

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

TRẦN THỊ NGỌC DUY

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY**

**Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
Mã số : 60.34.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH
DOANH**

Đà Nẵng, Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. LÊ THẾ GIỚI

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thu

Phản biện 2: PGS.TS. Nguyễn Văn Toàn

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 19 tháng 5 năm 2012.

** Có thể tìm hiểu luận văn tại:*

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Ngày nay, trong quá trình đổi mới và phát triển, nguồn nhân lực được thừa nhận là một yếu tố quan trọng nhất, là yếu tố có tính quyết định đến sự thành bại, uy thế, địa vị, khả năng phát triển bền vững của tổ chức, của doanh nghiệp. Do đó, các quốc gia đều đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển và đề ra các chính sách, chiến lược phát triển con người phục vụ yêu cầu của hiện tại và tương lai.

Việt Nam đang tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa yêu cầu phải có một nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao. Mặt khác, Việt Nam là thành viên của WTO, tạo nhiều cơ hội cho sự mở rộng hợp tác và phân công quốc tế nhưng nó cũng đặt ra thách thức không nhỏ, đó là chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Vấn đề này đang đặt ra cấp thiết là phải đào tạo nâng cao trình độ và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu.

Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy là một doanh nghiệp hoạt động trong cơ chế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt. Trong tình hình hiện nay, Công ty cũng như những doanh nghiệp khác đang đứng trước những thách thức và khó khăn cùng với những yêu cầu của khách hàng ngày một khắt khe hơn. Để nâng cao năng lực cạnh tranh, một thực tế đặt ra cho Công ty hoa cảnh Ngọc Duy là phải làm tốt công tác phát triển nguồn nhân lực và sử dụng lao động có hiệu quả là hết sức quan trọng.

Với những lý do trên, tôi đã lựa chọn đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy”** làm nội dung nghiên cứu luận văn cao học.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức doanh nghiệp.

- Phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy, chỉ ra những thành công, hạn chế, nguyên nhân.

- Đề xuất những giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tốt hơn trong những năm tới.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đối tượng nghiên cứu: là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy.

- Phạm vi nghiên cứu: nguồn nhân lực từ khi Công ty thành lập đến nay và định hướng phát triển đến 2015 và 2020.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp sử dụng chủ yếu là: các phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, logic - lịch sử, phương pháp phân tích - tổng hợp, thống kê, điều tra nghiên cứu thực tế. Ngoài ra, đề tài còn sử dụng một số phương pháp khác kết hợp với số liệu khảo sát, thống kê báo cáo của công ty.

5. Ý NGHĨA KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

Góp phần làm rõ và bổ sung vào lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nói chung, đối với với các tổ chức, công ty nói riêng. Luận văn có thể làm tài liệu nghiên cứu tham khảo cho những ai quan tâm, nhất là cho các công ty, doanh nghiệp vận dụng vào việc phát triển nguồn nhân lực của mình.

6. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài gồm có 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức, doanh nghiệp

- Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy

- Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy đến 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC, DOANH NGHIỆP

1.1. NHỮNG KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.1.1. Nhân lực

Nhân lực 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 động¹.

Nhân lực được hiểu là toàn bộ các khả năng về thể lực và trí lực của con người được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất. Nó cũng được xem là sức lao động của con người – một nguồn lực quý giá nhất trong các yếu tố của sản xuất của các doanh nghiệp. Nhân lực của doanh nghiệp bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong doanh nghiệp².

1.1.2. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người. Nguồn lực đó được xem xét ở hai khía cạnh. Trước hết, với ý nghĩa là nguồn gốc, là nơi phát sinh ra nguồn lực. Thứ hai, nguồn nhân lực là tổng thể nguồn lực từng

¹ Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, trang 12, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.

² Nguyễn Thanh Hội (1999), *Quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

cá nhân con người. Với tư cách là nguồn lực của quá trình phát triển, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định³.

Nguồn nhân lực trong một tổ chức 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 định⁴.

Từ các quan niệm trên, nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa rộng là tổng thể những tiềm năng của con người bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách của con người đáp ứng sự đòi hỏi của một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định.

