

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

CAO TUẤN ANH

QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
KINH DOANH KHÍ HÓA LỎNG MIỀN BẮC

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH

HÀ NỘI - 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

CAO TUẤN ANH

QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
KINH DOANH KHÍ HÓA LỎNG MIỀN BẮC

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 60 34 05

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS. TS. HOÀNG VĂN HẢI
XÁC NHẬN GVHD

XÁC NHẬN CHỦ TỊCH HĐ

PGS.TS. Hoàng Văn Hải

PGS.TS. Trần Anh Tài

HÀ NỘI - 2015

MỤC LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	i
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU	ii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	ii
MỞ ĐẦU.....	3
CHƯƠNG 1	Error! Bookmark not defined.
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TRONG.....	Error! Bookmark not defined.
DOANH NGHIỆP.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Khái niệm về quản trị nhân sự	Error! Bookmark not defined.
1.2. Vai trò và ý nghĩa, chức năng cơ bản của Quản trị nhân sự. ..	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. Vai trò của Quản trị nhân sự.	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Ý nghĩa của Quản trị nhân sự đối với tổ chức	Error! Bookmark not defined.
1.2.3. Các chức năng cơ bản của quản trị nhân sự ...	Error! Bookmark not defined.
1.3. Cơ sở của quản trị nhân sự.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1. Môi trường hoạt động của tổ chức.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Cơ sở pháp lý trong quản trị nhân sự ở Việt Nam	Error! Bookmark not defined.
1.4. Nội dung cơ bản của Quản trị nhân sự.....	Error! Bookmark not defined.
1.5. Nhân tố ảnh hưởng đến Quản trị nhân sự	Error! Bookmark not defined.
1.5.1. Nhân tố từ môi trường bên ngoài.....	Error! Bookmark not defined.
1.5.2. Nhân tố từ môi trường bên trong	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 2	Error! Bookmark not defined.
THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH	
DOANH KHÍ HÓA LỎNG MIỀN BẮC.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty cp kinh doanh khí hoá lỏng miền bắc	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Sự ra đời.....	Error! Bookmark not defined.

2.1.2. Mục tiêu và ngành nghề của Công ty.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Đặc điểm về cơ cấu tổ chức và lao động của Công ty..	Error! Bookmark not defined.
2.1.4. Đặc điểm về máy móc công nghệ của Công ty	Error! Bookmark not defined.
2.1.5. Các kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Phân tích các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Đánh giá theo năng suất lao động	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Đánh giá theo quỹ tiền lương và thu nhập.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Thực trạng công tác quản trị nhân sự trong công ty	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Đánh giá chung	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Hệ thống quản trị nhân sự của Công ty	Error! Bookmark not defined.
2.3.3. Thực trạng sử dụng lao động hiện nay của Công ty	Error! Bookmark not defined.
2.3.4. Thực trạng lao động của Công ty căn cứ vào cơ cấu lao động theo độ tuổi	Error! Bookmark not defined.
2.3.5. Công tác tuyển dụng.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.6. Đào tạo và phát triển nhân lực	Error! Bookmark not defined.
2.3.7. Thực trạng đãi ngộ nhân sự trong Công ty.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.8. Thực trạng công tác đánh giá thực hiện công việc (ĐGTHCV) cho người lao động tại Công ty	Error! Bookmark not defined.
2.3.9. Đánh giá chung về công tác quản trị nhân sự tại công ty ...	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 3	Error! Bookmark not defined.

CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH KHÍ HÓA LỎNG MIỀN BẮC.....	Error! Bookmark not defined.
3.1. Mục tiêu, phương hướng công tác quản trị nhân sự tại Công ty CP kinh doanh khí hóa lỏng miền Bắc.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Mục tiêu:	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. Phương hướng.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Đề xuất và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân sự tại Công ty CP kinh doanh khí hóa lỏng miền Bắc.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1. Đề xuất với Công ty CP Kinh doanh khí hóa lỏng miền Bắc.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2. Kiến nghị	Error! Bookmark not defined.
KẾT LUẬN.....	Error! Bookmark not defined.
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	7

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	KÍ HIỆU	NGUYÊN NGHĨA
1	LPG	GA
2	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa – hiện đại hóa
3	DN	Doanh nghiệp
4	CSVN	Cộng sản Việt Nam
5	BHXH	Bảo hiểm xã hội
6	BHYT	Bảo hiểm y tế
7	CBCNV	Cán bộ công nhân viên
8	CNV	Công nhân viên
9	CP	Cổ phần
10	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động trong Công ty (2012 – 2014).... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động của Công ty chia theo loại hợp đồng lao động
.....**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động của Công ty chia theo đơn vị.... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.4: Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty năm 2012 -2014....**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.5: Năng suất lao động bình quân 2012 -2014....**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.6: Thu nhập của người lao động trong Công ty.**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.7: Định biên lao động của Công ty được phê duyệt **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.8 : chất lượng lao động phân theo đối tượng lao động.....**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.9: Cơ cấu lao động thông qua độ tuổi lao động.**Error! Bookmark not defined.**

