

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN THỊ HẢI YẾN

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2**

**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: **TS. NGUYỄN QUỐC TUẤN**

Phản biện 1: **TS. NGUYỄN HIỆP**

Phản biện 2: **TS. ĐỖ NGỌC MỸ**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
Thạc sĩ ngành Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào
ngày 18 tháng 8 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. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập và tự do hóa kinh doanh, nguồn nhân lực đóng vai trò là chìa khóa để đạt được lợi thế cạnh tranh đối với mỗi doanh nghiệp. Có được nguồn tài nguyên nhân lực đảm bảo yêu cầu về chất lượng, có trình độ khoa học kỹ thuật và trình độ quản lý, đó chính là tài sản quý giá nhất đảm bảo cho doanh nghiệp cạnh tranh thắng lợi trên thị trường.

Công ty Truyền tải điện 2 là đơn vị thành viên thuộc Tập đoàn Điện lực Việt Nam; với mục tiêu an toàn – liên tục – chất lượng – hiệu quả, công ty Truyền tải điện 2 rất cần có sự đổi mới và hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực, là việc làm hết sức cần thiết để khai thác tối đa tiềm năng nhân lực hiện tại, và chuẩn bị nhân lực tương lai nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh, đứng vững trong nền kinh tế thị trường, đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đề tài *“Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2”* được tác giả chọn làm luận văn tốt nghiệp khóa học không ngoài mục đích trên.

2. Mục đích nghiên cứu

Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.

Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2 thời gian qua.

Đề xuất giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2 thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu: Những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2.

b. Phạm vi nghiên cứu:

Nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung về phát triển nguồn nhân lực.

Về mặt không gian: Đề tài chỉ nghiên cứu các nội dung trên tại Công ty Truyền tải điện 2.

Về mặt thời gian: Các giải pháp đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Ngoài những phương pháp nghiên cứu chung của Khoa học kinh tế như phương pháp biện chứng duy vật; phương pháp duy vật lịch sử, đề tài còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp điều tra, khảo sát thực tế,
- Phương pháp phân tích tổng hợp so sánh,
- Phương pháp phỏng vấn,
- Phương pháp khác.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Hệ thống hóa được một số vấn đề liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực.

Kết quả nghiên cứu đề tài sẽ là tài liệu tham khảo giúp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2 nói riêng và của các Doanh nghiệp khác nói chung.

6. Bố cục đề tài: Ngoài phần mở đầu, mục lục, tài liệu tham khảo, đề tài có bố cục chính gồm 03 chương.

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty Truyền tải điện 2 thời gian qua.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Truyền tải điện 2 thời gian tới.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. KHÁI QUÁT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định.

b. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao năng lực nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, phẩm chất tâm lý xã hội), và thúc đẩy động cơ của người lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu của tổ chức.

1.1.2. Mục đích và vai trò phát triển nguồn nhân lực

Mục đích: là nâng cao tính hiệu quả hơn của doanh nghiệp thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình và thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với các công việc trong tương lai.

Vai trò:

Đối với Doanh nghiệp

Đối với người lao động

1.1.3. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

- Cải tiến cơ cấu nguồn nhân lực
- Phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực
- Phát triển kỹ năng nghề nghiệp
- Nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động
- Tạo động lực lao động cho người lao động.

1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Xác định quy mô nguồn nhân lực

Số lượng nguồn nhân lực trong một tổ chức là toàn bộ những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động.

Phát triển số lượng NNL là phát triển về quy mô tổng số nhân lực và số lượng các loại hình nhân lực của một công ty, doanh nghiệp, nhằm đáp ứng yêu cầu về phát triển của công ty, doanh nghiệp đó.

Để xác định số lượng nguồn nhân lực cần gia tăng, DN cần làm tốt công tác Hoạch định nguồn nhân lực. Trong Doanh nghiệp có hai chính sách hỗ trợ nhiều cho việc gia tăng số lượng NNL, đó là chính sách tuyển dụng và chính sách bố trí, sử dụng lao động.

1.2.2. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực là một khái niệm kinh tế, phản ánh thành phần, tỷ lệ các bộ phận hợp thành và mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận ấy trong tổng thể.

Cơ cấu nguồn nhân lực được xác định theo yêu cầu của chiến lược phát triển kinh tế, xã hội mà doanh nghiệp đã xây dựng. Để xác định được cơ cấu nguồn nhân lực thì cần phải căn cứ vào nhiệm vụ, mục tiêu chiến lược cụ thể, phân tích công việc rõ ràng, khoa học từ đó xác định nhu cầu nhân lực cần cho từng loại công việc cụ thể và quyết định loại lao động nào thật sự cần để tổ chức đạt được mục tiêu và cần số lượng bao nhiêu người...

Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ có 2 tiêu chí:

- Đánh giá chất lượng NNL theo mức độ đáp ứng cơ cấu ngành nghề đào tạo.

- Đánh giá chất lượng NNL theo mức độ đáp ứng về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ, động cơ làm việc.

1.2.3. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực

Trong Doanh nghiệp năng lực của người lao động được thể hiện ở kiến thức, kỹ năng và hành vi thái độ của người lao động đó, và ứng

với mỗi mục tiêu công việc, cần một loại năng lực nhất định.

Như vậy để nâng cao năng lực nguồn nhân lực, Doanh nghiệp cần tập trung phát triển các mặt sau:

a. Phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật nguồn nhân lực

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật, kiến thức đặc thù cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động khác, là phát triển, nâng cao kiến thức về kỹ thuật, kinh tế, xã hội.

Phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật thực chất là việc nâng cao trình độ đào tạo, nâng cao kiến thức, phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược trong tương lai của tổ chức.

Đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật nguồn nhân lực, người ta sử dụng chỉ tiêu tỷ lệ % của từng cấp, bậc đào tạo trong tổng số lao động đã qua đào tạo.

b. Phát triển kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực

Kỹ năng nghề nghiệp là sự hiểu biết về trình độ thành thạo tay nghề và những kinh nghiệm, mức độ tinh xảo trong thực hiện công việc.

Phát triển kỹ năng nghề nghiệp là nâng cao khả năng chuyên biệt của con người trên nhiều mặt nhằm đáp ứng các yêu cầu cao hơn trong hoạt động nghề nghiệp hiện tại hay chuẩn bị kỹ năng mới cho hướng nghiệp tương lai.

Đánh giá kỹ năng nghề nghiệp người ta thường sử dụng các công cụ đo lường định tính để xác định mức độ đáp ứng về kỹ năng như: khả năng vận dụng kiến thức vào tác nghiệp nhiệm vụ, sự thành thạo, kỹ xảo, khả năng xử lý tình huống, khả năng giao tiếp, khả năng thuyết phục cấp trên...

c. Nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động

Trình độ nhận thức của người lao động là phản ánh hiểu biết về

chính trị, xã hội và tính tự giác, sáng tạo, các hành vi, thái độ đối với công việc, mối quan hệ cộng đồng và các giao tiếp xã hội.

Nâng cao trình độ nhận thức của người lao động là quá trình chuyển biến 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 chỉ tiêu phản ánh trình độ nhận thức của người lao động trong DN là:

- Hiểu được mục tiêu, sứ mệnh của tổ chức,
- Hiểu được vai trò của cá nhân đối với sự phát triển của DN,
- Ý thức chấp hành kỷ luật, tinh thần tự giác và hợp tác,
- Trách nhiệm, chủ động, sáng tạo trong công việc,
- Nhận thức về những hành vi đúng trong quan hệ làm việc, quan hệ xã hội, giao tiếp, ứng xử trong công việc và cuộc sống.

1.2.4. Tạo động lực thúc đẩy người lao động

Tạo động lực là một hệ thống các hoạt động của nhà quản trị nguồn nhân lực nhằm duy trì, động viên và khích lệ người lao động làm việc. Để tạo động lực lao động thúc đẩy người lao động, DN cần phải sử dụng các yếu tố vật chất và yếu tố tinh thần.

- **Các yếu tố vật chất:** là những yếu tố con người cần dùng để thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu, như là: Chính sách tiền lương, Phúc lợi...

Các yếu tố vật chất phải được sử dụng như đòn bẩy kinh tế để kích thích người lao động, chính vì vậy các chính sách phải thỏa đáng, công bằng đối với người lao động.

- **Các yếu tố tinh thần:** là những yếu tố thuộc về tâm lý của con người và không thể định lượng được như khen thưởng, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, chăm sóc sức khỏe...

Tạo động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố tinh thần tức là dùng lợi ích tinh thần để nâng cao tính tích cực, khả năng làm việc của người lao động.

Các tiêu chí để đánh giá việc có hay không có động lực làm việc của người lao động đó là mức độ hài lòng, thỏa mãn các chính sách, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc...và hiệu quả của những chính sách đó được thể hiện như thế nào trong công việc.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NNL

1.3.1. Môi trường bên ngoài

- a. *Môi trường kinh tế*
- b. *Sự phát triển của khoa học công nghệ*
- c. *Dân số và lực lượng lao động*
- d. *Đối thủ cạnh tranh*
- e. *Pháp luật của Nhà nước*
- f. *Yếu tố văn hoá xã hội*

1.3.2. Môi trường bên trong doanh nghiệp

- a. *Sứ mệnh và mục tiêu*
- b. *Chính sách, chiến lược về nguồn nhân lực*
- c. *Công đoàn*
- d. *Văn hóa công ty*
- e. *Năng lực tài chính đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực*
- f. *Yếu tố quản lý*

1.3.3. Các nhân tố thuộc về người lao động

- Nhu cầu thiết yếu của người lao động.
- Nhu cầu bậc cao của người lao động.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TẠI CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2

Công ty Truyền tải điện 2 được thành lập vào ngày 1/5/1995, là đơn vị thành viên của Tổng Công ty Điện lực Việt Nam theo Nghị định 14CP ngày 27/01/1995 của Thủ tướng Chính phủ.

Các sản phẩm, dịch vụ: Dịch vụ quản lý vận hành lưới điện và thiết bị viễn thông; Dịch vụ tư vấn thiết kế, giám sát, nghiệm thu các công trình điện...

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty: Công ty phát triển qua 3 giai đoạn: Giai đoạn phát triển lưới 110 – 220kV Bắc miền Trung; Giai đoạn phát triển lưới 500kV Bắc-Nam; Giai đoạn phát triển với tên gọi Công ty Truyền tải điện 2.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của công ty

Hoạt động truyền tải điện theo giấy phép hoạt động điện lực; Đầu tư phát triển lưới điện; Tư vấn đầu tư xây dựng, tư vấn quản lý dự án, tư vấn giám sát thi công các công trình lưới điện; Quản lý vận hành, sửa chữa lưới điện, hệ thống viễn thông và công nghệ thông tin; Đào tạo và phát triển NNL phục vụ cho quản lý, vận hành, sửa chữa lưới điện; Xây dựng, lắp đặt các công trình lưới điện và các ngành nghề khác theo quy định của Pháp luật.

