

LỜI MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh đổi mới nền kinh tế và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế các tổ chức cũng có những biến động lớn. Một số doanh nghiệp nhờ có sự thích ứng hợp với cơ chế để có thể cạnh tranh, nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh cũng như củng cố vị thế nâng cao thương hiệu của mình trong nền kinh tế có nhiều loại hình sở hữu thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Nhưng bên cạnh đó cũng vẫn có những doanh nghiệp vẫn thụ động phản ứng chậm chạp với những biến động của nền kinh tế không phát huy được những thế mạnh khắc phục những điểm yếu của mình để đến tới những kết cục trong đào thải trong quy luật vốn có như nền kinh tế thị trường.

Có nhiều yếu tố tạo nên sự thành công của doanh nghiệp, nguồn lực là một trong những yếu tố đó: Nguồn lực tài chính, nguồn lực nhân sự... Nguồn lực nào cũng quan trọng và cùng hỗ trợ cho nhau tạo nên sự thành công của doanh nghiệp ấy. Một doanh nghiệp cho dù có nguồn tài chính phong phú lớn mạnh cũng chỉ là vô nghĩa khi thiếu yếu tố con người. Con người sẽ biến những máy móc thiết bị hiện đại phát huy có hiệu quả hoạt động của nó trong việc tạo ra sản phẩm. Nói đến con người trong một tổ chức không phải là một con người chung chung mà là nói tới số lượng và chất lượng hay chính là năng lực phẩm chất, công suất, hiệu quả làm việc của người lao động. Tất cả các hoạt động trong một doanh nghiệp đều có sự tham gia trực tiếp hay gián tiếp của con người, nếu doanh nghiệp tạo lập sử dụng tốt nguồn này thì đó là một lợi thế rất lớn so với các doanh nghiệp khác trên thị trường.

Công việc đầu tiên trước hết để có một đội ngũ lao động chất lượng là việc tuyển dụng. Công việc tuyển dụng có hiệu quả thì đó mới là cơ sở để có đội ngũ lao động giỏi.

Mỗi loại hình doanh nghiệp cú nhữn quỏ trởnh tuyển dụng khỏc nhau miến là phự hợp và mang lại hiệu quả. Trong công ty Nhà nước, công việc tuyển dụng cú nhiều khác biệt so với công ty TNHH hay công ty liên doanh. Là một sinh viên sắp ra trường mong muốn cú đượ một công việc đúng chuyên ngành, em đó chọn đề tài: "**Công tác tuyển dụng lao động tại Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú**". Để nghiên cứu công tác tuyển dụng của các công ty Nhà nước (lấy ví dụ từ công ty cơ điện Trần Phú). Việc nghiên cứu này vừa đánh giá thực tế quá trởnh tuyển dụng để đưa ra các biện pháp đóng góp cho công ty để cho công tác tuyển dụng của công ty liên doanh mà thực tế em đó trải qua. Nghiên cứu đề tài này cũng là để cơ hội cho chính mỗnh khi xin việc trong thời gian tới, đồng thời phân tích đưa ra một số giải pháp để vấn đề tuyển dụng nhân lực trong công ty Nhà nước thực sự cú hiệu quả.

Để nghiên cứu đề tài, các phương pháp nghiên cứu đượ sử dụng là: Phương pháp phân tích tổng hợp tài liệu, phương pháp quan sát, phương pháp phỏng vấn thu nhập thông tin thực tế.

Mục đích của đề tài trên cơ sở nghiên cứu những lý luận cơ bản và thực trạng của công tác tuyển dụng nhân sự của công ty, phát hiện ra những ưu điểm và những mặt cũn tồn tại để đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự, giúp cho doanh nghiệp cú đượ đội ngũ lao động chất lượng cao.

Nội dung đề tài bao gồm ba chương:

Chương I: Giới thiệu chung về doanh nghiệp

Chương II: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự ở Công ty TNHH Nhà nước một thành viên cơ điện Trần Phú

Chương III: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự ở Công ty TNHH Nhà nước một thành viên cơ điện Trần Phú.

Chuyên đề tốt nghiệp

Em xin cảm ơn sự hướng dẫn tận tnh của PGS.TS. Lờ Cụng Hoa đó giúp em hoàn thành chuyên đề này. Cảm ơn các phũng ban Cụng ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú đó giúp đỡ trong thời gian thực tập tại công ty.

PHẦN I
GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÔNG TY

I. Tổng quan về Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú

Tên đơn vị: Công ty TNHH Nhà nước một thành viên cơ điện Trần Phú

Tên tiếng Anh: Tranphu Electric mechanical company limited.

Địa chỉ: Số 41 phố Phương Liệt - Quận Thanh Xuân - Hà Nội

Điện thoại: (84-4) 8691168; 8691172

Fax (84-4) 8691802; Email: Tranphu@hn.vnn.Việt Nam

Số TK: 102010000073116 tại chi nhánh Ngân hàng công thương Đồng Đa

MST: 0100106063

1. Quở trởnh hữnh thành và phỏt triển của cụng ty

Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú nằm ở 41, ngừ 83, đường Trường Chinh, phường Phương Liệt, quận Thanh Xuân, Hà Nội. Tiền thân của Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú

là Công ty Cơ điện Trần Phú thuộc Sở Xây dựng Hà Nội được thành lập ngày 22/9/1984 theo Quyết định số 4018/TCCB của UBND thành phố Hà Nội.

Quở trởnh hữnh thành và phỏt triển của cụng ty được chia làm 3 giai đoạn:

• Giai đoạn từ năm 1984 - 1988:

Công ty Cơ điện Trần Phú được thành lập trên cơ sở sát nhập 2 đơn vị là Xí nghiệp Cơ khí Trần Phú và Xí nghiệp Cơ khí Xây dựng. Vốn là hai cơ sở yếu kém, thua lỗ trong nhiều năm được nhập lại nên tại thời điểm đó, tập thể lãnh đạo và toàn thể cán bộ công nhân viên toàn Công ty đứng

trước muôn vàn khó khăn như: vốn liếng hầu như không có, cơ sở vật chất nghèo nàn, trang thiết bị công nghệ lạc hậu, trình độ tổ chức, điều hành kém, nề nếp làm việc bị buông lỏng.

Trong tình hình đó với lòng nhiệt tởn, năng lực tổ chức điều hành của ban lãnh đạo và sự cần cù chịu khó của cán bộ công nhân viên, Công ty đó từng bước khắc phục khó khăn. Ba tháng sau khi sáp nhập công ty, hàng trăm tấn máy móc thiết bị đó được vận chuyển, lắp đặt an toàn từ cơ sở 2 về cơ sở 1 để đi vào sản xuất. Năm 1986 những chiếc máy trộn bê tông 250 lít theo nguyên lý trộn tự do, do Công ty Cơ điện Trần Phú chế tạo đó được đưa ra thị trường phục vụ cho ngành xây dựng. Hà Nội không phải chuyển vật tư xuống Hải Phòng để đổi lấy thiết bị như khi chưa có Công ty Cơ Điện Trần Phú. Những bộ giàn giáo kiểu Nhật được thiết kế sửa đổi và chế tạo trên nền thiết bị công nghệ của công ty được thị trường đánh giá cao. Hàng trăm chiếc máy bơm trực đứng do công ty chế tạo, hiệu quả của việc hợp tác khoa học công nghệ giữa công ty và viện nghiên cứu khoa học thuỷ lợi. Cứ như vậy, tuyến cơ sở nắm bắt nhu cầu thị trường bằng từng công việc từng sản phẩm mới một, trong những năm 1985, 1988 công ty đó từng bước tháo gỡ khó khăn để phát triển đi lên cũng chính thông qua thực tiễn lao động, bộ máy quản lý của công ty dần định hình và từng bước kiện toàn. Trên cơ sở bố trí đúng người, đúng việc những cán bộ có năng lực được bố trí ở các vị trí lãnh đạo, lực lượng gián tiếp được giảm từ 18% xuống còn 10% cũng là 1 phần khụng nhỏ giúp công ty thành công và phát triển đi lên.

• Giai đoạn 1989 - 1994

Sang năm 1989 với khó khăn chung của đất nước khi bước sang cơ chế chuyển đổi Công ty Cơ điện Trần Phú cũng không tránh khỏi những khó khăn do vốn cơ bản bị cắt giảm, đồng tiền bị trượt giá, thị trường các sản phẩm truyền thống bị thu hẹp, sản phẩm có nguy cơ bị dõnh dõn. Thực tiễn đó đũ hõ ban lãnh đạo và tập thể cán bộ công nhân viên phải

tổm ra giải pháp để giúp công ty phát triển đi lên. Cuối cùng hai giải pháp lớn đó được đề xuất và được nhất trí thực hiện xuyên suốt trong quá trình xây dựng, phát triển của công ty đến nay là:

* Trên cơ sở nắm bắt nhu cầu thị trường, thực hiện đầu tư chiều sâu, đổi mới thiết bị công nghệ, tạo sản phẩm mới có giá trị kinh tế, kỹ thuật cao đáp ứng kịp thời đòi hỏi của thị trường trong từng giai đoạn phát triển của đất nước.

* Tiếp tục tổ chức và sắp xếp lại bộ máy quản lý, điều hành theo hướng tinh giảm năng động hiệu quả. Xuất phát từ đòi hỏi công việc để bố trí cán bộ có năng lực và phẩm chất tốt để thực hiện nhiệm vụ.

- Đầu năm 1989 nắm bắt được chương trình cải tạo lưới điện 35KV của Hà Nội và dự đoán được tiềm năng của dây cáp điện trong công cuộc hiện đại hoá đất nước, Công ty đó quyết định chuyển đổi thiết bị và công nghệ để sản xuất cáp nhôm A và các loại.

Là một đơn vị ngoài ngành năng lực, lại đi sâu trong lĩnh vực sản xuất cáp điện, muốn thành công trong thị trường phải có công nghệ và thiết bị tiên tiến hơn, cho phép tạo ra sản phẩm có chất lượng cao, giá thành hợp lý.

Muốn vậy công ty phải nhập ngoại thiết bị hiện đại với tổng số vốn cần có xấp xỉ 2 triệu USD. Đây là một điều quá khó khăn với một công ty mới sắp nhập 3 năm và có số vốn khoảng 1 tỉ đồng. Đứng trước khó khăn lớn như vậy ban lãnh đạo và toàn bộ cán bộ công nhân viên của công ty quyết định tổm ra giải pháp vượt qua khó khăn bằng năng lực của chính mình. Từ một hồ sơ giới thiệu về nguyên lí của một tài liệu kỹ thuật nước ngoài, sau 8 tháng toàn lực vừa nghiên cứu vừa chế tạo thử nghiệm. Cuối cùng một dây chuyền thiết bị dây và cốp nhum có nguyên lý công nghệ hiện đại đó ra đời chỉ với tổng số vốn đầu tư 250 triệu đồng và lần đầu tiên có mặt tại Việt Nam được đưa vào sản xuất bằng chính lao động sáng tạo của công nhân, cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý của công ty. Công

trởnh đó được ông trưởng đoàn chuyên gia Liên Xô sang giúp Việt Nam trong quá trởnh cải tạo lưới điện 35KV đánh giá cao. Công trởnh đó đạt giải nhất lao động sáng tạo toàn quốc năm 1991 và giải thưởng Thăng Long năm 1992 về giải pháp công nghệ tối ưu trong tiết kiệm năng lượng, hiệu quả cao. Với những sản phẩm nhôm dây và cáp nhôm chất lượng cao, giá thành hợp lý, công ty đó được phép tham gia vào chương trởnh cung cấp dây và cáp nhôm cỡ loại cho việc cải tạo lưới điện thủ đô và các thị trường khác. Thành công này tạo bước chuyển mạnh mẽ vững chắc vượt bậc của công ty, giúp công ty phát triển đi lên.

Trong những năm tiếp theo 1990 - 1991, vừa sản xuất để tạo dựng cơ sở vật chất, vừa cải thiện đời sống vật chất cho người lao động và tự hoàn thiện thêm công nghệ thiết bị thông qua lao động sáng tạo. Công ty đó có một công nghệ thiết bị hoàn chỉnh sản xuất dây cáp và cáp nhôm cỡ loại vỏ bọc PVC với trởnh độ công nghệ cao, với sản lượng hàng năm từ 600 - 800 tấn cáp nhôm các loại, sản phẩm của công ty đó nhanh chóng chiếm lĩnh thị trường và được khách hàng đánh giá cao đem lại doanh thu hàng năm tăng từ 3 - 5 lần, các khoản nộp ngân sách tăng từ 2-3 lần so với trước.

• Giai đoạn 1994 đến nay

Trong cơ chế thị trường với nhiều thành phần kinh tế cùng tồn tại và phát triển, trong sự giao lưu kinh tế - kỹ thuật với nước ngoài công ty ý thức được rằng trong thời kỳ công nghiệp hoá hiện đại hoá nếu không tiếp tục đầu tư những dây chuyền hiện đại mà chỉ bằng con đường tự chế tạo sẽ không đủ sức cạnh tranh với sản phẩm ngoại nhập. Vì vậy từ năm 1992 khi các sản phẩm dây và cáp nhôm đang bán chạy trên thị trường, công ty đó chủ trương đầu tư và phát triển sang lĩnh vực sản xuất dây cáp và dây cáp đồng các loại. Qua nghiên cứu, khảo sát tìm hiểu công nghệ của nhiều hãng trên thế giới, từ năm 1994 đến nay công ty đó lựa chọn và đầu tư các dây chuyền thiết bị sau:

- Dây chuyền đồng bộ sản xuất dây đồng mềm bọc sản lượng 1000 tấn/năm.

- Hệ thống đúc kéo đồng liên tục trong môi trường không oxy, sản lượng 5000 tấn/năm.

- Để sản xuất các loại phôi dây đồng chất lượng cao.

- Hệ thống máy kéo, ủ liên tục của cộng hoà liên bang Đức

- Hệ thống dây chuyền thiết bị sản xuất cáp động lực 3 - 4 ruột, có thể sản xuất cáp động lực lớn nhất lên đến 4.120mm, sản lượng 100 tấn/năm do Công ty tự thiết kế sáng tạo

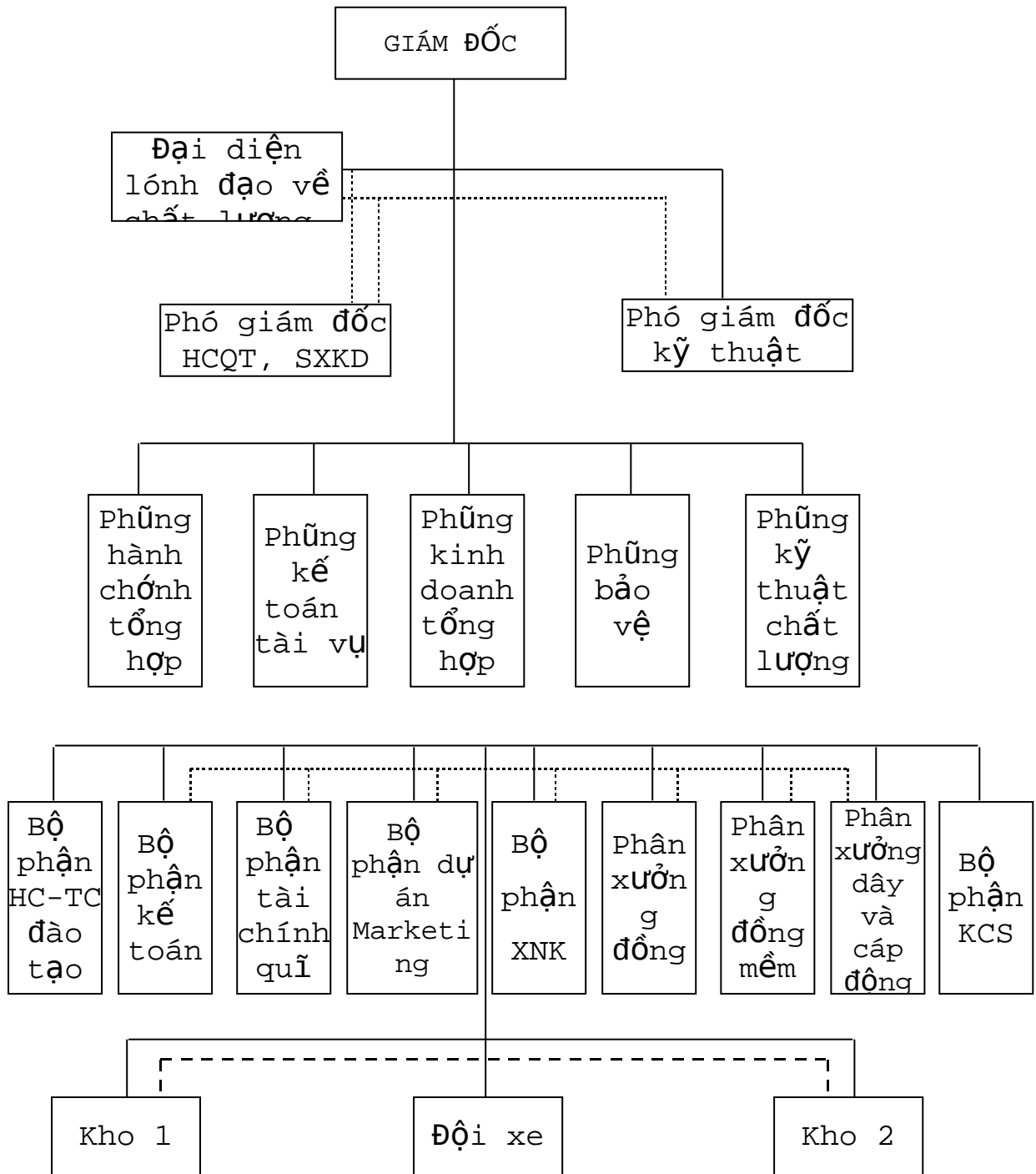
Các dây chuyền thiết bị này đang phát huy tốt hiệu quả cung cấp sản phẩm cho thị trường cả nước. Bằng đầu tư chiều sâu nhập các thiết bị công nghệ hiện đại, từ năm 1994 đến nay đó tạo ra bước phát triển nhảy vọt với doanh thu hàng năm từ 60 - 80 tỷ đồng, đời sống và làm việc của người lao động được ổn định với thu nhập trên 1 triệu đồng/người/tháng, tăng phần đóng góp Nhà nước.

Nhờ có sự đầu tư đúng hướng và hiệu quả nên uy tín của công ty Cơ Điện Trần Phú ngày càng được củng cố và phát triển. Và năm 1998 công ty là một doanh nghiệp duy nhất của Hà Nội được Nhà nước phong tặng danh hiệu Anh hùng lao động 1998.

Bước sang năm 2006 toàn bộ cán bộ công nhân viên Công ty Cơ Điện Trần Phú nỗ lực phấn đấu quyết tâm hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2006 đạt mức tăng trưởng 10 - 15%

2. Cơ cấu tổ chức của công ty

Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty



Ghi chú:

- XNK: Xuất nhập khẩu

- HTCT: Hành chính - Tổ chức

- HC-QT: Hành chính - Quản trị - KCS: Kiểm tra chất lượng sản phẩm

- KD: Kinh doanh

- (----) Quan hệ chức năng

- (____): Quan hệ trực tuyến

*** Cơ cấu bộ máy của công ty**

Hiện nay, cụng ty cú 4 phũng kinh doanh dưới sự quản trị trực tiếp của giám đốc và 2 phó giám đốc, cụ thể là:

- Phũng hành chính tổng hợp
- Phũng kế toán tài vụ
- Phũng kinh doanh tổng hợp

Ba phũng trờn dưới sự quản lý trực tiếp của phó giám đốc HCQT, SXKD.

- Phũng kỹ thuật chất lượng: dưới sự quản lý trực tiếp của phó giám đốc kỹ thuật.

Chính cơ cấu tổ chức này của công ty đó giúp cho cơ cấu không bị rườm rà, mặt khác làm cho các thành viên có thể sử dụng đúng chuyên môn của mình vào cụng việc

Nguồn lực cho sản xuất của cụng ty; Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9002 đó được tổ chức AFAQ ARCERT INTERNATIONAL- Cộng hoà Pháp chứng nhận và cấp chứng chỉ 6/2003.

Tỷ lệ	Số người	%
Tổng số kỹ sư, cử nhân chuyên môn:	30	0,9
Tổng số trung cấp chuyên môn:	15	0,45
Tổng số công nhân kỹ thuật lành nghề:	256	98,65
Trong tổng số cụng nhõn kỹ thuật lành nghề		
thờ:		
- Số công nhân bậc 7/7:	02	08
- Số công nhân bậc 6/7:	67	26,2
- Số công nhân bậc 5/7:	61	23,8
- Số công nhân bậc 4/7:	722	8,1
- Số công nhân bậc 3/7:	0	52
- Số công nhân bậc 2/7:	49	19,1
Sóo công nhân trực tiếp sản xuất cấp trên:	80	

Số cán bộ công nhân viên hiện nay của công ty hơn 301 người, phần lớn là hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, chỉ có 15% tham gia vào quá trình kinh doanh.

- Ban giám đốc:

Đứng đầu là giám đốc, giám đốc công ty có chức năng và nhiệm vụ chính sau:

+ Xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển doanh nghiệp cũng như những kế hoạch dài hạn và ngắn hạn. Hàng năm tổ chức thực hiện kế hoạch, các phương án kinh doanh.

+ Tổ chức điều hành mọi hoạt động của công ty và chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh của toàn công ty

Phó giám đốc có chức năng cùng trợ lý giám đốc, giúp giám đốc điều hành hoạt động của công ty theo sự phân công của giám đốc.

Kế toán trưởng của công ty được bổ nhiệm hoặc bổ nhiệm theo chế độ hiện hành của Nhà nước.

Kế toán trưởng giúp giám đốc chỉ đạo tổ chức thực hiện công tác kế toán thống kê của công ty

- Cổ phiếu ban chức năng của công ty

+ Phũng tổ chức hành chính:

Phũng này có trách nhiệm thực hiện công việc tài chính được giao hàng năm, thông qua các phương án kinh doanh đó được phê duyệt. Đồng thời, tham gia vào việc ký kết hợp đồng và thực hiện hợp đồng thương mại với các thương nhân trong và ngoài nước thuộc phương án kinh doanh đó được công ty phê duyệt

+ Phũng kế toán tài chính:

Có chức năng tổ chức, quản lý và hướng dẫn thực hiện nghiệp vụ tài chính kế toán trong toàn công ty. Giám sát các hoạt động tài chính diễn ra trong các đơn vị trạm, cửa hàng, phũng kinh doanh. Ban lãnh đạo các loại hỡnh bản buụn, bản lẻ, bản đại lý mà giám đốc đó duyệt

+ **Phùng tổng hợp:** cú chức năng và quyền hạn sau:

- Giúp giám đốc thẩm định tính khả thi của các phương án sản xuất kinh doanh cho các đơn vị nhận khoán để xuất trước khi trình giám đốc. Tham gia góp ý các điều khoản của hợp đồng mua bán, đảm bảo tính pháp lý chặt chẽ.

- Thường xuyên thông báo về các chính sách, chủ trương xuất nhập khẩu, các văn bản mới của Nhà nước để các đơn vị nhận khoán nắm được.

- Theo dõi việc thực hiện công chỉ tiêu khoán của công đơn vị nhận khoán, xây dựng kế hoạch chung của toàn công ty chỉ tiêu khoán từng đơn vị.

- Theo dõi công gói thầu mà khách hàng mời thầu.

• **Phùng kỹ thuật:**

- Theo dõi tiến độ sản xuất của công ty bảo đảm yêu cầu kỹ thuật đề ra.

- Kiểm tra các mặt hàng mà công ty thực hiện hoạt động xuất nhập khẩu.

3. Chức năng nhiệm vụ:

Là một đơn vị trực thuộc Sở xây dựng Hà Nội, vừa sản xuất vừa kinh doanh, Công ty cơ điện Trần Phú có những nhiệm vụ sau:

- Sản xuất và kinh doanh các loại máy móc phục vụ cho nhu cầu ngành xây dựng.

- Sản xuất và kinh doanh các chủng loại dây điện gồm dây điện ruột đồng, dây điện ruột nhôm, dây trần và dây bọc thuộc các kích cỡ và dây Emax, các thiết bị phụ tùng, phụ kiện phục vụ cho ngành điện như: xà, cột, ty, sứ, tủ điện, ống đồng thanh (cái).

- Được kinh doanh nhập khẩu vật tư kim loại màu như: Đồng, Nhôm, hoá chất, phụ gia, nhựa PVC, phụ tùng và phụ kiện phục vụ cho sản xuất kinh doanh của công ty. Được xuất khẩu các sản phẩm do công ty sản xuất ra.

- Được mở cửa hàng để giao dịch và tiêu thụ sản phẩm.

- Được liên doanh, liên kết với các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước để đổi mới công nghệ, thiết bị, phát triển sản xuất của Công ty.

4. Năng lực thiết bị công nghệ của Công ty

- Hệ thống đúc - kéo đồng liên tục trong môi trường không ô-xi:

+ Xuất xứ: Outokumpu - Phần Lan (01 hệ thống)

+ Xuất xứ: CHND Trung Hoa (02 hệ thống)

+ Số lượng: 03 hệ thống

+ Nguyên liệu đầu vào và xuất xứ: đồng tấm cathodes có độ sạch cao ($Cu \geq 99,97\%$ min) được nhập khẩu từ Chi-lê, Brazil, Oman, CHLB Nga, Nhật Bản, Australia...

+ Đường kính dây ra: 12 dây đồng ϕ 14,4 mm, độ dài bất kỳ; 12 dây đồng đơn ϕ 8mm; độ dài bất kỳ.

+ Tổng sản lượng: 20.000 tấn/năm.

* Hệ thống đùn - cán nhôm liên tục theo nguyên lý miền Nam nước Mỹ (đó được nhận giải thưởng công nghệ Thăng Long):

+ Số lượng: 02 hệ thống đùn cán nhiệt từ gas, dầu.

+ Nguyên liệu đầu vào và xuất xứ: nhôm thỏi A7 có độ sạch cao (hàm lượng Al $\geq 99,7\%$), được nhập khẩu từ Australia, CHLB Nga, Ấn Độ, Singapo...

+ Đường kính dây ra: dây nhôm đơn ϕ 9,5 mm

+ Năng lực sản xuất: 5000 tấn/năm.

* Máy kéo - ủ (điện trở) liên tục và thu dây tự động Hen - rích:

+ Xuất xứ: Cộng hòa liên bang Đức (01 máy)

+ Tốc độ kéo: 30 mét/giây

+ Số khuôn kéo: 11 khuôn

+ Đường kính dây vào: dây đồng ϕ 8 mm

+ Đường kính dây ra: dây đồng đơn ϕ 3mm đến ϕ 1,4 mm

- + Dung tích lồng thu: 2000kg/lồng
- + Năng lực sản xuất 30 tấn/ngày.
- * Máy kéo dây nhôm liên tục và thu dây tự động Hen - rích:
- + Xuất xứ: Cộng hòa liên bang Đức
- + Số lượng: 01 máy
- + Đường kính dây vào: dây nhôm \varnothing 9,5 mm
- + Đường kính dây ra: dây nhôm đơn \varnothing 4,5 mm đến \varnothing 1,7 mm
- + Dung tích lồng thu: 1000 kg/lồng
- + Năng lực sản xuất 7000 tấn/năm.
- * Máy kéo trung liên tục 7 khuôn:
- + Xuất xứ: Đài Loan (01 máy)
- + Tốc độ kéo: 600 mét/phút
- + Số khuôn kéo: 7 khuôn
- + Đường kính dây vào: dây nhôm \varnothing 5 mmm
- + Năng lực sản xuất 2000 tấn/năm
- * Máy kéo dây đơn 7 khuôn:
- + Xuất xứ: Đài Loan (06 máy)
- + Đường kính dây vào: dây nhôm \varnothing 5 mm
- + Đường kính dây ra: dây nhôm \varnothing 4,5 ÷ 1,7 mm
- + Năng lực sản xuất 4320 tấn/năm.
- * Máy bện xoắn cáp 37 sợi:
- + Xuất xứ: Đài Loan (1 máy), Việt Nam (1 máy)
- + Số lượng: 02 máy
- + Số bobbin: 37
- + Đường kính mặt đầu bobbin: 350 mm
- + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp trần (đồng nhôm, thép) có tiết diện đến 300mm².
- + Năng lực sản xuất cáp nhôm trần 3000 tấn/năm

- + Năng lực sản xuất cáp đồng trần 7500 tấn/năm
- * Máy bện xoắn cáp 7 bobbin:
 - + Số lượng 03 máy
 - + Số bobbin: 7
 - + Đường kính mặt đầu bobbin: 350 mm
- + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp trần (đồng, nhôm, thép)

có tiết diện đến 95mm².

- + Năng lực sản xuất cáp nhôm trần 1800 tấn/năm
- + Năng lực sản xuất cáp đồng trần 5400 tấn/năm.
- * Máy bện kiểu ống cao tốc:
 - + Số lượng: 03 máy
 - + Số bobbin: 7
 - + Đường kính mặt đầu bobbin: 600 mm
- + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp trần (đồng, nhôm, thép)

có tiết diện đến 95 mm².

- + Năng lực sản xuất cáp nhôm trần 2500 tấn/năm
- + Năng lực sản xuất cáp đồng trần 7500 tấn/năm.
- * Máy bện cáp 61 sợi:
 - + Xuất xứ: Đài Loan (01 máy)
 - + Số bobbin: 61
 - + Đường kính tang thu: 2200 mm
 - + Đường kính tang tử: 2200 mm
- + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp trần có tiết diện đến

100mm².

- + Năng lực sản xuất cáp nhôm trần 2000 tấn/năm
- + Năng lực sản xuất cáp đồng trần 5000 tấn/năm
- * Máy xoắn cáp 4 ruột:
 - + Xuất xứ: Đài Loan
 - + Số tang: 04

- + Đường kính tang tử: 1200 mm
- + Đường kính tang thu: 2200 mm
- + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp động lực, cáp vặn xoắn 2, 3, 4 ruột nhôm, cáp treo, ngâm ruột đồng ($S_{max} = 4 \times 240\text{mm}^2$)
- + Năng lực xoắn cáp (ruột đồng, nhôm) 540.000 mét/năm.
- * Máy bọc $\varnothing 90$ mm:
 - + Xuất xứ: Đài Lona
 - + Số lượng 02 cái
 - + Tốc độ: 40 mét/phút
 - + Đường kính tang tử: 1600mm
 - + Đường kính trục đùn: $L/D = 22/1$
 - + Đường kính tang thu: 1200mm
 - + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại cáp bọc PVC, HDPE, XLPE có tiết diện đến 120mm^2 .
- * Máy bọc $\varnothing 70$ mm:
 - + Xuất xứ: Đài Loan
 - + Số lượng: 05 cái
 - + Công suất: 200 kg nhựa/h
 - + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại các bọc PVC, HDPE, XLPE có tiết diện đến 70mm^2 .
- * Máy bọc $\varnothing 50$ mm:
 - + Xuất xứ: Đài Loan
 - + Số lượng: 01 cái
 - + Công suất: 200 kg /h
 - + Phạm vi công nghệ: sản xuất các loại các bọc PVC, HDPE, XLPE có tiết diện đến 50mm^2 .
- * Máy bện kép 500mm, kiểu SB-500:
 - + Xuất xứ: Đài Loan
 - + Số lượng: 03 máy

* Máy kéo đại dây đồng:

+ Xuất xứ: Trung Quốc

+ Số lượng: 01 máy

+ Đường kính dây đồng vào $\Phi 14,4$ mm

+ Đường kính dây đồng ra $\Phi 8$ mm

+ Năng lực sản xuất 5000 tấn/năm

* Máy kéo trung dây đồng:

+ Xuất xứ: Đài Loan

+ Số lượng: 02 máy

+ Đường kính dây đồng vào $\Phi 2,6$ mm

+ Đường kính dây đồng ra $\Phi 0,71$ mm

+ Năng lực sản xuất 3000 tấn/năm

* Máy kéo tinh: tốc độ cao B-24

+ Xuất xứ: Đài Loan

+ Số lượng: 07 máy

+ Đường kính dây đồng vào $\Phi 0,71$ mm

+ Đường kính dây đồng ra $\Phi 0,5 \div 0,18$ mm

* Thiết bị sản xuất ống đồng, đầu cốt

+ Xuất xứ: Trung Quốc

+ Số lượng: 01 hệ thống

+ Năng lực sản xuất: 500 tấn/năm

+ Năng lực công nghệ: sản xuất các loại ống đồng từ $\theta 30$ mm đến $\theta 8$ mm theo nguyên lý tạo phôi từ lõi đúc kéo đồng liên tục.

* Máy kéo trung có 8 đầu dây - Henrich:

+ Xuất xứ: Đức

+ Số lượng: 01

+ Năng lực công nghệ: kéo dây đồng từ $\Phi 2,6$ xuống đến $\Phi 0,14$ mm

+ Năng lực sản xuất: 5000 tấn/năm.

* Máy kéo dây dẹt:

+ Xuất xứ: Trung Quốc

+ Số lượng: 01

+ Năng lực công nghệ: Sản xuất các loại dây dẹt trần và bọc giấy.

+ Tốc độ kéo: 20m/phút.

* Máy bện 1600:

+ Xuất xứ: hóng Caballes - Tõy ban nha

+ Số lượng: 01

+ Tốc độ bện: max 200 m/phút, làm các loại cáp trần bện có tiết diện từ 10 đến 300 mm² có khuôn ép.

+ Năng lực sản xuất cáp nhôm trần 3000 tấn/năm

+ Năng lực sản xuất cáp đồng trần 8600 tấn/năm

* Máy bện D 631

+ Xuất xứ: hóng Henrich GhBm - Đức

+ Số lượng: 02 máy

+ Năng lực công nghệ: bện dây đồng mềm nhiều sợi có tiết diện đến 16mm².

+ Tốc độ: 20m/phút.

* Máy kéo dây nhôm dạng trượt LHD 450/13

+ Thiết bị được sản xuất theo công nghệ: CH LB Đức

+ Số lượng: 01

+ Năng lực công nghệ: kéo các loại dây đồng, nhôm có đường kính các cỡ.

* Máy bôi mỡ chịu nhiệt cáp nhôm

+ Thiết bị được sản xuất theo công nghệ: Tây Ban Nha

+ Số lượng: 04

* Máy bện xoắn cáp 4 ruột:

+ Thiết bị được sản xuất theo công nghệ: Tây Ban Nha

+ Số lượng: 02

* Lũ liệu hoá:

+ 01 cái, thiết bị được sản xuất theo công nghệ: CH LB Đức

* Máy hàn đối đầu Φ 9.5 mm nguyên lý ộp lực/ ngắt mạch điện:

+ 01 cái, máy sản xuất theo công nghệ Italia.

* Máy hàn lạnh sợi nhôm:

Số lượng: 10 máy

Phạm vi công nghệ: làm lạnh dây nhôm đơn các cỡ.

* Máy hàn điện đối đầu:

Số lượng: 15 máy

Phạm vi công nghệ: hàn dây nhôm đơn các cỡ.

* Cầu cầu trực

Loại 5 tấn số lượng: 3 cái

Loại 3 tấn số lượng: 2 cái

Loại 2 tấn số lượng: 2 cái

Loại 1 tấn số lượng: 3 cái

* Xe nâng cửa xưởng:

Số lượng: 4 xe (01 Komatsu 3 tấn + 01 Misubishi 4,5 tấn + 02 Komatsu 5 tấn).

* Thiết bị kiểm tra của bộ phận thử nghiệm độc lập

01 - Cầu đo điện trở kép:

+ 01 xuất xứ Hung - ga - ri

02 - Cầu đo điện trở đơn:

+ 01 Xuất xứ CH LB Nga

03 - máy kéo lực 5 tấn:

+ 01 Xuất xứ CHLB Đức

04 - Máy kéo lực 0,5 tấn;

+ Xuất xứ CHLB Nga

05 - thiết bị thử cao áp 5kV:

+ 01 xuất xứ Nhật Bản

06 - Cầu đo điện trở đơn:

+ 01 Xuất xứ CHLB Nga

07 - Hệ thống các thiết bị khác để kiểm tra các chỉ tiêu:

+ Đường kính, độ dài, trọng lượng, dây mông...

08 - Thiết bị thử điện trở các điện:

+ Xuất xứ CH Pháp

09 - Thiết bị siêu âm thử ống đồng: Thiết bị thử điện trở các điện

+ Xuất xứ CH Pháp

10 - Thiết bị siêu âm thử ống đồng:

+ Xuất xứ CHND Trung Hoa

Nhờ liên tục đầu tư đổi mới chiều sâu, nhằm nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm mà hiện nay trởnh độ trang thiết bị của công ty tương đối đồng đều và hiện đại. Với 80% máy móc thiết bị hiện có của công ty được sản xuất sau năm 2000 tại các nước có nền công nghiệp tiên tiến như CHLB Đức, Phần Lan, Nhật, Italia, Tây Ban Nha, Đài Loan, Trung Quốc... Được đặt tại các khâu quan trọng, mà ở đó nó đóng góp không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng sản phẩm qui trởnh sản xuất đó tạo nên những thang, dũng sản phẩm cú chất lượng được thị trường đánh giá cao. Tuy nhiên các dây chuyền sản xuất cũn chưa được đồng bộ vữ xuất xứ tại nhiều quốc gia khỏc nhau cũng làm ớt nhiều ảnh hưởng đến năng suất lao động của công ty. Để khắc phục những nhược điểm đó, đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên lành nghề.

Trong những năm qua, tởnh hỏnh sản xuất kinh doanh của công ty gặp không ít những khó khăn và có những thuận lợi. Do đặc thù của sản phẩm là dây và cáp điện nên nguồn nguyên vật liệu chính là đồng, nhôm, nhựa đều nhập khẩu từ nước ngoài, giá cả biến động liên tục tác động lớn đến giá thành sản xuất , tởnh trạng nguồn vốn lưu động thiếu, nguyên vật liệu chính như đồng vốn lụn trong tởnh trạng khan hiếm giỏ nhập cao.

Mặt khốc cụng ty sản xuất và kinh doanh dõy và cõp điệן ngày càng nhiều nên sức ép cạnh tranh ngày càng gay gấт.

Trướс những khó khăn đó không những công ty luôn khai thác tốt những ưu thế của mõinh, lụуn đưa ra những chính sách chiến lược hợp lý nờn hoạt động sản xuất kinh doanh của cụng ty khụng ngừng phỏt triển, doanh thu, nộp ngõn sỏch, lợi nhuận dũng đều tăng so với năm trướс từ 20 % ÷ 60%.

5. Kết quả kinh doanh của công ty trong 3 năm (2003-2005):

Trong năm nay số lao động của công ty cũng tăng lên 3 người đạt 0,96%, một điều đáng mừng là số lao động tăng nhưng thu nhập bõnh quõn của người lao động cũng tăng đạt là 1,85% triệu tức tăng 7,56% so với năm 2004.

Bảng 1:

LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG

DVT: Tr. đồng

Chỉ tiêu	2002	20.03	2004	2005	Năm 2003/2002		Năm 2005/2004	
					Số tuyệt đối	Tỷ lệ %	Số tuyệt đối	Tỷ lệ %
Tổng số lao động	300	312	315	325	12	3,45	10	3,17
Tổng quỹ tiền lương	515,7	536,64	582,75	588,7	21,03	8,59	148,48	25,48
Thu nhập BQ	1,65	1,72	1,85	2,25	0,07	11,56	0,4	21,62

Nguồn: Báo cáo tổng kết năm

Tổng số lao động năm 2005 so với năm 2004 đó tăng lên 10 người đạt 3,17% nhưng thu nhập của người lao động vẫn tăng là 2,55 triệu đồng 1 người/tháng. Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp tăng lên khá cao với mức tăng năm 2005/2004 là 21,62%. Điều này làm cho người lao động hãng say và tin tưởng vào hoạt động kinh doanh của công ty. Nhất là khi xõ hội đang phát triển thõ thu nhập của người lao động cũng tăng lên.

Tóm lại, các chỉ tiêu như doanh thu, chi phí, lợi nhuận, nộp ngân sách, thu nhập bình quân lao động gần đây có sự tăng lên đều đặn. Nói chung nhìn vào kết quả kinh doanh mà công ty đó đạt được trong những năm gần đây là tương đối tốt, tương đối ổn định. Thu nhập người lao động không ngừng tăng lên, tổng nộp ngân sách cho Nhà nước cũng lớn dần qua các năm. Đây là một kết quả đáng mừng về phía lãnh đạo và nhất là các nhân viên đang làm tại công ty. Với kết quả như thế, người lao động sẽ yên tâm làm việc tại công ty và cùng lãnh đạo công ty vượt qua khó khăn khi hội nhập AFTA.

Tuy nhiên, để kết quả kinh doanh của công ty thực sự tốt, công ty cần xem xét lại vấn đề chi phí để mức tăng của chi phí sẽ thấp hơn mức tăng của doanh thu. Ví dụ như công ty có thể dự báo về giá cả vật tư hàng hoá để có kế hoạch mua khi giá thấp.

Hy vọng trong năm 2006 và những năm tiếp theo công ty sẽ khắc phục được một số thiếu sót để trở thành một công ty, một doanh nghiệp Nhà nước lớn mạnh.

Bảng 2:

KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH CỦA CÔNG TY

DVT: Tr. đồng

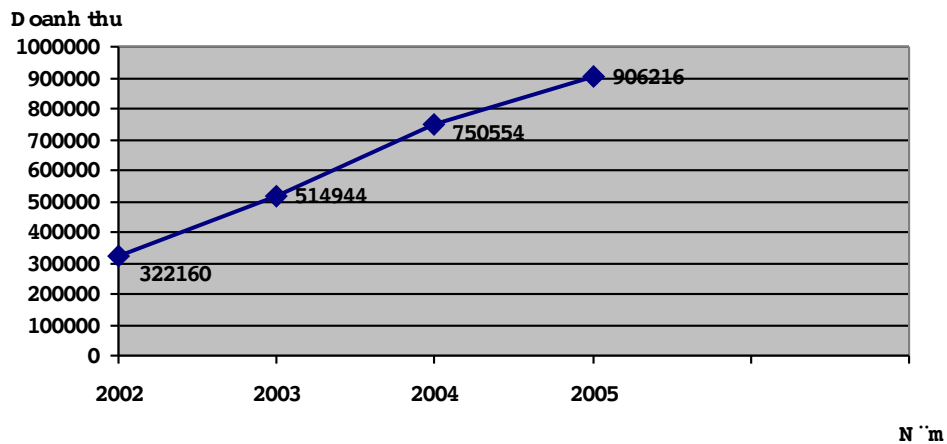
TT	Chỉ tiêu	Năm kinh doanh			
		2002	2003	2004	2005
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	322160	514944	750554	906216
2	Các khoản giảm trừ	2371	3865	6423	8463
3	Doanh thu thuần về bán hàng cung cấp dịch vụ	318259	508521	742091	897457
4	Giá vốn hàng bán	303798	486527	709603	857584
5	Lợi gộp	14497	21994	32488	39872
6	Doanh thu từ hoạt động tài chính	1030	1615	1383	1436
7	Chi phí tài chính (trong đó chi phí lãi vay)	7083 6754	11259 10526	19242 16885	234701 9857
8	Chi phí bán hàng	3127	5617	4817	6327
9	Chi phí QLDN	2771	3532	5167	5286

Chuyên đề tốt nghiệp

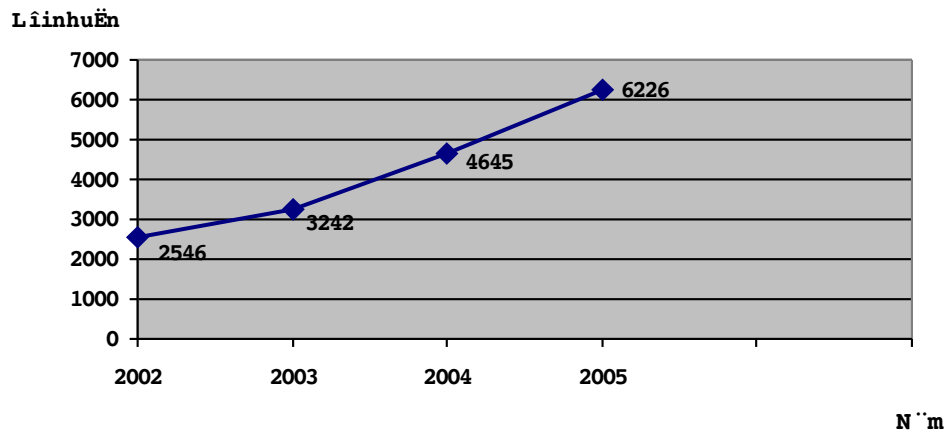
10	Lợi nhuận (lỗ) thuần từ hoạt động SXKD	2546	3242	4645	6226
11	Thu nhập khác	2815	2706	752	920
12	Chi phí khác	2304	2445	321	610
13	Lợi nhuận khác	511	261	431	310
14	Tổng lợi nhuận (lỗ) trước thuế	3057	3503	5076	6536
15	Thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp	712	901	1280	1743
16	Lợi nhuận (lỗ) sau thuế	2345	2601	3796	4793

Nguồn: Phũng kinh doanh

Biểu đồ doanh thu, hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty



Biểu đồ lợi nhuận thuần từ hoạt động sản xuất kinh doanh



Qua bảng kết quả sản xuất kinh doanh và biểu đồ về doanh thu từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ công ty đạt được doanh thu cao.

Năm 2002 đạt 322160 hàng năm tăng dần đến năm 2005 doanh thu đạt 906216.

Ta dễ dàng nhận thấy doanh thu năm sau cao hơn năm trước. So với năm 2002 doanh thu năm 2005 cao hơn 3 lần.

Cụ thể qua biểu đồ lợi nhuận thuần từ hoạt động sản xuất kinh doanh ta nhận thấy lợi nhuận năm sau cao hơn năm trước.

Năm 2003 tăng so với năm 2002 là 7497

Năm 2004 tăng so với năm 2003 là 10494

Năm 2005 tăng so với năm 2004 là 7384

Do công ty đó khắc phục được những khó khăn từ sự khan hiếm của nguồn nguyên vật liệu từ việc phải nhập hoàn toàn nguyên vật liệu từ nước ngoài công ty đó tự sản xuất được như nhựa để bọc vỏ dây dẫn điện.... Cụm tổ marketing tởm kiểm thị trường mới....

Ngoài ra các sản phẩm của công ty sản xuất luôn đổi mới về hình thức cũng như chất lượng phù hợp với thị hiếu và nhu cầu khách hàng tạo ra lợi thế cạnh tranh.

Vỡ vậ doanh thu và lợi nhuận của cụng ty hàng năm tăng tỷ lệ quay vũng vốn cao. Hàng năm công ty nộp ngân sách hàng tỷ đồng.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH NHÀ NƯỚC MỘT THÀNH VIÊN CƠ ĐIỆN TRẦN PHÚ

I. Một số đặc điểm kinh tế - kỹ thuật ảnh hưởng tới công tác tuyển dụng lao động tại Công ty cơ điện Trần Phú

1. Chức năng nhiệm vụ của Công ty cơ điện Trần Phú

Với nhiệm vụ chủ yếu của công ty hiện nay là: "Sản xuất kinh doanh các loại thiết bị máy móc phục vụ cho nhu cầu ngành xây dựng, sản xuất kinh doanh các chủng loại điện và dây bọc thuộc các kích cỡ, các thiết bị phụ tùng phục vụ cho ngành điện như xà, cột, tủ điện, ống đồng, hoá chất, phụ gia, nhựa PVC, phụ tùng và phụ kiện phục vụ cho sản xuất kinh doanh của công ty. Được xuất khẩu các sản phẩm của công ty sản xuất ra. Được mở cửa hàng để giao dịch, giới thiệu, tiêu thụ sản phẩm.

Được liên doanh, liên kết với các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước để đổi mới công nghệ, thiết bị, phát triển sản xuất của công ty.

2. Đặc điểm về sản phẩm của công ty

Dưới đây là những sản phẩm chủ yếu của Công ty cơ điện Trần Phú:

- + Dây điện mềm nhiều sợi bọc PVC chất lượng cao
- + Cáp đồng lực 3, 4 ruột lõi đồng, nhôm bọc PVC điện áp 600-1000V.
- + Dây cáp nhôm, dây cáp đồng trần và bọc PVC.
- + Ống đồng

Trong các hoạt động trên thì sản phẩm dây điện mềm nhiều sợi PVC chất lượng cao được đánh giá cao, sản xuất ra bao nhiêu là tiêu thụ hết bấy nhiêu. Cũn cỗ sản phẩm dây cáp và cáp đồng lực thì mang lại doanh thu nhiều nhất cho công ty thông qua đấu thầu cung cấp cho các công trình xây dựng cơ sở hạ tầng.

Ngoài những sản phẩm tròn cuộn ty cũn sản xuất cốc hàng hoỏ khỏc như băng nhôm các loại, dây phích cắm và tham gia gia công theo đơn đặt hàng.

3. Đặc điểm về quy trỏnh cuộn nghệ và trang thiết bị

3.1. Đặc điểm và công nghệ

Trong quỏ trỏnh hỏnh thành và phỏt triển Cộn ty Cơ điện Trần Phú đó khụng ngừng đổi mới công nghệ nhằm từng bước nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng khả năng cạnh tranh với các đơn vị khác, với những chiến lược đầu tư phù hợp. Hiện nay Công ty Cơ điện Trần Phú đó trang bị cho mỏnh những dỏy chuyờn sản xuất hiện đại tiên tiến, thậm chí lần đầu tiên xuất hiện ở Việt Nam trong lĩnh vực sản xuất dây cáp điện.

Sơ đồ: Quy trình công nghệ sản xuất dây điện mềm nhiều ruột bọc PVC

Lưu đồ	Máy/năng lực máy	Người vận hành		Nguyên vật liệu
		Số người	Trình độ	
<p>The flowchart starts with a box 'Dây đồng φ 2,6mm', followed by an oval 'Kéo', then a box 'Dây đồng φ 0,5-', an oval 'Kéo', a box 'Dây đồng φ 0,14-', an oval 'Kéo', a box 'Ruột dẫn điện', an oval 'chân không', a box 'Ruột dây mềm', an oval 'Bọc PVC', and finally a box 'Dây AC 1 lớp'. Arrows connect these steps in a vertical sequence.</p>	Máy kéo trung (120kg/h)	1	Bậc 4/5	Dây đồng φ 2,6mm
	Máy kéo tính (10kg/h)	1	Bậc 4/5	Dây đồng đơn φ 5mm-7mm
	Máy kéo sợi (4000kg/h)	1	Bậc 4/5	Dây đồng đơn φ 0,14mm- 3mm
	Lũ ủ (100kg/h) Máy bọc (30kg/h)	1	Bậc 4/5	Ruột dẫn điện đơn
	Máy in chữ trên dây (5000m/h)	1	Bậc 4/5	Ruột dẫn điện ủ mềm

Trong công sản phẩm của công ty thử dây điện mềm bọc PVC có uy tín cao nhất trên thị trường nhờ dây chuyền máy móc thiết bị hiện đại với quy trình công nghệ như trên.

Nội dung các bước cơ bản trong quy trình công nghệ:

Bước 1: (kéo trung): Nguyên vật liệu ban đầu là dây đồng ϕ 2,66mm được kéo nhỏ lại qua máy kéo trung tới ϕ 5-7mm.

Bước 2 (kéo tính): dây đồng đơn ϕ 5-7mm được đưa vào máy kéo tính thu lại cỡ ϕ 0,14 - 0,3mm.

Bước 3 (kéo sợi): dây đồng đơn ϕ 0,14-0,3mm được đưa vào máy kéo sợi, sản phẩm lúc này là ruột dẫn điện.

Bước 4 (ủ chân không): ruột dẫn điện được đưa qua lỗ ủ cho mềm ra.

Bước 5 (bọc PVC): ruột dẫn điện ủ mềm tiếp tục được đưa qua máy bóc và máy in chữ sẽ cho ra sản phẩm cuối cùng.

3.2. Đặc điểm về thiết bị công nghệ

Với chủ trương khai thác triệt để những tiến bộ của công nghệ khoa học kỹ thuật hiện đại, Công ty Cơ điện Trần Phú trong những năm qua đã tiến hành nhập khẩu những thiết bị hiện đại, thiết bị sản xuất dây và cáp điện của Công ty Cơ điện Trần Phú bao gồm các dây chuyền chính sau đây:

Dây chuyền cán nhôm liên tục: sản xuất các loại dây và cáp nhôm từ nhôm thỏi có độ sạch cao (hàm lượng nhôm \geq 99,7%), công suất dây chuyền 3000 tấn/năm.

Dây chuyền đúc cán đồng liên tục trong môi trường không ôxy: sản xuất các loại dây và cáp đồng trần, các loại dây dẹt, thanh cái từ đồng tấm cathode có độ sạch cao (hàm lượng đồng \geq 99,97%). Công suất dây chuyền 5000 tấn/năm.

Dây chuyền công nghệ sản xuất các loại dây điện mềm nhiều sợi, nhiều ruột bọc PVC chất lượng cao. Công suất dây chuyền 1000 tấn/năm.

Dây chuyền công nghệ sản xuất các loại cáp động lực với công suất 1000 tấn/năm.

Công ty Cơ điện Trần Phú đó xây dựng được một phũng thử nghiệm cơ lý với các thiết bị đo lường và kiểm tra để kiểm tra các chỉ tiêu chính của các loại dây và cáp điện do công ty sản xuất.

*** Đặc điểm khác**

Nguyên vật liệu của Công ty Cơ điện Trần Phú là đồng tấm cathodes có độ sạch cao ($Cu \geq 99,97\%$), nhôm thỏi A7E và nhựa hạt dùng cho sản xuất vỏ bọc dây và cáp điện. Hai loại vật liệu trên (đồng tấm và nhôm thỏi) đều được Công ty Cơ điện Trần Phú nhập từ những nhà cung cấp có uy tín trên thế giới để đảm bảo chất lượng nguyên vật liệu đầu vào. Một mặt, việc nhập khẩu nguyên vật liệu đầu vào và đảm bảo chất lượng cho sản phẩm sản xuất ra, mặt khác đây cũng là nguyên nhân dẫn tới giá thành sản phẩm nâng lên gây khó khăn trong cạnh tranh tiêu thụ sản phẩm.

Đặc điểm về tài chính

TỔnh hỡnh tài chớnh của doanh nghiệp trong những năm gần đây đều rất tốt, lợi nhuận tăng đều qua các năm.

Doanh thu tăng mạnh trong năm 2003, đó là kết quả của sự đầu tư nâng cao năng lực sản xuất, của sự tăng tiến mạnh mẽ trong công tác đấu thầu của cán bộ lónh đạo công ty.

Với khả năng sinh lợi giảm sút có thể là do một phần trong năm công ty tăng cường đầu tư vào tài sản, nhưng việc tỷ trọng vốn vay trong cơ cấu nguồn vốn quá lớn (78%) là rất đáng quan tâm, cần phải có biện pháp đúng đắn giải quyết vấn đề này.

VỀ cơ cấu tài sản và nguồn vốn: do thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là cung cấp rất nhiều sản phẩm do những dự án lớn trong xây dựng cơ sở hạ tầng, cần rất nhiều vốn lưu động nên cơ cấu tài sản nghiêng về vốn lưu động (~70%) là hoàn toàn hợp lý. Đồng thời trong cơ cấu nguồn vốn tỷ trọng vốn vay (78%) cao hơn rất nhiều so với nguồn vốn chủ sở hữu (22%) là một vấn đề rất đáng lưu ý.

Công ty TNHH Nhà nước một thành viên cơ điện Trần Phú có một đội ngũ lao động đào tạo bài bản bởi một lao động nào du lao động trực tiếp hay gián tiếp tham gia vào sản xuất khi mới vào đều trải khâu tuyển dụng chặt chẽ. Tùy từng tính chất mục đích công việc sẽ được giao phó. Được đào tạo qua các lớp riêng trải qua huấn luyện và sát hạch kỹ càng. Chỉ khi nào các lao động mới này có đủ khả năng đáp ứng được nhu cầu, yêu cầu công việc thì lúc đó mới được phân giao cho lao động bậc cao kèm cặp.

Với đặc thù là một ngành công nghiệp chủ chốt của thủ đô Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú luôn phát triển mở rộng thị trường đưa ra các sản phẩm đạt chất lượng đến với khách hàng. Chính vì vậy mà đòi hỏi công ty cũng phải có được những lao động đạt được các yêu cầu như trình độ, tuổi đời, năng lực công việc... Hàng năm công ty tuyển dụng thêm những hoạt động mới đáp ứng nhu cầu mở rộng của công ty cũng như thay thế những lao động đó đến tuổi về hưu. Do vậy công tác tuyển dụng của công ty là rất chặt chẽ và khắt khe.

II. Tổng hợp quản lý và sử dụng lao động của công ty

1. Phân tích cơ cấu lao động

Biểu 3: Cơ cấu lao động của công ty

Đơn vị: Người

Các chỉ tiêu	2003		2004		2005		SS2004/2003		SS2005/2004		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
1. Tổng LĐ	312	100	315	100	325	100	3	0,96	10	3,17	
Theo trình độ	Đại học	31	9,93	33	10,48	38	11,69	2	6,45	5	15,15
	Cao đẳng	14	4,49	11	3,49	11	3,38	-3	-21,43	0	0
	TC và Trung học	267	85,58271		86,03	276	84,93	4	1,49	5	1,84
Theo lao động	Trực tiếp	257	82,37258		81,9	266	81,85	1	0,39	8	3,1
	Gián tiếp	55	17,63	57	18,1	59	18,15	2	3,63	2	3,51

Xem xét biểu 2 ta thấy:

VỀ lao động: năm 2003 với tổng số lao động là 312 trong đó có 257 lao động trực tiếp (chiếm 82,87). Đến năm 2004, công ty đó có tổng lao động là 315 người (tăng lên 3 người so với năm 2003) trong đó lao động trực tiếp là 258 người (chiếm 81,9% lao động toàn công ty) và số lao động gián tiếp là 57 người (chiếm 18,1%).

Như vậy, năm 2004 do nhu cầu ngày càng mở rộng của công ty mà tổng số lao động của công ty cũng tăng đáng kể (cụ thể tăng 3 người so với năm 2003) trong đó cả số lao động trực tiếp tăng (1 người so với năm 2003), tương ứng tăng tỷ trọng là 0,39%) cũng như số lao động gián tiếp tăng (2 người tương ứng mức tăng tỷ trọng là 3,63%).

Trong giai đoạn 2004/2003, số lao động trực tiếp của công ty tương đối ổn định trong khi số lao động gián tiếp tăng lên nhiều hơn về số lượng. Công ty càng ngày càng hoàn thiện số lượng chất lượng lao động.

Năm 2005, tổng số lao động của công ty là 325 người và số lao động vẫn tăng nhưng với số lượng lớn hơn (cụ thể tăng 10 người so với năm 2004), và với mức tăng tỷ trọng là 3,17%). Số lao động trực tiếp là 266 người (chiếm 81,85% về tỷ trọng toàn bộ số lao động của công ty), trong khi đó số lao động gián tiếp chỉ là 59 người (chiếm 18,15% về số tỷ trọng).

Năm 2005 so với năm 2004, tổng số lao động tăng thêm 10 người so với giai đoạn 2004 và 2003. Trong đó: số lao động gián tiếp tăng lên 2 lần (với tỷ lệ tăng là 3,5%) cũn lại là số lao động trực tiếp tăng lên 8 người (tăng 3,1%). Năm 2005 số lao động trực tiếp tăng lên đáng kể. Tuy nhiên trong năm 2004 và 2005, tỷ trọng về lao động trực tiếp thấp hơn 2003. Tỷ trọng về lao động trực tiếp và lao động gián tiếp trong công ty khổ chờnh lệch song sự chờnh lệch này có thể coi là hợp lý vớ Cụng ty cơ điện Trần Phú là một doanh nghiệp sản xuất, cần một lượng lớn công nhân lao động.

VỀ trờnh độ của người lao động trong công ty: Do số lượng công nhân chiếm số đông và với tỷ trọng lớn hơn trong toàn công ty nên số lao

động ở trình độ trung cấp, trung học qua 3 năm là tương đối lớn và tăng đều khi quy mô của công ty ngày càng mở rộng. Trong đó là ở trình độ đại học và cao đẳng cũng tăng lên đặc biệt là lao động ở trình độ đại học tăng nhiều hơn cao đẳng điều đó chứng tỏ công ty rất chú trọng đến chất lượng người lao động kể cả lao động quản lý và lao động sản xuất.

Cụ thể năm 2004, số lao động trình độ đại học 33 người (chiếm 10,48% về tỷ trọng) và cao hơn so với năm 2003 là 2 người (tăng 6,45% so với năm 2003), bên cạnh đó số lao động ở trình độ cao đẳng chỉ có 11 người (3,49% về tỷ trọng) giảm so với 2002 là 3 người (21,4%).

Cũng vậy năm 2005, số lao động của công ty đó tăng lên so với năm 2004 là 10 người. Cụ thể số người ở trình độ đại học là 38 (11,6%) và số người cao đẳng không tăng lên. Số lao động ở trình độ trung cấp, trung học là 276 người (84,93%).

Ta thấy rằng, số lao động trình độ đại học không ngừng tăng lên. Nguyên nhân là do hàng năm công ty luôn tổ chức đào tạo mới và đào tạo lại đội ngũ người lao động. Trình độ người lao động mà công ty đòi hỏi ngày càng cao hơn do đó công ty rất chú trọng vấn đề đào tạo người lao động. Không những thế trong công tác tuyển dụng nhân sự, công ty đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với các ứng cử viên trong đó có yêu cầu về trình độ.

Nói chung, cơ cấu trình độ theo trình độ của công ty là phù hợp với một doanh nghiệp sản xuất của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, để ngày càng thích ứng hơn với nền kinh tế mới công ty đang từng bước thay đổi dần cơ cấu lao động theo trình độ: tăng dần lao động có trình độ đại học và hạn chế dần cấp chuyển dụng, giới hạn thấp nhất của người lao động là ở mức trung cấp. Điều này công ty đang dần đổi mới, hoàn thiện và phù hợp với xu thế phát triển của xã hội.

Và để các nhân viên có thể yên tâm hơn với công việc, gắn bó hơn với ngành nghề, hiện nay công ty đó đưa 100% người lao động vào biên

chế Nhà nước. Đây là thành quả rất đáng mừng của công ty trong những năm gần đây.

2. Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động trong công ty

Biểu 4: Kết quả sử dụng lao động của công ty

Chỉ tiêu	Đơn vị	2003	2004	2005	SS2004/2003		SS2005/2004	
					Chênh lệch	TL%	Chênh lệch	TL%
1. Doanh thu	Triệu	515944	750554	906216	235610	36,75	155662	59,06
2. Lợi nhuận	Triệu	2000	2500	3200	500	25	700	28
3. Tổng lao động	Người	312	315	325	3	0,96	10	3,17
4. NSLĐ bình quân	Tr/ng/n	750	1015,87	1566,15	256,87	35,45	550,28	54,17
5. LN bình quân	Tr/ng/n	6,41	7,94	9,85	1,53	23,87	1,91	24,06

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động của công ty theo năng suất lao động:

Ta có công thức: $W = M/T$

Trong đó:

- W: Là năng suất lao động trong 1 năm
- M: Là doanh thu của doanh nghiệp trong 1 năm
- T: Là tổng số lao động của công ty trong 1 năm

Qua bảng số liệu trên ta thấy:

Cùng với sự tăng lên của doanh thu và tổng lao động làm cho năng suất lao động bình quân của mỗi công nhân trong toàn công ty cũng được tăng lên qua các năm. Cụ thể là:

Năm 2003, doanh thu của công ty đạt 514944tr và tổng lao động chỉ là 312 người làm cho NSLĐ bình quân 1 người trong 1 năm là 750tr, có nghĩa là doanh thu bình quân của mỗi công nhân trong 1 tháng đóng góp cho công ty là 62,5tr. Kết quả này rất đáng mừng không chỉ dừng lại ở đó năm 2004 NSLĐ bình quân cũn tăng cao hơn so với năm 2003, đạt 1.015,87tr tăng 265,87tr tương ứng 35,45% và đến năm 2005, NSLĐ bình quân của 1 lao

động đạt 1.566,15tr/1 năm và tăng lên so với 2004 là 220,28tr/năm, với tỷ lệ tăng là 54,17%. Qua 3 năm tỷ lệ tăng của NSLĐ bình quân 1 nhân viên gần bằng tỷ lệ tăng của tổng doanh thu, tức là tăng nhanh. Điều này được coi là tốt, công ty đó sử dụng nguồn lao động của mình một cách có hiệu quả, tỷ lệ tăng của lao động thấp hơn nhiều so với tỷ lệ tăng của doanh thu, nhờ vậy mà NSLĐ bình quân của toàn công ty ngày càng được nâng cao.

Đánh giá hiệu quả sử dụng lao động của công ty theo lợi nhuận:

Ta có công thức: $H = L/T$

- H: là lợi nhuận bình quân/1 lao động
- L: là lợi nhuận thu được trong 1 năm
- T: là tổng số lao động của công ty trong 1 năm

Từ bảng trên ta thấy: qua 3 năm gần đây công ty luôn đạt lợi nhuận ngày càng tăng lên và lợi nhuận bình quân mỗi một người lao động cũng tăng lên. Cụ thể:

Năm 2004 lợi nhuận công ty tăng 500tr, tức là 25% so với năm 2003, NSLĐ bình quân 1 người lao động cũng tăng lên 1,53tr/1 năm, tức là tăng 23,87% và đạt 7,94tr/năm.

Năm 2005 tổng lợi nhuận của toàn công ty tăng 700tr, tương ứng 28% so với năm 2002, và tổng số lao động cũng tăng lên 10 người tương ứng tăng 3,17% làm cho lợi nhuận bình quân 1 lao động tăng là 1,91tr/năm tức 24,06% đạt 9,85tr/năm.

