LỜI NÓI ĐẦU

Đất nước ta đang trong giai đoạn phát triển mạnh mẽ về nhiều mặt, nhiều lĩnh vực trong xã hội đã có sự chuyển biến đáp ứng yêu cầu của sự phát triển nay.

Xây dựng là ngành góp phần vào công cuộc chuyển mình của đất nước, được thể hiện rõ qua những công trình, cơ sở hạ tầng cho xã hội là bộ mặt của đất nước. ngoài ra nó là nền tảng cho các ngành sản xuất vật chất cũng như phi vật chất phù hợp với quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá của nước ta hiện nay.

Các công trình xây dựng không thể hoàn hảo nếu thiếu công đoạn sơn vì vậy sản xuất sơn phù hợp với từng công trình và mục đích sử dụng là hết sức cấp thiết, ngoài tính năng bảo vệ bề mặt của công trình nó còn tính năng thẩm mỹ đòi hỏi ngành sản xuất sơn thực sự phải có sự đáp ứng kịp thời và hiệu quả.xuất phát từ nhu cầu phát triển của xã hội, công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT ra đời .

Đối với nước ta, khí hậu nóng, ẩm, mưa nhiều cùng với môi trường không khí ngày càng bị ô nhiễm tại các thành phố, các trung tâm công nghiệp là tác nhân chính gây xâm thực, phá huỷ các công trình xây dựng. Cùng với nhu cầu về chất lượng ngày càng cao của các công trình xây dựng, sơn trang trí và chống thấm cho các công trình trở thành một đòi hỏi khách quan và yêu cầu bức thiết.

Mong muốn tìm hiểu về lịch sử, phương thức sản xuất, sản phẩm, thị trường…được sự chấp nhận của Tổng Giám đốc Công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT em đã có cơ hội thực tập tại Công ty.

CHƯƠNG 1

TÌM HIỂU CHUNG VỀ DOANH NGHIỆP

1.1. Chức năng, phạm vi hoạt động và ngành nghề kinh doanh

Tên Công ty : Công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT

Tên tiếng anh : NEXT INVESTMENT PETROLEUM JOINT STOCK COMPANY

Tên giao dịch : NEXT IP.,JSC

Ngày thành lập : 1/1/2014

Giấy phép kinh doanh số : 2802213158

Mã số thuế : **2802213158**

Địa chỉ giao dịch hiện nay : **Số 38A đại lộ Lê Lợi, Phường Điện Biên, Thành phố Thanh Hoá**

Điện thoại : 0378640678/0373911102 Fax: 0373911102

Website : nextjsc.com.vn

E-mail : nextjsc@gmail.com

Tài khoản ngân hàng : NNo&PT Nông Thôn Giám đốc : Trịnh Thanh Tùng

Vốn điều lệ : 7 tỷ

1.1.2 Quá trình thành lập và phát triển của công ty Sơn KOVA

Công ty Cổ phần Đầu tư dầu khí NEXT là một trong những đơn vị có uy tín, đã khẳng định được thương hiệu trong lĩnh vực xây dựng và kinh doanh thương mại trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa và các tỉnh miền trung,miền bắc .

**Trải qua hơn 10 năm xây dựng và phát triển, Công ty Cổ phần Đầu tư** tư dầu khí NEXT **đã và đang ngày càng khẳng định được vị thế của mình trong lĩnh vực xây dựng và kinh doanh thương mại không chỉ trên địa bàn Tỉnh Thanh Hóa mà còn trên toàn quốc. Một hành trình phát triển liên tục không ngừng, Công ty đã gặt hái được nhiều nhiều danh hiệu cao quý .**

Công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT (gọi tắt là Công ty dầu khí NEXT) thành lập 26/11/2014 theo Giấy phép đăng ký kinh doanh số 2802213158 - Sở Kế hoạch và Đầu tư Tỉnh Thanh Hóa. Quy mô ban đầu của Công ty chỉ là một văn phòng nhỏ, hơn 20 cán bộ công nhân viên, với số vốn ít ỏi, bất chấp khó khăn, gian khổ, làm việc trong điều kiện hết sức khó khăn, thiếu thốn đủ đường, Lãnh đạo Công ty cùng với cán bộ công nhân viên đã “khởi nghiệp” từ những công trình trạm xá, điện, trường học, trường học,nhà ở ….có giá trị thấp, nằm rải rác ở các địa phương trong tỉnh và các tỉnh khác như Hải Dương,Ninh Bình,Nam Định,Nghệ An… thậm chí, có những công trình ở vùng sâu, vùng xa không mang lại lợi nhuận nhưng Công ty vẫn quyết tâm thực hiện, trước nhất là vì mục tiêu An sinh Xã hội và sau đó là khẳng định uy tín và thương hiệu của mình.

Trong suốt quá trình hoạt động, không thể kể hết những khó khăn chồng chất cũng như những trở ngại không lường mà tập thể cán bộ công nhân viên Công ty phải vượt qua từ những ngày tháng khởi nghiệp, đổi lại đến nay công ty đã khẳng định được uy tín, vị thế, thương hiệu của mình trong lĩnh vực xây dựng - thương mại. Để tồn tại trên thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt và đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường cũng như sự phát triển không ngừng của đất nước, Công ty đã xây dựng chiến lược cho riêng mình, trong đó trọng tâm là đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên; Công ty không ngừng đổi mới công nghệ, trang bị máy móc, thiết bị thi công hiện đại, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào đổi mới biện pháp thi công theo hướng hiện đại và tiên tiến. Qua đó, đã tạo được uy tín với các chủ đầu tư, đồng thời tạo được nền móng vững chắc để Công ty phát triển trong điều kiện mới.

Với phương châm “Coi con người là nhân tố trung tâm để quyết định thành công, phồn thịnh và phát triển bền vững”, vì vậy Lãnh đạo Công ty luôn quan tâm đến đời sống của người lao động, bằng những việc làm cụ thể như mở rộng quy mô sản xuất, đa dạng hóa loại hình kinh doanh góp phần tạo công ăn việc làm ổn định và tăng thu nhập cho cán bộ công nhân viên của Công ty. Điều này được thể hiện rất rõ qua hoạt động của các Tổ chức như Chi bộ, Công đoàn và Đoàn Thanh niên của Công ty, đồng thời cũng từ các tổ chức bài bản này, Công ty đã tập trung được trí tuệ tập thể, sự nhiệt huyết, đoàn kết và phát triển một cách toàn diện.

Xã hội phát triển, Công ty cũng không ngừng đón nhận những cơ hội mới, năm 2014 là thời điểm đánh dấu bước phát triển đột phá của Công ty trên một tầm cao mới, một vị thế mới.). Công ty đã thành lập nhiều chi nhánh tại nhiều địa điểm tại các tỉnh...

Trong bối cảnh nền kinh tế khó khăn, nhiều doanh nghiệp xây dựng phải giải thể hoặc hoạt động đình đốn, thì sự kiện này đã đánh dấu sự phát triển vượt bậc của công ty, khẳng định uy tín và thương hiệu Hoàng Sơn đã được thị trường tin cậy và đón nhận.

Với những kết quả nổi bật trong hoạt động kinh doanh và An sinh xã hội, Công ty Cổ phần Đầu tư Năng lượng Xây dựng Thương mại Hoàng Sơn đã được nhận nhiều phần thưởng cao quý về việc luôn hoàn thành nghĩa vụ nộp ngân sách Nhà nước như **:** Cúp Doanh nghiệp tiêu biểu tỉnh Thanh Hóa và nhiều phần thưởng cao quý khác,đông thời tham gia vào hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh Thanh Hóa.

Có được những kết quả trên, không chỉ có sự nỗ lực cố gắng của Ban lãnh đạo và toàn thể cán bộ công nhân viên của Công ty mà còn là sự quan tâm, tạo điều kiện của các Bộ, ban, ngành Trung ương, của Tỉnh ủy, HĐND, UBND, UBMTTQVN Tỉnh và các sở, ban, ngành, tổ chức đoàn thể, các địa phương trong Tỉnh. Nhờ đó Công ty có thêm nhiều cơ hội để khẳng định vị thế của mình, không ngừng lớn mạnh, vươn cao, xây dựng hình ảnh doanh nghiệp có uy tín, góp phần vào sự phát triển chung của nền kinh tế và các hoạt động an sinh xã hội của tỉnh Thanh Hóa. Đây cũng chính là động lực để Lãnh đạo, cán bộ công nhân viên Công ty tiếp tục vươn lên, gặt hái được nhiều thành tích cao hơn nữa trong thời gian tới.

Đất nước chuyển mình bước sang thời kỳ đổi mới đặt ra trước mắt Công ty nhiều cơ hội cũng như vô vàn thách thức, đòi hỏi Công ty phải nhanh chóng thay đổi công tác quản lý, tổ chức sản xuất theo hướng gọn nhẹ, năng động để thích nghi, tồn tại và phát triển trong cơ chế thị trường có sự cạnh tranh quyết liệt; Thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp, đầu tư tập trung, có trọng điểm và khả thi về vốn, tiến hành phân kỳ đầu tư, đảm bảo dự án đầu tư hiệu quả, ổn định công ăn việc làm cho người lao động. Dẫu biết rằng, con đường trước mắt sẽ gặp nhiều khó khăn nhưng Lãnh đạo và cán bộ công nhân viên Công ty sẽ không ngừng vươn lên những đỉnh cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và quyết tâm thực hiện thắng lợi mục tiêu đề ra “Duy trì mức tăng trưởng hàng năm và định hướng đến năm 2020 sẽ trở thành doanh nghiệp lớn mạnh ”.