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1. Môi trường hoạt động của tổ chức**Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức của Công ty Cổ phần Kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc

.....**Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.2: Tóm tắt quy trình sản xuất của Công ty**Error! Bookmark not defined.**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Ngày nay, muốn vận hành, phát triển được một doanh nghiệp hay tổ chức nào đó thì cần phải dựa vào rất nhiều nguồn lực: cơ sở vật chất, tài chính, nguồn nhân lực, tiềm lực khoa học công nghệ... Tuy nhiên nguồn lực về con người luôn dành được sự quan tâm và chú trọng nhất của tổ chức. Bất kỳ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó. Do đó có thể nói hoạt động quản trị nhân sự (hay còn gọi là quản trị nguồn nhân lực) đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong sự phát triển và tồn tại của tổ chức. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để có thể sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người, từ đó họ phát huy hết năng lực và khả năng của họ cho tổ chức. Tất cả những vấn đề này đều được phản ánh trong cách thức quản trị nhân sự.

Bởi vì yếu tố con người có tính quyết định đến sự tồn tại và phát triển của bất kỳ một doanh nghiệp hay tổ chức nào do mọi hoạt động đều thực hiện bởi con người nên quản lý các. Nguồn lực khác sẽ không hiệu quả nếu tổ chức không quản lý tốt nguồn nhân lực. Vì vậy công tác quản lý con người hay quản trị nhân sự đóng vai trò quan trọng trong mọi tổ chức. Việc tìm đúng người để giao đúng việc, đúng cương vị; đào tạo và phát triển nhân sự trong tổ chức; biết cách xác định số lượng lao động và đánh giá nhân viên hợp lý thì sẽ nâng cao được chất lượng thực hiện công việc và nâng cao hiệu quả của tổ chức.

Trong bối cảnh Việt Nam đang phấn đấu tham gia vào quá trình hội nhập với thế giới trên nhiều lĩnh vực. Quản trị nhân sự trở thành một mối quan tâm lớn cho các doanh nghiệp. Quản trị nhân sự luôn là vấn đề quan trọng của doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hoá. Thật vậy quản trị nhân sự

có mặt trong bất kỳ một tổ chức hay một doanh nghiệp nào, nó có mặt ở tất cả các phòng ban, đơn vị.

Công ty Cổ Phần Kinh doanh khí hoá lỏng Miền Bắc cũng vậy, là Công ty con của Tổng Công ty Khí - Một đơn vị thành viên của Tập Đoàn dầu khí quốc gia Việt Nam hoạt động theo phương thức kinh doanh thương mại với sản phẩm chính là LPG (Gas), với lợi thế và sự hậu thuẫn về tài chính, nguồn vốn kinh doanh từ Tập đoàn Dầu Khí nên hoạt động kinh doanh có một số lợi thế nhất định. Tuy nhiên với chiến lược kinh doanh dài hạn đòi hỏi Công ty phải có một chiến lược phát triển rõ ràng để từ lợi thế đó xây dựng Công ty lớn mạnh hơn nữa, ngày càng chủ động hơn trong mọi hoạt động kinh doanh. Để làm được điều đó trước hết Công ty phải có một nguồn nhân lực mạnh, đủ về số lượng và có chất lượng cao đủ khả năng, năng lực để tổ chức thực hiện chiến lược kinh doanh của Công ty trong thời gian tới. Từ yêu cầu đó, công tác quản trị nhân sự tại Công ty cần phải có những đổi mới, bổ sung, sửa đổi nhằm tạo ra hoạt động quản trị nhân sự tại Công ty mang tính chuyên nghiệp hơn, năng động hơn, tạo ra môi trường làm việc ưu việt hơn, thu hút được đội ngũ lao động có trí tuệ, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, có trình độ quản lý cao có khả năng đảm nhiệm được những công việc ngày càng phức tạp trong sự nghiệp CNH-HĐH của đất nước nói riêng và chiến lược kinh doanh của Công ty Cổ phần Kinh doanh khí hoá lỏng nói riêng.

Trong quá trình làm việc tại phòng Tổ chức - Hành chính Công ty Cổ phần kinh doanh khí hoá lỏng Miền Bắc, với chức năng nhiệm vụ đã được phân công và thực hiện chiến lược của Hội đồng quản trị, Ban Tổng giám đốc Công ty cùng với những kiến thức đã được lĩnh hội từ các thầy cô giáo cộng với những kinh nghiệm đã được tích lũy qua những năm tháng công tác thực tế tại đơn vị này thực tế công tác cho thấy quản lý nguồn nhân lực tại đây có nhiều mặt chưa phù hợp và chưa đáp ứng được yêu cầu trong công cuộc đổi

mới do đó mà việc khai thác, phát huy hết năng lực của mỗi cá nhân còn hạn chế.

Với mong muốn tìm hiểu hoạt động quản trị nhân sự và đóng góp một số đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân sự tại Công ty Cổ phần kinh doanh khí hoá lỏng Miền Bắc em đã lựa chọn đề tài: **“Quản trị nhân sự tại Công ty CP Kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc”** để nghiên cứu với hy vọng sẽ có những giải pháp tốt hơn trong công tác quản trị nhân sự và báo cáo, đưa vào áp dụng tại công ty, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty cổ phần Kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc.

2. Tình hình nghiên cứu.

- Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân. Các tác giả đã cung cấp các kiến thức cơ bản và có hệ thống về quản trị nhân lực trong tổ chức (chính phủ, các tổ chức kinh doanh, các tổ chức về giáo dục, các tổ chức bảo vệ sức khỏe, các tổ chức phục vụ vui chơi giải trí và các tổ chức xã hội khác) từ khi có người lao động bước vào làm việc đến khi ra khỏi quá trình lao động tương ứng với ba giai đoạn: Hình thành nguồn nhân lực; duy trì (sử dụng) nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Những kiến thức vừa mang tính lý luận, vừa mang tính thực tiễn của Việt Nam.

- Bộ Lao động Thương binh và xã hội - Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) – Chương trình phát triển liên hợp quốc (2005), *Tài liệu hội thảo chính sách Tiền lương tiến trình hội nhập*, Hà Nội: Chính sách hội nhập đã đem lại nhiều cải thiện đáng kể trong đời sống cho người lao động. Đặc biệt, Việt Nam đã và đang thực hiện công cuộc đổi mới, cải cách mạnh mẽ và hoàn thiện cơ chế, chính sách, trong đó chính sách tiền lương có đã nhiều điều chỉnh để phần nào theo kịp những biến chuyển của thị trường, phù hợp với hội nhập sâu, rộng

vào kinh tế khu vực toàn cầu. Kết quả đổi mới đó đã góp phần bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của cả người sử dụng lao động và người lao động. Những thách thức trong chính sách lương hiện nay như: vấn đề năng lực cạnh tranh của các DN chưa cao, năng suất lao động còn thấp, các vấn đề tiền lương và đời sống người lao động còn nhiều khó khăn. Do đó, vấn đề việc làm, thất nghiệp, tiền lương, thu nhập và đời sống của người lao động đòi hỏi cần phải tiếp tục có những nghiên cứu trong quá trình chuyển đổi kinh tế, hội nhập.

- Trần Anh Tài (2007), *Quản trị học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội. Tác giả đưa ra những kiến thức cơ bản nhất về quản trị các tổ chức, nguyên tắc quản trị học.

- Nguyễn Hữu Thân (1998), *Quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản thống kê. Tác giả đã nêu các khái niệm tổng quát về quản trị nhân sự, hoạch định, tuyển mộ và tuyển chọn nhân viên, phát triển nhân sự, chế độ lương bổng và đãi ngộ.

- Hà Văn Hội (2007), *Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp*, NXB Bưu điện, Hà Nội. Tác giả đề cập khá toàn diện về các lĩnh vực về quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, bao gồm từ việc phân tích, lập kế hoạch nguồn nhân lực đến công tác tuyển dụng, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cũng như tổ chức, đánh giá, tạo động lực làm việc và duy trì nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Tác giả giới thiệu những kiến thức, tư tưởng, kỹ năng cơ bản của quản trị nhân lực phục vụ cho việc nghiên cứu, tìm hiểu về những vấn đề lý luận cũng như thực tiễn về quản trị nhân lực trong doanh nghiệp giúp nắm bắt và vận dụng vào thực tiễn để nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế thế giới.

- Trần Kim Dung (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Giáo dục, Hà Nội: Tác giả đã nêu quản trị nguồn nhân lực có hiệu quả là vấn đề khó khăn

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chiến Lược kinh doanh của Công ty giai đoạn 2010-2015
2. Công ty CP Kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc: Báo cáo tổng kết cuối năm, các năm 2012, 2013, 2014
3. Điều lệ Công ty CP Kinh doanh khí hóa lỏng Miền Bắc
4. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân: Giáo trình Quản trị nhân lực
5. Bộ Lao động Thương binh và xã hội - Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) – Chương trình phát triển liên hợp quốc (2005), *Tài liệu hội thảo chính sách Tiền lương tiến trình hội nhập*, Hà Nội.
6. Trần Anh Tài (2007), *Quản trị học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
7. Nguyễn Hữu Thân: *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê, 1998
8. Hà Văn Hội (2007), *Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp*, NXB Bưu điện, Hà Nội.
9. Trần Kim Dung (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB. Giáo dục, Hà Nội.
10. Vũ Thuỳ Dương, Hoàng Văn Hải (2008), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
11. Phạm Vũ Luận (2004), *Quản trị doanh nghiệp thương mại*, NXB Thống kê, Hà Nội.