1.1.3. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để tạo ra sự thay đổi về hành vi nghề nghiệp của người lao động⁵.

Trước hết, phát triển nguồn nhân lực chính là toàn bộ những hoạt động học tập được tổ chức bởi doanh nghiệp, do doanh nghiệp cung cấp cho người lao động. Phát triển nguồn nhân lực được tạo thành bởi 3 bộ phận: giáo dục, đào tạo và phát triển.

Phát triển nguồn nhân lực của một doanh nghiệp là việc xem xét cách thức doanh nghiệp bố trí, sắp xếp công việc, nâng cao kiến thức, khuyến khích người lao động để phát triển và sử dụng hết tiềm năng của người lao động nhằm thực hiện được mục tiêu của doanh nghiệp.

³ Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, trang 12, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.

⁴ Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, trang 6, NXB Thống kê, Hà Nội.

⁵ Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân - Quản trị nhân lực, trang 161, NXB LĐ-XH, 2004.

Phát triển nguồn nhân lực thực chất là tạo ra sự thay đổi về chất lượng của nguồn nhân lực theo hướng tiến bộ. Nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực là làm gia tăng đáng kể chất lượng của nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tổ chức.

1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC, DOANH NGHIỆP

1.2.1. Xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu của tổ chức

Từ mục tiêu đã được xác định, tổ chức, đơn vị xác định nhiệm vụ phải làm để đạt được mục tiêu đó, vì mục tiêu gắn với các giai đoạn khác nhau nên nhiệm vụ của tổ chức trong từng giai đoạn cũng khác nhau. Vì vậy để đảm bảo thực hiện nhiệm vụ đạt được mục tiêu của tổ chức thì cần phải xác định cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với các nhiệm vụ đã được xác định.

1.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực

Với xu hướng phát triển như hiện nay, người lao động phải có trình độ kiến thức nhất định, tức là có sự am hiểu về tri thức, có năng lực thực hành mới hoàn thành nhiệm vụ được giao và có thể đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh, các hoạt động nghề nghiệp khác.

Để phát triển nguồn nhân lực, thì tổ chức cần phải quan tâm đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động.

1.2.3. Phát triển kỹ năng của người lao động

Kỹ năng nghề nghiệp phản ánh sự hiểu biết tinh thông về tay nghề, mức độ tinh xảo và những kinh nghiệm cần thiết để thực hiện công việc. Do vậy, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp là tìm cách nâng cao tay nghề, mức độ thuần thục trong công việc, cũng như tạo điều kiện để

người lao động tích lũy các kinh nghiệm cần thiết phục vụ cho công việc.

Trong doanh nghiệp, việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho nguồn nhân lực có ý nghĩa rất quan trọng, khi kỹ năng được nâng cao, người lao động làm việc có hiệu quả hơn. Để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp đòi hỏi nguồn nhân lực phải có sự rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm từ thực tiễn.

1.2.4. Nâng cao nhận thức của người lao động

Nâng cao chất lượng một cách toàn diện cả 3 mặt: nâng cao trình độ kiến thức, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác cho đội ngũ lao động. Tạo điều kiện cho người lao động rèn luyện phẩm chất đạo đức, có kiến thức chuyên môn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

1.2.5. Tạo động cơ thúc đẩy người lao động

Động cơ thúc đẩy ám chỉ những nỗ lực cả bên trong lẫn bên ngoài của một con người có tác dụng khơi dậy lòng nhiệt tình và sự kiên trì theo đuổi một cách thức hành động đã xác định.

Động cơ làm việc là sự sẵn sàng dồn tâm trí, sức lực theo đuổi mục tiêu của tổ chức để đáp ứng, thỏa mãn những nhu cầu cá nhân. Những động cơ làm việc cá nhân phục vụ mục tiêu chung, có lợi cho tổ chức, cho xã hội, đem lại những điều tốt đẹp cho mọi người được xem là những động cơ trong sáng, tốt đẹp.

Động cơ quan trọng nhất thúc đẩy người lao động xét cho cùng cũng chỉ là “danh và lợi”. Vì vậy để làm thay đổi hành vi và kết quả của người lao động trong công việc là phải tác động đến vấn đề này.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Các nhân tố bên ngoài:

+ *Khung cảnh kinh tế*

- + Môi trường khoa học-công nghệ
- + Nhân khẩu học
- + Luật lệ nhà nước
- + Văn hóa xã hội
- + Đối thủ cạnh tranh

1.3.2. Các nhân tố bên trong

- + Sứ mệnh, mục tiêu của công ty
- + Chính sách, chiến lược tầm nhìn của công ty
- + Bầu không khí tâm lý của công ty
- + Công đoàn:
- + Nhận thức và khát vọng của người lao động.
- + Chính sách khuyến khích và sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo.

1.4. Ý NGHĨA CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC, ĐƠN VỊ

Phát triển nguồn nhân lực là con đường giúp cho các đơn vị, tổ chức nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Phát triển nguồn nhân lực tạo điều kiện để nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; phát triển kỹ năng; nâng cao nhận thức đáp ứng được nhiệm vụ hiện tại và tương lai.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY

2.1. KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy là doanh nghiệp ngoài quốc doanh, đơn vị hoạt động lớn lên từ Doanh nghiệp tư nhân Ngọc Duy.

Công ty trước đây là vườn hoa cây cảnh và Doanh nghiệp tư nhân mua bán, trồng cây cảnh từ năm 1989 đến năm 2001 với các đơn vị cơ quan và tư gia trên địa bàn Quảng Nam- Đà Nẵng.

Đến ngày 24/10/2001 công ty đã được Sở Kế hoạch và Đầu tư cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh công ty trách nhiệm hữu hạn có hai thành viên trở lên số 3202000391.

Với thành quả 15 năm thành lập, Công ty ngày một phát triển, luôn sẵn sàng đảm nhận mọi công trình thiết trí và trồng cây xanh sân vườn, đảm bảo đúng tiến độ, chất lượng, kỹ thuật, mỹ thuật theo yêu cầu của mọi đối tượng khách hàng, vươn lên trở thành 1 trong những doanh nghiệp đứng đầu trong lĩnh vực cây xanh trên địa bàn Quảng Nam – Đà Nẵng.

Tên giao dịch: Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy

Trụ sở chính tại : 242 Huỳnh Ngọc Huệ, Phường An Khê, Quận Thanh Khê - Thành phố Đà Nẵng.

Điện thoại: (0511) 3.723771, 3.245771. Fax : 0511 3.723771

Email : hoacanhngocduy@dng.com

Website : <http://www.hoacanhngocduy.vn>

Ngành nghề kinh doanh:

- Gieo ươm các giống hoa, cây cảnh, cây bóng mát, cây ăn quả.
- Kinh doanh mua, bán và dịch vụ hoa, cây cảnh, cá cảnh, hàng nông sản, phân bón các loại.

- Thiết kế, thi công hoa viên, cây xanh và hòn non bộ.

- Dịch vụ trang trí và chăm sóc cây xanh nội ngoại thất.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức

2.1.2.1. Chức năng

- Kinh doanh theo nội dung giấy phép đăng ký kinh doanh số 3202000391 ngày 24/10/2001 của Sở Kế hoạch và Đầu tư cấp

2.1.2.2. Nhiệm vụ

- Xây dựng bộ máy tổ chức lãnh đạo, các chiến lược kinh doanh, kế hoạch kinh doanh ngắn hạn và dài hạn.

- Không ngừng cải tiến bộ máy quản lý, nâng cao năng lực quản lý của công ty.

- Bảo toàn và phát triển nguồn vốn kinh doanh, thực hiện chế độ hoạch toán kế toán, chế độ quản lý tài chính của doanh nghiệp theo đúng luật pháp, chính sách, quyết định của Bộ Tài chính. Thực hiện việc giao nộp thuế, phí, lệ phí và các nghĩa vụ khác theo qui định của pháp luật.

- Giải quyết việc làm, phân phối thu nhập, nâng cao đời sống cán bộ, công nhân viên của công ty.

2.1.2.3. Sơ đồ bộ máy tổ chức của công ty

2.1.3. Tình hình hoạt động kinh doanh chủ yếu của công ty

2.1.3.1. Các yếu tố sản xuất của công ty

a. Tài sản cố định

Tổng giá trị tài sản của công ty tính đến thời điểm tháng 01/2012 là 31.807 triệu đồng.

b. Cơ sở vật chất

c. Nguồn hàng

d. Thị trường tiêu thụ hàng hóa

2.1.3.2. Kết quả hoạt động kinh doanh.

TT	Chỉ tiêu	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
01	Tổng doanh thu	12.927	14.013	15.191

Nguồn : phòng Kinh doanh công ty hoa cảnh Ngọc Duy

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực của Công ty

Cơ cấu lao động theo độ tuổi, giới tính và trình độ chuyên môn của Công ty năm 2011

ĐVT: người

Tên đơn vị	Tổng Số	Độ tuổi			Giới tính		Trình độ chuyên môn			
		<30	31-50	50>	Nam	Nữ	Sau ĐH	Đại học	CD, TC	CN KT, LD PT
Ban giám đốc	3		2	1	2	1	1	2		
Phòng TC – HC	5	2	2	1	3	2		2	3	
Phòng T chính - Kế toán	6	3	3		1	5		4	2	
Phòng Kinh doanh	15	6	9	1	12	3		12	3	
Phòng Kỹ thuật	13	7	6		10	3		10	3	
Chi nhánh 1 tại Điện Ngọc	32	14	17	1	27	5		1	2	29
Chi nhánh 2 tại Tam Kỳ	15	6	9		10	5		1	2	12
Chi nhánh 3 tại Quy Nhơn	18	7	11		15	3		1	1	16
Chi nhánh 4 tại Đà Nẵng	34	10	23		24	10		1	2	31

2.2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty

2.2.2.1. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu lao động theo độ tuổi và giới tính của các phòng ban và chi nhánh Công ty năm 2011

TT	Tên đơn vị	Tổng Số	Độ tuổi			Giới tính	
			<30	31-50	50>	Nam	Nữ
1	Ban giám đốc	3		2	1	2	1
2	Phòng TC – HC	5	2	2	1	3	2
3	Phòng Tckinh - Ktoán	6	3	3		1	5
4	Phòng Kinh doanh	15	6	9	1	12	3
5	Phòng Kỹ thuật	13	7	6		10	3
6	Cơ sở 1 tại Điện Ngọc	32	14	17	1	27	5
7	Cơ sở 2 tại Tam Kỳ	15	6	9		10	5
8	Cơ sở 3 tại Quy Nhơn	18	7	11		15	3
9	Cơ sở 4 tại Đà Nẵng	34	10	23		24	10
Tổng cộng		141	55	82	4	104	37
Tỷ lệ (%)		100	39,01	58,16	2,83	73,7	26,3

Nguồn: phòng Tổ chức Hành chính công ty hoa cảnh Ngọc Duy

2.2.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Tiêu chí	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số	116	100	127	100	141	100
Sau đại học	01	0,86	01	0,78	01	0,71
Đại học	26	22,42	28	22,05	34	24,11
Cao đẳng, trung cấp	18	15,52	18	14,17	18	12,77
CNKT & LĐPT	71	61,2	80	62,98	88	62,41

Nguồn: phòng Tổ chức- Hành chính công ty hoa cảnh Ngọc Duy

2.2.2.3. Phát triển kỹ năng của người lao động

Kỹ năng	Số người được hỏi	Mức độ và tỷ trọng lựa chọn					
		Từ mức thành thạo trở lên		Chưa thành thạo		Yếu	
		Người	%	Người	%	Người	%
Làm việc nhóm.	126	74	58.8	52	41.2	0	
Lập kế hoạch công tác.	126	34	26.9	92	73.0		
Tổ chức thực hiện công việc	126	77	61.1	49	38.8		
Giao tiếp	126	108	85.7	18	14.2		
Quản lý công việc	126	34	26.9	92	73.0		
Sử dụng tin học văn phòng	126	35	27.7	8	6.34	83	65.8
Tư vấn	126	37	29.3	89	70.6		0
Sử dụng tiếng anh	126	30	24.5	7	5.73	85	69.6
Tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ	126	51	40.5	24	19.0	51	40.5

