

I H CHU
TR NG I H C KINH T
KHOA QU N TR KINH DOANH



KHÓA LU N T TNGHI P

HOÀN THI N CHÍNH SÁCH ẨM NG NHÂN S T I
CÔNG TY TNHH MTV TH NG M I THÀNH PHÁT –
CÔNG TY CP NG QU NG NGÃI

NGUY N TH THU LAN

Niên khóa: 2015 - 2019

I H CHU
TR NG I H C KINH T
KHOA QU N TR KINH DOANH



KHÓA LU N T TNGHI P

HOÀN THI N CHÍNH SÁCH ẨM NG NHÂN S T I
CÔNG TY TNHH MTV TH NG M I THÀNH PHÁT –
CÔNG TY CP NG QU NG NGÃI

Gi ng viên h ng d n:
TS. Hoàng Quang Thành

Sinh viên th c hi n:
Nguyễn Thu Lan
L p: K49B –QTNL
Niên khóa: 2015 - 2019

Hu , 01 n m 2019

Lời Cảm Ơn

Trong suốt quá trình hoàn thiện báo cáo thực tập nghề nghiệp này, ngoài sự nỗ lực của chính mình, tôi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm và giúp đỡ quý báu của thầy cô, ban Giám đốc của đơn vị thực tập cuối khóa.

Lời đầu tiên, tôi xin được gửi đến giáo viên hướng dẫn của mình là TS. Hoàng Quang Thành. Cảm ơn thầy đã có những hướng dẫn, chỉ bảo rất cụ thể trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện bài thực tập cuối khóa này.

Lời cảm ơn tiếp theo xin được chân thành gửi đến Ban Giám đốc cùng toàn thể cán bộ nhân viên Công ty TNHH MTV thương mại THÀNH PHÁT đã nhiệt tình giúp đỡ và tạo điều kiện rất tốt để tôi có thể hoàn thành thời gian thực tập nghề nghiệp của mình tại công ty. Đặc biệt, tôi xin chân thành cảm ơn anh Đặng Phú Quý và chị Ngô Thanh Phượng – của công ty đã luôn là người hướng dẫn, chỉ bảo tận tình tôi trong suốt thời gian thực tập cuối khóa.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu nhà trường cùng toàn thể quý thầy cô trường Đại học Kinh tế Huế đã giúp tôi có được những kiến thức hết sức cần thiết trong suốt 4 năm vừa qua.

Cuối cùng, tôi xin cảm ơn gia đình và bạn bè đã giúp đỡ và động viên tôi rất nhiều trong thời gian vừa qua.

Tuy nhiên, do hạn chế về thời gian, chi phí cũng như kinh nghiệm và hiểu biết của bản thân cũng còn khá hạn chế về chuyên môn và kỹ năng nên không tránh khỏi một số sai sót. Vì vậy, tôi rất mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô, bạn bè để bài khóa luận này được hoàn thiện hơn

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Nguyễn Thị Thu Lan

L I CAM OAN

Tôi xin cam oan đây là công trình nghiên cứu cá nhân của tôi. Các số liệu sử dụng phân tích trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu trong luận văn do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách trung thực, khách quan và phù hợp với thực tiễn. Các kết quả này chưa từng công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác. Nếu không đúng như đã nêu trên, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về tài liệu của mình.

Ng i cam oan

Nguyễn Thị Thu Lan

TaiLieu.vn
Tr ờng Đại học Kinh tế Huế

M C L C

PHẦN I: MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Nội dung và phạm vi nghiên cứu.....	2
3.1. Nội dung nghiên cứu.....	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	3
4.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	3
4.2. Phương pháp tổng hợp và phân tích số liệu.....	4
4.3. Công cụ xử lý số liệu.....	5
5. Bố cục của khóa luận.....	6
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	7
CHƯƠNG 1.....	7
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHÍNH SÁCH ẨM NHẬP NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP.....	7
1.1. Lý luận chung về ẩm nhập nhân sự.....	7
1.1.1. Một số khái niệm.....	7
1.1.1.1. Khái niệm về nhân sự.....	7
1.1.1.2. Khái niệm về quản trị nhân sự.....	7
1.1.1.3. Khái niệm về ẩm nhập nhân sự.....	8
1.1.1.4. Khái niệm về chính sách.....	8
1.1.1.5. Khái niệm về chính sách ẩm nhập nhân sự.....	8
1.1.2. Vai trò của chính sách ẩm nhập nhân sự trong doanh nghiệp.....	9
1.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách ẩm nhập nhân sự.....	10
1.1.4. Các chính sách ẩm nhập nhân sự trong doanh nghiệp.....	13
1.1.4.1. Chính sách ẩm nhập tài chính.....	13
1.1.4.2. Chính sách ẩm nhập phi tài chính.....	17
1.1.5. Thực hiện các chính sách ẩm nhập nhân sự trong doanh nghiệp.....	18

