

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Trong nước

- Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân(2012). Quản trị Nhân Lực. Trường Đại Học Kinh Tế Quốc Dân
- Nguyễn Hữu Thân (2008). Quản trị nhân sự. NXB Lao Động – Xã hội, TP. HCM
- Trần Kim Dung (2012). Quản trị nguồn nhân lực. NXB Tổng Hợp TP.HCM
- Tài liệu thuế Công Ty TNHH Tinh bột Công nghiệp Việt Đức.
<https://masothue.com/0314148487-cong-ty-tnhh-tinh-bot-cong-nghiep-viet-duc>
<https://hosocongy.vn/cong-ty-tnhh-tinh-bot-cong-nghiep-viet-duc-com-1480869.htm>.

Nước ngoài

- Beardwell, Holden, Claydon, T. (2014, latest edition), Human Resource Management – a Contemporary Approach, Prentice Hall.
- Peter Drucker (1993). Management: Tasks, Responsibilities, Practices. HarperBusiness.

PHỤ LỤC

PHIẾU KHẢO SÁT

Xin chào quý Anh, Chị

Tôi tên là Lê Tuấn Cường hiện đang là sinh viên của trường Đại học Nguyễn Tất Thành, chuyên ngành quản trị kinh doanh. Hiện tại tôi đang thực hiện khóa luận tốt nghiệp với đề tài thực hiện là: “Giải pháp cải thiện hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Tinh Bột Công Nghiệp Việt Đức”.

Kết quả thu thập từ phiếu khảo sát là kết quả đưa ra được những giải pháp cải thiện mang lại hiệu quả của việc sử dụng nguồn nhân lực tại công ty. Rất mong quý anh, chị hỗ trợ góp ý cho các nội dung này để tôi có thể thực hiện được đề tài nghiên cứu một cách tốt nhất.

Phần 1: Thông tin Cá Nhân (Tùy chọn)

Điền và Đánh dấu x vào ô trống tương ứng mỗi yếu tố

Họ và Tên:

Độ Tuổi:

- [] Dưới 30
- [] 30 - 40
- [] 40 - 50
- [] Trên 50

Giới Tính:

- [] Nam
- [] Nữ

Trình Độ Học Vấn:

- [] Đại học, cao đẳng
- [] Trung cấp
- [] Lao động phổ thông

Phần 2: Thang đo cho các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả việc sử dụng nguồn nhân lực

Vui lòng đánh dấu "X" vào ô "Đồng ý" hoặc "Không đồng ý" tương ứng với mỗi yếu tố dưới đây:

Số Thứ Tự	Yếu Tố	Đồng Ý	Không Đồng Ý	Ghi Chú (Nếu Không Đồng Ý)
1	Khả năng quản lý và lãnh đạo tốt có ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.			
2	Môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ góp phần tăng cường hiệu quả làm việc của nhân viên.			
3	Các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp thường xuyên có vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.			
4	Sự gắn kết và cam kết của nhân viên ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của họ.			
5	Thanh toán và phúc lợi công bằng góp phần tạo ra môi trường làm việc tích cực và giữ chân nhân viên.			

Phần 3: Giải pháp cải thiện hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại Công ty

Số Thứ Tự	Đề Xuất Giải Pháp	Đồng Ý	Không Đồng Ý	Ghi Chú (Nếu Không Đồng Ý)
1	Tăng cường đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên.			
2	Tạo môi trường làm việc tích cực và thân thiện để tăng sự hài lòng và cam kết của nhân viên.			
3	Thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng và minh bạch.			
4	Cải thiện quản lý và lãnh đạo bằng việc đào tạo và phát triển kỹ năng quản lý.			
5	Tăng cường sự công bằng trong việc thanh toán và phúc lợi cho nhân viên.			
6	Phát triển chính sách làm việc linh hoạt để thích ứng với nhu cầu và mong muốn của nhân viên.			
7	Tạo ra cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp cho nhân viên bên trong công ty.			
8	Tăng cường giao tiếp và liên kết giữa các phòng ban và tầng lớp trong tổ chức.			
9	Khuyến khích sự đóng góp ý kiến và ý tưởng từ nhân viên.			
10	Khảo sát và đánh giá định kỳ về sự hài lòng và gắn kết của nhân viên.			
	Ý kiến khác			

Ý kiến đóng góp thêm:

.....

.....

.....

.....

.....

- Xin cảm ơn bạn đã tham gia khảo sát này và đóng góp ý kiến quý báu của mình. Ý kiến của bạn sẽ giúp tạo ra các giải pháp cải thiện hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Tinh Bột Công Nghiệp Việt Đức.

-

Vui lòng gửi phiếu khảo sát này sau khi hoàn thành lại cho tác giả của đề tài nghiên cứu.