2.1.3. Bộ máy tổ chức của công ty: Công ty được tổ chức theo mô hình quản lý trực tuyến - chức năng, đây là mô hình vừa đảm bảo được chế độ thủ trưởng, vừa phát huy được sự tham mưu của các đơn vị chức năng. Gồm Ban Giám đốc; 08 phòng ban; 04 đội; 07 Truyền tải điện trực thuộc.

2.1.4. Đặc điểm các nguồn lực của Công ty

a. Cơ sở vật chất

Công ty Truyền tải điện 2 có trụ sở, nhà máy, trạm biến áp, các đội đường dây trải dài trên một vùng rộng lớn Quảng Bình đến Kon Tum, vì vậy máy móc thiết bị cũng trải khắp trên các địa bàn trực thuộc.

b.Nguồn lực tài chính: Tổng tài sản của công ty là 2.561.858.313.832 đồng.

Hàng năm Tập đoàn xem xét cấp một nguồn vốn tài chính đủ để công ty hoạt động sản xuất kinh doanh. Nguồn vốn tập đoàn cấp cho công ty là: Chi phí truyền tải điện; Cải tạo nâng cấp và sửa chữa lưới điện; Đầu tư mở rộng, nâng cấp năng lực sản xuất. Kèm theo nguồn vốn này là chỉ tiêu kế hoạch Công ty Truyền tải điện 2 phải thực hiện.

2.1.5. Tình hình hoạt động SXKD của công ty Truyền tải điện 2

Bảng 2.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty những năm qua

Đơn vị tính: tỷ đồng

Chỉ tiêu	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
Tổng doanh thu	1.856,04	393,35	443,87	2.149,61	822,30
Lợi nhuận trước thuế	144,24	(6,55)	17,87	145,59	114,55
Tỷ trọng % lợi nhuận trước thuế trên DT	7,77	(1,66)	4,03	6,77	13,93
Lợi nhuận sau thuế	98,14	(6,55)	17,87	113,23	82,47
Tỷ trọng lợi nhuận sau thuế trên DT	5,29	(1,66)	4,03	5,27	10,03
Giá vốn hàng bán	1.717,42	371,64	371,64	2.070,56	690,13
Chi phí quản lý DN	-	-	50,52	23,45	34,96
Tổng chi phí	1.717,42	371,64	422,16	2.094,01	725,10

Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán

Doanh thu: có năm tăng nhiều, có năm lại giảm mạnh, nguyên nhân doanh thu giảm mạnh là do năm đó công ty đầu tư cơ sở hạ tầng lớn, và bàn giao lại một số trạm vận hành cho Công ty điện lực Đà

Nẵng...năm doanh thu tăng cao là do năm đó sản lượng điện điều hòa cho miền Nam và miền Bắc nhiều.

Biến động lợi nhuận trước thuế: Những năm giảm sút LN là do Công ty thực hiện chiến lược đầu tư dài hạn về cơ sở hạ tầng với quy mô lớn, những năm tiếp theo Công ty không đầu tư cơ sở hạ tầng thì lợi nhuận liên tục tăng lên rõ rệt.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2 TRONG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Quy mô nguồn nhân lực của công ty

Năm	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
Tổng LĐ (người)	1392	1484	1562	1598
Tốc độ tăng	6,6	5,3	2,3	6,6

Những năm qua quy mô NNL công ty tăng do công ty đầu tư nâng cấp hệ thống lưới điện bằng các máy móc thiết bị công nghệ mới, để tăng hiệu suất đường truyền, giảm tổn thất đường dây một cách hiệu quả. Do vậy, ngoài đội ngũ nguồn nhân lực hiện có, để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh công ty đã phát triển số lượng NNL.

Số lao động tại các đơn vị trực thuộc Công ty cũng tăng qua các năm. Nhưng chỉ tăng tại các Truyền tải điện trực thuộc và các Đội do đặc điểm sản xuất của Công ty, mở rộng quy mô để đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội, nên phải bổ sung lao động trực tiếp cho các đơn vị này.

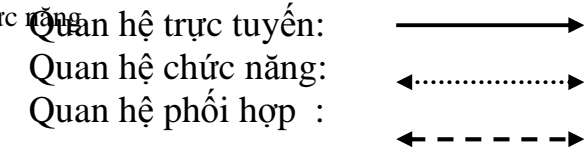
2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực công ty

Để thực hiện mục tiêu, chiến lược đề ra, cơ cấu nguồn nhân lực Công ty được bố trí những năm qua như sau:

+ Lao động trực tiếp: là những kỹ sư, công nhân trực tiếp làm việc, thao tác kỹ thuật trên lưới điện.

+ Lao động gián tiếp: Họ là những người điều hành, quản lý, tác nghiệp tại các phòng chức năng.

