

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
KHOA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**



MÔN: PHÁT TRIỂN HỆ THỐNG THÔNG TIN QUẢN LÝ

Đề tài:

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỆ THỐNG THÔNG TIN QUẢN
LÝ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHĂN NUÔI C.P VIỆT NAM**

Sinh viên thực hiện:

Đặng Thị Thủy Tiên – 2054052069
Mai Thị Tuyết Trinh – 2054052074
Ngô Nữ Huyền Trinh – 2054052075
Phan Anh Thư – 2054052067

Nhóm:

16

Lớp:

IM2001

Giảng viên hướng dẫn:

Võ Thị Kim Anh



Tp. Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 08 năm 2023

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, chúng em xin chân thành gửi lời cảm ơn đến Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh đã tạo mọi điều kiện cho chúng em có môi trường học tập thật tốt. Xin cảm ơn tất cả quý thầy cô đã hết lòng quan tâm, giảng dạy và trang bị cho chúng em những kiến thức quý báu.

Chúng em xin chân thành cảm ơn cô Võ Thị Kim Anh, người đã trực tiếp hướng dẫn chúng em trong quá trình triển khai và thực hiện đề tài này. Cảm ơn cô đã tận tình hướng dẫn, động viên giúp đỡ chúng em trong quá trình thực hiện.

Bản thân chúng em còn nhiều thiếu sót để hoàn thành bài nghiên cứu nên. Vì thế chúng em rất mong nhận được sự góp ý tích cực của các Thầy/Cô về bài làm của mình để chúng em có thể rút ra được nhiều kinh nghiệm hơn cho bản thân.

Chúng em xin chân thành cảm ơn!

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Giảng viên hướng dẫn

3

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....	5
I. GIỚI THIỆU CÔNG TY.....	6
II. THỰC TRẠNG TẠI CÔNG TY.....	9
1. Thực trạng về quản lý nhân lực tại Công ty.....	9
2. Thực trạng về kiểm soát chi phí mua nguyên vật liệu tại Công ty	14
III. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP.....	21
IV. KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN VÀ DỰ ĐOÁN THỜI GIAN	23
V. TỔNG KẾT	25
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	26

LỜI NÓI ĐẦU

Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam nằm trong Top 50 Doanh nghiệp Việt Nam Xuất sắc năm 2020 và đứng thứ nhất trong bảng xếp hạng Công ty Uy tín nhất trong ngành thức ăn chăn nuôi. Với mô hình sản xuất khép kín, kinh doanh đa ngành trong lĩnh vực chăn nuôi, nông nghiệp và công nghiệp chế biến thực phẩm, C.P Việt Nam luôn đề cao việc nâng cao chất lượng sản phẩm nhằm phục vụ sự hài lòng của khách hàng. Chúng em đã tiến hành nghiên cứu các hệ thống thông tin mà công ty đã và chưa có. Đồng thời, nhóm đã tìm hiểu thực trạng và các khó khăn đang gặp phải của công ty để đề xuất một phương án phát triển hệ thống thông tin mới mang tính phù hợp, hoàn thiện và đầy đủ nhất có thể. Cùng với các nguồn tài liệu và phân tích, chúng em sẽ làm rõ các điều trên.

I. GIỚI THIỆU CÔNG TY



1. Sự hình thành

- **Tên gọi công ty:** Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi Nhánh Bình Dương
- **Địa chỉ:** Lô M 5 - 8 khu công nghiệp Mỹ Phước II- Bến Cát-Bình Dương.
- **SĐT:** 0650.3559870 Fax: 0650.3559865
- **Website:** www.cp.com.vn
- **Ngành nghề kinh doanh:** Sản xuất thức ăn gia súc, gia cầm và thủy sản.
- **Tổng số vốn đầu tư:** 65.000.000 USD
- **Người đứng đầu chi nhánh:** Ông JITTISART ITTILOETSAUKULCHAI
Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi nhánh Bình Dương chính thức đi vào hoạt động vào năm 2008.

2. Chức năng và nhiệm vụ

a. Chức năng:

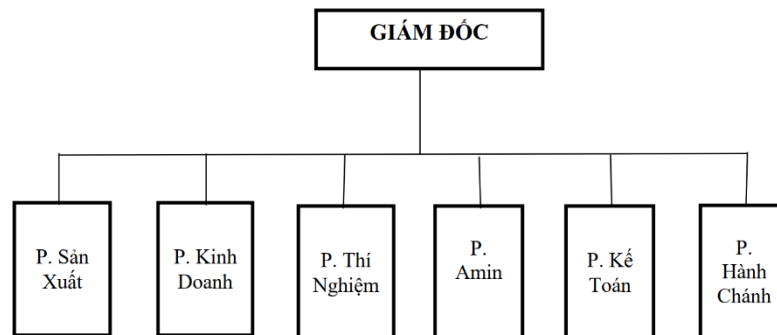
Sản xuất các sản phẩm thức ăn gia súc, gia cầm và thủy sản theo hợp đồng của khách hàng.

b. Nhiệm vụ:

- Xây dựng doanh nghiệp lớn mạnh, kinh doanh có lợi nhuận và bền vững
- nhằm xây dựng lòng tin cho nhà đầu tư và cổ đông.
- Đem lại sự thành công cho khách hàng bằng cách phục vụ khách hàng một cách chân thành trung thực và công bằng.

