

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN VĂN CHIẾN

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG
THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số : 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

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

Phản biện 1: PGS.TS. NGUYỄN THỊ NHƯ LIÊM

Phản biện 2: TS. HÀ THANH VIỆT

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại Học Đà Nẵng vào ngày 19 tháng 7 năm 2013.

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

Phân tích đời sống kinh tế - xã hội ở nước ta thời gian qua cho thấy, trong điều kiện nền kinh tế thị trường luôn có sự cạnh tranh gay gắt thì công tác quản lý nguồn nhân lực (NNL) trong mỗi tổ chức, đơn vị doanh nghiệp có một vị trí rất quan trọng, nó quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức, đơn vị doanh nghiệp đó.

Trước yêu cầu ngày càng cao về cạnh tranh, hội nhập, phát triển và những diễn biến phức tạp trong môi trường kinh doanh. Sự phát triển NNL của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định đang gặp nhiều khó khăn, trở ngại, cần phải có sự nghiên cứu đánh giá một cách khoa học, khách quan để tìm ra giải pháp khắc phục nâng cao chất lượng NNL của công ty phù hợp với yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, gắn với phát triển kinh tế tri thức và hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến phát triển NNL. Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định trong thời gian qua.

Đề xuất các giải pháp, đưa ra phương hướng nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển NNL tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định, tạo cho công ty có một đội ngũ cán bộ, công nhân viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng trong giai đoạn phát triển, cạnh tranh và hội nhập quốc tế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu

Lấy cơ sở thực tiễn quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, hoạt động phát triển NNL cùng các hoạt động hỗ trợ khác trong

những năm qua tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định.

- Phạm vi nghiên cứu

+ Về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu một số nội dung phát triển NNL thuộc Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định.

+ Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung phát triển NNL tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định giai đoạn từ năm 2009-2012.

+ Về thời gian: Các đề xuất, giải pháp trong đề tài chỉ có ý nghĩa trong những năm đến.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp khảo sát thực tế về tình hình phát triển nguồn nhân lực trong Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định (số liệu của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định, Sở Giao thông vận tải tỉnh Bình Định,...).

Sử dụng một số phương pháp: phân tích, tổng hợp, thống kê và một số phương pháp khác để phân tích mặt mạnh, mặt yếu, cơ hội và nguy cơ của doanh nghiệp; kết hợp với số liệu khảo sát, thống kê báo cáo để mô tả rút ra những kết luận về thực trạng, định hướng cho tương lai và đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

- Luận văn nghiên cứu về nguồn nhân lực trong Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định trên cơ sở thực trạng những số liệu về nguồn nhân lực, cơ cấu lao động, cơ cấu trình độ, kỹ năng nghề nghiệp,... để từ đó, sử dụng các phương pháp mang tính khoa học để đánh giá và đề ra giải pháp.

5. Cấu trúc của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn gồm 3 chương:

- Chương 1: Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển NNL trong doanh nghiệp.

- Chương 2: Thực trạng phát triển NNL tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định.

- Chương 3: Giải pháp phát triển NNL tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Trên thực tế hiện nay, khi mà nền kinh tế thế giới đang chuyển sang dần một nền kinh tế mới đó là kinh tế tri thức. Vấn đề nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, một ngành, một tổ chức, doanh nghiệp nào cũng được xem là yếu tố quyết định cho sự thành công của một quốc gia, một ngành, một tổ chức, doanh nghiệp đó trong hiện tại và cả tương lai.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 . NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Nhân lực

Nhân lực là chỉ sức người, bao gồm cả sức mạnh vật chất và sức mạnh tinh thần. Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người, bao gồm cả thể lực và trí lực.

1.1.2. Nguồn nhân lực

NNL là tổng thể những tiềm năng con người gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng được một cơ cấu kinh tế - xã hội đòi hỏi. NNL vừa là phương tiện, vừa là mục đích. NNL tương tác với các nguồn lực khác và đó là con người có cá tính, năng lực riêng. NNL được thể hiện qua các tiêu chí: số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL.

1.2. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Khái niệm

Phát triển NNL là phát huy nhân tố con người, gia tăng toàn diện giá trị con người trên các mặt trí tuệ, thể lực, năng lực lao động sáng tạo và bản lĩnh chính trị,... để họ trở thành những người có năng lực, phẩm chất phù hợp với sự phát triển của xã hội và thúc đẩy sự phát triển của xã hội.

1.2.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL có ý nghĩa rất to lớn đối với sự phát triển nói chung. Trong tất cả các nguồn lực tham gia vào quá trình sản xuất để tạo ra sự phát triển thì nhân lực, tức là nguồn lực của con người có vai trò quyết định.

- Phát triển NNL nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của người lao động

- Phát triển NNL là nhân tố thúc đẩy sự phát triển của tổ chức

- Phát triển NNL là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hay quốc gia

1.3. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

Thực chất của việc phát triển NNL là tìm cách để gia tăng số lượng và chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

1.3.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực

Việc phát triển số lượng NNL có ý nghĩa rất quan trọng, vì nó đảm bảo khả năng hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức.

Các tiêu chí đánh giá số lượng NNL gồm có: tổng số nhân lực; tốc độ phát triển tổng số nhân lực; số lượng các loại hình nhân lực; tốc độ phát triển số lượng các loại hình nhân lực.

1.3.2. Thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu NNL là tỷ trọng, vị trí của các thành phần nhân lực bộ phận trong tổng thể NNL của tổ chức. Cơ cấu NNL được xác định hợp lý có tác động cộng hưởng làm tăng sức mạnh của tổ chức, doanh nghiệp và của từng cá nhân nhằm thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức.

Các tiêu chí đánh giá cơ cấu NNL gồm có: cơ cấu NNL theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; cơ cấu NNL theo ngành nghề; cơ cấu NNL theo độ tuổi, giới tính; cơ cấu NNL theo vùng.

1.3.3. Nâng cao kiến thức cho người lao động

Kiến thức là những hiểu biết chung và những hiểu biết chuyên ngành về một lĩnh vực cụ thể. Muốn phát triển NNL trước hết phải phát triển kiến thức của NNL, một khi kiến thức được nâng lên thì người lao động sẽ phát huy những kiến thức mới vào công việc, kết quả là hiệu quả, chất lượng công việc và năng suất lao động được nâng cao.

Các tiêu chí đánh giá sự phát triển kiến thức của NNL gồm: số lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động đã đạt được như: trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp, ...; tỷ lệ của từng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (đại học, cao đẳng, trung cấp...) trong tổng số; số lượng nhân lực được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ ở các trình độ hàng năm.

1.3.4. Phát triển kỹ năng cho người lao động

Kỹ năng của người lao động phản ánh sự hiểu biết về trình độ nghề nghiệp, mức độ tinh xảo, thành thạo, khéo léo của người lao động. Muốn phát triển NNL phải phát triển kỹ năng của nhân lực, bởi vì:

- Phát triển kỹ năng của người lao động là làm gia tăng sự khéo léo, sự thuần thục, thành thạo trong công việc.

- Phải gia tăng kỹ năng của nhân lực là vì kỹ năng chính là yêu cầu của quá trình lao động trong tổ chức hay nhu cầu của xã hội.

Để đánh giá kỹ năng của NNL người ta phải dựa vào tiêu chí đánh giá mức độ thành thạo công việc được thực hiện và thường sử dụng các công cụ đo lường định lượng, định tính để xác định mức độ đáp ứng về kỹ năng, như: khả năng đảm nhận, khả năng hoàn thành, mức độ hoàn thành công việc của người lao động; khả năng vận dụng kiến thức vào các thao tác, sự thành thạo, kỹ xảo; khả năng xử lý tình huống, khả năng truyền đạt, thu hút sự chú ý, ứng xử trong giao tiếp.

1.3.5. Nâng cao nhận thức cho người lao động

Nâng cao nhận thức có thể hiểu là một quá trình đi từ trình độ nhận thức kinh nghiệm đến trình độ nhận thức lý luận, từ trình độ nhận thức thông tin đến trình độ nhận thức khoa học.

Các tiêu chí để đánh giá trình độ nhận thức của người lao động gồm có: ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần tự giác và hợp tác; trách nhiệm và niềm say mê nghề nghiệp, yêu nghề, năng động trong công việc; thể hiện trong các mối quan hệ xã hội, thái độ trong giao tiếp, ứng xử trong công việc và cuộc sống; mức độ hài lòng của khách hàng, của người được hưởng chất lượng sản phẩm.

1.3.6. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Đối với người lao động, động lực thúc đẩy làm việc là điều kiện, là nhân tố quyết định đến hành vi và hiệu quả công việc. Động lực thúc đẩy người lao động được thực hiện thông qua các yếu tố vật chất hoặc phi vật chất, đó là:

- Các yếu tố vật chất như tiền lương, tiền thưởng, các loại phụ cấp và phúc lợi xã hội,...

- Các yếu tố phi vật chất như sự khuyến khích về tinh thần, sự thăng tiến cá nhân, sự cải thiện môi trường làm việc,....

1.4. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.4.1. Sự phát triển của doanh nghiệp

Phát triển của doanh nghiệp phải bảo đảm mở rộng quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh, vì vậy số lượng NNL của doanh nghiệp đòi hỏi phải tăng theo. Sự gia tăng số lượng nhân lực theo nhu cầu ngày càng phát triển của doanh nghiệp đòi hỏi phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, thể chất.

1.4.2. Các chính sách của người sử dụng lao động

Đối với người sử dụng lao động, làm tốt công tác tạo động lực thúc đẩy sẽ làm cho mối quan hệ trong doanh nghiệp trở nên tốt đẹp hơn và lành mạnh hơn, không khí làm việc thoải mái, mọi người hỗ trợ nhau trong công việc.

