

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

TÊN DỰ ÁN:

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ
PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM**

- Người hướng dẫn: ThS. Vũ Thị Lệ Giang
- Họ và tên sinh viên: Nguyễn Trọng Kiên
- Mã sinh viên: 1454010125
- Lớp: QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài dự án tốt nghiệp: “ **Hoàn thiện công tác đào tạo nhân viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam** ” là kết quả nghiên cứu của cá nhân tôi, được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết, kinh nghiệm thực tiễn và dưới sự hướng dẫn khoa học của ThS. Vũ Thị Lệ Giang.

Tôi cam đoan số liệu và kết quả nghiên cứu của dự án là trung thực và đúng với thực tiễn khách quan tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam. Những số liệu tại các bảng biểu, đồ thị phục vụ cho việc phân tích, nhận xét và đánh giá được tôi thu thập từ các nguồn thông tin rõ ràng và được ghi trong phần tài liệu tham khảo. Nếu phát hiện có bất kỳ sự không trung thực hoặc gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước Hội đồng, cũng như kết quả dự án tốt nghiệp này.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Dưới đây là kết quả của những kiến thức mà em đã tích lũy được khi học tập, rèn luyện tại nhà trường và trong quá trình đi thực tập. Sự chỉ dạy của các thầy cô giáo cùng với sự nhiệt tình của các anh chị trong công ty đã giúp em hoàn thành tốt bài dự án này.

Em xin chân thành cảm ơn ban giám hiệu Trường Đại học Đại Nam cùng các thầy cô khoa Quản Trị Kinh Doanh đã truyền dạy cho em rất nhiều kiến thức. Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn giáo viên hướng dẫn – ThS. Vũ Thị Lệ Giang đã giúp đỡ, tạo điều kiện cho em trong suốt quá trình làm dự án.

Bên cạnh đó, em cũng xin chân thành cảm ơn Ban Giám đốc cùng toàn thể các anh chị nhân viên trong Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã tạo điều kiện thuận lợi để em làm việc và tìm hiểu thực tế tại công ty để em hoàn thành dự án tốt nghiệp của mình.

Trong quá trình làm dự án tốt nghiệp, em đã cố gắng hết sức để kết quả đạt được tốt nhất, tuy nhiên năng lực và nhận thức của bản thân còn hạn chế nên không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự góp ý, giúp đỡ của thầy cô và các bạn để hoàn thiện thật tốt dự án tốt nghiệp sắp tới!

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

SINH VIÊN THỰC HIỆN

Nguyễn Trọng Kiên

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI.....	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	2
3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU	2
4. PHẠM VI NGHIÊN CỨU	2
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	2
5.1. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu	2
5.2. Phương pháp nghiên cứu	4
5.3. Phương pháp xử lý dữ liệu	5
6. KẾT CẤU DỰ ÁN	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP	7
1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực và đào tạo nhân lực	7
1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực.....	7
1.1.2. Khái niệm đào tạo nhân lực	7
1.2. Nội dung đào tạo nguồn nhân lực.....	7
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực.....	8
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực.....	9
1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo	9
1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo	10
1.2.5. Dự trù kinh phí đào tạo và chuẩn bị cơ sở vật chất kỹ thuật	12
1.2.6. Lựa chọn và đào tạo giáo viên	12
1.2.7. Triển khai thực hiện chương trình đào tạo tại doanh nghiệp	13
1.2.8. Đánh giá hiệu quả đào tạo	14
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực.....	16
1.3.1. Nhân tố bên ngoài	16
1.3.2. Nhân tố bên trong.....	17
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	19
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM	20
2.1. Tổng quan về công ty cổ phần nội thất và xây dựng 5C Việt Nam có ảnh hưởng đến đào tạo.....	20
2.1.1. Giới thiệu khái quát về doanh nghiệp	20
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp.....	20
2.1.3. Cơ cấu tổ chức và nguồn nhân lực của doanh nghiệp.....	21
2.1.4. Các sản phẩm, dịch vụ kinh doanh chủ yếu	24

2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp giai đoạn từ 2021-2023.....	25
2.2. Thực trạng đào tạo nhân viên tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	26
2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	26
2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	29
2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo	32
2.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo	33
2.2.5. Dự tính kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	37
2.2.6. Đội ngũ giáo viên phục vụ công tác đào tạo	38
2.2.8. Đánh giá kết quả và hiệu quả đào tạo.....	44
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực.....	49
2.3.1. Yếu tố bên ngoài	49
2.3.2. Yếu tố bên trong.....	50
2.4. Đánh giá chung về đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.....	51
2.4.1. Những kết quả đạt được	51
2.4.2. Những hạn chế.....	52
2.4.3. Nguyên nhân	53
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	54
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM	55
3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	55
3.2. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực của công ty	55
3.2.1. Kế hoạch về số lượng và chất lượng nhân lực:.....	55
3.2.2. Kế hoạch về chi phí cho đào tạo:	56
3.2.3. Kế hoạch về đánh giá đào tạo:.....	56
3.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong công ty cổ phần Nội thất 5C Việt Nam	57
3.3.1. Giải pháp hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo.....	57
3.3.2. Xác định mục tiêu đào tạo cụ thể, chi tiết.	61
3.3.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp, công bằng và khách quan hơn.....	61
3.3.4. Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, chương trình đào tạo	62
3.3.5. Chuẩn bị tốt cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo	63
3.3.6. Lựa chọn giáo viên đào tạo, đối tác đào tạo phù hợp.....	63
3.3.7. Huy động và tăng cường chi phí cho công tác đào tạo và phát triển	63
3.3.8. Thực hiện tốt công tác đánh giá hiệu quả sau khóa đào tạo.....	65
3.3.9. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động sau đào tạo	65

<i>3.3.10. Một số giải pháp khác</i>	<i>66</i>
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	67
KẾT LUẬN	68
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT
NNL	Nguồn nhân lực
NLD	Người lao động
NSLD	Năng xuất lao động
TMĐT	Thương mại điện tử
MXH	Mạng xã hội
ĐTNNL	Đào tạo nguồn nhân lực

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1:	Phân tích số lượng nhân viên từng phòng ban qua các năm	23
Bảng 2.2:	Cơ cấu lao động Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam theo các tiêu chí	24
Bảng 2.3:	Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam giai đoạn 2021-2023	25
Bảng 2.4:	Nhu cầu và thực tế số người được cử đi đào tạo bên trong doanh nghiệp	26
Bảng 2.5:	Nhu cầu và thực tế số người được cử đi đào tạo bên ngoài doanh nghiệp	26
Bảng 2.6:	Nhu cầu và thực tế số người được đi đào tạo theo đối tượng và nội dung năm 2023	27
Bảng 2.7:	Xác định mục tiêu đào tạo nhân viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	29
Bảng 2.8:	Kế hoạch tổ chức chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng đàm phán cho nhân viên của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	34-35
Bảng 2.9:	Kinh phí kế hoạch đào tạo năm 2021 – 2023	38
Bảng 2.10:	Danh sách giảng viên tham gia giảng dạy tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	40
Bảng 2.11:	Nội dung triển khai đào tạo tại Công ty cổ phần nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	41-42
Bảng 2.12:	Số lớp đào tạo theo nội dung đào tạo tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	43
Bảng 2.13:	Đánh giá kết quả qua học tập của học viên qua xếp loại bằng cấp, chứng chỉ của Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam năm 2023	45
Bảng 2.14:	Checklist đào tạo tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	47
Bảng 3.1:	Kế hoạch đào tạo dự kiến 2024	57
Bảng 3.2:	Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của công việc	59
Bảng 3.3:	Khoảng cách về kiến thức kỹ năng giữa yêu cầu công việc và thực tế NLĐ hiện có	60

Bảng 3.4:	Phiếu điều tra xác định nhu cầu đào tạo của NLĐ trong doanh nghiệp	60
-----------	---	----

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình	Tên hình	Trang
Hình 1:	Khung nghiên cứu của dự án	3
Hình 1.1:	Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo	8
Hình 1.2:	Mô hình phân loại kirkpatrick	15
Hình 2.1:	Sơ đồ tổ chức của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	21
Hình 2.2:	Cơ cấu phòng Marketing của Nội thất 5C	22
Hình 2.3:	Ý kiến lý do tham gia đào tạo của nhân lực tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	29
Hình 2.4:	Mục tiêu đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	32
Hình 2.5:	Đánh giá về kỹ năng truyền đạt của giảng viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam	45
Hình 2.6:	Ý kiến của nhân viên đánh giá hiệu quả sau đào tạo	47

PHẦN MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Đào tạo nhân viên không chỉ là công việc hàng ngày mà còn là yếu tố quyết định sự thành công và phát triển bền vững của công ty, đặc biệt trong lĩnh vực nội thất và xây dựng, nơi kiến thức chuyên môn và hiệu quả công việc đóng vai trò quan trọng. Vì vậy, quyết định chọn chủ đề “Hoàn thiện công tác đào tạo nhân viên Công ty Cổ phần Xây dựng và Nội thất 5C Việt Nam” không chỉ là lựa chọn đúng đắn mà còn là nhu cầu chiến lược. Trong dự án tốt nghiệp của tôi.

Đối với Công ty Cổ phần Xây dựng và Nội thất 5C Việt Nam, số lượng nhân sự vào công ty từ năm 2021 đến nay hầu hết là những người chưa có nhiều kinh nghiệm, được đào tạo và phát triển tại công ty để đáp ứng những nhiệm vụ cần thiết của thị trường không ngừng phát triển.

Đối với ngành nội thất và xây dựng, mỗi nhân viên không chỉ là một bộ phận của tổ chức mà còn là nguồn lực quan trọng trong việc tạo ra những sản phẩm, dịch vụ chất lượng cao, đáp ứng sự đa dạng và khắt khe của ngành. Với vị thế và uy tín của mình trong ngành, Nội thất 5C đã đưa ra những yêu cầu cao hơn trong việc hoàn thiện quá trình đào tạo nhân viên để đảm bảo họ luôn đạt được trình độ chuyên môn cao và đạt hiệu quả cao.

Nghiên cứu các doanh nghiệp, nâng cao chất lượng đào tạo nhân viên không chỉ nhằm tìm hiểu quy trình đào tạo hiện nay mà còn đề xuất các phương pháp, giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo. Hiệu suất của nhân viên. Vì vậy, đề tài này không chỉ có giá trị lý thuyết mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc định hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong tương lai của công ty.

Công ty Cổ phần Xây dựng và Nội thất 5C Việt Nam đã từng bước khẳng định vị thế của mình trong ngành với cam kết mang đến cho khách hàng những sản phẩm chất lượng cao và dịch vụ hoàn hảo. Tuy nhiên, để duy trì và phát huy những thành tựu này, việc tập trung vào việc cải thiện đào tạo nhân viên là không thể phủ nhận. Bằng cách này, các công ty có thể đảm bảo rằng nhân viên của mình luôn đáp ứng các tiêu chuẩn cao nhất về kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi đã lựa chọn đề tài: “Hoàn thiện công tác đào tạo nhân viên của Công ty Cổ phần Xây dựng và Nội thất 5C Việt Nam” làm dự án tốt nghiệp của mình.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Mục tiêu của đề tài là đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

Để đạt được những mục tiêu trên, dự án này có những nhiệm vụ cụ thể sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa một số cơ sở lý luận về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp.

Thứ hai, đánh giá phân tích thực trạng đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam. Từ đó đánh giá chung về thành công, hạn chế và nguyên nhân về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

Thứ ba, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu của đào tạo nhân lực tại tổ chức nói chung và nhân viên Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam nói riêng.

4. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Thời gian: Nghiên cứu dữ liệu thứ cấp từ năm 2021- 2023; dữ liệu sơ cấp từ 01/2024 đến tháng 05/2024 để thấy được tính xu hướng trong đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