**1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của công ty**

* Chức năng:
* Công ty chuyên sản xuất, phân phối và kinh doanh, thi công các công trình cho nhà ở, khu công nghiệp…
* Ngoài ra, công ty còn tư vấn, thiết kế cửa cho các công trình thương mại, công trình xã hội.
* Nhiệm vụ:
* Sản xuất, phân phối các sản phẩm sơn
* Quản lý các đại lý ủy quyển và hệ thống phân phối sơn
* Tư vấn,chăm sóc các công trình .

**1.1.4. Phạm vi hoạt động của Doanh nghiệp**

Đến nay, công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT đã có 1 xưởng sản xuất với quy mô lớn đóng trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa và thành lập công ty Sơn Việt Nhật hoạt động song song. Ngoài ra, công ty còn xây dựng được hệ thống văn phòng đại diện và hơn 100 đại lý phân bố rộng khắp miền bắc và miền trung

**1.1.5 . Ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp**

Sự hài lòng là nhân tố rất quan trọng trong sự phát triển của xã hội trên mọi lĩnh vực và ngành nghề. Đối với ngành thương mại dịch vụ thì yếu tố sự hài lòng càng nhất thiết phải được đặt lên hàng đầu. Trước những nhu cầu của xã hội hiện đại đã thúc đẩy công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT nghiên cứu, sản xuất và cung cấp phân phối những sản phẩm sơn nước đảm bảo về chất lượng, đa dạng về chủng loại và sự nhiệt tình,hoạt động chuyên nghiệp của công ty hướng tới khách hàng… .công ty cam kết mang tới khách hàng những sản phẩm sơn tốt và hiệu quả nhất

1**.2.Tổ chức bộ máy quản trị hiện của doanh nghiệp.**

**1.2.1.Sơ đồ cơ cấu tổ chức.**

**Hình 1.1:**Sơ đồ tổ chức bộ máy của công ty và phân xưởng sản xuất

**GIÁM ĐỐC**

**PHÓ GĐ TÀI CHÍNH**

**PHÓ GĐ SẢN XUẤT KD**

**PHÒNG KINH DOANH**

**XƯỞNG SẢN XUẤT**

**PHÒNG KHO VẬN**

**PHÒNG KẾ TOÁN – TÀI CHÍNH**

**PHÒNG TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH**

Từ ngày thành lập cho đến nay, bộ máy tổ chức quản lý ở công ty ngày càng được củng cố cả về lượng và chất. Ban giám đốc của công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT đều là những cá nhân giàu kinh nghiệm quản trị kinh doanh, các cán bộ công nhân viên đa số đều ở độ tuổi năng động và sáng tạo. Toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty chịu sự giám sát của Ban giám đốc. Để hiểu rõ hơn hoạt động của công ty chúng ta đi sâu nghiên cứu chức năng hoạt động của từng phòng ban.

* *Ban giám đốc:*

Là cơ quan điều hành mọi hoạt động kinh doanh của công ty. Giám đốc công ty là người chịu trách nhiệm cao nhất về toàn bộ việc tổ chức kinh doanh, thực hiện các biện pháp nhằm đạt được các mục tiêu phát triển của công ty. Hỗ trợ cho giám đốc có hai phó giám đốc là Phó giám đốc tài chính và Phó giám đốc sản xuất kinh doanh

* *Phòng tổ chức hành chính:*

Đảm bảo cho các cá nhân, bộ phận trong trung tâm thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình và đạt được hiệu quả cao trong công việc. Tránh cho các bộ phận chồng chéo công việc của nhau, giao trách nhiệm công việc. Đảm bảo tuyển dụng nhân sự và nhu cầu nguồn nhân sự phục vụ hiệu quả nhất, phát triển đội ngũ cán bộ nhân viên theo yêu cầu của công ty

* *Phòng kế toán – tài chính*:

Thực hiện theo dõi việc thu – chi, hạch toán và kiểm tra đánh giá hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty. Đề ra các kế hoạch sản xuất kinh doanh thông qua việc phân tích tài chính.

* *Phòng kho vận:*

Thực hiện vận tải, cung cấp vật tư,… đúng thời hạn cho hoạt động sản xuất.

* *Xưởng sản xuất:* Nơi sản xuất ra các sản phẩm chính của công ty
* *Phòng kinh doanh:*

Là nhiệm vụ giúp giám đốc công ty nghiên cứu các quy luật cung cầu trên thị trường và hệ thống các phương pháp, các nghệ thuật làm cho quá trình sản xuất phù hợp với nhu cầu và đạt hiệu quả kinh tế cao.

Phòng kinh doanh có các nhiệm vụ: Khảo sát thị trường, nghiên cứu thị trường, xây dựng giá cả và tiêu thụ hàng hóa, quảng cáo và bán hàng

Phòng kinh doanh là đầu ra của doanh nghiệp quyết định doanh thu, là phòng có liên hệ trực tiếp với khách hàng, vi vậy ta cần nghiên cứu về từng bộ phận của phòng.

TPKD

Tổ tiếp

nhận báo

hàng từ

các Đại

lý

Phó P

Kiêm

trưởng

vùng I

Phó P

Kiêm

trưởng

vùng II

Phó P

Kiêm

trưởng

vùng III

NV

Chuyên

chở hàng

bằng ôtô

và xe

máy

Nhân

viên

thị

trưòng

vùng I

Nhân

viên

thị

trưòng

vùng I

Nhân

viên

thị

trưòng

vùng I

*+ Trưởng phòng*

Theo dõi toàn bộ diễn biến về kinh doanh của công ty, lập các kế hoạch phát triển dài hạn của công ty. Chỉ đạo toàn bộ nhân viên trong phòng, Phân công trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn cho từng nhân viên trong lĩnh vực kinh doanh

*+ Phó phòng kiêm trưởng vùng*

Theo dõi và quản lý nhân viên thuộc vùng mình phụ trách, phát triển các thị trường mới, các thị trường tiềm năng dựa trên sự phân vùng quản lý. Có trách nhiệm thông báo hay đề xuất với trưởng phòng những vấn đề có liên quan đến quyền lợi của đại lý hoặc của nhân viên mình trực tiếp phụ trách.

*+Nhân viên thị trường*

Là người trực tiếp làm việc với các đại lý mà mình phụ trách, có trách nhiệm giải quyết mọi công việc của đại lý, đề xuất với trưởng vùng về các yêu cầu của đại lý hoặc cá nhân trực tiếp giao hàng, thu tiền của đại lý cũng như làm và phát triển thị trường để thúc đẩy các đại lý bán sản phẩm hơn nữa

*+ Tổ trực báo hàng*

Có nhiệm vụ nhận thông tin từ các đại lý báo về số lượng hàng trong ngày, báo màu và sắp xếp số lượng hàng, phân cho bộ phận chuyên trở để đưa đến các đại lý Ngoài ra, tổ trực báo hàng cũng có nhiệm vụ theo dõi công nợ thông qua báo cáo công nợ tạm tính (5 - 10 ngày kế toán đưa số liệu ra 01 lần) để ngưng cung cấp hàng cho đại lý nào có số dư nợ vượt mức quy định của công

*+ Bộ phận chuyên chở bằng xe máy và ô tô*

Có nhiệm vụ chuyên chở hàng đến tận cửa hàng của đại lý khi hàng có đủ chuyến, trong nội thành vận chuyển bằng xe máy, ngoại tỉnh vận chuyển bằng ôtô.

*+Phương thức trao đổi thông tin nội bộ*

+Mục đích là giúp giúp cho việc trao đổi thông tin, truyền đặt những nội dung cần thiết hoặc bàn bạc kế hoạch thực hiện nhiệm vụ thuộc chức năng của các đơn vị việc trao đổi thông tin giữa các đơn vị, giữa đơn vị với lãnh đạo nhằm thực hiên tốt kế hoạch sản xuất, kinh doanh của Công ty

+phương thức trao đổi thông tin nội bộ trong Công ty

- Hội ý, trao đổi trực tiếp khi có vụ việc mới phát sinh

- Họp giao ban hàng tuần, hàng tháng , thông báo kết quả đã làm, kế hoạch tuần tới, tháng tới, bàn giao cho đơn vị và theo dỏi thực thiện

+ Đối với lãnh đạo chức năng

- Nhận thông tin , báo cáo trực tiếp

- Báo cáo bằng văn bản

- Qua điện thoại, Fax

**1.3. Nghiên cứu môi trường kinh doanh của doanh nghiệp**

***1.3.1.Môi trường vĩ mô***

* Môi trường kinh tế: sự tăng trưởng hay suy giảm của nên kinh tế ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ tới tình hình tiêu thụ và kết quả kinh doanh không chỉ với Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Dầu Khí NEXT. Trong những năm gần đây nền kinh tế vẫn chưa thoát khỏi khủng hoảng và lạm phát điều này làm ảnh hưởng lớn đến việc tiêu thụ sản phẩm của công ty. Giá xăng, điện tăng thì nó ảnh hưởng trực tiếp đến giá thành vì máy móc trang thiết bị của công ty sử dụng hoàn toàn là được vận hành bằng điện năng và giá xăng dầu tăng cũng làm ảnh hưởng đến chi phí vận chuyển sẽ cao hơn làm giảm khả năng cạnh tranh của công ty, bên cạnh đó thì giá USD tăng khiến cho giá cả của sản phẩm cũng tăng lên vì có một số máy móc thiết bị của công ty là được nhập khẩu. Sự tăng giá và tình hình lạm phát cao sẽ làm giảm khả năng tiêu thụ và sức cạnh tranh của công ty. Tình hình kinh tế không thuận lợi cho công ty nhưng chính phủ cũng có những chính sách sát cánh cùng các Doanh Nghiệp vượt qua khủng hoảng bằng các chính sách như miễn giảm thuế, tạo điều kiện thuận lợi cho việc vay vốn, có những chính sách bảo về ngành trong những năm đầu mới hội nhập. Để nâng cao khả năng cạnh tranh thì công ty phải theo dõi sự biến động của nền kinh tế và có những biện pháp điều chỉnh sản xuất để có những kế sách phù hợp, tân dụng được những cơ hội và giảm thiểu rủi ro trong hoạt động kinh doanh.
* Môi trường chính trị - pháp luật: các nhân tố này cũng có ảnh hưởng khá lớn đến hoạt động của công ty, sự biến động của yếu tố này có thể tạo những thuận lợi cũng như khó khăn cho công ty.

