

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẤT THÀNH
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

**GIẢI PHÁP CẢI THIỆN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY
TNHH CÔNG NGHIỆP KIẾN ĐẠT**

Giảng viên hướng dẫn:
TS. TRẦN ĐÌNH AN

Sinh viên thực hiện:
Nguyễn Hữu Huỳnh Khang
MSSV: 2000006553
Lớp: 20DQT1B

TP.HCM – 2023

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẤT THÀNH
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

**GIẢI PHÁP CẢI THIỆN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY
TNHH CÔNG NGHIỆP KIẾN ĐẠT**

Giảng viên hướng dẫn:

TS. TRẦN ĐÌNH AN

Sinh viên thực hiện:

Nguyễn Hữu Huỳnh Khang

MSSV: 2000006553

Lớp: 20DQT1B

TP.HCM – 2023

LỜI CẢM ƠN

Lời nói đầu tiên, tôi xin phép dành lời cảm ơn chân thành đến với Trần Đình An, giảng viên khoa Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Nguyễn Tất Thành đã trực tiếp hướng dẫn và chỉ bảo tôi trong suốt quá trình thực hiện chọn đề tài, hoàn thành đề cương, hướng dẫn các phương pháp nghiên cứu,... nhờ vậy mà tôi mới có thể hoàn thành được khóa luận theo đúng kế hoạch của trường đã đề ra.

Xin cảm ơn đến với Ban lãnh đạo Công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt đã tạo nhiều điều kiện thuận lợi để tôi có thể thực hiện các thu thập nghiên cứu dữ liệu thực tế để phục vụ cho quá trình thực hiện bài nghiên cứu.

Lời cảm ơn cuối cùng xin được gửi đến các anh chị của bộ phận Phòng Kinh doanh, Phòng Kế toán, Phòng Nhân sự của công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt đã giúp đỡ hỗ trợ giải đáp những thắc mắc trong quá trình nghiên cứu.

Tuy nhiên, vì kiến thức và kinh nghiệm còn hạn hẹp cùng với các điều kiện giới hạn về thời gian và không gian nên khóa luận của em sẽ không thể tránh khỏi những sai sót. Tôi rất mong nhận được những ý kiến, góp ý của quý Thầy Cô để bổ sung, nâng cao được kiến thức của bản thân phục vụ tốt hơn cho công việc sau này.

Người thực hiện

Nguyễn Hữu Huỳnh Khang

PHẦN MỞ ĐẦU

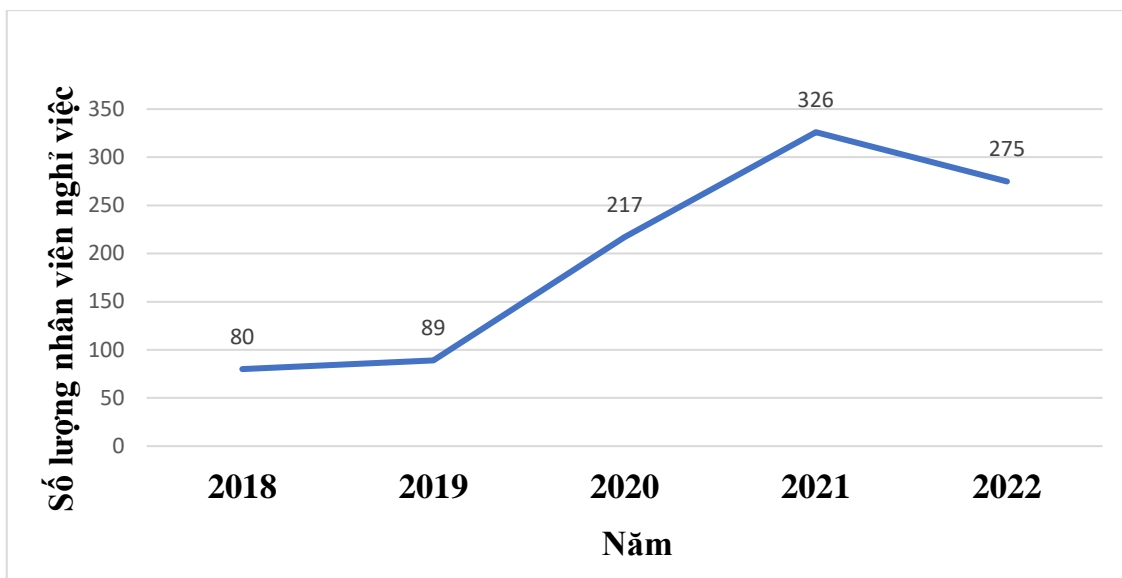
1. Lý do chọn đề tài

Trong sự phát triển vượt bậc của nền kinh tế thị trường ngày nay nguồn nhân lực là yếu tố quyết định dẫn đến sự thành bại của một doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần phải đặt yếu tố con người lên hàng đầu, nhà quản trị phải xem con người là trung tâm cho sự phát triển lâu dài và vững mạnh của doanh nghiệp từ đó đưa ra những chính sách hợp lí giúp khai thác tối đa tiềm năng và năng lực của nguồn nhân lực tại công ty.

Công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt được thành lập ở Việt Nam vào năm 2002 và đã phát triển không ngừng về chất lượng chuyên môn trong mọi lĩnh vực để đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng. Với mục tiêu “Ốc vít Kiến Đạt – kết nối thế giới”. Công tác quản trị nguồn nhân lực của công ty đã xây dựng được hệ thống đội ngũ nhân sự đông đảo, tài năng và chuyên nghiệp góp phần khai thác tối đa các nguồn lực về tài chính, công nghệ, khoa học-kỹ thuật của công ty. Từ đó làm tiền đề cho sự phát triển lâu dài của công ty.

Tính cấp thiết của đề tài:

Trong suốt 21 năm hoạt động công ty đã không ngừng phát triển và đạt được nhiều thành tựu lớn. Góp phần không nhỏ vào những thành tích đó là nhờ những chính sách quản trị nguồn nhân lực hợp lí của ban lãnh đạo. Công ty luôn có những kế sách tuyển dụng đáp ứng được các quy mô dự án kinh doanh và tốc độ phát triển của hoạt động kinh doanh. Tuy vậy đến giai đoạn 5 năm gần nhất do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường và ảnh hưởng to lớn của dịch Covid 19 thì số lượng công nhân nghỉ việc tại công ty có phần tăng mạnh. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty mà còn gây ảnh hưởng nặng nề đến quá trình hoạt động kinh doanh của công ty.



Hình 0.1: Số lượng nhân viên nghỉ việc tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt giai đoạn 2018-2022

Nguồn: Phòng Hành chính (2022)

Từ Hình 0.1 có thể thấy số lượng nhân viên nghỉ việc vào các năm 2018 và năm 2019 chỉ với lần lượt 80 và 89 người đến năm 2020 đã tăng lên đáng kể với 217 người. Do ảnh hưởng mạnh của dịch Covid 19 công ty có nhiều trường hợp mắc bệnh và phải nghỉ dài hạn, tâm lý của nhiều nhân viên trong giai đoạn dịch bùng phát thường đổ về quê tránh dịch từ đó dẫn đến số lượng nhân viên nghỉ việc lên đến con số báo động 326 người dẫn đến hoạt động kinh doanh ảnh hưởng nặng nề. Đến năm 2022, mặc dù đã có một số cải thiện nhưng số lượng người nghỉ việc vẫn tiếp tục ở mức đáng lo ngại với 275 người.

Nhận thấy được tính cấp thiết của tình hình nhân sự tại công ty tôi quyết định chọn đề tài: “Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt”. Đề tài nghiên cứu quá trình hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt và đánh giá các vấn đề còn tồn tại của công ty. Từ đó tác giả tìm kiếm để đưa ra những giải pháp nhằm cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực giúp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát

Nghiên cứu thực trạng hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt và đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực.

Mục tiêu cụ thể

Đánh giá thực trạng hoạt động quản trị nguồn nhân lực từ những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của công ty. Nhìn nhận những điểm mạnh và điểm yếu của công ty. Từ đó đưa ra những giải pháp cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực cho công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi 1: Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt như thế nào?

Câu hỏi 2: Những giải pháp nào nhằm cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt trong thời gian tới?

4. Đối tượng nghiên cứu

Bài khóa luận trọng tâm nghiên cứu về cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

5. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian:

Đề tài được nghiên cứu tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt

Phạm vi thời gian:

Thời gian thực hiện nghiên cứu đề tài khóa luận: tháng 7/2023 đến tháng 9/2023

6. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng để thu thập giải quyết vấn đề trong quá trình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình cải thiện hoạt động quản trị nhân sự đó là các phương pháp:

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp: thu thập và sử dụng các thông tin số liệu đã có sẵn trong công ty thông qua các báo cáo mà tác giả thu thập trực tiếp từ các phòng ban tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt. Ngoài ra tác giả còn thu thập thêm các thông tin khác bên ngoài nhưng có liên quan đến ngành sản xuất ốc vít được công bố trên các trang báo. Tác giả cũng tham khảo các nghiên cứu

của nhiều tác giả lớn trong và ngoài nước nói về hoạt động quản trị nguồn nhân lực.

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp: tác giả thu thập các dữ liệu thông qua các bảng câu hỏi khảo sát về mức độ hài lòng của nhân viên đối với hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty. Các thông tin phục vụ cho việc phân tích và đánh giá được thực trạng hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty từ đó đưa ra những giải pháp nhằm cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

Phương pháp phân tích dữ liệu: sau khi thu thập được các dữ liệu tác giả tiến hành phân tích chúng bằng cách so sánh các dữ liệu qua từng năm của công ty từ đó đưa ra nhận xét tìm ra những tồn tại của hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty.

Phương pháp thống kê mô tả: tác giả sau khi thu thập được dữ liệu thông qua các báo cáo của công ty hay từ các phiếu khảo sát tác giả sẽ tiến hành trình bày cụ thể để thể hiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt. Từ đó xây dựng được các giải pháp cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty.

7. Bố cục bài luận

Bố cục của bài khóa luận bao gồm:

Phần mở đầu

Giới thiệu sơ lược về công ty, lý do chọn đề tài, nêu được tính cấp thiết của vấn đề, mục tiêu nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu.

Chương 1: Cơ sở lý luận

Chương này trình bày các khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu, từ các khái niệm đó làm cơ sở cho tác giả tiến hành phân tích thực trạng tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

Chương 2: Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

Giới thiệu tổng quan về công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt, tình hình nhân sự tại công ty trong giai đoạn 2020-2022. Phân tích các thực trạng của công ty trên

cơ sở lý thuyết được nêu trong chương 1, nêu nhận xét đánh giá chung về thực trạng của công ty. Mô tả mẫu nghiên cứu từ phiếu khảo sát sự hài lòng đối với hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

Chương 3: Giải pháp cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghiệp Kiến Đạt.

Chương này tác giả đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực của công ty

Kết luận

Danh mục tài liệu tham khảo