Giới thiệu:



Bảng 2.7. Cơ cấu nguồn nhân lực của công ty

Năm	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %
Cơ cấu lao động								
Tổng lao động	1.392	100	1.484	100	1.562	100	1.568	100
1. Theo giới tính								
- Nam	1.200	86,5	1.252	84,37	1.288	82,46	1.288	82,14
- Nữ	192	13,5	232	15,63	274	17,54	280	17,86
2. Theo bộ phận								
- LD trực tiếp	994	71,41	1.086	73,18	1.124	71,96	1.126	71,81
- LD gián tiếp	398	28,59	398	26,82	438	28,04	442	28,19
3. Theo trình độ								
- Trên đại học	2	0,14	2	0,13	5	0,32	7	0,45
- Đại học	375	26,94	403	27,16	424	27,14	428	27,30
- Cao đẳng, T.cấp	208	14,94	226	15,23	274	17,54	282	17,98
- Công nhân KT	773	55,53	817	55,05	823	52,69	811	51,72
- Công nhân PV	34	2,44	36	2,43	36	2,30	40	2,55

Nguồn phòng Tổ chức cán bộ

Cơ cấu lao động phân theo bộ phận trực tiếp và gián tiếp của công ty có sự bất hợp lý về tỷ trọng, lao động gián tiếp chiếm tỷ lệ khá lớn 28%, trong khi đó khối trực tiếp sản xuất chỉ chiếm 72% trong tổng số lao động.

Kết cấu lao động phân theo trình độ của Công ty cũng mất cân đối khá đáng kể giữa 3 tỷ lệ này, hiện tại tỷ lệ này là 3:2:5; tỷ lệ cân đối của công ty phải là 3:6:60.

Tóm lại, cơ cấu nguồn nhân lực phân theo bộ phận và theo trình độ cần được công ty quan tâm nhiều hơn nữa trong thời gian đến để đảm bảo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, thực hiện được mục tiêu chiến lược đề ra.

2.2.3. Tình hình nâng cao năng lực nguồn nhân lực

a. Thực trạng phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật NNL

** Trình độ nguồn nhân lực*

Bảng 2.8. Thực trạng trình độ chuyên môn kỹ thuật NNL qua các năm

Năm	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %	SL người	tỷ lệ %
Trên đại học	2	0,14	2	0,13	5	0,32	7	0,45
Đại học	375	26,94	403	27,16	424	27,14	428	27,30
Cao đẳng, T.Cấp	208	14,94	226	15,23	274	17,54	282	17,98
Thợ bậc 1	30	2,16	102	6,87	131	8,39	138	8,80
Thợ bậc 2	68	4,89	71	4,78	96	6,15	112	7,14
Thợ bậc 3	150	10,78	155	10,44	153	9,80	151	9,63
Thợ bậc 4	130	9,34	128	8,63	133	8,51	135	8,61
Thợ bậc 5	80	5,75	78	5,26	78	4,99	69	4,40
Thợ bậc 6	17	1,22	17	1,15	17	1,09	15	0,96
Thợ bậc 7	27	1,94	31	2,09	34	2,18	38	2,42
LDPT	271	19,47	235	15,84	181	11,59	153	9,76
CNPV	34	2,44	36	2,43	36	2,30	40	2,55
Tổng lao động	1.392	100	1.484	100	1.562	100	1.568	100

Nguồn phòng Tổ chức cán bộ

Có thể thấy trình độ đại học tăng rất chậm, tăng 0,16%.; trình độ trung cấp tăng dưới 2%. Đặc biệt, lao động bậc thợ là đội ngũ lao động trực tiếp của công ty, có tỷ lệ tăng rất chậm như tỷ lệ tăng các thợ bậc chỉ có 0,2%. LDPT cũng chiếm tỷ lệ khá lớn và chưa được đào tạo cũng nhiều trên 10%.

** Công tác phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật*

Thời gian qua công ty làm tương đối tốt công tác phát triển trình độ chuyên môn NNL, cụ thể công ty đã làm tốt việc đào tạo mới; đào

tạo bồi dưỡng ngắn hạn; đào tạo ngoài công việc, trao đổi kinh nghiệm trong và ngoài nước. Tuy nhiên, công ty chưa xây dựng được lộ trình phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật cho NNL, chưa xác định được lực lượng lao động cần tập trung nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo từng giai đoạn. Mặt khác, chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo vẫn chưa được công ty đánh giá cụ thể, chưa phân tích được hiệu quả đào tạo, đây là những vấn đề công ty cần quan tâm hơn cả.

b. Thực trạng về kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực

** Kỹ năng nghề nghiệp nguồn nhân lực của công ty*

- Mức độ phù hợp về phân công lao động theo độ tuổi

Phân tích số liệu và khảo sát thực tế cho thấy thực trạng cơ cấu lao động theo độ tuổi của một số đơn vị thuộc Công ty Truyền tải điện 2 (xem Bảng 2.9 tại phụ lục 1 – trang 104- Luận văn) còn mất cân đối, còn sử dụng lao động chưa đáp ứng yêu cầu của tổ chức. Vì vậy Công ty cần phải tính toán chuyển dịch cơ cấu, bố trí, sử dụng lao động phù hợp hơn, đúng ngành nghề đối với người lao động.

- Mức độ phù hợp về phân công LĐ theo chức danh công việc

Số liệu tại bảng 2.10 (Xem Luận văn trang 51) cho thấy tỷ lệ lao động quản lý sử dụng đúng tiêu chuẩn chức danh quy định là 80,65%, không đúng tiêu chuẩn là 19,35%; nhân viên hành chính đúng tiêu chuẩn là 71,39%, không đúng tiêu chuẩn 28,61%; công nhân đúng tiêu chuẩn 79,41%, không đúng tiêu chuẩn 20,59%. Tỷ lệ lao động không đủ tiêu chuẩn chức danh khá cao. Các tiêu chuẩn chưa đáp ứng: lao động quản lý còn thiếu chứng chỉ về lý luận chính trị, trình độ tiếng anh thiếu...chuyên viên, kỹ sư còn thiếu chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn của nghề đang đảm nhận; thiếu chứng chỉ tiếng anh...công nhân thì thiếu bằng tốt nghiệp cấp 3, thiếu chứng chỉ bồi dưỡng nghề nghiệp...