Nước ta có sự ổn đinh về chính trị, điều này là điểm rất quan trọng để Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Dầu Khí NEXT có thể yên tâm sản xuất và kinh doanh, chế độ chính trị tạo điều kiện cho nên kinh tế phát triển, đời sống con người sẽ trở lên đầy đủ hơn từ đó ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tiêu thụ sản phẩm của công ty.

Sự thay đổi pháp luật ảnh hưởng mạnh mẽ đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nói chung và của Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Dầu Khí NEXT nói riêng, công ty phải điều chỉnh hoạt động sản xuất kinh doanh của mình dựa trên các điều luật có liên quan như: luật đầu tư, luật doanh nghiệp, luật chống độc quyền, luật chống bán phá giá…, các chính sách như: chính sách thuế nhập khẩu, thuế tiêu thụ, thuế thu nhập, chính sách phát triển ngành, chính sách điều tiết cạnh tranh…

* Môi trường văn hóa – xã hội: mỗi vùng miền, mỗi khu vực, lãnh thổ thì hình thành nên một nét đặc trưng riêng trong yếu tố văn hóa xã hội, những yếu tố này ảnh hưởng sâu sắc đến việc tiêu dùng, tới tình hình tiêu thụ của công ty. thị trường chủ yếu của công ty là các tỉnh thành như: Thanh Hóa,Ninh Bình, Nam Định, Hải Dương, Nghệ An… với mức thu nhập bình dân, có thói quen tiêu dùng sản phẩm với giá cả hợp lý với chất lượng tương đối nhưng mẫu mã đòi hỏi vẫn phải đẹp mắt. Vậy để nâng cao khả năng cạnh tranh thì công ty phải nghiên cứu kỹ vấn đề thói quen, thu nhập, thị hiếu… của người tiêu dùng từ đó có nhứng đáp ứng tốt nhất về nhu cầu cũng như mức giá cả.
* Môi trường công nghệ: trong sự cạnh tranh ngày càng gay gắt và khốc liệt này các công ty dần chuyển từ cạnh tranh về giá sang cạnh tranh bằng chất lượng để sản phẩm có chất lượng tốt công ty đã phải đầu tư máy móc, trang thiết bị hiện đại để đáp ứng sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Áp dụng máy móc trang thiết bị hiện đại giúp cho công ty có được những sản phẩm có chất lượng cao, nâng cao năng suất, hạ giá thành, giảm thiểu sản phẩm sai hỏng, tiết kiệm được nguyên vật liệu và chi phí… từ đó nâng cao dần khả năng cạnh tranh.

**1.3.2. Môi trường nghành**

-Các đối thủ tiềm ẩn*:* Đối thủ mới tham gia kinh doanh trong ngành có thể là yếu tố làm giảm lợi nhuận của công ty, mặc dù không phải bao giờ công ty cũng gặp phải đối thủ cạnh tranh tiềm ẩn mới, song nguy cơ bị đối thủ mới thâm nhập vào ngành cũng ảnh hưởng đến chiến lược của công ty.

-Nhà cung cấp:Nhà cung cấp là yếu tố không thể thiếu trong quá trình kinh doanh, họ cung cấp sản phẩm đầu vào cho nhà kinh doanh. Lựa chọn được nhà cung ứng có uy tín có chất lượng, có tiềm lực sẽ tạo cho công ty một thế mạnh trong cạnh tranh. Nhận thức được tầm quan trọng của nhà cung ứng đối với hoạt động kinh doanh của mình, công ty thiêt lập mối quan hệ rất tốt với họ. Hiện nay công ty có một số nhà cung cấp chính:Sơn Jappont-  Cty CP SƠN JAPPONT VIỆT NAM. , Sơn Sudo- Công ty Sơn SUDO Việt Nam.Bên cạnh những nhà cung ứng trên công ty còn có một vài nhà cung ứng khác, với uy tín chất lượng phục vụ khách hàng của họ rất tốt do đó nguồn nguyên liệu đầu vào luôn được đáp ứng đầy đủ và kịp thời đảm bảo quá trình hoạt động kinh doanh hoạt động tốt

*-Khách hàng:* : Các khách hàng của Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Dầu Khí NEXT là các đại lý ủy quyền ở khắp các tỉnh Miền Bắc. Hệ thống các đại lý này phân bố rộng khắp và ảnh hưởng lớn đến năng lực cạnh tranh chiếm lĩnh thị trường của công ty.

Khách hàng là yếu tố sống còn đối với doanh nghiệp hàng là người mang lại lợi nhuận cho công ty, do vậy việc tạo lập duy trì và lôi kéo khách hàng là điều vô cùng quan trọng đối với công ty, công ty luôn đảm bảo lợi ích khách hàng và không ngừng tìm kiếm các biện pháp để thỏa mãn nhu cầu của họ. Các nhà phân phối này giúp doanh nghiệp xúc tiến khuếch trương sản phẩm của công ty, giúp công ty truyền bá những thông tin về sản phẩm và vận chuyển sản phẩm đến người tiêu dung. Công ty luôn cố gắng duy trì lượng khách hàng hiện để đảm bảo hoạt động kinh doanh diễn ra liên tục, tạo uy tín trên thị trường và tìm kiếm các khách hàng tiềm năng để nâng cao hiệu quả kinh doanh mở rộng thị trường của công ty.

-Sản phẩm thay thế: Ngành công nghiệp sản xuất sơn là một ngành đặc biệt . Nhìn chung mặt hàng của công ty ít phải chịu sứ ép cạnh tranh của các mặt hàng thay thế.

-Các đối thủ cạnh tranh trong ngành: các đối thủ trong ngành như sơn Dulux,Jotun,Jymec,Spec… Trong điều kiện các công ty cạnh tranh khốc liệt với nhau về giá cả, sự khác biệt hóa về sản phẩm hoặc sự đổi sản phẩm giữa các công ty hiện đang cùng tồn tại trong thị trường. Sự cạnh tranh này ngày càng tăng cao, gay gắt là do các đối thủ cạnh tranh nhiều và gần như cân bằng.

**1.3.3. Khái quát môi trường nội bộ**

**-Nguồn nhân lực**

Số lượng lao động và chất lượng nguồn lao động trong Công ty ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, đồng thời nó là yếu tố quan trọng quyết định năng lực cạnh tranh của Công ty. Khai thác và sử dụng nguồn lực doanh nghiệp hợp lý sẽ giúp nâng cao năng lực của bộ máy quản lý, thúcđẩy hoạt động kinh doanh hiệu quả.

- **Nguồn lực về cơ sở vật chất**

Công ty có nhà máy sản xuất tại Thanh Hóa, các máy móc cũng như thiết bị sản xuất được công ty đầu tư mới, nhập khẩu từ nước ngoài. Chính vì vậy, với trang thiết bị hiện đại thì công ty luôn đáp ứng kịp thời các đơn hàng của các doanh nghiệp. So với các công ty sơn tại VN thường nhập khẩu từ nước ngoài thì với cơ sở kĩ thuật khá tốt, Công ty đã sản xuất sản phẩm của mình trong nước. Đây là lợi thế của Công ty trong việc đáp ứng nhanh sản phẩm cho thị trường.

**1.4. tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp**

*Đơn vị : Triệu đồng*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Chỉ tiêu | Năm 2013 | Năm 2014 | So sánh 14/13 | |
| Số tiền | Tỷ lệ |
| Tổng DT | 17904 | 32047 | 14143 | 179 |
| Tổng CP | 17858.5 | 31916.3 | 14057.8 | 178.7 |
| LNTT | 45.5 | 130.7 | 85.2 | 287.2 |
| Tỷ suất LN/DT (%) | 0.25 | 0.4 |  | 160 |
| Tỷ suất LN/CP (%) | 0.25 | 0.4 |  | 160 |

Qua bảng trên ta thấy được lợi nhuận trước thuế của công ty tăng trong năm 2014, đạt 287.2% tương ứng tăng 85.2 triệu đồng.Năm 2013 tỷ suất lợi nhuận/doanh thu tăng 160%. Điều này có được là do công ty đã mở rộng được thị trường tiêu thụ sản phẩm rộng hơn và đã tiết kiệm được nhiều chi phí. Tỷ suất lợi nhuận/chi phí cũng có sự biến đổi cùng chiều với tỷ suất lợi nhuận/doanh thu trong các năm 2013,2014 lần lượt là 0.25%, 0.4%. Điều này cho thấy chi phí của công ty tăng khi mở rộng quy mô kinh doanh. Kết quả sản xuất trên có ảnh hưởng :

**- Đối với chủ sỡ hữu**

Doanh thu và lợi nhuận của công ty thông qua bảng kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong các năm gần đây nhất ta thấy doanh thu và lợi nhuận gộp tăng lên . Tuy mức doanh thu lợi nhuận không nhiều nhưng đây là dấu hiệu tốt hứa hẹn phát triển và sự phát triển hơn trong những năm tới. Sự phát triển này giúp công ty mở rông đầu tư sản xuất, mở rông thị trường.

