

Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Mediamart Việt Nam

Phạm Văn Thông

Trường Đại học Kinh tế

Luận văn ThS. ngành: Quản trị kinh doanh; Mã số: 60 34 05

Người hướng dẫn: PGS.TS. Trần Hùng

Năm bảo vệ: 2012

Abstract. Nghiên cứu những lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp. Nghiên cứu phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản trị nhân lực tại Công ty cổ phần Mediamart. Từ đó đề xuất những giải pháp góp phần vào việc hoàn thiện công tác quản trị nhân lực ở Công ty cổ phần Mediamart.

Keywords. Quản trị kinh doanh; Nguồn nhân lực; Quản trị nhân lực

Content

MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Việt Nam đang đứng trước các cơ hội về hội nhập kinh tế thế giới. Nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện đang đóng vai trò của lực lượng sản xuất. Chuyên ngành điện tử điện lạnh là một ngành khá phổ biến, đây là ngành tạo ra sản phẩm phục vụ cho nhu cầu của con người.

2. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Hiện nay Công ty cổ phần Mediamart hoạt động trong lĩnh vực thương mại, mua bán, trong quá trình thành lập và phát triển đã có rất nhiều những nhân viên giỏi đã và đang làm việc cho công ty, trưởng thành từ chính hoạt động kinh doanh của công ty, vấn đề về nguồn nhân lực công ty rất coi trọng và có các chương trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển, ban giám đốc rất tạo điều kiện cho những nhân viên phát huy hết tính sáng tạo trong công việc và có khen thưởng kịp thời.

3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu những lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, đề tài tập trung vào việc nghiên cứu phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản trị nhân lực, từ đó đề xuất ra những giải pháp góp phần vào việc hoàn thiện công tác quản trị nhân lực ở CTCP Mediamart

4. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp
- Phạm vi nghiên cứu: Công ty cổ phần Mediamart
- Thời gian nghiên cứu từ năm 2009 đến năm 2012.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để đạt được các yêu cầu nghiên cứu trên, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thực chứng
- Phương pháp thống kê
- Phương pháp phân tích tổng hợp

6. NHỮNG ĐÓNG GÓP CỦA ĐỀ TÀI

- Hệ thống hóa các lý luận tổng quan về công tác quản trị nguồn nhân lực.
- Từ những phân tích, đánh giá một cách có luận cứ khoa học về thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực ở Công ty cổ phần Mediamart, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn công tác quản trị nguồn nhân lực để góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của Công ty cổ phần Mediamart.

7. NỘI DUNG CỦA ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, kết cấu luận văn được chia làm ba chương:

Chương 1: *Cơ sở lý luận về Quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp*

Chương 2: *Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Mediamart*

Chương 3: *Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Mediamart trong thời gian tới.*

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm, vai trò và ý nghĩa của Quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp.

1.1.1. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực.

Quản trị nguồn nhân lực được hiểu là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên.

1.1.2. Vai trò và ý nghĩa của công tác quản trị nguồn nhân lực.

Quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò trung tâm trong việc thành lập các tổ chức và giúp cho các tổ chức tồn tại và phát triển trên thị trường.

Nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực sẽ giúp cho các nhà quản trị học được cách giao tiếp với người khác, biết cách đặt câu hỏi và biết cách lắng nghe, biết cách tìm ra ngôn ngữ chung với nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên chính xác.

1.2. Quá trình hình thành và phát triển của quản trị nguồn nhân lực.

Quá trình phát triển của quản trị nguồn nhân lực bắt đầu từ thời kỳ trung cổ khi lao động còn tồn tại ở những hình thức tự nhiên.

Đến giai đoạn phát triển công trường thủ công thì người ta đã biết kết hợp các xưởng thủ công độc lập và đưa phân công lao động trực tiếp vào quá trình sản xuất.

Bước ngoặt công nghiệp thế kỷ XVIII – XIX, từ công trường thủ công chuyển sang sản xuất máy móc là sự thay đổi cách mạng của lực lượng sản xuất, đồng thời cũng làm thay đổi sâu sắc về chất trong hình thức xã hội hóa lao động.

Quản trị nguồn nhân lực là thuật ngữ hiện đại được thắng thế vào cuối những năm 1980 là dấu hiệu ghi nhận vai trò rộng mở và cũng là sự ghi nhận một cung cách quản lý nhân lực mới.