- Đo lường mức độ thành thạo khi tác nghiệp

Từ số liệu khảo sát thực tế, trong 162 lao động được hỏi về mức độ thành thạo công việc hiện tại, kết quả thu được: số lao động thành thạo công việc chiếm tỷ lệ chưa cao chỉ chiếm 66,8%; lao động thành thạo một phần công việc là 25,2% còn lại số chưa thành thạo công việc là 8%. Như vậy có thể thấy kỹ năng nghề nghiệp người lao động của công ty chưa cao, cần phải được bồi dưỡng trong thời gian đến.

** Công tác phát triển kỹ năng nghề nghiệp của công ty*

Những năm qua công ty đã bước đầu triển khai một số công tác sau: Rà soát lại lao động theo tiêu chuẩn nghề nghiệp; Bố trí, sắp xếp lại lao động cho phù hợp với ngành nghề được đào tạo; Lao động dư thừa, chưa phù hợp với ngành nghề được cho đào tạo lại, bố trí công việc phù hợp hơn; Tổ chức thi nâng bậc để nâng cao tay nghề.

c. Thực trạng trình độ nhận thức của người lao động

Đánh giá trình độ nhận thức NNL của công ty Truyền tải điện 2, tác giả tìm hiểu về nhận thức của người lao động thông qua:

Nhận thức rõ sứ mệnh, mục tiêu của công ty

Số liệu khảo sát thực tế, trong 250 người được hỏi thì chỉ có 174 người trả lời có biết rõ sứ mệnh mục tiêu công ty chiếm tỷ lệ 68,2%, còn số người không biết là 70 người chiếm tỷ lệ là 30,4%. Điều này cho thấy, số lao động trong công ty không hiểu về sứ mệnh, mục tiêu của công ty khá lớn, như vậy công ty chưa làm tốt công tác phổ biến tuyên truyền đến đội ngũ CBCNV.

Nhận thức về tự giác tuân thủ chấp hành nội quy, quy định, quy chế của công ty:

Số liệu báo cáo cho thấy những năm qua có 3 vụ việc xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách do công nhân trực trạm ngủ trong giờ trực. Điều này cho thấy ý thức chấp hành nội quy, quy chế của người lao động rất cao. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng một số công nhân chưa chấp hành tốt thời gian làm việc do ảnh hưởng của tập quán nông dân.

Vì vậy, công ty cần có biện pháp để nâng cao ý thức kỷ luật cho các đối tượng này.

Nhận thức về việc gắn bó lâu dài với công ty

Thông kê về số lượng người lao động tự nguyện xin chấm dứt hợp đồng làm việc, cho thấy mỗi năm chỉ có từ 5 lao động trở xuống xin thôi việc và lý do xin thôi việc là do hoàn cảnh gia đình chuyển đến địa phương khác sinh sống, một số ít là do tìm được cơ hội thăng tiến cao hơn. Điều này cho thấy người lao động nhận thức được những quyền lợi họ nhận được ở công ty là tốt nhất và khó có thể tìm kiếm được ở nơi khác; chính vì vậy họ muốn gắn bó, muốn cống hiến lâu dài cho công ty.

Nhận thức về việc học tập nâng cao trình độ

Điều tra khảo sát thực tế, trong số 88 người chưa tham gia đào tạo, lý do không có nhu cầu đào tạo là 6% và 40% nhận thấy chưa có chương trình đào tạo phù hợp và lý do khác là 6%. Kết quả này phản ánh nhận thức về trách nhiệm của người lao động đối với việc học tập nâng cao trình độ chưa cao.

Như vậy, có thể thấy thực trạng trình độ nhận thức của người lao động công ty còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của công ty. Trong thời gian tới, công ty Truyền tải điện 2 cần phải có chương trình cụ thể về nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động.

2.2.4. Thực trạng về tạo động lực thúc đẩy phát triển NNL

a. Chính sách phân phối tiền lương

Thăm dò ý kiến từ CBCNV công ty, và tìm hiểu phương án trả lương cho thấy chính sách trả lương, thưởng ở công ty Truyền tải điện 2 trong thời gian qua là khá tốt, thu nhập của CBCNV ở đây khá cao, ổn định, các chế độ phúc lợi được thực hiện tốt, nên có động lực thúc đẩy người lao động trong công ty hăng say làm việc.

b. Chính sách hỗ trợ đi học tập

Chính sách hỗ trợ đi học tập chưa thực sự tạo động lực thúc đẩy người lao động vì tiền lương tăng năng suất cho người đi học trong thời gian tham gia học tập nâng cao trình độ chưa động viên.

c. Chính sách phúc lợi

Quỹ phúc lợi của công ty sử dụng đúng mục đích và có quy chế cụ thể cho từng đối tượng, đảm bảo sự công bằng cho người lao động.

d. Các chế độ đãi ngộ khác

Tiền thưởng, bảo hiểm xã hội và chế độ khác thực hiện công bằng, đúng pháp luật, đúng quy chế vì vậy động viên NNL rất nhiều.

e. Công đoàn

Công đoàn công ty thường xuyên tổ chức các phong trào thi đua và hoạt động văn hóa văn nghệ, tuyên truyền gương người tốt việc tốt... có tác động làm cho người lao động đoàn kết, giúp đỡ nhau.

f. Chính sách đề bạt, bổ nhiệm cán bộ

Công ty thực hiện việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ theo đúng quy trình và luôn đảm bảo khách quan, dân chủ, công khai, đúng đối tượng nên ổn định được tư tưởng và tạo động lực làm việc cho người lao động.

g. Tạo môi trường làm việc

Công ty đã bố trí các ban phòng làm việc đủ ánh sáng, trang bị đầy đủ các máy móc thiết bị, phương tiện làm việc. Mặt khác công ty cũng đã xây dựng được “văn hóa công ty”, tạo ra bầu không khí làm việc chuyên nghiệp, thân thiện và cởi mở.

h. Khảo sát thực tế

Khảo sát mức độ mong muốn của nhân viên về các chính sách ưu đãi, khuyến khích; mức độ hài lòng về các tác động tạo điều kiện làm việc cho đội ngũ CBCNV cho thấy công ty đã sử dụng rất hiệu quả công cụ vật chất và tinh thần để tạo động lực thúc đẩy người lao động phát triển.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA VIỆC CHẠM PHÁT TRIỂN NNL

2.3.1. Thiếu chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Công ty chưa chú trọng việc chuyển dịch cơ cấu chất lượng NNL theo hướng nâng cao về trình độ chuyên môn kỹ thuật, phát triển NNL chất lượng cao, toàn diện ở tất cả các cấp.

Công tác hoạch định NNL chưa có góc nhìn tổng thể từ các góc độ như thực trạng NNL hiện tại, tiến bộ khoa học kỹ thuật của trang thiết bị máy móc...

Công tác hoạch định nghề nghiệp của NNL chưa được lãnh đạo công ty và người lao động chú trọng.

Công tác đào tạo bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ CBCNV còn chậm đổi mới.

2.3.2. Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế

Nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác phát triển NNL của người lao động trong công ty còn nhiều hạn chế là do công ty chưa xây dựng được các chương trình phổ biến tuyên truyền đến người lao động.

Nâng cao nhận thức về phát triển đào tạo, đào tạo lại, đào tạo mới NNL, đó chính là khâu đột phá hàng đầu, phải đi trước, phải có tầm nhìn dài hạn trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế.

2.3.3. Một số chính sách tạo động lực lao động chưa khuyến khích người lao động

Chính sách trả lương cho người đi học vẫn chưa được công ty thật sự khuyến khích.

Chính sách bố trí lao động chưa đề cập đến việc bố trí lao động sau đào tạo.

Xây dựng văn hóa công ty còn chưa đề cập đến việc tạo dựng một hình ảnh đẹp về Công ty; chưa thấy được vai trò của lao động quản lý trong việc xây dựng bầu văn hóa công ty.

Công đoàn cũng chưa làm hết vai trò.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2 THỜI GIAN TỚI

3.1. CÁC CĂN CỨ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Chiến lược phát triển ngành điện trong thời gian đến

a. Định hướng phát triển của Nhà nước đối với ngành điện.

Nhà nước quan tâm đầu tư nhiều, phân đầu từ nay đến năm 2015 phải kéo điện đến 100% xã miền núi, vùng sâu vùng xa, vùng dân tộc ít người và phải đáp ứng đủ nhu cầu sử dụng điện của xã hội.

b. Dự báo nhu cầu xã hội

Số lượng dự báo từ nay đến năm 2015 nhu cầu sử dụng là 35,3 tỷ kw và dự báo đến năm 2020 nhu cầu sử dụng là 49 tỷ kw.

c. Vấn đề cạnh tranh

Chính phủ quyết tâm phá vỡ độc quyền ở các công ty Nhà nước để cho các đơn vị, các tổng công ty cạnh tranh lành mạnh.

d. Mục tiêu phát triển của Điện lực Việt Nam đến năm 2020

- Phải đảm bảo đủ điện để cung cấp điện cho nhu cầu xã hội.
- Phải đưa tổng công ty trở thành một tổng công ty vững mạnh.
- Tạo công ăn việc làm, ổn định đời sống, tăng thu nhập cho cán bộ công nhân viên.

3.1.2. Chiến lược phát triển Công ty Truyền tải điện 2

a. Mục tiêu chung: phải truyền tải điện liên tục, an toàn và giảm khả năng tổn thất trên lưới điện xuống mức thấp nhất, phải hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch của tổng công ty Truyền tải điện quốc gia giao.

b. Mục tiêu cụ thể

- + Đảm bảo đời sống cho 1568 CBCNV trong thời điểm hiện nay.
- + Nâng cao tinh thần, trách nhiệm đối với người lao động.
- + Cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập cho người lao động.
- + Đa dạng hoá các loại hình sản xuất kinh doanh.
- + Phân đầu hoàn thành các chỉ tiêu, kế hoạch của TCT giao.

+ Phân đầu truyền tải vượt mức theo chỉ tiêu của Tập đoàn giao.

c. Kế hoạch phát triển

+ Kế hoạch phát triển đường dây đến năm 2015

+ Kế hoạch phát triển hệ thống đường dây tải điện

+ Kế hoạch nguồn nhân lực trong những năm đến tại bảng 3.3 (xem luận văn trang 75). Trong đó chủ yếu phát sinh nhu cầu lao động công nhân quản lý vận hành đường dây và công nhân quản lý vận hành trạm biến áp. (Xem Bảng 3.4 và 3.5 trong luận văn- trang 75-76).