**- Đối với xã hội :**

Công ty tạo được long tin,uy tín với khách hang về chất lượng sản phẩm,luôn đảm bảo thời gian giao hang,điều này giúp công ty có them nhiều khách hang tang khả nưng cạnh tranh.

-Đới với người lao động :

Công tác nhân sự luôn được công ty chú trọng, công ty đã làm tốt từ khâu sử dụng và thường xuyên nâng cao tay nghề của nhân viên. Luôn quan tâm đến đời sống cán bộ công nhân viên, có nhiều chính sách đãi ngộ cũng như phụ cấp. cùng với đó là công ty có hệ thống trang thiết bị hiện đại giúp đưa ra thị trường những sản phẩm chất lượng, đúng thời hạn đặt hàng, tăng năng lực sản xuất.

Công ty có những chính sách giá và ưu đãi hợp lý cho những khách hàng lớn, điều này tăng sự tin tưởng cho các đại lý khi nhập sản phẩm của công ty. Năng lực lãnh đạo và quản lý của ban quản lý công ty là rất cao, luôn đưa ra được tầm nhìn, mục tiêu, định hướng, cách thức hành động tối ưu phù hợp với tình hình thay đổi của công ty và sự thay đổi của môi trường.

**CHƯƠNG 2**

**THỰC TẬP QUẢN TRỊ SẢN XUẤT**

2.1. Quản trị năng lực sản xuất của doanh nghiệp

2.1.1.Quy trình sản xuất sản phẩm sơn nước

Trong sơ đồ dây chuyền công nghệ của xưởng sản xuất sơn Việt Nhật - công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT được chia làm 3 tổ : tổ base, tổ pha màu, tổ đóng thùng.

-Tổ base:Là công đoạn tạo ra sơn trắng ( base cơ bản ), quá trình này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng sản phẩm sơn sau này.

-Tổ màu:Mục đích nhằm tạo ra màu theo ý muốn.

-Tổ đóng thùng:Mục đích nhằm định lượng sản phẩm phù hợp vào các thùng hoặc lon chứa,dán tem chống hàng giả trước khi đem đi nhập kho.

Sơ đồ quy trình sản xuất sơn :

**NGUYÊN LIỆU     PREMIX       NGHIỀN          LETDOWN               LỌC         SẢN PHẨM**

**Nội dung cơ bản của các bước trong sơ đồ :**

**Nguyên liệu: bao gồm**

– Chất kết dính (chất tạo màng).

– Bột màu/bột độn, phụ gia.

– Dung môi…

**Chất kết dính**: Là chất kết dính cho tất cả  các loại bột màu và tạo màng bám dính trên bề mặt vật chất. Chất kết dính sử dụng trong sơn nước đươc xác định bởi loại sơn, khả năng sử dụng và mục đích sử dụng. Chất kết dính phải  bảo đảm về khả năng bám dính, liên kết màng và độ bền màng.

**Bột độn (Extender):** Bột độn được sử dụng trong thành phần của sơn nhằm cải tiến một số tính chất sản phẩm như; tính chất màng sơn (độ bóng, độ cứng, độ mượt…), khả năng thi công, kiểm soát độ lắng. Chất độn thường được sử dụng như: Carbonate calcium, Kaoline, Oxide titan, Talc.

**Bột màu (Pigment):** Bột màu sử dụng trong vật liệu sơn là những hạt mịn có màu sắc khác nhau, không hòa tan mà có khả năng phân tán trong nước, trong dung môi và trong chất tạo màng.Tính quan trọng nhất của bột màu là làm cho màng sơn có màu sắc nhất định. Bột màu được đánh giá bằng sức phủ, sức phủ phụ thuộc vào độ đục và hệ số chiết suất. Do vậy hệ số chiết suất được xem như là yếu tố đầu tiên xác định sức phủ của bột màu.

Nguyên liệu màu sử dụng trong sơn thường là dạng bột. Chức năng chính của màu là tạo màu sắc và độ che phủ cho sơn. Ngoài ra, màu còn ảnh hưởng một số tính chất màng sơn như: độ bóng, độ bền…

Màu gồm hai loại: Vô cơ và Hữu cơ.

Màu vô cơ (màu tự nhiên): Tông màu thường tối, xỉn nhưng cho độ phủ cao, độ bền màu tốt.

Màu hữu cơ (màu tổng hợp): Tông màu tươi sáng, cho độ phủ thấp, độ bền màu thấp hơn màu vô cơ.

**Phụ gia**: Là loại chỉ sử dụng với một lượng rất nhỏ nhưng làm tăng giá trị sử dụng, khả năng bảo quản, tính chất của màng.

**Dung môi**: Là chất hòa tan nhựa hay pha loãng sơn. Đặc tính nhựa trong sơn sẽ quyết định loại dung môi được sử dụng.

**PREMIX :**  Là qua trình trộn sơ bột nhằm tạo hỗn hợp đều giúp quá trình nghiền đạt kết quả tốt

**Nghiền** : Là quá trình phá vỡ kích thước hạt nhằm tạo độ mịn theo yêu cầu sản phẩm .  
**Letdown** : Là quá trình pha loãng , hoàn thiện sản phẩm

**Lọc** : Là quá trình loại bỏ tạp chất

Sản phẩm : giai đoạn hoàn thành sản phẩm

2.1.2 .Hoạch định nhu cầu sản xuất kinh doanh

Đặt chân vào thị trường sơn Việt Nam năm 2013, Việt Nam là nước đang phát triển nên nhu cầu đói với sơn nước là rất lớn. góp phần mở ra một thời kỳ mới trong lĩnh vực sản xuất và cung ứng các lựa chọn sơn tại Việt Nam.

Năm 2014 kế hoạch về nhu cầu sản xuất của công ty là 300.000 m2 cửa/1 năm và thực tế sản xuất của công ty là 310.000m2 cửa/1 năm với doanh thu đạt được là 278.447.965,9 Ngđ (Nguồn: Ban tài chính và kế toán)

Qua đó ta thấy công tác lập kế hoạch của doanh nghiệp khá chính xác và sản lượng sản xuất thực tế đã vượt mức kế hoạch 10.000 m2 cửa/1 năm .Chứng tỏ sản phẩm của doanh nghiệp ngày càng được khách hàng tin dùng và chất lượng sản phẩm ngày càng được nâng cao.

**2.1.3*: Công tác đầu tư, phát triển năng lực sản xuất.***

Sau hơn 10 năm, hiện tại công ty cổ phần Công ty nằm trong một Công ty có 5 công ty thành viên, 4 nhà máy có trụ sở khắp nước và gần 1.000 nhân viên. Điều này đảm bảo cho sự liên kết hợp tác của công ty với các công ty con khác của Công ty. Bên cạnh đó, công ty còn liên kết phân phối các linh kiên máy móc và nguyên vật liệu từ các công ty nước ngoài để đảm bảo chất lượng thành phẩm cao nhất và hoàn thiện nhất trong chu trình sản xuất.

**2.1.4. Thực trạng sử dụng năng lực sản xuất**

Chất lượng sản phẩm của công ty được đánh giá là khá cao với các nguyên liệu chất lượng cao và công nghệ hiện đại tiên tiến cùng đôi ngũ nhân viên lành nghề đã tạo nên những sản phẩm với chất lượng cao cho công ty và có uy tín trên thị trường. Trong từng khâu của quá trình sản xuất đều có sự giám sát chặt chẽ của đội ngũ kỹ thuật, tất cả các sản phẩm trước khi đến tay người tiêu dùng đều được bộ phận kiểm soát kĩ thuật nhà máy kiểm tra cẩn thận. Sản phẩm Sơn công ty cung ứng có đủ chủng loại để áp dụng sơn trang trí, chống gỉ và chống thấm cho các công trình dân dụng, công nghiệp, thuỷ lợi, giao thông, cầu đường,...,và có thể áp dụng cho tất cả các kiến trúc, kết cấu xây dựng như sàn, mái tường, nhà vệ sinh, cổng,...,với phương pháp thi công thận tiện, đơn giản. Các sản phẩm Sơn bền lâu dài, không độc hại, không chứa chì, thuỷ ngân và các chất độc hại khác. Tuyệt đại đa số các sản phẩm sử dụng dung môi là nước, nên không gây cháy nổ, dễ thi công và vệ sinh dung cụ.

2.2. Công tác lập kế hoạch sản xuất

2.2.1.Kế hoạch dài hạn của doanh nghiệp.

-Nâng tầm thương hiệu trên thị trường vào năm 2020.

-Xây dựng sự nhận biết quảng cáo mạnh mẽ về sản phẩm sơn trong 3 năm tới.

-Giành được 10% khách hàng của đối thủ cạnh tranh vào năm 2018.

-Gia tăng 5% tổng lợi nhuận của dòng sản phẩm A vào.

-Bảo đảm cho các đối tác bằng tất cả nhà phân phối chính trong thị trường sơn.

2.2.2. Định hướng phát triển doanh nghiệp trong những năm tới

+ Định hướng phát triển chung Công ty

-Công ty luôn đặt mục tiêu chất lượng lên hàng đầu, luôn bảo đảm mọi sản phẩm Sơn và chống thấm có tính năng kỹ thuật ổn định, bền vững theo thời gian.

-Bộ phận cung ứng luôn giao hàng cho Đại lý đúng thời hạn, chủng loại hàng hoá

-Bộ phận kinh doanh có chiến lược đúng hạn, linh hoạt để thị trường ổn định và phát triển và có chế độ hậu mãi chu đáo cho khách hàng.

-Bộ phận nghiên cứu luôn tạo ra những sản phảm mới đáp ứng yêu cầu ngày càng đa dạng của thị trường.

-Trang bị mới dây chuyền sản xuất và các thiết bị máy móc để nâng cao năng suất, hạ giá thành sản phẩm.

-Hoàn thiện quy trình sản xuất, thi công ở các đơn vị để năng cao chất lượng sản phẩm và đáp ứng thật tốt yêu cầu của khác hàng.

2.2.3.Đ*ịnh hướng đầu tư mới*

Đầu tư nhà máy sản xuất gia công sản phẩm với trang thiết bị máy móc thiết bị hiện đại, nâng cao năng lực sản xuất và chất lượng sản phẩm.

Bảng 2.1:Định hướng đầu tư trong những năm tới

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Hạng mục đầu tư** | **Giá trị đầu tư (VNĐ)** |
| 2 | Tin học hóa quản lý | 644,928,837 |
| 3 | Thay thế phương tiện vận chuyển | 4,000,000,000 |
| 4 | Đầu tư thay thế MNTB hết thời gian sử dụng | 2,000,000,000 |
| 5 | Nâng cấp MMTB | 400,000,000 |

2.2.3.Đánh giá chung công tác hoạch định tại Doanh nghiệp

\*Ưu điểm

Trong những năm qua bên cạnh những kết quả đã đạt được trong hoạt động sản xuất kinh doanh thì vai trò của công tác hoạch định nguồn nhân lực cũng đã được tập thể ban lãnh đạo công ty coi trọng và đạt được những thành công nhất định.

Công ty luôn đảm bảo đủ số lượng và cơ cấu lao động cho việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh. Do luôn hoàn thành tốt công tác điều tra, rà soát, đánh giá tình hình lao động tại các phòng ban, đơn vị và tại các nhà máy nên công ty luôn chủ động được tình hình lao động ccho sản xuất kinh doanh ngay cả khi có những biến động về lao động như: lao động nghỉ việc, lao động nghỉ hưu, nghỉ chế độ, bị sa thải do vi phạm kỷ luật lao động…. công tác tuyên dụng được tiến hành thường xuyên và có khoa học. mặt khác giữa các phòng ban đơn vị luôn có sự trao đổi thông tin. Chính vì vậy khi xuất hiện tình trạng thiếu hụt lao động tại bất cứ đơn vị, phòng ban hay tại các nhà máy, thì sẽ được báo cáo đến phòng lao động tổ chức tiền lương để từ đó có những biện pháp kịp thời nhằm đáp ứng nhu cầu về lao động.

Bên canh việc luôn đảm bảo đủ lao động cho hoạt động sản xuất kinh doanh trong ngắn hạn, công ty cũng đã xây dựng cho mình kế hoạch nguồn nhân lực trong dài hạn để đáp ứng với những kế hoạch đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh của mình.

\*Nhược điểm

Bên cạnh những thành công đã đạt được thì công tác hoạch định nguồn nhân lực của công ty vẫn còn bộc lộ những hạn chế cần khắc phục. hoạt động kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong ngắn hạn dựa trên báo cáo của các đơn vị phòng ban, tức là khi các đơn vị thiếu người thì mới tiến hành đăng tuyển để bổ sung, điều này làm cho công tác kế hoạch nguồn nhân lực trở nên bị động làm cho hoạt động sản xuất kinh doanh tại các đơn vị trong khoảng thời gian lao động thôi việc và mới tuyển bị xáo trộn, từ đó ảnh hưởng đến hoạt động, việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của đơn vị.

*2.3 Quản trị vật tư*

*2.3.1 Chức năng*

- Tham mưu cho Tổng giám đốc về công tác quản lý nguyên nhiên liệu, hàng hóa, đầu tư, đổi mới máy móc thiết bị

- Thống kê hàng hóa từ khâu nhập đến khâu bán

*2.3.2 Nhiệm vụ*

- Xây dựng phương án quản lý tài sản, máy mọc thiết bị.

-Lập và thực hiện kế hoạch khâu hao,sửa chữa máy móc thiết bị hàng năm của công ty. Đồng thời xây dựng mức tiêu hao vật tư, nhiên liệu cho từng loại công trình và thiết bị máy móc;kiểm tra giám sát việc chi phí nguyên vật liệu, vật tư máy móc thiết bị tại các công trình,quản lý hàng hóa nhập và xuất kho cho từng dự án, tránh thất thoát.

*2.3.3 Tình hình quản lý vật tư hiện nay*

Trong những năm qua, công tác kiểm soát việc tiếp nhập, lưu giữ và sử lý các loại vật tư hàng hóa về sơn, nhiên liệu,máy móc,thiết bị, công cụ hỗ trợ sản xuất của tất cả các bộ phận, các khâu có sử dụng,tiêu hao thường xuyên được chú trọng và quản lý chặt chẽ.

Các cán bộ công nhân viên trong phòng thường xuyên tổ chức thực hiện việc kiểm kê nhiên liệu, hàng hóa,kho bãi toàn công ty, tổng hợp đối chiếu sổ sách với phòng Kế toán tài vụ định kỳ và nghiêm ngặt. Quản lý kho vật tư của công ty, xây dựng kế hoạch bảo trì nhà kho, máy móc thiết bị, vật tư,hàng hóa dự trữ nhằm đảm bảo sự an toàn, chất lượng của tài sản lưu kho được các cấp trong công ty luôn chú trọng.

Có biện pháp đảm bảo vật tư, máy móc,thiết bị lưu kho không bị mất mát, mất phẩm chất được chú trọng.

- Các nhân viên vật tư nhận yêu cầu thêm vật tư đã được phê duyệt của lãnh đạo để tiến hành nhập. Họ viết phiếu nhập kho cho số vật tư được yêu cầu, sau đó cập nhật vào sổ chi tiết nhập vật tư, liệt kê chi tiết chứng từ nhập vật tư. Sổ vật tư vừa mới được nhập vào kho phải được qua kiểm tra chất lượng, công việc nay do nhân viên kỹ thuật đảm nhiệm. Sau đó, nhân viên báo cáo về tình hình thiết bị vật tư nhập về

Các nhân viên xuất vật tư theo yêu cầu xin được cấp phát vật tư của các đơn vị, tiến hành xuất vật tư. Tất cả các vật tư xuất ra đều có phiếu xuất, sau đó họ cập nhập vào sổ chi tiết xuất vật tư,báo cáo về các chứng từ liên quan đến vật tư đã xuất

- Các nhân viên kỹ thuật luôn đảm bảo nhiệm vụ sưa chữa, bảo trì, bảo dưỡng kiểm tra chất lượng các thiết bị, sản phẩm . Đối với các vật tư không còn khả năng sử dụng, hay bị hư hỏng thì sẽ được thanh lý bảo dưỡng.

- Nhân viên quản lý kho có nhiệm vụ ghi chép tất cả các thông tin liên quan đến vật tư. Họ tiến hành kiểm kê tổng số vật tư có trong kho. Nhân viên kho thông tin vật tư vào sổ vật tư, quản lý số lượng hàng tồn kho, đưa ra báo cáo thống kê tổng hợp về thiết bị vật tư còn tồn trong kho đồng thời nhân viên quản lý kho phải cân đối vật tư trong kho với vật tư nhập, xuất.

- Nhân viên quản lý vật tư phải giữ các phiếu nhập, xuất,phiếu thu và các giấy tờ có liên quan đến vấn đè án chính cho công việc bảo trì, sửa chữa hay thay mới, thanh lý vật tư,... Đồng thời nhân viên quản lý vật tư phải có báo cáo chi tiết tất cả các công việc lên ban lãnh đạo, thông kê báo cáo thiết bị vật tư tồn, cân đối giữa vật tư tồn và xuất kho với tổng số vật tư có trong kho trước đó.

Các thiết bị vật tư mới về được nhập vào kho vật tư của Công ty bằng phiếu nhập kho. Bộ phận quản lý kho căn cứ vào phiếu nhập kho để ghi vào số chi tiết nhập. Nhân viên kho sẽ tiến hành cập nhật thông tin về vật tư vào sổ chi tiết cho từng thiết bị vật tư và tiến hành phân loại.

Thiết bị sau khi nhập vào kho, tùy theo yêu cầu sản xuất mà thủ kho sẽ làm thủ tục xuất kho cho các đơn vị theo Phiếu xuất Kho. Mỗi loại thiết bị nhập, xuất kho đều được thủ kho quản lý bằng thẻ kho và ghi chép vào sổ chi tiết. Sau đó căn cứ vào sổ thiết bị vật tư ban đầu và sổ thiết bị vật tư đã xuất để có thể xác định được lượng hàng còn tồn trong kho

Vật tư được đưa ra sử dụng và vật tư còn tồn trong kho công ty luôn luôn có kế hoạch quản lý tình trạng vật tư để kịp thời xử lý. Quá trình quản lý được chia ra thành 3 phần

Quản lý tình trạng vật tư có tại kho : Các nhân viên trong kho luôn luôn kiểm tra tình trạng chung của vật tư trong kho hàng tháng, hàng quý hàng năm để làm báo cáo tình trạng vật tư để lên kế hoạch thu hồi, bảo trì, sửa chữa hay thanh lý...

2.2.4.*kế hoạch cung ứng vật tư*

*CHƯƠNG 3 :*

THỰC TẬP QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

3.1. Công tác phân tích và đánh giá công việc

Người trực tiếp tham gia phân tích công việc của công ty là Tổng giám đốc, Giám đốc và trưởng các bộ phận. Nội dung chính của quá trình này là xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc cụ thể cho từng chức danh và từng vị trí công việc. Công ty chưa có từng bộ phận chuyên biệt nên mỗi phòng ban phải đảm nhận nhiều loại hình công việc. Bản mô tả công việc còn thiếu chính xác, chưa đầy đủ; bản tiêu chuẩn công việc thường đưa ra các tiêu chuẩn quá cao đối với thực tế.

3.2.Công tác tuyển dụng lao động

3.2.1: Định hướng nhu cầu lao động.

Nguồn nhân lực là một yếu tố nâng cao đến khả năng cạnh tranh, muốn nâng cao khả năng cạnh tranh thì công ty phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Muốn có được nguồn nhân lực tốt trước tiên doanh nghiệp cần phải làm tốt ngay từ khâu công tác tuyển dụng, làm như vậy thì công ty sẽ không phải tốn thời gian đào tạo sau tuyển dụng.

Sử dụng đúng người, đúng ngành, đúng chuyên môn có như vậy mới đảm bảo hiệu quả trong công việc.

Đầu tư chi phí đào tạo nâng cao tay nghề cho cán bộ công nhân viên, mời các chuyên gia đến hướng dẫn về kĩ thuật.

Tổ chức các cuộc thi tay nghề giỏi, lên bậc thợ, kích thích sự sáng tạo đổi mới trong công việc.

Đào tạo lực lượng kinh doanh, bán hàng am hiểu thị trường, năng động nhiệt tình có khả năng mở rộng và tìm kiếm thị trường mới.

Ban lãnh đạo phải quản lý nhân viên tốt ở các bộ phận đôn đốc và hướng dẫn kịp thời tránh sai sót không đáng có luôn nắm bắt được tình hình ở các phòng ban, phân xưởng.

Xây dựng chính sách đãi ngộ tài chính và phi tài chính, tạo sự yên tâm cho lao động gắn bó, nỗ lực trong công việc đồng thời thu hút thêm những lao động có kiến thức và tay nghề giỏi.

Xây dựng chính sách thưởng phạt rõ ràng để nhắc nhở mọi người có tinh thần trách nhiệm cao trong mọi công việc.

Nâng cao chất lượng nguồn lao động cũng chính là nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, nâng cao chất lượng sản phẩm của công ty trên thị trường

3.2.2.Kế hoạch tuyển dụng

- Lao động gián tiếp: là SV tốt nghiệp khối ngành HCVP, kinh tế thuộc các chuyên ngành: kế toán, quản trị kinh doanh. Tuổi từ 21 đến 30 tuổi. Có khả năng giao tiếp tốt, siêng năng, chăm chỉ và trung thực, chịu áp lực công việc cao,sử dụng thành thạo word, excel. Ưu tiên có KN và kỹ năng làm việc

- Lao động trực tiếp: Là lao động phổ thông, tuổi từ 19 đến 35, có sức khỏe tốt, siêng năng, chăm chỉ, trung thực. Thử việc trong hai tháng để đào tạo, sau đó tùy theo năng lực làm việc để sắp xếp vị trí hoặc sa thải

- Kế hoạch ao động: số lao động được giữ cố định như trên, trong trường hợp nhu cầu tăng đột biến sẽ tiến hành tăng ca sản xuất.

3.2.3: Cơ cấu lao động của doanh nghiệp.

-Nguồn nhân lực

Bảng 3.1 cơ cấu lao động theo trình độ của công ty cổ phần đầu tư dầu khí NEXT

*Đơn vị : người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Đại học | | Cao đẳng | | Trung cấp | | CN kỹ thuật | | LĐ phổ thông | |
| số lượng | tỷ trọng (%) | số lượng | tỷ trọng (%) | số lượng | tỷ trọng (%) | số lượng | tỷ trọng (%) | số lượng | tỷ trọng (%) |
| 12 | 8.3 | 21 | 14.6 | 45 | 31.25 | 56 | 38.9 | 8 | 5.55 |

Công ty có 155 người,trong đó trên đại học : 02 người, Đại học:3 người chiếm 8.3%, Cao đẳng: 21người chiếm 14.6% ; Trung cấp: 45 người chiếm 31.25 %; Công nhân kỹ thuật: 56 người chiếm 38.9%; Lao động phổ thông: 8 người chiếm 5,55%. Với trình độ nhân lực cao và chủ yếu nằm ở bộ phận quản lý công ty hoàn toàn đủ năng lực cạnh tranh trên thị trường. Chuyên môn nhân sự cao đủ để đáp ứng yêu cầu sản xuất các sản phẩm có hàm lượng chất xám cao, liên tục thay đổi về mẫu mã, nâng cao về chất lượng cải thiện năng lực cạnh tranh của công ty với thị trường cửa hết sức khốc liệt như hiện nay.

3.2.4 Cân đối nhu cầu lao động tại doanh nghiệp.

Công ty luôn chú trọng đến công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực phù hợp và năng lực từ bên ngoài và nội bộ.

3.2.5.Quy trình tuyển dụng

Nhân tố quyết định cho sự tồn tại và phát triển doanh nghiệp là yếu tố con người hay là toàn bộ nhân sự các doanh nghiệp. Chính vì vậy, công tác tuyển dụng lao động trở thành một chiến lược then chốt đối với mỗi tổ chức .

Thành lập hội đồng tuyển dụng

Tổ chức kiểm tra và phỏng vấn

Thu nhận và sơ loại hồ sơ tuyển dụng

Ra quyết định tuyển dụng

•Thành lập hội đồng tuyển dụng

Để chuẩn bị cho công tác tuyển dụng, công ty cho thành lập hội đồng tuyển dụng, Hội đồng này sau đó sẽ tiến hành xác định các tiêu chuẩn tuyển chọn cho từng đối tượng tuyển chọn, tổ chức phỏng vấn và ra quyết định tuyển dụng. Cơ cấu hội đồng gồm:

-Chủ tịch hội đồng: Giám đốc (hoặc phó giám đốc được giám đốc ủy quyền);

-Thường trực hội đồng:Trưởng phòng tổ chức hành chính;

-Các ủy viên: Trưởng phòng ban hoặc các đơn vị trực thuộc đang có nhu cầu được bố trí thêm lao động, cán bộ phụ trách đào tạo và thư ký hội đồng tuyển dụng.

•*Thông báo tuyển dụng*

Công ty luôn ưu tiên, tạo cơ hội phát triển, thăng tiến cho nhân viên của công ty (cán bộ công nhân viên được ứng tuyển vào những vị trí khác đang trống), cũng như tạo điều kiện cho nhân viên được giới thiệu người thân, bạn bè của mình vào công ty làm việc tại công ty.

Khi có nhu cầu tuyển dụng, phòng tổ chức hành chính ra thông báo tuyển dụng nhân viên trên Email nội bộ của công ty, đăng thông tin quảng cáo tuyển dụng trên các trang mạng tìm kiếm việc làm.

Nội dung thông báo tuyển dụng gồm: Các yêu cầu, điều kiện tuyển dụng, hồ sơ, thời gian nhận hồ sơ.

Thực tế trong các năm qua số lượng người lao động được tuyển vào công ty rất lớn. Mặc dù qua các lần tuyển dụng, số người được tuyển dụng trên các trang mạng việc làm là rất ít và còn lại đa số là được tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của người thân nội bộ trong công ty, đồng thời từ nguồn luân chuyển điều động từ nội bộ công ty.

Về mặt tích cực trong hình thức tuyển dụng này: Qua các lần được tuyển dụng được thực hiện nhanh, gọn, tiết kiệm được chi phí và thời gian cho việc tuyển dụng; đối với việc luân chuyển điều động nội bộ trong công ty thì nhân viên thuận lợi hơn trong công việc bởi vì họ đã làm quen và hiểu được mục tiêu của công ty.

Tuy nhiên, về mặt hạn chế: Làm cho một số người bên ngoài ít có cơ hội xin việc, còn công ty cũng bỏ qua cơ hội để có thể tuyển chọn được người giỏi; khâu phỏng vấn tuyển dụng chỉ là hình thức, không có tính cạnh tranh, có những lúc phải tuyển dụng cả những người không đạt yêu cầu, do áp lực từ các mối quan hệ quen biết.

•Tiếp nhận và sơ loại hồ sơ tuyển dụng

Phòng tổ chức hành chính có nhiệm vụ tiếp nhận và kiểm tra tính chính xác và đầy đủ của hồ sơ tuyển dụng, loại những hồ sơ không đạt yêu cầu. Tiêu chuẩn xét duyệt hồ sơ như sau:

-Về hình thức hồ sơ phải đầy đủ các giấy tờ sau:

1)Đơn xin việc

2)Sơ yếu lý lịch (có chứng thực của địa phương)

3)Bản sao các bằng cấp, chứng chỉ hoặc các giấy tờ thể hiện trình độ, khả năng nghiệp vụ của ứng viên (nếu có), (có bản gốc để đối chiếu)

4)Giấy khám sức khỏe (thời hạn không quá 6 tháng)

5)Bản sao CMND

6)02 ảnh 3x4

Về nội dung hổ sơ phải thực hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu tuyển dụng thông qua phần trình bày của đơn xin việc và sơ yếu lý lịch, các bằng cấp, các chứng chỉ chuyên môn; ứng viên phải được xác nhận có đủ sức khỏe thông qua giấy khám sức khỏe đã được xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

Ưu điểm của bước này: việc sàng lọc số lượng hồ sơ càng ít thì chất lượng hồ sơ càng cao, tiết kiệm thời gian cho việc phỏng vấn các hồ sơ không đạt yêu cầu. Tuy nhiên, cách tiến hành này cũng có hạn chế là có thể có những ứng viên giỏi nhưng việc trình bày hồ sơ chưa được tốt, trong khi các ứng viên thiếu thành thật lại có thể giấu khuyết điểm khoe thành tích trong hồ sơ.

•Tổ chức kiểm tra phỏng vấn

Sau khi thu nhận và xử lý sơ tuyển hồ sơ xin việc, hội đồng tuyển dụng gửi thư mời, thông báo đến các ứng viên và tổ chức tiến hành kiểm tra phỏng vấn.

Kiểm tra phỏng vấn sơ bộ

-Yêu cầu các ứng viên điền vào phiếu đăng ký tuyển dụng tại công ty để làm cơ sở so sánh giữa các ứng viên và cung cấp thông tin cần thiết cho các cuộc phỏng vấn sau;

-Tìm hiểu thêm những điểm còn nghi ngờ, chưa rõ ràng trong hồ sơ xin việc;

-Tạo điều kiện cho các ứng viên hiểu biết thêm về công ty và vị trí tuyển dụng;

Kiểm tra phỏng vấn chuyên môn

-Tổ chức làm bài thi trắc nghiệm để bổ sung cho việc đánh giá năng lực các ứng viên.

-Hội đồng tuyển dụng xét duyệt mẫu đơn xin việc cùng với sơ yếu lý lịch để khai thác những kinh nghiệm cũ có liên quan đến vị trí tuyển dụng, quá trình đào tạo liên quan và những mối quan tâm đến công việc của ứng viên;

-Hội đồng tuyển dụng hỏi kiểm tra kiến thức chuyên môn và đưa ra các tình huống yêu cầu của vị trí tuyển dụng để các ứng viên trả lời và giải quyết tình huống, sau đó hội đồng tuyển dụng đánh giá và nhận xét;

•Ra quyết định tuyển dụng

Sau khi kiểm tra phỏng vấn, hội đồng tuyển dụng họp đi đến thống nhất ra quyết định tuyển dụng các ứng viên đạt yêu cầu. Trong quyết định tuyển dụng có nêu rõ: Chức vụ, nơi làm việc, lương bổng, thời gian thử việc theo quy định (2 tháng),... Khi đã có quyết định tuyển dụng, ứng viên tiến hành thử việc và được hưởng 70% hệ số lương cấp bậc. Trong thời gian này người lao động được giới thiệu sơ lược về công ty và các mục tiêu của công ty, nội quy lao động,... Khi hết thời gian thử việc, nếu không có gì trở ngại, người lao động được ký hợp đồng lao động với thời hạn 6 tháng, sau 6 tháng nếu người lao động thực hiện tốt công việc của mình thì sẽ được ký tiếp hợp đồng. Kể từ khi ký hợp đồng lao động, người lao động được hưởng 100% hệ số lương cấp bậc, được tham gia BHXH, BHYT theo quy định.

3.2.6.Đào tạo và phát triển

Công ty luôn định hướng đến phát triển nguồn nhân lực có tay nghề và chuyên môn hóa trong lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh, thông qua đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nội tại.

***Đào tạo.***

Đào tạo và phát triển nhân viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng mà Khối Nhân Sự kết hợp cùng với các bộ phận chức năng đảm nhiệm nhằm nâng cao năng lực cá nhân của nhân viên để từ đó giúp các bộ phận chức năng . Dựa vào nhu cầu thực tế của từng cấp nhân viên và yêu cầu năng lực cho từng vị trí, Phòng Nhân Sự sẽ thiết kế những chương trình đào tạo phù hợp và hiệu quả bằng nhiều phương pháp tiếp cận khác nhau.

***Chính sách đánh giá thành tích nhân viên.***

Đánh giá thành tích nhân viên được thực hiện định kỳ tại Công ty để bảo đảm rằng tất cả nhân viên đều nhận được phản hồi thường xuyên về hiệu quả công việc của mình. Tập quán này sẽ hỗ trợ cấp quản lý nhận diện được những nhân viên tiềm năng để đưa vào kế hoạch kế thừa, đồng thời giúp cấp quản lý xác định được những nhân viên có thành tích chưa cao và đề xuất các kế hoạch phát triển họ. Đây là cơ sở để tất cả nhân viên phát triển năng lực cùng với sự phát triển của Công ty, hướng đến một nét văn hóa lấy thành tích nhân viên làm trọng tâm.

**3.2.7.An toàn lao động.**

Tạo ra các điều kiện lao động tốt tức là đảm bảo cho người lao động không bị tác động bởi các yếu tố có hại trong sản xuất kinh doanh, giữ gìn được sức khoẻ và khả năng lao động của họ, do đó người lao động làm việc được liên tục được năng xuất cao.

Bảo đảm thực hiện đầy đủ các biện pháp kỹ thuật an toàn lao động đúng theo quy phạm, quy trình và chỉ tiêu sẽ bảo đảm cho máy móc thiết bị nhà xưởng sử dụng được lâu dài, không bị sự cố hư hỏng, bảo vệ được tài sản cố định và do đó cũng tránh được tai nạn lao động đáng tiếc xảy ra. Mỗi khi tai nạn lao động xảy ra dù nhẹ, cũng gây thiệt hại đáng kể.

**3.2.8.Đánh giá công tác tổ chức sử dụng nhân lực**

a.Ưu điểm

Từ khi thành lập đến nay, Công ty đã từng bước sắp xếp, điều chỉnh và phân công đúng người, đúng việc, tuyển dụng những cán bộ trẻ có năng lực chuyên môn và năng lực quản lý đã tạo ra một guồng máy hoạt động thông suốt liên tục từ dưới lên trên và đã thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp, tạo bầu không khí làm việc lành mạnh và thoải mái trong công ty. Tuy nhiên không phải việc gì cũng tốt hoàn toàn, cho nên công ty luôn tìm cách vươn lên trong mọi lĩnh vực, từ việc tổ chức nguồn lao động, phân bổ hợp lý nguồn lao động giữa các phòng ban đến công tác khen thưởng, kích thích tác động vào đời sống tinh thần của cán bộ công nhân viên trong công ty.

- Công ty rất coi trọng yếu tố con người: Công ty coi con người là yếu tố cơ bản đưa đên thành công trong hiện tại cũng như trong tương lai. Do đó, để đáp ứng nhu cầu kinh doanh mới và từng bước xây dựng công nghiệp hóa, hiện đại hóa trang thiết bị và con người nhằm tạo ra những lợi thế trong cạnh tranh thì việc quản lý và sử dụng tốt lao động là hết sức quan trọng.

- Yếu tố con người tham gia vào mọi hoạt động của doanh nghiệp, trong sản xuất về cơ bản có 3 loại vật chất như máy móc, nguyên vật liệu, tài chính sẽ trở lên vô dụng nếu không có bàn tay và trí tuệ của con người tác động vào. Vì vậy muốn khai thác và sử dụng các yếu tố khác nhau của doanh nghiệp một cách có hiệu quả thì trước hết phải làm cho yếu tố con người làm việc có hiệu quả

b Tồn tại

- Trong thời gian qua công tác quy hoạch cán bộ của công ty chưa làm tốt và chưa đảm bảo tính kế thừa, cụ thể là đã có những khoảng thiếu hụt cần có thời gian dài để bù đắp khi một số cán bộ quản lý cấp phòng và một số cán bộ có năng lực chuyển công tác.

- Chính sách tuyển dụng của công ty chưa minh bạch.

- Chưa có quy trình sử dụng nhân sự một cách khoa học.

3.2.9. Biện pháp hoàn thiện công tác tổ chức thực hiện các loại kế hoạch tại Doanh nghiệp

\*Hoàn thiện công tác tuyển chọn lao động

Đối với công nhân được công ty đào tạo, sau khi ra nghề các công nhân này được kiểm tra tay nghề lần cuối cùng để công ty dựa vào đó bố trí những công việc phù hợp với trình độ của họ.

Đối với những lao động tự do xin được tuyển vào lao động tại công ty: Hiện nay việc tuyển dụng nhân sự do phòng tổ chức hành chính thực hiện, trong khi đó người sử dụng lao động trực tiếp lại là cán bộ quản lý phân xưởng, họ là người hiểu rõ nhất về sử dụng như thế nào là phù hợp, số lượng là bao nhiêu. Để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động thì nên để cho cán bộ quản lý phân xưởng tham gia trực tiếp vào khâu tuyển chọn lao động.

\*Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn.

Từ thực tế công ty, lao động trực tiếp có độ tuổi tương đối trẻ, trình độ tay nghề ở mức thấp ko đồng đều, số lượng công nhân ở trình độ thấp tương đối nhiều, điều này sẽ làm cho công ty gặp nhiều khó khăn trong việc bố trí lao động, đó là nguyên nhân làm cho hiệu quả sử dụng lao động yếu đi.

Lao động của công ty có chuyên môn hóa cao, có điều kiện để nâng cao năng suất lao động nhưng lại gặp khó khăn trong việc bố trí dây chuyền sản xuất, đặc biệt là khi có biến động về lao động và kế hoạch sản xuất.

Những vấn đề trên chắc chắn làm giảm hiệu quả sử dụng lao động ở công ty. Để giải quyết vấn đề trên cần nâng cao trình độ lành nghề cho người lao động.

•Đối với người lao động trực tiếp

-Thường xuyên bồi dưỡng tay nghề cho công nhân để có thể phân loại lao động theo tay nghề. Tổ chức kèm cặp tại chỗ, người hướng dẫn là cán bộ kỹ thuật, công nhân lâu năm có nhiều kinh nghiệm, có trình độ lành nghề và có khả năng giảng dạy, mô tả tốt các bước công việc. Đối với những công nhân tay nghề yếu, công nhân mới qua giai đoạn thử nghề, học nghề thì trong quá trình kèm cặp phải thường xuyên lắng nghe và giải thích thắc mắc của học viên, đồng thời phải chỉ bảo tỉ mỉ, kiểm tra sát sao quá trình làm việc của họ.

-Đào tạo công nhân biết làm hai công việc để tạo điều kiện thuận lợi cho việc bố trí, sử dụng, tiết kiệm lao động, từ đó năng suất lao động cũng tăng lên, khi gặp phải biến động về lao động hoặc khi kế hoạch sản xuất thay đổi thì cũng dễ dàng hơn tron việc sử dụng lao động một cách hợp lý.

•Đối với cán bộ quản lý

Cán bộ quản lý đóng vai trò quan trọng trong việc điều hành quản lý, sản xuất của công ty. Chính vì vậy việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ quản lý của công ty là rất cần thiết. các phương pháp có thể tiến hành bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý gồm:

-Gửi đi đào tạo ngắn hoặc dài hạn về các nghành có liên quan trong quá trình sản xuất ở 1 số trường đại học hoặc nước ngoài…

-Mở lớp đào tạo ngắn hạn hoặc dài hạn về quản lý cho cán bộ quản lý và các tổ chức xen kẽ tại công ty, mời giáo viên các trường đại học về giảng dạy.

-Cho cán bộ đi tham quan, học hỏi kinh nghiệ ở các doanh nghiệp ccos nhiều biện pháp quản lý tiên tiến. đồng thời cũng thường xuyên mở các cuộc tọa đàm trao đổi kinh nghiệm giữa các đơn vị, các lĩnh vực quản lý, các kỹ thuật, nghiệp vụ.

Thực hiện tốt các chương trình đào tạo sẽ giúp cho công ty có lực lượng cán bộ quản lý với trình độ chuyên môn cao, đảm bảo việc thực hiên công việc có hiệu quả, giúp cho hiêu quả sử dụng lao động tại công ty tăng.

\*Hoàn thiện điều kiện lao động và chế độ làm việc, nghỉ ngơi.

Điều kiện lao động là tổng hợp các nhân tố của mục tiêu sản xuất, ảnh hưởng đến sức khỏe và khả năng làm việc của người lao động và nâng cao hiệu quả sử dụng lao đông, có nghĩa là công ty cần phải có điều kiện lao động và chế độ nghỉ ngơi hợp lý

Để tránh sự đơn điệu trong lao động và giặm căng thẳng thân kinh, công ty nên chú ý tới không gian sản xuất và sự phù hợp với thẩm mỹ. không gian sản xuất trong phân xưởng nên sơn tường và trần nhà bằng màu xanh lá cây tạo cảm giác mát mẻ, thư thái, giảm căng thẳng thị lực và cảm giác yên tâm cho người lao động.

Không khí tâm lý tập thể, phong cách của cán bộ quản lý cũng đóng vai trò quan trọng đến thái độ làm việc của người lao động. Do vậy để tạo ra 1 bầu không khí làm việc vui vẻ, sôi nổi, đoàn kết thì cán bộ cần quan tâm hơn nữa đến công nhân, lắng nghe ý kiến phản hồi từ người lao động bằng cách phát những phiếu điều tra đến tận tay công nhân, tổ chức các cuộc thi thể thao, trao đổi kinh nghiệm giữa các tổ, đội, cá nhâ, khi đó người lao động sẽ thấy vai trò của họ đối với tổ chức, với công ty, không khí làm việc chắc chắn sẽ vui vẻ hơn

***3.3. Quản trị tiền lương và chế độ phúc lợi.***

***3.3.1.Hệ thống tiền lương của doanh nghiệp.***

+ Lương của nhân viên kinh doanh (Ở các văn phòng đại diện): 4,5 – 5,5Trđ/người.tháng + thưởng theo doanh thu hàng quý.

+ Lương của nhân viên kinh doanh (Ở phân xưởng sản xuất): 6 – 7,5 trđ/người.tháng

+ Lương của Trưởng phòng: 8 - 9 Trđ/tháng + thưởng theo DT hàng quý.

+ Kế toán trưởng: 6,5 – 8,5Trđ. Kế toán viên và kế toán phân xưởng: 3,5 trđ/ng

+ Quản đốc: (7 – 8 Trđ + 1 Trđ lương trách nhiệm)/tháng, phó quản đốc (6 – 8 trđ + 500k lương trách nhiệm)/tháng

+ Lái xe: 5,5trđ/ tháng 1 người + phụ cấp xăng dầu, chi phí sửa chữa, bão dưỡng thường xuyên pt.

+ nhân viên chính trong phân xưởng: 5 – 7trđ/tháng.

+ nhân viên văn phòng : 4,5 – 5,5 tr/tháng

Các khoản trích theo lương được tính theo quy định hiện hành

3.3.2.Đãi ngộ và phúc lợi

**Tiền lương.**

Hệ thống lương của Công ty bao gồm hai phần, lương cứng áp dụng theo thang bảng lương, cộng với phần lương mềm căn cứ theo kết quả kinh doanh mà xác định được bao nhiêu % của mức lương cứng tương xứng.

**Tăng lương**

- Thời gian tăng lương: Hàng năm Công ty sẽ xem xét việc tăng lương theo qui chế.

- Đối tượng: Tất cả công nhân viên đều được xem xét việc tăng lương

- Mức tăng lương: Tuỳ thuộc vào đánh giá năng lực của nhân viên và khả năng kinh doanh của công ty

**Khen Thưởng**

Mức khen thưởng tuỳ thuộc vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả đóng góp của người lao động, với các hình thức khen thưởng như sau:

- Lương tháng 13

- Chương trình khen thưởng cho các cấp quản lý

- Thưởng bán hàng và sản xuất vượt kế hoạch

- Các thưởng khác (Khi Công ty có lợi nhuận)

**Phúc lợi khác.**

Ngoài những quy định phúc lợi theo luật định và quy định của Công ty, còn có những chính sách đãi ngộ và thu hút khác:

- Ngày Quốc tế thiếu nhi 1/6 (cho cháu từ 1 tuổi đến 15 tuổi, không giới hạn số con)

- Ngày sinh nhật nhân viên

- Nhân viên Nữ vào ngày Quốc tế Phụ Nữ 8/3

- Chia vốn góp cho nhân viên có thành tích cao,..

Thu nhập bình quân của người lao động: Hơn 1 triệu đồng/người /tháng.

Ngoài ra còn có ăn trưa 5000đ/ngày, Tiền thưởng cho những ngày Lễ, Tết và đóng BHXH, BHYT cho những người đã ký Hợp Đồng lao động.

Người lao động trong Công ty được khám sức khỏe định kỳ, người tham gia lao động sản xuất trực tiếp được hưởng chế độ phụ cấp độc hại bằng hiện vật trị giá 120.000đ/ tháng. Năm 2005,Công ty đã đài thọ cho hơn 100 cán bộ, nhân viên có thành tích công tác tốt được đi tham quan, nghỉ mát.

Công tác An toàn Vệ sinh lao động được Công ty chú trọng quan tâm. Mạng lưới An toàn Vệ sinh viên Hoạt động khá hiệu quả, đảm bảo tuyệt đối an toàn trong sản xuất.

**Bảo hiểm xã hội- y tế - thất nghiệp.**

Công ty tuân thủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp. Sau khi kết thúc giai đoạn thử việc tại Công ty một cách thành công, tất cả nhân viên được ký hợp đồng lao động và được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp trên cơ sở phần đóng góp theo quy định của các điều luật liên quan hiện hành.

KẾT LUẬN

Sự tồn tại và phát triển của mỗi Công ty ở trên thị trường là minh chứng cho nhu cầu của sản phẩm mà Công ty đó đáp ứng là chính đáng, có điều sự đáp ứng đó đặt được sự ủng hộ của thị trường đến đâu là tuỳ thuộc vào năng lực của từng Công ty.

Công ty cổ phần đầu tư dầu khí là một doanh nghiệp ra đời trên cơ sở nhu cầu của xây dựng các Công trinh xây dựng và năng lực ngày càng năng cao của mình, các sản phẩm của Công ty đả ngày có chổ đứng trên thị trường phong phú về chủng loại, màu sắc, quá trình thực tập vừa qua đã giúp em hiểu về Công ty , hoạt động kinh doanh, sản xuất, quản trị của Công ty.

Trong thời gian thực tập tại Công ty, được sự giúp đỡ của các bác, các cô chú cán bộ công nhân viên phòng Kinh doanh và phòng Dự án của Công ty, em đã bổ sung thêm nhiều kiến thức về thực tế đã hoàn thành công việc thực tập của mình. Do thời gian thực tập ngắn, trình độ bản thân còn nhiều hạn chế báo cáo này không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự góp ý của các thầy cô giáo trong khoa, các cô chú ở phòng kinh doanh và Dự án cũng như các bạn để báo cáo này được hoàn chỉnh hơn.

Em xin chân thành cảm ơn các cô, chú, anh, chị trong phòng Kinh doanh , phòng Kế toán, phòng hành chính, các thầy cô trong Khoa QTKD đặc biệt là thầy giáo Nguyễn Hùng Cường đã giúp đỡ em trong thời gian thực qua..