- Phát triển và khuyến khích nhân viên các cấp trở thành người giỏi, người tốt theo giá trị cốt lõi của tổ chức, bao gồm cả việc quan tâm chăm sóc nhân viên được hạnh phúc và thu nhập tốt.
- Có trách nhiệm với xã hội thể hiện qua việc sản xuất hàng hóa có chất lượng, sạch, an toàn và thân thiện với môi trường, đồng thời góp phần vào các hoạt động đền ơn đáp nghĩa Tổ quốc

3. Cơ cấu tổ chức

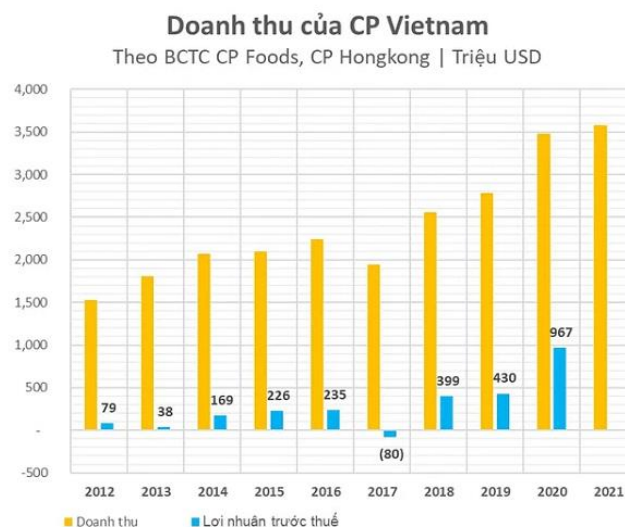


4. Sản phẩm của công ty

Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương chuyên sản xuất và chế biến các sản phẩm thức ăn gia súc, gia cầm và thủy sản.

5. Tình hình kinh doanh của công ty

Thành lập từ năm 2008 Công ty Cổ phần Chăn Nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương bắt đầu đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, qua nhiều năm hoạt động công ty có những chiến lược thúc đẩy sự phát triển chi nhánh công ty ngày càng ổn định đạt hiệu quả.



6. Ứng dụng công nghệ hiện đại trong sản xuất và tối ưu hóa quy trình sản xuất

Công ty ứng dụng công nghệ phục vụ quản lý hiện đại, tiện ích hàng đầu. Điển hình như, các hệ thống phần mềm có thể ghi chép lại hiệu quả trong chăn nuôi heo như sử dụng thức ăn chăn nuôi gì, từ nhà máy nào, vào ngày tháng năm nào, sử dụng thuốc thú y gì... Hệ thống giám sát hành trình (GPS) hay camera online đều được công ty lắp đặt và theo dõi tại văn phòng công ty. Trước khi xuất bán thịt, công ty còn thực hiện kiểm tra nước tiểu.

Đồng thời, C.P Việt Nam đầu tư hệ thống quản lý theo tiêu chuẩn ISO, VietGAHP, Chứng nhận an toàn dịch bệnh, hay tiêu chuẩn riêng của công ty như SHE (an toàn – sức khỏe – môi trường). Hệ thống quản lý này giúp công ty tăng cường các giải pháp quản lý và cải tiến kỹ thuật, đặc biệt là môi trường, như ứng dụng biogas, máy ép tách phân heo, tái sử dụng nguồn nước, tiết kiệm năng lượng. Việc áp dụng nông nghiệp 4.0 chính là áp dụng công nghệ kỹ thuật số, thay đổi phương thức sản xuất, làm việc bằng phương pháp điều khiển từ xa... để tối ưu hóa quy trình sản xuất.

“Với C.P Việt Nam, khái niệm nông nghiệp công nghệ 4.0 không còn xa lạ, công ty đã áp dụng nhiều phương pháp kỹ thuật số, công nghệ để phục vụ sản xuất chăn nuôi, sử dụng Robot để giảm thiểu sức lao động và tự động hóa công việc v.v...”, vị Đại diện C.P Việt Nam chia sẻ...

Theo đó, chuẩn bị nền tảng phát triển theo hướng công nghiệp 4.0 Công ty C.P Việt Nam chuẩn bị thấu đáo về nhân lực, vật lực.

Cụ thể, về *nhân lực* C.P Việt Nam đào tạo cán bộ công nhân viên biết chủ động học hỏi, thích ứng sự thay đổi, nắm vững và làm chủ khoa học kỹ thuật, đi trước đón đầu các kỹ năng cần thiết cho một nền kinh tế thông minh và công nghiệp hóa.

Về *vật lực*: Công ty đã, đang và sẽ áp dụng nhiều công nghệ, phương pháp kỹ thuật số tốt. Công ty cũng có sự chuẩn bị cả nguồn lực về vốn, thị trường để ứng dụng từng phần cách mạng công nghiệp 4.0 trong quá trình đầu tư, sản xuất mới.

Công ty cũng luôn hoàn thiện, cải thiện năng lực sản xuất, xác định hướng đi chiến lược đào tạo, sử dụng nhân lực công nghệ, sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật máy móc hiện đại, tiên tiến trong sản xuất kinh doanh... Với những nền tảng khoa học công nghệ, nhân lực trình độ cao dày công xây dựng C.P Việt Nam luôn sẵn sàng với nông nghiệp 4.0...