3.1.3. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi đề xuất giải pháp

- Phải thường xuyên lấy mục tiêu của tổ chức làm tiêu chí định hướng.

- Chất lượng NNL là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc thực hiện sứ mệnh và mục tiêu của công ty.

- 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 nguồn nhân lực, sao cho phát triển đồng bộ, phù hợp khả năng, năng lực của công ty.

- Phát triển nguồn nhân lực phải theo nguyên tắc của cơ chế thị trường. Phát triển nguồn nhân lực phải tạo sự cạnh tranh công bằng và là động lực khách quan nâng cao hiệu quả chất lượng lao động

- Đảm bảo tính công bằng, hợp lý và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN 2

3.2.1. Tăng quy mô nguồn nhân lực

a. Chính sách tuyển dụng

Nguyên tắc tuyển dụng: Tiết kiệm chi phí lao động, chỉ tuyển vào các vị trí cần thiết, đúng người, đúng năng lực.

Kế hoạch tuyển dụng: Phải phù hợp với yêu cầu thực tế, phải xác định tiêu chuẩn tuyển dụng cho từng vị trí.

Tổ chức tuyển dụng: thực hiện đúng kế hoạch

Ưu tiên trong tuyển dụng để thu hút lao động trình độ cao: có điểm ưu tiên cho lao động có trình độ thạc sỹ trở lên ...

Đánh giá hiệu quả tuyển dụng: Giải pháp thiết thực, giúp ích cho việc tuyển dụng lần sau tốt hơn.

b. Chính sách bố trí, sử dụng lao động:

- Tính toán, cân đối lao động từng bộ phận, đơn vị và thực hiện sắp xếp, điều chuyển nội bộ, hoặc giải quyết chế độ chính sách.

- Xây dựng chính sách đào tạo mới, đào tạo lại, để bố trí những lao động dồi dào vào những vị trí công tác phù hợp hơn.

3.2.2. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực

a. Hoạch định nguồn nhân lực: Trong thời gian đến công ty cần hoạch định NNL đầy đủ các bước sau:

- Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực theo mục tiêu và chiến lược phát triển của Công ty đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.

- Phân tích thực trạng nguồn nhân lực hiện có của công ty về số lượng, cơ cấu và chất lượng.

- Phân tích tính hợp lý giữa nhu cầu nguồn nhân lực với chiến lược phát triển của công ty. Cân đối cung và cầu nguồn nhân lực để giải quyết những lao động thừa hoặc thiếu. Quyết định tăng hay giảm NNL và đào tạo lại để bổ sung cho những đơn vị thiếu lao động.

- Xây dựng phương án, kế hoạch cụ thể, đảm bảo tính khả thi.

- Đánh giá, kiểm tra kết quả thực hiện.

b. Một số chú ý trong hoạch định NNL

Cần gắn chặt Công tác hoạch định NNL với kế hoạch và chiến lược kinh doanh của Công ty.

Thường xuyên thực hiện việc đánh giá về chất lượng và số lượng lao động hiện có.

Tăng cường hơn nữa công tác dự báo nguồn nhân lực

c. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực công ty thời gian đến

Bảng 3.5. Cơ cấu nguồn nhân lực trong những năm đến

Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016	
	SL	tỷ lệ	SL	tỷ lệ	SL	tỷ lệ	SL	tỷ lệ
Tổng LĐ	1,660	100	1,692	100	1,722	100	1,746	100
1. Theo bộ phận								
- LĐ trực tiếp	1323	79.70	1352	79.91	1368	79.44	1389	79.55
- LĐ gián tiếp	337	20.30	340	20.09	354	20.56	357	20.45
2. Theo trình độ								
- Trên đại học	8	0.48	10	0.59	10	0.58	12	0.69
- Đại học	329	19.82	330	19.50	344	19.98	345	19.76
- Cao đẳng, T.cấp	344	20.72	369	21.81	380	22.07	401	22.97
- Công nhân KT	939	56.57	943	55.73	952	55.28	950	54.41
- Công nhân PV	40	2.41	40	2.36	36	2.09	38	2.18

Nguồn tác giả tự nghiên cứu

3.2.3. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực

a. Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật

- Lập kế hoạch đào tạo tổng thể của công ty cần dựa trên nhu cầu đào tạo của công ty, khả năng chi tài chính cho việc đào tạo, khả năng có thể cung cấp các điều kiện phục vụ cho đào tạo; kế hoạch công tác. Việc xác lập nhu cầu đào tạo phải dựa trên cơ sở sự hòa hợp giữa mục tiêu chiến lược phát triển của tổ chức và mục tiêu nhu cầu của cá nhân.

- Xác định đúng nhu cầu đào tạo: Phân tích công việc và phân tích nhân viên để có thể trả lời được các câu hỏi đào tạo ở đâu, đào tạo cái gì, đào tạo cho ai là hợp lý nhất và hiệu quả nhất.

- Xác định mục tiêu đào tạo 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.

- Xác định đối tượng, hình thức, phương pháp đào tạo: xác định đúng đối tượng cần đào tạo và hình thức, phương pháp nào phù hợp nhất với họ.

- Xây dựng chương trình đào tạo: thiết kế một chương trình đào tạo chi tiết để triển khai thực hiện.

