

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

ĐÀO XUÂN ĐỘ

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ
QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ MÁY
Z113/TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người giáo viên hướng dẫn: PGS.TS Nguyễn Cúc

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu trong luận văn là trung thực. Các thông tin tài liệu trình bày trong luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được công bố trong bất cứ công trình nào.

Tuyên Quang, tháng 7 năm 2014

Tác giả luận văn

Đào Xuân Độ

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, em xin chân thành cảm ơn:

Các thầy, các cô của Đại học Thái Nguyên, đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, phòng Quản lý Đào tạo Sau đại học trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh đã tận tình giảng dạy và giúp đỡ em hoàn thành khóa học trong 2 năm qua.

Đặc biệt, em xin được cảm ơn **PGS.TS. Nguyễn Cúc** - người đã tận tình chỉ bảo, giúp đỡ em trong suốt quá trình nghiên cứu để hoàn thành bản luận văn vừa được bảo vệ thành công trước Hội đồng khoa học.

Em cũng xin chân thành cảm ơn tới Ban lãnh đạo Nhà máy Z113, các bạn đồng nghiệp, gia đình và bạn bè đã tạo điều kiện, giúp đỡ, động viên để em hoàn thành tốt chương trình học tập và nghiên cứu đề tài trong thời gian vừa qua.

Tuyên Quang, tháng 7 năm 2014

Tác giả luận văn

Đào Xuân Độ

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC BẢNG	vi
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Những đóng góp mới của luận văn	2
5. Kết cấu luận văn	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN TRỊ	
NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	4
1.1. Một số lý luận cơ bản về Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	4
1.1.1. Khái niệm	4
1.1.2. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực	5
1.1.3. Ý nghĩa thực tiễn của quản trị nguồn nhân lực	5
1.2. Các chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	6
1.2.1. Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực	6
1.2.2. Nhóm chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	8
1.2.3. Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực	9
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	10
1.3.1. Ảnh hưởng từ nhân tố bên ngoài	11
1.3.2. Ảnh hưởng từ những nhân tố bên trong	12
1.4. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nguồn nhân lực	14
1.4.1. Khái niệm	14
1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nguồn nhân lực	14

1.5. Kinh nghiệm quản trị nguồn nhân lực trên thế giới và ở Việt Nam	15
1.5.1. Kinh nghiệm quản trị nguồn nhân lực trên thế giới.....	15
1.5.2. Tình hình quản trị nguồn nhân lực ở các Công ty Việt nam	16
1.6. Những bài học kinh nghiệm.....	19
Kết luận chương 1	21
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	22
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	22
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	22
2.2.1. Phương pháp thống kê, thu thập số liệu.....	22
2.2.2. Phương pháp phân tích số liệu	22
2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu.....	23
2.3.1. Nhóm chỉ tiêu đánh giá công tác quản trị nguồn nhân lực	23
2.3.2. Nhóm chỉ tiêu các nhân tố tác động đến công tác quản trị nguồn nhân lực	23
2.3.3. Nhóm chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nguồn nhân lực	23
Chương 3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ MÁY Z113/ TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG	25
3.1. Quá trình hình thành và phát triển của Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng	25
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	25
3.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của Nhà máy Z113.....	26
3.1.3. Cơ cấu tổ chức của Nhà máy Z113.....	27
3.1.4. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Nhà máy Z113 trong những năm qua.....	37
3.2. Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng.....	39
3.2.1. Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113	39

3.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113.	59
Kết luận chương 3	63
Chương 4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ MÁY Z113/ TỔNG CỤC CÔNG NGHIỆP QUỐC PHÒNG ĐẾN NĂM 2020	64
4.1. Quan điểm và mục tiêu phát triển của Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2020	64
4.1.1. Quan điểm phát triển tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2020	64
4.1.2. Định hướng và mục tiêu phát triển tại Nhà máy Z113 đến năm 2020.....	64
4.2. Mục tiêu đối với công tác Quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2020.....	65
4.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng đến năm 2020	66
4.3.1. Nhóm giải pháp thu hút nguồn nhân lực.....	66
4.3.2. Nhóm giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	75
4.3.3. Nhóm giải pháp tạo động lực và duy trì nguồn nhân lực	79
4.4. Một số kiến nghị.....	87
KẾT LUẬN	88
TÀI LIỆU THAM KHẢO	89

