

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

TRIỆU QUANG HÙNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI THÁI HÙNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

THÁI NGUYÊN - 2017

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

TRIỆU QUANG HÙNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI THÁI HÙNG**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS.Lê Quốc Hội

THÁI NGUYÊN - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Những số liệu, thông tin và kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ bất cứ một luận văn nào. Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được ghi rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, tháng 3 năm 2017

Tác giả

Triệu Quang Hưng

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần thương mại Thái Hưng*”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của nhiều cá nhân và tập thể. Tôi xin được bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo, các khoa, phòng của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của giáo viên hướng dẫn **PGS. TS. Lê Quốc Hội**.

Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ, đóng góp nhiều ý kiến quý báu của các nhà khoa học, các thầy, cô giáo trong Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tôi còn được sự giúp đỡ và cộng tác của các đồng chí tại các địa điểm nghiên cứu, tôi xin chân thành cảm ơn các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã tạo điều kiện mọi mặt để tôi hoàn thành nghiên cứu này.

Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc đối với mọi sự giúp đỡ quý báu đó.

Thái Nguyên, tháng 3 năm 2017
Tác giả

Triệu Quang Hưng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	3
4. Đóng góp của đề tài.....	3
5. Bố cục và kết cấu của luận văn	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI.....	5
1.1. Cơ sở lý luận	5
1.1.1. Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	5
1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực	13
1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	17
1.1.4. Ý nghĩa của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	20
1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp	21
1.2. Cơ sở thực tiễn	24
1.2.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Nhật Bản.....	24
1.2.2. Kinh nghiệm đào tạo phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Mỹ...27	
1.2.3. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Tập đoàn công nghệ thông tin và viễn thông FPT	28
1.2.4. Những bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần thương mại Thái Hưng.....	28
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	30
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	30

2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	30
2.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu	30
2.2.2. Phương pháp phân tích dữ liệu	32
2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu.....	33
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI THÁI HUNG TỪ NĂM 2014 - 2016	34
3.1. Đặc điểm địa bàn nghiên cứu.....	34
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty.....	34
3.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty.....	34
3.1.3. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty cổ phần thương mại Thái Hung qua các năm từ 2014 - 2016	35
3.2. Thực trạng nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hung giai đoạn 2014 - 2016.....	38
3.2.1. Về quy mô nguồn nhân lực	38
3.2.2. Về cơ cấu và độ tuổi nguồn nhân lực.....	40
3.3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần thương mại Thái Hung.....	41
3.3.1. Chất lượng nguồn nhân lực theo nhóm chỉ tiêu về trí lực	41
3.3.2. Chất lượng nhân lực theo nhóm chỉ tiêu về thể lực	45
3.3.3. Chất lượng nhân lực theo nhóm chỉ tiêu về tâm lực	46
3.4. Thực trạng công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty cổ phần thương mại Thái Hung	48
3.4.1. Công tác quản lý nhân lực của lãnh đạo doanh nghiệp.....	48
3.4.2. Sử dụng nhân lực của doanh nghiệp	50
3.4.3. Đào tạo nguồn nhân lực	53
3.4.4. Đãi ngộ đối với người lao động.....	56
3.4.5. Tạo môi trường làm việc cho người lao động.....	58
3.4.6. Chế độ lương - thưởng của Công ty.....	60
3.5. Đánh giá chung về chất lượng và công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty cổ phần thương mại Thái Hung	64

3.5.1. Những kết quả đạt được	64
3.5.2. Những hạn chế	65
3.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế	66
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI THÁI HUNG	70
4.1. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty cổ phần thương mại Thái Hưng từ năm 2017 đến năm 2020	70
4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần thương mại Thái Hưng	72
4.2.1. Hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực	72
4.2.2. Hoàn thiện chính sách đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp	74
4.2.3. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ người lao động	76
4.2.4. Hoàn thiện chính sách sử dụng người lao động có trình độ cao	80
KẾT LUẬN	82
TÀI LIỆU THAM KHẢO	84
PHỤ LỤC	85