II. THỰC TRẠNG TẠI CÔNG TY

1. Thực trạng về quản lý nhân lực tại Công ty

a. Cơ cấu lao động

❖ Theo độ tuổi

Tổng số cán bộ - công nhân viên của toàn Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương đến thời điểm 31/12/2016 là 137 người. Độ tuổi từ 35 tuổi trở xuống chiếm tỷ lệ 76,63%, trong khi đó độ tuổi trên 35 có tỷ lệ 23,37%. lực lượng lao động trẻ công ty khá đông do đó cần có kế hoạch đào tạo nâng cao năng lực cho lực lượng lao động trẻ dưới 30 để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho công ty trong thời gian tới.

❖ Theo giới tính

Cơ cấu lao động của Công ty theo giới tính có sự chênh lệch rõ ràng, có 125 lao động là nam giới, chiếm tỷ lệ 91,2% tổng số lao động của công ty, 12 lao động là nữ giới, chiếm 8,8%. Điều này là phù hợp do tính chất công việc của Công ty chủ yếu là kỹ sư chăn nuôi, công nhân kỹ thuật,... lao động nữ chủ yếu ở khối văn phòng.

❖ Theo trình độ học vấn

Hiện nay, nhân sự có trình độ đại học chiếm 56,2%, trình độ cao đẳng 13,13% và trình độ THPT chiếm 30,65%. Tuy nhiên, số lượng nhân viên có thể giao tiếp bằng ngoại ngữ còn hạn chế.

b. Hoạch định nguồn nhân lực

Công tác hoạch định nguồn nhân lực tại chi nhánh của công ty do phòng hành chính nhân sự phối hợp với phòng kế toán tài chính thực hiện 6 tháng/lần.

Chi nhánh công ty hiện chưa xây dựng các kế hoạch cho nhân sự trong dài hạn. Việc lập kế hoạch chỉ dừng lại ở các vấn đề liên quan đến tuyển dụng mà chưa đưa ra được kế hoạch cụ thể về sự thay đổi, đổi mới nhân sự bên trong nội bộ. Chi nhánh công ty vẫn chưa có một quy trình cụ thể cho hoạt động lập kế hoạch cho nhân sự.

❖ *Đánh giá công việc*

Chi nhánh công ty chưa có bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí, từng chức vụ. Trong bản kế hoạch mỗi năm cấp trên đưa xuống chỉ bao gồm các nhiệm vụ và trách nhiệm công việc được liệt kê, chưa phân loại nhiệm vụ chính/phụ, chưa cụ thể hóa các điều kiện thực hiện công việc.

Ngoài ra, chi nhánh công ty chưa có bản tiêu chuẩn công việc. Các nội dung đánh giá có thể phù hợp nhưng nếu không xây dựng bản tiêu chuẩn công việc và không có tiêu chí đánh giá cụ thể sẽ làm công tác quản trị trong công ty trở nên thiếu chuyên nghiệp, thiếu sự liên kết và thống nhất .

❖ *Quy trình đánh giá*

Chi nhánh công ty thực hiện công tác phân tích công việc trên toàn chi nhánh cho cả khối văn phòng và sản xuất theo chu kỳ 1 lần/năm. Điều này gây ra trở ngại lớn do tính chất công việc của hai khối là khác nhau.

Bước 1: Hoạch định chương trình đánh giá

Bước 2: Phê duyệt chương trình đánh giá

Bước 3: Chuẩn bị đánh giá

Bước 4: Tiến hành đánh giá

Bước 5: Báo cáo kết quả đánh giá

Bước 6: Lưu hồ sơ.

Quy trình công ty còn nhiều hạn chế: thiếu các hoạt động phổ biến cho nhân viên, các bước kiểm tra, xác nhận và công tác thông báo kết quả cho nhân viên sau đánh giá.

c. Công tác tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng không áp dụng tại Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương mà áp dụng thực hiện tại tổng công ty như sau:

- Xác định nhu cầu tuyển dụng
- Xem xét và thực hiện phê duyệt nhu cầu tuyển dụng
- Đăng tin tuyển dụng
- Tiếp nhận và lựa chọn hồ sơ
- Mời ứng viên phỏng vấn
- Đào tạo ban đầu
- Thử việc
- Đánh giá thử việc và ký hợp đồng

d. Đào tạo và phát triển

Công ty Cổ Phần Chăn Nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương tiến hành xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nhân sự trên cơ sở:

- Phiếu mô tả công việc, bản phân công nhiệm vụ.
- Đề xuất đào tạo của người quản lý.
- Đơn xin đi học của cá nhân.
- Quy định chức năng quyền hạn.
- Những người mới được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm

❖ Kế hoạch đào tạo bao gồm:

- Mục đích đào tạo.
- Trình độ cần đào tạo.
- Thời gian kết thúc đào tạo.

- Thời gian lập kế hoạch đào tạo vào đầu năm sau.
- Kinh phí đào tạo: Hàng năm được tổng hợp tại kế hoạch tài chính được duyệt đầu năm.
- Đối tượng đào tạo: Lao động trực tiếp, lao động gián tiếp và đào tạo người quản lý.