1.3. Các chức năng cơ bản của Quản trị nguồn nhân lực.

1.3.1. Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực

Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực bao gồm các hoạt động đảm bảo cho tổ chức có đủ nhân viên về số lượng cũng như chất lượng.

1.3.2. Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực

Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nó bao gồm các hoạt động như đánh giá năng lực thực hiện công việc và thù lao lao động cho nhân viên ; duy trì và phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong doanh nghiệp.

1.4. Ảnh hưởng của môi trường đến công tác quản trị nguồn nhân lực

1.4.1. Môi trường bên ngoài

1.4.1.1. Môi trường vĩ mô

- Các yếu tố về kinh tế
- Các yếu tố về dân số
- Các yếu tố luật pháp của Nhà Nước
- Các yếu tố văn hóa – xã hội
- Các yếu tố kỹ thuật – công nghệ

Môi trường ngành (Vi mô):

- Đối thủ cạnh tranh
- Khách hàng
- Nhà cung cấp

1.4.2. Môi trường bên trong

- Mục tiêu của doanh nghiệp
- Chính sách, chiến lược của doanh nghiệp
- Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp

1.5. Nội dung nghiên cứu cơ bản của công tác quản trị nguồn nhân lực.

1.5.1. Hoạch định nguồn nhân lực.

Hoạch định nguồn nhân lực là một tiến trình triển khai và thực hiện các kế hoạch, chương trình nhằm đảm bảo rằng tổ chức sẽ được đáp ứng đầy đủ số lượng, chất lượng lao động mà tổ chức cần để hoạt động đạt hiệu quả cao nhất.

1.5.2. Thiết kế và phân tích công việc.

Thiết kế và phân tích công việc là quá trình xác định, xem xét, khảo sát những nhiệm vụ và những hành vi liên quan đến một công việc cụ thể.

Bước 1: Xác định các công việc cần phân tích.

Bước 2: Lựa chọn các phương pháp thu thập thông tin thích hợp:

Bước 3: Tiến hành thu thập thông tin:

Bước 4: Sử dụng thông tin thu thập được:

1.5.3. Tuyển dụng nhân viên

Tuyển dụng nhân viên là quá trình thu hút khuyến khích những công dân có đủ tiêu chuẩn từ bên trong và bên ngoài doanh nghiệp tham dự tuyển vào các chức danh cần thiết trong doanh nghiệp. Những người đáp ứng đủ tiêu chuẩn đề ra được tuyển chọn vào làm việc.

Quá trình tuyển dụng bao gồm các bước sau:

Bước 1: Thông qua tuyển dụng.

Bước 2: Quá trình tuyển chọn.

Bước 3: Thẩm tra lại trình độ và tiểu sử làm việc.

Bước 4: Kiểm tra sức khỏe.

Bước 5: Lãnh đạo trực tiếp phỏng vấn.

Bước 6: Thăm quan trực tiếp công việc cụ thể.

Bước 7: Ra quyết định tuyển dụng.

1.5.4. Bố trí nhân lực

Bố trí nhân lực là sắp xếp người lao động vào đúng vị trí, đúng công việc, phù hợp với khả năng của người lao động.

1.5.5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.5.6. Chính sách đãi ngộ

1.5.6.1. Chế độ tiền lương:

Tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo thỏa thuận được ghi trong hợp đồng.

Nguyên tắc trả lương:

- Tiền lương phải được trả trên cơ sở sức lao động và năng suất lao động.
- Trả lương phải căn cứ vào điều kiện lao động cụ thể.
- Trả lương trên cơ sở của sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao

động.

1.5.6.2. Chế độ thưởng:

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN MEDIAMART

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ Phần MEDIAMART

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty.

Công ty Cổ Phần mediamart được thành lập ngày 5 tháng 11 năm 2003 đến nay đã được 9 năm.

Tên giao dịch bằng tiếng Việt Nam: Công ty Cổ Phần Mediamart

Trụ sở chính đặt tại 29F Hai Bà Trưng, Hà Nội.

2.1.2. Lĩnh vực kinh doanh, chức năng, nhiệm vụ của công ty.

Hiện nay lĩnh vực hoạt động chính của công ty là kinh doanh bán lẻ, dự án, bán buôn các đồ điện tử, điện lạnh, máy văn phòng, đồ gia dụng trên địa bàn Hà Nội.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận

2.1.3.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức công ty

2.1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận

- A. Nhiệm vụ của hội đồng quản trị
- B. Nhiệm vụ của các giám đốc.
- C. Nhiệm vụ của phòng kế toán.
- D. Nhiệm vụ của phòng hành chính vật tư.
- E. Nhiệm vụ của phòng nhân sự.
- F. Nhiệm vụ của phòng lắp đặt sửa chữa:
- G. Nhiệm vụ của phòng bảo hành:
- H. Nhiệm vụ của phòng sửa chữa:
- I. Nhiệm vụ của phòng Trưng bày:
- J. Kinh doanh trực tiếp tại siêu thị:
- K. Kinh doanh online:
- L. Phòng marketing:
- M. Phòng vận chuyển

2.1.4. Kết quả hoạt động kinh doanh và kế hoạch phát triển kinh doanh trong thời gian tới.

Doanh thu thuần trong bốn năm thì năm 2010 là cao nhất và rất có thể trong năm 2012 (còn 3 tháng mua sắm là tháng 10, tháng 11 và tháng 12) là thấp nhất,

Lợi nhuận năm 2011 giảm rất mạnh so với năm 2010, đạt 47% so với năm trước, một thách thức lớn về hoạt động kinh doanh của công ty.

Lợi nhuận 9 tháng đầu năm 2012 cũng chỉ đạt 70% so với cả năm 2011 báo hiệu tiếp tục một năm vô cùng khó khăn nữa với công ty.

Tóm lại Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Cổ Phần Mediamart trong 2 năm gần đây gặp nhiều khó khăn. Doanh thu giảm, lợi nhuận giảm, kế hoạch kinh doanh liên tục thay đổi để ứng phó kịp với tình hình thị trường.

2.1.5. Định hướng phát triển hoạt động kinh doanh chính của công ty.

Kế hoạch kinh doanh của Công ty CP Media Mart có 2 dạng chính sau đây:

- Kế hoạch ngắn hạn

- Đảm bảo kinh doanh có hiệu quả, linh động và luôn thay đổi cách bán hàng và giải quyết hàng tồn kho

- Luôn cập nhật và trưng bày các sản phẩm công nghệ mới nhất trên thế giới

- Tiếp tục cải thiện môi trường làm việc, tạo điều kiện tối đa cho cán bộ công nhân viên để người bán hàng phát huy hết khả năng.

- Kế hoạch dài hạn

- Tiếp tục chuẩn bị và điều kiện áp dụng tiêu chuẩn quản lý hiện đại.

- Từng bước chuẩn bị kỹ lưỡng IPO công ty vào năm 2015

- Hoàn thiện lại nội quy, quy chế, kỷ cương, kỷ luật nhằm ổn định hơn, đoàn kết hơn trong hoạt động kinh doanh

- Tạo mối quan hệ khăng khít hơn nữa giữa năm cơ sở kinh doanh

2.2. Đặc điểm quy mô, cơ cấu lao động ảnh hưởng tới công tác quản lý nguồn nhân lực ở công ty.

2.2.1. Số lượng lao động

Tính đến ngày 30 tháng 9 năm 2012 tổng số lao động trong danh sách công ty là 230 người. Tổng số lao động tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2011 là 191 người. Như vậy tính bình quân 9 tháng đầu năm thì tổng số lao động của công ty là: 210 người. Số lao động cơ cấu như sau:

2.2.2. Độ tuổi - Giới tính

Số lao động ở độ tuổi từ 20 -35 chiếm 76% trong tổng số lao động toàn công ty. Độ tuổi này cũng tập trung chủ yếu ở bộ phận kinh doanh, đặc biệt là ở phòng kinh doanh. Cơ cấu độ tuổi là khá trẻ vì đặc thù của loại hình kinh doanh của công ty

Về giới tính công ty có tỷ lệ khá cân bằng, đây là một thế mạnh của công ty vì mỗi giới tính đều có những ưu điểm nhất định trong hoạt động kinh doanh. Một tỷ lệ cân bằng sẽ phát huy được sức mạnh tổng hợp, hạn chế sẽ được những nhược điểm và đôi khi thực tế công việc cho ta thấy họ kết hợp một cách hài hoà và làm tăng tính hiệu quả trong công việc.