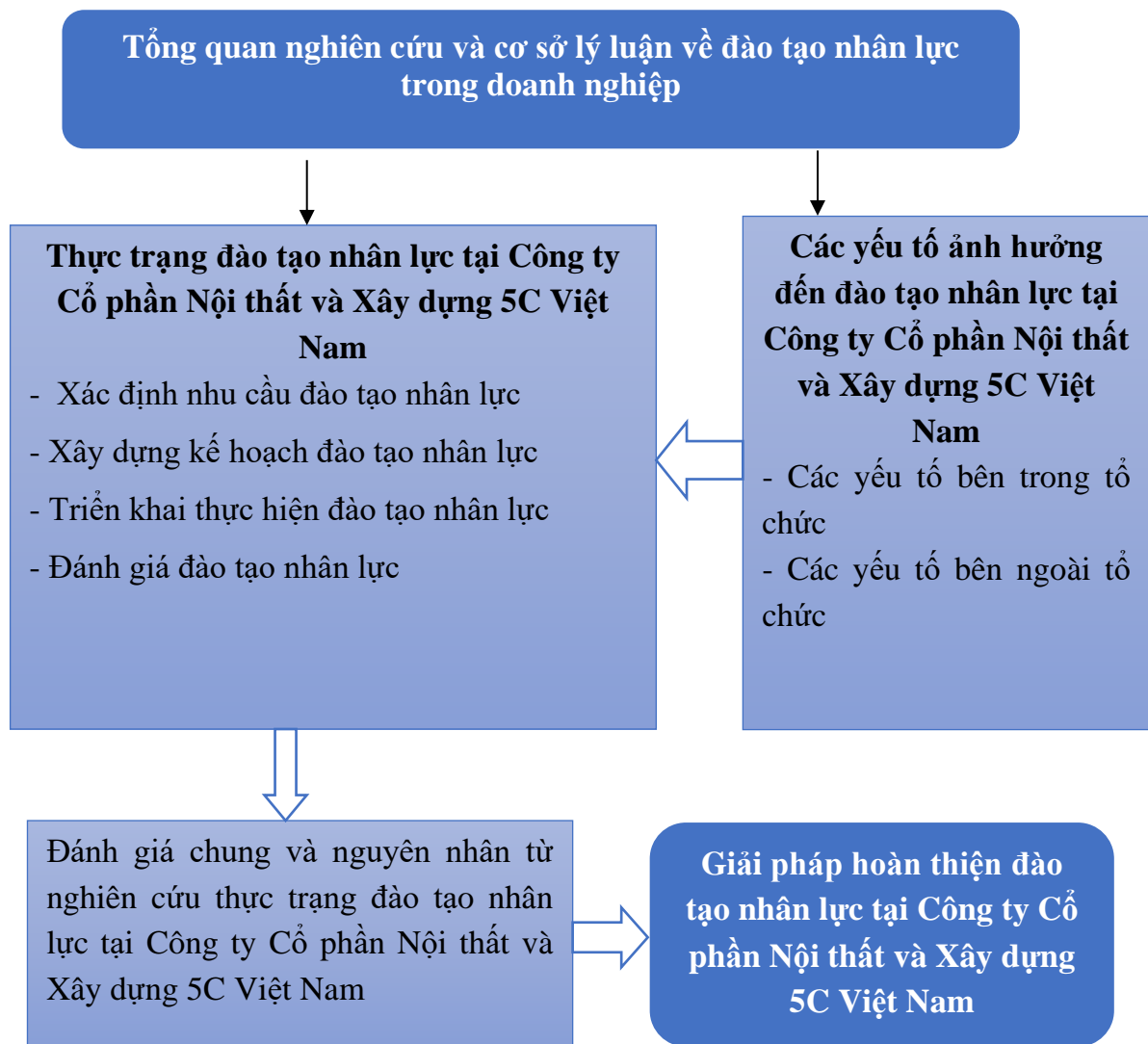
Về không gian: Tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam, địa chỉ tại Biệt thự B04-L35 khu đô thị An Phú - Hà Đông - Hà Nội.

Về nội dung: Nghiên cứu hoạt động đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam gồm: xác định nhu cầu đào tạo nhân lực; lập kế hoạch đào tạo nhân lực; tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo nhân lực, đánh giá đào tạo nhân lực.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

5.1. Khung nghiên cứu và quy trình nghiên cứu

Khung nghiên cứu với các bước từ tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp, thực trạng đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam và các giải pháp nhằm hoàn thiện đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam (xem hình 1).



(Nguồn: Sinh viên đề xuất)

Hình 1: Khung nghiên cứu của dự án

❖ *Quy trình nghiên cứu*

Để thực hiện khung nghiên cứu nói trên, đề tài thực hiện theo quy trình nghiên cứu cụ thể như sau:

Thứ nhất, xây dựng cơ sở lý thuyết về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp: Tổng hợp các kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước đây về cơ sở lý luận của đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, xác lập khung lý thuyết về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp.

Thứ hai, đề tài thu thập dữ liệu thứ cấp là các báo cáo về kết quả hoạt động kinh doanh, Báo cáo về tình hình nhân lực, chương trình đào tạo nhân lực, chi phí đào tạo nhân lực, số lượng nhân lực được đào tạo... tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam trong 3 năm gần đây từ (2021- 2023).

Thứ ba, để thu thập dữ liệu sơ cấp, sau khi thiết kế phiếu điều tra đề tài tiến hành điều tra, khảo sát nhân viên của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam từ khảo sát, được tổng hợp và xử lý.

Thứ tư, xử lý số liệu về tiêu chí đánh giá về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam Trên cơ sở đó phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nhân lực tại Công ty Đánh giá thành công, hạn chế và nguyên nhân của phát triển nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam Đề xuất một số giải pháp đào tạo nhân lực tại Công ty trong thời gian tới.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

(i) Phương pháp phỏng vấn

Tác giả đã gặp gỡ trao đổi và phỏng vấn lãnh đạo của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam Phỏng vấn là những cuộc đối thoại được lặp đi lặp lại giữa nhà nghiên cứu và người cung cấp thông tin về những vấn đề nghiên cứu được tác giả đưa ra thảo luận. Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn phương pháp phỏng vấn để lấy ý kiến của nhóm lãnh đạo Công ty gồm Trưởng phòng kinh doanh, kế toán trưởng Nhóm quản lý bao gồm tất cả các phòng ban thuộc công ty giúp Giám đốc thực hiện chức năng quản lý doanh nghiệp. Về những công việc, những nội dung mà doanh nghiệp đã, đang thực hiện (xác định nhu cầu đào tạo nhân lực, xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực, triển khai thực hiện đào tạo nhân lực, đánh giá đào tạo nhân lực); Mục đích của phỏng vấn là tìm hiểu các thông tin liên quan đến những thuận lợi, khó khăn trong đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam Bên cạnh đó, phương pháp phỏng vấn cũng nhằm làm rõ hơn, giải thích nguyên nhân của một số vấn đề mà những số liệu thứ cấp khác hoặc kết quả khảo sát chưa đánh giá được đầy đủ trên các phương diện.

(ii) Phương pháp điều tra, khảo sát

Phương pháp khảo sát và điều tra: Phương pháp sử dụng phiếu điều tra và bảng hỏi nhằm thu thập thông tin về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Phiếu điều tra được phát cho nhân viên tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam Tổng số phiếu điều tra phát ra là 38 phiếu. Như vậy, kích thước mẫu của đề tài đảm bảo cho nghiên cứu về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Thời gian điều tra từ tháng 01/2024 đến tháng 05/2024. Để đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam, sinh viên đã tiến hành khảo sát ý kiến của nhân viên về nhu cầu của họ.

Số phiếu khảo sát phát ra là 38 phiếu và thu về 38 phiếu hợp lệ đủ mang tính đại diện cho đa số nhân viên tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Đối tượng khảo sát: Nhân viên tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Quy trình khảo sát:

Bước 1: Thiết kế phiếu điều tra với các câu hỏi trắc nghiệm dành cho nhân viên tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

Bước 2: Gửi form mẫu các phiếu trắc nghiệm đến cho nhân viên tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

Bước 3: Thu phiếu điều tra và xử lý các số liệu trong phiếu điều tra trắc nghiệm, tổng hợp các số liệu và các thông tin cần thiết để phục vụ cho nghiên cứu đề tài.

Hình thức khảo sát điều tra: Hình thức thu thập dữ liệu qua email. Hình thức điều tra này giúp tác giả tiết kiệm thời gian và tiếp cận với nhiều nhân viên

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Nghiên cứu cơ sở lý luận: Từ giáo trình, các dự án, bài báo khoa học hình thành khung lý luận về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp như: xác định nhu cầu đào tạo nhân lực, xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực, triển khai thực hiện đào tạo nhân lực, đánh giá đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp.

Sử dụng các số liệu thứ cấp: Số liệu được thu thập từ năm 2021- 2023, về tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam; các số liệu về doanh thu; cơ cấu lao động, chương trình đào tạo nhân lực, số lượng nhân lực được đào tạo, chi phí đào tạo nhân lực, ... tại doanh nghiệp

5.3. Phương pháp xử lý dữ liệu

Đề tài dự án sử dụng phương pháp xử lý dữ liệu chính như sau:

Phương pháp thống kê: Thống kê số liệu về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam như về tình hình nhân lực, phát triển số lượng và cơ cấu nhân lực, chất lượng nhân lực, số liệu về số lượng nhân lực được đào tạo, chi phí đào tạo nhân lực,...

Phương pháp so sánh: sử dụng phương pháp so sánh để đối chiếu số liệu liên quan đến về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Phương pháp phân tích tổng hợp: phân tích báo cáo số liệu, tổng hợp số liệu liên quan đến tình hình hoạt động về đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Ngoài ra, để xử lý thông tin dữ liệu đề tài sử dụng công cụ word, excel, cũng như minh họa bằng bảng biểu, hình vẽ, hộp làm cho kết quả nghiên cứu rõ ràng hơn, vấn đề nghiên cứu trở nên trực quan hơn với các phân tích thống kê mô tả, các biểu tỷ lệ % đối với các câu hỏi khảo sát được sử dụng trong dự án

6. KẾT CẤU DỰ ÁN

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, dự án tốt nghiệp được kết cấu gồm ba chương, cụ thể như sau:

- CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP
- CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM
- CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực và đào tạo nhân lực

1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

Bất cứ ở tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn lực của nó. Có rất nhiều khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực:

Theo từ điển thuật ngữ của Pháp, nguồn nhân lực xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và mong muốn có việc làm. [ThS. Phan Thị Phương (2012), Giáo trình Marketing căn bản, NXB Lao động Xã hội.].

Theo quan điểm của Liên Hợp Quốc, NNL là trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống, sức khỏe con người hiện có, thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế xã hội trong một cộng đồng. [PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh (2008), Giáo trình Kinh tế NNL, NXB Đại học Kinh tế quốc dân]

Những khái niệm nêu trên chỉ nguồn nhân lực ở phạm vi vĩ mô của nền kinh tế. Tuy nhiên đối tượng nghiên cứu của luận văn là vấn đề ĐTNNL trong doanh nghiệp. Vậy trong phạm vi doanh nghiệp NNL được hiểu như thế nào?

“ NNL trong doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương”. [Lê Thị Quỳnh Trang (2012), Thực trạng công tác ĐTNNL tại Công ty TNHH Nam Dũng, Trường Đại học Lao động Xã hội]

“ NNL trong doanh nghiệp là tất cả những NLD đang làm việc cho doanh nghiệp, được doanh nghiệp sử dụng mang tính ổn định và lâu dài, bao gồm: Những người bên trong và bên ngoài nhưng có tham gia giải quyết các công việc của doanh nghiệp”. [PGS. TS Nguyễn Tiệp (2005), Giáo trình NNL, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội]

Trong luận văn này khái niệm NNL được hiểu như sau:

“NNL trong doanh nghiệp là nguồn lực của tất cả các thành viên mà doanh nghiệp đang quản lý, sử dụng, mang tính ổn định lâu dài; kể cả người ở trong và ngoài doanh nghiệp nhưng có tham gia vào các hoạt động hay giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp trong điều kiện hoàn cảnh nhất định”. [Nguyễn Hữu Thân (2001), Giáo trình Quản trị nhân sự, NXB Thống Kê, Hà Nội]

1.1.2. Khái niệm đào tạo nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực là một trong những biện pháp phát triển NNL không những về số lượng mà quan trọng là nâng cao chất lượng NNL – một trong những yếu tố giúp doanh nghiệp không ngừng phát triển trong điều kiện cạnh tranh.

“Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp cho con NLD tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng nhiệm vụ và quyền hạn của mình.”. [Tiêu Vệ (2005), 10 nguyên tắc sinh tồn của doanh nghiệp, NXB Văn hóa thông tin.]

“Theo nghĩa rộng ĐTNNL là tất cả các hoạt động có tổ chức, được thực hiện trong một thời gian nhất định nhằm đem đến sự thay đổi nhân cách và nâng cao năng lực của con người đáp ứng yêu cầu, mục tiêu nhất định”. [PGS. TS Nguyễn Tiệp (2005), Giáo trình NNL, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.]

Trong luận văn này khái niệm NNL được hiểu như sau:

Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp cho NLD tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

Đào tạo trong tổ chức có bốn dạng cơ bản: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo lại, đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao.

1.2. Nội dung đào tạo nguồn nhân lực

Khi tổ chức các hoạt động đào tạo tổ chức cần xem xét các vấn đề về mặt chiến lược để đưa ra một kế hoạch tổng thể về đào tạo. Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo nhân lực bao gồm 7 bước:



Hình 1.1: Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo

(Nguồn: Giáo trình Quản trị nhân lực, Đại học Kinh Tế Quốc Dân)

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực

Khái niệm xác định nhu cầu đào tạo nhân lực.

Nhu cầu đào tạo là khoảng cách giữa những gì mong muốn trong tương lai xét về khía cạnh và thái độ giữa người quản lý và người lao động tại doanh nghiệp. Phân tích nhu cầu đào tạo là quá trình mang tính quy trình hệ thống nhằm xác định và xếp các thứ tự mục tiêu, định lượng các nhu cầu và đưa ra quyết định các mức ưu tiên cho các quyết định trong lĩnh vực đào tạo. Chính vì vậy, vấn đề nhu cầu đào tạo nhân lực được xem xét bắt đầu từ nhu cầu của chính bản thân của doanh nghiệp.

Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực là giai đoạn đầu tiên và có ý nghĩa quan trọng trong tiến trình đào tạo nhân lực của tổ chức. Đào tạo nhân lực vẫn được coi là hoạt động đầu tư lâu dài và hiệu quả nhất của doanh nghiệp, do vậy ở giai đoạn đầu tiên này

nhu cầu đào tạo không chính xác, không khách quan và đầy đủ thì có thể gây ra nhiều lãng phí trong việc sử dụng các nguồn lực, hơn nữa kết quả đào tạo và phát triển nhân lực có thể không đạt được mục tiêu đã đề ra, làm giảm chất lượng công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.

Các phương pháp xác định nhu cầu được doanh nghiệp sử dụng phổ biến:

Phương pháp trực tiếp: Nhà quản trị dựa vào các căn cứ xác định nhu cầu sau đó phân tích tổng hợp thành nhu cầu đào tạo nhân lực.

Phương pháp quan sát: Trực tiếp quan sát thao tác, hành động của NLĐ để xác định nhu cầu đào tạo nhân lực.