Như vậy mặc dù cả tổng lợi nhuận và tổng số lao động đều tăng qua các năm song tỷ lệ tăng của lợi nhuận rất lớn so với tỷ lệ tăng về số lao động làm cho lợi nhuận bình quân 1 lao động cũng tăng cao và chứng tỏ rằng hiệu quả sử dụng lao động của công ty là tốt.

III. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự ở Công ty cơ điện Trần Phú

1. Công tác đào tạo bồi dưỡng bổ nhiệm ở Công ty cơ điện Trần Phú

Hàng năm Công ty cơ điện Trần Phú thường cử ra những công nhân ưu tú, những cán bộ quản lý có năng lực, có đạo đức đi đào tạo, nâng cao tay nghề và trình độ của công nhân và cán bộ quản lý. Tất cả các công nhân quản lý của Công ty cơ điện Trần Phú đều đó được qua đào tạo cơ bản và nâng cao. Thời gian vừa qua Công ty cơ điện Trần Phú đó liền tục mở các lớp đào tạo tay nghề tại chỗ cho công nhân của công ty, nhiều công nhân sau khi đào tạo đó được nâng bậc thợ và nâng bậc lương.

Chính sách đào tạo:

Về công tác cán bộ: thường xuyên bồi dưỡng nâng cao và cử đi đào tạo tại các trường đại học. Hàng năm mỗi phòng của công ty đều có 2 người đi học về nghiệp vụ, ngoại ngữ, vi tính, tại chức và văn bằng 2.

Về công tác đào tạo nâng bậc công nhân: với hình thức đào tạo ngay tại chỗ làm việc có kèm cặp bởi một người công nhân bậc cao hơn, hàng năm công ty đều có tổ chức nâng bậc cho công nhân theo quy định đề ra như sau: từ bậc 1 lên bậc 2 hoặc từ bậc 2 lên bậc 3 phải có 2 năm công tác tại công ty và từ bậc 4 trở lên phải có 2 năm công tác.

2. Công tác tuyển dụng và hợp đồng lao động ở Công ty TNHH Nhà nước một thành viên cơ điện Trần Phú

Chính sách tuyển dụng:

Đối với cán bộ quản lý: Ưu tiên con em cán bộ công nhân viên có bằng cấp được tuyển thẳng vào công ty, sẽ được bố trí công việc phù hợp. Đối với cán bộ chủ chốt sẽ được đề bạt, thăng cấp từ chính cán bộ trong công ty, cũn nhõn viờn khỏc khi cần thiết sẽ tuyển thẳng từ các nguồn bên ngoài, Ưu tiên người có kinh nghiệm.

Đối với công nhân sản xuất: tổ chức tuyển dụng rộng rãi, khụng cần thiết phải là người có tay nghề cao, khi được tuyển sẽ được đào tạo thêm.

Khi Công ty cần tuyển chọn tăng thêm người lao động để phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty, phòng tổ chức lao động có trách nhiệm thông báo đầy đủ, công khai các điều kiện tuyển dụng, quyền

lợi và trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình làm việc, giấy khám sức khỏe, sơ yếu lý lịch, văn bằng chứng chỉ có liên quan...

Phũng tổ chức xét nếu thấy phù hợp thì soạn thảo hợp đồng lao động để trình Giám đốc công ty. Sau khi đó giao kết hợp đồng lao động, người lao động được công ty điều động về các đơn vị trong công ty và phải tuân thủ đúng theo các điều khoản đó giao kết trong hợp đồng lao động.

3. Thông báo tuyển dụng

Phũng tổ chức hành chính sẽ tiến hành thụng báo tròn cốc báo vớ dụ như: báo lao động, báo mua bán... nhưng chủ yếu là thông báo rộng trong toàn công ty và dán thông báo tại cổng công ty.

Nội dung của mỗi hồ sơ theo mỗi vị trí khác nhau. một hồ sơ nội dung gồm:

- Số người và vị trí cần tuyển

- Kinh nghiệm: với mỗi vị trí khác nhau thì hỏi kinh nghiệm khác nhau.

- Học vấn: trình độ trung cấp trở lên

- Ngoài ra là các giấy tờ văn bằng khác...

Trong bảng thụng báo cũn ghi rừ thời gian bắt đầu nhận hồ sơ, hạn cuối nhận hồ sơ, địa điểm nhận hồ sơ.

4. Thu nhận và nghiên cứu hồ sơ

Sau khi thụng báo phũng tổ chức hành chính sẽ tiến hành thu nhận hồ sơ. Việc thu nhận hồ sơ sẽ dừng khi đó thu nhận được đủ số hồ sơ như dự tónh. Trong quá trình thu nhận hồ sơ phũng sẽ xếp phõn loại hồ sơ theo các vị trí mà ứng cử viên đăng ký.

Nội dung của mỗi hồ sơ theo mỗi vị trí khác nhau một hồ sơ nội dung gồm:

- Đơn xin việc: trong mỗi đơn này có các phần: họ và tên, ngày tháng năm sinh, trỡnh độ, kinh nghiệm trước đây, do công ty thảo ra và các ứng cử viên phải điền đầy đủ thông tin vào đó.

- Ảnh và số CMND

- Phiếu khám sức khỏe

- Các văn bằng, chứng chỉ photo công chứng

- Sơ yếu lí lịch cá nhân: Nêu tóm tắt lí lịch, hoàn cảnh cá nhân và gia đỡnh.

Phũng tổ chức hành chính sẽ nghiên cứu hồ sơ sau khi đó thu nhập và loại dần hồ sơ không đạt yêu cầu.

5. Phỏng vấn thi tuyển:

Công ty sẽ chia làm 2 đối tượng: Với những vị trí tuyển dụng là cấp lónh đạo, quản lý thờ sẽ phỏng vấn qua 2 vũng cũn với những vị trớ như kế toán hay công nhân lao động sẽ tiến hành phỏng vấn sơ bộ và thi tuyển.

* Phỏng vấn sơ bộ:

Đối với tất cả các hồ sơ được lọt vào vũng này. Trưởng phũng tổ chức hành chính sẽ phỏng vấn tất cả người này và sẽ phân loại vào phỏng vấn sâu hay thi tuyển. Trưởng phũng tổ chức hành chính sẽ loại bỏ dần hồ sơ không đạt.

Nếu đó đầy đủ về số lượng thờ phũng tổ chức hành chính sẽ thụng báo ngày biết kết quả và ngày giờ đến phỏng vấn lần 2 hay thi tuyển. Cũn nếu khụng đủ hồ sơ thờ phải tổ chức chọn thồm hồ sơ để đủ về số lượng theo như kế hoạch tuyển dụng đó đề ra.

* Phỏng vấn sâu:

Khi đó cú danh sỏch phỏng vấn hai lần danh sỏch này sẽ được đưa lên cho giám đốc và phó giám đốc trực tiếp phỏng vấn. Giám đốc hay phó giám đốc sẽ có sẵn một loạt các câu hỏi hay bài thi trắc nhiệm cho các ứng cử viên này. Qua quá trỡnh này sẽ chọn ra được những người có thiện chí với công ty, làm việc nhiệt tỡnh và chất lượng với công việc của công ty.

* Thi tuyển.

Công ty sẽ xây dựng lên một bài thi tuyển để có thể đánh giá thực chất và kiểm tra kiến thức, tay nghề của ứng viên.

Bài thi vào vị trí kế toán sẽ thiên về kiến thức, kỹ năng làm việc của một người kế toán.

Bài thi vào vị trí lao động sản xuất thường là bài thi thực hành, thi tay nghề. Qua hình thức này, công ty sẽ chọn ra người có năng lực thực sự.

Sau tất cả các bước trên, công ty sẽ thống nhất và đưa ra kết quả cho phòng tổ chức hành chính. Nếu công ứng viên được giữ lại quá ít, không đủ yêu cầu của việc tuyển dụng thì công ty sẽ nhận tiếp hồ sơ và bắt đầu thực hiện theo các quy trình trên.

6. Đánh giá và quyết định tuyển dụng:

- Đánh giá: Để đánh giá các ứng viên một cách toàn diện và chính xác nhất, mỗi ứng cử viên sẽ được đánh giá trên 1 bảng đánh giá. Bảng đánh giá này sẽ là sự kết hợp cho điểm theo các tiêu chí, chỉ tiêu ở các vùng phỏng vấn trước đó hay bài chấm điểm thi tuyển để chọn ra số người có tổng số số điểm cao nhất, chính xác nhất để làm việc trong công ty theo các vị trí đó tuyển.

Công ty sẽ thành lập hội đồng đánh giá gồm giám đốc hoặc phó giám đốc, trưởng phòng tổ chức hành chính những người trực tiếp phỏng vấn ứng cử viên. Ngoài ra là 1 số cán bộ chuyên môn đang phụ trách, lãnh đạo vị trí cần tuyển. Từ đó sẽ đưa ra các thông tin, kết hợp lại và đánh giá giám lựa chọn để đưa ra quyết định tuyển dụng.

- Quyết định tuyển dụng

Quyết định tuyển dụng sẽ do giám đốc và trưởng phòng tổ chức hành chính quyết định dựa vào hồ sơ và bảng đánh giá tổng hợp cuối cùng của ứng cử viên. Thông báo kết quả của công tác tuyển dụng tới người lao động và phòng tổ chức hành chính sẽ sắp lịch cho công ứng cử viên mới

đến thử việc tại các bộ phận của công ty, bản kế hoạch đó sẽ được trình lên giám đốc và phải được giám đốc kí quyết định

7. Hội nhập mới vào môi trường làm việc của công ty:

Đây được coi là giai đoạn thử việc của công ty, diễn ra trong 6 tháng và nhận được lương thử việc của công ty.

Quỏ trình thử việc của công ty chia làm 2 giai đoạn với 2 mức lương khác nhau: giai đoạn 1 khoảng 3 tháng đầu và ở giai đoạn 2 là 3 tháng sau với mức lương ở giai đoạn 2 cao hơn giai đoạn 1 tùy vào vị trí công việc khác nhau mà mức lương mới của người lao động mới cũng khác nhau.

Mỗi nhân viên khi làm thử việc tại công ty không có nghĩa là đó là nhõn viờn chớnh thức mà qua thời gian thử việc, nếu khụng làm tốt rất cú thể họ sẽ phải rời khỏi công ty. Cho nờn giai đoạn này rất quan trọng, họ phải nỗ lực, cố gắng hết sức để hoàn thành công việc có chất lượng hiệu quả, họ luôn có tinh thần trách nhiệm cao.

Để đào tạo các nhân viên mới này tốt, công ty luôn tạo điều kiện cho họ làm việc hũa nhập với khụng khớ làm việc chung trong công ty:

Công ty luôn cử những người có kinh nghiệm làm việc tại công ty theo dừi, hướng dẫn người mới làm việc của họ. Qua sự chỉ đạo hướng dẫn, tạo điều kiện từ phía những người lao động trong công ty, người mới có thể hạn chế được các sai lầm có thể gặp phải và tự tin hơn với những công việc khác được giao.

Sau khi kết thúc thời gian thử việc, trưởng phũng tổ chức hành chính sẽ cùng với tổ trưởng, trưởng các bộ phận hay giám đốc quyết định tiếp nhận lao động chính thức hay không tiếp nhận họ. Nếu tiếp nhận, người lao động sẽ tiếp tục làm việc tại công ty với cương vị là 1 nhân viên chính thức. Cũn trường hợp người mới không tiếp nhận là nhân viên chính thức thỡ trưởng phũng tổ chức hành chớnh và cấp trờn quản lý trực tiếp người mới đó sẽ giải thích rừ những sai lầm của họ để thấy rừ được mớnh

khung được nhận võ ló do gỗ. Và phũng tổ chức hành chũnh sẽ giữ lại hồ sơ và các tài liệu có liên quan đến họ để khi cần hợp tác, công ty sẽ xem xét tới họ.

Nhờ quỏ trởnh làm việc tốt, cỗ nhũn viờn được tiếp nhận chính thức sẽ được thông báo và giám đốc hay người được giám đốc ủy quyền sẽ lập ra quyết định tiếp nhận, điềudộng và quyết định lương cho nhân viên mới, kết thúc thời gian thử việc của họ.

IV. Đảnh giá công tác tuyển dụng của công ty trong thời gian qua

1. Kết quả tuyển dụng của công ty trong 3 năm gần đây:

3 năm gần đây đó cú bước tiến đáng kể, ngày càng hoàn thiện hơn về số lượng và chất lượng tuyển dụng góp phần tăng doanh thu, lợi nhuận và bản thân thu nhập của người lao động cũng tăng lên, và giải quyết được những vị trí cũn trống trong cụng ty cả bằng nguồn tuyển dụng bõn ngoài và bõn trong.

Do đặc điểmlà công ty sản xuất nên công ty cần một đội ngũ công nhân giàu kinh nghiệm và cứng cáp. Nếu như những năm trước đây trởnh độ của người công nhân mới tuyển là trung cấp, trung học thữ hiện nay, đặc biệt là từ năm 2003 trở đi công ty đó tuyển chọn người cụng nhũn cú trởnh độ cao đảnh và hạn chế dần số công nhân có trởnh độ thấp hơn. Do yêu cầu ngày càng cao nên mặc dù hàng năm công ty phải tuyển rất ít các lao động quản lý hay thị trường, kế toán... nhưng việc tuyển chọn những lao động này khá khắtkhe đảm bảo tũm đúng người có năng lực thật sự cho công ty.

Bảnh kết quả tuyển dụng nhân sự của công ty

Vị trí tuyển	Năm 2003			Năm 2004			Năm 2005		
	Nội bộ	Bên ngoài	Trởnh độ	Nội bộ	Bên ngoài	Trởnh độ	Nội bộ	Bên ngoài	Trởnh độ
1. Cỗn bộ quản lý	1	0	ĐH	0	0		1	0	ĐH
2. Nhân viên	0	5		1	2		0	9	
- Kế toán	0	1	ĐH	0	0		0	1	ĐH

- Marketing	0	0		0	0		0	0	
- Kinh doanh	0	0		0	1	ĐH	0	0	
- Kỹ thuật	0	0		1	0	ĐH	0	0	
- Hành chính	0	1	CĐ	0	0		0	0	
- Bảo vệ	0	0		0	1	TH	0	0	
- Công nhân	0	2	TC	0	0		0	8	CĐ
- Bốc xếp	0	0		0	0		0	0	
- Lái xe	0	1	TH	0	0		0	0	
Tổng cộng	1	5		1	2		1	9	

Nguồn: phũng tổ chức hành chính

Tỷ lệ lao động là công nhân chiếm số đông trong tổng số lao động tuyển mỗi năm vỡ cụng ty đang cần mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, xây dựng nhà máy mới trên một vị trí rộng lớn hơn, các sản phẩm không chỉ hướng tới việc cung cấp cho các hợp đồng lớn mà cũn hướng tới nhiều người tiêu dùng cả nước.

Một ưu điểm khá lớn của công ty là đó tính toán và đưa ra tỷ lệ sáng lọc cho các bước tuyển dụng để thu nhận một số lượng hồ sơ hợp lý cho cộc bước chuyển. Công việc này giúp cho việc tuyển dụng dễ dàng hơn, không gây tởnh trạng thiếu hụt lượng hồ sơ cần thiết cho các bước này có quá nhiều hồ sơ khiến cho các công đoạn tiếp theo của quá trình tuyển dụng một nhiều thời gian, gấp gáp, rối loạn.

Tuy nhiên ngoài những ưu điểm trên thờ trong cụng tốc tuyển dụng của cụng ty vẫn cũn một số tồn tại.

2. Nhược điểm

Thứ nhất, nguồn tuyển dụng bên ngoài của công ty chưa rộng, công ty mới chỉ quan tâm đến đội ngũ lao động là con em trong công ty và một số lao động khác ở thị trường lao động. Chưa chú ý đến nguồn sinh viên mới tốt nghiệp, người lao động đó làm việc cũ tại cụng ty.

Thứ hai, công việc thông báo tuyển dụng của công ty cũn chưa rộng, mới chỉ thông báo tại công ty trên một báo cáo. Như vậy sẽ hạn chế hồ sơ hơn và ít có cơ hội tuyển dụng kỹ và chọn được nhiều người tài hơn.

Thứ ba, công tác phỏng vấn của công ty mang tính chủ quan, việc phỏng vấn và quyết định phần lớn do trưởng phòng tổ chức hành chính và giám đốc quyết định. Do đó việc trúng tuyển hay không trúng tuyển của ứng cử viên phụ thuộc vào chủ quan của người lãnh đạo.