2.2.3. Trình độ học vấn chuyên môn

Tỷ lệ cán bộ nhân viên có trình độ đại học chiếm 33%, như vậy cứ khoảng 10 người thì có 3 người có trình độ Đại học, đây là tỷ lệ khá cao, bên cạnh đó cũng tỷ lệ tương tự là trình độ cao đẳng. Điều đó cho thấy công ty đang sở hữu một đội ngũ nhân viên có trình độ khá cao. Trình độ nhân viên thể hiện qua kỹ năng, xử lý tình huống trong công việc.

Bên cạnh những ưu điểm kể trên cũng chỉ ra một thách thức lớn đối với doanh nghiệp là nếu sử dụng nguồn lực không tốt, không nhìn ra ưu điểm và không biết phát huy lợi thế thì sẽ phản tác dụng vì chính những người có trình độ họ đòi hỏi phải có chính sách về tiền lương, tiền thưởng...phù hợp.

2.2.4. Tỷ lệ đào tạo đúng ngành

Đào tạo đúng ngành thực chất là chuyên ngành được đào tạo phù hợp với công việc được đảm nhiệm trong công ty

Đào tạo trái ngành là chuyên ngành được đào tạo không phù hợp với chức danh và nhiệm vụ công việc ví dụ ở bộ phận kỹ thuật, kỹ thuật viên lại tốt nghiệp có chuyên ngành kinh tế, xã hội.... Trong khi đúng ngành phải là điện tử, Công nghệ thông tin...

Cán bộ nhân viên được làm việc đúng ngành trong công ty khá cao đặc biệt ở bộ phận quản trị có 80% được đào tạo đúng ngành nghề, bộ phận kỹ thuật có 75% đào tạo đúng ngành,

Bộ phận bán hàng, tỷ lệ được đào tạo đúng ngành chỉ đạt 55%.

2.3. Phân tích công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty

2.3.1. Cơ cấu phòng tổ chức lao động và chức năng nhiệm vụ

2.3.1.1 Cơ cấu phòng tổ chức lao động

2.3.1.2. Chức năng nhiệm vụ của từng cán bộ phòng tổ chức lao động.

- Nhân viên phụ trách tuyển dụng
- Chuyên gia phụ trách vấn đề huấn luyện và đào tạo
- Nhân viên phân tích và quản lý lương
- Chuyên gia quan hệ nhân sự

2.3.2. Công tác quản lý nguồn nhân lực tại công ty

2.3.2.1. Phân tích công việc.

Mỗi quý, ban lãnh đạo của công ty thường tổ chức một cuộc họp để xem xét lại những vấn đề, những công việc còn tồn tại trong quý trước và đưa ra những giải pháp, những phương hướng những công việc cần phải làm trong năm nay, đồng thời đặt ra chỉ tiêu, mục tiêu trong các quý tiếp theo.

2.3.2.2. Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực.

Mỗi năm công ty Cổ Phần Mediamart Việt Nam có số lao động xin vào làm việc bình quân khoảng 70 người, trong đó khoảng 50 - 65 người là nhân viên thuộc lĩnh vực bán hàng. Đồng thời số lao động xin thôi việc tại công ty mỗi năm cũng khoảng từ 50 người lao động.

Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực được thực hiện:

+ Vòng 1: Nhân viên tuyển chọn trực tiếp phỏng vấn bên cạnh là các trợ lý thuộc các phòng ban khác mà có nhu cầu về người lao động.

+ Vòng 2: Trưởng phòng tổ chức quản lý và các trợ lý thuộc các phòng ban có nhu cầu tuyển dụng cấp bậc từ phó phòng trở lên trực tiếp phỏng vấn về những vấn đề liên quan đến công việc và sự hiểu biết của các ứng viên.

Sau khi trải qua vòng 2 những ứng viên sẽ phải đợi ít nhất 4 - 7 ngày mới có thông báo của công ty,

2.3.2.3. Bố trí nhân lực

Để các kế hoạch đã đặt ra được thực hiện trôi chảy đúng tiến độ công ty sử dụng phương pháp quan sát sự thực hiện công việc của mỗi cá nhân và tiến độ riêng của từng phòng, ban, tổ. Công tác này được làm thường xuyên để hoàn thành được đúng theo mục tiêu.

2.3.2.4. Công tác đào tạo và phát triển.

Công ty liên tục mở các lớp đào tạo cho những người có nhu cầu muốn nâng cao trình độ, đánh giá khả năng đáp ứng công việc của từng cán bộ từ đó biết được trình độ của họ ra sao rồi có những biện pháp thích hợp...

2.3.2.5. Tạo động lực cho người lao động.

2.3.2.6. Đánh giá sự thực hiện công việc

2.4. Đánh giá khái quát hoạt động kinh doanh, nguồn nhân lực và công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty.

2.4.1. Đánh giá khái quát hoạt động kinh doanh của công ty .

2.4.1.1. Đánh giá chung tình hình kinh tế vĩ mô

A. Đánh giá khái quát kinh tế thế giới

B. Đánh giá khái quát kinh tế Việt Nam

Việt Nam, hai năm gần đây tình hình kinh tế đất nước gặp rất nhiều khó khăn. Chính phủ quản lý điều hành thận trọng đối với nền kinh tế, kiểm soát sự tăng trưởng quá nóng và phát triển tràn lan đối với các tập đoàn, tổng công ty nhà nước, Quản lý chặt chẽ chi tiêu công, giảm bớt đầu tư các cơ sở hạ tầng chưa cấp thiết, thắt chặt một số lĩnh vực đã phát triển quá nóng như Bất động sản, Chứng khoán, lãi suất ngân hàng, hạn chế các chi phí, mua sắm không cần thiết...

2.1.6.2. Đánh giá quá trình hoạt động của công ty cổ phần Mediamart

2.4.2. Đánh giá về nguồn nhân lực của công ty

2.4.2.1. Đánh giá về số lượng lao động

Hiện tại công ty đang có 230 người lao động chính thức và phân bố khá đồng đều tại các cơ sở bán hàng của công ty và khối lượng công việc đảm nhiệm là khá nhiều với 5 cửa hàng kinh doanh đặt tại:

Mediamart Hai Bà Trưng: 29F Hai Bà Trưng, Hà Nội

Mediamart Trường Chinh: 72 Trường Chinh, Hà Nội

Mediamart Thanh Xuân: Tòa nhà Sông Đà, Km10 Thanh Xuân, Hà Nội

Mediamart Long Biên: Số 3 Nguyễn Văn Linh, Long Biên, Hà Nội

Mediamart Mỹ Đình: Tòa nhà B.I.G Tower, số 18 Phạm Hùng, Hà Nội

2.4.2.2. Đánh giá về cơ cấu lao động của công ty.

Cơ cấu lao động về không gian của công ty được phân bổ theo khối lượng công việc đảm nhiệm và phân bổ theo mức độ chuyên nghiệp để công ty phân bổ với mục tiêu cao nhất là: “*Phục vụ tốt nhất khách hàng!*” mà mỗi một cơ sở lại có từng đặc thù khác nhau nên cơ cấu lao động cũng không đồng đều.

Cơ cấu lao động về không gian tập chung chủ yếu tại các địa điểm đã phát triển và trụ sở chính. Hai Mediamart mới là Long Biên và Mỹ Đình đã đi vào hoạt động được 2 năm xong lượng nhân viên tại đây chưa nhiều, nên việc đáp ứng các yêu cầu của khách hàng vào những mùa bán hàng là nhờ và phụ thuộc vào nhân viên của nhà sản xuất.

Trong khi đó kế hoạch phát triển công ty là tập trung đầu tư và phát triển một cách đồng đều tại các địa điểm. Như vậy là có sự mâu thuẫn giữa cơ cấu lao động và đầu tư phát triển kinh doanh.

2.4.2.3. Đánh giá về độ tuổi, giới tính

Cơ cấu về độ tuổi chủ yếu nằm ở mức 25 đến 30 tuổi chiếm 67%, điều này tạo điều kiện cho công ty hoạt động năng động, đáp ứng được khối lượng công việc lớn, nhiệt tình. Phát huy khả năng lãnh đạo và truyền bá kinh nghiệm của những lãnh đạo lớn tuổi nhằm rút ngắn quá trình hướng dẫn đào tạo cho những nhân viên mới nắm bắt được những công việc những kinh nghiệm nhanh hơn.

2.4.2.4. Đánh giá về trình độ chuyên môn

Có thể nhận thấy rằng hiện tại công ty đang có một đội ngũ lãnh đạo nhân viên có trình độ khá tốt và cao. Cụ thể 2% sau đại học, 33% đại học, 32% cao đẳng và 18%, 12% lần lượt là Trung Cấp và PTTH.

2.4.3. Đánh giá công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty.

