

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN THANH HƯỜNG

**QUẢN LÝ NHÂN SỰ
TẠI TỔNG CÔNG TY DUNG DỊCH KHOAN
VÀ HÓA PHẨM DẦU KHÍ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

Hà Nội – 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN THANH HƯỜNG

QUẢN LÝ NHÂN SỰ
TẠI TỔNG CÔNG TY DUNG DỊCH KHOAN
VÀ HÓA PHẨM DẦU KHÍ

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60 34 04 10

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH NHƯ

Hà Nội – 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực và chưa được sử dụng ở bất kỳ công trình khoa học nào.

Tôi xin cam đoan mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành chương trình cao học và viết luận văn này, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ và góp ý nhiệt tình của quý thầy cô Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn đến quý thầy cô trường Đại học Kinh tế, đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ cho tôi trong quá trình học tập.

Tôi xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến TS. Nguyễn Thị Bích Như đã dành rất nhiều thời gian và tâm huyết hướng dẫn nghiên cứu và giúp tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

Mặc dù tôi đã có nhiều cố gắng nỗ lực, tìm tòi, nghiên cứu để hoàn thiện luận văn, tuy nhiên không thể tránh khỏi những thiếu sót, rất mong nhận được những đóng góp tận tình của quý thầy cô và các bạn.

MỤC LỤC

Danh mục bảng biểu	i
Danh mục hình	ii
LỜI NÓI ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÀI LIỆU, LÝ LUẬN CHUNG VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Tổng quan tài liệu nghiên cứu.	Error! Bookmark not defined.
1.2. Công tác quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. Khái niệm:	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
1.3. Các nội dung chủ yếu của công tác quản lý nhân sự	Error! Bookmark not defined.
1.3.1 Phân tích công việc:	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Tuyển dụng nhân sự.	Error! Bookmark not defined.
1.3.3. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
1.3.4. Sắp xếp và sử dụng lao động.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.5. Đánh giá và đãi ngộ nhân sự.	Error! Bookmark not defined.
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản lý nhân sự và sự cần thiết của công tác quản lý nhân sự	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	Error! Bookmark not defined.
2.1. Câu hỏi nghiên cứu:	Error! Bookmark not defined.
2.2. Phương pháp nghiên cứu.	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Phương pháp luận	Error! Bookmark not defined.
2.3. Thu thập dữ liệu	Error! Bookmark not defined.
2.4. Hệ thống các văn bản sử dụng trong nghiên cứu đề tài	Error! Bookmark not defined.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÂN SỰ TẠI TỔNG CÔNG TY DUNG DỊCH KHOAN VÀ HÓA PHẨM DẦU KHÍ.**Error! Bookmark not defined.**

3.1. Khái quát quá trình hình thành phát triển và đặc điểm hoạt động kinh doanh của Tổng Công ty.....**Error! Bookmark not defined.**

3.1.1. Quá trình thành lập và phát triển Tổng Công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.1.2. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của Tổng Công ty**Error! Bookmark not defined.**

3.1.3 Cơ cấu nhân sự của Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.2. Thực trạng công tác quản lý nhân lực tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.2.1. Thực trạng công tác phân tích công việc tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.....**Error! Bookmark not defined.**

3.2.3. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nhân lực tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.2.4. Thực trạng công tác sắp xếp và sử dụng người lao động tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu Khí.....**Error! Bookmark not defined.**

3.2.5. Thực trạng công tác đánh giá và đãi ngộ trong Tổng công ty.....**Error! Bookmark not defined.**

3.3. Đánh giá chung thực trạng công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.**Error! Bookmark not defined.**

3.3.1. Đánh giá thực trạng về năng lực của lao động quản lý**Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 4 : MỘT SỐ GIẢI PHÁP GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÂN SỰ TẠI TỔNG CÔNG TY DUNG DỊCH KHOAN VÀ HÓA PHẨM DẦU KHÍ	Error! Bookmark not defined.
4.1. Cơ hội và thách thức của Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí	Error! Bookmark not defined.
4.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Hoàn thiện công tác phân tích công việc tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Hoàn thiện công tác sắp xếp sử dụng lao động tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.	Error! Bookmark not defined.
4.2.5. Hoàn thiện công tác đánh giá, đãi ngộ nhân lực tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Vai trò và trách nhiệm của đơn vị/cá nhân trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Tổng công ty.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1. Đối với Lãnh đạo Tổng công ty:	Error! Bookmark not defined.
4.3.2. Lãnh đạo các đơn vị	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Ban Tổ chức Nhân lực Tổng công ty.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.4.Đối với từng cá nhân người lao động:	Error! Bookmark not defined.
KẾT LUẬN.....	Error! Bookmark not defined.
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	4

