

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

**TRẦN ANH TUẤN**

**NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG  
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH  
MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Chuyên ngành: Quản lý Kinh tế**

**Mã số: 60.34.04.10**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Trần Đình Thiên**

**THÁI NGUYÊN - 2013**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng: Số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào tại Việt Nam.

Tôi xin cam đoan rằng: Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và mọi thông tin trong luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

*Thái Nguyên, tháng 6 năm 2013*

**Tác giả luận văn**

**Trần Anh Tuấn**

## LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian học tập và nghiên cứu, đến nay tôi đã hoàn thành luận văn thạc sỹ Quản lý kinh tế với đề tài “**Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long**”. Em xin trân trọng bày tỏ lòng biết ơn tới các thầy cô giáo và đặc biệt là thầy cô giáo trong khoa, những người đã tận tình dạy bảo giúp đỡ và định hướng cho tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn ban lãnh đạo Công ty, các phòng liên quan và đồng nghiệp trong Công ty đóng tàu Hạ Long đã cung cấp những số liệu cần thiết giúp đỡ tôi trong thời gian nghiên cứu tại đơn vị. Em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới đến thầy giáo **PGS.TS Trần Đình Thiên** người đã định hướng chỉ bảo và dìu dắt em trong quá trình nghiên cứu đề tài.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn đến các tập thể, cá nhân, bạn bè và người thân đã chỉ bảo, giúp đỡ, động viên, khích lệ tôi trong suốt thời gian quá trình học tập và nghiên cứu.

*Thái Nguyên, tháng 6 năm 2013*

**Tác giả luận văn**

**Trần Anh Tuấn**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN</b> .....	i
<b>LỜI CẢM ƠN</b> .....	ii
<b>MỤC LỤC</b> .....	iii
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT</b> .....	vi
<b>DANH MỤC BẢNG</b> .....	vii
<b>DANH MỤC HÌNH</b> .....	viii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài .....	3
2.1. Mục tiêu chung .....	3
2.2. Mục tiêu cụ thể .....	3
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu của luận văn .....	3
4. Những đóng góp mới của luận văn .....	4
5. Bố cục của luận văn .....	4
<b>CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC</b> .....	5
1.1. Lý luận về nguồn nhân lực .....	5
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực (NNL) .....	5
1.1.2. Các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực (chất, số lượng) .....	7
1.2. Công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp .....	13
1.2.1. Các khái niệm về quản lý và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực ....	13
1.2.2. Quan điểm của các trường phái quản trị nguồn nhân lực .....	17
1.3. Nội dung của công tác quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực .....	20
1.3.1. Sự cần thiết phải quản trị và đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp .....	20
1.3.2. Nội dung của công tác quản trị nguồn nhân lực tác động tới hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp .....	22
1.3.3. Một số đặc thù của nhân lực ngành đóng tàu nói chung .....	32

<b>CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ CHỈ TIÊU NGHIÊN CỨU</b> .....	35
2.1. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng.....	35
2.1.1. Một số câu hỏi đặt ra mà đề tài cần giải quyết.....	35
2.1.2. Phương pháp nghiên cứu chung.....	35
2.2. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực .....	40
2.2.1. Phân tích tình hình sử dụng số lượng lao động.....	41
2.2.2. Phân tích năng suất lao động bình quân một lao động .....	42
2.2.3. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo doanh thu/lợi nhuận .....	43
2.2.4. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo quỹ tiền lương và thu nhập.....	44
2.2.5. Đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực theo mức độ hợp lý của cơ cấu nghề nghiệp .....	45
2.2.6. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo mức độ bố trí đúng ngành nghề .....	45
<b>CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY ĐÓNG TÀU HẠ LONG</b> .....	46
3.1. Tổng quan về Công ty đóng tàu Hạ Long.....	46
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển .....	46
3.1.2. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.....	48
3.2. Đặc điểm về tổ chức nguồn nhân lực.....	52
3.2.1. Cơ cấu tổ chức quản lý.....	52
3.2.2. Quy mô lao động, trình độ chuyên môn và công tác đào tạo nhân lực	54
3.3. Phân tích đánh giá về thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại công ty đóng tàu Hạ Long.....	56
3.3.1. Tình hình số lượng lao động theo độ tuổi.....	56
3.3.2. Tình hình sử dụng lao động theo giới tính.....	58
3.3.3. Đánh giá công tác tuyển dụng nhân lực .....	59
3.3.4. Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực .....	60
3.4. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty đóng tàu Hạ Long .....	62
3.4.1. Đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực theo quỹ tiền lương .....	62
3.4.2. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động theo ngành nghề đào tạo .....	63
3.4.3. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực theo tỷ lệ phân chia nguồn nhân lực ....	64