Phương pháp bảng hỏi: Sử dụng phiếu điều tra nhằm tìm hiểu và đánh giá kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của các nhân viên trong doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến công việc, về quan điểm, cảm nhận của họ về khóa đào tạo đã tham gia và nhu cầu mong muốn trong tương lai.

Phương pháp phỏng vấn: Được tiến hành trực tiếp đối với nhân viên trong doanh nghiệp để ghi nhận ý kiến về các khóa đào tạo mà tổ chức đã tổ chức đồng thời hiểu thêm nguyện vọng của tổ chức với nhu cầu đào tạo nhân lực.

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực

Mục tiêu của việc đào tạo và NNL là tăng cường trình độ chuyên môn và tinh thần làm việc của NLĐ, nhằm giúp công ty sử dụng tối đa hiệu quả của NNL hiện có để đạt được các mục tiêu hiện tại và trong tương lai của công ty. Cụ thể, mục tiêu của việc đào tạo nhân lực là giúp NLĐ hiểu rõ hơn về công việc, củng cố kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc một cách xuất sắc, tự chủ hơn, có thái độ tích cực hơn và phát triển khả năng thích ứng với công việc trong tương lai. [Nguyễn Thanh Huyền (2012), Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phát triển NNL tại Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề, Trường Đại học Lao động Xã hội.]

Mục tiêu đào tạo nhân lực cần rõ ràng, khả thi và đo lường được. Mục tiêu đào tạo nhân lực có thể bao gồm: bao nhiêu nhân lực hay bao nhiêu lớp học, khóa học đào tạo nhân lực được thực hiện nhằm định hướng nghề nghiệp cho nhân lực mới; định hướng sự thay đổi và phát triển nghề nghiệp cho nhân lực đang làm việc trong tổ chức; bổ sung kiến thức, kỹ năng nhân lực; thay đổi hành vi, thái độ ứng xử nhân lực; chuẩn bị nhân lực kế cận.

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Lựa chọn đối tượng đào tạo là quá trình quan trọng để xác định người cụ thể sẽ được tham gia vào các chương trình đào tạo và phát triển. Việc này phụ thuộc vào mục tiêu của công ty, nhu cầu của người lao động và ngành công nghiệp cụ thể. Người cần được đào tạo là người thiếu kiến thức và kỹ năng cần thiết phục vụ cho nhu cầu công

việc hoặc là người mà theo quan điểm doanh nghiệp, nếu được đào tạo sẽ có năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc tốt hơn, phục vụ tốt hơn trong tương lai của công ty.

Doanh nghiệp cần phải cân nhắc và lựa chọn các đối tượng đào tạo phù hợp với mục đích đào tạo và khả năng, trình độ của các đối tượng để có được kết quả đào tạo tốt nhất. Để tạo sự công bằng trong việc lựa chọn đối tượng đào tạo, doanh nghiệp nên xây dựng thành các tiêu chuẩn cụ thể đối với từng công việc, từng loại lao động.

1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

1.2.4.1. Nội dung chương trình đào tạo

Đào tạo nhân lực là một quá trình quan trọng giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực và hiệu suất làm việc của nhân viên. Nội dung đào tạo đa dạng, từ kỹ năng kỹ thuật đến kỹ năng mềm và tuân thủ quy định. Đối với người lao động, đào tạo không chỉ là cơ hội để phát triển kỹ năng và kiến thức mới mà còn tăng cường sự hài lòng và cam kết với công việc. Đối với doanh nghiệp, đầu tư vào đào tạo mang lại lợi ích cạnh tranh bằng cách giảm chi phí và rủi ro, tạo ra một lực lượng lao động có trình độ cao và sẵn sàng đáp ứng các thách thức trong thị trường. Hơn nữa, đào tạo cũng tạo cơ hội cho sự phát triển cá nhân của nhân viên, giúp họ tiến xa hơn trong sự nghiệp của mình. Tóm lại, đào tạo nhân lực là một phần không thể thiếu trong chiến lược phát triển của mọi doanh nghiệp, đem lại lợi ích lớn cho cả nhân viên và doanh nghiệp.

1.2.4.2. Phương pháp đào tạo

Hiện nay có rất nhiều phương pháp đào tạo khác nhau được doanh nghiệp phân chia để đào tạo NNL một cách hiệu quả.

**** Phương pháp đào tạo trong công việc***

Đào tạo trong công việc là phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, khi đó người học sẽ được NLD lãnh nghề hơn hướng dẫn kiến thức kỹ năng cần thiết thông qua thực tế thực hiện công việc. Phương pháp này bao gồm:

Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc: Phương pháp này áp dụng phần lớn cho nhân viên sản xuất và cả một số công việc quản lý. Đây là phương pháp phổ biến bắt đầu bằng sự giới thiệu và giải thích của người. Phương pháp kết hợp vừa học, vừa thực hành giúp việc tiếp thu dễ dàng hơn, không cần chi phí cho trang thiết bị mới. Tuy nhiên, người học có khả năng học theo những kiến thức, kỹ năng chưa chuẩn của người dạy.

Kèm cặp và chỉ bảo: Phương pháp này thường được dùng cho cán bộ quản lý và nhân viên giám sát thông qua sự kèm cặp, chỉ bảo của những người quản lý giỏi hơn để học các kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc. Phương pháp này không đòi hỏi nhiều thời gian, chi phí, hiệu quả mang lại tương đối cao.

Đào tạo theo kiểu học nghề: Phương pháp này dùng để dạy một nghề hoàn chỉnh cho công nhân dưới sự kèm cặp của công nhân lành nghề. Chương trình bắt đầu bằng việc học lý thuyết trên lớp, sau đó người học được đưa đến làm việc dưới sự hướng dẫn của

công nhân lành nghề đến khi thành thạo các kỹ năng. Do vậy phương pháp này mất nhiều thời gian, chi phí.

Luân chuyển và chuyển công việc: Phương pháp chuyển người quản lý từ công việc này sang công việc khác nhằm cung cấp cho họ nhiều kinh nghiệm khác nhau trong công ty, giúp họ có khả năng thực hiện những công việc cao hơn trong tương lai.

Đánh giá về đào tạo trong công việc

Ưu điểm : mất ít thời gian đào tạo, mang lại hiệu quả tức thì trong công việc cho NLĐ, tạo thêm thu nhập cho NLĐ, tăng sự gắn bó với các đồng nghiệp khác, tiết kiệm được chi phí trang thiết bị cho doanh nghiệp, có thể áp dụng được tại hầu hết các doanh nghiệp

Nhược điểm: Lý thuyết trang bị không hệ thống, NLĐ có thể bắt chước những thao tác không tiên tiến của người dạy. Phương pháp đánh giá đào tạo trong công việc hơi khó do chịu ảnh hưởng lớn của yếu tố chủ quan, người học khó đưa ra được những nhận xét, ghi nhận chính xác.

Điều kiện để đào tạo trong công việc đạt hiệu quả: giáo viên phải có kiến thức, kỹ năng phù hợp với yêu cầu đào tạo, chương trình đào tạo phải được xây dựng chặt chẽ và có kế hoạch, phải xây dựng được tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo phù hợp.

*** Các phương pháp đào tạo ngoài công việc:**

Phương pháp đào tạo ngoài công việc là phương pháp đào tạo mà trong đó NLĐ tách khỏi thực hiện công việc thực tế. Phương pháp này bao gồm:

Tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp: Các lớp được tổ chức khi việc đào tạo bằng kèm cặp không đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng với những nghề tương đối phức tạp. Phương pháp này giúp học viên được học có hệ thống hơn bao gồm: phần lý thuyết được giảng tập trung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phụ trách, phần thực hành được tiến hành ở các xưởng thực tập do các kỹ sư hoặc công nhân lành nghề hướng dẫn.

Cử đi học ở các trường chính quy: NLĐ được cử đi học ở các trường dạy nghề hay quản lý do các bộ, ngành hoặc do trung ương tổ chức. Người học được trang bị tương đối đầy đủ kiến thức và kỹ năng thực hành.

Tổ chức các bài giảng, hội nghị hoặc hội thảo: Tại các buổi hội thảo, học viên sẽ được thảo luận theo từng chủ đề dưới sự hướng dẫn của người lãnh đạo nhóm, của người hướng dẫn, từ đó học viên rút ra được những kinh nghiệm, kiến thức cần thiết. Các buổi hội thảo, hội nghị này thường được tổ chức tại doanh nghiệp hoặc bên ngoài, có thể được tổ chức riêng hoặc kết hợp các chương trình đào tạo khác.

Đào tạo theo kiểu chương trình hóa với sự trợ giúp của máy tính: Phương pháp này sử dụng sự trợ giúp phần lớn của công nghệ thông tin và đang được sử dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp. Các chương trình đào tạo được viết sẵn trong đĩa mềm của

máy tính, người học chỉ cần thực hiện theo các hướng dẫn của máy tính không cần người dạy vẫn có thể đào tạo nhiều kỹ năng.

Đào tạo theo phương pháp từ xa: Phương pháp này sử dụng các phương tiện nghe nhìn trung gian, không cần người học và người dạy gặp gỡ trực tiếp. Phương tiện trung gian có thể là tài liệu học tập, đĩa mềm, băng hình, Internet, đĩa VCD, DVD... Phương pháp này rất đa dạng theo sự phát triển của khoa học công nghệ.

Mô hình hóa hành vi: Phương pháp này là xây dựng các vở kịch để mô hình hóa các hành vi hợp lý trong các tình huống đặc biệt có thể diễn ra trong lao động, quản lý. Phương pháp này giúp người học linh hoạt, năng động trong xử lý tình huống. Phương pháp này có thể tổ chức tại doanh nghiệp hoặc bên ngoài doanh nghiệp và có thể kết hợp với các phương pháp khác.

Mỗi phương pháp đều nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng làm việc và tăng cường sự hứng thú trong công việc cho NLĐ. Đào tạo ngoài công việc mang lại ưu điểm là người học được trang bị kiến thức có hệ thống về cả lý thuyết và thực hành, cũng như tiếp cận được kiến thức phong phú và đa dạng. Tuy nhiên, nhược điểm của phương pháp này là chi phí cao có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc của bộ phận.

Nhìn chung, cả phương pháp đào tạo trong công việc và ngoài công việc đều có ưu và nhược điểm riêng. Việc áp dụng phương pháp nào phù hợp và mang lại hiệu quả cao nhất là một bài toán quản trị nhân lực quan trọng đối với mọi doanh nghiệp.

1.2.5. Dự trù kinh phí đào tạo và chuẩn bị cơ sở vật chất kỹ thuật

1.2.5.1. Kinh phí đào tạo

Hoạt động đào tạo nhân viên đòi hỏi các khoản chi phí nhất định như chi phí giảng viên, tiền lương cho người cộng tác đào tạo, huấn luyện, chi phí trang thiết bị học tập; trợ cấp cho học viên,... Ngân quỹ phải được thiết lập một cách đầy đủ và chính xác trên cơ sở khả năng tài chính của doanh nghiệp và các mục tiêu, lợi ích của mỗi chương trình đào tạo nhân viên. Căn cứ vào nguồn ngân sách đào tạo nhân viên mà tổ chức có thể chọn các hình thức và phương pháp đào tạo. Ngoài ra, khi doanh nghiệp khuyến khích nhân viên tham gia đào tạo, sẽ có những chính sách động viên kèm theo đó là các chi phí hỗ trợ như: đào tạo đạt chứng chỉ loại xuất sắc, giỏi, khá,...

1.2.5.2. Cơ sở vật chất cho đào tạo

Cơ sở vật chất kỹ thuật là tất cả các phương tiện được huy động vào quá trình giảng dạy, học tập và các hoạt động mang tính đào tạo khác. Hệ thống cơ sở vật chất là hệ thống đa dạng về chủng loại và có một số bộ phận tương đối phức tạp về mặt kỹ thuật

1.2.6. Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Lựa chọn giáo viên là quyết định quan trọng trong việc đảm bảo phù hợp với kế hoạch đào tạo của doanh nghiệp. Tùy thuộc vào tình hình cụ thể của mỗi doanh nghiệp, có hai phương án lựa chọn giáo viên như sau:

Lựa chọn công nhân lành nghề và người quản lý có kinh nghiệm trong doanh nghiệp tham gia giảng dạy: Phương án này tiết kiệm chi phí và cung cấp cho học viên những kỹ năng thực hiện công việc phù hợp với thực tế. Tuy nhiên, phương án này cũng có nhược điểm là khó cập nhật thông tin và kiến thức mới, đồng thời có thể ảnh hưởng đến công việc mà người được chọn làm giáo viên đang đảm nhiệm.

Lựa chọn giáo viên từ cơ sở đào tạo bên ngoài: Phương án này có thể cung cấp kiến thức và thông tin cập nhật theo tiến bộ của ngành nghề. Tuy nhiên, có nhược điểm là khả năng thực hiện thấp, không sát với thực tế của doanh nghiệp, và có thể gây ra chi phí cao. Ngoài ra, giáo viên từ bên ngoài cũng ít hiểu rõ về tình hình cụ thể của công ty. Tùy thuộc vào mục tiêu đào tạo và điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, lựa chọn giáo viên nên được xem xét một cách cẩn thận để đảm bảo sự phù hợp và hiệu quả của quá trình đào tạo.