1.4.3. Chính sách của Nhà nước đối với lĩnh vực xây dựng giao thông

Việc quy định về chỉ tiêu phục vụ đối với lĩnh vực xây dựng giao thông công ích, chính sách và thực thi chính sách hỗ trợ cho lĩnh vực xây dựng giao thông ngoài công ích sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của doanh nghiệp theo hướng tích cực hoặc tiêu cực.

1.4.4. Trình độ phát triển dân trí của xã hội

Trình độ phát triển dân trí là nhân tố phản ánh việc tiếp nhận các thông tin về kinh tế, khoa học, xã hội và việc áp dụng kiến thức đó vào thực tiễn cuộc sống. Khi kinh tế phát triển thì thu nhập của người dân tăng lên, nhu cầu đi lại cũng sẽ tăng lên và người tham gia giao thông sẽ yêu cầu chất lượng công trình cao hơn nên đòi hỏi doanh nghiệp xây dựng giao thông cũng nghiên cứu cải tiến sản phẩm, đảm bảo chất lượng, rút ngắn thời gian thi công công trình,... nhằm thỏa mãn mức độ hài lòng của người sử dụng.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY

2.1.1. Thông tin chung về công ty

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển công ty

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Công ty

2.1.4. Cơ cấu tổ chức quản lý của Công ty

2.1.5. Đặc điểm của sản phẩm xây dựng của công ty ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực

- Sản phẩm xây dựng là sản phẩm vật chất chế tạo mới, là hàng hóa cụ thể, thể hiện dưới dạng công trình.

- Quá trình sản xuất kinh doanh mang tính dây chuyền.

- Quá trình sản xuất gắn liền với quá trình tiêu thụ sản phẩm.

- Giá cả nguyên vật liệu không đều theo thời gian và không gian.

- Chất lượng công trình chịu sự tác động mạnh mẽ của khoa học công nghệ.

- Vừa phục vụ công ích vừa phục vụ kinh doanh.

2.1.6. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định giai đoạn 2009-2012

Bảng 2.1. Doanh thu các hoạt động kinh doanh từ 2009-2012

S TT	Nhóm chỉ tiêu dịch vụ	Thực hiện							
		2009		2010		2011		2012	
		TH	%	TH	%	TH	%	TH	%
I	Doanh thu (tr.đồng)								
I.1	Xây dựng cơ bản	16.322	67,51	36.857	70,39	54.249	74,67	61.874	74,60
I.2	Duy tu, sửa chữa thường xuyên cầu đường	6.830	28,25	13.647	26,01	16.327	22,47	17.969	21,66
I.3	Sản xuất công nghiệp	1.027	4,24	1.968	3,6	2.076	2,86	3.102	3,74
II	Tổng doanh thu	24.179		52.472		72.652		82.945	

(Nguồn: Phòng Tài vụ Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định)

Có thể phân chia các nhóm đóng góp doanh thu cho công ty ra thành 3 nhóm như bảng 2.1. Nhưng về mặt doanh thu chủ yếu là 02 nhóm, là: nhóm xây dựng cơ bản và nhóm duy tu, sửa chữa thường xuyên cầu đường.

Từ năm 2009 đến năm 2012, tỷ trọng đóng góp của nhóm xây dựng cơ bản liên tục tăng từ 67,51% lên 74,6% và đóng góp phần lớn cho tổng doanh thu của toàn công ty. Điều này chứng tỏ tính tất yếu của sự phát triển các dịch vụ xây dựng cơ bản vào cơ cấu tổng doanh thu của công ty.

Tỷ trọng của các nhóm duy tu, sửa chữa thường xuyên cầu đường có sự thay đổi nhưng không đáng kể, tỷ trọng hàng năm chiếm từ 21,66% đến 28,25%. Điều này chứng tỏ công tác duy tu, sửa chữa thường xuyên cầu đường tuy đã được cơ quan quản lý nhà nước quan tâm thường xuyên, nhưng mức độ còn hạn chế.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH GIAI ĐOẠN 2009-2012

2.2.1. Số lượng nguồn nhân lực

a. Số lượng NNL giai đoạn 2009 - 2012

Số lượng lao động tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định ít biến động, nếu như năm 2009 là 136 lao động thì đến năm 2012 tăng dần lên 145 lao động. Điều đó thể hiện quy mô phát triển của doanh nghiệp trong giai đoạn này là không đáng kể thông qua việc số lượng lao động trong công ty chỉ tăng thêm 09 người.

b. Số lượng nhân lực theo loại hình đào tạo

Bảng 2.2. Quy mô NNL theo loại hình đào tạo 2009-2012

CHỈ TIÊU	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1. Tổng số (người)	136	134	143	145
Tốc độ phát triển (%)	100	98,53	105,15	106,6
2. Số lượng nhân lực theo loại hình đào tạo				
- Sau đại học	0	0	0	0
- Đại học	27	27	30	31
- Cao đẳng	1	1	1	1
- Trung cấp	20	21	21	22
- Công nhân	22	22	28	30
- Chưa qua đào tạo	66	63	63	61

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Bảng 2.2. cho thấy, số lượng nhân lực theo loại hình đào tạo đại học có chiều hướng tăng dần. Điều này có ý nghĩa là số lượng cán bộ công nhân trong doanh nghiệp đang được đào tạo để nâng cao trình độ tay nghề đáp ứng đòi hỏi trong cạnh tranh và hội nhập. Tuy tốc độ phát triển số lượng nhân lực theo loại hình đào tạo đại học có tăng nhưng chưa nhiều, trong khi đó số lượng nhân lực theo loại hình đào tạo trung cấp, công nhân và chưa qua đào tạo còn chiếm số lượng lớn trong tổng số lao động trong công ty. Điều này làm ảnh hưởng đến sức cạnh tranh của công ty trong gian tới.