1.1.5.1. Xây dựng chính sách nhân sự chủ yếu.....	18
1.1.5.2. Triển khai thực hiện chính sách đãi ngộ nhân sự	19
1.1.5.3. Xây dựng các quy định, quy tắc, thủ tục hành trình cho việc thực hiện các chính sách đãi ngộ nhân sự	20
1.2. Kinh nghiệm thực tiễn về đãi ngộ nhân sự của các doanh nghiệp và bài học ở Công ty TNHH Thương mại Thành Phát.....	20
1.2.1. Kinh nghiệm thực tiễn về đãi ngộ nhân sự của các doanh nghiệp.....	20
1.2.2. Bài học thực tiễn ở Công ty TNHH Thương mại Thành Phát.....	21
1.3. Mô hình nghiên cứu chính sách đãi ngộ nhân sự	22
1.3.1. Mô hình lý thuyết.....	22
1.3.2. Mô hình nghiên cứu xu hướng và thang đo.....	23
1.3.2.1. Mô hình nghiên cứu xu hướng.....	23
1.3.2.2. Mô hình nghiên cứu xu hướng.....	25
CHƯƠNG 2.....	28
THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐÃ NGỘ NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI THÀNH PHÁT.....	28
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Thương mại Quốc Ngãi và Công ty TNHH Thương mại Thành Phát.....	28
2.1.1. Vài nét về Công ty Cổ phần Thương mại Quốc Ngãi.....	28
2.1.2. Tổng quan về Công ty TNHH Thương mại Thành Phát	31
2.1.2.1. Thông tin chung về Công ty.....	31
2.1.2.2. Quá trình hình thành và phát triển.....	32
2.1.2.3. Cấu trúc Công ty.....	33
2.1.2.4. Chức năng, nhiệm vụ của Công ty	35
2.1.2.5. Các nguồn lực chủ yếu của Công ty.....	36
2.1.2.6. Kết quả kinh doanh của Công ty qua 3 năm 2015 – 2017	40
2.2. Thực trạng chính sách đãi ngộ nhân sự của Công ty TNHH Thương mại Thành Phát	43
2.2.1. Chính sách đãi ngộ Tài chính của Công ty.....	43
2.2.1.1. Chính sách Tiền lương	43

2.2.1.2. Chính sách Ti n th ng	45
2.2.1.3. Chính sách Ph c p	46
2.2.1.4. Chính sách Tr c p.....	47
2.2.1.5. ãi ng qua Phúc l i.....	50
2.2.2. Th c tr ng chính sách ãi ng Phi tài chính c a Công ty.....	51
2.2.2.1. ãi ng thông qua công vi c.....	51
2.2.2.2. ãi ng qua môi tr ng làm vi c.....	52
2.2.3. Các quy nh, quy t c, th t c h tr th c hi n các chính sách ãi ng nhân s t i Công ty	53
2.3. ánh giá c a các i t ng i u tra v chính sách ãi ng nhân s t i Công ty TNHH Th ng m i Thành Phát.....	54
2.3.1. c i m M u i u tra.....	54
2.3.2. Ki m nh tin c y b ng h s Cronbach's Alpha.....	60
2.3.3. Phân tích nhân t khám phá EFA.....	61
2.3.4. Xác nh m c nh h ng c a các nhân t n ánh giá chung c a ng i lao ng v chính sách ãi ng nhân s t i Công ty.....	66
2.4.4.1. Mô hình h i quy t ng quát.....	66
2.4.4.2. Ki m nh h s t ng quan.....	67
2.4.4.3. Xác nh m c tác ng c a các nhân t n ánh giá chung c a ng i lao ng v chính sách ãi ng nhân s c a Công ty b ng mô hình h i quy tuy n tính	69
2.1.2. M c ánh giá c a ng i lao ng v chính sách ãi ng nhân s c a Công ty ..	75
2.5. ánh giá chung v chính sách ãi ng nhân s t i Công ty.....	80
2.5.1. Nh ng u i m t c.....	80
2.5.2. Nh ng t n t i và h n ch	81
2.5.3. Các nguyên nhân c a t n t i, h n ch	81
CH NG 3.....	83
NH H NG VÀ GI I PHÁP HOÀN THI N CHÍNH SÁCH ãI NG NHÂN S T I CÔNG TY TNHH TH NG M I THÀNH PHÁT	83
3.1. nh h ng và m c tiêu hoàn thi n công tác ãi ng t i Công ty	83
3.1.1. nh h ng.....	83