- Thực hiện đào tạo:

- Đánh giá kết quả đào tạo: Việc đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực không chỉ có ý nghĩa đối với các chương trình đào tạo hiện tại mà còn giúp việc tiến hành trong tương lai

b. Phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động

- Rà soát lại công tác sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ nhân viên. Việc bố trí lao động đúng ngành nghề, đúng sở trường sẽ tạo điều kiện cho người lao động phát huy hết năng lực và đạt hiệu quả cao.

- Tổ chức thi tay nghề định kỳ cho người lao động.

- Thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo về nghề nghiệp.

- Làm tốt hai công tác hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề nghiệp đó là hoạch định nghề nghiệp cho người lao động và quản lý nghề nghiệp.

c. Nâng cao nhận thức cho người lao động

Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền

- Cụ thể hóa trong Nghị quyết của Đảng ủy; trong chỉ đạo điều hành hoạt động của Lãnh đạo công ty.

- Tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên, định kỳ.

- Tổ chức các ngày lễ kỷ niệm, các ngày truyền thống...

- Tổ chức những buổi sinh hoạt đoàn thể.

Tổ chức các phong trào thi đua

Công ty Truyền tải điện 2 cần xây dựng và tổ chức tốt các phong trào thi đua, thông qua thi đua để nâng cao nhận thức cho người lao động về ý thức phấn đấu trong phát triển sự nghiệp bản thân; sự đóng góp vào phát triển của công ty...

Xây dựng và củng cố các tổ chức đoàn thể

Công đoàn, Đoàn thanh niên là hai tổ chức đoàn thể quan trọng trong Công ty. Thông qua sinh hoạt đoàn thể có thể giáo dục tư tưởng, tuyên truyền, phổ biến nhiều văn bản, chính sách, chế độ ...

3.2.4. Giải pháp tạo động lực thúc đẩy người lao động

Thời gian đến để động viên khuyến khích người lao động, Công ty cần hoàn thiện một số chính sách, công tác sau:

Chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương của công ty được xây dựng khá chặt chẽ, đảm bảo được sự công bằng, kích thích được lao động. Tuy nhiên để tiến đến một sự hoàn thiện hơn nữa, thời gian đến công ty cần nghiên cứu 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 nhằm đảm bảo tính hợp lý giữa các chức danh cũng như giữa các bậc hệ số của cùng một chức danh cụ thể.

Chính sách hỗ trợ đào tạo

Công ty không nên tính thu nhập tăng năng suất là loại B nếu kết quả học tập đạt từ loại giỏi trở lên mà phải là loại A tương ứng hệ số 1,3.

Công tác bố trí công việc sau đào tạo

Công ty nên xem xét bố trí lại công việc cho phù hợp đối với những lao động sau đào tạo.

Công tác đề bạt, bố trí và bổ nhiệm

Cần xây dựng tiêu chí rõ ràng, nhất quán trong việc đề bạt và bổ nhiệm. Việc đề bạt và bổ nhiệm phải gắn với trình độ, năng lực, tiêu chuẩn quy định, thành tích cá nhân và kết quả hoàn thành công việc.

Chính sách khen thưởng

Công ty cần phải có chính sách khen thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ công tác trong một đợt vận động thi đua; hoặc có sáng kiến kỹ thuật trong công việc; có đề tài nghiên cứu khoa học được áp dụng trong Công ty.

Tạo dựng môi trường làm việc

Xây dựng bầu không khí văn hoá có tính mở và hợp tác, khuyến khích sáng tạo, tự giải quyết công việc một cách có hiệu quả trong phạm vi có thể. Như vậy sẽ kích thích các thành viên làm việc theo nhóm,

đoàn kết hợp tác cùng hướng tới mục tiêu chung của cả đơn vị hơn là chỉ chú trọng tới mục tiêu cá nhân, xoá bỏ tiềm thức ghen ghét đố kỵ, chèn ép lẫn nhau.

Xây dựng tổ chức Công đoàn lớn mạnh

Tiếp tục xây dựng tổ chức công đoàn lớn mạnh. Tổ chức nhiều hoạt động thiết thực như tham quan nghỉ mát, quan tâm động viên kịp thời người lao động khi đau ốm, bệnh tật...

Công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động

Công ty cần xây dựng một chế độ nghỉ dưỡng hàng năm cho người lao động để tăng cường sự quan tâm đến người lao động tạo động lực thúc đẩy họ phấn đấu làm việc.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Luận văn “Phát triển nguồn nhân tại công ty Truyền tải điện 2” có hiệu quả khi tổ chức triển khai thực hiện một số nội dung sau:

1. Xây dựng chiến lược ngắn, dài hạn về phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh của công ty.

2. Xây dựng, hoàn thiện các quy định, tiêu chuẩn liên quan và thực hiện tốt các giải pháp phát triển NNL trong thời gian tới, cụ thể:

- Tăng quy mô nguồn nhân lực;
- Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực;
- Nâng cao năng lực nguồn nhân lực;
- Tạo động lực thúc đẩy nguồn nhân lực.

3. Xây dựng và tổ chức tuyên truyền, giáo dục, nâng cao trình độ nhận thức cho cán bộ công nhân viên, đặc biệt là làm cho những quản trị trung cao cấp của công ty thấy được tầm quan trọng của công tác phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Đồng thời không ngừng nâng cao tinh thần vừa là nghĩa vụ, vừa là trách nhiệm thực hiện đầy đủ, nghiêm túc đúng các quy định, các tiêu chuẩn khác có liên quan, để mỗi người có thể phát huy tối đa khả năng của mình cống hiến cho sự phát triển công ty.