

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

ĐỒNG VĂN HƯỞNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ
QUẢN LÝ LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY TNHH.MTV
THAN HÒN GAI - VINACOMIN**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN QUANG DUỆ

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào khác.

Hà Nội, ngày 26 tháng 03 năm 2013

Tác giả luận văn

Đông Văn Hưởng

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện Luận văn này, tôi đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ của Quý thầy cô, bạn bè và tập thể cán bộ công nhân viên Công ty TNHH.MTV than Hòn Gai - Vinacomin.

Xin trân trọng cảm ơn TS.Nguyễn Quang Duệ, người hướng dẫn khoa học của Luận văn, đã hướng dẫn tận tình và giúp đỡ em về mọi mặt để hoàn thành Luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn Quý Thầy Cô Khoa Quản lý kinh tế, Khoa sau Đại học đã hướng dẫn và giúp đỡ em trong quá trình thực hiện Luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn các vị lãnh đạo và tập thể cán bộ công nhân viên Công ty TNHH.MTV than Hòn Gai - Vinacomin đã cung cấp thông tin, tài liệu và hợp tác trong quá trình thực hiện Luận văn. Đặc biệt một lần nữa cảm ơn đến tới phòng Tổ chức lao động Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin cung cấp có được những dữ liệu để phân tích, đánh giá.

Và sau cùng, để có được kiến thức như ngày hôm nay, cho phép em gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Quý thầy cô Trường Đại học Thái Nguyên - Trường Đại Học kinh tế và Quản trị kinh doanh trong thời gian qua đã truyền đạt cho em những kiến thức quý báu.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết nghiên cứu đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn.....	3
4. Những đóng góp mới của luận văn.....	4
5. Bố cục của luận văn.....	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP	6
1.1. Sự cần thiết của quản lý.....	6
1.2. Cơ sở thực tiễn của quản lý lao động tại doanh nghiệp.....	10
1.2.1. Khái niệm con người - nguồn lao động.....	10
1.2.2. Quản lý nguồn lao động.....	11
1.2.3. Các yếu tố của nguồn lao động.....	14
1.2.4. Phát triển nguồn lao động.....	16
1.2.5. Hoạch định nguồn lao động.....	18
1.3. Nguồn lao động của Việt Nam hiện nay.....	19
1.3.1. Về dân số.....	19
1.3.2. Trình độ học vấn và dân trí.....	20
1.3.3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	21
1.3.4. Kinh nghiệm quản lý NLD của Singapore.....	23
1. 4. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động trong doanh nghiệp.....	24

1.4.1. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động	24
1.4.1.1. Khái niệm hiệu quả sử dụng nguồn lao động	24
1.4.1.2. Sự cần thiết phải đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn lao động trong doanh nghiệp.....	25
1.4.2. Các nội dung của công tác quản lý nguồn lao động trong doanh nghiệp ...	27
1.4.2.1. Phân tích công việc	27
1.4.2.2. Lập kế hoạch về nguồn lao động	29
1.4.2.3. Tuyển dụng lao động.....	30
1.4.2.4. Công tác bố trí lao động.....	31
1.4.2.5. Công tác đào tạo và phát triển nguồn lao động.....	33
1.4.2.6. Đánh giá thực hiện công việc.....	34
1.4.2.7. Hệ thống thù lao lao động.....	35
1.4.2.8. Điều kiện làm việc, chế độ làm việc và nghỉ ngơi.....	37
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ CÁC CHỈ TIÊU NGHIÊN CỨU.....	38
2.1. Phương pháp nghiên cứu.....	38
2.1.1. Câu hỏi nghiên cứu	38
2.1.2. Phương pháp nghiên cứu chung.....	38
2.1.2.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	38
2.1.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	42
2.1.2.3. Phương pháp phân tích thông tin	43
2.1.2.4. Phương pháp điều tra thông tin.....	45
2.2. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	45
2.2.1. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh	45
2.2.2. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn lao động.....	45
2.2.2.1. Năng suất lao động.....	45
2.2.2.2. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo doanh thu/lợi nhuận.....	47

2.2.2.3. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo quỹ tiền lương và thu nhập	47
2.2.2.4. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo quỹ tiền lương /Sản lượng và doanh thu	48
Chương 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY TNHH MTV THAN HÒN GAI - VINACOMIN.....	50
3.1. Khái quát về Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin.....	50
3.1.1 Giới thiệu về Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin.....	50
3.1.2. Lịch sử hình thành, phát triển của Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin.....	52
3.2. Phân tích tình hình sử dụng nguồn lao động của Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin trong giai đoạn 2007-2011	55
3.3. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động tại Công ty TNHH.MTV than Hòn Gai - Vinacomin	66
3.3.1. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo năng suất lao động	66
3.3.2. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo doanh thu/lợi nhuận	68
3.3.3. Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo quỹ tiền lương và thu nhập	69
3.3.4. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực theo quỹ tiền lương/ sản lượng và doanh thu	70
3.4. Công tác xây dựng chiến lược và phương hướng phát triển nguồn lao động của Công ty	72
3.5. Đánh giá chung	78
3.6. Những tồn tại cần giải quyết về công tác quản lý nguồn lao động của Công ty TNHH MTV than Hòn Gai - Vinacomin	81
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NGUỒN LAO ĐỘNG CỦA CÔNG TY TNHH.MTV THAN HÒN GAI - VINACOMIN TRONG GIAI ĐOẠN 2012 - 2020	86
4.1. Phương hướng và mục tiêu hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH.MTV than Hòn Gai - Vinacomin.....	86

4.1.1. Phương hướng và mục tiêu hoạt động kinh doanh	86
4.1.2. Phương hướng quản lý nguồn lao động	87
4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động tại Công ty than Hòn Gai	88
4.2.1. Thực hiện công tác tuyển dụng lao động đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh.....	88
4.2.2. Quy định đánh giá thực hiện công việc và xếp loại.....	90
4.2.3. Thực hiện công tác đào tạo, phát triển nguồn lao động.....	93
4.2.4. Đảm bảo các chế độ đãi ngộ và phúc lợi cho người lao động	97
4.2.5. Nâng cao hiệu quả hoạt động có hệ thống quản lý nguồn lao động	99
4.2.6. Thực hiện nghiêm kỷ luật lao động, phát huy tính sáng tạo của người lao động	102
4.2.7. Quản lý tốt ngày công lao động	105
KẾT LUẬN.....	107
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	109
PHỤ LỤC	111

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. Trình độ văn hóa của nguồn lao động Việt Nam đến năm 2009 (%)	21
Bảng 3.1 Tình hình sử dụng lao động thực tế của Công ty	55
Bảng 3.2. Cơ cấu lao động phân loại theo hợp đồng lao động của Công ty.....	57
Bảng 3.3 Cơ cấu lao động theo tính chất bộ phận của Công ty	58
Bảng 3.4 Số lao động tuyển dụng và nghỉ việc hàng năm (người)	60
Bảng 3.5. Một số chỉ tiêu sản xuất kinh doanh của Công ty	63
Bảng 3.6 Thu nhập bình quân của CBCNV giai đoạn 2007 đến 2011	64
Bảng 3.7: Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo năng suất lao động	67
Bảng 3.8: Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo doanh thu/lợi nhuận	69
Bảng 3.9: Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo quỹ tiền lương và thu nhập	70
Bảng 3.10: Hiệu quả sử dụng nguồn lao động theo quỹ tiền lương/ sản lượng và doanh thu	71

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ

Hình 3.1. Bộ máy tổ chức của Công ty	54
Hình 3.2 Biểu đồ cơ cấu lao động phân loại theo hợp đồng lao động của Công ty	57
Hình 3.3 Biểu đồ cơ cấu lao động theo tính chất bộ phận của Công ty	58
Hình 3.4. Số lao động tuyển dụng và nghỉ việc hàng năm	61
Hình 3.5. Biểu đồ thu nhập bình quân của CBCNV từ năm 2007 đến 2011	64

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết nghiên cứu đề tài

Trong tổ chức quản lý Doanh nghiệp thì Quản lý lao động giữ một vai trò rất quan trọng để đi tới thành công, đặc biệt là trong bối cảnh Doanh nghiệp hoạt động cạnh tranh ngày càng gay gắt. Xây dựng chiến lược về nhân lực trong đó có quản lý lao động có định hướng lâu dài sẽ là nền tảng, là căn cứ cho các kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực lao động của Doanh nghiệp.

Quản lý lao động là một lĩnh vực phức tạp và khó khăn. Nó bao gồm nhiều vấn đề như tâm sinh lý, xã hội, đạo đức ... Nó là sự trộn lẫn giữa khoa học và nghệ thuật - nghệ thuật quản trị con người.

Công việc quản lý không hề dễ dàng khiến cho vai trò của nhà quản lý trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Một nhà quản lý giỏi cần biết phân tích và nắm vững các yếu tố môi trường có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến công tác quản lý.

Đối với Việt Nam, Ngành Khai thác khoáng sản nói chung và khai thác than nói riêng là một trong những ngành then chốt, có vai trò vô cùng quan trọng thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế - xã hội; góp phần không nhỏ trong công cuộc xóa đói giảm nghèo; đẩy nhanh tiến độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đảm bảo an ninh năng lượng Quốc gia. Sản phẩm của ngành than còn đóng vai trò tiền đề cho một số ngành công nghiệp khác phát triển như Điện, Đạm, Xi măng...

Công ty TNHH.MTV than Hòn Gai-Vinacomin là một Công ty thành viên trực thuộc Tập đoàn than Khoáng sản Việt Nam - Vinacomin, đóng góp rất lớn vào sản lượng khai thác than cho Tập đoàn. Mục tiêu chiến lược của Công ty "Mục tiêu chiến lược: Xây dựng Công ty than Hòn Gai trở thành Công ty khai khoáng hàng đầu của Tập đoàn Vinacomin; Nâng cao giá trị doanh nghiệp, tăng khả năng cạnh tranh nhằm tham gia đấu thầu khai thác mỏ; Xây dựng các công trình ngầm, mở mang kinh doanh đa Ngành.