3.1.2 Mục tiêu hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân sự84

3.2. Các giải pháp hoàn thiện công tác đãi ngộ nhân sự tại Công ty.....84

3.2.1. Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty84

3.2.2. Hoàn thiện các chính sách đãi ngộ tài chính85

3.2.3. Hoàn thiện các chính sách đãi ngộ Phi tài chính.....87

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ89

1. Kết luận.....89

2. Kiến nghị89

2.1. Kiến nghị với nhà nước.....89

2.2. Kiến nghị với Công ty.....90

2.3. Kiến nghị với xã hội.....91

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....92

PHỤ LỤC.....93

Trang 2
Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TNHH	:	Trách nhiệm hữu hạn
MTV	:	Thành viên
TM	:	Thương mại
BHXH	:	Bảo hiểm xã hội
BHYT	:	Bảo hiểm y tế
BHTN	:	Bảo hiểm thất nghiệp
DN	:	Doanh nghiệp
NL	:	Người lao động
CCDV	:	Cung cấp dịch vụ
TNDN	:	Thu nhập doanh nghiệp
TNTT	:	Thu nhập trực tiếp
TNST	:	Thu nhập sau thuế
TP	:	Thành phố
L	:	Lao động
SL	:	Số lượng
LN	:	Lợi nhuận
DT	:	Doanh thu

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 1.2: Các nhân tố và thang đo của mô hình nghiên cứu.....	26
Bảng 2. 1: Tình hình lao động của Công ty qua 3 năm 2015 - 2017	37
Bảng 2. 2: Tình hình nguồn vốn và tài sản của Công ty qua 3 năm 2015 – 2017.....	39
Bảng 2. 3: Kết quả hoạt động kinh doanh	40
của Công ty qua 3 năm 2015 – 2017	40
Bảng 2. 4: Tình hình lợi nhuận và phúc lợi của Công ty qua 3 năm 2015 – 2017	44
Bảng 2. 5: Tình hình trình bày của Công ty giai đoạn (2015 – 2017).....	48
Bảng 2. 6: Hệ số Cronbach’s Alpha của các nhân tố	61
Bảng 2. 7: Hệ số Cronbach’s Alpha của nhân tố đánh giá chung về chính sách đãi ngộ	61
Bảng 2. 8: Kiểm định KMO and Bartlett’s Test	62
Bảng 2. 9: Thang đo tin cậy.....	65
Bảng 2. 10: Kết quả phân tích nhân tố đánh giá chung của nhân viên	65
Bảng 2. 11: Kết quả kiểm định hệ số tương quan Pearson.....	67
Bảng 2. 12: Mô hình tóm tắt.....	69
Bảng 2. 13: ANOVA ^a	69
Bảng 2. 14: Kiểm định hồi quy đa biến trong mô hình hồi quy.....	70
Bảng 2. 15: Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter	72
Bảng 2. 16: Kết quả kiểm định giả thuyết.....	74
Bảng 2. 17: Đánh giá về các yếu tố thu hút nhân sự.....	75
Bảng 2. 18: Đánh giá các yếu tố thu hút và chi phí phúc lợi ứng tuyển	76
Bảng 2. 19: Đánh giá các yếu tố thu hút và môi trường làm việc.....	77
Bảng 2. 20: Đánh giá các yếu tố thu hút và công việc.....	78
Bảng 2. 21: Đánh giá về Chiết khấu tín dụng và ào tạo.....	79
Bảng 2. 22: Đánh giá của người lao động về chi ào tạo.....	79

DANH MỤC CÁC HÌNH, SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1: Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách tài chính nhân sự	10
Sơ đồ 2: Các hình thức tài chính	14
Sơ đồ 3: Mô hình nghiên cứu xu hướng chính sách tài chính nhân sự trong doanh nghiệp	24
Sơ đồ 4: Cấu trúc quản lý của công ty Cổ Phần Ngân Hàng Qu ng Ngãi.....	30
Sơ đồ 5: Cấu trúc quản lý của Công ty TNHH Thành Phát.....	34
Biểu đồ 2.1: Tổng giá trị tài sản của Công ty.....	40
Biểu đồ 2.2: Tổng doanh thu bán hàng và CCDV của Công ty.....	41
Biểu đồ 2.3: Tổng lợi nhuận trước thuế TNDN của công ty.....	42
Biểu đồ 2.4: Tổng lợi nhuận sau thuế TNDN của công ty.....	42
Biểu đồ 2.5: Tổng lợi nhuận gộp giai đoạn 2015 - 2017.....	45
Biểu đồ 2.6: Các cumu i u tra theo giới tính.....	55
Biểu đồ 2.7: Các cumu i u tra theo tuổi.....	55
Biểu đồ 2.8: Các cumu i u tra theo tình trạng hôn nhân.....	56
Biểu đồ 2.9: Các cumu i u tra theo trình độ học vấn.....	57
Biểu đồ 2.10: Các cumu i u tra theo chức vụ	57
Biểu đồ 2.11: Các cumu i u tra theo thâm niên công tác.....	58
Biểu đồ 2.12: Các cumu i u tra theo hình thức tuyển dụng.....	58
Biểu đồ 2.13: Các cumu i u tra theo mức thu nhập hàng tháng	59
Biểu đồ 2.14: Các cumu i u tra theo tình trạng thay đổi công việc.....	60
Biểu đồ 2.15: Phân phối chuẩn hóa Histogram	71

PH N I: M U**1. Lý do chọn tài**

Muốn tận dụng và phát triển trong cơ chế thị trường, doanh nghiệp kinh doanh cần vạch ra chiến lược trên thị trường, và thực hiện đúng trong tâm trí của người tiêu dùng và người lao động. Làm cho nhân viên của bạn trở thành doanh nghiệp phải có những nhân viên giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, tinh thần và trung thành.

Chính sách đãi ngộ nhân sự có thể thu hút và giữ chân người lao động là mối quan tâm của nhiều doanh nghiệp Việt Nam hiện nay. Công ty Thành Phát cũng không ngoại lệ các nhân viên này doanh thu tốt giúp doanh nghiệp có sự tác động về chính sách đãi ngộ

Thu hút và giữ người tài là nhiệm vụ luôn của các nhà quản trị quan tâm. Khi chi phí và mức thu nhập của người lao động còn thấp, thì đãi ngộ cũng xem là một công cụ kích thích khá mạnh mẽ người lao động.

Tiền lương, thưởng, trợ cấp, bảo hiểm... là các chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng lớn và trực tiếp đến tinh thần của người lao động. Nhưng nó cũng là một trong những phần nhỏ mà các nhà quản trị bấy lâu nay dùng để thu hút và giữ chân người lao động. Khi chính sách đãi ngộ không thể đáp ứng nhu cầu của người lao động thì họ sẽ rời bỏ công ty. Điều này có nghĩa là khi trả lương phải cân nhắc vào số lượng, chất lượng lao động, sự phát triển kinh tế, sự biến động của giá cả, cung cầu và lạm phát.