2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

a. Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn

Bảng 2.3. Cơ cấu lao động theo loại hình đào tạo 2009-2012

CHỈ TIÊU	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
1. Tổng số	136		134		143		145	
a. Thạc sĩ	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
b. Đại học	27	19,85	27	20,15	30	20,98	31	21,38
c. Cao đẳng	1	0,74	1	0,75	1	0,69	1	0,69

d. Trung cấp	20	14,70	21	15,67	21	14,69	22	15,17
đ. Công nhân	22	16,18	22	16,42	28	19,58	30	20,69
e. Chưa qua đào tạo	66	48,53	63	47,01	63	44,06	61	42,07

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Qua bảng số liệu 2.3, cho thấy:

- Tỷ lệ người lao động có trình độ sau đại học không có. Mức này thấp hơn so với các doanh nghiệp khác trong cùng lĩnh vực.
- Tỷ lệ người lao động có trình độ đại học tăng dần qua từng năm, đến cuối năm 2012 tỷ lệ này tăng hơn năm 2009 là 1,53%.
- Tỷ lệ người lao động có trình độ trung cấp, công nhân và chưa qua đào tạo còn chiếm tỷ lệ rất cao trong cơ cấu lao động (năm 2012 trung cấp 15,17%, công nhân 20,69% và chưa qua đào tạo 42,07%).

b. Cơ cấu nhân lực theo phân công công việc

Bảng 2.4. Cơ cấu nhân lực theo công việc giai đoạn 2009-2012

CHỈ TIÊU	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
- Cán bộ trực tiếp	94	69,12	94	70,15	102	71,33	104	71,73
- Cán bộ gián tiếp	42	30,88	40	29,85	41	28,67	41	28,27
Tổng số	136		134		143		145	100

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Số liệu trên bảng 2.4., cho thấy, số lao động gián tiếp trên tổng số lao động trong công ty luôn chiếm tỷ lệ cao (bình quân từ 28-30%). Như vậy, với cơ cấu lao động theo phân công công việc này thì áp lực đè nặng lên người lao động trực tiếp.

c. Cơ cấu NNL theo độ tuổi, giới tính

Bảng 2.5. Cơ cấu lao động theo độ tuổi năm 2012

CHỨC DANH, NGÀNH NGHỀ	Dưới 30 tuổi		Từ 30-45 tuổi		Trên 45 tuổi	
	Lao động	Tỉ lệ (%)	Lao động	Tỉ lệ (%)	Lao động	Tỉ lệ (%)
Cán bộ quản lý	0	0	14	14,43	12	36,36
Giao dịch	2	13,33	8	8,25	2	6,06
Công nhân lái xe, cầu đường	13	86,67	59	60,83	15	45,46
Công nhân sản xuất vật liệu	0	0	13	13,40	3	9,09
Lao động ngoài	0	0	3	3,09	1	3,03
Tổng cộng:	15		97		33	

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Bảng 2.5, cho thấy, cơ cấu lao động theo độ tuổi của từng chức danh trong toàn công ty có những chuyển biến rõ rệt, số lao động có độ tuổi từ 45 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ 22,76% trong tổng số lao động và hầu hết giữ các vị trí trong nhóm chức danh cán bộ quản lý. Số lao động có độ tuổi từ 30-45, chiếm phần lớn trong cơ cấu đạt 66,89% và số lao động có độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ 10,35%.

d. Cơ cấu nguồn nhân lực theo đơn vị công tác

Bảng 2.6. Cơ cấu NNL theo đơn vị

CHỈ TIÊU	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
- Văn phòng và các Phòng chuyên môn	31	22,79	30	22,39	32	22,38	32	22,07
- Các Hạt quản lý cầu đường	75	55,15	74	55,23	77	53,85	77	53,10
- Các Đội công trình, xe máy, sản xuất vật liệu	30	22,06	30	22,38	34	23,77	34	24,83
Tổng số	136		134		143		145	100

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Qua bảng số liệu 2.6., cho thấy, tỷ lệ cơ cấu NNL theo đơn vị trực thuộc hiện nay của công ty chưa đáp ứng nhu cầu phát triển sản xuất kinh doanh trong thời gian tới, thể hiện ở:

Cơ cấu NNL chia theo đơn vị qua các năm hầu như không có sự thay đổi nhiều.

Khởi thi công, bảo dưỡng cầu đường (các Hạt quản lý cầu đường) chiếm tỷ lệ lớn trong công ty, các năm liền duy trì ở mức trên 53%; tiếp đến là khối đội công trình xe máy, sản xuất vật liệu hàng năm duy trì ở mức trên 33% và cuối cùng là khối văn phòng và các phòng chuyên môn chức năng chiếm tỷ trọng nhân sự khá cao hàng năm duy trì ở mức trên 22%. Như vậy, cơ cấu lao động tại các khối thuộc Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định liên tục trong các năm liền ít biến động, duy trì ở mức ổn định. Hiện công ty đang bố trí có tỷ lệ chức danh quản lý trên 22%. Tỷ lệ này so với các doanh nghiệp khác là còn cao cần phải xem xét để điều chỉnh.

2.2.3. Nâng cao kiến thức cho người lao động

Trong giai đoạn từ năm 2009-2012, số lượng nhân lực trong công ty đã phát triển theo hướng chất lượng đáp ứng ngày càng tốt hơn công tác sản xuất kinh doanh của công ty. Tuy nhiên, tốc độ phát triển chất lượng của NNL còn chậm chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi thực tế của thị trường trong giai đoạn cạnh tranh và hội nhập.

Bảng 2.8 Tình hình đào tạo năm 2012

Đơn vị	Tổng số lao động	Số lượng được đào tạo	Tỷ trọng (%)
- Văn phòng và các Phòng chuyên môn	32	15	46,88
- Các Hạt quản lý cầu đường	77	22	28,57
- Các Đội công trình, xe máy, sản xuất vật liệu	36	11	30,56
Tổng cộng	145	48	33,10

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Bảng 2.8., cho thấy, trong năm 2012, số lao động được đào tạo chiếm tỷ lệ nhỏ (chỉ bằng 33,10% số lao động hiện có trong công ty). Điều này cho ta thấy công ty ít quan tâm tạo điều kiện để việc phát triển nâng cao trình độ cho người lao động.

2.2.4. Phát triển kỹ năng cho người lao động

Bảng 2.10. Các khóa đào tạo trong năm 2012

TT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
A	Bồi dưỡng ngắn hạn	28	
1	Bồi dưỡng về kỹ thuật nghiệp vụ	22	23,66%
2	Bồi dưỡng về giao tiếp khách hàng	6	6,45%
B	Tập huấn	65	
1	Tập huấn kiến thức mới về dịch vụ	5	5,38%
2	Tập huấn kiến thức mới về an toàn lao động	44	47,31%
3	Tập huấn kiến thức về phòng cháy chữa cháy	10	10,75%
4	Tập huấn kiến thức về đoàn thể	6	6,45%

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Bảng 2.10., cho thấy, với tỷ lệ bồi dưỡng về nghiệp vụ kỹ thuật và nghiệp vụ giao tiếp khách hàng là hai mảng chính ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chỉ đạt được 23,66% và 6,45%, tỷ lệ này là quá thấp. Ngoài ra, tỷ lệ tập huấn kiến thức mới về dịch vụ cũng chỉ đạt tỷ lệ 5,38% số lượng người được cập nhật kiến thức mới về dịch vụ cũng còn quá thấp dẫn đến khi triển khai kế hoạch sản xuất, kinh doanh mới gặp nhiều khó khăn.

2.2.5. Nâng cao nhận thức cho người lao động

Trong thời gian qua, phần lớn lao động trong công ty còn mang thói quen và tập quán của người sản xuất nhỏ, tư tưởng vẫn còn thụ động, thiếu năng động, năng lực sáng tạo còn yếu, không mạnh dạn trong việc tiếp thu và khám phá những cách làm ăn mới; ý thức chấp hành kỷ luật

của một bộ phận cán bộ chưa tốt, chưa chuyên nghiệp ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh. Thực trạng trình độ nhận thức về phát triển NNL và hiểu biết về xã hội của người lao động trong Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định so với yêu cầu nhiệm vụ còn hạn chế và nhiều mặt chậm được cải tiến, đổi mới.

2.2.6. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

a. Chính sách tiền lương, thưởng, phúc lợi xã hội của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định trong thời gian qua

Bảng 3.1. Chỉ tiêu về tiền lương và doanh thu giai đoạn 2009-2012

CHỈ TIÊU	Năm 2009	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
1. Tổng doanh thu (Tr.đ)	24.179	52.472	217	72.652	139	82.945	114
2. Lợi nhuận (Tr.đ)	1.724	2.515	145	2.884	115	3.094	107
3. Tổng số l.động (người)	136	134	98	143	106	145	101
4. Tiền lương BQ (Tr/ng)	2,00	3,1	155	3,66	118	3,7	101

(Nguồn: Phòng Nhân chính – Tiền lương CT CP GTTB Bình Định)

Qua bảng 3.1., cho thấy, mức tiền lương của người lao động từng bộ phận còn thấp so với các công ty, doanh nghiệp khác trên địa bàn cũng như các công ty cùng ngành, nghề khác. Tiền lương bình quân tháng của các chức danh như công nhân, lái xe,...từ 2 triệu đến 2,5 triệu đồng/nhân viên, còn nhân viên quản lý các bộ phận này từ 3,5 triệu đến 3,9 triệu đồng/nhân viên. Với mức lương như vậy, người lao động trong Công ty Cổ phần giao thông thủy bộ Bình Định chưa thật sự gắn kết với công ty. Họ chỉ làm việc cho công ty một cách thụ động dẫn đến chất lượng sản phẩm, dịch vụ của công ty không đủ sức cạnh tranh với các công ty khác trong cùng lĩnh vực.

b. Chính sách khen thưởng, động viên tinh thần người lao động

Trong giai đoạn này Công ty Cổ phần giao thông thủy bộ Bình Định chưa tổ chức được phong trào cho người lao động tham gia phát triển kỹ năng khi làm việc, chưa tạo sự thoải mái thật sự để họ gắn bó với doanh nghiệp. Việc khen thưởng những người lao động có thành tích trong sản xuất chủ yếu tập trung cho đối tượng là cán bộ quản lý nên cũng chưa kích thích được người lao động.

c. Chính sách thu hút, bổ nhiệm và đề bạt cán bộ

Việc bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đã thực hiện trong suốt thời gian qua nhưng vẫn còn mang tính chủ quan trong quan hệ cá nhân của đội ngũ cán bộ quản lý dẫn đến việc chưa xây dựng quy chế thu hút người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cao về với doanh nghiệp; công ty chưa có tiêu chí rõ ràng và nhất quán trong việc đề bạt nhân viên quản lý; việc thay đổi và luân chuyển nhân viên quản lý ở các bộ phận đã thực hiện nhưng vẫn còn ở mức hạn chế.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG CHẬM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH

2.3.1. Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa đúng mức

Việc phát triển NNL tại công ty trong thời gian qua chưa thật sự quan tâm đúng mức. Chưa có một quy định nào về công tác tuyển dụng, tiêu chuẩn để tuyển dụng người lao động có chất lượng. Chưa xây dựng được quy chế thu hút lao động có trình độ về với doanh nghiệp và cũng đồng thời sẽ khó giữ chân những người lao động có kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ giỏi.

2.3.2. Chưa xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Chưa có một đề án nào nghiên cứu về phát triển NNL cho Công ty Cổ phần giao thông thủy bộ Bình Định, mà chủ yếu công việc này thực hiện trong thời gian qua theo mô hình, cơ chế từ cấp

quản lý nhà nước ấn định nên việc áp dụng còn cứng nhắc.

2.3.3. Công tác đào tạo chậm đổi mới

Công tác đào tạo, đào tạo lại trong thời gian qua chủ yếu tập trung cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo mà người công nhân lao động trực tiếp chưa thực sự được quan tâm trong đào tạo.

2.3.4. Chính sách đãi ngộ chưa thật phù hợp

Chính sách tiền lương dựa trên hệ số lương cơ bản nên làm cho người lao động không đồng tình, vì tiền lương thấp, do đó cũng chưa khuyến khích người lao động. Với chính sách đãi ngộ như hiện nay không thể hiện rõ vấn đề ưu tiên hơn đối với lực lượng lao động có chuyên môn cao.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH

3.1. CÁC CĂN CỨ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng phát triển giao thông vận tải tỉnh Bình Định đến năm 2020

Theo Quyết định số 705/QĐ-UBND ngày 16/12/2008 của UBND tỉnh Bình Định phê duyệt Quy hoạch phát triển Giao thông Vận tải tỉnh Bình Định đến năm 2020

a. Mục tiêu

b. Quan điểm phát triển

3.1.2. Xuất phát từ yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động sản xuất, kinh doanh

Giải pháp phát triển NNL phải xuất phát từ nhu cầu nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ, nâng cao khả năng phục vụ của công ty.

3.1.3. Xuất phát từ yêu cầu phát triển kỹ năng cho người lao động

Giải pháp phát triển NNL công ty phải đáp ứng yêu cầu sử dụng tốt kỹ năng trong nghề nghiệp, tức là phải đào tạo đội ngũ nhân lực có trình độ và kỹ năng làm chủ các thiết bị hiện đại trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3.1.4. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định

Mục tiêu phát triển NNL của công ty thời gian tới là: bảo đảm đủ số lượng và chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp bằng cách hoàn thiện công tác hoạch định NNL. Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động bằng việc phải làm tốt công tác đào tạo, đào tạo lại.

3.1.5. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi phát triển nguồn nhân lực

- Phát triển NNL phải thường xuyên lấy mục tiêu của tổ chức làm tiêu chí định hướng.

- Mục tiêu của tổ chức tác động bởi tốc độ phát triển của thị trường, tốc độ phát triển của trang thiết bị kỹ thuật, tốc độ phát triển quy mô.

- Hiệu quả kinh doanh của tổ chức là nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội, là nhân tố làm tăng năng suất, chất lượng và phải được xem xét trong mối quan hệ với việc sử dụng NNL, sao cho phát triển phải đồng bộ, phù hợp khả năng, năng lực của doanh nghiệp.

- Trong quá trình phát triển, phải chú ý phát triển NNL chất lượng cao, nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay.

- Bảo đảm công bằng, hợp lý và không ngừng nâng cao mức sống vật chất và tinh thần cho mọi người lao động

3.2. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GIAO THÔNG THỦY BỘ BÌNH ĐỊNH

3.2.1. Giải pháp phát triển quy mô nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định

a. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực

Dự báo nhu cầu NNL giúp có đầy đủ lao động kê cả về số lượng và chất lượng, khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu về số lượng, lại vừa yếu về chất lượng. Muốn vậy, phải tính đúng, tính đủ, tính chính xác về số lượng và chất lượng cung cầu NNL và phải dựa trên các căn cứ chủ yếu sau: kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm, từ đó xác định nhu cầu; mục tiêu phát triển ngành GTVT Bình Định trong thời gian tới; thực trạng đội ngũ NNL; tăng cường đầu tư, nâng cấp các thiết bị, máy móc,...

b. Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng nhân lực

- Xây dựng chế độ đãi ngộ, thu hút nhân lực bên ngoài vào

công ty và giữ chân những lao động có trình độ tay nghề cao; ưu tiên với một số lĩnh vực đặc biệt với tỷ lệ nhất định nhằm tuyển dụng những lao động có chất lượng.

- Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng lao động riêng cho Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định theo mức độ ưu tiên phải được thể hiện rõ ràng, cụ thể để áp dụng.

- Trên cơ sở xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng NNL, Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định cần tập trung ưu tiên và công khai thông tin tuyển dụng trên các phương tiện thông tin xã hội để mọi người có nhu cầu được biết và đăng ký.

3.2.2. Giải pháp thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực

Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định cần mạnh dạn thay đổi cơ cấu theo thành phần, trên cơ sở giảm tỷ lệ người lao động gián tiếp, tăng tỷ lệ lao động tham gia trực tiếp vào sản xuất. Đồng thời, ưu tiên thay đổi cơ cấu theo độ tuổi nhằm trẻ hóa lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty cũng như góp phần tăng hình ảnh, uy tín tạo ra thương hiệu mạnh trong cạnh tranh, hội nhập thời gian tới.

3.2.3. Giải pháp nâng cao kiến thức cho người lao động

Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định nên tập trung đổi mới hoàn thiện công tác đào tạo để dần đổi mới cấu trúc lao động theo hướng tăng tỷ trọng đội ngũ cán bộ có tri thức cao, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ thành thạo, có năng lực kinh doanh tốt, bố trí lao động phù hợp với ngành nghề chuyên môn. Chú trọng đào tạo một số chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực quản lý, kỹ thuật, khai thác, kinh doanh. Các yêu cầu trong việc cử người đi đào tạo:

- Phù hợp với nhiệm vụ được giao và theo quy hoạch đào tạo
- Gắn chặt giữa việc cử đi đào tạo với việc sử dụng sau đào tạo

- Phải ưu tiên tính kế thừa và liên tục giữa các cấp độ đào tạo

Với người lao động cần có các chính sách đãi ngộ, đảm bảo quyền lợi để mọi người có động lực tham gia học tập nâng cao kiến thức.

3.2.4. Giải pháp phát triển kỹ năng cho người lao động

- Đối với đội ngũ cán bộ quản lý nên thực hiện theo các hướng sau:

+ Được cử đi đào tạo theo các chương trình chính quy ở một cơ sở nào đó trong hay ngoài nước theo đúng chuyên ngành.

+ Tham gia các chương trình tập huấn ngắn hạn, đặc biệt do Sở Giao thông vận tải tổ chức hoặc do Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định mời các chuyên gia về giảng dạy.

+ Tham gia các buổi hội thảo do Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định tổ chức.

+ Nâng cao ý thức tự đào tạo.

- Đối với đội ngũ nhân viên trực tiếp sản xuất, lao động,...

+ *Thứ nhất*: là nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ của nhân viên trong quá trình sản xuất, sử dụng công nghệ vào hoạt động sản xuất, kinh doanh.

+ *Thứ hai*: là cũng cần nâng cao kỹ năng giao tiếp và phục vụ khách hàng cho các đối tượng nhân viên này.

3.2.5. Giải pháp nâng cao nhận thức cho người lao động

- Phổ biến, tuyên truyền sâu rộng về tầm quan trọng của công tác quản trị NNL cho người lao động, đặc biệt đối với cán bộ quản lý cấp tổ, đội, hạt trở lên.

- Thay đổi lớn về nhận thức đối với công tác phát triển NNL, về những biện pháp quản trị trong hoạt động sản xuất kinh doanh, về ý thức kỷ luật lao động cao, tác phong làm việc khoa học.

- Chú ý lao động mới tuyển, trong đó phải cung cấp cho họ những nhận thức đúng ngay từ ban đầu.

- Nâng cao nhận thức đối với những nhà quản trị về công tác quản trị NNL thông qua công tác đào tạo mới, đào tạo lại, trang bị cho họ những kiến thức về quản lý, quản trị nhân sự.

- Làm tốt công tác thi đua khen thưởng, kịp thời động viên khen thưởng những lao động có thành tích xuất sắc trong tháng, trong quý, trong năm.

3.2.6. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy cho người lao động

a. Đổi mới chính sách, chế độ lương, thưởng và đãi ngộ

- Tiền lương phải gắn với năng suất lao động và hiệu quả thực hiện sản xuất kinh doanh của đơn vị. Tiền lương của lao động quản lý gắn với kết quả sản xuất kinh doanh chung của toàn công ty.

- Thực hiện hình thức trả lương khoán theo kết quả thực hiện công việc trên cơ sở số lượng và chất lượng công việc hoàn thành.

- Tạo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tập thể trong việc trả lương cho cá nhân.

- Tiền lương trả cho cá nhân phải gắn với chức danh công việc, năng suất lao động và kết quả công việc được giao, đồng thời đảm bảo nguyên tắc người làm nhiều được hưởng lương nhiều, người làm ít việc thì được hưởng ít lương, không làm không hưởng. Tiền lương phải là động lực thực sự thúc đẩy đối với người lao động.

- Trả lương thỏa đáng cho người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho tập thể.

- Quỹ tiền lương của công ty được phân phối toàn bộ cho việc trả lương khoán.

b. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng các yếu tố phi vật chất

** Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại Công ty*

Tạo ra được sự tôn trọng cho chính mình bằng việc nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ thuật quản lý, cách sống, sự quan tâm đến nhân viên và khả năng tập hợp mọi người.

** Chính sách khen thưởng đối với nhân viên*

- Một số hình thức khen thưởng cho người lao động trong công ty như sau:

Chỉ tiêu	Mô tả		Hình thức
Khách hàng mới	Khi nhân viên tìm được một khách hàng mới		Nhóm, cá nhân sẽ được hưởng 20% đơn giá tiền lương 2 tháng đầu tiên. Phân công xây dựng mối quan hệ và phụ trách khách hàng.
Vượt chỉ tiêu	Nhân viên của tháng	Hoàn thành vượt kế hoạch lãnh đạo đề ra trong tháng, có thành tích xuất sắc nhất của tháng	Nhóm, cá nhân được thưởng 10% đơn giá tiền lương của tháng đó. Cuối tháng tuyên dương cả nhóm, cá nhân trước Công ty và thưởng vượt mức kế hoạch.
	Nhân viên của năm	5 lần liền là nhân viên của tháng	Tặng quà, tuyên dương và tài trợ một suất du lịch ngắn ngày. Đề nghị cấp cao hơn khen thưởng.

** Sự thăng tiến hợp lý*

Giải pháp thăng tiến hợp lý là một trong những giải pháp quan trọng để cho người lao động nhận thấy rằng những đóng góp, nỗ lực của họ đều được công ty ghi nhận và đánh giá cao. Và cũng chính nhờ vậy, người lao động sẽ có thêm nguồn động lực để phấn đấu và làm việc hiệu quả hơn.

** Thay đổi vị trí làm việc*

Sự thay đổi đúng lúc của công ty sẽ giúp nhân viên tích lũy được nhiều kinh nghiệm mới, công ty sẽ giữ được người trung thành.

- Dự đoán trước việc thay đổi vị trí làm việc sẽ tác động như thế nào đến người lao động và kết quả làm việc của người này tại vị

trí mới.

- Ủng hộ những người lao động chấp nhận thay đổi vị trí công tác vì quá trình này luôn tiềm ẩn những áp lực lớn.
- Bố trí sự chuyển đổi diễn ra tuần tự theo từng bước.
- Khuyến khích người lao động đưa ra ý kiến của mình về vị trí làm việc cụ thể.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế. Chúng ta phải tập trung khai thác và phát huy triệt để NNL hiện có. Vì thế, một trong những nhiệm vụ hàng đầu của người lãnh đạo doanh nghiệp là đưa ra những quyết sách về vấn đề nhân sự một cách khoa học, hợp lý, nghĩa là phải biết tuyển người, dụng người và giữ người,... Từ đó, tạo được một đội ngũ lao động đủ về số lượng, giỏi về chất lượng nhằm đem lại sự phát triển cho doanh nghiệp trong giai đoạn cạnh tranh.

Luận văn được thực hiện với sự nỗ lực và mong muốn góp phần vào việc khắc phục phần nào tình trạng nhân lực thiếu chất lượng trong lĩnh vực xây dựng giao thông hiện nay, đang là vấn đề đặt ra hàng đầu cho sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung và của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định nói riêng.

Tuy nhiên, với những hiểu biết và kinh nghiệm có hạn của tác giả, luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế nhất định, tác giả rất mong muốn nhận được nhiều sự thông cảm và góp ý từ các thầy cô giáo để luận văn được hoàn chỉnh hơn, có thể áp dụng phần nào trong thực tế nhằm đóng góp một phần nhỏ cho sự phát triển của Công ty Cổ phần Giao thông thủy bộ Bình Định trong thời gian tới.