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1. Chỉ tiêu kết quả sản xuất kinh doanh.....	38
Bảng 3.2. Cơ cấu tổ chức lao động của Nhà máy Z113	39
Bảng 3.3. Diễn biến nguồn nhân lực từ năm 2007 - 2013	41
Bảng 3.4. Cơ cấu nhân lực theo thâm niên công tác.....	41
Bảng 3.5. Nhân viên được cử đi đào tạo và kinh phí đào tạo (2007 - 2013)..	48
Bảng 3.6. Trách nhiệm công tác của cán bộ công nhân viên sau đào tạo.....	49
Bảng 3.7. Thu nhập bình quân của cán bộ công nhân viên nhà máy Z113	52
Bảng 3.8. Một số chỉ tiêu phản ánh hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại Z113 (2007 - 2013).....	58
Bảng 4.1. Mẫu bản mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc.....	68
Bảng 4.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực nhà máy Z113 (2014 – 2020).....	70
Bảng 4.3. Mẫu trắc nghiệm kỹ năng công việc cho nhân viên văn phòng nhà máy Z113	74
Bảng 4.4. Bảng đánh giá thành tích dành cho cán bộ công nhân viên nhà máy Z113	85

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 3.1. Tổ chức bộ máy Nhà máy Z113/Tổng cục Công nghiệp quốc phòng..36

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Một doanh nghiệp hay một tổ chức dù có nguồn lực về tài chính phong phú, nguồn tài nguyên dồi dào với hệ thống máy móc thiết bị, khoa học công nghệ hiện đại hàng đầu cũng trở nên vô nghĩa nếu không biết cách quản trị nguồn nhân lực để sử dụng và phát huy tối đa lợi thế sẵn có trong đơn vị.

Trong nền kinh tế thị trường các doanh nghiệp đều phải chịu sự tác động bởi một môi trường cạnh tranh và thách thức. Do vậy, để tồn tại và phát triển các doanh nghiệp không còn con đường nào khác là phát huy hết năng lực hiện có, đặc biệt là phải quản trị nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. Quản trị nhân lực thành công là nền tảng bền vững cho thành công của mọi hoạt động trong doanh nghiệp.

Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng là doanh nghiệp Nhà nước công ích loại 1. Nhà máy được thành lập từ năm 1957 hoạt động theo mô hình doanh nghiệp Nhà nước với chức năng nhiệm vụ chính là sản xuất các mặt hàng Quốc phòng cung cấp cho các đơn vị trong Quân đội huấn luyện và sẵn sàng chiến đấu, sản xuất các loại thuốc nổ công nghiệp phục vụ cho các hoạt động khai thác của nền kinh tế quốc dân. Trong 57 năm hình thành và phát triển Nhà máy luôn là lá cờ đầu trong hoạt động sản xuất kinh doanh của nền Công nghiệp Quốc phòng, được Nhà nước phong tặng 2 lần danh hiệu anh hùng lao động và các danh hiệu cao quý khác.

Để đáp ứng được mục tiêu phát triển chung của nền Công nghiệp Quốc phòng cũng như nâng cao năng lực cạnh tranh, ổn định và phát triển Nhà máy trong những năm tiếp theo, một trong những giải pháp hàng đầu là phải nâng cao công tác quản trị nguồn nhân lực. Từ thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh đang đặt ra cho Nhà máy Z113 là phải làm tốt công tác quản lý lao động và sử dụng lao động có hiệu quả, nhằm nâng cao năng suất lao động, đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên <http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

được giao, đóng góp một phần vào công cuộc phát triển chung của đất nước, xứng đáng là đơn vị hai lần anh hùng được Đảng và Nhà nước trao tặng.

Với những lý do trên, tác giả đã lựa chọn đề tài "***Giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng***" làm nội dung nghiên cứu luận văn thạc sỹ kinh tế.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

2.1. Mục tiêu chung

Phân tích thực trạng quản trị nguồn nhân lực của Nhà máy Z113/Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng, chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu và từ đó đưa ra những quan điểm và giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Phân tích thực công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng, chỉ ra những thành công và hạn chế chủ yếu và nguyên nhân.

- Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113 trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng.

Phạm vi nghiên cứu chủ yếu là nghiên cứu đánh giá về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Nhà máy Z113 từ năm 2007 đến năm 2013.

4. Những đóng góp mới của luận văn

- Từ những tổng quan lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực, tác giả tiến hành phân tích và làm rõ từng chức năng cơ bản trong công tác quản trị nguồn nhân lực để vận dụng vào tình hình thực tế của Nhà máy Z113/ Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng.