

**Phát triển nguồn nhân lực tại
Công ty Thực phẩm Hà Nội : Luận
văn ThS. Kinh doanh và quản lý:
60 34 05 / Ngô Quốc Huy ; Nghd. :
TS. Nguyễn Thị Bích Đào**

1. Sự cần thiết của việc nghiên cứu:

Phát triển nguồn nhân lực là hoạt động mà bất cứ doanh nghiệp nào cũng quan tâm, vì nó là tiềm lực mà các doanh nghiệp dùng để cạnh tranh trên thị trường và còn là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới sự tồn tại phát triển của doanh nghiệp.

Việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp một mặt tạo cho doanh nghiệp vị trí ngày càng ổn định, đảm bảo cho hoạt động ổn định, mặt khác giúp cho doanh nghiệp tận dụng tối đa các ưu thế của nguồn lực.

Đối với Công ty thực phẩm Hà Nội, với quy mô ngày càng phát triển, thị trường ngày càng có nhiều đối thủ cạnh tranh, nhu cầu của người tiêu dùng ngày càng khắt khe hơn, vì thế

nhu cầu nhân lực có chất lượng cho doanh nghiệp càng trở nên cấp thiết.

Nhận thức được vấn đề đó, dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn tại Công ty thực phẩm Hà Nội, tôi lựa chọn đề tài: "*Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty thực phẩm Hà Nội*"

2. Tình hình nghiên cứu:

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực là vấn đề mà mọi tổ chức đều quan tâm. Rất nhiều tác giả đã nghiên cứu. Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực thường có tính học thuật rất cao, và cơ cấu tổ chức cũng như hoạt động kinh doanh của từng doanh nghiệp khác nhau nên việc thực hiện phát triển nguồn nhân lực của từng công ty cũng khác nhau, nên các đề tài nghiên cứu chỉ đi vào nghiên cứu những vấn đề chung nhất, chưa đi sâu vào từng doanh nghiệp.

Cho đến nay, đã có nhiều đề tài nghiên cứu về Công ty thực phẩm Hà Nội, các đề tài này chủ yếu tập trung nghiên cứu vào việc phát triển kinh doanh, nâng cao khả năng cạnh tranh, nâng cao chất lượng dịch vụ và mở rộng hợp tác liên doanh và phân phối sản phẩm. Tuy nhiên, hầu hết các đề tài nghiên cứu chỉ đi vào phân tích một vài khía cạnh nào đó, vẫn chưa đi sâu vào việc phát triển nguồn nhân lực tại Công ty thực phẩm Hà Nội, bên cạnh đó một số đề tài đã được nghiên cứu khá lâu nên không còn phù hợp với tình hình hiện tại. .

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài là :

- Mục đích nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu các vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại Công ty thực phẩm Hà Nội.
- Nhiệm vụ nghiên cứu: nghiên cứu vấn đề lý thuyết và khảo sát hoạt động phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội qua 1 số năm.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu: những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Tại Công ty thực phẩm Hà Nội
- Về thời gian: trong phạm vi 3 năm gần đây.

5. Phương pháp nghiên cứu:

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử , Luận văn sử dụng phối hợp một số phương pháp như phương pháp điều tra, chuyên gia, thống kê, phân tích, tổng hợp, dự báo và một số phương pháp khác để nghiên cứu.

6. Dự kiến đóng góp của luận văn

- Góp phần hệ thống hoá lý luận phát triển nguồn nhân lực.
- Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty Thực phẩm Hà Nội

- Đề xuất một số giải pháp khả thi nhằm phát triển nguồn nhân lực ở Công ty thực phẩm Hà Nội.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Phương pháp luận về phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Công ty thực phẩm Hà Nội

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội

CHƯƠNG 1

PHƯƠNG PHÁP LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1- KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Về số lượng: nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực. Nhưng đối với một doanh nghiệp thì nguồn nhân lực không bao gồm

động, khuyến khích người lao động hăng say công tác. Việc phân tích tình hình thực trạng nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội, ta có thể thấy rõ những ưu, nhược điểm và xu hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội; những kết quả đạt được và cả những tồn tại, hạn chế cùng các nguyên nhân của chúng; kết hợp với việc phân tích môi trường kinh doanh để xác định được cơ hội, thách thức và những mục tiêu, định hướng mà Công ty Thực phẩm Hà Nội muốn hướng tới là cơ sở, căn cứ để hình thành một số nhóm giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ở công ty.

