

THÔNG TIN VỀ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH NĂM 2023

TT	Tên đề tài	Họ và tên người thực hiện	Họ và tên người hướng dẫn	Nội dung tóm tắt
1	Nâng cao công tác đào tạo nhân sự tại Công ty TNHH Quảng cáo Rùa Vàng	Trần Ngọc Thu Hương	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<p>Qua quá trình thực tập tại Công ty TNHH Quảng Cáo Rùa Vàng, em nhận thấy chất lượng nguồn nhân sự trong công ty còn nhiều bất cập, tỷ lệ lao động phổ thông chiếm tỷ lệ cao, cần nâng cao tay nghề, kỹ năng, chuyên môn cho người lao động. Tỷ lệ người lao động theo trình độ đại học, cao đẳng còn thấp và các buổi đào tạo chưa được diễn ra với quy mô lớn cho toàn bộ nhân viên đang làm việc tại công ty. Để nâng cao năng suất lao động, đạt doanh thu, lợi nhuận cao Công ty TNHH Quảng Cáo Rùa Vàng cần chú trọng đến nguồn nhân lực, vì nguồn nhân lực như là xương sống của một doanh nghiệp. Xuất phát từ những lý do đó, với mong muốn đem đến một bức tranh toàn cảnh về công tác đào tạo nhân sự tại Công ty TNHH Quảng Cáo Rùa Vàng, trên cơ sở đánh giá những thành tựu cùng những tồn tại, hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty, từ đó đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp</p>
2	Nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty TNHH Đầu Tư và Xây Dựng Sông Lam	Phùng Thanh Huyền	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<p>Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của Công ty TNHH Đầu tư và Xây dựng Sông Lam, năng lực cạnh tranh của công ty trong thời gian vừa qua chưa thực sự tốt đã khiến cho doanh thu chưa cao. Đặc biệt là trong điều kiện Việt Nam cam kết mở cửa thị trường dịch vụ khi gia nhập WTO và hàng loạt các hiệp định thương mại quốc tế song phương và đa phương, tính cạnh tranh ngày càng trở nên quyết liệt hơn và Công ty TNHH Đầu tư và Xây dựng Sông Lam phải quan tâm hơn nữa tới vấn đề</p>

				<p>cải thiện chất lượng nguồn nhân lực để từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhằm từng bước khẳng định hơn nữa vị thế của mình trên thị trường. Chính vì vậy, đề tài tập trung nghiên cứu về nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty, cụ thể hơn là tập trung vào nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng tới năng lực cạnh tranh của công ty từ đó năng lực cạnh tranh của công ty.</p>
3	Nâng cao chất lượng nguồn nhân sự tại CT TNHH Vật liệu xây dựng Huy Hoàn	Bùi Phạm Minh Đức	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<p>Qua tìm hiểu và nghiên cứu về đề tài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Vật Liệu Xây Dựng Huy Hoàn”, bài luận đã trình bày được các nội dung sau: Mở đầu, đề tài giới thiệu khái quát bối cảnh nghiên cứu, lý do chọn đề tài, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu đề tài. Qua đó bối cảnh nghiên cứu trên, đề tài đã đưa ra một số khái niệm về nguồn nhân lực, các tiêu chí đánh giá đề, các hoạt động đề tài, nhân tố ảnh hưởng đến đề tài. Đề tài đã khái quát về công ty cùng với đó là thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty đưa ra những ưu điểm và hạn chế. Từ những phân tích của thực trạng trên đã đề ra mục tiêu, phương hướng cho đề tài cùng với đó là đưa ra những giải pháp cụ thể: nâng cao thể lực; nâng cao tâm lực; nâng cao trí lực; hợp lý cơ cấu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH vật liệu xây dựng Huy Hoàn.</p>
4	Một số giải pháp marketing nhằm phát triển thương hiệu của công ty TNHH kiểm toán định giá và tư vấn tài chính Việt Nam	Cao Tuấn Anh	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<p>Trong nền kinh tế thị trường như hiện nay, các doanh nghiệp đã và đang hoạt động kinh doanh, các doanh nghiệp trẻ ra đời thì các công ty chuyên kinh doanh trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán, thuế... vô cùng quan trọng, góp phần cho hoạt động kinh doanh của các đơn vị khác trở nên dễ dàng và tuân thủ đúng pháp luật. Giúp cho ban</p>

				lãnh đạo của các đơn vị được tư vấn cụ thể, chi tiết hơn về bản chất của các báo cáo kinh doanh, từ đó phân tích tình hình hoạt động của doanh nghiệp để đưa ra các chiến lược phát triển hiệu quả và phù hợp nhất.
5	Hoàn thiện chiến lược kinh doanh dịch vụ vận tải biển của công ty cổ phần vận tải biển và thương mại Phương Đông	Phạm Văn Bảo	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Khóa luận được thực hiện nhằm hoàn thiện chiến lược kinh doanh dịch vụ vận tải biển của Công ty cổ phần vận tải biển và thương mại Phương Đông. Qua đó đưa ra các điểm mạnh, điểm yếu và hạn chế của Công ty để có thể hoàn thiện chiến lược kinh doanh trong thời gian tới.
6	Dịch vụ chăm sóc khách hàng tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh huyện Yên Sơn - Tuyên Quang - Phòng giao dịch Trung Môn	Vương Thiên Hương	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Trong bối cảnh, việc làm thế nào để ngày càng nhiều khách hàng mới sử dụng dịch vụ cũng như giữ chân được một lượng khách hàng truyền thống hóa là vấn đề nhận được sự quan tâm của NHTM. Điều này càng khẳng định vai trò của dịch vụ chăm sóc khách hàng của các NHTM nói chung và Agribank nói riêng. Bởi dịch vụ này có thể nâng cao được sự hài lòng của khách hàng, không cần giữ chân các khách hàng cũ mà còn có thể thu hút được ngày càng nhiều khách hàng mới, là yếu tố quyết định đến sự tồn tại và phát triển... Em đã khảo sát khách hàng, từ đó đề xuất những giải pháp để hoàn thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc khách hàng tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh huyện Yên Sơn - Tuyên Quang - Phòng giao dịch Trung Môn để giúp ngân hàng hoàn thiện tốt hơn về việc chăm sóc khách hàng.
7	Giải pháp nâng cao chất lượng nhân sự tại công ty CPTM&DV Winsmart Việt Nam	Nguyễn Thị Hậu	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Nâng cao chất lượng nhân sự của quá trình quản trị nhân lực và ảnh hưởng đến chất lượng của nguồn nhân lực trong tổ chức, nếu khâu tuyển dụng thực hiện không tốt sẽ dẫn đến hiệu quả của các khâu sau đó không cao. Vì vậy để nâng cao hiệu quả trong hoạt động kinh doanh, các doanh

				<p>nghiệp cần phải đặt công tác tuyển dụng nhân sự lên hàng đầu nhằm có được một đội ngũ nhân sự đáp ứng cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó cần phải cập nhật, đổi mới thường xuyên để phù hợp với sự biến động của thị trường, tránh bị bỏ lại phía sau. Thành công của doanh nghiệp không thể tách rời khỏi yếu tố con người.</p>
8	<p>Hoàn thiện công tác chăm sóc khách hàng của công ty CP Kết nối Nhân lực Worklink Việt Nam</p>	<p>Nguyễn Thùy Dung</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p>	<p>Với nền kinh tế thị trường bây giờ, quan điểm kinh doanh định hướng khách hàng, lấy khách hàng làm trung tâm đang được hầu các doanh nghiệp áp dụng. Vì vậy việc phát triển công tác chăm sóc khách hàng đang là một vấn đề vô cùng quan trọng thậm chí còn mang tính chất sống còn của cả một doanh nghiệp. Từ những nghiên cứu thực tế, bài khóa luận trên đã chỉ ra được những vấn đề đang gặp phải trong hoạt động chăm sóc khách hàng của Công ty Cổ phần kết nối nhân lực Worklink Việt Nam như: trong các giai đoạn trước khi nhận CV và ký hợp đồng vẫn còn tồn đọng các vấn đề trong việc giới thiệu sản phẩm, tư vấn job và cách giải quyết thắc mắc... Từ đó, em cũng đưa ra được một số giải pháp đề xuất cho Công ty Cổ phần kết nối nhân lực Worklink Việt Nam nhằm hoàn thiện công tác chăm sóc khách hàng. Thông qua bài viết em mong có thể đóng góp giúp doanh nghiệp hoàn thiện tốt hơn nữa công tác chăm sóc khách hàng, để hoạt động kinh doanh của công ty ngày càng phát triển.</p>
9	<p>Phát triển hoạt động môi giới chứng khoán Công ty Cổ phần Chứng khoán VIX</p>	<p>Nguyễn Thị Mỹ Duyên</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p>	<p>Với vai trò ngày càng quan trọng của thị trường Chứng Khoán đối với nền kinh tế hiện nay và xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của khách hàng đối với hoạt động môi giới chứng khoán việc nâng cao hoạt động môi giới chứng khoán ngày càng được quan tâm. Từ những thực trạng do em tìm hiểu trong quá trình thực tập tại Công ty Cổ phần</p>

				<p>Chứng khoán VIX, bài Khoá Luận đưa ra những số liệu thực tế của hoạt động môi giới tại VIX, nhận ra được những khó khăn tồn tại trong khi thực hiện hoạt động môi giới tại công ty từ đó đưa ra các giải pháp, đề xuất và kiến nghị để phát triển hoạt động môi giới chứng khoán tại Công ty Cổ phần Chứng khoán VIX.</p>
10	<p>Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân sự tại Công ty TNHH sản xuất đầu tư xây dựng thương mại và xuất nhập khẩu Đa Phúc</p>	<p>Nguyễn Thị Hạnh</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p>	<p>Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực rõ ràng rất cần thiết. Muốn nâng cao chất lượng nhân tố này không những phải tập trung nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn cho người lao động mà còn phải nâng cao trình độ thể chất thông qua nâng cao sức khỏe và cải thiện điều kiện sống của người lao động. Tuy nhiên làm gì để nâng cao học vấn, chuyên môn và thể chất của họ; câu trả lời trong nhiều nghiên cứu cho rằng phát triển hệ thống y tế, giáo dục có vai trò quan trọng, nhưng cũng cần phải có chính sách sử dụng và đãi ngộ lao động phù hợp. Ngoài ra hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội cũng có ý nghĩa lớn trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.</p>
11	<p>Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Xây dựng Thăng Long Xanh</p>	<p>Vương Thế Anh</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tổng quan đề tài nghiên cứu - Khái niệm nguồn nhân lực - Phân tích thực trạng, vấn đề trong công tác tuyển dụng - Đưa ra giải pháp - Kết luận
12	<p>Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Thương mại Dịch vụ và Kỹ thuật cao THT</p>	<p>Tạ Thị Hằng</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p>	<p>Nhận thấy được một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của một doanh nghiệp đó là nhân sự. Nhưng việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực sao cho có hiệu quả đang là vấn đề mà hiện nay các doanh nghiệp phải đương đầu. Đặc biệt công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng là yếu tố quan trọng cho mục tiêu phát triển sản xuất kinh doanh của doanh</p>

			<p>nghiệp. Đòi hỏi các doanh nghiệp phải có phương án sử dụng nhân lực sao cho phù hợp, tiết kiệm chi phí- thời gian và phải đạt hiệu quả kinh tế cao, từ đó chọn ra tiền đề vững chắc cho tương lai doanh nghiệp. Lựa chọn đề tài hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Thương mại Dịch vụ và Kỹ thuật cao THT em đã đề ra một số giải pháp, quy trình đào tạo để giúp công ty có thể hoàn thiện, ổn định và phát triển hơn trong thời gian tới như: trong công tác đào tạo thì cần tăng cường cơ sở vật chất,.. và trong công quá trình tuyển dụng nhân sự cần nâng cao hơn trong tiêu chuẩn tuyển dụng, lập quy trình tuyển dụng rõ ràng hơn... Với mong muốn sẽ giúp cho công tác đào tạo nhân sự và hoàn thiện hơn trong quy trình tuyển dụng của công ty, từ đó giúp công ty ngày càng phát triển, mở rộng kinh doanh cả trong và ngoài nước.</p>
13	Phân tích và đánh giá hoạt động bán hàng của Công ty Cổ phần Thương mại và Dịch vụ Win Smart	Nguyễn Việt Hà	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p> <p>Với tình hình phát triển kinh tế mạnh mẽ cũng như nhu cầu ngày càng cao và khắt khe của khách hàng, các doanh nghiệp cần phải có các biện pháp để đáp ứng kịp thời nhu cầu của khách hàng, mang đến cho khách hàng những sản phẩm chất lượng tốt và giá cả hợp lý. Nhận thấy được sự quan trọng trong hoạt động bán hàng có vai trò rất quan trọng đối với doanh nghiệp, nên em đã quyết định chọn đề tài “ Phân tích và đánh giá hoạt động bán hàng của Công ty Cổ phần Thương mại và Dịch vụ Win Smart”. Từ đó đề xuất những đề án giúp công ty nâng cao được hoạt động bán hàng, nâng cao vị thế cạnh tranh của công ty trong nước cũng như thị trường nước ngoài</p>

14

Giải pháp nâng cao công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần kinh doanh thương mại và xây dựng Tân Phú

Đặng Thanh Huế

PGS.TS Hoàng Văn Hải

Việc tuyển dụng trong các doanh nghiệp thường được bắt đầu khi các sự thay thế thuyên dụng không được thực hiện. Vì vậy, chất lượng nhân sự đầu vào cần được đặc biệt chú trọng để có thể tuyển chọn được những ứng viên phù hợp nhất với các tiêu chí đã đề ra. Các doanh nghiệp khác nhau sẽ có phương pháp tuyển dụng khác nhau phụ thuộc vào các thành phần kinh tế lĩnh vực và quy mô kinh doanh đang hoạt động... tuy nhiên quá trình tuyển dụng các doanh nghiệp đều giống nhau ở chỗ là đều mong muốn tuyển được những người tài giỏi và có kinh nghiệm và sự chân người tài ở lâu dài với doanh nghiệp, với công ty cổ phần kinh doanh thương mại và xây dựng Tân Phú cũng không ngoại lệ. Thông qua quy trình tuyển dụng khép kín trải qua các vòng phỏng vấn từ sơ bộ đến chuyên môn thời gian thử việc và làm bài thu hoạch sau thời gian thử việc công ty Tân Phú mong muốn tìm được những ứng viên đủ tài đủ đức cho doanh nghiệp của mình. Đây chính là mong muốn và mục tiêu quan trọng nhất của phòng hành chính nhân sự của công ty Tân Phú đề ra mỗi khi thực hiện công tác tuyển dụng. Với tầm quan trọng của công tác tuyển dụng đòi hỏi người cán bộ tuyển dụng phải có năng lực thực sự và nhận thức thật sâu sắc của các cán bộ lãnh đạo về vấn đề này. Công ty phải xây dựng những chiến lược dài hạn về tuyển dụng và phát triển những cá nhân xuất sắc bởi chính những con người này có thể tạo ra sự thay đổi và sự đột biến cho doanh nghiệp hoặc công ty về những lợi thế hơn là những đối thủ cạnh tranh. Để quy trình tuyển dụng nhân sự hoàn thiện hơn thì công ty cần phải quan tâm hơn nữa trong quá trình cải thiện quy trình tuyển dụng, để thu hút

			<p>được những ứng viên ưu tú đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng của công ty và yêu cầu công việc mà không phải qua đào tạo, xây dựng nguồn nhân lực dồi dào trong thị trường đầy cạnh tranh. Nói chung cái quán tịnh công tác tuyển dụng tại công ty cổ phần kinh doanh thương mại và xây dựng Tân Phú vẫn có ý nghĩa thực tiễn nhất định vì nó mang lại cho công ty cách nhìn khách quan về những ưu nhược điểm của công tác tuyển dụng. Từ đó giúp cho công ty biết làm thế nào để phát huy nâng cao những địa điểm và đồng thời khắc phục những hạn chế.</p>
15	<p>Giải pháp tăng cường năng lực cạnh tranh cho Công ty cổ phần Đầu Tư Phát Triển Dự Án và Thương Mại Hưng Thịnh</p>	<p>Nguyễn Thu Hà</p>	<p>PGS.TS Hoàng Văn Hải</p> <p>Cùng với xu hướng chung của nền kinh tế thị trường là kinh doanh phải có cạnh tranh, các doanh nghiệp tham gia kinh doanh đều phải cố gắng hoạt động để đáp ứng tốt hơn các nhu cầu ngày một tăng của khách hàng và để giữ cho mình một vị trí trên thương trường. Vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ khách sạn là làm sao để nâng cao được năng lực của doanh nghiệp mình, làm sao để tạo ra được sự ảnh hưởng lớn nhất của doanh nghiệp mình tới khách hàng. Công ty CP Đầu tư phát triển dự án và thương mại Hưng Thịnh không nằm ngoài vòng xoáy đó, phải luôn tự hoàn thiện, đổi mới để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Qua quá trình thực tập tại Công ty CP Đầu tư phát triển dự án và thương mại Hưng Thịnh cùng với việc nghiên cứu đề tài khóa luận tốt nghiệp :“ Giải pháp tăng cường năng lực cạnh tranh của Công ty cổ phần Đầu tư phát triển dự án và thương mại Hưng Thịnh”, em đã nhận ra được đâu là thành công và hạn chế, tồn tại mà doanh nghiệp cần đưa ra giải pháp để khắc phục. Đồng thời, khóa luận tốt nghiệp đã đưa ra</p>

				những Giải pháp tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp
16	Nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Vinafco	Nguyễn Tú Anh	PGS. TS Hoàng Văn Hải	Nền tảng của một doanh nghiệp luôn là một đội ngũ nhân sự vững mạnh có năng lực và chuyên môn. Vì thế, việc tuyển dụng chính là hành động tiên quyết để có thể xây dựng nên một nền tảng tốt cho doanh nghiệp. Một kế hoạch tuyển dụng nhân sự có chiến lược và đầu tư hợp lý sẽ đem đến cho công ty một nguồn nhân sự tốt, một nền tảng vững chắc để phát triển từ đó có thể hỗ trợ những chiến lược kinh doanh của công ty đi đến thành công. Lựa chọn đề tài " Nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Vinafco " em đã đề ra một số giải pháp, quy trình đào tạo giúp công ty có thể hoàn thiện, nâng cao, phát triển hơn trong thời gian tới cũng như phát triển kinh doanh cả trong và ngoài nước.
17	Tạo động lực cho người lao động tại công ty CP Tư vấn kiến trúc xây dựng tỷ lệ vàng	Bùi Thị Khánh Huyền	PGS. TS Hoàng Văn Hải	Thu hút và tạo động lực cho NLD ngày càng khẳng định được vị thế, sức ảnh hưởng đối với mục tiêu duy trì ổn định và phát triển NNL của tổ chức. Việc tạo động lực không chỉ có ý nghĩa với NLD mà còn tác động tới toàn bộ DN. Điều này đóng vai trò vô cùng quan trọng, tác động tới chất lượng kết quả cuối cùng của NLD. Đặc biệt trong thời điểm hiện nay, khi mà yếu tố con người ngày càng được chú ý và đề cao hơn đối với việc phát triển duy trì một tổ chức. Đối với Công ty CPTV KTXD Tỷ lệ vàng, vấn đề về tạo động lực cho NLD càng cho thấy ý nghĩa to lớn hơn bởi sự thiết yếu của nó. Trải qua quá trình tìm hiểu, khảo sát, phân tích công tác tạo động lực trong lao động tại Công ty CPTV KTXD Tỷ lệ vàng, em nhận thấy: Công tác tạo động lực cho NLD

				<p>thông qua khuyến khích vật chất và tinh thần có những ưu và nhược điểm nhất định. Kết hợp những thông tin thu thập ngoài TTLĐ, và sự hỗ trợ của các tài liệu tham khảo khác, cùng với kiến thức của bản thân, em đã mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm mục tiêu hoàn thiện công tác tạo động lực cho NNL tại công ty.</p>
18	<p>Các giải pháp cải tiến quản trị chất lượng dịch vụ tại Ngân hàng Tiên Phong chi nhánh Nam Từ Liêm</p>	<p>Trịnh Thị Trang</p>	<p>ThS. Võ Thị Đào</p>	<p>Trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt của hệ thống ngân hàng, để có thể tiếp tục đứng vững và phát triển thì chất lượng sản phẩm, dịch vụ chính là điều kiện tiên quyết mà các ngân hàng thương mại phải giải quyết. Trong khi đó, chất lượng các sản phẩm, dịch vụ của ngân hàng phụ thuộc một phần lớn vào chất lượng dịch vụ khách hàng của ngân hàng đó. Chính vì vậy, thông qua đề tài này, em đã tìm hiểu cơ sở lý luận về chất lượng dịch vụ khách hàng. Trước hết, tác giả đã tìm hiểu các khái niệm về ngân hàng, chất lượng dịch vụ và cải tiến quản trị chất lượng dịch vụ khách hàng. Tiếp đó, em đã tìm hiểu và hệ thống hóa các nội dung cải tiến chất lượng dịch vụ khách hàng tại ngân hàng; gồm nghiên cứu nhu cầu khách hàng, đa dạng hóa các gói sản phẩm, tăng cường hoạt động chăm sóc khách hàng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đầu tư phát triển công nghệ thông tin, quảng bá hình ảnh và thương hiệu công ty, mở rộng thị phần thu hút khách hàng tham gia. Trong phần cơ sở lý luận, em cũng đã tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng dịch vụ khách hàng tại ngân hàng và thực tế các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ tại chi nhánh Nam Từ Liêm. Trong chương 3, trước hết em đã giới thiệu tổng quan cũng như kết quả hoạt động kinh doanh của TPBank Nam Từ Liêm. Sau đó,</p>

				<p>tác giả đã phân tích thực trạng cải tiến quản trị chất lượng dịch vụ khách hàng của TPBank Nam Từ Liêm theo từng nội dung đã được hệ thống hóa ở chương. Để kiểm tra, đánh giá thực trạng, tác giả đã tiến hành khảo sát và đánh giá chất lượng dịch vụ khách hàng của TPBank. Từ những phân tích, đánh giá này, em đã tổng hợp những kết quả đạt được, những hạn chế cần khắc phục và tìm hiểu nguyên nhân của hạn chế, làm cơ sở cho những đề xuất ở chương 4. Trong chương 4, căn cứ vào những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đã được tìm hiểu, tổng hợp cùng với những mục tiêu, định hướng sắp tới của Chi nhánh, em đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng gồm: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Đổi mới công nghệ hiện đại và phù hợp; Đẩy mạnh công tác Marketing dịch vụ ngân hàng, tăng cường tiếp thị và chăm sóc khách hàng; Tăng cường các hoạt động chăm sóc khách hàng. Ngoài ra cũng có những kiến nghị đối với Ngân hàng hội sở và chi nhánh, nhân hàng Nhà nước và với Chính phủ để có phương hướng nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng tại chi nhánh. Em hy vọng, với đề tài nghiên cứu này sẽ đóng góp được một số giải pháp hữu ích, khả thi giúp TPBank Nam Từ Liêm nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng của Chi nhánh, từ đó giúp Chi nhánh tăng khả năng cạnh tranh với các Chi nhánh ngân hàng khác trên cùng địa bàn.</p>
19	Nâng cao hiệu quả sử dụng vốn lưu động tại Công ty Cổ phần Nimex	Nguyễn Thị Trang	ThS. Võ Thị Đào	<p>Khoá luận “Nâng cao hiệu quả sử dụng vốn lưu động tại Công ty Cổ phần Nimex” nhằm nghiên cứu và đề xuất các biện pháp cụ thể để tối ưu hoá sử dụng vốn lưu động, đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững cho công ty. Các chương trong khoá luận này cung cấp kiến thức lý thuyết, phân</p>

				tích thực trạng và đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả sử dụng vốn lưu động tại Công ty Cổ phần Nimex
20	Giải pháp cải tiến quản trị nguồn vốn tại Công ty Cổ phần Mông Sơn Yên Bái	Vũ Thị Hồng Nhung	ThS. Võ Thị Đào	Chương I: Vấn đề nghiên cứu; Chương II: Tóm lược một số vấn đề lý luận cơ bản về quản trị nguồn vốn kinh doanh; Chương III: Phân tích thực trạng quản trị sử dụng nguồn vốn kinh doanh tại Công ty Cổ phần Mông Sơn; Chương IV: Phân tích, giải thích số liệu, đánh giá và đề xuất giải pháp cải tiến nguồn vốn tại Công ty Cổ phần Mông Sơn; Chương : Tóm tắt, kiến nghị , kết luận
21	GIẢI PHÁP MARKETING NHẪM MỞ RỘNG, PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG SẢN PHẨM ANTI-ODOR SERUM FOR BODY TẠI VIỆT NAM CỦA CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI PA	Phạm Văn Tây	ThS. Võ Thị Đào	Giải pháp mkt nhằm mở rộng phát triển tại thị trường Việt Nam của công ty
22	ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH PNK	Nguyễn Thị Ngọc Ánh	ThS. Võ Thị Đào	Các doanh nghiệp hiện nay ngày càng chú trọng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty nhằm nâng cao được khả năng cạnh tranh trên thị trường và tăng chất lượng cho sản phẩm tạo ra. Để có thể có được một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao thì không chỉ dựa vào việc tuyển dụng người lao động giỏi mà phải chú trọng đến đào tạo và phát triển. Đào tạo và phát triển nhằm tạo ra được nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu công việc và đặc biệt tạo cho người lao động sẽ không bị động với những thay đổi của công nghệ tiên tiến hiện tại và trong tương lai.
23	Các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng vốn của Công ty TNHH Phát Triển Công Nghệ ALGO	Lê Thị Phương	ThS. Võ Thị Đào	Khái quát về hoạt động nâng cao hiệu quả sử dụng vốn trong doanh nghiệp, Phân tích thực trạng sử dụng vốn của Công ty TNHH Phát triển Công nghệ ALGO nhằm đánh giá những kết quả đạt

				được và những mặt còn hạn chế . Từ đó đưa ra 1 số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng vốn của công ty
24	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực Công ty cổ phần Hanmedic Việt Nam	Nguyễn Dương Ngọc Anh	ThS. Võ Thị Đào	Tìm ra phương hướng tình hình nguồn nhân lực các yếu tố giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty thực tập
25	Đẩy mạnh hoạt động marketing tại công ty TNHH Xuất Nhập Khẩu T&H Glass 8	Nguyễn Thị Tuyết Nhung	ThS. Võ Thị Đào	<p>Qua đề tài “Đẩy mạnh hoạt động marketing-mix tại công ty Xuất Nhập Khẩu Glass 8”, em đã nghiên cứu, tìm hiểu một số vấn đề lý luận và thực tiễn về đẩy mạnh marketing-mix, đánh giá được thực trạng công tác marketing-mix tại công ty TNHH Xuất Nhập Khẩu Glass 8. Đầu tiên là xem xét toàn diện những lý luận cơ bản về marketing-mix để rút ra những khái niệm cơ bản về đẩy mạnh marketing mix và các nội dung cơ bản về marketing-mix. Trong quá trình phân tích thực trạng hoạt động marketing-mix tại công ty Glass 8, em thấy được điểm mạnh trong công tác marketing-mix là nhân viên có trình độ chuyên môn hóa cao nhưng bên cạnh đó công tác marketing còn tồn tại các vấn đề: công tác marketing còn chưa đồng bộ, hệ thống marketing còn chưa phản ánh kịp thời... Điều đó đòi hỏi đòi hỏi các bộ phận phải phối hợp với nhau một cách nhịp nhàng, nếu không sẽ không thể có được những thông tin chính xác, kịp thời và hiệu quả. Từ đó đưa ra các giải pháp như: Phát triển sản phẩm cải tiến, lựa chọn trung gian phân phối hợp lý, đưa ra các chính sách hỗ trợ đại lý, đưa ra các chiến lược giá phù hợp,...Ngoài ra khóa luận cũng đề xuất một vài kiến nghị đối với chính quyền nhà nước nhằm phát triển công tác marketing-mix. Với những kết quả trên, em mong muốn đóng góp một phần sức của mình vào sự phát triển công ty TNHH Xuất Nhập Khẩu Glass 8.</p>

26	Phân tích hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Hệ Thống Thông Tin FPT	Nguyễn Thủy Tiên	ThS. Võ Thị Đào	Phân tích hoạt động kinh doanh là việc làm rất quan trọng và cần thiết đối với mọi doanh nghiệp. Thông qua việc phân tích hiệu quả hoạt động kinh doanh sẽ giúp cho doanh nghiệp đánh giá được tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, xác định nguyên nhân, nguồn gốc của các vấn đề phát sinh, phát hiện và khai thác các nguồn lực tiềm năng của doanh nghiệp, đồng thời có các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục những khó khăn mà doanh nghiệp gặp phải, từ đó đề ra những chiến lược kinh doanh phù hợp cho kỳ sau giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh. Vì thế, mong muốn tìm hiểu sâu hơn về phân tích hiệu quả hoạt động kinh doanh, em đã chọn đề tài: “Phân tích hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Hệ Thống Thông Tin FPT” làm đề tài khóa luận của mình.
27	Chiến lược kinh doanh của công ty TNHH công nghệ cao Minh Nghĩa	Luu Thị Ngọc Ánh	ThS. Võ Thị Đào	Công ty đã đưa ra được những điểm mạnh, điểm yếu, giải pháp được đưa ra ở ma trận Swot đều hữu ích với chiến lược kinh doanh của công ty TNHH công nghệ cao Minh Nghĩa
28	Phát triển hoạt động cho vay kinh doanh đối với khách hàng cá nhân tại Ngân hàng Quốc tế VIB phòng giao dịch Chợ Mơ - chi nhánh Hai Bà Trưng	Vũ Thị Thảo	ThS. Võ Thị Đào	Chương 1: Giới thiệu mục tiêu, bối cảnh, phương pháp nghiên cứu xung quanh khoá luận. Chương 2: Tập trung vào việc xây dựng cơ sở lý thuyết về Ngân hàng Thương mại, Tín dụng ngân hàng và hoạt động cho vay. Chương 3: Tổng quan về Ngân hàng Quốc tế VIB - phòng giao dịch Chợ Mơ, Thực trạng hoạt động cho vay kinh doanh đối với khách hàng cá nhân tại Ngân hàng những năm gần đây và các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động cho vay. Chương 4: Phân tích, đánh giá số liệu và đưa ra giải pháp cải thiện. Chương 5: Tóm tắt khoá luận, kiến nghị và kết luận
29	CÁC GIẢI PHÁP NHẪM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN	Hoàng Thị Thương	ThS. Võ Thị Đào	Phân tích về thực trạng hiệu quả quản trị nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Excellent 68. Mặc

	LỰC TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN EXCELLENT 68			dù đã có sự quan tâm trong xây dựng đội ngũ, quy trình quản trị nhân lực nhưng do các yếu tố khách quan như dịch bệnh và tình hình kinh tế đã khiến cho hiệu quả quản trị nguồn nhân lực không được như công ty mong đợi. Sau quá trình thực tập thực tế tại Công ty cổ phần Excellent 68, tìm hiểu nguyên nhân, áp dụng các kiến thức lý thuyết, em đã đưa ra những giải pháp để giúp công ty hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực hiệu quả hơn. Để đạt được sự phát triển và thành công như công ty mong đợi, đòi hỏi sự chung tay cố gắng không chỉ từ bộ phận lãnh đạo và quản lý mà còn cần sự phấn đấu và gắn kết của tất cả nhân viên trong công ty. Mỗi người đều đóng góp một phần quan trọng trong sự phát triển nguồn nhân lực của công ty nói chung và đóng góp vào thăng tiến cá nhân nói riêng.
30	Hoàn thiện công tác bán hàng tại phòng bán hàng KV4 - TTKD VNPT Hà Nội	Nguyễn Thị Mai Phương	ThS. Võ Thị Đào	Đề tài nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng công tác bán hàng tại Phòng bán hàng KV4 - TTKD VNPT Hà Nội trên 5 mặt cốt lõi là " Công tác xây dựng - triển khai kế hoạch bán hàng", " Công tác tổ chức lực lượng bán hàng", "Công tác tổ chức và đào tạo lực lượng bán hàng", " Công tác động viên, khích lệ lực lượng bán hàng" và "Công tác giám sát, đánh giá hiệu quả bán hàng". Qua phân tích thực trạng bên trong và bên ngoài của công tác bán hàng tại doanh nghiệp, Khóa luận đưa ra 4 đề xuất với mong muốn góp phần hoàn thiện công tác bán hàng tại Phòng bán hàng KV4 - TTKD VNPT Hà Nội.
31	Nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc khách hàng tại Công ty Cổ phần Uni Hoàng Yến	Lương Thị Thuý Hằng	ThS. Võ Thị Đào	Nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc KH
32	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG DỊCH VỤ INTERNET	Nguyễn Đình Trung	ThS. Võ Thị Đào	Nâng cao chất lượng dịch vụ Internetbanking của Ngân hàng MB

	BANKING TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN QUÂN ĐỘI (MB) CHI NHÁNH TRẦN DUY HÙNG			
33	Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH SUNVIET	Nguyễn Thị Xuyên	ThS. Võ Thị Đào	Các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên, tăng cường sự đóng góp của lãnh đạo trong việc xây dựng và triển khai chính sách đào tạo. Mục tiêu của đề tài là tăng cường năng lực nhân sự, cải thiện hiệu quả sản xuất và giữ chân nhân tài tại công ty
34	Quản Trị Bán Hàng tại công ty TNHH DRAHO Việt Nam	Triệu Văn Hiếu	ThS. Võ Thị Đào	Nghiên cứu các vấn đề trong quản trị bán hàng, lý luận chung về quản trị bán hàng, thực trạng công tác quản trị bán hàng, phân tích số liệu, đánh giá và đưa ra giải pháp cho công tác quản trị bán hàng.
35	MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NÂNG CAO HIỆU QUẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC NỘI BỘ CỦA NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN QUÂN ĐỘI – PHÒNG GIAO DỊCH XUÂN THỦY	Đỗ Quốc Hào	ThS. Võ Thị Đào	Qua thời gian nghiên cứu cũng như tìm hiểu thực tế tại Ngân hàng TMCP Quân đội - PGD Xuân Thủy khóa luận cơ bản giải quyết được một số vấn đề sau: Thứ nhất, hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản về chương trình đào tạo nhân lực nội bộ của PGD Xuân Thủy. Thứ hai, tìm hiểu được thực trạng chương trình đào tạo nhân lực nội bộ phân tích hiệu quả hoạt động tại PGD Xuân Thủy từ đó đưa ra những đánh giá về chương trình này. Thứ ba, trên cơ sở nghiên cứu lý luận kết hợp với thực tiễn về chương trình đào tạo nhân lực nội bộ tại PGD Xuân Thủy, khóa luận đã đưa ra được định hướng và giải pháp nâng cao chương trình đào tạo nhân lực nội bộ; nội dung và phương pháp phân tích hiệu quả hoạt động; hệ thống thông tin phục vụ cho công tác đào tạo hiệu quả hoạt động. Thứ tư, kết quả nghiên cứu của khóa luận có thể được áp dụng để nâng cao chương trình đào tạo nhân lực nội bộ tại PGD Xuân Thủy cũng như Ngân hàng TMCP Quân đội.

36	MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG MARKETING TẠI CÔNG TY TNHH OSCO INTERNATIONAL VIỆT NAM	Nguyễn Thị Cẩm Tú	ThS. Võ Thị Đào	Dựa vào quá trình thực tập tại Công ty TNHH Osco International Việt Nam, dựa vào kiến thức chuyên ngành đã học để đánh giá hoạt động Marketing đang thực hiện ở Công ty. Sau đó dựa vào điều kiện cụ thể của Công ty, các tác nhân trong và ngoài công ty để đề đưa ra được thực trạng Marketing, thành công, hạn chế và nguyên nhân của Marketing công ty, đồng thời đề xuất ra những giải pháp khắc phục nhằm hoàn thiện hoạt động Marketing của Osco. Mục tiêu ở đây là giúp Công ty hoàn thiện hệ thống Marketing, đưa Công ty phát triển có hiệu quả, có nguồn doanh thu cao và từng bước khẳng định vị thế trong nền kinh tế.
37	Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng lực lượng bán hàng tại công ty cổ phần xây dựng và cảnh quan Hoàng Phú	Phạm Thị Thắm	ThS. Võ Thị Đào	Nâng cao hiệu quả tuyển dụng lực lượng bán hàng
38	Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH MTV Hoàng Hiếu	Long Thu Hiền	ThS. Võ Thị Đào	Việt Nam đang tiếp tục thực hiện chiến lược đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, từng bước hội nhập với khu vực thế giới. Điều đó đặt ra những yêu cầu đổi mới cho các doanh nghiệp Việt Nam nói chung và Công ty TNHH Một Thành Viên Hoàng Hiếu nói riêng cần phải quan tâm đến công tác đào tạo NNL, tạo tiền đề cho Công ty phát triển trong thời gian tới khi mà môi trường cạnh tranh trong lĩnh vực xây dựng ngày càng trở nên gay gắt. Khóa luận “Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nhân lực tại Công ty TNHH Một Thành Viên Hoàng Hiếu” đã đặt ra mục tiêu là đề ra được các giải pháp cần thiết, hữu hiệu nhất để hoàn thiện đào tạo NNL thời gian tới. Sau một thời gian nghiên cứu khẩn trương, nghiêm túc và hết sức cố gắng, đối chiếu với mục đích nghiên cứu, khóa luận đã hoàn thành và đạt

			<p>được kết quả như sau: Chương 1: Khóa luận đã nêu khá đầy đủ, rõ ràng về bối cảnh nghiên cứu, mục tiêu, nhiệm vụ, đối tượng, phạm vi và các phương pháp nghiên cứu đào tạo NNL của Công ty TNHH Một Thành Viên Hoàng Hiếu. Chương 2: Hệ thống hóa các vấn đề về đào tạo NNL bao gồm các khái niệm NNL, nội dung đào tạo NNL, các yếu tố tác động đến việc đào tạo NNL. Chương 3: Thông qua các số liệu khảo sát, thu thập tài liệu tại Công ty, khóa luận đã mô tả, đánh giá được thực trạng về đào tạo NNL tại Công ty TNHH Một Thành Viên Hoàng Hiếu bao gồm thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, mục tiêu đào tạo, lựa chọn đối tượng đào tạo. Chương 4: Khóa luận đã chỉ ra được những thành tích đạt được, những mặt còn tồn tại, những nguyên nhân cần khắc phục để tiếp tục hoàn thiện đào tạo NNL. Đồng thời đã nêu lên được phương hướng, mục tiêu phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty trong thời gian tới. Trên cơ sở đó đã đưa ra được các giải pháp nhằm hoàn thiện đào tạo NNL tại Công ty TNHH Một Thành Viên Hoàng Hiếu. Chương 5: Tóm tắt, kết luận và kiến nghị.</p>
39	<p>Ứng dụng ma trận SWOT hoạch định chiến lược kinh doanh của công ty TNHH TEP</p>	<p>Trần Thu Hà</p>	<p>ThS. Võ Thị Đào</p> <p>Phân tích SWOT giúp công ty nhận biết được những vấn đề cần cải thiện và những điểm mạnh cần tận dụng. Bằng cách phân tích các yếu tố, điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức, để có thể nhận biết rõ hơn về vị trí cạnh tranh và tạo ra các chiến lược phù hợp. Đồng thời, công ty cũng có thể nhìn thấy các cơ hội mới trong ngành và đối phó với các rủi ro tiềm ẩn. Dựa trên các phân tích này có thể xác định và đưa ra các chiến lược kinh doanh nhằm phát triển và nâng cao hiệu quả kinh doanh.</p>

40

NÂNG CAO NĂNG LỰC
CẠNH TRANH TẠI PHÒNG
GIAO DỊCH PHÙNG HƯNG –
CHI NHÁNH THANH XUÂN –
NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI
CỔ PHẦN QUÂN ĐỘI

Tổng Huy Chung

ThS. Võ Thị Đào

Chương I của khóa luận đã nêu ra vấn đề cấp thiết của việc nghiên cứu về năng lực cạnh tranh của ngân hàng cùng với đó là xem xét tình hình nghiên cứu về vấn đề trong và ngoài nước, từ đó xây dựng mục tiêu, phạm vi cũng như phương pháp nghiên cứu cho khóa luận này. Chương II của khóa luận là phần tổng hợp về các lý thuyết liên quan đến năng lực cạnh tranh của NHTM. Chương II đã hệ thống hóa được các cơ sở lý luận về nâng cao năng lực cạnh tranh của NHTM trên các khía cạnh về khái niệm, tính đặc thù, các yếu tố ảnh hưởng... Các kết quả của chương II chính là nền tảng để tác giả triển khai phân tích đánh giá ở chương III của khóa luận. Chương III của khóa luận là phần phân tích thực trạng năng lực cạnh tranh của PGD Phùng Hưng – CN Thanh Xuân – Ngân Hàng Thương Mại Cổ Phần Quân Đội. Chương này đã phân tích được về môi trường cạnh tranh của PGD Phùng Hưng cùng với đó là phân tích năng lực cạnh tranh của PGD Phùng Hưng trên các khía cạnh như uy tín, thương hiệu, năng lực tài chính, nhân sự, công nghệ, sản phẩm dịch vụ cũng như là mạng lưới hoạt động. Cuối cùng chương III cũng phân tích các nhân tố có ảnh hưởng tới năng lực cạnh tranh của PGD Phùng Hưng trong giai đoạn 2020 - 2022 để từ đó đưa ra các đánh giá và giải pháp ở chương IV. Chương IV của khóa luận là phần đánh giá năng lực cạnh tranh của PGD Phùng Hưng. Phần này xem xét những điểm đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế, cùng với đó là trình bày về phương hướng mục tiêu của PGD Phùng Hưng trong giai đoạn 2023 - 2025. Dựa trên thực trạng cũng như định hướng khóa luận cũng đã đề xuất các giải pháp để nâng cao năng lực cạnh tranh của PGD

				<p>Phùng Hưng trong giai đoạn tới. Các giải pháp bao gồm: tăng cường năng lực tài chính hiện đại hóa công nghệ ngân hàng, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đẩy mạnh xây dựng và quảng bá thương hiệu, quản lý và kiểm soát rủi ro tín dụng, nâng cao chất lượng và mở rộng hoạt động các dịch vụ ngân hàng và cuối cùng là nâng cấp cơ sở vật chất, mở rộng mạng lưới hoạt động. Cuối cùng chương V của khóa luận là phân tóm tắt, kết luận và quan trọng hơn cả là đưa ra kiến nghị cho các bên liên quan như NHNN, Nhà nước và PGD Phùng Hưng – CN Thanh Xuân – Ngân Hàng Thương Mại Cổ Phần Quân Đội nâng cao năng lực cạnh tranh trong giai đoạn 2023 - 2025</p>
41	<p>NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN RB LAND</p>	<p>Nguyễn Đình Đức Anh</p>	<p>ThS. Võ Thị Đào</p>	<p>Qua đề tài: “Nâng cao hiệu quả quản trị tại công ty cổ phần đầu tư và phát triển RB LAND” em đã nghiên cứu, tìm hiểu được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, đánh giá được thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư và phát triển RB LAND.</p>
42	<p>ĐỀ XUẤT MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG VÀ HÌNH THÀNH CHIẾN LƯỢC KINH DOANH CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN THIẾT BỊ Y TẾ THÁI AN</p>	<p>Hoàng Thị Phương Thảo</p>	<p>ThS. Võ Thị Đào</p>	<p>Chiến lược kinh doanh của một doanh nghiệp không phải là một sự cố định cứng nhắc. Chiến lược phải được hoạch định, lựa chọn, thực hiện và điều chỉnh. Trong giai đoạn 2020- 2022 cùng với các điều kiện môi trường bên trong và bên ngoài của công ty cổ phần thiết bị y tế Thái An, có thể thấy rằng tiềm năng của công ty so với các đối thủ trên thị trường có phần hạn chế, tuy nhiên cơ hội nằm ở chỗ công ty am hiểu thị trường, tăng trưởng thị trường cao và cơ sở vật chất của công ty đi vào hoàn thiện. Vấn đề triển khai có rất nhiều hoạt động liên quan để chiến lược có được thành công, tuy nhiên trong giai đoạn này chỉ tập trung vào những hoạt động có ảnh hưởng nhất đến kết quả</p>

				kinh doanh, tác động trực tiếp tới doanh thu, lợi nhuận, thị trường và hình ảnh của công ty đối với khách hàng. Bài nghiên cứu trên cơ bản đã làm rõ được một vài vấn đề như sau Chương I: Khái quát chung về vấn đề cần nghiên cứu. Chương II: Tóm lược một số vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng chiến lược kinh doanh trong công ty cổ phần thiết bị y tế Thái An Chương III: Phân tích môi trường kinh doanh của công ty cổ phần thiết bị y tế Thái An Chương IV: Phân tích, giải thích số liệu, đánh giá và đề xuất một số phương pháp xây dựng chiến lược kinh doanh của công ty cổ phần thiết bị y tế Thái An. Chương V: Tóm tắt, kết luận và kiến nghị
43	Hoàn thiện công tác quản trị mua hàng tại Công ty cổ phần thương mại và giải pháp công nghệ MT	Mẫn Thị Thanh Xuân	ThS. Võ Thị Đào	Trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần thương mại và giải pháp công nghệ MT, em nhận thấy hoạt động tổ chức mua hàng của công ty đã được chú trọng. Tuy nhiên công ty vẫn còn một số khó khăn trong việc tìm kiếm, lựa chọn nhà cung cấp, thương lượng với nhà cung cấp hoặc là vấn đề giao nhận hàng.Trên cơ sở áp dụng lý luận cơ bản về công tác quản trị mua hàng tại các doanh nghiệp, nhằm mang đến bức tranh toàn cảnh về thực trạng công tác quản trị mua hàng tại Công ty cổ phần thương mại và giải pháp công nghệ MT, đánh giá những thành tựu cũng như tồn tại, hạn chế trong công tác này, từ đó đề xuất những giải pháp tối ưu giúp hoàn thiện công tác quản trị mua hàng tại đơn vị, em đã lựa chọn đề tài: “Hoàn thiện công tác quản trị mua hàng tại Công ty cổ phần thương mại và giải pháp công nghệ MT” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.
44	Giải pháp tăng cường huy động vốn tại Ngân hàng Thương mại trách nhiệm hữu hạn một thành	Trần Thị Hằng	ThS. Võ Thị Đào	Tổng quát về thực trạng huy động vốn của chi nhánh tại thành phố Hà Nội thông qua đó tìm ra

	viên xây dựng Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội			các hạn chế và đề xuất 1 số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.
45	Các giải pháp nhằm nâng cao công tác quản trị nhân lực tại công ty cổ phần địa ốc Tràng An	Nguyễn Văn Tú	ThS. Võ Thị Đào	Một số giải pháp hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực tại công ty cổ phần địa ốc tràng an . Đưa ra các giải pháp góp phần nhằm cải thiện quản trị nguồn nhân lực của công ty
46	QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BELLSYSTEM 24 - HOA SAO	Phạm Thị Thu Phương	ThS. Võ Thị Đào	ĐGTHCV là công cụ, là chiếc chìa khóa mở cánh cửa dẫn tới các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực. Nó giúp các hoạt động quản trị nhân lực được thực hiện một cách logic, mạch lạc dựa trên các dữ kiện phản ánh thực tế khách quan. Kết quả ĐGTHCV là cơ sở cho chi trả lương, thưởng, và các lợi ích ngoài lương khác. Nó giúp các nhà quản lý và điều hành đi đúng hướng đã đề ra, xác định được các quyết sách một cách đúng đắn và kịp thời. Ngoài ra, ĐGTHCV còn là thông tin phản hồi đến NLD để bản thân họ có thể nhận thấy những gì đã làm được, những gì còn thiếu sót từ đó có phương hướng, giải pháp tự nâng cao năng lực, hoàn thành tốt công việc, thúc đẩy các cá nhân phấn đấu hoàn thiện bản thân. Nó chính là đòn bẩy của sự phát triển nhân lực bền vững trong toàn doanh nghiệp. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, khóa luận đã hệ thống hóa những lý luận chung về ĐGTHCV, phân tích thực trạng ĐGTHCV tại Công ty Bellsystem24-Hoa Sao, chỉ ra những ưu nhược điểm hiện tại của ĐGTHCV. Từ đó, đề xuất hướng giải quyết nhằm hoàn thiện ĐGTHCV tại đây. Sau khi nghiên cứu, tìm hiểu về hệ thống ĐGTHCV tại công ty Bellsystem24-Hoa Sao, từ những kiến thức có được trong quá trình học tập dưới sự giúp đỡ của ... và các anh chị trong phòng nhân sự hành chính của công ty em đã phân tích thực trạng ĐGTHCV của công ty để thấy được những mặt ưu

				điêm cũng như những mặt còn hạn chế; tìm ra nguyên nhân của các mặt hạn chế để khắc phục và phát huy các nhân tố tác động tích cực đến ĐGTHCV.
47	GIẢI PHÁP MARKETING NHẪM MỞ THỊ TRƯỜNG CHO SẢN PHẨM LEGO CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN VIỆT TINH ANH	Lê Thị Phụng	ThS. Võ Thị Đào	Xã hội ngày càng phát triển, kéo theo sự bùng nổ của nền kinh tế thế giới. Cùng với đó là nhu cầu của con người ngày càng tăng lên, nhiều hàng hóa ra đời. Để đáp ứng được điều đó, các nhà kinh doanh đua nhau tăng gia sản xuất, tạo ra các mặt hàng thích ứng với nhu cầu của người tiêu dùng. Tuy nhiên, không phải mỗi hàng hóa chỉ duy nhất có một nhà sản xuất, các doanh nghiệp mọc lên rất nhiều để mong tìm kiếm lợi nhuận. Vì thế có sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp có cùng sản phẩm, bởi vậy để tồn tại được trên thị trường mỗi doanh nghiệp đều phải có những chiến lược cho riêng mình. Không chỉ ở Việt Nam mà trên khắp thế giới, các doanh nghiệp luôn áp dụng các chiến lược marketing như: chiến lược dẫn đạo về chi phí, chiến lược khác biệt hóa, chiến lược công nghệ cao, chiến lược hợp lý hóa sản xuất,... để phát triển sản phẩm và giữ vị thế của mình trên thị trường. Tuy nhiên, trong môi trường cạnh tranh đầy khốc liệt, có được thị trường đã khó, phát triển thị trường càng khó hơn mà không phải các công ty đều dễ dàng làm được. Để đạt được điều đó họ phải qua thời kỳ khó khăn, tìm tòi và định hướng phát triển, và trong kế hoạch chiến lược marketing của họ thì việc phát triển thị trường giữ một vai trò quan trọng vì không một doanh nghiệp nào phát triển mà lại không cần phát triển thị trường. Do đó, một doanh nghiệp muốn tồn tại và cạnh tranh được đòi hỏi các doanh nghiệp phải lựa chọn cho mình một chiến lược kinh doanh cho phù hợp. Trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần Việt

			<p>Tỉnh Anh, tôi đã quan sát và tìm hiểu được những vấn đề tổng quan của công ty, thấy được tình hình thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty nói chung và tình hình hoạt động marketing nói riêng. Qua quá trình quan sát và tham gia làm việc tại công ty tôi nhận thấy được những điểm mạnh và những mặt tồn đọng trong hoạt động công tác marketing, đề xuất một số giải pháp marketing nhằm thúc đẩy hoạt động marketing của công ty ngày càng hiệu quả hơn. Do đó, tôi đã chọn đề tài: “Giải pháp marketing nhằm mở rộng thị trường cho sản phẩm Lego của Công ty cổ phần Việt Tinh Anh tại thị trường Hà Nội” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.</p>
48	<p>ĐỀ TÀI: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG MARKETING MIX TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN HANMEDIC VIỆT NAM</p>	<p>Phạm Văn Hải</p>	<p>ThS. Võ Thị Đào</p> <p>Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn, bằng sự nỗ lực của bản thân, sự giúp đỡ tạo điều kiện của lãnh đạo và nhân viên công ty, sự nhiệt tình của giáo viên hướng dẫn. Khóa luận đã đạt được một số kết quả sau: - Khái quát và hệ thống hóa lý luận về hoạt động Marketing Mix. - Trên cơ sở lý luận về hoạt động Marketing Mix tác giả đã chỉ ra những thành công, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong hoạt động Marketing Mix tại Công ty Cổ phần Hanmedic Việt Nam - Từ thực trạng đã phân tích tác giả đưa ra một số đề xuất, giải pháp hoàn thiện hoạt động Marketing Mix tại Công ty Cổ phần Hanmedic Việt Nam. Qua đề tài nghiên cứu “Phân tích thực trạng Marketing Mix tại Công ty Cổ phần Hanmedic Việt Nam” tác giả đã tìm ra được một số hạn chế, tồn tại, nguyên nhân và đưa ra các một số giải pháp khắc phục. 5.2. Kết luận Nền kinh tế Việt Nam đang trong đà phát triển và hội nhập với thế giới. Công ty Cổ phần Hanmedic Việt Nam cũng như nhiều công ty khác sẵn sàng đón nhận</p>

sự hội nhập và cạnh tranh nhằm nhanh chóng thúc đẩy kinh tế đất nước bước sang giai đoạn mới, trở thành một nước công nghiệp. Cơ hội luôn đặt ra ra trước mắt mỗi doanh nghiệp nhưng đồng thời đó cũng là một thách thức không nhỏ. Có bắt kịp và đứng vững trước thử thách này hay không hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực của mỗi doanh nghiệp. Trong thị trường cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, mọi doanh nghiệp muốn tồn tại thì phải nỗ lực hết mình để cạnh tranh với các đối thủ và lợi thế cạnh tranh được hình thành thông qua các hoạt động Marketing Mix. Như vậy ta thấy tầm quan trọng của hoạt động Marketing Mix là giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Việc nghiên cứu, phân tích, đánh giá đề xuất các biện pháp để hoàn thiện hoạt động Marketing Mix rất cần thiết với Công ty Cổ phần Hanmedic Việt Nam, giúp công ty có thể duy trì vị thế của mình trên thị trường đồng thời phát triển và thích ứng với xu thế của thời đại để thành công trong kinh doanh, chiếm thị phần lớn trong nước. Tuy nhiên do kiến thức hạn hẹp nên còn hạn chế không tránh khỏi thiếu sót nên rất mong nhận được ý kiến đóng góp ban lãnh đạo công ty cũng như các thầy giáo, cô giáo để chỉnh sửa, hoàn thiện luận văn hơn. Hy vọng bài nghiên cứu sẽ phần nào giúp cho hoạt động kinh doanh của công ty đạt được những kết quả tốt hơn trong tương lai 5.3. Kiến nghị Nhà nước cần có một sự nghiên cứu kỹ lưỡng để có thể ban hành một hệ thống các văn bản pháp luật quy định cụ thể các vấn đề quảng cáo nhằm quản lý một cách chặt chẽ, hợp lý và thống nhất các điều kiện quảng cáo trên lãnh thổ Việt Nam. Nhưng đồng thời cũng cần tránh tình trạng các văn bản này có hiệu lực mà lại không có tính thực tế, dẫn

đến những khó khăn cho các công ty quảng cáo Việt Nam. Trong khi luật Quảng cáo Việt Nam đã có quy định về điều kiện hoạt động của các công ty quảng cáo quốc tế tại thị trường Việt Nam với nhiều hạn chế nhằm mục đích bảo hộ cho ngành quảng cáo trong nước nhưng trên thực tế các công ty này vẫn hoạt động rất mạnh mẽ dưới sự “trá hình”. Hình thức mà các công ty quảng cáo quốc tế đang sử dụng phổ biến hiện nay như trực tiếp giao dịch với các phương tiện truyền thông, các cơ quan quản lý nhà nước về quảng cáo để xin cấp các thủ tục pháp lý cho hoạt động quảng cáo của sản phẩm dịch vụ với tư cách là một doanh nghiệp sản xuất để thực hiện các hợp đồng truyền thông. Thậm chí là thuê các cá nhân Việt Nam đứng trên danh nghĩa để ký hợp đồng với các báo đài, phương tiện truyền thông. Các công ty quảng cáo quốc tế thực hiện sản xuất các chương trình quảng cáo tại Việt Nam, xong lại mang ra nước ngoài để thực hiện phần “hậu đài” và mang trở lại Việt Nam dưới danh nghĩa của chủ quảng cáo để thuê phương tiện. Hiện tượng “lách luật này đã gây thất thoát doanh thu cho ngành quảng cáo Việt Nam và gây khó khăn cho các công ty quảng cáo Việt Nam trong hoạt động cạnh tranh trên thị trường nội địa. Hoàn thiện hệ thống quản lý từ Trung ương đến địa phương để đảm bảo tính nhất quán trong vai trò quản lý của nhà nước được thực hiện chặt chẽ nhằm phát huy tính năng động sáng tạo của đơn vị kinh doanh dịch vụ quảng cáo trên phạm vi cả nước. Nhà nước cần nghiên cứu để có những biện pháp, chính sách khuyến khích các doanh nghiệp sản xuất hàng hóa, dịch vụ thực hiện quảng cáo các sản phẩm của mình. Các cơ quan này cũng cần tổ chức những buổi hội thảo chuyên

				<p>đề với sự tham gia của các doanh nghiệp, chuyên gia quảng cáo về để làm rõ vai trò và hiệu quả của hoạt động cạnh tranh bằng công cụ quảng cáo đối với các doanh nghiệp. Hiệu quả có được từ hoạt động này cụ thể sẽ là những lợi ích cụ thể cho người tiêu dùng, cho Cơ quan truyền thông của nhà nước cần có những nghiên cứu để có những điều chỉnh hợp lý đối với mức giá áp dụng cho quảng cáo của các doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.</p>
49	XÂY DỰNG - QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ ADMIN HÀNH CHÍNH TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN 1OFFICE	Lê Thị Lan Anh	ThS. Võ Thị Đào	XÂY DỰNG - QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ ADMIN HÀNH CHÍNH TẠI CÔNG TY
50	GIẢI PHÁP GÓP PHẦN TĂNG LỢI NHUẬN TẠI CÔNG TY TNHH TRANG THIẾT BỊ Y TẾ M-B VIỆT NAM	Bùi Thị Phương Anh	ThS. Võ Thị Đào	GIẢI PHÁP GÓP PHẦN TĂNG LỢI NHUẬN TẠI CÔNG TY
51	: NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THỦY HÒA	Bùi Thị Hà	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<p>Thứ nhất: Một số vấn đề lý luận cơ bản về năng lực cạnh tranh của công ty kinh doanh, bao gồm: khái niệm về cạnh tranh, năng lực cạnh tranh và các cấp độ của năng lực cạnh tranh, lý thuyết dựa trên nguồn lực, lý thuyết về lợi thế cạnh tranh. Thứ hai: Sử dụng các phương pháp nghiên cứu để phân tích và đánh giá thực trạng các yếu tố cấu thành năng lực cạnh tranh và năng lực cạnh tranh tổng thể của Công ty cổ phần đầu tư Thủy Hòa. Thứ ba: Từ việc phân tích và đánh giá thực trạng năng lực cạnh tranh của Công ty cổ phần đầu tư Thủy Hòa từ đó đưa rút ra những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó, kết hợp với cơ sở lý luận đã được hệ thống để đưa ra các đề xuất nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh cho công ty.</p>
52	CÁC GIẢI PHÁP MARKETING PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG	Đỗ Văn Dũng	ThS. Hoàng Văn Hải	Đề tài nghiên cứu về giải pháp marketing phát triển thị trường của Công ty TNHH kinh doanh

	CỦA CÔNG TY TNHH KINH DOANH THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ SUNSHINE MART			thương mại và dịch vụ SUNSHINE MART, tập trung chủ yếu vào lĩnh vực chế biến và kinh doanh gia vị thực phẩm, đánh giá tác động của các nhân tố môi trường bên trong và ngoài doanh nghiệp đến hoạt động marketing phát triển thị trường. Sau đó rút ra những thành công, hạn chế, nguyên nhân của thành công và hạn chế đó. Thông qua đó đề xuất một số biện pháp nhằm hoàn thiện marketing phát triển thị trường của công ty
54	CẢI TIẾN QUÁ TRÌNH QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NGÂN HÀNG NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN VIỆT NAM - CHI NHÁNH THANH MIỆN, HẢI DƯƠNG	Vũ Thị Thùy Dung	PGS.ThS. Hoàng Văn Hải	Nguồn nhân lực là luôn là nguồn lực quan trọng nhất đối với mỗi doanh nghiệp. Quan tâm đến quản lý và phát triển nguồn nhân lực nhằm giữ vững vai trò chủ đạo cũng như phát huy năng lực sáng tạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, công nhân viên. Tất cả những giải pháp nêu ra với mục đích cuối cùng nhằm làm cho hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp ngày càng hiệu quả hơn, đáp ứng được nhiệm vụ chính trị, định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của chi nhánh và làm tăng thêm giá trị nguồn nhân lực tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Thanh Miện, Hải Dương
55	Nâng cao khả năng cạnh tranh của công ty Quảng cáo mỹ thuật Minh Long	Nguyễn Công Chính	PGS.ThS. Hoàng Văn Hải	Trong xu thế phát triển của nền kinh tế thị trường sự thành công của công ty trong cuộc cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Việc nâng cao chất lượng là một công việc rất quan trọng, cùng với nó là làm cho QCML đã ngày càng thoả mãn hơn nữa nhu cầu của khách hàng, giúp công ty mở rộng thị phần, nâng cao năng lực cạnh tranh, tạo ra thương hiệu cho công ty trên thị trường. Công ty CP Quảng Cáo Mỹ Thuật Minh Long không chỉ được biết đến là một công ty chuyên cung cấp các biển bảng, sản phẩm quảng cáo ngoài trời có giá cả hợp lý, luôn tư vấn cho khách hàng để khách hàng lựa chọn được