2.2.2.4. Nâng cao nhận thức của người lao động

Tiêu chí	Số người được hỏi	Chỉ số							
		Không đồng ý (1)		Ít đồng ý (2)		Đồng ý (3)		Hoàn toàn đồng ý (4)	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Chủ trương, chính sách của nhà nước có liên quan, được triển khai kịp thời.	126	0	35	27.8	56	44.4	35	27.7	
Việc chấp hành và thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước	126	0	0	0	16	12.7	110	87.3	
Các Quy định nội bộ của Công ty đa phần đều phát huy tác dụng tốt.	126	0	28	22.3	58	46.0	40	31.7	

Ông/bà luôn nhận được sự quan tâm, giúp đỡ của đồng nghiệp trong Công ty	126	0	11	8.8	87	69	28	22.2	
Đa số các ý kiến của cán bộ nhân viên khi tham gia xây dựng Công ty đều được tiếp thu, phản hồi kịp thời.	126	15	11.9	34	27	48	38.1	29	23
Ông/bà cho rằng mọi người trong đơn vị đều có sự phối hợp nhau để triển khai nhiệm vụ.	126	0	45	35.7	26	20.6	55	43.6	

Nguồn: Tổng hợp theo kết quả điều tra tại Công ty

2.2.2.5. Tạo động cơ thúc đẩy người lao động

Tiêu chí	Số người hỏi	Mức độ quan trọng từ thấp nhất (1) Đến cao nhất (4)							
		Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thu nhập ổn định và có xu hướng cao hơn.	126		0		0	32	25.4	94	74.6
Sự thăng tiến	126	15	11.9	43	34.1	23	18.2	45	35.7
Được khẳng định cá nhân trong công việc.	126	27	21.4	45	35.7	31	24.6	23	18.2
Được mọi người tôn trọng.	126	36	28.5	52	41.3	24	19.0	14	11.1
Ổn định công việc.	126		0	13	10.3	23	18.2	90	71.4
Có môi trường làm việc thuận lợi.	126		0	34	27	45	35.7	47	37.3
Có cơ hội phát triển con đường học vấn	126	80	63.4	15	11.9	12	9.5	19	15.0

Tiêu chí	Số người hỏi	Mức độ quan trọng từ thấp nhất (1) Đến cao nhất (4)							
		Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Có cơ hội phát triển nghề nghiệp	126		0	2	1.59	22	17.4	102	80.9
Mong muốn được phong tặng, khen thưởng.	126	32	25.3	49	38.9	29	23.0	16	12.7
Mọi người nhận được sự quan tâm, động viên, chia sẻ kịp thời.	126	0	0	7	5.56	28	22.2	91	72.2

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG HẠN CHẾ TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY

2.3.1. Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa kịp thời

Nhận thức về công tác quản trị nguồn nhân lực như là công tác quản trị nhân sự đơn thuần, chưa thấy tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực.

Do công ty là doanh nghiệp thuộc sở hữu gia đình và áp dụng kiểu quản lý gia đình truyền thống dẫn đến nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa toàn diện

2.3.2. Chưa làm tốt công tác quy hoạch cán bộ

Trong thời gian qua công tác quy hoạch cán bộ của công ty chưa được làm tốt, còn mang tính chấp vá và chưa đảm bảo tính kế thừa. Xây dựng quy hoạch cán bộ chưa bám yêu cầu kinh doanh của Công ty để chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ về chuyên môn nghiệp vụ, năng lực thực tiễn, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, giới tính, lứa tuổi để đáp ứng nhiệm vụ công việc.

2.3.3. Chưa xây dựng chương trình, chiến lược đào tạo bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ

Công ty chưa có chiến lược dài hạn về nhân lực. Nó được thể hiện trong việc phát triển nghề nghiệp cho người lao động, công ty chưa có chiến lược đào tạo về kỹ năng, chưa chủ động tạo dựng nhân lực quản lý cao cấp từ chính nguồn nhân lực của mình. Chưa làm rõ được mục đích và đối tượng đào tạo.

2.3.4. Bố trí, sử dụng cán bộ chưa hợp lý

Vẫn còn tình trạng sử dụng cán bộ không đúng ngành nghề, bố trí và sử dụng cán bộ còn mang tính chủ quan và tư tưởng cục bộ, ảnh hưởng đến chất lượng của công tác cán bộ và việc xây dựng đội ngũ cán bộ.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY ĐẾN NĂM 2015 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2020

3.1. CĂN CỨ ĐỀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Các nhân tố tác động bên ngoài

3.1.1.1. Khoa học-công nghệ phát triển thay đổi nhiều ngành nghề

3.1.1.2. Sự cạnh tranh của thị trường

3.1.1.3. Yếu tố kinh tế

3.1.1.4. Các yếu tố văn hoá xã hội

3.1.2. Chiến lược phát triển kinh doanh của Công ty đến năm 2015 và 2020

- Xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh đến năm 2015 và 2020.

- Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực ở công ty đến năm 2015 và 2020

+ **Mục tiêu đến 2015:** dự kiến tuyển vào công ty thêm 45 nhân viên, nâng tổng số nhân viên công ty lên 186 người, nâng tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học từ 24,11% lên 45-50%; nhân viên đạt trình độ cao đẳng, trung cấp từ 12,8% lên 40-45% và số công nhân kỹ thuật có tay nghề lên 40 - 50%; số cán bộ nhân viên có trình độ ngoại ngữ từ bằng B trở lên chiếm 45-50%; sử dụng thành thạo vi tính từ 60-70%.

+ **Mục tiêu đến 2020:** Nâng tỷ lệ từ 5-10% nhân viên có trình độ thạc sĩ; 50- 60% nhân viên có trình độ đại học; 40- 50% nhân viên có trình độ cao đẳng, trung cấp; 50% công nhân kỹ thuật có tay nghề chuyên môn cao; 60-70% cán bộ nhân viên có trình độ ngoại ngữ từ bằng B trở lên; 70% nhân viên và cán bộ quản lý thông thạo tin học.

3.2. NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH HOA CẢNH NGỌC DUY

3.2.1. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực

- Tiếp tục tuyển dụng bổ sung về số lượng cán bộ, nhân viên cho các đơn vị, phòng ban, chi nhánh trong toàn công ty.

- Bố trí sử dụng nguồn nhân lực vào các phòng ban, chi nhánh đúng với ngành nghề đào tạo ở nhà trường, có xem xét, cân nhắc thêm về trình độ học vấn và năng lực vận dụng thực tế.

- Rà soát đánh giá lại toàn bộ đội ngũ cán bộ nhân viên trên các lĩnh vực, từ đó thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, chuẩn bị một đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt có trình độ và năng lực cho công ty.

- Bố trí cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý giữa ngành nghề đào tạo, giữa các phòng ban, chi nhánh, giữa các cấp bậc và trình độ đào tạo.

3.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ

- Xác định mục tiêu đào tạo, cần phải xác định rõ mục tiêu cụ thể là nhằm tạo ra được một đội ngũ cán bộ nhân viên có trình độ chuyên môn, có kỹ năng làm việc, đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại và tương lai.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo trung và ngắn hạn. các nhóm cần đào tạo

- Đánh giá kết quả đào tạo

3.2.3. Phát triển kỹ năng cho người lao động

- Rà soát lại công tác sắp xếp, bố trí sử dụng cán bộ nhân viên, việc bố trí người đứng ngành nghề, hợp lý sẽ tạo điều kiện cho người lao động phát huy hết năng lực, lao động có năng suất cao, có thể tích lũy kinh nghiệm và phát triển sáng tạo.

- Đánh giá lại trình độ, tay nghề, năng lực công tác của đội ngũ cán bộ nhân viên.

- Có chính sách khuyến khích đổi mới tổ chức quản lý, cải tiến kỹ thuật nâng cao năng suất lao động cho từng cá nhân, tập thể người lao động.

- Tổ chức thi tay nghề cho người lao động

- Tiếp tục công tác học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

3.2.4. Nâng cao nhận thức cho người lao động

- Tăng cường sự chỉ đạo tập trung kết hợp với phát huy dân chủ ở cấp dưới.