Ngoài ra, công việc kiểm tra, xác minh lý lịch của ứng cử viên khựng thực sự được công ty quan tâm. Hầu như công ty không xác minh lại độ chính xác của hồ sơ. Như vậy sẽ có một số thiếu sót trong hồ sơ.

CHƯƠNG III

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH NHÀ NƯỚC MỘT THÀNH VIÊN CƠ ĐIỆN TRẦN PHÚ

I. Kế hoạch kinh doanh của công ty năm 2006

* Đánh giá chung về công tác quản trị nhân lực tại Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Cơ điện Trần Phú

Là một doanh nghiệp sản xuất mặt hàng là dây và cáp điện là mặt hàng đòi hỏi cao về chất lượng cũng như mẫu mã. Nhưng hiện nay các sản phẩm của công ty đang bị cạnh tranh mạnh mẽ trên thị trường bởi các doanh nghiệp sản xuất dây điện trong nước cũng như ở ngoài nước. Công ty TNHH Nhà nước một thành viên luôn đảm bảo chất lượng cũng như số lượng sản phẩm để nâng cao khả năng cạnh tranh của công ty với các đối thủ. Do đó công ty đó ý thức được vai trò và vị trí quan trọng của cộng tác tuyển dụng nguồn nhân lực cũng như đào tạo một lực lượng lao động, kỹ sư luôn năng động sáng tạo có thể đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của thị trường về những mặt hàng của công ty. Cũng như việc sử dụng thành thạo các thiết bị công nghệ tiên tiến cho ra các sản phẩm mới đáp ứng nhu cầu thị trường.

Vỡ vậy cộng tác tuyển dụng lao động của công ty cũng đòi hỏi phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định tuyển dụng qui trình tuyển dụng đòi hỏi tuyển dụng được các lao động tốt nhất có chất lượng tay nghề, trình độ văn hoá cú lũng say mờ lao động.

Bộ máy tuyển dụng được bố trí một cách hợp lý cú sự liờn kết giữa chuyên môn cũng như đòi hỏi người được tuyển dụng cú các đòi hỏi chung khi tuyển dụng. Điều đó giúp cho ban giám đốc cú được thông tin tổng hợp, chính xác để cú thể đưa ra các quyết định tuyển dụng chính xác nhất.

Năm 2005, ngay từ đầu năm công ty đó xác định gặp nhiều khó khăn do giá cả vật tư các loại đều tăng 20 đến 40% đặc biệt là kim loại màu là

đồng, catốt và nhôm đó lờn đến điểm cao nhất so với 5 năm gần đây, hơn nữa công ty chưa mua đủ số lượng cần cho các lữ động hoạt động bình thường, khó khăn đó sẽ ảnh hưởng đến việc cung ứng và tiêu thụ sản phẩm ảnh hưởng đến sản lượng cả năm của công ty.

Mục tiêu của công ty là tiếp tục mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh trong năm 2006 và những năm tiếp theo đó. Nên công ty dự tính doanh thu năm 2006 phải đạt 1000 tỷ tăng lên 91 tỷ so với năm 2005 và tương ứng tăng lên 17,89% so với năm 2005.

Sau năm 2006, tởnh hỡnh cạnh tranh trờn thị trường diễn ra ngày càng gay gắt, thị trường có nhiều biến động, có nhiều đối thủ cạnh tranh trên thị trường hơn, Song công ty vẫn xác định tăng lợi nhuận. Nếu năm 2003 lợi nhuận rũng của cụng ty đạt là 906216 triệu thờ đến năm 2006, dự tính của công ty sẽ đạt 3500 triệu, tăng lên 300 triệu đồng với tỷ lệ tăng là 9,4. Mức tăng của lợi nhuận không bằng những năm trước do Công ty đó xỏc định những khó khăn sắp tới khi hàng hóa tràn ngập thị trường với giá rẻ, phải chắng sau ki Việt Nam ra nhập AFTA.

Biểu 5: Kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2006

Các chỉ tiêu	ĐV tính	Thực hiện năm 2005	Kế hoạch năm 2006	So sánh KH 2006/KH 2005	
				Chênh lệch	Tỷ lệ (%)
I. Doanh thu	Tr.đồng	906216	600.000	91.000	17,88
II. Tổng chi phí	Tr.đồng	4.705	40.861	156	3,31
III. Lợi nhuận rũng	Tr.đồng	3.200	3.500	300	9,4
IV. NỘp ngân sách	Tr.đồng	5.200	6.000	800	15,38
V. Lao động tiền lương					
1. Tổng lao động	Người	325	350	25	7,69
2. Thu nhập bình quân	1000đ/N/T	2.250	2.350	100	4,44
3. NSLĐ bình quân	Tr.đồng	1.566	1.714	148	9,45

Nguồn: Báo cáo thành tích năm 2005 và phương hướng nhiệm vụ năm 2006 của công ty

Cùng với việc tăng doanh thu, tăng lợi nhuận thờ chi phớ mà cụng ty phải bỏ ra để sản xuất kinh doanh trong năm 2006 cũng tăng lên. Công ty

đó dự tính sao cho việc tăng chi phí là hợp lý nhất, cụ thể là năm 2006 dự tính chi phí sẽ là 4861 triệu đồng, tăng so với năm 2005 là 156 triệu đồng tương ứng là 3,31%. Đây có thể coi là là một nỗ lực của công ty trong việc tiết kiệm chi phí mà hợp đồng kinh doanh vẫn có hiệu quả. Tốc độ tăng của tổng chi phí thấp hơn so với tốc độ tăng của tổng doanh thu. Nhờ vậy mà tổng nộp ngân sách Nhà nước của công ty tăng cao, đạt 6.000 triệu đồng tăng lên 15,38% so với năm 2005.

Để phục vụ cho việc tăng quy mô, thực hiện các hợp đồng liên doanh liên kết sản xuất dây cáp nhôm và đồng trần bọc PVC để tạo thêm năng lực và khả năng cạnh tranh cho công ty. Công ty đó dự tính sao cho việc tăng chi phí là hợp lý nhất, cụ thể là năm 2006 dự tính chi phí sẽ là 4861 triệu đồng, tăng so với năm 2005 là 165 triệu đồng tương ứng là 3,31%. Đây có thể coi là một nỗ lực của Công ty trong việc tiết kiệm chi phí mà hợp đồng kinh doanh vẫn có hiệu quả. Tốc độ tăng của tổng chi phí thấp hơn so với tốc độ tăng của tổng doanh thu. Nhờ vậy mà tổng nộp ngân sách Nhà nước của Công ty tăng cao, đạt 6.000 triệu đồng tăng lên 15,38% so với năm 2005.

Để phục vụ cho việc tăng quy mô, thực hiện các hợp đồng liên doanh liên kết sản xuất dây cáp nhôm và đồng trần bọc PVC để tạo thêm năng lực và khả năng cạnh tranh cho Công ty. Công ty đó dự tính phải tăng thêm đội ngũ người lao động. Tổng số lao động năm 2006 là 350 người, cao hơn so với các năm trước rất nhiều. Trước đây nếu mỗi năm chỉ tăng trong khoảng từ 3 - 5 người thì năm 2006 so với năm 2005 tổng số lao động sẽ tăng lên 25 người và tương ứng là 7,69%.

Công ty chỉ đạo cho các phòng ban, nghiệp thực hiện tốt quy chế, quy định, các hệ thống định mức vật tư, lao động tiền lương trong khoán sản phẩm. Nhờ thế mà sẽ nâng mức lương cho người lao động là 2.350.000đ một người 1 tháng.

Nhờn chung, hợp đồng sản xuất kinh doanh của công ty theo dự kiến sẽ tốt, doanh thu tăng, lợi nhuận tăng làm cho thu nhập của người lao động cũng tăng lên, tổng nộp ngân sách do Nhà nước tăng. Tuy nhiên, tốc độ tăng của các chỉ tiêu này không cao như các năm trước do Công ty xác định khó khăn khi hội nhập AFTA và khi mà công ty đang thực hiện vào việc đầu tư cho dự án xây dựng nhà máy sản xuất dây cáp điện với diện tích 6-7 ha đó được thành phố chấp thuận tại Gia Lâm - Hà Nội. Là một doanh nghiệp Nhà nước, nhưng kết quả mà công ty đó được dự tính sẽ đạt được đó khẳng định một sự quyết tâm, nỗ lực rất lớn của cán bộ công nhân viên trong Công ty.

II. Quan điểm về tuyển dụng nhân sự của công ty

Thứ nhất: Việc tuyển dụng nhân sự không phải là công việc diễn ra đều đặn theo chu kỳ hàng tháng mà thường là công ty sẽ tổ chức một lần trong năm theo kế hoạch về tuyển dụng nhân sự tính cho năm đó. Công ty sẽ tổ chức tuyển chọn sao cho đủ số người lao động đó dự tính cần một số chỗ được công ty cho vào vị trí dự bị để khi cần lao động đột xuất thì có thể lựa chọn những người đó vào vị trí cần thiếu trong công ty.

Thứ hai: Nguồn tuyển dụng bên trong doanh nghiệp mặc dù có nhiều ưu điểm thì cũng khuyết vớ những ưu điểm đó mà chỉ cố gắng tuyển người trong doanh nghiệp thay thế vào vị trí cũn trống. Khi xem xét thấy ở vị trí cũn trống ứng cử viên trong công ty khuyết ai có thể đảm nhận được việc, công ty sẽ tuyển ngay người ở ngoài doanh nghiệp nếu thấy như thế sẽ đạt được hiệu quả cao hơn.

Để khuyến khích và động viên người lao động viên người lao động làm việc có hiệu quả, Công ty sẽ tiếp nhận toàn bộ hồ sơ của con em những người lao động đang làm việc tại công ty. Số người lao động này cũng phải trải qua một quá trình tuyển chọn nhưng thường tỷ lệ chọn là cao. Vị trí tuyển dụng từ những người bảo vệ những công nhân, cho đến

các kỹ sư hay nhà quản lý. Tỷ lệ lựa chọn người lao động là con em công nhân viên trong công ty đa là "luật thành văn" trong những nhà tuyển dụng.

Thứ ba: Công việc tuyển dụng được tiến hành trong thời gian ngắn với chi phí thấp và quyết định tuyển dụng chủ yếu do trưởng phòng tổ chức hành chính quyết định.

Thứ tư: Với đặc điểm là một công ty sản xuất dây cáp điện với các xưởng sản xuất khác nhau lao động trong công ty chủ yếu là lao động nam, cũn lao động nữ rất ít thậm chí có năm cũn khụng tuyển lao động nữ vào làm việc tại công ty, nhất là vị trí công nhân sản xuất.

III. Một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty.

Thực tế công tác tuyển dụng nhân sự của công ty trong những năm gần đây đó cú những bước tiến triển đáng kể, chất lượng tuyển dụng đó được nâng lên. Tuy nhiên, để theo kịp xu thế phát triển chung của kinh tế thị trường và để có thể cạnh tranh nâng cao uy tín của công ty trước các bạn hàng, các đối thủ và người tiêu dùng thờ đũi hỏi cụng ty phải quan tồm hơn nữa đến khâu quản lý nhân sự bằng việc hoạch định, thiết lập kế hoạch hóa nguồn nhân lực, tổ chức, sắp xếp, thực thi đúng với tiến trởnh và chất lượng dự kiến đảm bảo tuyển dụng đúng người cho công ty.

Năm 2006 này, công ty dự tính số lao động tuyển mới là 25 người, và trong những năm tiếp theo nhu cầu về lao động của công ty cũn tăng cao hơn nữa do việc mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh mới tại Gia Lâm. Việc tuyển lao động sẽ trở nên bận rộn và phức tạp hơn. Do đó để cho công tác tuyển dụng đạt được mục tiêu một cách nhanh chóng và rể ràng hơn, em xin đề xuất một số biện pháp như sau:

1. Các biện pháp trong việc thực hiện các bước tuyển dụng nhân sự tại công ty

1.1. Nguồn tuyển dụng

Trong những năm qua, công ty đó tuyển lao động cả từ nguồn bên ngoài và bên trong, dù tuyển từ nguồn nào nó cũng có những ưu điểm và nhược điểm nhất định.

* Với nguồn tuyển dụng bên ngoài

Công ty rất chú ý đến người lao động do cán bộ công nhân viên trong công ty giới thiệu. Tuy nhiên, nếu chỉ dựa vào nguồn này công ty sẽ mất nhiều cơ hội tìm kiếm nhân tài. Vậy nên, để cho việc tuyển dụng từ nguồn bên ngoài mang lại hiệu quả cao hơn.

Trước hết, công ty sẽ tiếp nhận toàn bộ hồ sơ xin việc của con em, người thân,, quen của các cán bộ, công nhân lao động trong công ty mà các hồ sơ đó đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cơ bản đó đề ra. Một mặt là để động viên, khuyến khích những người đang làm việc cho công ty có tinh thần trách nhiệm, có tự tin, hăng say với công việc hơn nữa ớ nhất thờ mong muốn của họ là xin cho người thân một công việc đó được công ty tiếp nhận để xem xét. Mặt khác, nếu như trong những bộ hồ sơ đó, có hồ sơ trúng tuyển sau quá trình tuyển dụng bản thân người đó sẽ có nhiều thuận lợi hơn ai hết những người giới thiệu sẽ giúp đỡ, chỉ đạo tận tởnh cho người thân hay bạn bè của mình trong việc hũa nhập với mọi trường làm việc. Hơn nữa bản thân công ty cũng có nhiều lợi thế do không phải tốn kém cho quá trình hội nhập, đào tạo của người lao động mới mà họ vẫn có thể nhanh chóng bắt tay vào làm cùng việc chính của mình. Cho dù có nhiều lợi thế thờ quả trình tuyển dụng sau này vẫn phải đảm bảo độ nghiêm minh và chính xác thờ lao động là một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Không nên có quan hệ cá nhân trong vấn đề tuyển dụng ví dụ như: khi giám đốc giới thiệu một người bạn để tuyển vào vị trí quản lý ở phũng marketing, qua quả trình tuyển dụng tất cả các yêu cầu về trình độ, sức khỏe, sự am hiểu xây dựng anh ta đều đạt song lại thiếu sự năng động và linh hoạt trong xử lý tởnh hướng thờ hội đồng tuyển dụng của công ty phải xem xét lại và có thể quyết định loại

ứng cử viên này. Một trong những tiêu chuẩn quan trọng cho vị trí cần tuyển mà anh ta không đạt thõ nờn loại ra khỏi vũng tuyển dụng cho dự đó là người quen của giám đốc. Có như thế mới đạt được hiệu quả cao trong việc tuyển lao động từ những sự giới thiệu của người trong công ty và không ảnh hưởng đến chất lượng chung của người lao động trong công ty và kết quả kinh doanh chung. Như thế cũng vừa tạo được sự công bằng trong tuyển dụng vừa tạo nhiều lợi ích cho công ty.

Sau khi tiếp nhận các hồ sơ theo cách trên, cùng với kế hoạch tuyển dụng đó được đề ra và tỷ lệ sàng lọc nhất định nếu thấy cũn thiếu cụng ty sẽ xem đến nguồn lao động khác.

Nguồn tuyển dụng bên ngoài tiếp theo mà Công ty cần quan tâm đó là đội ngũ sinh viên tại các trường Đại học. Để có được những lao động từ nguồn này một cách đúng đắn và chính xác, Công ty nên phối hợp với các Đại học, Cao đẳng để chọn những sinh viên xuất sắc tham gia tuyển dụng. Các sinh viên này có thể đang cũn ngồi trờn ghế nhà trường hay chuẩn bị ra trường. Công ty nên tạo điều kiện cho các sinh viên này có cơ hội kết hợp thực hành, thực tiễn với các bài giảng trên lớp. Bên cạnh đó công ty phải đưa ra các tiêu chuẩn cho các sinh viên như: Điểm trung bõnh trong hai năm cũoi phải đạt 7,5 trở lên (với sinh viên thuộc khối kinh tế) và 7,0 trở lên (với sinh viên thuộc khối kỹ thuật), điểm chuyên ngành phải từ 8,0 trở lên (với sinh viên khối kinh tế) và 7,5 trở lên (với sinh viên khối kỹ thuật), đạo đức tốt và tích cực tham gia các hoạt động xã hội. Những sinh viên cú cõc điều kiện như vậy và được khoa, trường giới thiệu sẽ được đến thực tế thường xuyên tại công ty, được thực hành và khả năng được công ty tuyển chọn cao. Tuy nhiên, ngoài các yêu cầu đối với các sinh viên thõ về phía cụng ty khụng chỉ tạo điều kiện cho các sinh viên thực tế, thực tập và hứa hẹn một khả năng tuyển dụng cao là đủ mà công ty cần phải cụ thể hóa hơn các dự định của mõnh với đội ngũ sinh viên tiên tiến này. Vỡ khi học đó giới họ cú nhiều cơ hội tỡm kiếm việc làm tại một cụng ty khỏc cú

điều kiện hấp dẫn hơn. Do đó công ty nên đưa ra vị trí tuyển dụng hợp lý với mức lương và ưu đãi khác mang tính hấp dẫn. Thường thì năm nào công ty cũng cần phải tuyển mới, tuyển thêm lao động nhất là trong giai đoạn sắp tới. Thế nên, công ty thông báo kế hoạch tuyển dụng vào đầu mỗi năm cho các sinh viên để họ có động lực học tập và quyết tâm đạt được các điều kiện mà công ty đưa ra, điều đó sẽ cho họ cơ hội việc làm khi ra trường. Với cách tìm kiếm lao động từ nguồn này, công ty sẽ mất một khoản chi phí khá lớn, xong lại thu hút được nhân tài, bớt đi một bước (bước thu thập và nghiên cứu hồ sơ, đôi khi cả bước phỏng vấn sơ bộ) trong quá trình tuyển dụng, và việc hội nhập vào môi trường làm việc của những người này là khá nhanh và đơn giản. Chất lượng người lao động tuyển từ nguồn này có thể nói là rất cao. Với thế cạnh tranh ngày càng gay gắt, ý thức đội ngũ này khi mà công ty đang có mục tiêu là nâng cao cạnh tranh, đưa sản phẩm của mình trở thành hàng đầu hơn trong nước và vươn ra thị trường xuất khẩu.

Bên cạnh nguồn sinh viên của các trường Đại học mà công ty đặt mối quan hệ hợp tác đào tạo thì cạnh tranh cũng cần xem xét đến lao động là các sinh viên tự nộp hồ sơ xin thực tập tại công ty. Tìm kiếm lao động từ nguồn này sẽ giảm được chi phí cho việc thông báo và loại hồ sơ vỡ: Trong quá trình thực tập, các cán bộ lãnh đạo trực tiếp của các phòng ban có sinh viên thực tập và những nhân viên, công nhân cùng làm việc với họ sẽ đánh giá được năng lực thực tế của các sinh viên này và phát hiện ra các tài năng bộc lộ trong quá trình thực tập. Những sinh viên nào có năng lực sẽ được các phòng ban giới thiệu đưa lên phòng tổ chức hành chính để lập danh sách ứng cử viên tham gia tuyển dụng.

Ngoài ra, công ty không nên bỏ qua một số nguồn khác như: ứng viên tự nộp đơn hay nhân viên cũ.

Ứng viên tự nộp đơn xin việc, những người đến công ty nộp đơn tự nguyện không do công ty quảng cáo. Họ mong muốn làm việc tại công ty

và sẵn sàng nộp hồ sơ và chờ đợi tuyển dụng của công ty, có thể lúc họ nộp đơn cũng là lúc công ty vừa mới tiến hành tuyển dụng và đó đủ người cũng có thể là lúc công ty chưa tuyển dụng. Cho dù trong trường hợp nào công ty cũng nên tiếp nhận hồ sơ tại phòng tổ chức hành chính, và nên tập hợp thành một hệ thống cốc hồ sơ lưu trữ lại để khi cần thiết công ty gọi phỏng vấn. Nó sẽ tiết kiệm được thời gian và tiền bạc cho công ty khi công ty phải gấp rút tìm người tuy nhiên không phải ứng viên tự nguyện nào cũng là người mà công ty cần.

Nhân viên cũ: có nhiều người cho rằng đây là đội ngũ không đáng tin cậy, đó rời bỏ công ty đó đi lại quay trở lại. Nhưng đây có thể sẽ là nguồn tuyển dụng rất có hiệu quả cho công ty. Nguyên nhân rời bỏ công ty của họ khác nhau: có người ra đi do hoàn cảnh gia đình, do giải quyết việc riêng và trong quá trình làm việc cho công ty mới họ thấy không phù hợp và mong muốn lại được làm việc tại công ty cũ. Những người này thường là những người có năng lực tốt, chi phí, thời gian tuyển dụng cũng không tốn kém và hội nhập trở nên dễ dàng hơn.

Cuối cùng là việc xem xét đến nguồn lao động dồi dào ngoài thị trường ở đây cũng có nhiều người giỏi, song họ lại chưa có được một cơ hội việc làm phù hợp.

Như vậy nguồn tuyển dụng từ bên ngoài của công ty là khá phong phú. Tùy từng số lượng và vị trí tuyển dụng mỗi năm mà công ty lựa chọn nguồn cho phù hợp. Các lao động là con em cán bộ công nhân viên trong công ty sẽ được ưu tiên một phần nhưng không nên tập trung quá vào nguồn này nữa: Thứ nhất, số lượng người xin việc do cán bộ công nhân viên không lớn. Thứ hai, không phải tất cả số người này khi kiểm tra đều đạt yêu cầu. Thứ ba có nhiều người có năng lực hơn tại các nguồn khác. Do đó công ty nên lấy các ứng cử viên từ các nguồn khác nhau để thực hiện quy trình tuyển dụng. Lúc đó công ty sẽ lựa chọn được đúng người, đúng việc hơn.

* Ngoài công nguồn tuyển dụng từ bên ngoài công ty thì cũn cũ một nguồn nữa đó là nguồn nội bộ công ty. Nhìn chung, công việc tuyển dụng từ nguồn nội bộ công ty là khá tốt.

1.2. Dự báo nhu cầu tuyển dụng thông qua tỉ lệ sàng lọc

Công việc thi tuyển đối với những kế toán, công nhân là quan trọng nhất sát thực nhất và đối với lao động quản lý thì công việc phỏng vấn là quan trọng. Do vậy công ty nên tăng tỉ lệ sàng lọc ở bước này lên 1/4. Đồng thời giảm tỉ lệ sàng lọc ở bước nghiên cứu hồ sơ xuống 1/3 để cho những người nộp đơn có một cơ hội lớn hơn khi được tham gia phỏng vấn. Từ đó sẽ tính toán được số người cần tuyển chọn, nhưng không phải lúc nào cũng cứng nhắc, dập khuôn mà tùy theo số lượng ứng viên nộp hồ sơ vào công ty mà cải tiến tỉ lệ này cho phù hợp với thực tế.

1.3. Thông báo tuyển dụng

Với nguồn tuyển dụng rộng lớn như vậy, nếu chỉ thông báo bằng cách dán niêm yết, dán thông báo tại công ty và thông báo trên các báo là đủ, chưa thông báo hết đến các nguồn lao động nhất là những nguồn mà có khả năng tìm kiếm thuận lợi, dễ dàng và chính xác.

Để việc tuyển chọn nguồn lao động bên trong công ty có hiệu quả hơn, phải tổ chức hành chính phải tiến hành đôn thông báo tại công phòng ban, tại xưởng sản xuất và tại bảng thông báo của công ty. Việc thông báo phải được tiến hành công khai cùng với quá trình tuyển dụng. Việc thông báo tới công nhân bộ công nhân viên trong công ty phải đảm bảo sau khi dán thông báo, mọi người đều được biết và đều có cơ hội tự nộp đơn tham gia tuyển vào vị trí cũn trống đó.

Để các nguồn khác nhận được thông báo một cách nhanh nhất thì công ty cần thông báo tới từng nguồn cụ thể. Thông báo tới công trường Đại học hoặc Cao đẳng hay thông báo trên các báo cáo tới nguồn lao động khác. Với mỗi nguồn khác nhau nội dung của bảng thông báo có thể khác nhau nhưng vẫn thể hiện được yêu cầu mong muốn của công ty.

1.4. Phương pháp tuyển dụng

* Hoàn thiện phương pháp phỏng vấn

Công ty đó sử dụng phương pháp phỏng vấn và thi tuyển để tuyển người lao động. Tuy nhiên, công việc phỏng vấn của công ty cũn mang tính chủ quan.

Công ty nên thành lập ra hội đồng phỏng vấn gồm: giám đốc (Phó giám đốc), trưởng phòng tổ chức hành chính, trưởng các phòng ban thiếu người. Giám đốc sẽ trực tiếp phỏng vấn đối với ứng viên tuyển vào bộ phận quản lý, công nhân viên chuyên sẽ do trưởng phòng tổ chức hành chính và người lónh đạo trực tiếp phỏng vấn.

Sự thành công hay thất bại của cuộc phỏng vấn phụ thuộc rất nhiều vào thái độ của người phỏng vấn đối với các ứng cử viên. Ngay từ đầu, người phỏng vấn phải tạo ra bầu không khí cởi mở, hũa đồng, làm sao để các ứng viên thấy rằng: Cuộc phỏng vấn chỉ như một cuộc nói chuyện. Nên tạo sự vững tin, tâm lý thoải mái cho ứng viên, như vậy họ sẽ có cơ hội để bày tỏ chính mình, chỏnh gỏy ỏp lực, căng thẳng trong phỏng vấn, khi đó hiệu quả mang lại sẽ không cao. Trỏnh tự phỏng vấn nờn đượ tiến hành như sau:

- Tiếp đón tươi cười chào hỏi người dự tuyển
- Mời họ ngồi
- Hỏi người dự tuyển tại sai lại tham gia dự tuyển
- Đặt một số kiến thức chuyên môn, về kinh nghiệm
- Hỏi về kiến thức chuyên môn, về kinh nghiệm
- Tóm tắt những điều người dự tuyển nói
- Nghe câu hỏi thắc mắc hay tỏm hiểu về cụng ty của người dự tuyển và trả lời họ trong phạm vi cho phép.
- Định thời hạn để trả lời kết quả phỏng vấn cho các ứng viên dự tuyển.
- Chào tạm biệt họ.

Công ty nên đưa ra những câu hỏi về trình độ chuyên môn và cả về lĩnh vực khác. Đưa ra các tởnh huống cho cở ứng viên xử lý. Và phải có thời gian cho cở ứng viên hỏi lại mữnh. Phỏng vấn phải đợc coi là cuộc nói chuyện mà thông tin mang tính hai chiều. Người phỏng vấn khai thác tởm hiểu thụng tin ứng viên thụng qua việc trả lời cở câu hỏi của họ và sự biểu lộ trạng thỏi trờn mặt của họ ứng viên cũng có thể tởm hiểu thụng tin từ người phỏng vấn. Các câu hỏi mà các ứng viên đưa ra là:

+ Khi làm việc cho công ty, tôi phải có trách nhiệm và nghĩa vụ như thế nào?

+ Công việc cụ thể mà công ty đang tuyển?

+ Có bao nhiêu hồ sơ tham gia phỏng vấn?

+ Cụng ty có bao nhiêu chi nhỏnh, bao nhiêu bộ phận, cở sản phẩm chủ yếu là gỡ?

Cuộc phỏng vấn có tởnh hai chiều này cần phải có một khụng khớ thuận lợi tạo sự thụng cảm, hấp dẫn khụng nờn có cảm giỏc e dỏ, sợ hói, nghi ngờ. Với cởch phỏng vấn này cụng ty sẽ đạt đợc hiệu quả cao hơn.

* Bỏ xung phương pháp trắc nghiệm

Để hoàn thiện quá trình tuyển chọn cần phải bỏ xung và thực hiện có hiệu quả tất cả cở bước trong tiến trình tuyển chọn trong những năm qua. Phương pháp trắc nghiệm hầu như công ty không sử dụng trong việc tuyển chọn song phương pháp trắc nghiệm sẽ đem lại hiệu quả cao khi kết hợp với phương pháp phỏng vấn. Đối với các cán bộ quản lý, phương pháp này sẽ đưa ra đầy đủ hơn các tởnh huống và cởch nhõn nhận vấn đề một cách bao quát của người lao động. Đối với lao động đơn giản như bảo vệ hay nhân viên kho khi áp dụng phương pháp này có thể giảm đợc chi phí cho tuyển dụng, thời gian cho tuyển dụng. Việc bỏ xung phương pháp này cũng đang đợc công ty xem xét trong thời gian tới với một số hõnh thức trắc nghiệm như sau:

+ Trắc nghiệm năng khiếu và khả năng chuyên môn: có thể trắc nghiệm qua các tổnh huống cụ thể. Ví dụ, đối với một bảo vệ: phải đưa ra các tổnh huống trong đời thường như việc gặp phải một bọn côn đồ hay việc trông giữ xe cho khách và cho cỗ bộ cỗ nhõn viõn trong cỗ ty. Cũn đối với lao ðộng quản lý thõ nội dung bài trắc nghiệm lại khõc, cú thể là đưa ra tổnh huống về giỏ trị cả thị trường biến ðộng ðột ngột hay việc không trúng thầu các hợp ðồng cỗ cấp sản phẩm buộc người quản lý phải tõm ra ðược hướng ði hay nguyên nhân của tổnh huống ấy.

+ Trắc nghiệm cá tính: có mức ðộ rất quan trọng quyết ðịnh ðến thành cỗ hay thất bại trong quá trởnh làm việc. Rất nhiều nhà quản trị khụng thành cỗ trong lõnh ðạo ðiều hành nhân viên cấp dưới không phải do họ thiếu khả năng chuyên môn mà do tính cách của họ khác phức tạp khó thay ðổi làm cho phong cách lõnh ðạo của họ không phù hợp ở môi trường làm việc mới.

Ví dụ: Một người lõnh ðạo ðang làm việc tại cỗ ty nhưng do có nhiều ðiều kiện hấp ðẫn thu hút anh ta tại một cỗ ty khác cùng ngành. Việc chuyển ðơn vị cỗ tác có thể là khá ðơn giản võ anh ta vừa cú khả năng lại vừa có kinh nghiệm, nhất là đối với cỗ ty luôn có chính sách lôi kéo người tài ở cỗ ty đối thủ sang làm việc. Bản thân anh ta ðó quen với phong cỗ lõnh ðạo chuyên quyền ðộc ðoán, trong khi ðó môi trường làm việc mới ðó từ lõu họ quen với phong cỗ lõnh ðạo dân chủ. Nếu như tính cách của anh ta không quá cứng nhắc và phức tạp có thể anh ta sẽ ðần thay ðổi phong cách lõnh ðạo của mõnh do phù hợp với mục trường chung của cỗ ty.

+ Trắc nghiệm về sở thích nghề nghiệp: cho biết nghề nghiệp mà ứng viên thích nhất và khả năng người ðó có thoả món nghề nghiệp này hay khụng.

+ Trắc nghiệm tâm lý: Giúp hội ðồng tuyển dụng hiểu ðược ðộng thái và thái ðộ ứng xử của ứng viên, ðặc ðiểm về nhân cách, khí chất...

Ví dụ: Đưa ra cho các ứng viên các câu hỏi trong bảng trắc nghiệm để xem ứng viên có tư tưởng hướng nội hay hướng ngoại, có khả năng hoà đồng với người khác và với môi trường làm việc mau lẹ hay không....

Ngoài ra cũn cú cõc hõnh thức trắc nghiệm về trõ thụng minh, trõch nhiệm về kiến thức tổng quõt hay trắc nghiệm về khả năng vận dụng đầu óc. Càng nhiều trắc nghiệm được thực nghiệm đối với người xin việc thõ hội đồng tuyển dụng càng có thể đánh giá chính xác hơn về trõnh độ, về khả năng và nhân cách của ứng viên. Công ty có thể áp dụng hõnh thức trả lời câu hỏi trắc nghiệm trõn giấy hoặc qua giao tiếp. Thực hiện trắc nghiệm qua giao tiếp phức tạp hơn trả lời trắc nghiệm trõn giấy.

Cũng như phương pháp phỏng vấn, phương pháp trắc nghiệm có hiệu quả hay không cũn phụ thuộc vào chõnh người điều khiển buổi trắc nghiệm. Bản thân những người này phải có tính linh động, thích ứng với công việc được giao, phải là những người có óc hài hước, khả năng sáng tạo, hiểu được tâm lý con người.

1.5. Nhõn nhận một cõch tổng quõt thõ quõ trõnh tuyển dụng của cụng ty là hợp lý song quõ trõnh này cần phải cú độ "co giõn" tùy vào từng vị trõ tuyển dụng.

Ví dụ: Khi tuyển một bảo vệ không nhất thiết họ phải trải qua tất cả các bước (nghiên cứu hồ sơ, phỏng vấn sơ bộ, trắc nghiệm, phỏng vấn sâu). Mà có thể chỉ qua các bước: phỏng vấn sơ bộ và có thể tiến hành trắc nghiệm, ngoài ra cần phải coi trọng bước khám sức khoẻ đối với những người này.

Nói chung, công ty khụng nờn quõ quy tắc, quõ bài bản trong việc thực hiện quy trõnh tuyển dụng. Đối với việc tuyển dụng, công ty nên thông báo tuyển qua các hõnh thức ở trõn sẽ tiết kiệm được chi phí và nên sử dụng phương pháp trắc nghiệm sau khi đó phỏng vấn sơ bộ để đảm bảo tính khách quan, đảm bảo bao quát về người dự tuyển.

2. Các giải pháp khác

Ngoài công giải phỏng trực tiếp cho quá trình tuyển dụng thử cùng ty cần chú công giải phỏng để thu hút được lao động nhất là các lao động có chất lượng cao:

* Phân tích công việc: Trong những năm qua công ty đó quan tâm khổ tốt đến công tác này đối với mỗi công việc công ty luôn có những bản mô tả chi tiết công việc và bản tiêu chuẩn công việc. Dựa vào đây phỏng tổ chức hành chính sẽ có cơ sở cho chuẩn bị tuyển dụng. Nhưng để tiến hành công việc này rất tốt hơn công ty nên giao việc phân tích công việc cho mọi người có chuyên môn, có khả năng trong mỗi phỏng ban đó, có thể là cả Giám đốc (hay Phó giám đốc) để có quyết định đúng đắn hơn trong phân tích. Bên cạnh đó, nhân viên phân tích không nên chỉ đứng quan sát và kiểm tra công việc của người lao động mà đưa ra kết quả phân tích, phải kết hợp với phương pháp phỏng vấn (phỏng vấn cả lãnh đạo trực tiếp và người lao động trực tiếp) thử mới hiểu được kỹ và sâu hơn về công việc đó. Như vậy, bản thân phân tích đưa ra sẽ đủ độ tin cậy hơn. Ngoài phương pháp phỏng vấn ra thử cũn có phương pháp yêu cầu người lao động hàng ngày ghi lại, mô tả lại công việc nhưng như thế khá tốn kém về thời gian và chi phí (chi phí cơ hội và do việc đứng để ghi chép).

* Công tác đào tạo và phát triển nhân sự: Người lao động là các lao động có khả năng luôn muốn được làm việc tại một công ty có uy tín trên thị trường với các sản phẩm có chất lượng nổi tiếng. Muốn vậy thử cùng ty phải thường xuyên nâng cao trình độ quản lý của các cán bộ quản lý, nâng cao tay nghề công nhân góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm. Trong những năm qua, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ của cán bộ công nhân ở công ty cơ điện Trần Phú được tổ chức thường xuyên và mang lại những lợi ích đáng kể trong hoạt động kinh doanh. Để nâng cao trình độ tay nghề của công nhân kỹ thuật, trình độ quản lý của cán bộ quản lý, trong những năm tới, theo em công ty nên thực hiện một số vấn đề sau:

+ Với cán bộ quản lý: Cần tổ chức các lớp đào tạo tại doanh nghiệp hoặc gửi tới đào tạo tại các trường như: Trường Đại học Kinh tế quốc dân, trường Đại học Thương mại, trường Đại học Bách Khoa, các trung tâm đào tạo nghề trong nước... Theo học các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Từ đó giúp cán bộ công nhân viên nâng cao trình độ quản lý, điều hành doanh nghiệp, cũng như khả năng vận hành các thiết bị hiện đại.

+ Với công nhân kỹ thuật: Ngoài việc tổ chức thi đua tay nghề hàng năm, hàng quý, thậm chí hàng tháng có thể tổ chức các lớp ngắn hạn tại công ty hoặc gửi đến các trường kỹ thuật để bồi dưỡng, đào tạo nâng cao tay nghề.

+ Tiếp tục phát động phong trào lao động sáng tạo, tiết kiệm nguyên vật liệu, cải tiến kỹ thuật và chế độ khen thưởng kịp thời đối với những ai có được các phát minh, sáng kiến, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Nếu làm được các vấn đề trên công ty sẽ có đội ngũ lao động lành nghề, đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ quản lý cao, năng động nhạy bén, đồng thời, sự gắn bó giữa các thành viên trong nhóm, giữa các bộ phận trong công ty sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công ty trong việc thực hiện mục tiêu: xây dựng uy tín công ty, nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng doanh thu, tăng lợi nhuận.

* Đánh giá và đối ngộ nhân sự

- Đánh giá chính xác công việc của nhân viên sẽ làm cơ sở cho nhà quản trị nhân sự biết được vị trí công việc đó, nhân viên cần phải có trình độ, kỹ năng và tiêu chuẩn như thế nào thì có thể đảm nhiệm được công việc làm cơ sở cho quá trình tuyển dụng nhân sự vào vị trí tương tự. Công ty nên tiến hành chấm điểm cho mỗi công nhân về sự thực hiện công việc dựa vào các chỉ tiêu như.

+ Mức độ hoàn thành công việc được giao (% hoàn thành công việc)

+ Điểm công nhật hàng tháng

+ Í thức chấp hành kỷ luật

+ Sáng tạo

Đối với tất cả các chỉ tiêu trên đều cho điểm theo năm mức: xuất sắc (5 điểm), khá (4 điểm), trung bình (3 điểm), yếu (2 điểm), kém (1 điểm).

Cứ hết một quý kinh doanh cùng ty tiến hành đánh giá nhân viên 1 lần để kịp thời điều chỉnh và nhắc nhở họ khi họ gặp phải các sai sót, cũng cần công bố kết quả đánh giá này cho các nhân viên để họ thấy được thực tế công việc họ làm đạt đến mức độ nào tạo sự phấn đấu, ganh đua trong sản xuất kinh doanh.

Đói nghèo nhỡ sự: con người là yếu tố cơ bản của lực lượng sản xuất, về phương diện đó con người được coi như là một yếu tố sản xuất nhưng con người lại là một sinh vật cao cấp sản phẩm của nhiều năm tiến hoá trong lịch sử loài người. Con người đó có hàng loạt nhu cầu đó quan tâm giải quyết các lợi ích của họ. Người lao động làm việc đa phần vì lợi ích kinh tế ngoài ra là các lợi ích về tinh thần do đó một công ty sẽ thu hút được nhiều người tài giỏi hơn khi công ty đó thoả mãn tốt các điều kiện về vật chất và tinh thần cho người lao động.

Khuyến khích vật chất cần được tổ chức chặt chẽ thông qua các công cụ về tiền lương, tiền thưởng, giá cả, tài chính... Thông qua việc giải quyết đúng mối quan hệ giữa các lợi ích (Nhà nước, tập thể, cá nhân người lao động) thông qua các loại quỹ, các chỉ tiêu... chứ không phải làm tùy tiện tự phát.

Là một đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc doanh nghiệp Nhà nước. Công ty cơ điện Trần Phú được tích lũy từ quỹ tiền thưởng và tiền lương. Do vậy để khuyến khích vật chất cho người lao động, công ty cần tăng thêm quỹ tiền thưởng và đa dạng trong việc trả lương đối với các đối tượng khác nhau. Đồng thời tiếp tục thực hiện việc kích thích vật chất cho người lao động trong quá trình sản xuất đó là, hàng năm đều có hai kỳ trả

thưởng tùy theo kết quả lao động mà người lao động có thể được thưởng từ 100.000đ đến 500.000đ.

Ngoài ra, cụng ty cũn tổ chức cho cõn bộ công nhân viên trong công ty đi tham quan nghỉ mát, các ngày lễ như mừng 8/3 đối với phụ nữ, ngày 22/12 đối với những người đó từng tham gia quõn ngũ, ngày 27/7 đối với những thương binh đang làm việc tại công ty.... Tất cả việc thực hiện trả lương trả thưởng trên đều được phân chia một cách công bằng, đúng người, đúng việc.

* Ngoài các biện pháp gián tiếp trên, công ty cũng nên quan tâm đến vấn đề cải thiện điều kiện lao động cho cán bộ công nhân viên như: các xưởng sản xuất phải hoàn thiện các điều kiện về chống nóng, chống rét cho công nhân về mùa đông, một mặt là bảo vệ sức khỏe người công nhân, mặt khác giúp người lao động thực hiện nghiêm túc chế độ thường trực trong sản xuất. Trang bị tốt nhất về vấn đề ánh sáng cho các phân xưởng nhất là về ban đêm, để giúp cho công nhân làm việc được chính xác, không xảy ra gián đoạn trong dây chuyền sản xuất. Chế độ đồng phục và trang cấp bảo hộ phải được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc để đảm bảo an toàn cho người lao động trong quá trình sản xuất. Việc phục vụ của nhà ăn và nghỉ tạm cần phải tổ chức hơn để các ca làm việc vào ban đêm có sự nghỉ ngơi và ăn uống được chu đáo.

3. Kiến nghị với các cơ quan chức năng Nhà nước

Qua nghiên cứu đề tài này em thấy rằng, sự can thiệp tích cực của Nhà nước sẽ giúp doanh nghiệp tốt hơn trong vấn đề tởm nguồn, tuyển và sử dụng lao động.

Trước hết Nhà nước nên hoàn thiện hơn luật lao động, chính sách về lương bổng và thuế thu nhập điểm đảm bảo công bằng, hiệu quả. Tránh để tởnh trạng giở cả thờ tăng nhanh và lương thờ khụng theo kịp... Như thế sẽ ảnh hưởng đến đời sống người lao động nhất là các lao động làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước.

Các trường đại học, cao đẳng trường dạy nghề là nơi cung cấp các lao động có chuyên môn nghiệp vụ cho doanh nghiệp, võ thế Nhà nước cần quan tâm hơn nữa trong vấn đề giao dịch và đào tạo. Hiện nay học sinh, sinh viên học lý thuyết nhiều mà thiếu thực tế, thực hành. Mong rằng nhà trường và các cơ quan của Nhà nước có liên quan tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên đi nhiều vào thực tế đời sống, thực tế kinh doanh. Có như thế mới hoàn thiện cả về lý thuyết và thực hành cùng việc, người lao động mới không cùn quỏ bỏ ngỡ và tiếp thu cùng việc dễ dàng hơn.

Để giúp cho các doanh nghiệp có thể tìm được các nguồn lao động phù hợp từ các trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan Nhà nước nên xem xét lại độ tin cậy, chính sách của các công ty giới thiệu việc làm. Hiện nay, các trung tâm này rất nhiều, có nhiều trung tâm đáng tin cậy song lại có trung tâm ma lừa người lao động và doanh nghiệp. Vậy nên, các cơ quan Nhà nước cần tìm hiểu và kiểm soát cở trung tâm này trong quỏ trởnh cấp giấy phỏp và trong quỏ trởnh hoạt động của các trung tâm này.

Một kiến nghị nữa, đó là vấn đề làm bằng giả, chứng chỉ giả khiến cho các doanh nghiệp lẫn lộn giữa trởnh độ thực tế và trởnh độ ghi trong văn bằng của người lao động. Các doanh nghiệp trực tiếp tuyển lao động đó xỏc minh lại cở văn bằng của ứng viên song không thể kiểm soát hết và chính xác các văn bằng đó. Các cơ quan Nhà nước nên phát hiện và trừng trị nghiêm khắc đối với cở sở làm văn bằng và chứng chỉ giả mạo.

4. Kiến nghị với công ty

Dự báo nhu cầu trong tương lai là vấn đề bất cứ doanh nghiệp nào cũng phải quan tâm khi hoạt động trong nền kinh tế thị trường. Mức độ dự báo càng chính xác thờ doanh nghiệp càng đưa ra các quyết định đúng đắn trong kinh doanh cũng như trong tuyển dụng nhân sự.

Đối với doanh nghiệp sản xuất các sản phẩm như Công ty TNHH Nhà nước Một thành viên cơ điện Trần Phú thờ yếu tố người lao động lại càng quan trọng hơn đối với trởnh độ tay nghề của công nhân liên quan đến

chất lượng sản phẩm, uy tín của doanh nghiệp xây dựng các mục tiêu lâu dài hiện tại và tương lai. Để đạt được công ty phải đề ra và thực hiện tốt các phương hướng sau.

Tiếp tục xây dựng công ty thành công ty sản xuất dây và cáp điện hàng đầu của ngành cũng như của Việt Nam.

+ Chủ động xây dựng và phát triển sản phẩm, thị trường

+ Định hướng chiến lược thị trường đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm tạo ra các sản phẩm mới tốt hơn.

+ Ổn định tổ chức bộ máy quản lý

+ Tổ chức sắp xếp lực lượng lao động gắn với trách nhiệm về năng suất chất lượng sản phẩm với người lao động.

Để đạt được các mục tiêu trên đòi hỏi công ty phải có một đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức tổng hợp. Công ty lại đang trong quá trình chuyển đổi cơ cấu tổ chức quản lý nhằm phù hợp với qui mụ và phạm vi lĩnh vực hoạt động của mình.

Do vậy công ty không ngừng phát huy nhân tố con người đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cũng như kinh nghiệm đội ngũ công nhân viên.

Trong tuyển mộ lao động cần tuyển dụng các công nhân có trình độ có phẩm chất đạo đức tốt. Công ty cần đào tạo, bổ xung kiến thức mới tổng hợp hơn nhằm tạo sự ràng buộc.

Nếu công ty có được một đội ngũ lao động lành nghề tận tụy với công việc, chắc chắn sẽ tạo điều kiện thuận lợi thúc đẩy công tác tiêu thụ, sản xuất kinh doanh của công ty.

KẾT LUẬN

Nền kinh tế thị trường với những nhược điểm vốn có của nó vẫn là một nền kinh tế tiên tiến hiện đại. Nó khuyến khích các doanh nghiệp phấn đấu vươn lên bằng cách tự điều tiết giá cả thông qua quan hệ cung, cầu trên thị trường. Nó là môi trường tốt cho các doanh nghiệp năng động sáng tạo, biết nắm bắt thời cơ và cơ hội kinh doanh. Mỗi doanh nghiệp muốn đứng vững trên thị trường cần phải có hướng đi riêng của mình theo xu thế phát triển chung của xã hội

Các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường luôn phải đối mặt với những khó khăn thách thức khi gặp phải sự cạnh tranh ngày càng gay gắt. Xã hội càng phát triển, vai trò của con người càng trở lên quan trọng: Máy móc khoa học phát triển thế trở nên độ, chất lượng người lao động phải được nâng lên để làm chủ khoa học công nghệ đó. Sự cạnh tranh dẫn đến sự đào t hủi nhau trong kinh doanh, ai khôn khéo, năng động thế sẽ tận dụng được cơ hội, phũng trởnh được các rủi ro, công việc này không ai khác ngoài con người có thể làm được. Vậy vai trò của người lao động trong doanh nghiệp là hết sức quan trọng, và vấn đề "quản trị con người" lại càng trở lên quan trọng hơn, nó sẽ là nền tảng cho các hoạt động khác. Công việc tuyển dụng nhân sự chính là căn cứ "đầu vào" cho công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp. Tuy vậy, không phải doanh nghiệp nào cũng làm tốt công việc này, do vậy doanh nghiệp cần phải có các giải pháp từng bước thay đổi để nâng cao chất lượng tuyển dụng nhằm có được nguồn lao động có hiệu quả nhất.

Trong đề tài này, bằng việc đi sâu vào nghiên cứu thực trạng tuyển dụng tại công ty, phân tích các mặt tốt và các mặt cũn tồn tại trong cụng tổc tuyển dụng, em đó mạnh dạn đưa ra một số đề xuất phù hợp với thực tế của công ty để góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, khả năng cạnh tranh, và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Trong quá trình tìm hiểu về cùng tổ chức tuyển dụng, em đã nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với một công ty, cách nhìn nhận về nguồn lao động là các sinh viên. Đồng thời em cũng thấy được các doanh nghiệp mong muốn và yêu cầu gỡ từ người lao động, họ cần những lao động như thế nào từ đó thấy được cái mĩnh cú và cỏi mĩnh cần phải cố gắng đạt được để sẵn sàng tìm cho mĩnh một cùng việc phù hợp với khả năng, với tính cách. Do đó việc lựa chọn đề tài này đã giúp em thêm kiến thức để có cơ hội việc làm cho bản thân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1- Giáo trình Quản trị Nhân sự- Trần Kim Dung- NXB Thống kê- 2000
- 2- Giáo trình Quản trị Nhân sự- Nguyễn Hữu Thân- NXB Thống kê- 1999
- 3 - Giáo trình Quản trị Doanh nghiệp - Phạm Vũ Luận - năm 1994.
- 4 - Một số tài liệu phùng tổ chức hành chính Công ty Cơ điện Trần Phú
- 5- Giáo trình chiến lược kinh doanh phát triển doanh nghiệp
- 6- Bộ Luật lao động
- 7- Báo Lao động
- 8- Một số sách báo khác

www.vn.net

MỤC LỤC