				<p>những sản phẩm phù hợp với nhu cầu của khách hàng. Tuy nhiên để cạnh tranh được với các đối thủ cạnh tranh thì Công ty không chỉ dừng lại ở chất lượng dịch vụ như hiện nay mà còn phải ngày càng nâng cao và cải tiến các dịch vụ để thoả mãn hơn nữa nhu cầu của khách hàng. Qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu về Công ty, thấy rằng dịch vụ sau bán hàng của công ty thực hiện khá tốt. Bên cạnh những hạn chế, khó khăn công ty gặp phải, công ty cũng đã đạt được nhiều thành tích rất tốt. Công ty và cụ thể là phòng hành chính – nhân sự đã xây dựng một chương trình đào tạo cho cán bộ công nhân viên trong công ty khá đầy đủ và phù hợp. Điều này đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao khả năng hoàn thành công việc, đồng thời cũng thể hiện sự quan tâm, đáp ứng nhu cầu nguyện vọng của ban lãnh đạo đối với người lao động. Nghiên cứu đã khái quát được chất lượng dịch vụ sau bán hàng của Công ty trong giai đoạn 2020 - 2022, những tồn tại và hạn chế trong dịch vụ sau bán hàng của Công ty. Đồng thời nghiên cứu cũng đưa ra một số giải pháp để hoàn thiện dịch vụ sau bán hàng tại Công ty CP Quảng Cáo Mỹ Thuật Minh Long</p>
56	GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ KINH DOANH TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH AMAZING VIỆT NAM	Nguyễn Văn Hậu	PGS.ThS. Hoàng Văn Hải	<ul style="list-style-type: none"> - Nắm vững một số vấn đề liên quan đến hoạt động của công ty trong ngành du lịch. - Tiếp cận thực tế, phân tích và đánh giá thực trạng thực hiện các hoạt động tại công ty. Từ đó, rút ra những nhận xét về những thuận lợi, khó khăn, hạn chế về hoạt động kinh doanh mà công ty đang thực hiện. - Đồng thời thông qua nghiên cứu khảo sát về chất lượng dịch vụ của công ty năm qua. để thấy được những mặt hạn chế, khó khăn mà công ty đang gặp

				phải, từ đó đề xuất ra những giải pháp để hoàn thiện hoạt động kinh doanh tại công ty.
56	Nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Đồ gỗ mỹ nghệ Việt Hà	Lê Thị Hương Nhi	ThS. Lê Thị Minh Tú	<p>Tìm hiểu về cơ sở lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, từ đó phân tích thực trạng về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại cty TNHH đồ gỗ mỹ nghệ Việt Hà, và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH đồ gỗ mỹ nghệ Việt Hà</p>
57	Nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần du lịch quốc tế Tre Việt	Nguyễn Trọng Nghĩa	ThS. Lê Thị Minh Tú	<p>Trình bày một số vấn đề cốt yếu của công ty trong quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực, thực trạng của hoạt động này ở công ty, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm gia tăng hiệu quả cũng như chất lượng của công tác tuyển dụng nhân sự tại CTCP DLQT Tre Việt.</p>
58	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Thương mại và Giải pháp Công nghệ MT	Nguyễn Thị Huyền Trang	ThS. Lê Thị Minh Tú	<p>Nghiên cứu về nguồn nhân lực, đặc điểm và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, các nhân tố tác động, các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Thương mại và Giải pháp Công nghệ MT, từ đó đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực, định hướng và đưa ra các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty, cụ thể là:</p> <p>Một là, hệ thống hóa cơ bản về công tác nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp nói chung.</p> <p>Hai là, phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Thương mại và Giải pháp Công nghệ MT</p> <p>Ba là, từ những phân tích và đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Thương mại và Giải pháp Công nghệ MT để đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần Thương mại và Giải pháp Công nghệ MT.</p>

59	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Công nghệ Mạng và Truyền Thông	Đặng Thị Ngọc	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tìm hiểu một số vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực . Từ đó phân tích thực trạng các vấn đề của công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Công nghệ Mạng và Truyền Thông . Sau đó đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Công nghệ Mạng và Truyền Thông
60	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Le Mont Ba Vì	Nguyễn Thị Lan	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tìm hiểu cơ sở lý luận đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Le Mont Ba Vì. Từ đó, đưa ra các đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Le Mont Ba vì
61	Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xây dựng Nhân lực Giavi Việt Nam	Đoàn Thị Ngọc	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tìm hiểu cơ sở lý luận đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp và thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty CP Xây dựng Nhân lực Giavi Việt Nam. Từ đó, đưa ra các đề xuất giải pháp nâng cao nguồn nhân lực tại Công ty CP Xây dựng Nhân lực Giavi Việt Nam
62	Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại MBBank - Chi nhánh Xuân Thủy”	Phạm Hữu Nghĩa	ThS. Lê Thị Minh Tú	Hệ thống hoá các vấn đề về mặt lý luận liên quan đến nhân lực, nguồn nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; các nội dung của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực và các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Khảo sát về mặt thực tiễn các nội dung như thông tin Công ty, phân tích kết quả hoạt động kinh doanh. Nghiên cứu các vấn đề liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đưa ra thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Để từ đó đánh giá chỉ ra những ưu điểm, nhược điểm và nguyên nhân. - Đề xuất những những phương hướng và mục tiêu phát triển của công ty trong giai đoạn sắp tới, quan điểm về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân

				lực. Từ đó, đưa ra một số đề xuất giải pháp về vấn đề công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại MBBank - Chi nhánh Xuân Thủy.
63	Tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần hóa chất xây dựng Bách Khoa	Nguyễn Thị Trang	ThS. Lê Thị Minh Tú	Nêu lên các thành công và hạn chế trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần hóa chất xây dựng Bách Khoa từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng của công ty hóa chất xây dựng Bách Khoa
64	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần sản xuất và xây dựng Minh Quang	Nguyễn Thị Hồng Nhung	ThS. Lê Thị Minh Tú	Hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, phân tích thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần sản xuất và xây dựng Minh Quang. Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần sản xuất và xây dựng Minh Quang để tìm ra những hạn chế và nguyên nhân từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần sản xuất và xây dựng Minh Quang.
65	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DƯỢC PHẨM MID	Đặng Kim Oanh	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tập trung vào việc xem xét và cung cấp các giải pháp để cải thiện công tác đào tạo nhân lực trong công ty cổ phần Dược phẩm Mid. Bằng việc nghiên cứu về lý thuyết và thực trạng của công tác đào tạo, đề tài tạo ra một bức tranh tổng quan về công ty, bao gồm quá trình hình thành và phát triển của công ty, cấu trúc tổ chức bộ máy, hoạt động kinh doanh và đặc điểm nguồn nhân lực của công ty.
66	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH NỘI THẤT VÀ GIẢI PHÁP QUẢNG CÁO THANH THÁI	Lê Thị Hồng Nhung	ThS. Lê Thị Minh Tú	hệ thống hóa được những lý luận cơ bản về công tác đào tạo nguồn nhân lực, phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty nhằm xác định được những thành công, hạn chế, nguyên nhân của công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Nội thất và Giải pháp Quảng cáo Thanh Thái, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty

				TNHH Nội thất và Giải pháp Quảng cáo Thanh Thái
67	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SẢN XUẤT KEM SỐ 1 TRĂNG TIỀN	Trần Thị Thảo	ThS. Lê Thị Minh Tú	Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần sản xuất kem số 1 Trăng Tiền” tập trung vào mục tiêu đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần sản xuất kem số 1 Trăng Tiền giai đoạn 2020- 2022, từ đó đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của công ty trong những năm tiếp theo. Trên cơ sở hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp
68	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐÓNG TÀU SƠN HẢI	Hoàng Hạnh Nhi	ThS. Lê Thị Minh Tú	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐÓNG TÀU SƠN HẢI
69	HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NGÂN HÀNG TMCP Á CHÂU - PGD HUỲNH THỨC KHÁNG	Bùi Thị Thảo Uyên	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tìm hiểu và đề xuất về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Ngân hàng TMCP Á Châu - PGD Huỳnh Thức Kháng, từ đó sẽ giúp cho công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại PGD được hoàn thiện hơn
70	TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ KỸ THUẬT PHAN ANH	Nguyễn Minh Trâm	ThS. Lê Thị Minh Tú	nghiên cứu và phân tích thực trạng tạo động lực lao động tại Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ kỹ thuật Phan Anh. từ đó đưa ra giải pháp đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục các tồn tại hạn chế và phù hợp với mục tiêu về tạo động lực cho người lao động tại công ty. Từ đó đánh giá này sẽ có tác động tích cực tới việc nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động, tạo được tâm lý ổn định, yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với công ty.
71	hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần BMSGROUP GLOBAL	Hoàng Đình Trường	ThS. Lê Thị Minh Tú	nghiên cứu, tìm hiểu về một số vấn đề cơ bản về hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực. Phân tích thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực

				tại công ty cổ phần BMSGROUP GLOBAL. Từ đó tìm ra những thành công, hạn chế và nguyên nhân rồi đưa ra những đề xuất phương pháp giải quyết
72	Nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Công nghệ Gia Đình	Giáp Quỳnh Trang	ThS. Lê Thị Minh Tú	Nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng NNL trong các DN nói chung và thực trạng nâng cao chất lượng tuyển dụng NNL tại Ftech, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Công nghệ Gia Đình trong giai đoạn tới.
73	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH KIM KHÍ NỘI THẤT XUÂN HÒA	Lê Phạm Trà My	ThS. Lê Thị Minh Tú	Tổng quan về đề tài, trình bày các cơ sở lý thuyết về các công tác tuyển dụng. Giới thiệu khái quát tổng quan về Công ty TNHH Kim Khí Nội Thất Xuân Hòa, đánh giá tình hình hoạt động kinh doanh và tình hình biến động nhân sự của công ty. Bên cạnh đó, để hiểu rõ hơn về công tác tuyển dụng của công ty như thế nào thì tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng về công tác tuyển dụng. Dựa trên kết quả tìm hiểu được để đánh giá ưu điểm và nhược điểm từ đó tìm ra nguyên nhân đưa ra các giải pháp và đề xuất các phương hướng nhằm nâng cao công tác tuyển dụng tại công ty
74	NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH NỘI THẤT VÀ GIẢI PHÁP QUẢNG CÁO THANH THÁI	Trần Thị Phương	ThS. Lê Thị Minh Tú	trình bày các cơ sở lý thuyết về các công tác tuyển dụng. Giới thiệu khái quát tổng quan về Công ty TNHH Kim Khí Nội Thất Xuân Hòa, đánh giá tình hình hoạt động kinh doanh và tình hình biến động nhân sự của công ty. Bên cạnh đó, để hiểu rõ hơn về công tác tuyển dụng của công ty như thế nào thì tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng về công tác tuyển dụng. Dựa trên kết quả tìm hiểu được để đánh giá ưu điểm và nhược điểm từ đó tìm ra nguyên nhân đưa ra các giải pháp và đề xuất các phương hướng nhằm nâng cao công tác tuyển dụng tại công ty

75	NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÔNG TY TNHH VỮNG MẠNH	Nguyễn Tiến Văn	ThS. Lê Thị Minh Tú	tóm tắt về đề tài, nghiên cứu, và các cơ sở lý luận, tình hình thực trạng cạnh tranh của công ty. Đồng thời đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao để tìm hướng cạnh tranh tốt nhất cho công ty
76	CẢI TIẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN HÀNG HẢI VIỆT NAM	Phạm Trung Hậu	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<ul style="list-style-type: none"> - Tổng quan đề tài nghiên cứu - Khái niệm nguồn nhân lực - Phân tích thực trạng, vấn đề trong công tác tuyển dụng - Đưa ra giải pháp - Kết luận
80	GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CHO VAY KHÁCH HÀNG CÁ NHÂN TẠI NGÂN HÀNG TMCP ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN VIỆT NAM CHI NHÁNH HOÀNG MAI HÀ NỘI	Vũ Thị Ánh Nguyệt	PGS.TS Hoàng Văn Hải	<ul style="list-style-type: none"> - Tổng quan đề tài nghiên cứu - Cơ sở lý luận về cho vay khách hàng cá nhân - Thực trạng hoạt động cho vay khách hàng cá nhân của BIDV Chi nhánh Hoàng Mai Hà Nội - Một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng cho vay khách hàng cá nhân tại BIDV Chi nhánh Hoàng Mai Hà Nội
81	Hoạt động cho vay khách hàng cá nhân tại ngân hàng TMCP Á Châu - Chi nhánh Hà Thành - PGD Xuân Thủy	Nguyễn Thị Hồng Hạnh	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Nội dung chính của khóa luận gồm 5 chương: <ul style="list-style-type: none"> - Chương I: Tổng quan nghiên cứu đề tài - Chương II: Tóm lược một số vấn đề cơ bản về hoạt động cho vay n gân hàng thương mại - Chương III: Phân tích thực trạng cho vay khách hàng cá nhân tại ACB – PGD Xuân Thủy - Chương IV:Phân tích, giải tích số liệu, đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao khả năng cho vay khách hàng cá nhân tại ACB - PGD Xuân Thủy - Chương V: Tóm tắt, kết luận và kiến nghị chủ yếu về hoạt động cho vay khách hàng cá nhân tại ACB – PGD Xuân Thủy
82	Hoàn Thiện Công Tác Tuyển Dụng Nhân Lực tại công ty cổ phần in và truyền thông công nghệ	Đỗ Thu Hương	PGS.TS Hoàng văn hải	Tổng quan về đề tài nghiên cứu , cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp , Phân tích thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần in và truyền thông công nghệ , Đề xuất các giải pháp về hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân

				lực tại Công ty cổ phần in và truyền thông công nghệ , kiến nghị
83	GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ BÁN HÀNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ ĐẦU TƯ XUÂN ANH	Trần Thị Phương Anh	PGS. TS Hoàng Văn Hải	Tổng quan về đề tài nghiên cứu: -Công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước. -Các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu -Phạm vi nghiên cứu -Phương pháp nghiên cứu
84	HOÀN THIÊN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH TOÀN LỘC SƠN	Đỗ Hữu Dũng	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Trong quá trình thực tập tại công ty TNHH Toàn Lộc Sơn em thấy được những mặt hoàn thiện cũng như chưa hoàn thiện về công tác đào tạo nhân lực - Tổng quan về đề tài nghiên cứu - tìm hiểu về thực trạng đào tạo nhân lực tại công ty -phân tích và đánh giá các thực trạng - đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác - đưa ra kết luận
85	Phân tích môi trường và định hướng chiến lược cạnh tranh của Công ty TNHH Le Mont Ba Vì	Tạ Hồng Anh	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Đề tài “Phân tích môi trường và định hướng chiến lược cạnh tranh của Công ty TNHH Le Mont Ba Vì” được nghiên cứu với mong muốn làm rõ và hoàn thiện hơn công tác hoạch định chiến lược cạnh tranh của công ty để giúp gia tăng thị phần và vị thế cạnh tranh của mình.
86	Hoàn thiện công tác quản trị mua hàng tại công ty TNHH Thương Mại Agrimex Việt Nam	Lê Hương Giang	PGS.TS Hoàng Văn Hải	1. Tổng quan về nghiên cứu, 2. Tóm lược một số vấn đề lý luận cơ bản công tác quản trị mua hàng tại doanh nghiệp, 3. Phân tích thực trạng công tác quản trị mua hàng tại công ty. 4 đề xuất giải pháp. 5 tóm tắt kết luận và kiến nghị
87	Phát triển dịch vụ khách hàng trong các doanh nghiệp	Nguyễn Hoàng Diệp	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Khái niệm về dịch vụ khách hàng. Phân tích nhu cầu và mong muốn của khách hàng. Xây dựng quy trình dịch vụ khách hàng. Đào tạo nhân viên về dịch vụ khách hàng. Đo lường và cải tiến dịch vụ khách hàng.

88	Hoàn Thiện Công Tác Tuyển Dụng Nhân Lực Tại Công ty Cổ Phần MISA	Vũ Thị Thuỳ Dương	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Nghiên cứu sẽ tập trung vào các vấn đề như định hướng tuyển dụng nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển của công ty, cải thiện quy trình tuyển dụng để thu hút và giữ chân nhân tài, áp dụng công nghệ thông tin để tăng cường hiệu quả tuyển dụng. Để đạt được mục tiêu của đề tài, nghiên cứu sẽ tiến hành phân tích và đánh giá quy trình tuyển dụng hiện tại của công ty, tìm hiểu các xu hướng tuyển dụng mới nhất, đề xuất các thay đổi cần thiết để phù hợp với chiến lược phát triển của công ty cũng như các yêu cầu của nhân viên.
89	Hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại công ty THHH xây dựng Tiến Đạt	Nguyễn Minh Dương	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Đề tài nghiên cứu về thực trạng người lao động tại công ty, tìm ra những điểm mạnh và điểm yếu. Từ đó phân tích thực trạng còn tồn đọng, đưa ra các giải pháp, kiến nghị lên ban lãnh đạo của công ty nhằm tạo ra môi trường làm việc tốt hơn cho người lao động
90	Nâng năng lực cạnh tranh tại ngân hàng TMCP á châu- PGD hàm nghi - chi nhánh hà thành	Trịnh Thị Thu Hà	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Năng lực cạnh tranh là một trong những hoạt động chủ yếu và có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của các tổ chức nói chung và đối với các Ngân hàng nói riêng. Khóa luận đã nghiên cứu về nâng cao năng lực cạnh tranh của ngân hàng. Cơ sở lý luận về năng lực cạnh tranh trong các ngân hàng thương mại. Thực trạng các chỉ tiêu phản ánh năng lực cạnh tranh của Ngân hàng ACB- PGD Hàm Nghi giai đoạn 2020-2022. Đánh giá thực trạng năng lực cạnh tranh tại Ngân hàng ACB – PGD Hàm Nghi. Tiếp tục hiện đại hóa công nghệ ngân hàng tại PGD và các chi nhánh, tạo tiền đề cho việc mở rộng các sản phẩm dịch vụ tài chính có chất lượng cao, được thực hiện khép kín từ đó nâng dần sức cạnh tranh của ngân hàng trong hoạt động dịch vụ.

91	Nâng cao chất lượng dịch vụ tại ngân hàng thương mại cổ phần Quân Đội- Chi nhánh Thanh Trì	Hoàng Thị Thương	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng dịch vụ tại ngân hàng thương mại; thực trạng chất lượng dịch vụ khách hàng tại MB Bank - Chi nhánh Thanh Trì; ý kiến, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ tại MB Bank - Chi nhánh Thanh Trì.
92	Giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh tại Công ty TNHH Vận Tải Bách Việt	Trần Đức Tuấn	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Đề tài đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về cạnh tranh và năng lực cạnh tranh trong doanh nghiệp, phân tích về thực trạng năng lực cạnh tranh tại công ty trong giai đoạn 2020-2022, đánh giá các yếu tố cấu thành năng lực cạnh tranh và các chỉ tiêu phản ánh năng lực cạnh tranh, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty. Cuối cùng, chương V tóm tắt nội dung nghiên cứu, đưa ra kiến nghị cho cơ quan Nhà nước và Cục hải quan, và kết luận về việc nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty.
93	Hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực tại công ty Cổ phần Cơ khí chính xác Thành Đạt	Phạm Thị Hồng	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Công tác đào tạo nhân lực là một trong những công việc cần thiết và cần thực hiện liên tục của mọi công ty nói chung và công ty Cổ phần Cơ khí chính xác Thành Đạt nói riêng. Đây là công việc được doanh nghiệp vô cùng chú trọng đầu tư chi phí để phát triển nguồn nhân lực hiện tại của mình. Công ty Cổ phần Cơ khí chính xác Thành Đạt đã và đang triển khai kế hoạch đào tạo thường xuyên, theo đợt dành cho các công nhân viên đang làm việc tại công ty. Điều này đã giúp trình độ, kỹ năng và kiến thức của nhân viên được cải thiện, năng suất sản phẩm được gia tăng, bộ máy công ty dần hoạt động trơn tru hơn. Đó là sự cố gắng và tâm lý của ban lãnh đạo, các công nhân viên làm việc tại công ty. Nhu cầu nhân lực cũng dần được cải thiện nhờ việc hoàn thiện quá trình đào tạo. Qua đó cho thấy tiềm năng phát triển của doanh nghiệp.

94	Thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Autotech Vina	Trần Quỳnh Anh	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Nhận thức được vai trò của công tác đào tạo nhân lực đối với việc thực hiện thành công các mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, năng suất lao động, tăng cường năng lực cạnh tranh. Bên cạnh đó, thấy được những hạn chế trong công tác đào tạo nhân lực tại công ty cổ phần Autotech Vina trong quá trình thực tập. Xuất phát từ những lý do trên nên em chọn đề tài “Thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại công ty cổ phần Autotech Vina” để làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình. Khóa luận có kết cấu bao gồm 5 chương: Chương I: Tổng quan về vấn đề nghiên cứu; Chương II: Cơ sở lý luận về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp; Chương III: Thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Autotech Vina; Chương IV: Đánh giá và giải pháp nâng cao công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Autotech Vina; Chương V: Tóm tắt, kiến nghị và kết luận</p>
95	Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Tú Linh	Nguyễn Thị Quỳnh Anh	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Hệ thống cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp nói chung và thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Tú Linh; đánh giá ưu, nhược điểm và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Tú Linh.</p>
96	HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI TÀI NGÂN HÀNG TMCP ĐẠI CHỨNG VIỆT NAM	Trần Thuý Hường	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Cơ sở lý luận về Công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp và thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Ngân hàng TMCP Đại chúng Việt Nam; đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại đơn vị.</p>
97	Nâng cao năng lực cạnh tranh tại cty cổ phần dược phẩm sao kim	Hà Quang Trung	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Cơ sở lý luận về năng lực cạnh tranh, thực trạng và đánh giá thực trạng năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ Phần Dược Phẩm Sao Kim, giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của đơn vị.</p>

98	Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần xây dựng Hưng Đại Việt	Trương Thị Hà Trang	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Đưa ra cái nhìn tổng quát cơ sở lý luận về tạo động lực cho người lao động trong các doanh nghiệp. Phân tích thực trạng và đánh giá thực trạng tạo động lực cho người lao động tại công ty cổ phần xây dựng Hưng Đại Việt; đề xuất các giải pháp tạo động lực làm việc thông qua hệ thống đãi ngộ, các nguyên tắc xây dựng hệ thống và các biện pháp kích lệ tinh thần này một cách khoa học và hợp lý, từ đó lôi kéo người lao động phát huy cao nhất khả năng của họ, kết hợp thành một khối thống nhất để cùng đạt tới mục đích chung, góp phần duy trì và phát triển được nguồn nhân lực ổn định, khai thác và sử dụng nguồn lực này một cách có hiệu quả hơn.
99	Giải pháp nâng cao hiệu quả kinh doanh của công ty TNHH thương mại và xây lắp Meiko	Nguyễn Như Quỳnh	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Hệ thống hóa Cơ sở lý luận về nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp; phân tích Thực trạng và đánh giá hiệu quả kinh doanh của Công ty TNHH Thương mại và Xây lắp Meiko; đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh của Công ty TNHH Thương mại và Xây lắp Meiko giai đoạn 2023-2025.
100	Nâng cao năng lực cạnh tranh tại Công ty TNHH Xây Dựng và Thương Mại TTH	Trương Thị Thanh Thương	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Nâng cao năng lực cạnh tranh là vô cùng quan trọng trong quá trình kinh doanh của doanh nghiệp. Nếu có một năng lực cạnh tranh không tốt, thì doanh nghiệp dễ bị đối thủ đánh bại ra khỏi thị trường. Đề tài phân tích nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty TNHH Xây Dựng và Thương Mại TTH trong giai đoạn năm 2020-2022, nghiên cứu các nguồn lực của công ty, các nhân tố tác động đến khả năng cạnh tranh và các chỉ tiêu phản ánh năng lực cạnh tranh của công ty.
101	Tạo động lực cho người lao động tại cty TNHH đầu tư Long Thịnh	Nguyễn Thế Tú	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Hệ thống hóa cơ sở lý luận về tạo động lực cho lao động tại các doanh nghiệp, tạo cơ sở cho phân tích và đánh giá thực trạng tạo động lực cho lao động tại Công ty TNHH đầu tư Long Thịnh cũng như

				đưa ra các ý kiến đề xuất góp phần nâng cao công tác tạo động lực cho lao động tại Công ty TNHH đầu tư Long Thịnh.
102	Nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng tại công ty TNHH Le Mont Ba Vì	Nguyễn Huy Quang	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng tại các doanh nghiệp dịch vụ, phân tích và đánh giá thực trạng dịch vụ khách hàng tại công ty TNHH Lemont Ba Vì; từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ khách hàng tại đơn vị.
103	Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh tại Ngân hàng TMCP Quốc Tế Việt Nam chi nhánh Hà Nội - PGD Nguyễn Tuân	Lê Đăng Đức Anh	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Đề tài đã thực hiện cơ sở lý luận về nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của Ngân hàng thương mại; Phân tích thực trạng nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của Ngân hàng TMCP Quốc Tế Việt Nam chi nhánh Hà Nội - PGD Nguyễn Tuân; Đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của Ngân hàng TMCP Quốc Tế Việt Nam chi nhánh Hà Nội - PGD Nguyễn Tuân.
104	Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng tại công ty Cổ phần Xây dựng số 1 Bắc Giang	Ngô Thu Hà	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Khoá luận của em đã hệ thống hóa cơ sở lý luận trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp; phân tích và đánh giá được những ưu, nhược điểm công tác tuyển dụng tại công ty cổ phần xây dựng Bắc Giang và đưa ra giải pháp phù hợp.
105	Hoàn thiện công tác quản trị bán hàng tại Công ty AutoTech Vina	Nguyễn Sỹ Anh Đức	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Nhận thức được vai trò của hoạt động quản trị bán hàng đối với sự phát triển của doanh nghiệp, xuất phát từ tình hình thực tế của Công ty cùng với kiến thức chuyên ngành được nghiên cứu tại Nhà trường, em đã lựa chọn đề tài: “Hoàn thiện công tác quản trị bán hàng tại Công ty cổ phần Autotech Vina” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình. Với đề tài này, em mong được đóng góp ý kiến, đưa ra những giải pháp giúp Công ty hoàn thiện hệ thống bán hàng của mình, qua đó giúp Công ty ngày càng phát triển hơn nữa trong những năm tới. Khóa luận tốt nghiệp có kết cấu gồm 5 chương