2.4.3.1. Những điểm mạnh và cơ hội trong công tác quản lý nguồn nhân lực.

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty nằm ở nhiều địa điểm, song đều có một sự thống nhất từ trên xuống dưới, từ ban lãnh đạo tới các cán bộ công nhân viên.

Phần nào đáp ứng được tâm tư, nguyện vọng cả người lao động, tạo không khí vui vẻ thân mật,

Kích thích người lao động làm việc chăm chỉ hăng say, gắn bó lâu dài với công ty thông qua tiền lương, thưởng cùng các danh hiệu thi đua, các chính sách đãi ngộ lao động...

Bố trí sắp xếp lao động tương đối hợp lý và đảm bảo năng suất lao động bình quân khá, không có hiện tượng các phòng ban, bộ phận bị thiếu nhiều người, người có bằng cấp trình độ khả năng phù hợp với công việc được làm.

2.4.3.2. Những điểm còn tồn tại trong công tác quản trị nguồn nhân lực.

Công tác tuyển dụng: Nguồn tuyển dụng hiện tại chủ yếu là trong phạm vi công ty và bên ngoài thông qua bạn, người thân của nhân viên giới thiệu, dẫn đến mất đi một lượng lớn các ứng cử viên tham gia tuyển dụng để từ đó tuyển chọn được những người có đủ tiêu chuẩn nhất.

Công tác tuyển chọn: Vẫn dựa trên tình cảm và cảm tính để tuyển chọn những người lao động vào làm việc tại công ty, thường những người được chọn là người thân của cán bộ công nhân viên theo công ty, nhiều người không có bằng cấp, chứng chỉ chuyên ngành, không đáp ứng được nhu cầu công việc...

Công tác đào tạo và phát triển: Tuy quan tâm nhiều, có hẳn một đội ngũ chuyên đào tạo cán bộ công nhân viên song công việc đào tạo chưa có trọng điểm, chưa có chiến lược cụ thể những phương pháp đào tạo còn lạc hậu, trang thiết bị phục vụ cho việc đào tạo còn yếu kém.

CHƯƠNG 3

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN MEDIAMART

Trong quá trình làm việc tại Công ty Cổ Phần Mediamart Việt Nam, qua tìm hiểu, quan sát quá trình hoạt động kinh doanh thực tế đang diễn ra hàng ngày và qua nghiên cứu, phân tích thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực của công ty tôi thấy công ty đã có những thành công trong công tác quản lý nguồn nhân lực như sau:

- Không để ra tình trạng thiếu nhân lực dài ngày.
- Không có phát sinh hay kiện cáo lớn liên quan đến vấn đề về nguồn lực của công ty.
- Nhân viên nhìn chung là tích cực làm việc, hăng say công hiến và hình thành một văn hóa trong giao tiếp với các đồng nghiệp và các cửa hàng khác nhau trên địa bàn Hà Nội.
- Nguồn nhân lực đã bắt kịp được với hiện đại hóa của công nghệ trong sản phẩm, kiểm soát được những lỗi cơ bản của sản phẩm và không phát sinh những vấn đề lớn đối với khách hàng.

Bên cạnh những thành công cơ bản kể trên thì công ty vẫn còn có một số vấn đề chưa đạt được, một số vấn đề công ty vẫn chưa đầu tư, tập trung, xem nhẹ tầm quan trọng...

Tôi xin mạnh dạn đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Mediamart như sau:

3.1. Nâng cao công tác kiểm tra đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người lao động.

a) Lý do:

- Công ty chưa xây dựng được cho mình một quy trình đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người lao động một cách có hệ thống và khoa học.

b) Mục tiêu:

- Nâng cao khả năng thực hiện công việc
- Giúp người lao động tự điều chỉnh, sửa chữa những sai lầm
- Kích thích, động viên người lao động thông qua những điều khoản về đánh giá, ghi nhận và hỗ trợ.
- Tăng cường mối quan hệ tốt đẹp giữa người lao động với các bộ phận quản lý lãnh đạo, cấp trên và cấp dưới..

c) Các biện pháp cụ thể:

- Người lao động phải cam kết thực hiện hoàn thành tốt công việc được giao đảm trách theo bản mô tả và tiêu chuẩn công việc.

- Xây dựng quá trình quản trị nguồn nhân lực theo mô hình P-D-C-A:

d) Kết quả mong đợi:

Nhằm giúp đỡ, động viên, khuyến khích người lao động thực hiện hoàn thành công việc tốt hơn, hiệu quả hơn và phát huy được khả năng tiềm tàng trong mỗi người lao động.

Tạo cơ hội để người lao động tự khẳng định vị trí của mình trong công ty và tạo thêm cơ hội thăng tiến nghề nghiệp.

3.2. Thiết lập và sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí đào tạo và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

a) Lý do:

Hoạt động đào tạo của công ty vẫn chưa được thực sự coi trọng dù đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động

b) Mục tiêu:

- Có nguồn tài chính ưu đãi đối với người lao động khi họ đi học tập nâng cao trình độ.
- Nhằm nâng cao hiệu quả của tổ chức thông qua nguồn nhân lực có chất lượng cao.

c) Các biện pháp cụ thể:

Trích lập Quỹ đào tạo nguồn nhân lực riêng từ 2-3% doanh thu hàng năm của Công ty.

- + Đào tạo mới người lao động
- + Đào tạo lại và bồi dưỡng ngắn hạn cho người lao động
- + Đối với nhân viên trực tiếp
- + Đào tạo tại nơi làm việc
- + Đào tạo ngoài nơi làm việc
- + Đào tạo lúc bắt đầu nhận việc
- + Đào tạo trong lúc đang làm việc
- + Đào tạo cho những công việc trong tương lai:

d) Kết quả mong đợi:

- Giúp cho công ty có được các nhà quản lý và người lao động có phẩm chất, trình độ chuyên môn phù hợp với trình độ phát triển của khoa học kỹ thuật,
- Giúp cho công ty nâng cao được năng suất lao động, nâng cao được hiệu quả thực hiện công việc, nâng cao được chất lượng của việc thực hiện công việc.
- Giảm bớt sự giám sát vì người lao động được đào tạo có khả năng tự giám sát.
- Duy trì và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực.

3.3. Tăng cường giám sát công việc và bố trí tối ưu lao động trong các địa điểm kinh doanh của công ty.

A. Tăng cường giám sát

- Thực hiện việc xây dựng quy trình kiểm tra - giám sát để đánh giá lao động và nguồn lực quản lý cán bộ - nhân viên.
- Xây dựng các tiêu chuẩn theo hướng định lượng để dễ đánh giá, kiểm tra lao động, công khai hoá quy trình và tiêu chuẩn đánh giá năng lực cho cán bộ công nhân viên.
- Tuyên truyền vận động kêu gọi đề cao tinh thần làm chủ, sự tự giác của mỗi nhân viên.
- Những người làm công tác chỉ đạo giám sát phải là những người đi đầu, làm gương cho toàn công ty noi gương theo.
- Coi trọng và nghiêm túc hơn nữa vấn đề thưởng phạt. Phạt thật nặng khi nhân viên vi phạm và nặng hơn với những cán bộ và phụ trách quản lý không chấp hành quy định, quy chế.
- Nêu gương những gương mặt đạt thành tích xuất sắc, tiêu biểu, nêu những đối tượng vi phạm trước những cuộc họp hay hội nghị cho mọi người biết.

B. Bố trí tối ưu lao động tại các cơ sở kinh doanh.

- Đánh giá lại nhu cầu sử dụng lao động ở từng phòng, từng bộ phận trong công ty thật chính xác, phải đảm bảo gọn nhẹ, hiệu quả, năng động và trên cơ sở đội ngũ lao động sẵn có, có tuyển dụng mới.
- Tập trung đầu tư các phần mềm quản lý như: phần mềm quản lý nhân sự, quản lý công việc, các trang thiết bị, máy móc phục vụ cho công việc....để giảm bớt cán bộ công nhân viên hành chính văn phòng.

3.4. Nâng cao công tác tuyển dụng nguồn nhân lực.

- Liên kết với đơn vị tuyển dụng chuyên nghiệp như Vietnamwork, tuyendung365, nguoitimviec.....

- Hợp tác với các cơ sở đào tạo như các trường Trung học chuyên nghiệp, công ty đào tạo để yêu cầu về nguồn nhân lực mà công ty cần trong từng năm...

- Đối tượng tham gia trực tiếp lựa chọn, ngoài phòng nhân sự ra thì phải có thêm các phòng ban có nhu cầu và bộ phận quản lý

3.5. Tạo động lực và môi trường công tác cho người lao động.

Tiếp xúc, gần gũi, tìm hiểu những tâm tư, nguyện vọng của cán bộ nhân viên.

Phải đề cao tinh thần làm chủ công ty của toàn thể cán bộ nhân viên,

Tạo ra môi trường lao động thuận lợi nhất cho cán bộ nhân viên làm việc để họ phát huy được hết khả năng của mình.

Tạo ra những cuộc vui chơi, giải trí có sự tham gia của toàn thể những người làm việc trong công ty không phân biệt cấp trên hay cấp dưới để tất cả gần gũi hơn, thân thiện hơn, hiểu nhau hơn...

KẾT LUẬN

Trong các nguồn lực để phát triển đất nước nhanh, hiệu quả, bền vững đúng hướng thì nguồn lực con người là yếu tố cơ bản. Muốn xây dựng nguồn lực con người phải đẩy mạnh đồng bộ giữa giáo dục, đào tạo, khoa học công nghệ và xây dựng nền văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc.

Chính vì vậy, đối với các doanh nghiệp hiện nay, công tác quản trị nguồn nhân lực ngày càng được coi trọng và nâng cao. Nguồn nhân lực hiện nay được coi là một nhân tố cạnh tranh mạnh mẽ giữa các doanh nghiệp, nguồn nhân lực tác động mạnh mẽ thành công hoặc thất bại của doanh nghiệp và được coi là tài sản vô giá của doanh nghiệp.

Bố trí lao động đúng người đúng việc, đánh giá đúng khả năng và kết quả của người lao động sẽ góp phần vào việc động viên khuyến khích người lao động thực hiện công việc nhiệt tình, hăng say hơn.

Trả lương, thưởng đúng theo năng lực của người lao động sẽ giúp người lao động thỏa mãn với công việc đang làm, hài lòng với cách phân phối thu nhập của người lao động, tạo sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp...

Tất cả các vấn đề đó đều nằm trong các hoạt động cơ bản của quản trị nguồn nhân lực. Nếu doanh nghiệp muốn khai thác được nguồn tài liệu nguyên liệu quý giá này thì doanh nghiệp phải có những biện pháp, những chính sách hợp lý.

Trong thời gian tiến hành nghiên cứu, tôi có sử dụng các số liệu thống kê về kết quả sản xuất kinh doanh của công ty, về số lượng cũng như cơ cấu nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Mediamart. Đây là những số liệu phản ánh thực tế về các hoạt động của công ty trong thời gian vừa qua.

Sau một thời gian thu thập tài liệu, các số liệu có liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và hoạt động quản trị nguồn nhân lực nói riêng ở Công ty Cổ phần Mediamart. Người viết đã tiến hành phân tích thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực ở Công ty Cổ phần Mediamart và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực ở Công ty Cổ phần Mediamart với mong muốn góp phần vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, mặt khác có thể hoàn thiện hơn nữa công tác quản trị nguồn nhân lực tại công ty, tạo khả năng cạnh tranh cho công ty trên thương trường.

References

1. Triệu Tuệ Anh, Lâm Trạch Viên (2004). Thiết kế tổ chức và quản lý chiến lược nguồn nhân lực, Nxb Lao động và Xã hội.
2. Các báo cáo tổng kết về kết quả hoạt động sản xuất – kinh doanh của Công ty cổ phần Mediamart (9 tháng năm 2012)
3. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lệ Huyền, Nguyễn Thị Mai (2004), *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, Nxb Lao động và xã hội.
4. Trần Kim Dung (2005), quản trị nguồn nhân lực, Nxb Thống kê.
5. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), Giáo trình quản trị nhân lực, Nxb Lao động và xã hội.
6. Phạm Minh Hạc (2004), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực – Niên giám nghiên cứu số 3, Nxb Khoa học xã hội.
7. Luật lao động sửa đổi, các Thông tư hướng dẫn thi hành Luật Lao động của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp Nhà nước.
8. Martin Hill (2003), Quản trị nhân sự tổng thể Nxb Thống kê.
9. Đỗ Văn Phúc (2004), Quản lý nhân lực của doanh nghiệp, Nxb Khoa học và kỹ thuật.
10. Quy chế tuyển dụng lao động của Công ty cổ phần Mediamart.
11. Nguyễn Hữu Thân (2004), Quản trị nhân sự Nxb Thống kê
12. Viện nghiên cứu chiến lược, chính sách công nghiệp (2004), Thông tin về chuyên đề về đào tạo và quản lý nguồn nhân lực.