❖ **Hình thức đào tạo**

- Đào tạo nội bộ: Công ty thực hiện đào tạo nội bộ, đào tạo nâng hưu bậc công nhân hàng năm, đào tạo an toàn lao động khi có sự đổi mới công nghệ hoặc chế tạo 38 sản phẩm mới.
 - Kèm cặp người có kinh nghiệm làm lâu năm hướng dẫn cho người mới hay những người chuyển công tác.
 - Mời các chuyên gia về huấn luyện, hội thảo nhằm trao đổi thông tin và hướng dẫn chuyên môn tạo nên sự học hỏi thêm kinh nghiệm về chuyên ngành.
- Đào tạo bên ngoài: Khi có nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý kinh tế mà công ty không thực hiện được hoặc theo yêu cầu của cá nhân

❖ **Quy trình đào tạo nhân lực tại công ty Cổ Phần Chăn nuôi C.P Việt Nam CN Bình Dương gồm 5 bước sau:**

- Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo*
Bước 2: Lập kế hoạch đào tạo
Bước 3: Thực hiện kế hoạch đào tạo
Bước 4: Kiểm tra đánh giá
Bước 5: Lưu hồ sơ

Bảng 2.11: Chi phí đào tạo công ty từ năm 2014 – 2016

ĐVT đồng

Diễn giải	2014	2015	2016
Chi phí (đồng)	0	27.750.000	61.255.000
Số người tham gia đào tạo	0	11	32

(Nguồn: Phòng kế toán)

Việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo được công ty thực hiện bằng chính phiếu đánh giá kết quả hoàn thành công việc của cán bộ, công nhân viên hàng tháng. Việc đánh giá còn khá chung chung và chưa có biện pháp cải thiện nếu công tác đào tạo không đạt hiệu quả.

e. Những ưu và khuyết điểm trong công tác quản trị

❖ Ưu điểm

Chi nhánh Công ty có *cơ cấu lao động* trẻ và có trình độ cao, với đặc điểm này là một lợi thế của chi nhánh công ty vì lao động trẻ rất năng động, sáng tạo và nhiệt huyết, có khả năng tiếp thu công nghệ mới hiện đại, đặc điểm này rất thuận lợi cho mục tiêu phát triển của công ty.

Công tác tuyển dụng: Chi nhánh Công ty đã xây dựng được quy trình tuyển dụng rất rõ ràng, chi tiết tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tuyển dụng một cách nhanh chóng. Việc ưu tiên tuyển dụng nhân sự từ nguồn nội bộ giúp công ty tiết kiệm được chi phí và thời gian tuyển dụng,... Ngoài ra, việc tuyển dụng từ nội bộ còn có tác dụng động viên nhân viên trong công ty làm việc hăng hái hơn.

Công tác đào tạo NNL: Công ty có đội ngũ cán bộ nhân viên đảm nhiệm công tác đào tạo nhân lực có nhiều kinh nghiệm và nhận được sự hỗ trợ từ phía tổng công ty trong công tác đào tạo nhân lực.

❖ Khuyết điểm

Phân tích công việc: Hiện tại Chi nhánh công ty chưa xây dựng bảng phân tích công việc cho từng vị trí, bảng phân tích công việc mà các trưởng phòng ban xây dựng chỉ phân tích công việc chung của phòng.

Công tác hoạch định nguồn nhân lực của chi nhánh công ty còn sơ sài, chưa có kế hoạch, chính sách cụ thể rõ ràng, chưa dự báo được nhu cầu nhân lực dài hạn cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Tuyển dụng: Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam Chi nhánh Bình Dương chưa được quyền tuyển dụng, khi thiếu nhân sự chỉ lên kế hoạch báo Tổng công ty. Từ đó Tổng công ty sẽ tuyển dụng gửi nhân sự bổ sung về cho chi nhánh. Như vậy có nhiều khó khăn là nhân viên đó có thể đáp ứng nhu cầu của chi nhánh không, ngoài ra còn mất thời gian chờ phân bổ từ tổng công ty.

Đào tạo NNL: Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi nhánh Bình Dương chưa xác định mục tiêu đào tạo nhân lực dài hạn, cho mục tiêu chiến lược phát triển của chi nhánh công ty. Hình thức đào tạo của công ty chưa phong phú nên kết quả đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng.

Đánh giá thực hiện công việc: Bảng đánh giá hiệu quả thực hiện công việc hiện tại của chi nhánh công ty nhằm làm căn cứ để tăng lương, thưởng cho nhân viên mà chưa cung cấp thông tin phản hồi cho nhân viên biết được mức độ hoàn thành công việc của họ so với các tiêu chuẩn mẫu và so với các nhân viên khác.

2. Thực trạng kiểm soát chi phí mua nguyên vật liệu tại Công ty

❖ ***Có xu hướng tăng giá thành mua lên mức 5,3 VNĐ/kg trong năm 2015, nguyên nhân khi phân tích số liệu như sau:***

- Chính sách công ty (khó thay đổi): chế độ tăng lương hằng năm làm tiền lương và phúc lợi xã hội tăng, tuy nhiên do giá NVL tăng nên giảm nhu cầu mua 110 nghìn tấn so với 2014. Do đó khoản chi mặc định này chiếm 4,17VNĐ/kg
- Sự gia tăng không hợp lý của các khoản phí liên quan đến chi phí công tác, chi phí tiếp khách và làm ngoài giờ:

- NVL năm 2015 mua giảm nhiều so với 2014 nhưng đơn giá trên mỗi kilogram mua vào 2015 (1,19vnd/kg) cao hơn (1,06 Vnd/kg) .
- Chi phí ngoài giờ tăng cao, cá biệt là xăng dầu. Năm 2015 giá xăng dầu giảm 30% trong khi đó chi phí xăng dầu năm 2015 chỉ giảm 14,8% so với 2014, điều này cho thấy quãng đường sử dụng xe oto nhiều hơn so với 2014.
- Chi phí công tác vẫn ở mức cao tương đương mặc dù lượng mua nguyên vật liệu thấp hơn nhiều cho thấy hiệu suất làm việc của bộ phận mua hàng chưa hiệu quả.
- Chi phí làm việc ngoài giờ chưa được kiểm soát tốt.