- Tăng cường công tác chính trị tư tưởng dưới nhiều hình thức, tư tưởng thông suốt, nhận thức được vấn đề mới có thể hành động đúng đắn.

- Tiếp tục thực hiện chủ trương của Đảng là học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh một cách thường xuyên, liên tục.

- Tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên đi học chính trị.

- Xây dựng và củng cố vững mạnh các tổ chức chính trị, xã hội.

3.2.5. Tạo động cơ thúc đẩy người lao động

- *Đổi mới chính sách tuyển dụng lao động*

- Căn cứ vào mục tiêu nhiệm vụ và quy mô phát triển Công ty, dự báo về nhu cầu nhân sự cho các phòng ban, ngành nghề đến năm 2015 và 2020 để có chính sách tuyển dụng. Phải có nhu cầu cụ thể mới tuyển dụng phù hợp.

- Thông báo lên báo, đài phát thanh truyền hình. Cử người trực tiếp quan hệ với các cơ sở đào tạo nhu cầu tuyển dụng về số lượng, giới tính, tuổi tác, cơ cấu ngành nghề, chất lượng trình độ đào tạo.

- Thành lập Hội đồng tuyển dụng của Công ty bao gồm đại diện Ban giám đốc, trưởng hoặc phó các phòng ban, chi nhánh trong đó Phó giám đốc Công ty làm Chủ tịch hội đồng.

- Sau khi tuyển dụng, người lao động được bố trí làm việc đúng ngành nghề đào tạo.

- *Hoàn thiện chính sách tiền lương và thu nhập*

Đảm bảo hài hòa lợi ích của công ty và nhân viên trong công ty; giữ vững quan hệ tối ưu giữa phần tích lũy với phần chia cho người lao động tự tổ chức tái sản xuất sức lao động và phần chung của cả doanh nghiệp; công bằng và minh bạch; đồng thời, sử dụng các hình thức trả lương phù hợp.

Xây dựng lại hệ thống lương theo từng nhóm chức danh công việc cụ thể trên cơ sở yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động, độ phức tạp, mức tiêu hao trí lực và thể lực của người lao động.

Phân phối tiền lương phải dựa trên cơ sở xác định chính xác tỷ lệ tham gia đóng góp của từng đơn vị, từng người thực sự tham gia đóng góp vào việc đáp ứng thỏa mãn nhu cầu của đối tác, khách hàng, người tiêu dùng vào thành quả lao động chung.

Thực hiện chế độ khen thưởng cán bộ nhân viên

Khen thưởng được thực hiện dưới hai hình thức vật chất và tinh thần là động lực kích thích tích cực, thi đua lao động sáng tạo của người lao động Công ty cần thiết lập một hệ thống trao thưởng có liên hệ với hệ thống đánh giá, các tiêu thức xét thưởng phải chính xác và kịp thời nhằm phát huy được cả động lực vật chất lẫn động lực tinh thần của cán bộ nhân viên, tạo ra được một phong trào thi đua lành mạnh, mang lại hiệu quả thiết thực cho Công ty.

Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ nhân viên

Một là, căn cứ vào bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn chức danh, xây dựng và áp dụng bảng chấm điểm cụ thể cho nhân viên để thực hiện việc đánh giá nhân viên trong Công ty

Hai là, bảng chấm điểm được thực hiện bởi các lãnh đạo trực tiếp của nhân viên, cụ thể là tổ trưởng, phó phòng và trưởng phòng, những người giao công việc, các chỉ tiêu kinh tế, kỹ thuật đồng thời theo dõi, kiểm tra mọi hoạt động của nhân viên.

Ba là, kết quả đánh giá của mỗi cán bộ nhân viên phải được thông báo công khai, minh bạch và lưu giữ trong hồ sơ cá nhân phục vụ cho mục đích khen thưởng, quy hoạch, đề bạt cán bộ và bồi dưỡng đào tạo cán bộ nhân viên chính xác và kịp thời.

Tạo môi trường làm việc thân thiện, dễ chịu, có cơ hội thăng tiến

- Tìm hiểu thêm về những mong đợi của nhân viên và những lý do của họ khi quyết định làm việc cho Công ty.

- Tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên nêu ra những ý tưởng sáng tạo,

phát huy tốt nhất khả năng của mình cho sự phát triển của Công ty đồng thời có cơ hội cho sự thăng tiến của họ.

- Công ty phải chịu trách nhiệm để đảm bảo an toàn và sức khoẻ lao động của nhân viên và để bảo vệ môi trường.

- Cần xây dựng mối quan hệ tốt với nhân viên, tạo nên một nét văn hoá công ty trong đó tất cả các nhân viên ràng buộc với nhau không chỉ tinh thần đồng nghiệp mà làm cho họ cảm thấy được tầm quan trọng của họ trong Công ty.

- Xây dựng các chương trình hành động cụ thể thiết thực để cho nhân viên thường xuyên tham gia..

- Hằng năm, tổ chức cho cán bộ nhân viên được đi tham quan, du lịch trong và ngoài nước.

- Quan tâm hơn nữa đến gia đình của nhân viên, tổ chức các sự kiện cho gia đình của họ có thể tham gia và giúp họ tìm hiểu thêm về Công ty.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.3.1. Đối với Thành phố Đà Nẵng và Nhà nước

- Đa dạng hóa các ngành đào tạo để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

- Mở rộng và nâng cao chất lượng các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, đặc biệt xem xét bổ sung thêm chuyên ngành nông lâm nghiệp để cung cấp cho doanh nghiệp nguồn nhân sự đảm bảo về số lượng lẫn chất lượng.

- Hỗ trợ các doanh nghiệp về thông tin lao động, vốn, đặc biệt là hỗ trợ trong việc đào tạo nguồn nhân lực để giúp doanh nghiệp tiếp cận với quản lý hiện đại.

- Thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo về nguồn nhân lực để giúp các doanh nghiệp nắm bắt các thông tin kịp thời.

- Có cơ chế khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng khoa học kỹ thuật công nghệ với nguồn nhân lực có chất lượng.

3.3.2. Đối với Công ty

- Cần phải nâng cao trình độ chuyên môn và các kỹ năng của nhà quản lý cấp cao, nhất là bộ phận nhân sự .

- Cần xây dựng một chiến lược nhân sự từ việc thu hút, tuyển dụng, hội nhập và cộng tác để đảm bảo nguồn nhân lực về nhiều mặt, nhằm đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong các giai đoạn phát triển của công ty.

- Công ty cần xây dựng một nét văn hóa đặc trưng để tạo ra môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng, gắn bó và có khả năng phát huy năng lực của mọi người.

- Xây dựng thương hiệu, uy tín và hình ảnh tốt đẹp về công ty

KẾT LUẬN

Trong sự nghiệp đổi mới, Công ty hoa cảnh Ngọc Duy đã có những thay đổi đáng kể về quy mô, năng lực tài chính và đội ngũ lao động, ngày càng thể hiện rõ vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế của thành phố Đà Nẵng. Đóng góp vào thành công đó, nhân tố quyết định là đội ngũ nhân lực của công ty. Tuy nhiên, đội ngũ nhân lực của công ty đang phải đương đầu với những thách thức, khó khăn mới.

Với các mục tiêu nghiên cứu được đề ra, luận văn **“Phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH hoa cảnh Ngọc Duy”** đã giải quyết được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực như sau:

Một là, hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, nội dung phát triển nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực.

Hai là, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Công ty về cơ cấu, về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, về phát triển kỹ năng của người lao động, về nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động. Từ đó nêu lên thành công, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế.

Ba là, trên cơ sở nêu lên những căn cứ, chiến lược và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Công ty đến năm 2015 và 2020, luận văn đã đưa ra những giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở công ty hoa cảnh Ngọc Duy.

Với những nghiên cứu trên, tôi muốn được góp một phần công sức của mình vào sự phát triển của công ty hoa cảnh Ngọc Duy. Tuy nhiên, kiến thức bản thân có hạn, sẽ không tránh khỏi những khiếm khuyết, rất mong được sự cảm thông và đóng góp ý kiến của quý thầy cô, lãnh đạo công ty hoa cảnh Ngọc Duy và bạn bè.