Khi doanh nghiệp thực hiện tốt chính sách đãi ngộ cũng làm cho doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Thực tế cho thấy rằng những công nhân suy nghĩ về phúc lợi mà quan trọng nhất là chính sách đãi ngộ và lợi ích của doanh nghiệp. Điều này có thể chứng minh là các chính sách đãi ngộ tốt mà doanh nghiệp dành cho người lao động sẽ góp phần rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Thực tế thị trường và qua Việt Nam các doanh nghiệp tuy nhiên lao động rất đa dạng, tuy nhiên các lao động có chất lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề cao, thì các lao động của doanh nghiệp biến động rất thấp, chỉ 3% - 4%/năm; ngược lại các doanh nghiệp không chú trọng vào nhân lực này.

trong các ngành nghề cho người lao động là việc rất khó khăn bởi nó ảnh hưởng trực tiếp tới lợi nhuận của doanh nghiệp và các chủ sở hữu, vì vậy các doanh nghiệp cần kiên trì, khéo léo sử dụng tất cả các hình thức, phương pháp thích hợp, thuyết phục người sử dụng lao động hiểu rõ “ảnh hưởng tốt cho người lao động sẽ mang lại lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp” trong dài hạn.

Xuất phát từ thực tiễn đó, em đã quyết định lựa chọn tài liệu “**Hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân sự tại công ty TNHH MTV thương mại Thành Phát – Công ty Cổ phần Thương mại Quảng Ngãi**” làm Khóa Luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung

Trên cơ sở phân tích, đánh giá tình hình thực trạng, đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân sự tại Công ty TNHH MTV thương mại Thành Phát – Công ty Cổ phần Thương mại Quảng Ngãi.

Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận và thực tiễn về chính sách đãi ngộ nhân sự trong doanh nghiệp.
- Phân tích, đánh giá thực trạng các chính sách đãi ngộ nhân sự tại Công ty TNHH thương mại Thành Phát – Công ty Cổ phần Thương mại Quảng Ngãi trong những năm qua.
- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân sự tại Công ty TNHH thương mại Thành Phát – Công ty Cổ phần Thương mại Quảng Ngãi trong thời gian tới.

3. Nội dung và phạm vi nghiên cứu

3.1. Nội dung nghiên cứu

Nội dung nghiên cứu của tài liệu là các vấn đề liên quan đến chính sách đãi ngộ nhân sự tại Công ty TNHH thương mại Thành Phát – Công ty Cổ phần Thương mại Quảng Ngãi.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

V không gian:

tài chính chi tiết tại Công ty TNHH Thương mại Thành Phát thuộc Công ty Cổ phần Ngân Hàng Qu Ngân

📌 V th i gian:

Th c tr ng các chính sách ãi ng nhân s t i Công ty c phân tích ánh giá đ a vào ngu n thông tin s li u th c p giai o n 2015-2017; các s li u s c p c thu th p trong kho ng th i gian t tháng 09 n tháng 12 n m 2018; các gi i pháp xu t áp đ ng cho giai o n t nay n n m 2025.

📌 V n i dung:

Trên c s các v n lý lu n và th c ti n v công tác ãi ng nhân s c h th ng hóa, tài t p trung i sâu phân tích ánh giá th c tr ng các chính sách ãi ng nhân s t i Công ty TNHH Thương mại Thành Phát thuộc Công ty Cổ phần Ngân Hàng Qu Ngân bao g m: ti n l ng, th ng; ph c p; tr c p và các chính sách ãi ng khác, qua ó ch ra các m t tích c c c ng nh các h n ch , t n t i trong các chính sách hi n hành và nguyên nhân c a chúng, ng th i xu t nh h ng và các gi i pháp c th nh m hoàn thi n các chính sách ãi ng nhân s t i Công ty trong nh ng n m t i.

4. Ph ng pháp nghiên c u

4.1. Ph ng pháp thu th p thông tin

📌 Thông tin th c p

Thông tin th c p ph c v nghiên c u tài g m các s li u th ng kê, các báo cáo t ng k t và các tài li u liên quan khác do các b ph n ch c n ng nh : phòng kinh doanh t ng h p – xu t nh p kh u, phòng kinh doanh bia, phòng t ch c k toán c a Công ty TNHH Thương mại Thành Phát thuộc Công ty Cổ phần Ngân Hàng Qu Ngân cung c p. Ngoài ra, tác gi còn tham kh o các lo i tài li u, sách báo, giáo trình, bài gi ng và các công trình khoa h c ã c công b liên quan n l nh v c và v n nghiên c u.

📌 Thông tin s c p

Thông tin s c p c thu th p qua i u tra kh o sát tr c ti p theo b ng h i c chu n b tr c i v i i t ng là ng i lao ng hi n ang làm vi c t i Công ty nh m có c nh ng ánh giá khách quan v các chính sách ãi ng mà Công ty áp

đang trong những năm vừa qua, các nguy cơ về môi trường và xã hội từ phía người lao động làm việc cho các cơ sở sản xuất các dịch vụ pháp nhân hoàn thiện công tác quản lý nhân sự trong thị trường.

Quy mô mẫu khảo sát: Mẫu khảo sát xác định gồm 120 cá nhân là người lao động của Công ty. Mẫu xác định dựa vào tiêu chuẩn yêu cầu vị trí công việc sản xuất pháp nhân pháp nhân phân tích nhân tố EFA của tài liệu. Theo đó, phân tích nhân tố cần có ít nhất 200 quan sát (Gorsuch 1983); còn Hatcher (1994) cho rằng kích cỡ mẫu cần ít nhất 5 lần biến quan sát (Hair & ctg, 1998). Những quy tắc kinh nghiệm khác trong xác định cỡ mẫu cho phân tích nhân tố EFA là thông thường thì số quan sát ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến trong phân tích nhân tố.

Với 23 biến quan sát cần thiết thì cỡ mẫu tối thiểu là 115 mẫu khảo sát ($23 \times 5 = 115$). Tuy nhiên, để đảm bảo an toàn về số lượng mẫu tối thiểu cỡ mẫu khảo sát là 120 mẫu.

Cách thức xác định thị trường khảo sát:

Áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng đối với người lao động của công ty TNHH MTV TM Thành Phát. Tổng thể được phân chia thành các nhóm làm việc các phòng ban khác nhau. Trong tiêu thức chọn mẫu ngẫu nhiên ngẫu nhiên (bậc thứ hai ngẫu nhiên). Sản phẩm phương pháp khảo sát trực tiếp bằng hình thức

Nội dung phiếu khảo sát:

Thông tin về bản thân người trả lời phiếu khảo sát: giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, hình thức làm việc, chức vụ, số năm làm việc, thu nhập trên tháng, tần suất thay đổi công việc.

Các yếu tố liên quan hoàn thiện chính sách quản lý nhân sự: mức thu nhập; yếu tố môi trường làm việc; chế độ đãi ngộ; thông qua bản công việc; chi phí phúc lợi ứng dụng và chế độ bảo hiểm.

Các hoạt động đánh giá: mức tiêu chí đánh giá xác định như thế nào, địa điểm đánh giá tại doanh nghiệp hay lĩnh vực, dựa vào những căn cứ nào, hiểu biết của người khảo sát về đánh giá nhân lực.

4.2. Phương pháp chọn mẫu và phân tích số liệu

- Phương pháp thống kê: các tài liệu và số liệu thu thập được phân loại, thống kê phù hợp với mục tiêu và nội dung nghiên cứu thực tế.

- Phương pháp phân tích số liệu:

- Phương pháp Phân tích thống kê mô tả (Frequencies) để mô tả các đặc trưng cơ bản của hiện tượng nghiên cứu qua các số liệu thống kê. Các biểu đồ phương pháp này được áp dụng phân tích các biến nghiên cứu.

- Kiểm định tin cậy của thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's alpha cho các biến số và phụ thuộc. Nếu chỉ cùng dùng loại biến không phù hợp và hạn chế các biến rác trong quá trình nghiên cứu. Tính Cronbach's Alpha cho một thang đo thì thang đo phải có tối thiểu là 2 biến số. Về lý thuyết, Cronbach's Alpha càng cao càng tốt (thang đo càng có tin cậy cao). Tuy nhiên, nếu hệ số Cronbach's Alpha quá lớn (>0.95) cho thấy có nhiều biến trong thang đo không có khác biệt gì nhau (nghĩa là cùng một nội dung nào đó). Hiện tượng này gọi là hiện tượng trùng lặp trong thang đo (redundancy).

Nếu một biến trong thang đo có hệ số tương quan biến tổng hiệu chỉnh (corrected item total correlation) ≥ 0.3 thì biến đó yêu cầu (Nunnally & Bernstein, 1994). Nếu Cronbach's Alpha ≥ 0.6 là thang đo có thể chấp nhận để vận dụng tin cậy (Nunnally & Bernstein, 1994). Thang đo có tin cậy tốt khi nó biến thiên trong khoảng $[0.7; 0.9]$.

- Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis):

Sau khi đánh giá tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và loại bỏ các biến không liên quan tin cậy và các biến còn lại đưa vào phân tích nhân tố khám phá nhằm thu gọn và tóm tắt dữ liệu.

- Phân tích hồi quy tuyến tính:

Nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính giữa biến số độc lập và biến phụ thuộc cũng như mối quan hệ giữa các biến số với nhau, vì mối liên hệ thực tế là phức tạp. Nếu hệ số tương quan giữa biến phụ thuộc và biến số độc lập cao thì mô hình hồi quy tốt và phù hợp với mô hình. Phân tích hồi quy để xác định chỉ số hướng và mức tác động của các biến số độc lập đến biến phụ thuộc.

4.3. Công cụ lý số liệu

iv id li u th c p: phân lo i, t ng h p d li u, trình bày

iv id li u s c p: Sau khi c sản l c, hi u ch nh, mã hóa và làm s ch d li u c x lý trên máy tính b ng ph n m m Excel và SPSS 20.

5. B c c c a khóa luận

Ngoài các ph n M u, K t lu n và ki n ngh , n i dung chính c a khóa luận c thi t k g m 3 ch ng:

Ch ng 1. Nh ng v n lý lu n và th c ti n v chính sách ãi ng nhân s trong doanh nghi p

Ch ng 2. Th c tr ng chính sách ãi ng nhân s t i Công ty TNHH th ng m i Thành Phát

Ch ng 3. nh h ng và gi i pháp hoàn thi n chính sách ãi ng nhân s t i Công ty TNHH th ng m i Thành Phát trong nh ng n m t i

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHÍNH SÁCH NHÂN
CÔNG NHÂN S TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Lý luận chung về nhân công nhân s

1.1.1. Một số khái niệm

1.1.1.1. Khái niệm về nhân s

Nhân s thường được hiểu là bao gồm tất cả các thành viên của công ty trong một tổ chức hay xã hội (kể như thành viên trong ban lãnh đạo) tức là tất cả các thành viên sản xuất kinh doanh, kỹ thuật, hành chính và giá trị họ tạo thành lợi ích, duy trì và phát triển tổ chức.

Nhân s là yếu tố quan trọng hàng đầu của mọi doanh nghiệp nó quyết định năng suất phát triển và tồn tại của các doanh nghiệp.

1.1.1.2. Khái niệm về quản trị nhân s

Quản trị nhân s thường được hiểu như sau: khác nhau.

Theo Nguyễn Hữu Thân, quản trị nhân s là “sự phối hợp một cách thích hợp các hoạt động kinh doanh, tuyển dụng, tuyển chọn, duy trì, phát triển, nâng cao và tối ưu hóa kỹ năng nhân lực cho nhân viên thông qua tổ chức, nhiệm vụ và các mục tiêu nhân lực và hành vi cá nhân của tổ chức.”

Lê Quân cũng đưa ra một định nghĩa khá mới mẻ và đi sâu hơn vào quản trị nhân s là “tổng hợp các hoạt động quản trị liên quan đến việc tổ chức, duy trì, phát triển và sản xuất có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhằm đạt được các mục tiêu chung của doanh nghiệp”. (Bài giảng QTNL – TS Lê Quân).

Giáo sư Dinock cho rằng: “Quản trị nhân s bao gồm toàn bộ những biện pháp và thủ tục áp dụng cho nhân viên của một tổ chức và ghi quy tắc những nguyên tắc hành xử ra có liên quan đến môi trường công việc nào đó”.

Giáo sư Felix Migro thì cho rằng: “Quản trị nhân s là nghệ thuật chọn lựa nhân công nhân viên mới và sản xuất những nhân viên cần sao cho năng suất và chất lượng công việc của họ đạt được tối đa có thể”. (Nguồn: Quantri.vn)

1.1.1.3. Khái niệm về ăi ng nhân s

ăi ng nhân s là quá trình ch m lo i s ng v t ch t và tinh th n c a ng i lao ng h có th hoàn thành t t nhi m v c giao và qua ó góp ph n hoàn thành m c tiêu c a doanh nghi p.

ăi ng c ng có th hi u là các chính sách h tr cho ng i lao ng nh m t o ng l c cho ng i lao ng.

“ ăi ng là s nhìn nhân và th a nhân c a doanh nghi p v các n l c c a nhân viên. Là quá trình bù p các hao phí lao ng c i ng i lao ng c v v t ch t l n tinh th n. là n n t ng m b o s n nh c a t ch c.”(bài gi ng NNS – TS lê quân – h th ng m i).

1.1.1.4. Khái niệm về chính sách

T i n bách khoa Vi t Nam ã a ra khái ni m v chính sách nh sau: “Chính sách là nh ng chu n t c c th th c hi n ng l i, nhi m v . Chính sách c th c hi n trong m t th i gian nh t nh, trên nh ng l nh v c c th nào ó. B n ch t, n i dung và ph ng h ng c a chính sách tùy thu c vào tính ch t c a ng l i, nhi m v chính tr , kinh t , v n hóa...”

Theo James Anderson: “Chính sách là m t quá trình hành ng có m c ích theo u i b i m t ho c nhi u ch th trong vi c gi i quy t các v n mà h quan tâm”.

1.1.1.5. Khái niệm về chính sách ăi ng nhân s

Nhi u nghiên c u ã ch ra r ng ti n b c ch là m t y u t nh tác ng n k t qu c a ng i lao ng. Nh ng thay vào ó là các chính sách ăi ng nhân s t t t i công ty s giúp c i thi n hi u qu cao h n khi nó ánh vào giá tr tinh th n và i u ki n cho ng i lao ng. H s có s t ng tác v i nhau trong hành vi, thái , s c ng tác trong công vi c nh m t c hi u su t công vi c nâng cao h n.

Chính sách ăi ng là quá trình công ty, doanh nghi p quan tâm, ch m sóc i v i cu c s ng v t ch t c ng nh tinh th n c a toàn b nhân viên, t ó, khi n h c m th y h ng thú có th hoàn thành công vi c c giao m t cách hi u qu , b ng 100% n ng l c c a h .

1.1.2. Vai trò của chính sách nhân sự trong doanh nghiệp

Chính sách nhân sự tác động trực tiếp đến quy trình của 2 bên là doanh nghiệp và người lao động.

Duy trì nguồn nhân lực trong môi trường cạnh tranh thì doanh nghiệp nào có một cấu trúc người lao động giỏi, trung thành và có công việc, doanh nghiệp. Và đây là vốn phụ thuộc vào người mà tổ chức có thể thúc đẩy người lao động phát huy tiềm năng sáng tạo trong môi trường. Vì vậy nhân sự là vốn có thể khai thác tốt người lao động tốt nên sẽ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp.

“Số lượng” là bao gồm “thực lực” và “trí lực” mà duy trì sự cân bằng người lao động. Bởi hai yếu tố này sẽ hao mòn qua thời gian, tổ chức làm gì mà nâng suất làm việc của nhân viên như hàng nghìn người, lợi nhuận của doanh nghiệp.

Chính sách nhân sự làm gì mà tối ưu chi phí cho doanh nghiệp.

❖ **Đầu tư vào người lao động**

Người nhân sự tốt là người có năng lực cao và có sự gắn bó, tinh thần. Những người tốt sẽ làm việc cho người lao động làm việc hiệu quả nhất.

❖ **Đầu tư vào doanh nghiệp**

Người nhân sự là nâng cao hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp.

Duy trì một nguồn nhân lực lành mạnh, chất lượng. Nâng cao hiệu quả quản lý trong doanh nghiệp.

❖ **Đầu tư vào xã hội**

Một bộ phận của nguồn nhân lực là người lao động giỏi thì trình độ. Lương cung – cầu không có sự chênh lệch quá lớn cho xã hội.