

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

===***===



PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY ĐIỆN LỰC KIM
THÀNH GIAI ĐOẠN 2021 – 2025

Họ và tên : Nguyễn Tiến Quyết

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 834.01.01

Giáo viên Hướng dẫn: PSG.TS Nguyễn Thị Tâm

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

HẢI DƯƠNG - NĂM 2021

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Thị Tâm

Phản biện 1: TS Trần Thị Thanh Hồng

Phản biện 2: PGS.TS Phạm Đức Bình

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

Địa điểm: Phòng 6668882113 Phần mềm Zoom

Trường Đại học Thành Đông.

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

Thời gian: vào hồi 10 giờ 35...ngày..11..tháng..12..năm..2021..

Có thể tìm hiểu luận văn tại thư viện: Trường Đại học Thành Đông

Hoặc trên Website Phòng QLĐT Sau đại học & HTQT, Trường Đại học
Thành Đông

Đề tài nghiên cứu ***“Phát triển nguồn nhân lực của Công ty Điện lực Kim Thành giai đoạn 2021 – 2025”*** được tiến hành tại ***Điện lực Kim Thành***

Thời gian từ 2018 đến 2020

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường hiện nay, với bối cảnh cạnh tranh và hội nhập, hơn bao giờ hết yếu tố con người đã thực sự trở thành thứ tài sản quý giá nhất, là chiếc chìa khoá dẫn đến thành công của mỗi tổ chức, mỗi doanh nghiệp. Các doanh nghiệp ngày càng nhận thức được rằng, cạnh tranh thị trường thế kỉ XXI sẽ là cạnh tranh nhân tài nên họ luôn tạo điều kiện thuận lợi nhất đầu tư cho nhân tài phát triển không ngừng.

Điện lực Kim Thành là chi nhánh trực thuộc Công ty Điện lực Hải Dương. Từ khi thành lập đến nay, nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn nhân lực Điện lực Kim Thành đã có nhiều chính sách đào tạo phát triển nhân sự trong từng thời kỳ và từng giai đoạn nhất định. Công tác phát triển nguồn nhân lực trong đơn vị còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế, chưa phát huy được hết tiềm năng, sức mạnh của đông đảo đội ngũ cán bộ, nhân viên; chưa đồng bộ với định hướng phát triển cũng như định hướng công nghệ mà đơn vị đã xây dựng.

Do vậy chúng tôi lựa chọn ***“Phát triển nguồn nhân lực của Công ty Điện lực Kim Thành giai đoạn 2021-2025”*** làm luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu của nghiên cứu là Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành trong thời gian qua, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành. Từ đó, đề xuất một số giải pháp có tính khả thi nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành

Phạm vi nghiên cứu

*Phạm vi không gian: tại Điện lực Kim Thành

*Phạm vi thời gian: Nghiên cứu số liệu từ 2017-2019

Thời gian nghiên cứu đề tài từ tháng 5/2020 - 11/2020

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp

Phương pháp thu thập tài liệu

* *Thu thập tài liệu thứ cấp*: Số liệu thứ cấp thu thập từ các tài liệu đã được thống kê và công bố công khai tại Điện lực Kim Thành

Thu thập số liệu sơ cấp

Thông tin số liệu sơ cấp được thu thập từ điều tra trực tiếp 100 phiếu được gửi tới cán bộ quản lý và các nhân viên công ty nhằm thu thập các thông tin về tình hình đào tạo, điều kiện làm việc, mức lương, thời gian làm việc, chế độ đãi ngộ, đời sống của người lao động.

- *Phương pháp thống kê mô tả*: Nhằm mô tả về các hoạt động liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty theo các nội dung đã được xác định qua việc tập hợp, phân loại các tài liệu thứ cấp và sơ cấp.

- *Phương pháp so sánh*, chủ yếu dùng để so sánh số liệu thực tế đạt được so với kế hoạch đặt ra. Kết quả đánh giá, so sánh được biểu hiện qua các bảng số liệu, phân tích cụ thể.

- *Phương pháp phân tích tổng hợp*: Đây là phương pháp rất phổ biến trong phân tích kinh tế, được vận dụng trong quá trình phân tích đề tài nhằm phân tích từng nội dung qua nhận xét đánh giá đối với từng loại đối tượng điều tra liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực. Từ đó đưa ra kết luận tổng hợp.

- *Phương pháp SWOT*: Phân tích SWOT là việc đánh giá một cách chủ quan các dữ liệu được sắp xếp theo định dạng SWOT với một trật tự logic, dễ hiểu, dễ trình bày, dễ thảo luận và đưa ra quyết định.

5. Kết quả đạt được

5.1. Tổng quan về Điện lực Kim Thành

Điện lực Kim Thành – Chi nhánh Công ty TNHH MTV Điện Lực Hải Dương - Tập đoàn Điện lực Việt Nam. Điện lực Kim Thành là đơn vị thành viên của Tổng Công ty Điện lực Hải Dương có chức năng và nhiệm vụ: Sản xuất kinh doanh điện năng;- Quản lý vận hành lưới điện đến cấp điện áp 35 kV trở xuống và kinh doanh điện trên phạm vi huyện Kim Thành;

5.2. Thực trạng phát triển nhân lực tại Điện lực Kim Thành

5.2.1. Phát triển số lượng nhân lực của Điện lực Kim Thành

Trong kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của mình trong những năm qua Điện lực Kim Thành luôn đảm bảo đủ số lượng cán bộ công nhân viên theo đúng

định mức. Số lượng lao động tăng trung bình hàng năm 30 người phù hợp với tình hình mở rộng sản xuất kinh doanh của Công ty.

Cơ cấu lao động tương đối hợp lý: Số lao động trực tiếp của đơn vị chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động: năm 2017 là 65,9% và năm 2019 tăng lên thành 68,4%. Lao động gián tiếp chiếm tỷ trọng nhỏ hơn so với lao động trực tiếp và có xu hướng giảm 2021 là 34,1%, đến năm 2019 giảm còn 31,6%.

****Trình độ bậc thợ của công nhân trực tiếp tại Điện lực Kim Thành***

Là đơn vị hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh điện năng, số lượng công nhân kỹ thuật là 165 người/tổng số 240 lao động, chiếm tỷ lệ lớn 68,75% nên công tác bồi huấn nâng bậc cho công nhân hàng năm luôn chiếm một vị trí vô cùng quan trọng và nhận được sự quan tâm hàng đầu của các cấp lãnh đạo. Điện lực Kim Thành đã xây dựng một chương trình bồi huấn khá bài bản và hợp lý nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho công nhân có điều kiện nâng cao trình độ tay nghề và phấn đấu vì mục tiêu chung của Điện lực Kim Thành.

5.2.2 Thực trạng phát triển chất lượng nhân lực tại Điện lực Kim Thành

Đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Điện lực Kim Thành

Lựa chọn đối tượng đào tạo tại Điện lực Kim Thành Sau khi nhu cầu đào tạo được xác định, chỉ tiêu đào tạo được phân bổ cho các đơn vị, quy định rõ cho từng cấp đào tạo, Điện lực Kim Thành tiến hành lựa chọn đối tượng đào tạo. Xây dựng chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

Đào tạo ngoài Điện lực

- Ngoài việc thực hiện đào tạo nhân viên ngay tại nơi làm việc, Điện lực Kim Thành còn gửi nhân viên đi đào tạo ở các cơ sở ngoài đơn vị

Công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Điện lực Kim Thành được thực hiện tương đối chi tiết cho phép đơn vị có thể xây dựng được một đội ngũ lao động có chất lượng cao đảm bảo đáp ứng tốt cho yêu cầu của công việc, tạo điều kiện để Điện lực nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Cụ thể là:

- Về mặt chất lượng, nâng cao đáng kể trình độ tay nghề cho nhân viên;
- Về mặt số lượng, toàn bộ nhân viên đều được đào tạo ban đầu và thường xuyên.

Tuy nhiên công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn có một số nhược điểm sau: chưa chặt chẽ, khoa học, hợp lý, chưa theo yêu cầu của sản xuất và nội dung công việc mà thường theo chính sách xã hội hoặc mối quan hệ dẫn đến giảm năng suất lao động, dư thừa lao động so với yêu cầu. Trong khi đó lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi vẫn còn thiếu.

Bảng 2.10. Tổng hợp tình hình đào tạo L của Điện lực Kim Thành

Số TT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)			So sánh (%)	
		2017	2018	2019	18/17	19/18
	Tổng số lao động	728	753	776	103,4	103,1
1	LĐ gián tiếp được đào tạo	78	92	116	117,9	126,1
2	LĐ trực tiếp được đào tạo	135	162	179	120,0	110,5
3	LĐ chưa được đào tạo	515	499	481	96,9	96,4

(Nguồn: Phòng Tổ chức -Lao động – Điện lực Kim Thành)

Hoạt động tuyển dụng

Để xây dựng một đội ngũ công nhân, viên chức có đủ năng lực và trình độ, đáp ứng được yêu cầu của quá trình sản xuất kinh doanh, đồng thời để việc quản lý lao động và tuyển dụng lao động đi vào nề nếp, đủ số lượng và đảm bảo đúng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, Điện lực Kim Thành đã ban hành quy chế tuyển lao động riêng.

Tạo động lực phát triển nhân lực tại Điện lực Kim Thành đã quan tâm đến chính sách tiền lương, thưởng

5.3. Nhận xét chung về phát triển nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành

Kết quả đạt được

Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực, trong những năm qua, lãnh đạo Điện lực Kim Thành luôn chú trọng công tác đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực.

Mỗi năm Điện lực Kim Thành đều xây dựng một kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tương đối toàn diện với đầy đủ các ngành nghề và đa dạng từ tuyển dụng, tuyển mộ, đào tạo mới từ trung cấp chuyên nghiệp đến đại học và trên đại học. Bên cạnh đó Điện lực Kim Thành cũng tập trung đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động mà cụ thể là việc nâng bậc, đào tạo cán bộ quản lý kinh tế cũng như chuyên môn ngành Điện có trình độ đại học và trên đại học. Chính nhờ các chính sách đúng đắn của mình về công tác phát triển nguồn nhân lực mà Điện lực Kim Thành luôn duy trì được một đội ngũ lao động có chất lượng cao về chuyên môn và nghiệp vụ.

Những điểm hạn chế

Công tác tuyển dụng hàng năm thực hiện theo chỉ tiêu của cấp trên do đó không chủ động được thời gian thực hiện để bổ sung lực lượng mới cho các đơn vị thiếu hụt lao động cả về số lượng và trình độ chuyên môn.

Trong cơ cấu lao động số công nhân bậc từ bậc 5 đến bậc 7 chỉ chiếm 26,5% trong khi đó số công nhân bậc từ 2 đến 4 chiếm 73,5% cho thấy một sự mất cân đối và thiếu hụt lao động có kinh nghiệm làm việc trong đơn vị.

Điện lực Kim Thành còn thiếu việc mô tả công việc và đánh giá chính xác độ khó của công việc để xác định rõ bậc thợ cần thiết cho các loại công việc. Vì thế việc lựa chọn công nhân tham gia bồi huấn nâng bậc là thiếu căn cứ khoa học và làm mất cân đối giữa bậc thợ và bậc công việc.

Chất lượng lao động ở các đơn vị chưa đồng đều, tính tự giác trong công việc còn thấp dẫn đến năng suất lao chưa cao, hàng tháng số lượng lao động không hoàn thành nhiệm vụ còn nhiều. Công tác khen thưởng, kỷ luật còn chưa kịp thời và chính xác, bầu không khí làm việc nhiều nơi nhiều lúc còn nặng nề do áp lực phải hoàn thành công việc có khối lượng lớn trong khi số lượng và chất lượng công nhân chưa đáp ứng đủ nhu cầu công việc.

Hiện nay Điện lực Kim Thành còn đang thiếu cán bộ chuyên trách về nhân sự mà phải đảm nhiệm một khối lượng công việc tương đối lớn do đó sẽ khó hoàn thành công việc một cách toàn diện.

5.4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Điện lực Kim Thành giai đoạn 2021 – 2025

Giải pháp 1 Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đến 2025

Giải pháp 2 Nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

Trong những năm qua công tác đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ CBCNV được thực hiện tương đối bài bản. Tuy nhiên việc đào tạo vẫn chủ yếu tập trung việc bồi huấn nâng bậc cho công nhân.

Mục tiêu của doanh nghiệp khi thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực là nhằm củng cố và nâng cao đội ngũ lao động cả về lượng và chất. Đây là một trong những yếu tố quyết định đến khả năng hoàn thành những kế hoạch kinh doanh lâu dài của doanh nghiệp

Giải pháp 3 Nâng cao chất lượng tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao

Công ty đã ban hành chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực

Giải pháp 4 Sử dụng, bố trí nhân lực phù hợp nhằm phát triển năng lực chuyên môn của LĐ

Giải pháp 5 Nâng cao chất lượng đánh giá thành tích của CBCNV

KẾT LUẬN

(1). Luận văn đã nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, đưa ra các khái niệm về phát triển nhân lực, nội dung phát triển nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Đồng thời luận văn đã đưa ra cơ sở thực tiễn kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực trên thế giới và Việt Nam, từ đó rút ra một số kinh nghiệm áp dụng trong nghiên cứu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực trong Điện lực Kim Thành

(2). Phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Điện lực Kim Thành cho thấy đây là đơn vị chuyên vận hành và phân phối điện năng cho tất cả các khách hàng trên địa bàn huyện Kim Thành. Đơn vị có đội ngũ lao động đông đảo, có trình độ chuyên môn, được đào tạo và phát triển hàng năm. Vì vậy số lượng và chất lượng lao động không ngừng được nâng cao.

Điện lực Kim Thành luôn ưu tiên đào tạo các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ mà cụ thể trong năm 2017 số lượng đào tạo là 142 người chiếm 75,9% số lượng đào tạo. Và con số này liên tục tăng từ năm 2017 cho đến năm 2020 mà lý do chủ

yếu là do nhu cầu về nguồn nhân lực ngày càng cao nhằm đáp ứng cho sự phát triển vượt bậc của ngành trong những năm qua.

Công tác đào tạo sau tuyển dụng luôn được chú trọng. Thông qua các khoá đào tạo sau tuyển dụng Điện lực Kim Thành đã trang bị cho các nhân viên mới vào một cách đầy đủ nhất các kiến thức về sự hình thành và phát triển của Đơn vị, các quy định về an toàn lao động, đồng thời đánh giá một cách chính xác trình độ thực sự và khả năng làm việc thực tế của các nhân viên trước khi xem xét về các điều khoản trong việc ký hợp đồng lao động. Điều này đảm bảo cho Điện lực Kim Thành luôn lựa chọn được một lực lượng lao động mới có trình độ tốt và luôn chấp hành đúng các quy định mà đơn vị yêu cầu.

Bên cạnh những chủ chương chính sách đúng đắn về tuyển dụng, tuyển mộ và đào tạo phát triển nguồn nhân lực, với truyền thống của mình Điện lực Kim Thành cũng luôn quan tâm đến môi trường làm việc thoáng mát với đầy đủ trang thiết bị cần thiết. Công đoàn và đoàn thanh niên hàng năm có nhiều hoạt động phòng trào tạo ra không khí vui tươi phấn khởi để cán bộ công nhân viên yên tâm công tác hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Luận văn tiến hành phân tích những điểm mạnh, yếu, thuận lợi và khó khăn cho việc phát triển nguồn nhân lực của Điện lực Kim Thành qua việc phân tích môi trường bên trong, bên ngoài..

Tuy nhiên thực trạng phát triển NNL của công ty còn tồn tại nhiều bất cập. Đồng thời, tác giả đã phân tích môi trường bên ngoài, môi trường bên trong, đánh giá những cơ hội, thách thức cũng như những điểm mạnh và điểm yếu trong chính sách nhân sự của đơn vị làm cơ sở xây dựng ma trận SWOT lựa chọn chiến lược phát triển NNL cho Điện lực Kim Thành.

(3) Trên cơ sở phương hướng, mục tiêu kinh doanh tổng quát của Điện lực Kim Thành tập hợp những cơ hội và thách thức cũng như những điểm mạnh, điểm yếu trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của đơn vị tác giả đã đưa ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho Điện lực Kim Thành giai đoạn 2021 – 2025