Bảng 2.3: Chi phí mua nguyên vật liệu qua các năm

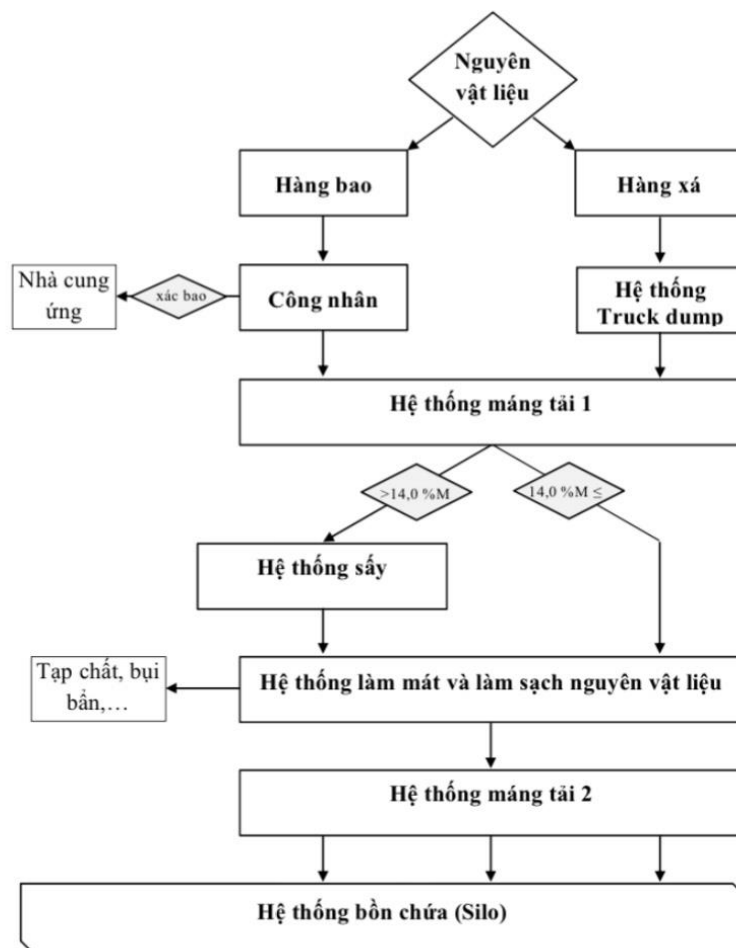
NĂM		2012	2013	2014	2015
TỔNG CHI PHÍ MUA (A1+A2)	(Triệu VND)	4.604	5.376	6.092	6.530
<i>Chi phí/đơn vị hàng</i>	<i>(VND/Kg)</i>	<i>6,98</i>	<i>5,59</i>	<i>4,59</i>	<i>5,36</i>
% chi phí mua/ đơn giá (%)		0,108%	0,094%	0,084%	0,100%
A1. Các khoản chi phí không thể thay đổi	(Triệu VND)	3.853	4.246	4.680	5.081
	(VND/Kg)	5,85	4,41	3,53	4,17
1 Tiền lương và phúc lợi xã hội	(Triệu VND)	3.771	4.136	4.561	4.962
2 Trợ cấp điện thoại	(Triệu VND)	27	38	44	44
3 Chi phí tiện dụng	(Triệu VND)	55	72	75	75
A2. Các khoản chi phí có thể kiểm soát và thay đổi	(Triệu VND)	751	1.130	1.412	1.448
	(VND/Kg)	1,14	1,17	1,06	1,19
1 Công tác trong nước	(Triệu VND)	298	422	584	529
2 Công tác nước ngoài	(Triệu VND)	78	125	139	142
3 Giải trí/ Tiếp khách	(Triệu VND)	71	90	109	120
4 Chi phí làm ngoài giờ	(Triệu VND)	151	120	152	172
5 Xăng dầu ô tô	(Triệu VND)	97	138	175	149
6 Sửa chữa ô tô	(Triệu VND)	19	183	172	268
7 Bảo hiểm ô tô	(Triệu VND)	18	24	30	30
8 Khấu hao ô tô	(Triệu VND)	0	0	0	0
9 Vé cầu đường	(Triệu VND)	20	28	52	39

Nguồn: Phòng kế toán - C.PV

❖ ***Khả năng quản lý chi phí làm hàng của nhà cung ứng:***

- Bộ phận mua hàng đang có hệ thống nhà cung ứng lớn nhưng chưa chú trọng đến việc thiết lập các mối liên kết rõ ràng và bền chặt
- Bộ phận mua hàng mới chỉ nắm bắt chi phí làm hàng, sự biến động của chi phí sản xuất để đưa ra kế hoạch mua hàng chứ chưa có khả năng tác động đến hình thái chuỗi giá trị của nhà cung ứng để tối ưu hóa hoạt động sản xuất nhằm giảm giá thành hàng hóa được mua vào.
- Bộ phận mua hàng đang mua hàng từ nhiều nguồn khác nhau.
- Việc không thiết lập các liên kết dọc với các nhà cung ứng nội địa giúp dễ dàng chuyển đổi sang nguồn hàng nhập khẩu có giá cạnh tranh hơn
- Công ty vẫn phải duy trì 15%-20% tổng lượng hàng để hỗ trợ người trồng và tạo mối quan hệ với chính quyền địa phương.