3.5. Đánh giá chung về tình hình sử dụng nguồn nhân lực tại công ty đóng tàu Hạ Long.....	65
3.5.1. Những kết quả đã đạt được .....	65
3.5.2. Những tồn tại cần giải quyết.....	66
<b>CHƯƠNG 4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY ĐÓNG TÀU HẠ LONG....</b>	<b>67</b>
4.1. Phương hướng và mục tiêu hoạt động kinh doanh của công ty đóng tàu Hạ Long trong thời gian tới.....	67
4.1.1. Phương hướng kinh doanh .....	67
4.1.2. Mục tiêu phát triển kinh doanh .....	68
4.2. Định hướng và mục tiêu nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực đến năm 2020 .....	69
4.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại công ty đóng tàu hạ long đến năm 2020 .....	70
4.3.1. Thực hiện tốt công tác hoạch định nguồn nhân lực và cải tiến công tác tuyển dụng .....	70
4.3.2. Phân tích công việc trên cơ sở sắp xếp, bố trí lại công việc; Cải thiện các tiêu chuẩn đánh giá và có chính sách lương phù hợp.....	72
4.3.3. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong công ty đóng tàu Hạ Long.....	77
4.3.4. Giải pháp tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận tiện cho nhân viên.	79
4.3.5. Xây dựng tốt mối quan hệ cấp trên, cấp dưới .....	80
4.4. Kiến nghị với tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam .....	81
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>82</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>83</b>

**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Chữ viết tắt</b>	<b>Chữ viết đầy đủ</b>
Bộ GTVT	Bộ Giao thông vận tải
CB - CNV	Cán bộ - Công nhân viên
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
CNKT	Công nhân kỹ thuật
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
DNV	Đăng kiểm Nauy
GL	Đăng kiểm Đức
KT - XH	Kinh tế- xã hội
LR	Đăng kiểm Anh
NNL	Nguồn nhân lực
Phòng TCLĐ	Phòng tổ chức lao động
Phòng TCKT	Phòng tài chính kế toán
VR	Cục đăng kiểm Việt Nam

**DANH MỤC BẢNG**

Bảng 3.1: Kết quả thực hiện kinh doanh 2 năm 2010 - 2011 .....	50
Bảng 3.2: Quy mô lao động của Công ty đóng tàu Hạ Long.....	54
Bảng 3.3: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn.....	55
Bảng 3.4. Tình hình số lượng lao động theo độ tuổi.....	57
Bảng 3.5. Tình hình sử dụng lao động theo giới tính.....	59
Bảng 3.6: Tình hình tuyển dụng tại Công ty năm 2009 - 2011 .....	60
Bảng 3.7: Chi phí dành cho đào tạo của Công ty đóng tàu Hạ Long .....	61
Bảng 3.8: Sử dụng nguồn nhân lực theo quỹ tiền lương và thu nhập.....	62
Bảng 3.9: Cơ cấu lao động theo ngành nghề đào tạo năm 2011.....	63
Bảng 3.10. Bảng tổng hợp phân loại lao động năm 2011 .....	64



**DANH MỤC HÌNH**

Hình 3.1. Biểu đồ doanh thu theo ngành nghề.....	49
Hình 3.2: Sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty đóng tàu Hạ Long.....	53
Hình 3.3: Biểu đồ tổng số lao động Công ty qua các năm .....	54
Hình 3.4: Biểu đồ cơ cấu nhân lực theo độ tuổi .....	57
Hình 3.5: Sơ đồ qui trình tuyển dụng tại Công ty đóng tàu Hạ Long.....	59
Hình 3.6: Biểu đồ thu nhập bình quân giai đoạn 2009 - 2011 .....	62
Hình 4.1: Sơ đồ Quá trình tuyển chọn phải được tiến hành theo một trình tự nhất định sau.....	71

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Nguồn nhân lực là vốn quý nhất của bất cứ một xã hội hay một tổ chức nào, chỉ khi nào nguồn nhân lực được tuyển dụng đầy đủ và sử dụng một cách có hiệu quả thì tổ chức ấy mới có thể hoạt động một cách trơn tru và đạt được những thành công như mong đợi. Hoạt động của mỗi tổ chức đều chịu ảnh hưởng và chịu sự chi phối bởi các nhân tố và mức độ ảnh hưởng khác nhau qua các thời kỳ, nhưng nguồn nhân lực vẫn luôn giữ được vai trò quyết định trong hoạt động của bất cứ tổ chức nào.

Tuy nhiên, với vai trò quan trọng của mình thì nguồn nhân lực trong các tổ chức cũng phải ngày càng tự hoàn thiện để có thể đáp ứng được những nhu cầu đặt ra. Các doanh nghiệp để có thể tồn tại và phát triển trong môi trường cạnh tranh gay gắt cùng với sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của khoa học công nghệ thì phải tìm mọi cách trang bị cho mình đội ngũ lao động lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Để làm được điều này doanh nghiệp cần phải sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là điều kiện cơ bản để phát triển kinh tế, phát triển xã hội và bảo vệ vững chắc chủ quyền đất nước, là động lực để thực hiện thắng lợi công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nâng cao đời sống của nhân dân, rút ngắn khoảng cách kinh tế giữa nước ta với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới. Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mới với mục tiêu phấn đấu trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020. Trong bối cảnh, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đang đi vào chiều sâu, hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ và ngày càng mở rộng, đất nước vừa có nhiều thời cơ, vận