc tế ANZ đánh giá cao giá trị và tầm quan trọng của nhân lực trong công ty, vì thế chế độ phúc lợi của tập đoàn được xây dựng theo hướng đảm bảo chăm lo về mặt cá nhân, tài chính và nghiệp vụ cho từng thành viên công ty.

Trong những năm qua nhân thức được vai trò của đội ngũ nhân lực trong Công ty. Ban lãnh đạo công ty đã thường xuyên có các chính sách quan tâm, chăm lo tới đời sống, công việc của cán bộ, nhân viên cụ thể như:

* Bên cạnh thực hiện nghiêm túc các quy định của nhà nước và Công ty về lương thưởng, các chế độ về bảo hiểm... công ty còn đưa ra nhiều chính sách đãi ngộ ưu đãi với nhân viên cả chính thức hay tập sự như hỗ trợ tiền cơm chưa, tổ chức sinh nhật cho cán bộ nhân viên trong công ty...

* Tổ chức thăm hỏi những cán bộ, nhân viên hoặc người thân bị ốm đau, thai sản, hoặc bị mất theo quy định của công ty...

* Vào dịp hè mỗi năm Ban lãnh đạo công ty còn tổ chức các buổi tham quan, nghỉ mát cho cán bộ, nhân viên nhằm tạo không khí thoải mái cho họ sau những ngày làm việc mệt mỏi, căng thẳng và cũng là cơ hội để tăng tính đoàn kết giữa các nhân viên trong công ty. Bên cạnh đó Ban lãnh đạo công ty còn có các chính sách linh hoạt trong việc sử dụng thời gian làm việc của nhân viên như: với nhân viên có con nhỏ hoặc mang thai tháng thứ sáu trở lên có thể đến muộn và về sớm 30 phút so với giờ làm việc đã quy định hoặc cho nhân viên chủ động sử dụng thời gian làm việc trong một số vị trí đặc thù và tiến hành đánh giá họ bằng hiệu quả công việc.

* Chính vì vậy trong những năm qua công ty không để xảy ra những tranh chấp lao động giữa Tập đoàn và người lao động. Tạo được không khí đoàn kết, lao động hăng say, mọi nhân viên đều phấn đấu, nỗ lực nhằm thực hiện mục tiêu chung của toàn công ty.

Quan điểm trả lương cho người lao động:

Trong cơ chế thị trường, tiền lương không chỉ là giá cả sức lao động, một yếu tố chi phí đầu vào mà còn là một động lực thúc đẩy nhân viên làm việc nhằm tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả kinh doanh. Tiền lương vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ của mỗi nhân viên trong công ty. Vì vậy xây dựng một hệ thống trả lương hợp lý luôn là yêu cầu bức thiết, là điều kiện quan trọng nhất để khai thác hiệu quả nguồn nhân lực của công ty.

Công ty Cổ Phần Đầu Tư Hợp Tác Quốc tế ANZ là một công ty tư nhân, trong quá trình phát triển, công ty luôn xem nguồn yếu tố con người là động lực cho sự thành công của công ty. Cơ chế khuyến khích động viên nhân viên làm việc luôn được lãnh đạo công ty quan tâm cải tiến, hệ thống lương công ty về cơ

bản được xác định trên cơ sở mức độ phức tạp và tầm quan trọng các công việc. Tuy nhiên vẫn đảm bảo tính linh hoạt và tạo điều kiện thuận lợi khi điều chỉnh tiền lương tùy thuộc vào tùy hình kinh doanh của công ty, bên cạnh hệ thống lương cơ bản tập đoàn vẫn duy trì các loại phụ cấp, trợ cấp như phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp công việc, phụ cấp công việc cho các chức danh, tiền ăn trưa, tiền điện thoại...

Hệ thống trả lương hiện nay của công ty phần nào đã phản ánh được mức độ hoàn thành công việc, mức độ đóng góp cống hiến của nhân viên và tương đối phù hợp với mặt bằng lương trên thị trường lao động trường lao động hiện nay. Bên cạnh đó công ty cũng sử dụng một hình thức trả lương kín nhằm tránh sự mâu thuẫn và không bằng lòng giữa các nhân viên trong công ty, khuyến khích động viên nhân viên làm việc tích cực không ngừng phát triển kỹ năng và trình độ của bản thân.

1.2. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

1.2.1. Hệ thống các khái niệm.

1.2.1.1 Nguồn nhân lực.

Nhân lực được hiểu là nguồn nhân lực trong từng con người, bao gồm trí lực và thể lực. Trí lực thể hiện ở sự suy nghĩ, hiểu biết của con người đối với thế giới xung quanh, thể lực là sức khỏe, khả năng làm việc bằng cơ bắp, chân tay. Nguồn lực phản ánh khả năng lao động của từng con người và là điều kiện cần thiết của quá trình lao động sản xuất xã hội.

Nguồn nhân lực: là nguồn nhân lực về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Nguồn cung cấp với tư cách là nơi cung cấp sức lao động cho xã hội, nó bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Nguồn nhân lực với tư cách là một nguồn lực cho sự phát triển xã hội, là khả năng lao động của xã hội, được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi có khả năng lao động. Nguồn nhân lực còn được hiểu với tư cách cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động. Với cách hiểu

này nguồn nhân lực bao gồm những người bắt đầu bước vào độ tuổi lao động trở lên có thể tham gia vào nền sản xuất.

Nguồn nhân lực của một tổ chức chính là tập hợp những người lao động làm việc trong tổ chức đó. Nó được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có 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, do chính giá trị sức lao động của con người tạo ra. Để nâng cao vai trò của con người, của nguồn nhân lực trong tổ chức thì việc quan tâm đến công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là một yếu tố cần thiết và quan trọng đối với mọi hoạt động sản xuất kinh doanh.

1.2.1.2 Chất lượng nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó là các yếu tố phản ánh trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong quá trình làm việc (Giáo Sư Tiến Sĩ Bùi Văn Nhơn, 2006). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý - xã hội) đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển

(Tiến Sĩ Vũ Bá Thử, 2005). Nguồn nhân lực được xem xét trên góc độ số lượng và chất lượng. Khi nghiên cứu nguồn nhân lực ta phải chú ý đến hai mặt đó.

1.2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực.

Tuỳ theo từng góc độ nghiên cứu để người ta phân loại nguồn nhân lực.

Căn cứ vào sự hình thành nguồn nhân lực thì nó được phân thành 3 loại:

- Nguồn nhân lực có sẵn trong dân số (dân số hoạt động): bao gồm số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.
- Nguồn nhân lực trong hoạt động kinh tế (dân số hoạt động kinh tế): bao gồm những người thuộc nguồn nhân lực sẵn có trong dân số hiện đang làm

việc trong các ngành kinh tế quốc dân và một bộ phận tuy chưa có việc nhưng có nhu cầu tìm việc làm.

- Nguồn nhân lực dự trữ: bao gồm những người cũng trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng vì những lý do khác nhau mà họ không tham gia vào quá trình hoạt động kinh tế .

- Căn cứ vào vai trò, vị trí của người lao động, nó được phân thành 3 loại:

- Nguồn nhân lực chính: bao gồm những người lao động nằm trong độ tuổi lao động có khả năng lao động

- Nguồn nhân lực phụ: bao gồm những người ngoài độ tuổi lao động. Trong số này lại phân thành nguồn nhân lực phụ trên tuổi(nam từ 61 đến 65 tuổi, nữ từ 56 đến 60 tuổi) và nguồn nhân lực phụ dưới tuổi(tuổi từ 12 đến 14)

Nguồn nhân lực bổ sung: dựa vào 3 nguồn chính là lực lượng quân đội hết nghĩa vụ, lực lượng hợp tác lao động với nước ngoài, học sinh, sinh viên.

1.2.1.4. Vai trò của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có vai trò rất to lớn đối với nền kinh tế xã hội nói chung cũng như đối với các doanh nghiệp, tổ chức và người lao động nói riêng:

Đối với doanh nghiệp:

Nâng cao chất lượng được xem là một yếu tố cơ bản nhằm đáp ứng các mục tiêu, chiến lược của tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực trở thành lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của các doanh nghiệp. Nó giúp doanh nghiệp giải quyết được các vấn đề về tổ chức, chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận, và giúp cho doanh nghiệp thích ứng kịp thời với sự thay đổi của xã hội. Quá trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thành công sẽ mang lại những lợi ích sau:

- Cải tiến về năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

- Giảm bớt được sự giám sát, vì khi người lao động được đào tạo, trang bị đầy đủ những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết họ có thể tự giám sát

được.

Tải bản FULL (60 trang): <https://bit.ly/2TqD4j3>

Dự phòng: <fb.com/TaiHo123doc.net>

- Tạo thái độ tán thành và hợp tác trong lao động.

- Đạt được yêu cầu trong công tác kế hoạch hoá nguồn nhân lực.
- Giảm bớt được tai nạn lao động.
- Sự ổn định và năng động của tổ chức tăng lên, chúng đảm bảo giữ vững hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ngay cả khi thiếu những người chủ chốt do có nguồn đào tạo dự trữ để thay thế.

Đối với người lao động:

Công tác đào tạo và phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ đem lại nhiều lợi ích cho tổ chức mà nó còn giúp chop người lao động cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới, áp dụng thành công các thay đổi về công nghệ, kỹ thuật. Nhờ có đào tạo và phát triển mà người lao động tránh được sự đào tahi trong quá trình phát triển của tổ chức, xã hội. Và nó còn góp phần làm thoả mãn nhu cầu phát triển cho người lao động.

Đối với nền kinh tế xã hội:

Giáo dục, đào tạo và phát triển năng lực của người lao động có ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia. Nâng cao chất lượng là cơ sở thế mạnh, là nguồn gốc thành công của các nước phát triển mạnh trên thế giới như Anh, Pháp, Nhật... Sự phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cũng chính là yếu tố tích cực thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

1.2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong công ty ANZ.

Chất lượng nhân lực là nhân tố tác động trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Bản thân chất lượng nhân lực chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều những nhân tố, mức độ ảnh hưởng của các nhân tố cũng rất khác nhau. Để có thể đánh giá đúng đắn chất lượng nhân lực của doanh nghiệp

cần phải tiếp cận từ nhiều phía, đánh giá từng mặt qua các tiêu chí, hệ thống đánh giá:

1.2.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực

Sức khỏe của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người. Để phản ánh điều đó có nhiều chỉ tiêu biểu hiện như:

Tiêu chuẩn đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng.

Trên thực tế, đánh giá sức khỏe thể chất của người lao động không chỉ dựa trên những tiêu chí đơn giản có thể cân đo được như chiều cao hay cân nặng mà còn dựa vào những tiêu chí phức tạp hơn như tình trạng nghỉ ốm, nghỉ thai sản, nghỉ làm do tai nạn lao động hay tỷ lệ mắc bệnh nghề nghiệp,... của người lao động trong kỳ.

1.2.2.2. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá của nguồn nhân lực.

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức không chỉ về lĩnh vực tự nhiên mà còn bao gồm cả lĩnh vực xã hội. Ở một mức độ cho phép nhất định nào đó thì trình độ văn hoá của nguồn nhân lực thể hiện qua:

1.2.2.3. Chỉ tiêu biểu hiện phẩm chất, đạo đức.

Phẩm chất đạo đức người lao động gồm có phẩm chất đạo đức cá nhân và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Những biểu hiện chính của phẩm chất đạo đức của con người trong công việc là:

- Luôn hướng thiện, cần kiệm, trung thực, nhân nghĩa, có lối sống lành mạnh, nếp sống văn minh.
- Lao động chăm chỉ, nhiệt tình, cần trọng.
- Có ý thức tập thể, đoàn kết, phấn đấu vì lợi ích chung.
- Có trách nhiệm với bản thân, với công việc và với doanh nghiệp.
- Có ý thức bảo vệ và cải thiện môi trường.

1.2.2.4. Chỉ tiêu đánh giá năng lực công tác.

Đánh giá năng lực là đánh giá các phẩm chất của một cá nhân dựa trên khung năng lực cần thiết đã được xây dựng từ bản phân tích công việc hoặc qua tìm hiểu công việc thực tế. Hoạt động đánh giá này có vai trò quan trọng trong việc xác định nhu cầu đào tạo và những kiến thức, kỹ năng mà người lao động tiếp thu được từ những khóa đào tạo trước đó.

1.2.2.5. Chỉ tiêu đánh giá kết quả thực hiện công việc.

Phương pháp đánh giá kết quả thực hiện công việc là cách thức biện pháp khác nhau được sử dụng trên cơ sở những chỉ tiêu, chỉ số nhất định để từ đó có nhận xét, kết luận về kết quả làm việc của người lao động. Thông qua phương