DANH MỤC BẢNG BIỂU

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1	Bảng 3.1	Tình hình sử dụng lao động của Tổng công ty	39
2	Bảng 3.2	Bảng kết quả đào tạo từ năm 2013-2014	51
3	Bảng 3.3	Bảng phân bố chuyên ngành của các cán bộ làm công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	52
4	Bảng 3.4	Bảng tiêu chuẩn đánh giá công việc	55
5	Bảng 3.5	Bảng đánh giá công việc	56

DANH MỤC HÌNH

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1	Hình 3.1	Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của Tổng công ty	36
2	Hình 3.2	Tình hình sử dụng lao động của Tổng công ty xét theo trình độ nhân sự	41
3	Hình 3.3	Tình hình sử dụng lao động của Tổng công ty xét theo giới tính	42
4	Hình 3.4	Tình hình sử dụng lao động của Tổng công ty xét theo độ tuổi	43
5	Hình 3.5	Tiền lương và thu nhập bình quân của cán bộ nhân viên tại Tổng công ty qua các năm	60

LỜI NÓI ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Con người là nguồn lực đóng vai trò quan trọng nhất, là nguồn tài nguyên, là yếu tố quyết định đến sự thành công của doanh nghiệp, để con người phát huy tối đa sức mạnh của mình rất cần những công cụ quản trị tạo động lực, tạo sức mạnh thúc đẩy con người ngày một sáng tạo trong công việc vì vậy công tác quản lý nhân sự đóng vai trò rất quan trọng và là chìa khóa thành công cho bất kể doanh nghiệp nào. Xã hội càng hiện đại, doanh nghiệp càng phát triển thì con người lại trở lên quan trọng và cần thiết hơn, do đó công tác quản lý nhân sự từ khâu tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo, huấn luyện, chế độ đãi ngộ và đánh giá cần được đặc biệt quan tâm và là một trong những nhiệm vụ then chốt, quyết định sự thành bại của một tổ chức, một doanh nghiệp.

Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí được thành lập từ năm 1990, trải qua 25 năm trưởng thành và phát triển với điểm khởi đầu là chủ yếu sản xuất hóa phẩm, hóa chất phục vụ ngành Dầu khí với đội ngũ lao động là công nhân tham gia sản xuất là chủ yếu, qua từng giai đoạn phát triển Tổng công ty đã dần phát triển thêm các lĩnh vực kinh doanh khác trong đó mục tiêu chủ yếu là chuyển dần từ doanh nghiệp sản xuất sang doanh nghiệp có thế mạnh về kinh doanh các dịch vụ hóa kỹ thuật (gồm dịch vụ làm sạch, xử lý môi trường, dịch vụ kỹ thuật khác) và để có được nguồn nhân lực phù hợp có đủ năng lực đáp ứng tốt chiến lược kinh doanh, Tổng công ty đặc biệt quan tâm đến công tác quản lý nhân sự và coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu nhằm thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển của Tổng công ty.

Trong xu thế cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, muốn tồn tại và phát triển bền vững đòi hỏi Tổng công ty cần có những sự thay đổi có tính căn bản

trong cơ chế quản lý kinh doanh và mở rộng môi trường kinh doanh (trong nước ra quốc tế, trong ngành ra ngoài ngành), chuyển hướng sản xuất kinh doanh (từ sản xuất là chủ yếu chuyển sang làm dịch vụ là chủ yếu). Những thay đổi này cũng đặt ra một loạt những yêu cầu mới và cao hơn đối với đội ngũ cán bộ công nhân viên. Do đó, Tổng công ty cần tập trung chú trọng nâng cao công tác quản lý nguồn nhân lực như: nâng cao công tác phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo, sắp xếp, sử dụng người lao động theo hướng toàn diện để có một nguồn nhân lực chuyên nghiệp hội tụ đầy đủ những tiêu chuẩn về năng lực và kỹ năng theo tiêu chuẩn quốc tế.

Nhận thấy được tầm quan trọng và sự cần thiết của công tác quản lý nhân sự trong bất cứ một doanh nghiệp nào nói chung và trong Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí nói riêng nên đề tài: “***Quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí***” đã được đưa ra nghiên cứu, mong đề xuất được một số giải pháp hữu ích cho Tổng công ty trong quá trình quản lý nhân sự để mang lại giá trị doanh nghiệp tối ưu.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu của đề tài luận văn:

Dựa trên lý luận và thực tế về quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí tìm ra những thực trạng còn tồn tại và đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện chung của công tác quản lý nhân sự tại Tổng Công ty.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn:

- Nghiên cứu lý luận chung về quản lý nhân sự.
- Nghiên cứu nguồn nhân lực và thực trạng còn tồn tại của công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng nghiên cứu: Công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian nghiên cứu: Luận văn sử dụng các tài liệu thứ cấp phục vụ cho việc phân tích thực trạng công tác quản lý nhân sự từ Ban Tổ chức và phát triển nguồn nhân lực và một số phòng ban khác của Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.

+ Về thời gian nghiên cứu: Phân tích số liệu liên quan đến công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí luận văn giới hạn khoảng thời gian từ năm 2012 – 2014.

4. Đóng góp của luận văn

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản quản lý nhân sự.

- Đánh giá tương đối toàn diện thực trạng công tác quản lý nguồn nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí

- Đề xuất được một số phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí

5. Kết cấu của luận văn

Lời nói đầu

Chương 1: Tổng quan tài liệu, lý luận về quản lý nguồn nhân lực

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Thực trạng quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí

Chương 4: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhân sự tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí.

Kết luận

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tổ chức và phát triển nhân lực, 2014. *Tham luận về công tác tổ chức cán bộ tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*. Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2007. *Giáo trình quản lý nhân lực*. Hà Nội: NXB Đại học Kinh tế Quốc Dân
3. DMC, 2009. *Quyết định số 70/QĐ- DMC ngày 27/8/2009 vv Ban hành quy chế quản lý cán bộ của Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*. Hà Nội.
4. DMC, 2011. *Quyết định số 1336/QĐ-DMC ngày 02/6/2011 vv Ban hành quy chế tiền lương, tiền thưởng Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*.
5. DMC, 2011. *Quyết định số 2073/QĐ-DMC ngày 30/8/2011 vv Ban hành quy định về tiêu chuẩn tuyển dụng, quy trình tiếp nhận và ký kết hợp đồng lao động với cán bộ nhân viên Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*. Hà Nội.
6. DMC, 2012. *Quyết định số 1174/QĐ-DMC ngày 07/6/2012 vv Ban hành quy chế khuyến khích và thu hút lao động là chuyên viên, kỹ sư cao cấp làm việc tại Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*. Hà Nội.
7. DMC, 2012. *Quyết định số 1290/QĐ-DMC ngày 22/6/2012 vv Ban hành quy chế tổ chức và Quản lý công tác đào tạo Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí*. Hà Nội.
8. DMC, 2012. *Quyết định số 490/QĐ-DMC ngày 12/3/2012 vv Ban hành quy định về tiêu chuẩn, nguyên tắc và hướng dẫn chuyển xếp lương*

theo hệ số cho cán bộ nhân viên Tổng công ty Dung dịch khoan và Hóa phẩm Dầu khí. Hà Nội.

9. John M.Ivancevich, 2010. *Quản trị nguồn nhân lực*. TP. Hồ Chí Minh: NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
10. Nhiều tác giả, 2012. *Tài liệu hội nghị công tác tổ chức nhân sự và đào tạo năm 2012*. Hà Nội: NXB Tập đoàn Dầu khí Quốc Gia Việt Nam.
11. Nhiều tác giả, 2014. *Ra quyết định quản trị*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội.
12. Nhiều tác giả, 2014. *Tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài*. NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
13. Đình Phúc và Khánh Linh, 2012. *Quản lý nhân sự*. Hà Nội: NXB Tài Chính.
14. Stephen P.Robbins. *Hành vi tổ chức*. Dịch từ tiếng Anh. Tinh Văn, 2012. TP. Hồ Chí Minh: NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
15. Lê Văn Tâm và Ngô Kim Thanh, 2010. *Giáo trình Quản trị Doanh nghiệp*. Hà Nội: NXB Đại học Kinh tế Quốc Dân
16. Trần Văn Thắng, 2012. *Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: NXD Đại Học Kinh tế Quốc Dân.
17. Nguyễn Tuấn Thịnh, 2008. *Quản lý nhân lực trong Doanh nghiệp*. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật.