

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

**QUÁCH THỊ CHIẾN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN TRỊ  
NGUỒN NHÂN LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG  
CÔNG NGHIỆP THÁI NGUYÊN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**THÁI NGUYÊN - 2014**

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

**QUÁCH THỊ CHIẾN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN TRỊ  
NGUỒN NHÂN LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG  
CÔNG NGHIỆP THÁI NGUYÊN**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH**  
**Mã số: 60.34.01.02**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN QUANG DUỆ**

**THÁI NGUYÊN - 2014**

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan luận văn: “*Nâng cao chất lượng quản trị nguồn nhân lực ở trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên*” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi. Luận văn hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào. Các thông tin sử dụng trong luận văn được chỉ rõ nguồn gốc, các tài liệu tham khảo được trích dẫn đầy đủ, mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn.

*Thái Nguyên, tháng 11 năm 2014*

**Học viên**

**Quách Thị Chiến**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, tôi đã nhận được rất nhiều sự động viên và giúp đỡ. Trước tiên, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến người hướng dẫn khoa học - **TS. Nguyễn Quang Duệ** đã tận tình giúp đỡ, chỉ bảo và hướng dẫn để tác giả có thể hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn đến tập thể các thầy cô giáo Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh Thái Nguyên, đặc biệt là các thầy cô giáo đã dạy dỗ tận tình giúp các học viên tiếp thu được nhiều kiến thức và kinh nghiệm quý giá cho bản thân.

Tác giả xin gửi lời cảm ơn đến bạn bè và đồng nghiệp trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên đã giúp đỡ, hỗ trợ tác giả trong việc thu thập số liệu, tài liệu phục vụ cho việc học tập và nghiên cứu.

Và cuối cùng, tác giả cảm ơn gia đình, người thân đã ở bên cạnh động viên và khích lệ trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu tại trường.

*Thái Nguyên, tháng 11 năm 2014*

**Học viên**

**Quách Thị Chiến**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
MỤC LỤC .....	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Những đóng góp mới của luận văn .....	3
5. Kết cấu luận văn.....	4
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN</b>	
<b>NHÂN LỰC.....</b>	<b>5</b>
1.1. Cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực .....	5
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực .....	5
1.1.2. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực.....	6
1.2. Cơ sở thực tiễn về quản trị nguồn nhân lực .....	8
1.3. Các hoạt động chủ yếu của quản trị nguồn nhân lực .....	9
1.3.1. Lập kế hoạch nguồn nhân lực .....	9
1.3.2. Tạo nguồn nhân lực.....	10
1.3.3. Quản lý và sử dụng nguồn nhân lực.....	10
1.3.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực .....	12
1.3.5. Các biện pháp khuyến khích vật chất, kích thích tinh thần, đãi ngộ nhằm duy trì nguồn nhân lực .....	12
1.4. Chỉ tiêu đánh giá chất lượng quản trị nguồn nhân lực .....	14
1.4.1. Chỉ tiêu định tính và định lượng .....	14
1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá mức độ chuyên nghiệp trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực .....	15

1.5. Nhân tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực .....	16
1.5.1. Các yếu tố chủ quan .....	16
1.5.2. Các yếu tố khách quan .....	18
1.6. Kinh nghiệm quản trị nguồn nhân lực của một số nước .....	19
1.6.1. Kinh nghiệm quản trị nguồn nhân lực Mỹ .....	19
1.6.2. Kinh nghiệm quản trị nguồn nhân lực Nhật Bản .....	21
1.6.3. Kinh nghiệm phát triển và quản trị nguồn nhân lực Trung Quốc .....	24
1.6.4. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam .....	25
<b>Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>27</b>
2.1. Câu hỏi đặt ra mà đề tài cần giải quyết .....	27
2.2. Phương pháp nghiên cứu .....	27
2.2.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu .....	27
2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin .....	27
2.2.3. Phương pháp xử lý và tổng hợp thông tin .....	28
2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin .....	28
2.2.5. Phương pháp chuyên gia .....	29
2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu .....	30
2.3.1. Cơ cấu lao động giai đoạn 2009 - 2013 .....	30
2.3.2. Cơ cấu lao động theo chức năng .....	30
2.3.3. Cơ cấu lao động theo trình độ, học vị, học hàm .....	30
2.3.4. Cơ cấu lao động theo biên chế, hợp đồng .....	30
2.3.5. Cơ cấu lao động theo độ tuổi .....	30
2.2.6. Thù lao cho lao động giai đoạn 2009 - 2013 .....	30
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC Ở</b>	
<b>TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP THÁI NGUYÊN .....</b>	<b>31</b>
3.1. Quá trình hình thành, phát triển và công tác quản trị điều hành ở trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên .....	31
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển trường CĐCN - TN .....	31
3.1.2. Cơ cấu tổ chức và công tác quản trị điều hành .....	36
3.1.3. Đặc điểm quản trị nguồn nhân lực ở Trường CĐCN - TN .....	40

3.2. Thực trạng quản trị nguồn nhân lực ở trường CĐCN - TN .....	44
3.2.1. Hoạch định nguồn nhân lực .....	44
3.2.2. Tuyển dụng nhân sự .....	45
3.2.3. Quản lý, sử dụng, luân chuyển nhân sự .....	47
3.2.4. Đào tạo và phát triển nhân lực .....	50
3.2.5. Chính sách duy trì nguồn nhân lực .....	54
3.3. Đánh giá chung về công tác quản trị NNL ở trường CĐCN - TN .....	57
3.3.1. Một số kết quả đã đạt được .....	57
3.3.2. Một số tồn tại và nguyên nhân .....	58
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	62
<b>Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP THÁI NGUYÊN.....</b>	<b>63</b>
4.1. Chiến lược phát triển trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên .....	63
4.1.1. Tầm nhìn chiến lược giai đoạn từ nay đến năm 2020.....	63
4.1.2. Quan điểm chỉ đạo chiến lược.....	64
4.2. Phương hướng, mục tiêu quản trị nguồn nhân lực ở trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên .....	65
4.2.1. Phương hướng phát triển các ngành nghề đào tạo .....	65
4.2.2. Phương hướng triển khai hoạt động quản trị nguồn nhân lực ở trường CĐCN - TN thời gian tới .....	65
4.2.3. Mục tiêu quản trị nguồn nhân lực ở trường CĐCN - TN thời gian tới.....	66
4.3. Giải pháp nâng cao chất lượng quản trị nguồn nhân lực ở trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên .....	67
4.3.1. Hoàn thiện chiến lược nâng cấp nhà trường để làm cơ sở xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực và chuẩn hoá kế hoạch nguồn nhân lực .....	67
4.3.2. Nâng cao năng lực quản trị điều hành của các nhà quản trị.....	70
4.3.3. Hoàn thiện chính sách và yêu cầu tuyển dụng.....	72
4.3.4. Nâng cao chất lượng quản lý và sử dụng cán bộ .....	74
4.3.5. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực .....	79

4.3.6. Hoàn thiện chính sách duy trì nguồn nhân lực.....	85
4.3.7. Tiếp tục củng cố kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy.....	88
4.4. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	90
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>92</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>94</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>95</b>



**DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT**

ATLĐ	:	An toàn lao động
CBNV	:	Cán bộ nhân viên
CBQL	:	Cán bộ quản lý
CMNV	:	Chuyên môn nghiệp vụ
ĐTBD	:	Đào tạo bồi dưỡng
HCSN	:	Hành chính sự nghiệp
HCTC	:	Học chế tín chỉ
HĐĐT	:	Hoạt động đào tạo
HSSV	:	Học sinh, sinh viên
NCKH	:	Nghiên cứu khoa học
NNL	:	Nguồn nhân lực
QHQT	:	Quan hệ quốc tế
QTNNL	:	Quản trị nguồn nhân lực
QLĐH	:	Quản lý điều hành
TCCB	:	Tổ chức cán bộ
UBND	:	Ủy ban nhân dân

**DANH MỤC CÁC BẢNG**

Bảng 3.1. Số lượng CBVV giai đoạn 2009 - 2013 .....	40
Bảng 3.2. Cơ cấu CBNV theo chức năng .....	40
Bảng 3.3. Cơ cấu CBNV theo trình độ, học vị, học hàm.....	41
Bảng 3.4. Cơ cấu CBNV cơ hữu theo biên chế, hợp đồng .....	42
Bảng 3.5. Cơ cấu CBNV theo giới tính và độ tuổi .....	42
Bảng 3.6. Cơ cấu CBNV theo trình độ chuyên môn.....	43
Bảng 3.7. Số lượng công chức được trường CDCN - TN tuyển dụng giai đoạn 2009 - 2013 .....	46
Bảng 3.8. Số lượng công chức trường CDCN - TN được cử đi đào tạo bồi dưỡng giai đoạn 2009 - 2013.....	53
Bảng 4.1. Bảng khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	90