❖ ***Nỗ lực giảm chi phí và giá mua nguyên vật liệu: Để đánh giá được thực trạng này ta cần phân tích quy trình mua hàng.***



Hình 2.3: Quy trình tiếp nhận, sơ chế và bảo quản nguyên vật liệu tại C.PV

Nguồn: C.PV

Bảng 2.4: Chi tiết về quy cách đóng gói của nguyên vật liệu

Nguyên vật liệu	Mô tả	Hệ thống sản xuất	Phương tiện vận chuyển	Kho chứa
Hàng đóng bao	Nguyên vật liệu được chứa trong bao PP	+ Hệ thống lò sấy vĩ ngang (Pig drier).	+ Tất cả phương tiện chuyên chở thông thường.	+ Kho hàng thông thường.
Hàng xá	hàng rời, không đóng bao, chứa trong các container, hoặc thùng xe tải	+ Hệ thống lò sấy tháp (Mobile drier).	+ Xe tải chuyên dùng cho vận chuyển hàng xá. + Xe container.	+ Kho hàng thông thường. + Bồn chứa.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 2.5: Tóm tắt ưu nhược điểm của mua hàng hóa đóng bao và xá

Quy cách	Ưu điểm	Nhược điểm
Hàng đóng bao	<ul style="list-style-type: none"> + Dễ mua hàng. + Thuận lợi cho nhà cung ứng khi chuyển đổi nơi giao hàng (do hầu hết các công ty đều mua hàng đóng bao). + Dễ dàng kiểm tra và phân loại chất lượng hàng hóa. 	<ul style="list-style-type: none"> + Chi phí làm hàng cao. + Thời gian lấy mẫu chậm và không an toàn cho nhân viên lấy mẫu. + Thời gian xuống hàng chậm.
Hàng xá	<ul style="list-style-type: none"> + Chi phí làm hàng thấp. + Thời gian lấy mẫu nhanh và an toàn cho nhân viên lấy mẫu. + Xuống hàng nhanh chóng và dễ dàng. 	<ul style="list-style-type: none"> + Khó thu mua. + Khó khăn cho nhà cung ứng khi chuyển đổi nơi giao hàng. + Khó khăn trong việc kiểm tra và phân loại chất lượng hàng hóa.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Công ty cần có những giải pháp tốt nhằm gia tăng tỉ lệ mua hàng xá và giảm tỉ lệ mua hàng đóng bao để giảm giá thành mua cho công ty.

- Phát triển các phương thức mua hàng :

Hình thức mua hàng	Mô tả	Ưu điểm	Nhược điểm
Ký hợp đồng	Công ty ký hợp đồng dài hạn hoặc ngắn hạn để thiết lập những điều khoản thỏa thuận cho hai bên	<ul style="list-style-type: none"> _ Điều khoản rõ ràng _ Chủ động được thời gian tổ chức nhận hàng _ Đảm bảo số lượng đầy đủ và đúng chất lượng 	<ul style="list-style-type: none"> _ Cần khảo sát tỉ lệ nguồn hàng dự trữ của nhà cung ứng tại thời điểm kí _ Nhà cung ứng cạnh tranh nhau mua hàng làm giá thị trường tăng khiến kí những hợp đồng sau có giá cao hơn

		_ Đáp ứng kịp thời nhu cầu sử dụng	_ Một số hợp đồng bị hủy gây ảnh hưởng xấu đến kế hoạch sản xuất công ty
Thông báo giá hàng ngày	Căn cứ vào nhu cầu mua hàng và tình hình thị trường để thiết lập giá mua, sau đó thông qua SMS thực hiện báo giá với các nhà cung ứng. Các nhà cung ứng có quyền giao hàng đến bất kì số lượng nào có thể với mức giá được báo đến C.PV	_ Đẩy nhanh tiến độ mua hàng _ Loại trừ khả năng rủi ro về sự biến đổi của giá cả thị trường _ Thể hiện tính khách quan, tạo điều kiện cho các nhà cung cấp	_ Tạo ra tính cạnh tranh lớn giữa các nhà cung cấp _ NCC sẵn sàng giảm mức lợi nhuận đẩy giá mua vào làm cho giá thị trường chung tăng. Kết quả là C.PV những hợp đồng sau có giá cao hơn _ Một số hợp đồng bị hủy NCC phá sản _ Về dài hạn sẽ làm giảm sức nặng của bộ phận mua hàng trên bàn đàm phán về giá với nhà cung ứng

- Đa dạng hóa nguồn cung nguyên vật liệu
- Qua phân tích số liệu cho thấy bộ phận mua hàng có khả năng tốt trong việc tìm kiếm nguồn cung khác nhau nhằm hạn chế rủi ro về nguồn cung đặc biệt là có thể nhanh chóng nắm bắt tình hình thị trường , kiểm tra giá cả để có thể mua được nguồn hàng với giá thấp
- Tuy nhiên có vài hạn chế, công ty có thể đánh mất nhà cung cấp trong nước, hàng nhập khẩu tiềm ẩn rủi ro về khâu vận chuyển và thời gian nhận hàng, ảnh hưởng thu nhập của nông dân cũng là người tiêu thụ sản phẩm của công ty.

- Với 4 biến quan sát đều tồn tại điểm thấp nhất là 1 điểm nên phản ánh thực tế hoạt động kiểm soát chi phí mua nguyên vật liệu còn yếu kém

Bảng 2.2: Thống kê mô tả thành phần chi phí mua nguyên vật liệu

Ký hiệu	Tên biến quan sát	Số quan sát	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
CP3	Bộ phận mua hàng kiểm soát tốt chi phí mua nguyên vật liệu	174	1,00	5,00	4,0690	0,72595
CP4	Bộ phận mua hàng có khả năng quản lý chi phí sản xuất nguyên vật liệu của nhà cung ứng	174	1,00	5,00	3,8563	0,84460
CP5	Bộ phận mua hàng có khả năng đàm phán với nhà cung ứng nguyên vật liệu	174	1,00	5,00	3,9425	0,75043
CP6	Bộ phận mua hàng có nhiều phương thức mua nguyên vật liệu tốt	174	1,00	5,00	4,0690	0,65918

III. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

Human Resource Management System



Để việc quản lý dễ trở nên khoa học hơn và giải quyết các hạn chế trong việc quản lý nhân lực đã được nhóm nhắc tới ở trên, nhóm đề xuất doanh nghiệp nên ứng dụng công nghệ thông tin vào quy trình quản lý nhân lực của mình. Vào thời điểm này, CPV chưa áp dụng một hệ thống quản lý nhân lực hợp lý thế nên nhóm đề xuất triển khai hệ thống Human Resource Management System (HRMs) cho doanh nghiệp.

1. Khái niệm về Human Resource Management System(HRMs)

Human Resource Management System(HRMs) là một giải pháp phần mềm quản lý nhân sự kết hợp nhiều hệ thống và quy trình để đảm bảo quản lý dễ dàng các nhân viên và dữ liệu của doanh nghiệp.

Với hơn 4 thập kỷ phát triển, phần mềm HRMs được đánh giá cao với các chức năng và chi phí phù hợp cho các doanh nghiệp vừa tới các doanh nghiệp lớn.

Phần mềm quản lý nhân sự HRMs xây dựng bản mô tả công việc chi tiết cho từng vị trí, nhằm khai thác được kỹ năng, thế mạnh của nhân viên đồng thời, giúp công việc được thực hiện có hiệu quả hơn.

2. Những lợi ích của HRMs đối với doanh nghiệp.

Quản lý, kiểm duyệt các yêu cầu tuyển dụng, sàng lọc hồ sơ ứng tuyển phù hợp với yêu cầu.

Quản lý các thông tin liên quan đến nhân viên: Thông tin cá nhân, học vấn, mức lương, bảo hiểm, hợp đồng.

Lập các kế hoạch đào tạo chi tiết, theo dõi đánh giá được kết quả đào tạo.

Thiết lập bộ chỉ tiêu đánh giá nhân viên, quá trình thực hiện công việc, lập kế hoạch và đánh giá nhân viên một cách chi tiết.

Quản lý các chế độ bảo hiểm theo Luật bảo hiểm mới nhất, điều chỉnh mức đóng bảo hiểm.

Quản lý các hoạt động cấp phát sử dụng thiết bị.

Cung cấp dịch vụ (ESS) giúp nhân viên có thể khai thác được các dịch vụ thông tin như phiếu công, mức lương, đăng ký nghỉ phép.

3. Những lợi ích đạt được khi áp dụng phần mềm cho công ty

- Tự động hóa và tin học hóa công việc quản trị nhân sự.
- Giảm 70% khối lượng công việc.
- Cung cấp các báo cáo quản trị nhân sự và báo cáo lương chính xác, nhanh chóng.
- Tránh các rủi ro trong công việc thực hiện công việc do phụ thuộc vào nhân viên thừa hành.
- Khi áp dụng hệ thống HRMs, hệ thống sẽ phân tích được hiệu suất khi làm việc của nhân sự từ đó sẽ hoạch định được số lượng nhân sự thích hợp với từng vị trí đó. Từ đó công ty không cần phải tuyển thêm nhân sự, giảm được chi phí tuyển dụng như:
 - ✓ Chi phí truyền thông cho công tác tuyển dụng.
 - ✓ Chi phí thuê ngoài dịch vụ tuyển dụng.

- ✓ Chi phí đào tạo, huấn luyện ứng viên thử việc.
- Giúp doanh nghiệp rút ngắn chu kỳ đánh giá hơn rất nhiều để việc đánh giá diễn ra liên tục và thường xuyên.

IV. KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI DỰ ÁN

1. Chi phí dự trù cho phát triển hệ thống HRMs.

a. Ước tính các khoản chi phí phải bỏ ra:

- Chi phí cho việc phát triển hệ thống phần mềm HRMs ước tính: 500 triệu.
- Ngoài ra, để vận hành được hệ thống phần mềm đòi hỏi có các khoản chi phí để duy trì.

b. Sau khi đưa hệ thống vào hoạt động:

- Cần có đội ngũ nhân viên có kinh nghiệm về ERP để phân tích, vận hành hệ thống. Mức lương mỗi nhân viên trung bình 15-20 triệu đồng/tháng.
- Chi phí bảo trì, nâng cấp phần mềm hàng năm: 10% giá trị phần mềm: 50 triệu.