				<p>nhu sau: Chương I: Tổng quan về vấn đề nghiên cứu; Chương II: Cơ sở lý luận về quản trị bán hàng trong doanh nghiệp; Chương III: Thực trạng công tác quản trị bán hàng tại Công ty cổ phần Autotech Vina giai đoạn 2020 – 2022; Chương IV: Đánh giá thực trạng và các giải pháp hoàn thiện công tác quản trị bán hàng tại Công ty cổ phần Autotech Vina; Chương V: Tóm tắt, kiến nghị và kết luận</p>
106	<p>GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH TẠI CÔNG TY TNHH LAN VIỆT</p>	<p>Nguyễn Phú Dũng</p>	<p>ThS. Nguyễn Thị Lạng</p>	<p>Đề tài “Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh tại Công ty TNHH Lan Việt” được lựa chọn để nghiên cứu nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời gian tới. Khóa luận tập trung giải quyết các nội dung như sau: Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp. Nghiên cứu, khảo sát, đánh giá và phân tích thực trạng hoạt động kinh doanh công ty TNHH Lan Việt những năm qua; đánh giá những kết quả, những tồn tại và tìm nguyên nhân những tồn tại đó; Phân tích các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh; Đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện hoạt động kinh doanh của Công ty.</p>
107	<p>Hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực tại Công ty TNHH Thương Mại và Dịch Vụ Xây Dựng Thuận Thu</p>	<p>Lê Thị Diễm Quỳnh</p>	<p>ThS. Nguyễn Thị Lạng</p>	<p>Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp; phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nhân lực của Công ty TNHH Thương Mại và Dịch Vụ Xây Dựng Thuận Thu; đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực tại Công ty TNHH Thương Mại và Dịch Vụ Xây Dựng Thuận Thu</p>
108	<p>Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương Mại Lương Trọng</p>	<p>Nhâm Thị Hương</p>	<p>ThS. Nguyễn Thị Lạng</p>	<p>Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, thực trạng và đánh giá thực trạng về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Xây dựng và Thương Mại Lương</p>

				Trọng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị.
109	HOÀN THIỆN KÊNH PHÂN PHỐI SẢN PHẨM TẠI CÔNG TY TNHH ĐỒ GỖ MỸ NGHỆ VIỆT HÀ	Nguyễn Hoàng Hiệp	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về kênh phân phối sản phẩm trong DN, phân tích và đánh giá thực trạng về hoạt động kênh phân phối sản phẩm tại công ty TNHH đồ gỗ mỹ nghệ Việt Hà giai đoạn 2020-2022; Từ đó đề tài đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện kênh phân phối sản phẩm của công ty trong thời gian tới.
110	HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV XÂY DỰNG HUY HOÀNG	Vũ Minh Lan	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp; thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại công ty TNHH MTV Xây dựng Huy Hoàng, đánh giá thực trạng vấn đề đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp và đề xuất các giải pháp khả thi giúp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nhân lực cho công ty.
111	PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ KỸ THUẬT ĐỨC PHÁT	Lưu Thùy Dương	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Đề tài tập trung nghiên cứu Cơ sở lý luận về phát triển NNL trong doanh nghiệp, Thực trạng phát triển NNL tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Kỹ thuật Đức Phát, Đánh giá thực trạng và giải pháp phát triển NNL tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Kỹ thuật Đức Phát.
112	NÂNG CAO HIỆU QUẢ KINH DOANH TẠI CÔNG TY CP MÔI TRƯỜNG HÀ NAM	Nguyễn Phương Việt	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Làm rõ cơ sở lý luận về nâng cao hiệu quả kinh doanh tại doanh nghiệp, tập trung nghiên cứu thực trạng hiệu quả kinh doanh của Công ty CP Môi Trường Hà Nam, chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế, tồn tại của công ty trong giai đoạn 2020 –2022. Qua đó, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh của Công ty CP Môi Trường Hà Nam
113	MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ KINH DOANH CỦA NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN Á CHÂU (ACB) - PGD HUỖNH	Phạm Thị Thu Uyên	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Khóa luận đã giúp ta hiểu rõ hơn về Ngân hàng thương mại nói chung và Ngân hàng TMCP Á Châu - PGD Huỳnh Thúc Kháng nói riêng. Khóa luận này được thực hiện với mục tiêu tìm hiểu thực trạng và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu

	THỨC KHÁNG (CHI NHÁNH ĐÔNG ĐÔ)			<p>quả hoạt động kinh doanh tại Ngân hàng TMCP Á Châu - PGD Huỳnh Thúc Kháng. Đầu tiên tìm hiểu cơ sở lý luận về hiệu quả hoạt động kinh doanh của Ngân hàng thương mại nói chung, sau đó đã đi sâu tìm hiểu và phân tích thực trạng hiệu quả hoạt động kinh doanh tại ACB - Huỳnh Thúc Kháng. Cùng với đó là tìm hiểu các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả hoạt động kinh doanh của ngân hàng. Từ đó phân tích, đánh giá những kết quả đã đạt được, những tồn tại còn hạn chế của ACB – PGD Huỳnh Thúc Kháng qua đó đề xuất các giải pháp thích hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh tại ngân hàng. Cuối cùng là đưa ra các kiến nghị đối với cơ quan quản lý Nhà Nước và Ngân hàng Nhà Nước trong thời gian tới.</p>
114	THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN DỰ TÀI	Nguyễn Quý Bảo	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực tại công ty, thực trạng và đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Dự Tài trong những năm 2020-2022 và các giải pháp tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Dự Tài.</p>
115	Tạo động lực lao động tại công ty TNHH Sản xuất và Công nghiệp P.P	Nguyễn Thu Hương	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Với nội dung chính là dựa trên những cơ sở lý luận được xây dựng, bám sát vào đây để phân tích thực trạng công tác tạo động lực lao động của Công ty, từ đó đưa ra những đánh giá về những công tác đã làm được; những tồn tại và hạn chế trong công tác từ đó tìm ra nguyên nhân cũng như đề xuất những giải pháp để Công ty hoàn thiện, nâng cao công tác tạo động lực cũng như có những kiến nghị với các Bộ, Ban, Ngành ngày càng có những chính sách, cơ chế tốt dành cho người lao động, cho họ có một công việc để phục vụ cho đời sống vật chất và tinh thần ngày càng được tốt hơn.</p>
116	PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY XUẤT	Nguyễn Văn An	ThS. Nguyễn Thị Lạng	<p>Tìm hiểu được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, đánh giá được thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Công</p>

	NHẬP KHẨU VÀ THƯƠNG MẠI ASIA VIỆT NAM			ty cổ phần xuất nhập khẩu và thương mại ASIA Việt Nam. Xem xét toàn diện những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực để rút ra khái niệm về phát triển nguồn nhân lực và các nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực. Thấy được điểm mạnh trong công tác phát triển nguồn nhân lực là công ty có điều kiện đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cho nhân viên mới vào cũng như công nhân mới có được khả năng làm việc cao và nhanh nhất. Công tác phát triển nguồn nhân lực của Công ty cổ phần xuất nhập khẩu và thương mại ASIA Việt Nam còn tồn tại một vài vấn đề, từ đó đưa ra những giải pháp thích hợp cho công ty.
117	Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự Công ty TNHH Song Việt	Hồ Thị Khánh Huyền	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Làm rõ tính cấp thiết của đề tài sau đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp rồi phân tích đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân sự của công ty Song Việt và các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng trong doanh nghiệp. Từ đó nhận xét ưu điểm, nhược điểm và đưa ra mục tiêu, phương hướng của công ty Song Việt. Sau đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự của công ty
118	Phát triển nguồn nhân lực tại công ty 4R	Nguyễn Thu Trà	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, thực trạng các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, tìm ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân hạn chế từ trong các hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 4R; các giải pháp, kiến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH 4R.
119	Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Sees Vina	Phạm Hồng Nhung	ThS. Nguyễn Thị Lạng	Đề tài "Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Sees Vina" đã hệ thống hóa những cơ sở lý luận cơ bản về công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. Tìm hiểu được thực trạng, phân tích quy trình tuyển dụng tại công ty,

				từ đó cho thấy công ty đạt được những thành công nhất định và tìm ra những hạn chế cũng như xác định nguyên nhân của hạn chế đó. Đưa ra mục tiêu, phương hướng phát triển và giải pháp nâng cao công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty cho giai đoạn tới. Sau cùng là đưa ra những kiến nghị với công ty TNHH Sees Vina nói chung và cơ quan nhà nước nói riêng
120	Quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH quảng cáo và in ấn Đức Lộc	Nguyễn Đức Thành Duy	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Tổng quan nghiên cứu đề tài; cơ sở lý luận về quy trình tuyển dụng trong doanh nghiệp, phân tích thực trạng quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH in ấn và quảng cáo Đức Lộc, đề xuất giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH in ấn và quảng cáo Đức Lộc,
121	PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ TNC GROUP VIỆT NAM	Cù Thanh Dung	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Nội dung chính của khóa luận gồm 5 chương: - Chương I: Tổng quan nghiên cứu đề tài - Chương II: Tóm lược một số vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp - Chương III: Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại công ty - Chương IV: Đề. xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty - Chương V: Tóm tắt, kết luận và kiến nghị chủ yếu về hoạt động phát triển nguồn nhân lực của công ty
122	Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH T&T Plus Vina	Nguyễn Văn Đông	PGS.TS Hoàng Văn Hải	Bài khóa luận đi sâu vào nghiên cứu về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH T&T Plus Vina để thấy rõ những ưu điểm và hạn chế còn tồn tại. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự với mục đích nâng cao chất lượng nguồn lao động, góp phần tích cực vào việc thực hiện mục đích đã đề ra.
123	Thực trạng và giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn	Nguyễn Thị Lệ Thu	ThS. Lê Thu Huyền	Tổng quát các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp như: các yếu tố ảnh

	nhân lực của Công ty Cổ phần Tư vấn Nhân lực Toàn Cầu			hưởng, các bước tuyển dụng và nói lên sự hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. Mặt khác nghiên cứu thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần Tư vấn Nhân lực Toàn Cầu để đưa ra nhận xét, đánh giá từ đó tìm ra những mặt chưa được của Công tác tuyển dụng làm cơ sở đề ra các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng cho Công ty Cổ phần Tư vấn Nhân lực Toàn Cầu
124	GIẢI PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XUẤT NHẬP KHẨU HCL	Hoàng Thị Hoài Thương	ThS. Lê Thu Huyền	Thứ nhất: Hệ thống hóa cơ sở lý luận về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực. Thứ hai: Phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xuất nhập khẩu HCL. Thứ ba: Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần xuất nhập khẩu HCL. Đề tài này được thực hiện với mục đích nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần xuất nhập khẩu HCL. Qua việc phân tích thực trạng những nhân tố ảnh hưởng và quá trình thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xuất nhập khẩu HCL, tìm ra được những thành công và hạn chế, xác định các nguyên nhân dẫn đến hạn chế đó. Cùng với đó đề tài này cũng đánh giá hoạt động đào tạo nguồn nhân lực qua hai chỉ tiêu, từ đó đưa ra giải pháp nhằm nâng cao hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại công ty, giúp công ty nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực, sử dụng nguồn lực hiệu quả, từ đó giúp công ty ngày càng phát triển.
125	Giải pháp marketing nhằm phát triển thị trường cho Công ty cổ phần xây dựng và khoan đa dụng Hoàng An	Cao Thị Trang	ThS. Lê Thu Huyền	Hệ thống hóa cơ sở lý luận về hoạt động marketing trong doanh nghiệp; đi sâu nghiên cứu và chỉ ra thực trạng các chính sách marketing hiện có tại Công ty cổ phần xây dựng và khoan đa dụng Hoàng Anh; và cuối cùng đưa ra những giải pháp

				nhằm hoàn thiện và khắc phục những hạn chế còn tồn tại của hoạt động marketing tại Công ty
--	--	--	--	--