

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	ix
CHƯƠNG 1.....	1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC	1
1.1 Nguồn nhân lực	1
1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực	1
1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực	1
1.1.3 Các đặc trưng cơ bản về nguồn nhân lực.....	2
1.2 Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực	4
1.2.1 Khái niệm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực	4
1.2.2 Vai trò, ý nghĩa việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực	4
1.3 Chính sách lương thưởng đãi ngộ của công ty Error! Bookmark not defined.	
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TINH BỘT CÔNG NGHIỆP VIỆT ĐỨC	8
2.1 Tổng quan về Công Ty TNHH Tinh Bột Công Nghiệp Việt Đức	8
2.1.1 Thông tin chi tiết về Công ty.	8
2.1.2 Sứ mạng tầm nhìn	8
2.1.3 Giá trị cốt lõi	8
2.1.4 Sản phẩm dịch vụ.....	8
2.1.5 Thị trường	9
2.2 Cơ cấu tổ chức quản lý của công ty	9
2.2.1 Giám đốc:.....	9
2.2.2 Phòng Kế hoạch và Phát triển:.....	10
2.2.3 Phòng quản lý nhân sự:.....	10

2.2.4	Phòng kế toán tài chính:.....	10
2.2.5	Phòng kỹ thuật:	10
2.2.6	Phòng kinh doanh – Bán hàng:	11
2.2.7	Phòng sản xuất và chất lượng:	11
2.3	Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh.....	12
2.4	Phân tích thực trạng về sử dụng nhân lực tại Công Ty TNHH Tinh Bột Công Nghiệp Việt Đức	14
2.4.1	Đặc điểm về lao động hiện tại ở Công ty	14
2.4.2	Tuyển dụng và tuyển chọn nhân sự tại doanh nghiệp.....	16
2.4.3	Phân tích tình hình sử dụng lao động trong Công ty	19
	Phân tích theo độ tuổi.....	20
	Phân tích theo giới tính	21
	Phân tích theo trình độ	23
	Đánh giá về tình hình sử dụng nhân lực tại công ty	25
2.5	Công tác đào tạo và phát triển tại công ty.....	26
2.6	Chính sách lương thưởng và đãi ngộ	27
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP CẢI THIỆN HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY.....		30
3.1	Giải pháp 1: Tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và tuyển chọn.....	30
3.1.1	Phân tích quy trình tuyển chọn hiện tại:	30
3.1.2	Định rõ vai trò và kỹ năng cần thiết:	30
3.1.3	Sử dụng công nghệ và dữ liệu:	30
3.1.4	Tối ưu hóa các bước trong quy trình:	30
3.1.5	Phản hồi và cải thiện liên tục:	31
3.2	Giải pháp 2: Xây dựng chương trình đào tạo hiệu quả	32
3.2.1	Xác định nhu cầu đào tạo.....	32

3.2.2	Thiết kế chương trình đào tạo	32
3.2.3	Kết hợp phương pháp đa dạng chương trình đào tạo	32
3.2.4	Chương trình đào tạo tạo cơ hội cho tương tác và tham gia.....	32
3.2.5	Đo lường và đánh giá kết quả	33
3.3	Giải pháp 3: Thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng.....	34
3.3.1	Xác định tiêu chí đánh giá	34
3.3.2	Xây dựng hệ thống đánh giá đa chiều	34
3.3.3	Sử dụng phương pháp đánh giá đa dạng.....	35
3.3.4	Đảm bảo đối xử công bằng	35
3.3.5	Liên kết với mục tiêu công ty	35
3.3.6	Đối thoại và phản hồi liên tục	35
3.4	Giải pháp 4: Khuyến mãi và thăng tiến dựa trên năng lực	36
	KẾT LUẬN	39
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	40
	PHỤ LỤC	41