2. Kế hoạch phát triển và dự đoán thời gian

Bước 1: Chuẩn bị dự án (1 tuần)

- Xác định mục tiêu, phạm vi và phương pháp triển khai.
- Xác định lịch trình tổng thể của dự án và trình tự triển khai.
- Thành lập ban chỉ đạo, ban quản lý và nhóm nghiệp vụ kỹ thuật dự án.
- Xác định vai trò, chức năng và trách nhiệm của từng thành viên tham gia dự án trong quyết định thành lập ban dự án.
- Chuẩn bị tài nguyên, nguồn lực cho dự án.

Bước 2: Xác định các yêu cầu và mục tiêu của hệ thống (1 tuần)

- Xác định các yêu cầu của hệ thống thông tin quản lý nhân sự.
- Đặc tả yêu cầu bằng tài liệu đặc tả yêu cầu.

Bước 3: Phân tích và thiết kế giải pháp (2 tuần)

- Thiết kế ở mức chi tiết là xây dựng quy trình nghiệp vụ tương lai chi tiết cho từng phân hệ.
- Thực hiện các buổi hội thảo (Workshop) để thống nhất thiết kế giải pháp tổng thể và các quy trình nghiệp vụ tương lai.
- Phê duyệt và ban hành tài liệu thiết kế tổng thể hệ thống, tài liệu thiết kế giải pháp

Bước 4: Xây dựng, kiểm thử hệ thống (6 tuần)

- Dựa vào bước phân tích ở trên để thực hiện các chức năng cho hệ thống.
- Cấu hình hệ thống
- Phát triển báo cáo
- Kiểm tra chi tiết các chức năng hoạt động có ổn thỏa, tìm lỗi và tiến hành sửa, sau đó viết tài liệu hướng dẫn sử dụng hệ thống.

Bước 5: Chuẩn bị vận hành (1 tuần)

Trong giai đoạn này sẽ đào tạo người dùng sử dụng thành thạo và hiệu quả hệ thống.

Bước 6: Đưa hệ thống vào vận hành và hỗ trợ (1 tuần)

- Đảm bảo thành lập được một đội hỗ trợ hiệu quả.
- Hỗ trợ doanh nghiệp trong việc vận hành hệ thống chạy thật.
- Kiểm soát và giám sát quá trình vận hành để cải tiến liên tục hệ thống.

Bước 7: Bảo trì và nâng cấp (2 tuần)

- Kiểm tra và sửa chữa các lỗi.
- Cập nhật các tính năng mới và nâng cấp hệ thống.

Như vậy tổng thời gian dự kiến hoàn thành phát triển hệ thống HRMS là 14 tuần.

V. TỔNG KẾT

Qua phần nội dung trên, nhóm chúng em đã tìm hiểu và biết được thực trạng tại Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi nhánh Bình Dương qua hai vấn đề quản lý nhân sự và kiểm soát chi phí mua nguyên vật liệu. Công ty C.P nói riêng và các công ty ngành thực phẩm chăn nuôi nói chung trong những năm gần đây đang có những bước phát triển mạnh mẽ. Với lợi thế là một trong những công ty trong top 50 Doanh nghiệp Việt Nam Xuất sắc năm 2020 và đứng thứ nhất trong bảng xếp hạng Công ty Uy tín nhất trong ngành thức ăn chăn nuôi. Tuy nhiên, C.P sẽ gặp khó khăn và thách thức trong thời gian tới do nhiều công ty cùng ngành đang cố gắng vươn lên cạnh tranh. Những diễn biến gần đây cho thấy doanh nghiệp đang đi đúng hướng trong việc phát triển ngày càng cao của thị trường. Công ty C.P cần nghiêm túc và thận trọng, liên tục bổ sung và phát triển nhằm giữ vững vị thế của doanh nghiệp trên thị trường nội địa cũng như phát triển ra nước ngoài. Và cuối cùng, nhóm chúng em đã nêu lên những biện pháp để khắc phục vấn đề của Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi nhánh Bình Dương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luận văn thạc sĩ - Trần Thị Anh Thư - Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam Chi nhánh Bình Dương (2018).
2. Công nghệ hiện đại, tối ưu hóa sản xuất ở Công ty CP Việt Nam.

Link: <https://scp.gov.vn/tin-tuc/t2334/cong-nghe-hien-dai-toi-uu-hoa-san-xuat-o-cong-ty-c-p-viet-nam.html>

3. Giải pháp hoàn thiện hoạt động thu mua nguyên vật liệu tại Công ty cổ phần Chăn nuôi C.P Việt Nam

Link: <https://tailieu.vn/doc/luan-van-thac-si-kinh-te-giai-phap-hoan-thien-hoat-dong-thu-mua-nguyen-vat-lieu-tai-cong-ty-co-phan-2387945.html>

4. Thực trạng thu mua nguyên vật liệu

Link: <https://tailieu.vn/doc/luan-van-thac-si-kinh-te-giai-phap-hoan-thien-hoat-dong-thu-mua-nguyen-vat-lieu-tai-cong-ty-co-phan-2387945.html>