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CBCNV	: Cán bộ công nhân viên
CMNV	: Chuyên môn nghiệp vụ
ĐH	: Đại học
DN	: Doanh nghiệp
KHCN	: Khoa học công nghệ
NL	: Nguồn lực
NLĐ	: Người lao động
NNL	: Nguồn nhân lực
PTNNL	: Phát triển nguồn nhân lực
QTKD	: Quản trị kinh doanh
SXKD	: Sản xuất kinh doanh

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Kết quả sản xuất kinh doanh 2014 - 2016	37
Bảng 3.2. Quy mô nhân lực của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng giai đoạn 2014 - 2016	38
Bảng 3.3. Cơ cấu nhân lực của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng	40
Bảng 3.4. Trình độ chuyên môn của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng ..	41
Bảng 3.5. Tổng hợp công nhân kỹ thuật theo trình độ chuyên môn.....	43
Bảng 3.6. Trình độ ngoại ngữ của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng.....	44
Bảng 3.7. Trình độ tin học của nhân lực của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng	45
Bảng 3.8. Tự đánh giá của cán bộ, công nhân viên về kiến thức và năng lực chuyên môn.....	46
Bảng 3.9. Đánh giá của cán bộ, công nhân viên về các chính sách nâng cao chất lượng nhân lực của lãnh đạo doanh nghiệp.....	48
Bảng 3.10. Tự đánh giá của lãnh đạo DN về các chính sách nâng cao chất lượng nhân lực	49
Bảng 3.11. Đánh giá của lãnh đạo, nhà quản trị DN về chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực.....	51
Bảng 3.12. Những lớp bồi dưỡng dành cho nhà lãnh đạo, quản trị DN	53
Bảng 3.13. Số lượt CBCNV được đào tạo qua các năm Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng.....	53
Bảng 3.14. Đánh giá kết quả học tập của CBCNV Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng năm 2016.....	55
Bảng 3.15. Số lượt CBCNV được đào tạo của Công ty Cổ phần thương mại Thái Hưng năm 2015 - 2016.....	55
Bảng 3.16. Các khoản phúc lợi dành cho người lao động của Công ty.....	61

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhà nghiên cứu người Mỹ Avill Toffer khẳng định: “Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất; chỉ có trí tuệ con người khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên”, rõ ràng, con người là “tài nguyên đặc biệt” trong việc sáng tạo ra những giá trị của đời sống xã hội, là yếu tố then chốt đối với sự tồn tại và phát triển ổn định của mỗi công ty. Điều này đặc biệt đúng trong xu hướng toàn cầu hóa tự do thương mại hiện nay, sự cạnh tranh là vô cùng khốc liệt, việc tận dụng cơ hội và chớp thời cơ kinh doanh sẽ quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Một tổ chức, một doanh nghiệp có thể có công nghệ hiện đại, chất lượng dịch vụ tốt, cơ sở hạ tầng vững chắc nhưng nếu thiếu lực lượng lao động thì tổ chức, doanh nghiệp đó khó có thể tồn tại lâu dài, tạo dựng được lợi thế cạnh tranh, và tận dụng được những thời cơ kinh doanh mà thị trường mang lại. Một doanh nghiệp có nguồn nhân lực nhiều về số lượng và cao về trình độ đào tạo, nếu không được kết cấu hợp lý về chức năng và nhiệm vụ, về tuổi và giới tính, về chuyên môn và trình độ... vẫn có thể dẫn tới tình trạng năng suất lao động thấp. Có thể nói con người tạo ra sự khác biệt giữa các tổ chức, các doanh nghiệp. Vì vậy, các doanh nghiệp không tiếc công sức đầu tư cho công tác tuyển dụng, đào tạo với mong muốn xây dựng được đội ngũ nhân sự trình độ cao. Nhưng thực tế cho thấy các nhà lãnh đạo và quản trị không ngừng than phiền về chất lượng nhân viên của mình. Trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay, đặc biệt khi Việt Nam gia nhập WTO thì vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng được yêu cầu của thế giới lại càng trở nên cấp thiết và cần được chú trọng thực hiện. Đào tạo nhân lực có chất lượng tốt thì tổ chức, doanh nghiệp mới có thể nâng cao vị thế cạnh tranh của mình trên thị trường. Tuy nhiên vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở nước ta chưa thực sự được coi trọng đúng mức. Có thể đánh giá tổng quát về nhân lực