Tuy vậy, do hạn chế về trình độ và thời gian cũng như trong khuôn khổ của một luận văn tốt nghiệp nên đề tài nghiên cứu vẫn còn có những hạn chế. Em rất mong muốn nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo và các bạn để đề tài được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn tập thể cán bộ công nhân viên Công ty Thực Phẩm Hà Nội và đặc biệt là Tiến sĩ Nguyễn Thị Bích Đào đã giúp em hoàn thành bài luận văn này.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực được coi là nguồn lực quan trọng nhất, “*quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp*”. Do vậy, việc phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng nhất và là động lực chủ yếu để doanh nghiệp có được lợi thế cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường chuyển đổi. Phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp thực chất là nâng cao các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực của doanh nghiệp (bao gồm cả nhóm yếu tố vi mô và vĩ mô), hay nói một cách khác; để có nhân lực đảm bảo chất lượng sử dụng, sử dụng nhân lực tốt nhất, không ngừng phát triển nhân lực doanh nghiệp cần phải quản lý một cách khoa học. Phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp bao gồm hai tổ hợp công việc: xây dựng phương án đảm bảo nhân lực cho hoạt động của doanh nghiệp và tổ chức đảm bảo nhân lực cho hoạt động của doanh nghiệp.

Qua việc đi sâu nghiên cứu công tác Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Thực phẩm Hà Nội ta thấy rõ hơn vai trò của công tác Phát triển nguồn nhân lực đối với hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp muốn nâng cao năng suất lao động, đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc thì nhất thiết phải áp dụng các hình thức, chính sách phát triển nguồn nhân lực sao cho phù hợp với người lao

những người trong độ tuổi lao động của toàn xã hội mà chỉ tính những người trong độ tuổi lao động đang làm việc tại doanh nghiệp.

Về chất lượng: nguồn nhân lực được biểu hiện ở thể lực, trí lực, tinh thần, thái độ, động cơ và ý thức lao động.

1.1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực biểu hiện qua các mặt cơ cấu, thể lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cần thiết cho công việc, nhờ vậy mà phát triển được năng lực của họ,.

Như vậy, *phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp chính là quá trình biến đổi nhằm phát huy, khơi dậy những tiềm năng con người, là phát triển nhân cách và từng bộ phận trong cấu trúc nhân cách, phát triển cả năng lực vật chất và năng lực tinh thần, tạo dựng và ngày càng nâng cao, hoàn thiện cả về đạo đức và tay nghề, cả về tâm hồn và hành vi từ trình độ chất lượng này lên trình độ chất lượng khác cao hơn, toàn diện hơn.*

1.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp

1.1.2.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

- Mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp
- Các chính sách của doanh nghiệp
- Các yếu tố khác

1.1.2.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

- Điều kiện kinh tế xã hội của đất nước
- Cơ chế chính sách, pháp luật của Nhà nước
- Sự phát triển của khoa học kỹ thuật, công nghệ
- Môi trường cạnh tranh, hội nhập

1.1.3. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.3.1. Thực hiện các mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

1.1.3.2. Góp phần thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế xã hội

1.2- NỘI DUNG CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.2.1. Hoạch định chiến lược nguồn nhân lực

1.2.1.1. Thu thập thông tin.

- Đào tạo và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động
- Thu hút lực lượng lao động có tay nghề.
- Cải tạo môi trường và điều kiện lao động
- Cải tiến cơ chế phân phối thu nhập cho người lao động

3.2.3. Nhóm các giải pháp quan tâm đến khuyến khích và tạo động lực cho người lao động

- Vấn đề đãi ngộ cho lao động:
- Xử lý tốt các mối quan hệ.
- Xây dựng và phát triển môi trường văn hoá công ty (văn hoá doanh nghiệp).

- Chú ý hơn các chế độ bảo hiểm xã hội, y tế v.v. cho người lao động.

- Tăng cường đảm bảo an toàn lao động, đảm bảo sức khoẻ, chế độ làm việc cho người lao động.

- Đề bạt, nâng cao, tận dụng có hiệu quả, những phát minh, nghiên cứu mới, cử các cán bộ có năng lực đi đào tạo ở các nước phát triển trên thế giới.

3.2- GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÔNG TY THỰC PHẨM HÀ NỘI

3.2.1. Nhóm các giải pháp điều chỉnh và hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực

- Khắc phục một số bất cập trong cơ cấu nguồn nhân lực:

* Về bố trí công tác cán bộ:

* Về chính sách phát triển nhân lực:

- Lựa chọn những mô hình phát triển nguồn nhân lực tốt nhất thế giới để học tập, vận dụng vào trường hợp cụ thể của Công ty.

3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao toàn diện chất lượng nguồn nhân lực

- Giải pháp nâng cao thể lực nguồn nhân lực

- Chuyên nghiệp hoá lực lượng lao động.

1.2.1.2. Phân tích hiện trạng.

1.2.1.3. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực và dự báo cung nguồn nhân lực.

1.2.1.4. Hoạch định và thực hiện chương trình phát triển nguồn nhân lực.

1.2.1.5. Đánh giá và phản hồi về tiến trình thực hiện kế hoạch.

1.2.2. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

1.2.2.1. Mục đích của đào tạo nguồn nhân lực

1.2.2.2. Nội dung, hình thức đào tạo nguồn nhân lực

1.2.2.3. Tiến trình đào tạo nguồn nhân lực

1.2.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo

1.2.3. Chính sách thu hút, tạo động lực khuyến khích lao động

Chính sách thu hút, khuyến khích tạo động lực là chiến lược kích thích lao động và động viên lực lượng lao động này gắn bó với doanh nghiệp. Chính sách đãi ngộ của doanh nghiệp bao gồm:

1.2.3.1. Đãi ngộ về mặt tài chính

1.2.3.2. Đãi ngộ phi tài chính:

1.3- KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA.

- Kinh nghiệm của Nhật Bản
- Kinh nghiệm của Mỹ
- Kinh nghiệm của Đức
- Kinh nghiệm của Pháp

Chương 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY THỰC PHẨM HÀ NỘI

3.1- ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TRONG THỜI GIAN TỚI CỦA CÔNG TY THỰC PHẨM HÀ NỘI.

3.1.1. Phương hướng phát triển của công ty trong giai đoạn 2008 - 2010.

3.1.2. Định hướng phát triển nguồn nhân sự của công ty những năm tới.

- Tuyển dụng người, có năng lực và trình độ là công việc luôn cấp thiết của công ty.
- Hoàn thiện cơ cấu nhân sự: Đổi mới hoàn toàn cơ cấu quản lý gọn, nhẹ, chất lượng.
- Đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ làm việc cho cán bộ công nhân viên và cán bộ quản lý của công ty.
- Thực hiện các công tác giáo dục tư tưởng, để họ cảm thấy như sống trong một gia đình lớn.
- Xem xét lại chế độ thù lao, để có một phương pháp trả lương, thưởng công bằng cho người lao động.
- Đánh giá đúng sự đóng góp, hoàn thành công việc.

- Hàng năm Công ty Thực phẩm Hà Nội tổ chức đại hội đại biểu công nhân viên chức nhằm tổng kết công tác sản xuất kinh doanh trong năm và phát động phong trào thi đua trong năm tới đồng thời tôn vinh những lao động xuất sắc. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn tổ chức hội thi công nhân giỏi.

- Về luân chuyển và thăng chức: Đây là một trong những chính sách nhằm phát triển nội lực công ty, khuyến khích người lao động và cũng là chính sách nhằm giữ chân những cán bộ giỏi có trình độ và tay nghề cao cho công ty.

2.3.2. Những hạn chế còn tồn tại

- Hệ thống cơ chế chính sách về nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chưa đồng bộ và chưa đáp ứng được nhu cầu của Công ty.

- Chất lượng lao động chưa cao, cơ cấu lao động qua đào tạo còn bất hợp lý, chất lượng cán bộ cũng như năng lực chưa được phát huy hết.

- Dạy nghề trong các đơn vị, chưa được quan tâm thường xuyên, đúng mức.

- Các đơn vị sử dụng người lao động cũng chưa thật sự coi trọng vấn đề nguồn nhân lực.

- Điều kiện về một số cơ sở vật chất khá lâu năm nên không đáp ứng được yêu cầu về chất lượng làm ảnh hưởng tới chất lượng lao động cũng như công tác hoạt động của công ty.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÔNG TY THỰC PHẨM HÀ NỘI

2.1- LỊCH SỬ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY

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

2.1.1.1. Giới thiệu về công ty thực phẩm Hà Nội

Công ty Thực phẩm Hà Nội ra đời ngày 10/07/1957 theo Quyết định của Bộ Nội Thương (nay là Bộ Thương Mại).

Đến ngày 26/01/1993 theo Quyết định số 490 của Bộ trưởng Bộ Thương Mại, Nghị định số 388/CP của Chính Phủ, Công ty được thành lập lại, chính thức là doanh nghiệp Nhà nước, trực thuộc Sở Thương mại

Từ ngày 22/08/2004 Công ty chuyển đổi thành công ty TNHH Nhà nước một thành viên theo quy định của Luật Doanh nghiệp 1999

Tên đầy đủ bằng Tiếng Việt: CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN NHÀ NƯỚC MỘT THÀNH VIÊN THỰC PHẨM HÀ NỘI

Tên viết tắt bằng Tiếng Việt: CÔNG TY TNHH NN MỘT THÀNH VIÊN THỰC PHẨM HÀ NỘI

Tên giao dịch quốc tế: HA NOI FOODSTUF COMPANY

Tên viết tắt bằng tiếng Anh: HAFOCO

Địa chỉ: 24 - 26 Trần Nhật Duật, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội

Điện thoại: (04).38256619 – 8263825 **Email:** HFCC@fpt.vn

- Quá trình phát triển của công ty thực phẩm Hà Nội

Giai đoạn 1957 – 1964: Công ty thực phẩm Hà Nội được thành lập theo quyết định của Bộ Nội Thương

Giai đoạn 1964 – 1987: Thời kỳ đánh dấu sự phát triển và trưởng thành của công ty

Giai đoạn thứ ba: 1987 – 1997: là giai đoạn công ty đổi mới, thực hiện kinh doanh theo cơ chế thị trường.

Giai đoạn 1997 đến nay: là giai đoạn công ty khắc phục những khó khăn và phát huy được những lợi thế sẵn có.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Công ty

*** Nhiệm vụ của công ty**

- Quản lý kinh tế, xuất nhập khẩu và giao dịch đối ngoại
- Hoàn thành chế độ thuế đối với ngân sách Nhà nước
- Tạo nguồn vốn, khai thác và sử dụng vốn có hiệu quả
- Tổ chức thực hiện sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

Tìm kiếm thị trường mới, giữ vững thị trường truyền thống

*** Chức năng của công ty**

- Được đề xuất, xây dựng chỉ tiêu, kế hoạch liên quan đến hoạt động của công ty
- Được ký kết các hợp đồng kinh tế trong và ngoài nước

- Hình thức tiền thưởng tiết kiệm vật tư

Cách tính thưởng:

$$\text{Tiền thưởng tiết kiệm vật tư} = \text{Giá trị làm lợi thực tế} \times \text{Tỷ lệ \% trích thưởng quy định}$$

- Tiền thưởng nâng cao chất lượng sản

Cách tính thưởng:

$$\text{Tiền thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm} = \text{Giá trị làm lợi thực tế} \times \text{Tỷ lệ \% trích thưởng quy định}$$

- Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá công việc. Mức thưởng có thể lớn hơn hoặc bằng 5% số tiền làm lợi cho Công ty trong năm đó.

Ngoài ra công ty người lao động còn được hưởng các chế độ nghỉ mát, nghỉ ngơi dưỡng sức hàng năm, phần thưởng các dịp lễ tết, phần thưởng khi có thành tích.

Đối với đãi ngộ về phi tài chính: Công ty đã tạo điều kiện môi trường làm việc tốt nhất cho cán bộ công nhân viên. Cải thiện đời sống, tinh thần cho người lao động. Tổ chức khám sức khoẻ hàng năm cho công nhân viên. Có quà tặng cho những dịp lễ, tết, kỷ niệm hàng năm.

- Công ty có để ra một quỹ trợ cấp cho những cán bộ công nhân viên khi ốm, đau, v.v..., thăm hỏi thường xuyên, quan tâm đến đời sống tinh thần của toàn bộ công nhân viên của Công ty.

- Với cán bộ bằng cách gửi đi học nâng cao trình độ
- Đối với công nhân: Đào tạo tại nơi làm việc. v.v...

Kết quả thực hiện công tác đào tạo:

Năm 2006: có 46 lượt cán bộ công nhân viên được đào tạo

- + Đại học và trên đại học : 6 người
- + Bồi dưỡng kèm cấp tại chỗ 40 lượt người.

Năm 2007: có 71 lượt cán bộ công nhân viên được đào tạo.

- + Đại học và trên đại học : 12 người;
- + Bồi dưỡng kèm cấp tại chỗ 59 lượt người.

Năm 2008: Công ty có thực hiện chương trình trọng điểm về đào tạo cán bộ có trình độ công nghệ cao ở nước ngoài.

- + Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế, hành chính có 4 người
- + Đào tạo và bồi dưỡng các cấp chuyên gia và công nhân nguồn có tay nghề cao có 12 người

2.3.1.3. Về công tác thu hút, tạo động lực, khuyến khích lao động

Đối với đãi ngộ về tài chính: Công ty hiện đã thực hiện các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ theo quy định. Ngoài ra công ty còn thực hiện những chính sách tiền thưởng nhằm kích thích lao động gồm có:

- Được kinh doanh một số lĩnh vực dịch vụ như cho thuê văn phòng, khách sạn và các trung tâm dịch vụ thương mại
- Giới thiệu sản phẩm và quảng bá thương hiệu công ty
- Được mở các trung tâm thương mại, các siêu thị và các cửa hàng bán buôn, bán lẻ ở trong và ngoài nước
- Liên doanh liên kết tiến hành sản xuất kinh doanh

*** Lĩnh vực hoạt động của công ty**

Các lĩnh vực hoạt động chủ yếu của công ty là: sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu, đại lý, bán buôn bán lẻ thủy hải sản, thực phẩm tươi sống, chế biến, tư liệu tiêu dùng, nguyên liệu máy móc thiết bị. Liên doanh liên kết với nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước kinh doanh dịch vụ. Đầu tư xây dựng trung tâm thương mại, cao ốc, xí nghiệp sản xuất; cho thuê văn phòng; tổ chức quản lý các dự án đầu tư và xây dựng nhà và kinh doanh bất động sản.

- Ngành nghề kinh doanh chủ yếu

Xuất Nhập khẩu, kinh doanh bán buôn, bán lẻ tư liệu tiêu dùng, thực phẩm tươi sống, thực phẩm công nghệ, thực phẩm chế biến, thủy hải sản tươi và chế biến, nguyên liệu tiêu dùng cho sản xuất thực phẩm và thức ăn gia súc.

Đại lý phân phối, liên doanh liên kết với các tổ chức sản xuất kinh doanh trong và ngoài nước. Sản xuất chế biến thực phẩm, kinh doanh dịch vụ khách sạn, cho thuê kho, văn phòng.

- Các sản phẩm chính: Thực phẩm tươi sống và chế biến sẵn, nguyên liệu dùng cho sản xuất thực phẩm và tiêu dùng khác.

2.1.2. Hệ thống tổ chức của công ty



(Nguồn Phòng hành chính công ty Thực phẩm Hà Nội - 2008)

2.3- ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.3.1. Tình hình phát triển nguồn nhân lực

2.3.1.1. Về công tác tuyển dụng lao động của Công ty

Việc tuyển dụng của Công ty được thực hiện theo trình tự:

- + Thông báo chỉ tiêu tuyển dụng lao động
- + Nhận Hồ sơ của ứng viên
- + Nghiên cứu Hồ sơ của ứng viên
- + Phỏng vấn ứng viên
- + Hội đồng tuyển dụng xét tuyển
- + Khám sức khỏe
- + Quyết nhận tuyển lao động

Bảng 2.3. Số lượng tuyển dụng lao động của công ty qua các năm

	Đơn vị	Năm 2006	Năm 2007	Năm 2008
Số lượng lao động tăng	Người	49	64	28
Lao động gián tiếp	Người	18	18	11
Lao động trực tiếp	Người	27	44	16
Lao động Quản lý	Người	4	2	1

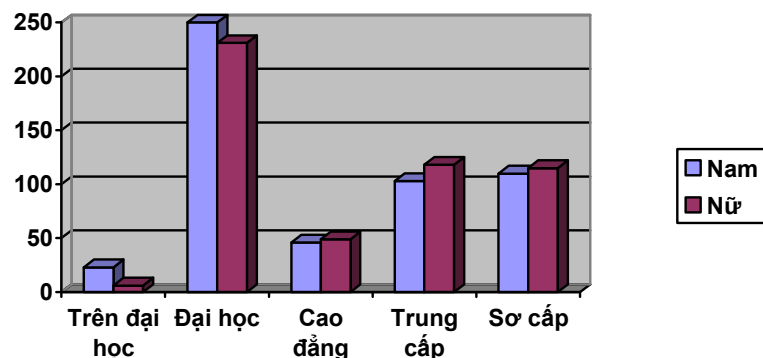
(Nguồn Phòng hành chính công ty Thực phẩm Hà Nội - 2008)

2.3.1.2. Về công tác đào tạo:

Công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Công ty thực phẩm Hà Nội được thực hiện.

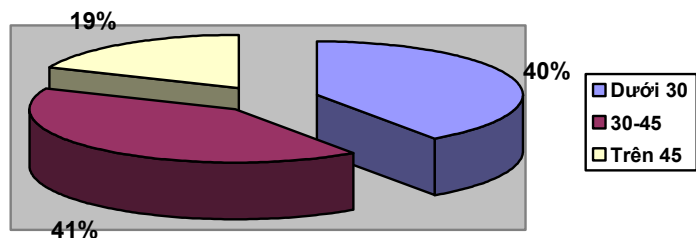
* Về giới tính.

Đồ thị 2.2. Cơ cấu lao động theo giới tính năm 2008



* Về cơ cấu tuổi

Đồ thị 2.3. Cơ cấu lao động theo độ tuổi năm 2008



2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ các phòng ban

* Ban giám đốc

+ Tổng giám đốc công ty là người chịu trách nhiệm trước nhà nước về toàn bộ hoạt động của công ty.

+ Phó tổng giám đốc công ty có nhiệm vụ giúp Tổng giám đốc công ty chỉ đạo và giải quyết các vấn đề. Ngoài ra Phó tổng giám đốc còn có nhiệm vụ thay mặt Tổng giám đốc công ty điều hành việc quản lý công ty

* Các Phòng ban:

+ Phòng Tổ chức hành chính: có chức năng, tham mưu cho ban giám đốc về công tác quản trị nhân sự và hành chính.

+ Phòng kế toán tài vụ có nhiệm vụ: Kiểm tra và quản lý, tổng hợp, phân tích tình hình tài chính và có kế hoạch tài chính hàng tháng, hàng quý, hàng năm. Nộp ngân sách nhà nước.

+ Phòng kế hoạch kinh doanh có nhiệm vụ: Xây dựng kế hoạch, đề xuất, thực hiện và báo cáo các biện pháp sản xuất kinh doanh hàng năm.

+ Phòng kinh tế đối ngoại có nhiệm vụ: Quản lý hoạt động kinh doanh với nước ngoài. Kinh doanh xuất nhập khẩu.

+ Phòng đầu tư có nhiệm vụ: Lập kế hoạch đầu tư xây dựng cơ bản cải tạo sửa chữa các mạng lưới công ty. Theo dõi, giám sát, thực hiện quy chế quản lý và sử dụng, kinh doanh nhà đất.

+ Các đơn vị trực thuộc: Gồm 10 cửa hàng, 2 trung tâm thương mại, 4 xí nghiệp, 2 khách sạn, 2 liên doanh

2.2- THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY

2.2.1. Đặc điểm về nguồn nhân lực của công ty

Cho đến nay công ty đã có hơn 1.000 cán bộ nhân viên. Trong đó có trên 48% là trình độ đại học và trên đại học, còn lại là cao đẳng, trung cấp và sơ cấp.

Bảng 2.1. Nguồn nhân lực của Công ty trong những năm qua

STT	Loại lao động	2006	2007	2008
1	Cán bộ lãnh đạo	24	24	24
2	Cán bộ quản lý	65	67	69
3	Nhân viên Kinh doanh	225	252	243
4	Cán bộ kiểm định chất lượng	41	48	48
5	Lao động sx trực tiếp	242	272	259
6	Lao động sx gián tiếp	106	118	109
7	Kế toán	96	97	92
8	Cán bộ HC-NL	54	62	62
9	Lao động khác	25	29	28
10	Nhân viên thuê ngoài	160	130	117
	Cộng	1038	1099	1051

(Nguồn Phòng hành chính công ty Thực phẩm Hà Nội - 2008)

2.2.2. Phân tích nguồn nhân lực của Công ty .

Bảng 2.2. Chất lượng lao động của Công ty tính đến ngày 31/12/2008

Trình độ đào tạo	Tổng số			Độ tuổi		
	Nam	Nữ	T.Số	30<	30-45	45>
1. Trên đại học	23	6	29	2	19	8
2. Đại học	250	231	481	183	191	107
3. Cao đẳng	46	49	95	49	34	12
4. Trung cấp	103	118	221	111	89	21
5. Sơ cấp	110	115	225	77	101	47
Tổng	532	519	1051	422	434	195

(Nguồn Phòng hành chính công ty Thực phẩm Hà Nội - 2008)

Qua bảng 2.2 ta thấy chất lượng lao động của Công ty qua các năm được thể hiện qua các cơ cấu như sau:

* Về trình độ người lao động.

Đồ thị 2.1. Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo năm 2008