1.2.7. Triển khai thực hiện chương trình đào tạo tại doanh nghiệp

Triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo nhân lực chính là các hoạt động cụ thể để thực hiện các mục tiêu đào tạo nhân viên trước đó đã vạch ra. Kế hoạch đào tạo sau khi được phê duyệt bởi nhà quản trị có thẩm quyền sẽ được phòng nhân sự và các bộ phận liên quan triển khai thực hiện. Thông thường quá trình này được thực hiện trong doanh nghiệp hoặc bên ngoài doanh nghiệp.

i. Mục đích triển khai thực hiện đào tạo nhân lực

Trong quy trình đào tạo nhân lực, giai đoạn triển khai đào tạo được xem như giai đoạn quan trọng nhất. Vì triển khai đào tạo nhân lực có ý nghĩa quyết định đến việc thực hiện mục tiêu của công tác này trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, dù kế hoạch đào tạo nhân lực được xây dựng rất tốt cũng không thể mang lại thành công như mong muốn nếu không được triển khai tốt trong thực tế.

ii. Nội dung triển khai thực hiện đào tạo nhân lực

Khi đề cập tới triển khai đào tạo nhân lực, nội dung này bao gồm: Triển khai đào tạo nhân lực bên trong doanh nghiệp và triển khai tổ chức đào tạo nhân lực bên ngoài doanh nghiệp. Với mỗi hình thức sẽ có những yêu cầu cũng như tồn tại những ưu điểm và hạn chế riêng..

Triển khai đào tạo bên trong doanh nghiệp:

Tạo nội dung đào tạo: Xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu và mục tiêu của doanh nghiệp, bao gồm cả kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm.

Sử dụng tài nguyên nội bộ: Sử dụng nhân viên hiện có có kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn để đảm nhận vai trò giảng viên hoặc huấn luyện viên.

Thiết kế các buổi đào tạo: Tổ chức các buổi đào tạo tại nơi làm việc hoặc qua các phương tiện truyền thông nội bộ như hội nghị trực tuyến, webinar, hoặc tài liệu học trực tuyến.

Đánh giá và đổi mới: Tiến hành đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo và điều chỉnh nội dung để phản ánh các yêu cầu và thách thức mới của doanh nghiệp.

Triển khai đào tạo bên ngoài doanh nghiệp:

Tìm kiếm đối tác đào tạo: Hợp tác với các tổ chức đào tạo chuyên nghiệp hoặc trường đại học để cung cấp các khóa học hoặc chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Tùy chỉnh chương trình: Đảm bảo rằng nội dung đào tạo được tùy chỉnh để phản ánh môi trường làm việc và yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

Theo dõi hiệu quả: Đánh giá và theo dõi hiệu quả của chương trình đào tạo bên ngoài để đảm bảo rằng nó đáp ứng được mục tiêu và yêu cầu của doanh nghiệp.

Xây dựng quan hệ đối tác: Phát triển mối quan hệ lâu dài với các đối tác đào tạo để tiếp tục cung cấp các khóa học và chương trình đào tạo mới trong tương lai.

Bằng cách kết hợp cả hai phương pháp triển khai này, doanh nghiệp có thể đảm bảo rằng chương trình đào tạo nội bộ của mình đáp ứng được các nhu cầu và mục tiêu chiến lược của tổ chức một cách toàn diện và hiệu quả.

1.2.8. Đánh giá hiệu quả đào tạo

Chương trình đào tạo có thể được đánh giá theo nhiều tiêu thức như: mục tiêu đào tạo có đạt được hay không? Nhân viên được học những gì từ chương trình đào tạo? Có gì trong chương trình đào tạo cần được cải thiện, bổ sung hay thay đổi? Có thay đổi ở nhân viên và trong công việc của họ không? Chi phí và những nỗ lực bỏ ra cho việc đào tạo có xứng đáng và hợp lý không? Từ đó so sánh chi phí và lợi ích của chương trình đào tạo.

Đánh giá kết quả đào tạo nhân viên là bước cuối cùng trong quá trình đào tạo, nhằm xác định xem sau đào tạo nhân viên có đạt được mục tiêu đã đề ra hay không. Từ đó tìm ra các điểm mạnh, điểm yếu và khắc phục cho các lần đào tạo tiếp theo của tổ chức

Có rất nhiều mô hình đánh giá đào tạo khác nhau, mỗi mô hình lại xác định những tiêu chí đào tạo khác nhau. Hiện nay mô hình đánh giá của Kirk Patrick được xem là mô hình nổi tiếng nhất, được công nhận và sử dụng rộng rãi nhất. Đúng như tên gọi hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo do Kirk Patrick xây dựng vào năm 1959 bao gồm 4 cấp độ:



Hình 1.2: Mô hình phân loại kirkpatrick

Thứ nhất, phản ứng của học viên: trước hết cần đánh giá phản ứng của học viên đối với chương trình đào tạo. Họ thích chương trình không? Nội dung chương trình có phù hợp với thực tế công việc của họ không? Có xứng đáng với chi phí về tiền bạc, thời gian của doanh nghiệp và cá nhân họ hay không? Những phản ứng kịp thời của học viên giúp cho nhà quản trị có những thay đổi kịp thời để phù hợp và chương trình đào tạo được hiệu quả hơn. Có thể sử dụng bảng hỏi để thu hồi ý kiến của học viên.

Thứ hai, kết quả học tập: kết quả học tập được xác định dựa trên lượng kiến thức, kỹ năng và thái độ mà học viên tiếp thu được từ khóa đào tạo. Công tác đánh giá từ góc độ này nhằm xác định mức độ mà học viên có thể cải thiện, nâng cao, mở rộng kiến thức và kỹ năng của họ sau khi tham gia khóa đào tạo.

Thứ ba, hành vi: nghiên cứu hành vi của nhân viên có thay đổi gì do kết quả tham gia khóa học hay không? Dựa vào thái độ, khả năng và sự hiểu biết của NLĐ sau khóa học và so sánh với những người không tham gia khóa đào tạo.

Thứ tư, kết quả: cấp độ này đánh giá hiệu quả đào tạo thông qua ảnh hưởng của nó tới kết quả kinh doanh. Kết quả kinh doanh bao gồm việc nâng cao hiệu quả sản xuất, giảm chi phí sản xuất, giảm tỷ lệ bỏ việc, nghỉ việc của nhân viên. Đánh giá ở cấp độ này rất quan trọng. Trong bốn cấp độ, cấp độ này cung cấp nhưng thông tin có giá trị nhất, có sức thuyết phục nhất.

Bốn cấp độ đánh giá được trình bày ở trên đã tạo nên mô hình đánh giá có tính hệ thống và toàn diện mà trong đó tất cả các thành tố đều có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Việc thực hiện toàn bộ hệ thống đánh giá của Kirk Pattrick sẽ cho ta một kết quả đánh giá hiệu quả các chương trình đào tạo toàn diện.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực

1.3.1. Nhân tố bên ngoài

1.3.1.1. Yếu tố kinh tế xã hội

Thực trạng nền kinh tế thường biến động, nền kinh tế ổn định, phát triển hay đang trì trệ, suy thoái đều có tác động hầu hết đến các tổ chức sản xuất kinh doanh, đến mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp. Vì vậy nó cũng ảnh hưởng lớn đến đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Khi nền kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp có xu hướng thu hẹp dần sản xuất bằng việc giảm nhân công lao động, giảm chi phí tiền lương. Lúc này tổ chức các khóa huấn luyện, đào tạo cho người lao động sẽ gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là vấn đề kinh phí và chiến lược đào tạo. Ngược lại, khi nền kinh tế ổn định và đang phát triển tốt thì nhu cầu mở rộng kiến thức, nâng cao tay nghề của người lao động là cấp thiết.

1.3.1.2. Pháp luật và chính sách của nhà nước

Hiện nay nhà nước đã có nhiều các quy định liên quan đến công tác đào tạo. Những quy định này đã được đưa vào Bộ Luật lao động, Luật dạy nghề.... Đây được coi là cơ sở pháp lý yêu cầu bắt buộc các doanh nghiệp phải tuân theo. Đây là một trong những điểm thuận lợi cho việc thực hiện công tác ĐTNNL tại doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp và NLD có cơ sở pháp lý để giải quyết nếu xảy ra tranh chấp trong công tác đào tạo nhân lực.

1.3.1.3. Sự tiến bộ khoa học kỹ thuật

Hiện nay, trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ thay đổi một cách nhanh chóng. Trên thực tế, tuổi đời của các máy móc thiết bị công nghệ ngày một rút ngắn, theo dự định cứ 10 năm thì có tới 80% - 90% các máy móc, thiết bị, công nghệ sẽ lạc hậu cần thay thế. Điều này kéo theo toàn bộ các nhà quản lý và nhân viên phải thay đổi kỹ năng, năng lực làm việc và doanh nghiệp phải không ngừng đào tạo nguồn nhân lực nhằm giúp nhân viên thích ứng với các công nghệ mới.

1.3.1.4. Thị trường lao động

Trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng khốc liệt, nó không chỉ là cạnh tranh trên thị phần, giá cả, chất lượng sản phẩm, mà còn cạnh tranh về chất lượng NNL. Doanh nghiệp nào có đội ngũ nhân viên càng giỏi, lành nghề thì càng đứng vững trên thị trường. Muốn vậy, mỗi doanh nghiệp đều cần có chính sách khuyến khích NLD học tập nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề.

1.3.1.5. Đối thủ cạnh tranh

Những doanh nghiệp có môi trường làm việc tốt, chính sách nhân sự tốt trong đó chú trọng chất và lượng của công tác đào tạo luôn thu hút được nguồn lao động hợp lý, chất lượng cao. Trong môi trường cạnh tranh hiện

nay, NLD sẽ có xu hướng chuyển sang những doanh nghiệp khác mở ra cho họ cơ hội thăng tiến, học tập, đào tạo tốt hơn thậm chí là đối thủ cạnh tranh của doanh nghiệp họ đang làm việc.

Ngoài ra còn có cách nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp như: sự phát triển của thị trường lao động, định hướng phát triển của nền kinh tế...

1.3.2. Nhân tố bên trong

1.3.2.1. Mục tiêu, chiến lược, chính sách, quy mô của doanh nghiệp

Mục tiêu, chiến lược phát triển kinh doanh của doanh nghiệp tác động mạnh mẽ đến công tác ĐTNNL. Chính mục tiêu, chiến lược quyết định hướng phát triển của doanh nghiệp, từ đó đặt ra những yêu cầu cho công việc trong thời gian tới của doanh nghiệp và kỹ năng, trình độ NNL cần có, sẽ quyết định hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo, số lượng đi đào tạo nhiều hay ít, bộ phận nào có người đi đào tạo, kinh phí đào tạo.

1.3.2.2. Quan điểm của nhà lãnh đạo

Các nhà lãnh đạo khác nhau thì quan điểm, cách nhìn nhận với công tác đào tạo khác nhau. Với những doanh nghiệp mà nhà lãnh đạo chú trọng, đánh giá cao công tác đào tạo thì sẽ tạo điều kiện ưu tiên cho việc thực hiện, tiến hành công tác này thường xuyên thông qua việc: đầu tư kinh phí đào tạo, các chế độ khuyến khích NLD đi đào tạo....với những doanh nghiệp, người lãnh đạo không quan tâm đến công tác đào tạo thì ít có những chế độ, chính sách phù hợp cho công tác đào tạo, không tiến hành thường xuyên, hiệu quả không cao.

1.3.2.3. Môi trường làm việc và tính chất công việc

Yêu cầu của công việc

Yêu cầu của công việc thay đổi dẫn đến yêu cầu về năng lực của công nhân viên trong doanh nghiệp cũng khác đi và theo chiều hướng tay nghề, chuyên môn phải cao hơn trước. Để đáp ứng được yêu cầu mới đặt ra, NLD trong doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao tay nghề, chuyên môn của bản thân.

1.3.2.4. Nguồn lực tài chính của doanh nghiệp

Kinh phí đào tạo có ảnh hưởng rất lớn đến số lượng người được tham gia đào tạo, đến các hình thức đào tạo, phương tiện đào tạo... vì thế nó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Tùy thuộc vào hoàn cảnh của từng doanh nghiệp mà nguồn kinh phí cho đào tạo lớn hay nhỏ. Kinh phí lớn sẽ tạo điều kiện cho doanh nghiệp mua được những máy móc và phương tiện hiện đại hơn... từ đó chất lượng đào tạo sẽ được nâng cao. Nhưng muốn nguồn kinh phí này được đầu tư đúng hướng và đem lại hiệu quả cao thì doanh nghiệp phải xem xét kỹ yêu cầu công việc và thực tiễn sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó NNL được đào tạo sẽ đáp ứng tốt mọi kế hoạch mà doanh nghiệp đề ra.

1.3.2.5. Văn hóa doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp là những giá trị vật chất, tinh thần do con người sáng tạo, thể hiện cái hay cái đẹp, cái tốt được mọi người thừa nhận trong điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội nhất định. Doanh nghiệp phải xây dựng cho mình một văn hóa riêng, biết kích thích nhân viên học tập nâng cao trình độ. Nếu doanh nghiệp có môi trường văn hóa tốt thì sẽ giúp cho nhân viên thoải mái về tư tưởng, các nhân viên không còn ganh tỵ, ghen ghét lẫn nhau nữa mà là sự ganh đua trong công việc, làm việc có hiệu quả hơn. Muốn thực hiện được công việc có hiệu quả thì chính nhân viên phải có trình độ, từ đó mà kích thích được nhân viên học tập.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương này đã trình bày các lý thuyết liên quan đến nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực, cũng như quy trình xây dựng chương trình đào tạo từ việc xác định nhu cầu đến lựa chọn đối tượng và phương pháp đào tạo phù hợp, ngoài ra còn nêu được lý thuyết về các nhân tố bên trong và bên ngoài ảnh hưởng tới việc đào tạo nguồn nhân lực.

Nội dung đào tạo nguồn nhân lực bao gồm:

Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực: Phân tích nhu cầu đào tạo là quá trình quan trọng, xác định khoảng cách giữa mục tiêu mong muốn và thực tế hiện tại.

Xác định mục tiêu đào tạo: Mục tiêu đào tạo nhân lực là tăng cường trình độ chuyên môn và tinh thần làm việc của nhân viên.

Lựa chọn đối tượng đào tạo: Việc lựa chọn đối tượng đào tạo là quyết định quan trọng để đảm bảo rằng chương trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu của cả nhân viên và doanh nghiệp.

Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo: Nội dung chương trình đào tạo cần phản ánh rõ mục tiêu và nhu cầu của doanh nghiệp, bao gồm cả các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm.

Kinh phí đào tạo: cần được quản lý một cách chặt chẽ để đảm bảo các hoạt động đào tạo diễn ra một cách hiệu quả, bao gồm cả việc chi trả cho giảng viên, trang thiết bị và trợ cấp cho học viên.

Cơ sở vật chất cho đào tạo: Cơ sở vật chất kỹ thuật là tất cả các phương tiện được huy động vào quá trình giảng dạy, học tập và các hoạt động mang tính đào tạo khác.

Lựa chọn giáo viên: là một phần quan trọng của quá trình đào tạo, và doanh nghiệp cần cân nhắc giữa sử dụng nhân sự nội bộ hoặc hợp tác với các tổ chức đào tạo bên ngoài.

Triển khai chương trình đào tạo: là bước quan trọng nhất để đảm bảo rằng mục tiêu đào tạo được thực hiện một cách hiệu quả.

Đánh giá hiệu quả đào tạo: là quá trình đo lường mức độ đạt được của mục tiêu, kết quả học tập, thay đổi trong hành vi và ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh. Mô hình đánh giá của Kirkpatrick, với bốn cấp độ, là một công cụ phổ biến để đảm bảo đánh giá toàn diện và chính xác.

Nhân tố bên ngoài: bao gồm các yếu tố kinh tế xã hội, pháp luật và chính sách của nhà nước, sự tiến bộ khoa học kỹ thuật, thị trường lao động, và đối thủ cạnh tranh.

nhân tố bên trong: bao gồm mục tiêu, chiến lược, chính sách, quy mô của doanh nghiệp, quan điểm của nhà lãnh đạo, môi trường làm việc và tính chất công việc, nguồn lực tài chính của doanh nghiệp, và văn hóa doanh nghiệp.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM

2.1. Tổng quan về công ty cổ phần nội thất và xây dựng 5C Việt Nam có ảnh hưởng đến đào tạo

2.1.1. Giới thiệu khái quát về doanh nghiệp

- Tên đầy đủ: Công ty cổ phần nội thất và xây dựng 5C Việt Nam
- Tên tiếng Anh: 5C VIET NAM FURNITURE AND CONSTRUCTION JOINT STOCK COMPANY
- Tên viết tắt: 5C VIET NAM .,JSC
- Địa chỉ: Biệt thự B04-L35 khu đô thị An Phú - Hà Đông - Hà Nội
- Người đại diện pháp luật: Nguyễn Đình Thanh
- SĐT: 0866.040.345
- Mã số thuế: 0107887465
- Email: sale.noithat5c@gmail.com
- Website: noithat5c.vn
- Slogan: “Nội thất 5C - Giải pháp mua sắm nội thất online”
- Sứ mệnh kinh doanh: Không ngừng phát triển mang lại giải pháp mua sắm đồ nội thất online tại Việt Nam và quốc tế, trở thành thương hiệu uy tín hàng đầu cả nước trong lĩnh vực đồ nội thất lắp ghép.

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp

Công ty Cổ phần Nội thất Và Xây dựng 5C Việt Nam thành lập từ năm 2017 cho đến nay, qua quá trình phát triển, công ty đã đạt được những cột mốc quan trọng sau:

Năm 2017 - 2020, công ty bắt đầu đi vào hoạt động và được biết đến là đơn vị sản xuất đóng đồ nội thất và thiết kế, thi công nội ngoại thất. Nội thất 5C cung cấp dịch vụ trọn gói từ thiết kế nội thất – sản xuất nội thất – thi công nội thất – lắp đặt nội thất. Nội thất 5C đã hoàn thiện những công trình thi công trọn gói cao cấp cho nhà chung cư, nhà phố, biệt thự, văn phòng,... với các phong cách thiết kế mới nhất hiện nay: phong cách thiết kế tối giản, phong cách thiết kế sang trọng, hiện đại, phong cách thiết kế tân cổ điển, phong cách thiết kế nội thất Bắc Âu,...

Năm 2020 - 2022, nhận thấy sự phát triển của TMĐT, Nội thất 5C đã chuyển từ hình thức thi công nội thất sang hình thức kinh doanh trực tuyến sản phẩm nội thất lắp ghép trên website và các sàn TMĐT như Shopee, Lazada, Tiki

Năm 2022 - nay, công ty tiếp tục đẩy mạnh kinh doanh trực tuyến trên các sàn TMĐT và website, bên cạnh đó 5C còn mở rộng mô hình kinh doanh sang Tiktok Shop và trở

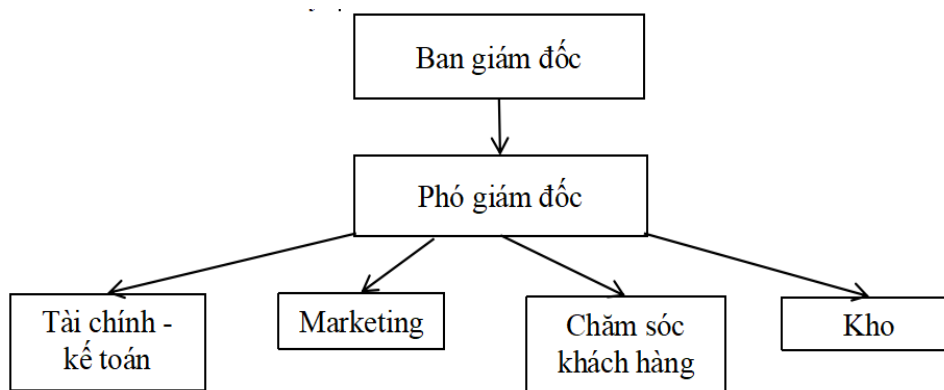
thành top 5 ngành hàng Nhà cửa - đời sống với doanh thu năm 2022 khoảng 16 tỷ chiếm 59,26% tổng doanh thu (tổng doanh thu năm 2022 khoảng 27 tỷ).

Công ty Nội thất 5C không ngừng phát triển sản phẩm và dịch vụ chăm sóc khách hàng ngày càng chất lượng để người tiêu dùng từng bước có cơ hội sử dụng và trải nghiệm những sản phẩm mang thương hiệu Nội thất 5C. Sau hơn 3 năm kinh doanh trực tuyến sản phẩm nội thất lắp ghép, công ty đã có doanh thu tăng trưởng đều đặn bình quân 20-30%, trở thành thương hiệu cung cấp sản phẩm nội thất lắp ghép uy tín số 1 và giành được sự tin tưởng của hàng ngàn khách hàng.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức và nguồn nhân lực của doanh nghiệp

2.1.3.1. Cơ cấu tổ chức

Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam với lịch sử hoạt động năm 2017, vì vậy quy mô của công ty còn nhỏ và nguồn lực còn hạn chế. Cơ cấu tổ chức của Nội thất 5C chia theo từng chức năng riêng biệt cùng các phòng ban được kết nối với nhau. Cơ cấu tổ chức của Nội thất 5C được cấu thành theo sơ đồ dưới đây:



Hình 2.1: Sơ đồ tổ chức của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Ban Giám đốc: Giám đốc công ty - anh Nguyễn Đình Thanh

+ Thiết lập hệ thống quản trị và vận hành doanh nghiệp, đưa ra các chính sách, nội quy, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi cá nhân trong doanh nghiệp.

+ Định hướng chiến lược, tầm nhìn và mục tiêu của doanh nghiệp.

+ Thực hiện cổ vấn, tham gia vào hoạt động tác nghiệp tại các phòng ban và các công tác tuyển dụng, đào tạo nhân sự, kế toán, các hoạt động Marketing trong công ty.

+ Thực hiện kiểm tra, giám sát các hoạt động trong doanh nghiệp: kinh doanh, thiết kế, bán hàng, Marketing...

Phó Giám đốc: anh Phạm Đăng Quyết: Chịu trách nhiệm một số lĩnh vực theo sự phân công của giám đốc, tham mưu và hỗ trợ giám đốc trong việc điều hành các hoạt động của công ty. Chủ động triển khai, thực hiện các nhiệm vụ được giao, thiết lập mục tiêu, chính sách cho việc quản lý các bộ phận. Dẫn dắt, phát triển đội ngũ nhân sự đáp ứng yêu cầu, chức năng và nhiệm vụ của họ. Lập kế hoạch sản xuất, tổ chức sản xuất

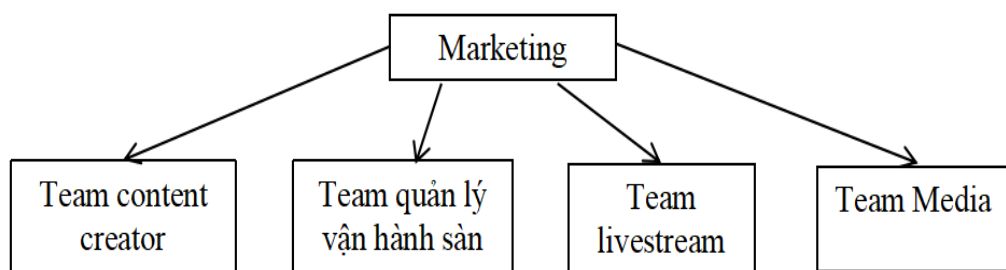
theo đúng quy trình công nghệ, đơn đặt hàng và kế hoạch được giao.

Phòng tài chính - kế toán: tham mưu cho Ban Giám đốc trong việc hạch toán kế toán, quản lý nguồn vốn hiệu quả nhằm đảm bảo cho các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp diễn ra thuận lợi và đạt hiệu quả tốt nhất.

Chăm sóc khách hàng: Tiếp nhận thông tin và giải quyết các khiếu nại, những vấn đề mà khách hàng đang gặp phải liên quan đến sản phẩm hay dịch vụ nhằm tối ưu sự hài lòng, thoả mãn của khách hàng. Xử lý các cuộc gọi, là cầu nối giữa khách hàng với các bộ phận liên quan.

Phòng kho: Quản lý hàng hoá trong kho; đóng hàng, check đơn hàng trước khi chuyển giao cho bên vận chuyển; quản lý hàng tồn kho; nhận và xử lý hàng hoàn trả, sắp xếp và kiểm kê hàng hoá trong kho.

Marketing: Đây là phòng ban lớn nhất trong công ty, với lực lượng nhân viên đông đảo, phòng marketing được chia thành 4 team như sau:



Hình 2.2: Cơ cấu phòng Marketing của Nội thất 5C

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Theo đó, mỗi team sẽ có những nhiệm vụ riêng biệt nhưng vẫn phối hợp chặt chẽ với nhau:

Team content creator: Lên ý tưởng, xây dựng và thực hiện các chiến lược marketing nhằm quảng bá sản phẩm của công ty lên các trang MXH; phát triển các kênh website, mạng xã hội (Facebook, Tiktok), các trang TMĐT.

Team quản lý vận hành sàn: Phối hợp với người phụ trách sàn TMĐT để thống nhất, thoả thuận chế độ vận chuyển, thanh toán, giao hàng. Đăng hình và mô tả sản phẩm lên sàn TMĐT. Định giá sản phẩm. Kiểm tra tồn kho trên gian hàng hằng ngày và update kịp thời. Tham gia tất cả các deal, set chương trình giảm giá, triển khai chiến dịch marketing cho kênh người bán. Báo cáo doanh thu và thực hiện các công việc khác theo yêu cầu.

Team livestream: phát trực tiếp trên Tiktok để tương tác với khách hàng từ đó bán hàng trên live, báo cáo chỉ số, doanh thu và thực hiện các công việc khác theo yêu cầu.

- *Team media:* Xây dựng chiến lược, quản lý quảng cáo và đo lường hiệu quả của các chiến dịch, truyền tải hình ảnh, thông điệp đến khách hàng thông qua các kênh truyền

thông, các MXH như Fanpage, Group,...

2.1.3.2. Nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Bảng 2.1: phân tích số lượng nhân viên từng phòng ban qua các năm

Phòng ban	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Tài chính kế toán	2	2	2
Marketing	5	10	18
Chăm sóc khách hàng	2	4	6
Phòng kho	5	8	12
Tổng cộng	14	20	38

(Nguồn: phòng tài chính kế toán)

Qua bảng trên ta có thể thấy công ty đang liên tục phát triển nhanh chóng trong 2 năm từ 14 lên đến 38 nhân viên, số lượng phòng ban marketing luôn được quan tâm nên số lượng tăng lớn lên tới 13 người trong 2 năm. Bộ máy công ty ngày càng đầy đủ và nhiều nhân viên hơn, với sự phát triển của các kênh thương mại điện tử nên số lượng phòng ban marketing luôn có số lượng lớn hơn với các phòng ban khác. Mặc dù số số lượng không nhiều so với những công ty lớn khác nhưng với Nội thất 5C số lượng này cũng đã phần nào đáp ứng được công việc hiện tại của công ty.

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam theo các tiêu chí từ năm (2021 – 2023)

STT	Chỉ tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Tổng số lao động	14	100%	20	100%	38	100%
1	Phân theo giới tính						
	Nam	6	43%	8	40%	11	29%
	Nữ	8	57%	12	60%	27	71%
2	Phân theo trình độ chuyên môn						
	Thạc sĩ	4	29%	6	30%	7	18%
	Cử nhân	10	71%	14	70%	31	82%
3	Phân theo độ tuổi						
	Trên 45 tuổi	2	14%	2	10%	2	5%
	Từ 30- 45 tuổi	5	36%	7	35%	11	29%
	Dưới 30 tuổi	7	50%	11	55%	25	66%

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán 2023)

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy nhân lực của công ty phần lớn nữ sẽ có số lượng cao hơn nam hầu hết qua các năm 2021, 2022, và đỉnh điểm 2023 là 71%, trong đó 100% nhân viên phòng chăm sóc khách hàng là nữ ngoài ra phòng Marketing cũng chiếm tới 90% là nữ bởi vì sự chuyển đổi mô hình kinh doanh việc tuyển nhân viên nữ sẽ giúp xây dựng các kênh như tiktok sẽ hiệu quả hơn. Số người dưới 30 tuổi chiếm khá lớn khi trong năm 2023 đạt 66%. Đây là lực lượng lao động chính của công ty, là độ tuổi sung sức nhất và có tinh thần làm việc cao, luôn luôn cầu tiến trong công việc, tạo nên một môi trường làm việc trẻ và năng động. Về trình độ, công ty sử dụng cả lực lượng lao động có trình độ, đại học và sau đại học, trong đó lực lượng nhân viên cử nhân chiếm phần lớn 71%, 70% và 82% qua các năm. Như vậy có thể thấy chất lượng lao động của công ty là tốt, có trình độ chuyên môn cao, thoả mãn yêu cầu công việc, đồng thời đây cũng là cơ sở để công ty từng bước phát triển.

2.1.4. Các sản phẩm, dịch vụ kinh doanh chủ yếu

Chính thức được thành lập và phát triển từ năm 2017, thương hiệu Nội thất 5C đã và đang từng bước định vị và khẳng định vị thế của mình trong lĩnh vực kinh doanh các sản phẩm nội thất lắp ghép. Nội thất 5C chuyên cung cấp các dòng sản phẩm nội thất đẹp, được lựa chọn kỹ càng với những thiết kế độc đáo, hợp với xu hướng, hứa hẹn mang lại một không gian sống tiện nghi và có điểm nhấn cho khách hàng. Tại đây, công

ty cung cấp các sản phẩm tự lắp ráp như bàn Gaming, ghế công thái học, bàn trang điểm, bàn làm việc, bàn trà, các sản phẩm decor nhà cửa, kệ đa năng. Tất cả các sản phẩm mà Nội thất 5C cung cấp đều là hàng tự lắp ráp, có giấy hướng dẫn và video đi kèm. Mặt hàng chủ yếu mà công ty hướng tới đó là những sản phẩm có chất lượng tốt, gia công kiên cố, thường là hàng Việt Nam tự sản xuất.

Nội thất 5C cam kết luôn mang đến cho người tiêu dùng sản phẩm chất lượng tốt nhất, an toàn với sức khỏe, luôn nghiên cứu và cải tiến, đa dạng hoá sản phẩm, đảm bảo phát triển nguồn nguyên liệu bền vững dài lâu. Đặc biệt, công ty luôn chú trọng vào chất lượng dịch vụ tốt nhất, xây dựng đội ngũ CSKH từ tâm. Vấn đề bảo hành cũng là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến quyết định mua hàng của khách hàng tại công ty. Với chế độ bảo hành 3 tháng, lỗi 1 đổi 1, có giấy hướng dẫn lắp ghép và video đi kèm, đóng gói chắc chắn đã làm gia tăng mức độ uy tín và sự hài lòng tới người tiêu dùng.

2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp giai đoạn từ 2021-2023

Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam giai đoạn 2021-2023 (ĐVT: Tỷ VNĐ)

S T T	Danh mục	2021	2022	2023	2022/2021		2023/2022		2023/2021	
					Chênh lệch	Tỷ lệ (%)	Chênh lệch	Tỷ lệ (%)	Chênh lệch	Tỷ lệ (%)
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	5,413	10,699	27,827	5,29	97,65	17,13	160,09	22,4	414
2	Giá vốn bán hàng	2,275	5,248	15,487	2,97	130,68	10,24	195,1	13,21	580
3	Chi phí bán hàng	0,458	0,674	0,879	0,22	47,16	0,21	30,41	0,42	91
4	Chi phí hoạt động marketing	0,972	1,943	3,465	0,97	99,89	1,52	78,33	2,49	256
5	Chi phí quản lý doanh nghiệp	0,684	0,968	1,653	0,28	41,52	0,69	70,76	0,97	141
6	Lợi nhuận sau thuế	0,824	1,593	5,843	0,77	93,33	4,25	266,79	5,02	609

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Qua bảng kết quả hoạt động kinh doanh của Nội thất 5C, ta thấy:

Tổng doanh thu của Nội thất 5C đang diễn ra theo hướng tích cực, tăng vọt qua các năm 2021 - 2023 tăng từ 5,413 tỷ lên 27,827 tỷ, tăng hơn 22,4 tỷ đồng, tương đương tăng 414%

Năm 2021 - 2022, doanh thu của công ty tăng từ 5,413 tỷ lên 10,699 tỷ, tăng 5,29 tỷ đồng, tương đương tăng 97,65%. Tổng các chi phí bán hàng, chi phí hoạt động marketing, chi phí quản lý doanh nghiệp cũng tăng 0,969 tỷ đồng tương đương tăng 41,52% do công ty đẩy mạnh dần kinh doanh, mở rộng kho, gia tăng nhân sự. Doanh thu năm 2022 bằng 197,65% năm 2021. Như vậy, tốc độ tăng trưởng doanh thu lớn hơn tốc độ tăng chi phí nên lợi nhuận năm 2021 dương,

Doanh thu công ty từ năm 2022 đến năm 2023 tăng từ 10,699 lên 27,827 tỷ, tăng 17,13 tỷ, tương đương tăng 160,09%. Tổng tất cả các chi phí cũng tăng 2,442 tỷ đồng tương đương tăng 68,69% do công ty phát triển thêm trên Tiktok và gia tăng nhân sự. Doanh thu năm 2022 bằng 260,09%, chi phí bằng 164,66%. Tốc độ tăng trưởng doanh thu lớn hơn tốc độ tăng trưởng chi phí nên lợi nhuận năm 2022 dương, tổng lợi nhuận sau thuế đạt 5,843 tỷ đồng.

2.2. Thực trạng đào tạo nhân viên tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

2.2.1.1. Căn cứ xác định nhu cầu đào tạo

Để xác định nhu cầu đào tạo một cách chính xác, công ty thường dựa trên các căn cứ sau:

Căn cứ và kế hoạch sản xuất, kinh doanh: Dựa vào kế hoạch phát triển, doanh thu từng giai đoạn ngắn hạn và dài hạn để đánh giá các yếu tố cần thiết nhằm đạt được mục tiêu trong đó không thể thiếu là sự đóng góp của NNL.

Qua đó, công ty sẽ xác định nhu cầu ĐTNNL lập ra cho từng giai đoạn cả về số lượng và chất lượng.

Căn cứ vào sự thay đổi máy móc, kỹ thuật, công nghệ: Khi có sự đầu tư đổi mới trang thiết bị, máy móc, kỹ thuật, công nghệ hoặc khi có sản phẩm mới ra mắt trên thị trường, công ty tiến hành đánh giá tác động và ảnh hưởng để xác định số lượng lao động cần được bổ sung về kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự đổi mới này.

Căn cứ vào tiêu chuẩn vị trí, chức danh công việc và kết quả đánh giá thực hiện công việc: Mỗi vị trí có tiêu chuẩn và yêu cầu khác nhau về trình độ, kiến thức, kỹ năng và năng lực. Công ty tiến hành đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng nhân viên và bổ sung đào tạo cho những người cần thiết.

Căn cứ vào hồ sơ nhân viên: Trên cơ sở những dữ liệu hồ sơ lưu trữ tại phòng nhân sự, công ty sàng lọc ra những người đủ tiêu chuẩn phù hợp đáp ứng yêu cầu để bố trí đi đào tạo.

Dựa vào đề nghị của từng phòng ban: Mỗi phòng ban sẽ căn cứ vào tình hình của phòng ban để lập danh sách và gửi lên phòng nhân sự để đánh giá và quyết định.

2.2.1.2. Nhu cầu đào tạo của Công ty từ năm 2021 – 2023

Nhu cầu đào tạo của công ty tăng hoặc giảm qua các năm do sự đòi hỏi của công việc, biến động về lao động và mục tiêu đào tạo của mỗi năm. Với đó nhu cầu đào tạo bên trong và bên ngoài doanh nghiệp cũng có sự thay đổi:

Bảng 2.4: Nhu cầu và thực tế số người được cử đi đào tạo bên trong doanh nghiệp (Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	2021			2022			2023		
Số lượng	Nhu cầu	Thực tế	+/-	Nhu cầu	Thực tế	+/-	Nhu cầu	Thực tế	+/-
	14	13	1	20	18	2	38	35	3

(Nguồn: Phòng hành chính- nhân sự)

Qua bảng trên ta nhận thấy nhu cầu đào tạo của Công ty luôn luôn cao hơn số lượng được cử đi đào tạo thực tế. Nguyên nhân do hoạt động kinh doanh của Công ty ngày càng được mở rộng và phát triển nên việc điều động người đi học cũng tương đối khó khăn, một số người phải ở lại làm việc để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh diễn ra bình thường.

Bảng 2.5: Nhu cầu và thực tế số người được cử đi đào tạo bên ngoài doanh nghiệp (Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	2021			2022			2023		
Số lượng	Nhu cầu	Thực tế	+/-	Nhu cầu	Thực tế	+/-	Nhu cầu	Thực tế	+/-
	14	10	4	20	17	3	38	34	4

(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Qua bảng trên ta có thể thấy nhu cầu đào tạo bên ngoài doanh nghiệp số lượng ít hơn đối với đào tạo bên trong doanh nghiệp, bởi vì chi phí đào tạo bên ngoài thường đắt hơn so với đào tạo nội bộ số lượng nhân viên được cử đi đào tạo sẽ cần được chọn lọc kỹ càng hơn. Ngoài ra việc đào tạo bên trong doanh nghiệp thì triển khai đào tạo nội bộ cũng có thể tạo ra cơ hội để xây dựng mối quan hệ và tinh thần đồng đội mạnh mẽ giữa các nhân viên, trong khi đào tạo bên ngoài thường không tạo ra cơ hội này.

Như đã trình bày ở trên, cơ cấu lao động của công ty bao gồm nhiều mảng khác nhau mặc dù công ty có quy mô nhân sự không lớn nhưng vai trò của họ là vô cùng quan trọng, Công ty trong những năm 2021 trở tại đây với sự phát triển mạnh mẽ của các trang mạng xã hội như shopee đặc biệt Tiktok cho nên nhân viên phòng marketing có sự gia tăng về số lượng và được quan tâm kỹ càng hơn.

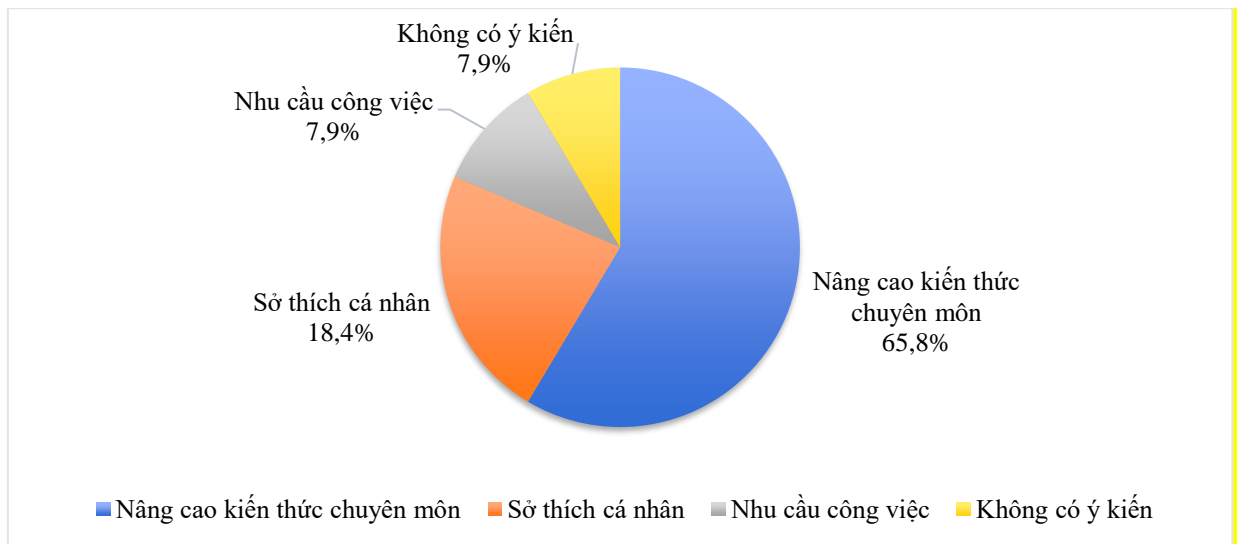
Bảng 2.6: Nhu cầu và thực tế số người được đi đào tạo theo đối tượng và nội dung năm 2023

Nội dung đào tạo theo đối tượng	Nhu cầu đào tạo (Lượt người)	Thực hiện (lượt người)	% Đáp ứng
1. nhân viên kho	12	10	83,3%
2. nhân viên tài chính kế toán	2	1	50%
3. Nhân viên chăm sóc khách hàng	6	4	66,6%
4. Nhân viên marketing	18	16	88,8%

(Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự)

Qua phỏng vấn cán bộ phụ trách công tác đào tạo tại Công ty thì cũng được cho biết hiện còn nhiều vị trí làm việc mà trình độ và chuyên môn của người đảm nhiệm chưa thực sự phù hợp với yêu cầu công việc như: Bộ phận chăm sóc khách hàng khách hàng còn yếu, chưa được đào tạo thực sự bài bản. Phòng marketing với khối lượng công việc lớn thì hiện tại đội ngũ nhân viên vẫn chưa đáp ứng được 100% công việc đòi hỏi. Như vậy đối với những vị trí trên cần phải được đào tạo để hoàn chỉnh kiến thức phù hợp với yêu cầu công việc. Tuy nhiên trong thời gian qua, Công ty vẫn chưa tiến hành đào tạo cho họ những kiến thức phù hợp với vị trí đó nên họ làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm.

Tóm lại, việc xác định nhu cầu đào tạo hiện nay của Công ty là chưa thực sự tốt. Do vậy một số chương trình đào tạo chưa đem lại hiệu quả như mong muốn của người làm công tác đào tạo.



Hình 2.3 Ý kiến lý do tham gia đào tạo của nhân lực tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát)

Từ kết quả khảo sát trên cho thấy lý do chính mà nhân viên tham gia đào tạo là Muốn được nâng cao kiến thức chuyên môn chiếm tới 65,8%, sau đó mới tới sở thích cá nhân 18,4%, nhu cầu công việc 7,9% và không có ý kiến 7,9%. Qua đó chúng ta có thể thấy với môi trường hầu hết là lứa tuổi gen Z việc nâng cao kiến thức chuyên môn cũng như mong muốn được học tập thêm những kinh nghiệm luôn đặt lên hàng đầu, sở thích cá nhân cũng là một phần không nhỏ trong quyết định tham gia đào tạo của họ.

2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo và phát triển là nội dung rất quan trọng, nhằm định hướng cho công tác đào tạo của doanh nghiệp. Mục tiêu đào tạo của công ty là nâng cao kiến thức, kỹ năng thực hiện công việc của NLD, giúp NLD gắn bó hơn với doanh nghiệp, cập nhật những thông tin về công ty, từ đó mang lại kết quả cao trong sản xuất kinh doanh, giảm sự giám sát với NLD và đào tạo được lực lượng lao động kế cận cho công ty. Với đa số NLD khi ứng tuyển vào công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đều là những người chưa có nhiều kinh nghiệm, để giải quyết vấn đề này ở mỗi chương trình đào tạo, Công ty đều đặt ra những yêu cầu, mục tiêu cụ thể tương ứng trong mỗi nội dung đào tạo. Công ty đã xây dựng được bảng mục tiêu đào tạo phân theo từng đối tượng đào tạo và loại hình đào tạo tương ứng. Việc đặt ra mục tiêu một cách rõ ràng, cụ thể cho từng đối tượng và áp dụng cho từng loại hình đào tạo giúp cho việc đánh giá kết quả đào tạo sau này được dễ dàng, thuận lợi, khách quan, công bằng và minh bạch. Đồng thời, qua đó không những nhà quản lý, tổ chức đào tạo có thể đánh giá, chính xác, khách quan, mà ngay chính các học viên, NLD cũng có thể tự đánh giá được trình độ chuyên môn, kỹ thuật của mình để rồi từ đó phấn đấu, nỗ lực để đạt được mức độ theo yêu cầu, mục tiêu đặt ra.

Đối với NLĐ mới được tuyển thì mục tiêu được xác định là giúp NLĐ mới làm quen với chương trình đào tạo, nắm được chủ trương, thông tin cơ bản, chính sách của công ty... Với công tác đào tạo kỹ năng, kiến thức, mới cho NLĐ đang làm việc trong công ty diễn ra trong thời gian từ 1 đến 2 tháng. Đào tạo ngắn hạn chỉ là cập nhật kiến thức, kỹ năng cho thực hiện công việc, không ảnh hưởng nhiều đến thời gian làm việc cho NLĐ.

Ngoài ra, đối với từng loại lao động và công việc cụ thể, Công ty cụ thể hóa các yêu cầu đối với người thực hiện công việc dựa theo tiêu chí, tiêu chuẩn đặt ra đối với từng vị trí, cấp bậc công việc chẳng hạn: Đối với nhân viên livestream và marketing như sau:

Với nhân viên livestream Công ty đặt ra mục tiêu cụ thể sau khi đào tạo mới:
Nắm được đặc điểm thông số kỹ thuật cơ bản của tất cả các sản phẩm Công ty đang buôn bán trên công ty; Nắm được quy trình bán hàng của công ty, Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng bán hàng, kỹ năng thuyết phục khách hàng tốt.

Với nhân viên Marketing đặt ra mục tiêu khi mới bắt đầu: như, Học thuộc các thông số sản phẩm, làm quen và hiểu rõ về các thuật toán của tiktok, shoppe, lazada, webside...Ngoài ra còn đào tạo thêm kỹ năng viết content, thúc đẩy khả năng bắt trend trên các trang mạng xã hội...

Tuy nhiên qua khảo sát tại Công ty cho thấy, phần lớn các khóa, lớp đào tạo đã đặt ra mục tiêu một cách cụ thể, rõ ràng. Bên cạnh đó cũng vẫn còn những khóa, lớp mục tiêu đào tạo còn chung chung, thiếu cụ thể. Điều này gây khó khăn cho việc đánh giá kết quả, cũng như sự hoài nghi về thực chất, chất lượng đào tạo. Hơn nữa, nhiều khóa đào tạo số lượng học viên đông, đối tượng phức tạp nên việc đặt ra các mục tiêu cụ thể rất khó khăn và không thể dung hòa được với mọi loại đối tượng.

Bảng 2.7. Xác định mục tiêu đào tạo nhân viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

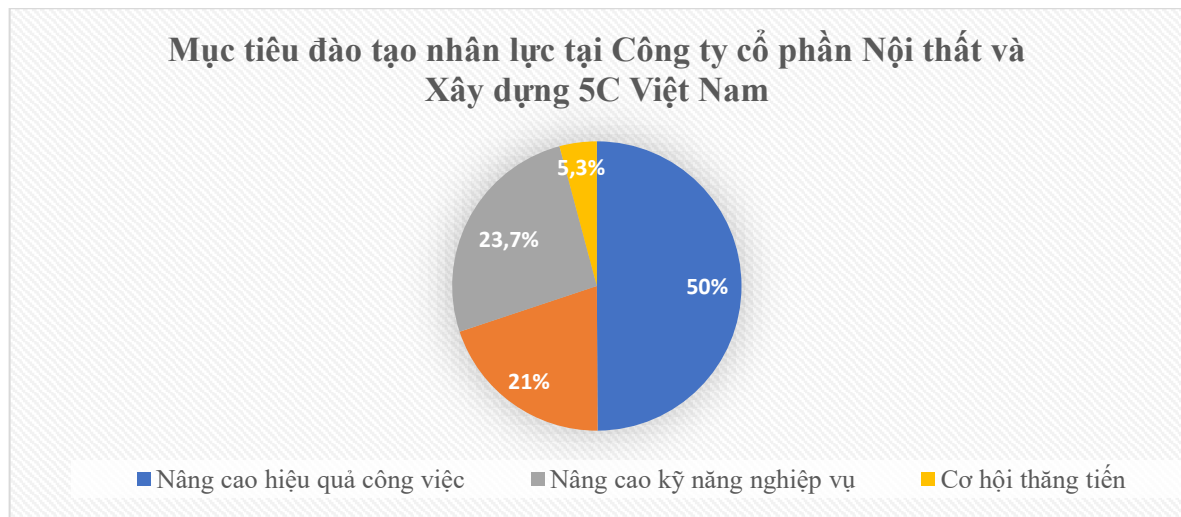
STT	Đối tượng đào tạo	Mục tiêu đào tạo
1	Đào tạo mới (Đối với nhân viên mới)	- Cung cấp tổng quan cho người lao động mới các kỹ năng, kiến thức cơ bản nhằm đáp ứng được các yêu cầu của công việc. Hoàn thành tốt các công việc được giao
2	Đào tạo nâng cao (Đối với nhân viên đang làm việc)	- Bổ sung, hoàn thiện cho người lao động các kiến thức, kỹ năng mới. - Giúp người lao động có cơ hội thăng tiến trong công việc - Giúp người lao động nắm vững các kiến thức, kỹ năng mới nhằm bắt kịp với những thay đổi, biến động của công việc. - Hoàn thành tốt các công việc được giao - Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

(Nguồn: Tổng hợp của sinh viên)

Đối với nhân viên mới: Cung cấp cho nhân viên mới các kiến thức, kỹ năng cơ bản để có thể bắt đầu thực hiện công việc. Giúp nhân viên hiểu rõ quy định, nét văn hóa của Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Đối với nhân viên đang làm việc: Sau khi tham gia học tập thì cán bộ nhân viên phải có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức, kỹ năng thực hiện tốt công việc, nhiệm vụ được giao. Phải có khả năng ứng dụng công nghệ hiện đại vào trong quá trình làm việc, đảm bảo sự phù hợp giữa yêu cầu của công việc với trình độ chuyên môn của nhân viên

Tác giả tiến hành điều tra khảo sát mục tiêu đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần nội thất Và Xây dựng 5C Việt Nam theo các tiêu chí: Mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ, cơ hội thăng tiến.



Hình 2.4. Mục tiêu đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra)

Qua kết quả điều tra, ta có thể thấy rằng việc nâng cao hiệu quả công việc được công ty đưa lên hàng đầu chiếm tới 50% theo sau đó chính là nâng kỹ năng nghiệp vụ với 23,7% và nâng cao kiến thức chuyên môn với 21% còn cơ hội thăng tiến chỉ 5,3%. Với mục tiêu này không quá bất ngờ với hiệu quả làm việc của một số phòng ban chăm sóc khách hàng và marketing những năm trước không đạt được hiệu quả cao việc nâng cao hiệu quả công việc là rất cần thiết.

2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Đối tượng đào tạo được xác định dựa trên kế hoạch đào tạo, nhu cầu cá nhân và đặc điểm chuyên môn của họ.

Tại công ty được chia ra làm hai loại đối tượng đào tạo:

- + Đối tượng là nhân viên mới
- + Đối tượng là nhân viên cũ

Để được tham gia đào tạo tại công ty cán bộ nhân viên công ty cần đáp ứng được các yêu cầu như sau:

1. Là cán bộ nhân viên đang làm việc tại công ty;
 2. Chấp hành tốt mọi nội quy, quy định của công ty, có trách nhiệm cao trong công tác và hoàn thành tốt các công việc được giao, có nguyện vọng, cam kết làm việc lâu dài tại công ty.
 3. Có kiến thức nền tảng đủ điều kiện để tiếp thu chương trình đào tạo.
 4. Chuyên ngành dự kiến đào tạo phù hợp với công việc chuyên môn hiện tại.
 5. Vì ngân sách của công ty dành cho chương trình đào tạo cũng có hạn, nên công ty
 6. phải sàng lọc rất kỹ lưỡng để tìm ra ứng viên phù hợp cho chương trình đào tạo.
- Công ty có thêm một tiêu chuẩn để lựa chọn đối tượng là, nhân viên được tham

gia khóa đào tạo phải là nhân viên có thành tích nổi bật hơn các ứng viên còn lại trong quá trình làm việc. Nội dung đào tạo nhân lực của Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam.

Căn cứ vào đối tượng và hình thức đào tạo mà bộ phận nhân sự sẽ đưa ra nội dung đào tạo cho phù hợp. Đối với hình thức đào tạo lần đầu và đối tượng là nhân viên mới tuyển dụng, Công ty sẽ tập trung vào các vấn đề cơ bản như giới thiệu, phổ biến nội quy, tác phong, nội dung cụ thể của công việc. Đối với hình thức đào tạo nâng cao và đối tượng là cán bộ nhân viên đang làm việc và công tác, Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam sẽ đào tạo nhân lực bổ sung các kiến thức, kỹ năng mới liên quan tới công việc chuyên môn theo nội dung đào tạo nhân lực của công ty hoặc theo hướng dẫn của các cấp trên. Các nội dung đào tạo nhân lực của công ty tuy đã tập trung vào các kiến thức, kỹ năng chuyên môn nhưng chưa giúp người được đào tạo có được hình dung về khối lượng công việc và các áp lực sẽ gặp phải khi triển khai công việc thực tế khiến cho người được đào tạo bị bối rối, không chủ động được dẫn tới tâm lý chán nản, mệt mỏi.

2.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

2.2.4.1. Nội dung chương trình đào tạo nguồn nhân lực

Nội dung xây dựng chương trình đào tạo sẽ được giao cho bộ phận nhân sự triển khai thực hiện. Bộ phận nhân sự trên cơ sở tham khảo ý kiến của các phòng ban chuyên môn để thực hiện xây dựng chương trình cụ thể cho từng đối tượng và từng nội dung đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Xây dựng và Nội thất 5C Việt Nam.

Đối với những chương trình đào tạo có độ chuyên sâu cao, phức tạp thì bộ phận nhân sự sẽ xin hỗ trợ từ các phòng ban nghiệp vụ của công ty, Công ty đề cử người về cùng tham gia xây dựng chương trình. Chương trình đào tạo phải được xây dựng thật cụ thể về:

1. Mục tiêu của chương trình đào tạo (Yêu cầu phải gắn liền với định hướng phát triển của công ty, kết quả hướng tới đạt được gì).
2. Phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng phòng ban, trung tâm huyện và các cá nhân có liên quan
3. Số lượng người tham gia vào chương trình đào tạo,
4. Thời gian thực hiện đào tạo,
5. Nội dung thực hiện đào tạo
6. Chi phí dự kiến cho chương trình đào tạo
7. Các phương tiện cần thiết cho chương trình đào tạo như: tài liệu, trang thiết bị...

Sau khi xây dựng được chương trình đào tạo cụ thể, bộ phận nhân sự sẽ gửi mail nội dung chương trình cho các lãnh đạo thuộc các nội dung đào tạo có liên quan hoặc các cá nhân có chuyên môn cao để tham khảo ý kiến rồi đưa tới giám đốc Nguyễn Đình

Thanh phê duyệt. Ví dụ tổ chức chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng đàm phán cho cán bộ nhân viên của công ty cổ phần Nội thất 5C.

Bảng 2.8. Kế hoạch tổ chức chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng đàm phán cho nhân viên của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

KẾ HOẠCH	
<i>V/v: Tổ chức chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng đàm phán cho nhân viên Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam</i>	
I. MỤC ĐÍCH - YÊU CẦU	
1. Mục đích:	<ul style="list-style-type: none">- Giúp cán bộ nhân viên nâng cao kỹ năng đàm phán- Nhằm trang bị những kiến thức và kỹ năng đàm phán
2. Yêu cầu:	<ul style="list-style-type: none">- Tổ chức đảm bảo thiết thực, chất lượng, hiệu quả và đảm bảo an toàn trong quá trình thực hiện;- Thực hiện đúng mục đích chương trình, đảm bảo tiến độ thời gian tổ chức.
II. NỘI DUNG KẾ HOẠCH	
1. Thời gian:	Thực hiện trong thứ 5 ngày 11 tháng 7 năm 2024
2. Địa điểm:	Biệt thự B04-L35 khu đô thị An Phú - Hà Đông - Hà Nội
3. Thành phần:	<ul style="list-style-type: none">- Các phòng liên quan: phòng livestream, phòng chăm sóc khách hàng, phòng marketing.
4. Nội dung thực hiện:	<ul style="list-style-type: none">- Chuẩn bị các phương tiện, trang thiết bị, địa điểm phục vụ cho công tác đào tạo.- Phối hợp với các phòng ban có liên quan để thực hiện đúng đối tượng, thời gian, địa điểm.
III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN	
1. Trưởng phòng của từng phòng ban	<ul style="list-style-type: none">- Thực hiện lập kế hoạch chương trình đào tạo trình giám đốc Nguyễn Đình Thanh duyệt.- Làm đầu mối trong quá trình thực hiện chương trình, phối hợp với các phòng/ban xây dựng chương trình và thực hiện đúng kế hoạch đề ra.- Liên hệ mời giáo viên thực hiện đào tạo- Chuẩn bị hội trường, hoa, âm thanh, ánh sáng, trang trí, backdrop, sắp xếp chỗ ngồi cho lãnh đạo, học viên.- Phối hợp với các đơn vị liên quan chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị cần thiết trong quá trình thực hiện tổ chức chương trình.

2. Phòng tài chính:

- Phối hợp các đơn vị liên quan lập dự trù và cấp kinh phí cho tất cả các hoạt động liên quan đến tổ chức chương trình và công tác thanh quyết toán kinh phí.

3. Các phòng/ban:

- Thông báo thời gian và địa điểm tới các đối tượng nằm trong danh sách được đào tạo để sắp xếp thời gian, công việc cho hợp lý.

IV. THỜI GIAN BIỂU

STT	Thời gian	Nội dung
1.	08:00 - 08:30	Đón tiếp và ghi danh
2.	08:30 - 09:00	Khai mạc và giới thiệu chương trình Giới thiệu về tầm quan trọng của kỹ năng đàm phán
3.	09:00 - 10:00	Cơ bản về kỹ năng đàm phán: Khái niệm, quy trình, và các kỹ năng cần thiết
4.	10:00 - 10:15	Giải lao
5.	10:15 - 11:15	Kỹ năng lắng nghe và xây dựng lòng tin
6.	11:15 - 12:00	Thực hành nhóm: Lắng nghe hiệu quả
7.	12:00 - 13:00	Nghỉ trưa
8.	13:00 – 14:45	Kỹ thuật đàm phán: Chiến lược và chiến thuật Xử lý xung đột và giải quyết vấn đề trong đàm phán
9.	14:45 - 15:00	Giải lao
10.	15:00 - 16:00	Thực hành tình huống đàm phán thực tế
11.	16:00 - 16:45	Kỹ năng thuyết phục và đàm phán hiệu quả
12.	16:45 - 18:15	Chiến lược đàm phán trong các tình huống khó khăn Thực hành: Mô phỏng đàm phán
13.	18:15 - 18:30	Đánh giá và phản hồi
14.	18:30 - 19:00	Tổng kết và trao chứng nhận hoàn thành khóa học

Trong quá trình tổ chức thực hiện, một số thay đổi (nếu có) sẽ được điều chỉnh cho phù hợp với nội dung trên.

Đề nghị các Phòng/ban và các đơn vị liên quan phối hợp thực hiện nội dung kế hoạch này.

(Nguồn: phòng hành chính-nhân sự)

Nhận xét kế hoạch tổ chức chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng đàm phán cho cán bộ nhân viên của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam khá

là chi tiết và cụ thể, điều này cho thấy sự quan tâm cao của ban Giám đốc trong vấn đề đào tạo nhân lực cho công ty.

2.2.4.2. Lựa chọn phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Với đặc thù hoạt động kinh doanh tại công ty, công ty đảm bảo cho toàn bộ nhân viên công ty được đào tạo để có đủ năng lực chuyên môn thực hiện tốt công việc được giao. Các chương trình đào tạo được cung cấp dưới các hình thức lớp học, đào tạo thông qua công việc hay tự học. Nhân viên được hỗ trợ tài chính và khuyến khích duy trì việc không ngừng học tập, cũng như được cung cấp các cơ hội phát triển tương ứng. Các hình thức đào tạo tại công ty bao gồm:

Đào tạo bên trong doanh nghiệp:

Phương pháp kèm cặp chỉ dẫn:

Được sử dụng trong các khóa đào tạo cho nhân viên kỹ thuật, nhân viên hậu mãi học nghề. Trong quá trình làm việc, người nhiều kinh nghiệm hơn sẽ truyền đạt, trao đổi kinh nghiệm với người bạn đồng nghiệp ít kinh nghiệm hơn. Công việc này được tiến hành thường xuyên. Qua phỏng vấn cán bộ phụ trách công tác đào tạo của Công ty thì “100% công nhân khi được tuyển dụng vào Công ty đều được đào tạo và phương pháp công ty sử dụng cho đối tượng công nhân mới là “kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ”. Nguyên nhân sử dụng phương pháp này là không tốn kém về tài chính. Khi được hỏi “Anh/chị nhận thấy phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn có thực sự phù hợp với lao động mới được tuyển vào công ty không?”. Trên 80% số người được hỏi cho rằng phương pháp này phù hợp với lao động mới được tuyển vào Công ty. NLD trong công ty đánh giá tương đối cao về phương pháp đào tạo này với mức điểm trung bình đạt được là 4.1 điểm/5 điểm (5 điểm tương ứng với câu trả lời là “hoàn toàn phù hợp”).

Phương pháp thuyết trình:

- + Được sử dụng cho các khóa đào tạo nhân viên mới được tuyển dụng: Nội dung đào tạo gồm phổ biến nội quy, nghiệp vụ, chính sách của công ty và hướng dẫn về chuyên môn.
- + Được sử dụng cho các khóa đào tạo nhân viên chuyển chuyên công tác: Nội dung đào tạo bao gồm việc hướng dẫn nghiệp vụ và những quy định ở vị trí công tác mới.
- + Được sử dụng khi công ty mời những chuyên gia có trình độ chuyên môn cao, có uy tín về giảng dạy cho cán bộ nhân viên tại công ty như: Kỹ năng đàm phán, giao tiếp với khách hàng, kỹ năng bán hàng.

Phương pháp thảo luận nhóm:

Được sử dụng cho các khóa đào tạo khi công ty mời các chuyên gia có trình độ chuyên môn cao, có uy tín về giảng dạy cho cán bộ nhân viên tại công ty như: Giao tiếp với khách hàng, kỹ năng bán hàng, kỹ năng đàm phán và đây cũng chính là phương pháp chủ yếu mà công ty thường sử dụng.

Thời lượng đào tạo:

- a) Kỹ năng đàm phán và giao tiếp với khách hàng được đào tạo trong 6 ngày.
- b) Kỹ năng bán hàng được đào tạo trong 7 ngày.
- c) Học nghề nhân viên kỹ thuật, được đào tạo trong 30 ngày.
- d) Tập huấn phòng cháy nổ - an toàn lao động được đào tạo trong 3 ngày.

Công ty chú trọng đến công tác đào tạo nội bộ, để tăng sự gắn kết giữa các thành viên; qua đó có thể phát hiện và đào tạo đội ngũ chuyên viên huấn luyện nội bộ cho công ty. Cùng với đội ngũ này, công ty xây dựng và duy trì một môi trường làm việc và học tập trong đó mọi thành viên phải luôn vận động bằng cách học tập, trau dồi tích cực những kiến thức mới, rèn luyện kỹ năng để có thể đảm nhận những nhiệm vụ mà công ty giao phó.

Đào tạo bên ngoài doanh nghiệp:***Đối tượng đào tạo:***

Căn cứ vào nhu cầu công việc nhân viên sẽ được lựa chọn, cử đi học bên ngoài tham dự các khóa học về: Kỹ năng lãnh đạo, đào tạo nâng cao trình độ nhân viên livestream.

Lựa chọn đối tác đào tạo:

Trong nước: Công ty gửi nhân viên đi đào tạo tại các lớp học livestream, marketing thực chiến...

Nước ngoài: Các đối tác mà công ty vẫn hay cử nhân viên kỹ thuật sang học các kỹ năng và nghiệp vụ kỹ thuật tại chính các công ty cung cấp các thiết bị kỹ thuật cho công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam. Các đối tác của công ty truyền đạt các cách thức sử dụng thiết bị, sản phẩm mới của họ cho nhân viên kỹ thuật của công ty, cũng vì kinh phí đào tạo hạn chế nên các nhân viên kỹ thuật được chọn đi thường là những nhân viên ưu tú, và họ là những người sau khóa đào tạo nước ngoài về họ sẽ tiến hành đào tạo lại cho các nhân viên kỹ thuật khác của công ty.

Thời lượng đào tạo:

Kỹ năng lãnh đạo được đào tạo trong 4 ngày.

Đào tạo nâng cao trình độ nhân viên kỹ thuật và livestream được đào tạo trong 14 ngày.

Công ty luôn tạo cơ hội và điều kiện cho nhân viên phát triển hết khả năng, năng lực của mình, không bó gọn con đường sự nghiệp, mọi nhân viên đều được phát triển và vươn tới một vị trí phù hợp với khả năng và mong muốn của từng cá nhân.

2.2.5. Dự tính kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

Chi phí đào tạo được trích từ quỹ phát triển của công ty. Căn cứ vào tình hình kinh doanh, nhu cầu đào tạo hàng năm. Chi phí đào tạo được tính cụ thể cho từng đối tượng lao động và từng loại lao động được đào tạo.

Chi phí đào tạo bao gồm: Chi phí cho một người đi học, chi phí cho người dạy, Chi phí cho phương tiện dạy và học, chi phí cho người quản lý chương trình đào tạo.

Bảng 2.9: Kinh phí kế hoạch đào tạo năm 2021 – 2023

Hình thức đào tạo	Đơn vị	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Tổng chi phí đào tạo	Triệu đồng	15,98	32	44,4
Lượt người đào tạo	Lượt người	14	20	38
Chi phí đào tạo bình quân	Triệu đồng/lượt	1,14	1,6	1,17

(Nguồn: Phòng tài chính - kế toán)

Qua bảng trên, ta thấy: tổng kinh phí đào tạo và chi phí đào tạo bình quân hằng năm tăng lên về mặt số lượng cùng với sự tăng của doanh thu.

Tổng chi phí đào tạo năm 2022 tăng 1,5 lần so với năm 2021; năm 2023 tăng 1,5 lần so với năm 2022. Điều này chứng tỏ tình hình kinh doanh của Công ty ngày càng phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo. Chi phí đào tạo bình quân năm 2023 tăng từ 971 nghìn đồng lên 1.304 nghìn đồng cho thấy công tác đào tạo đang từng bước được sự quan tâm của ban lãnh đạo Công ty.

2.2.6. Đội ngũ giáo viên phục vụ công tác đào tạo

Giáo viên nội bộ bao gồm những nhân viên có chức năng, nhiệm vụ được giao, có kinh nghiệm chuyên môn cao, có khả năng truyền đạt và giảng dạy để phổ biến về dịch vụ, những kinh nghiệm cũng như những kiến thức thực tế cho nhân viên.

Với hình thức đào tạo tại nơi làm việc: phòng Chăm sóc khách hàng thường đảm trách nhiệm vụ chuẩn bị tài liệu học tập, phòng học trong công ty cho khóa đào tạo. Với khóa đào tạo theo phương pháp kèm cặp tại chỗ thì nhân viên sẽ được đào tạo ngay tại các phòng chuyên môn của công ty, khóa đào tạo mời chuyên gia tới công ty dạy thì sẽ được bố trí đào tạo tại phòng họp hay hội trường của công ty (tùy theo số lượng nhân viên đào tạo). Chương trình đào tạo được triển khai theo kế hoạch đã được đề ra, với quản lý từng phòng ban sẽ là người chịu trách nhiệm chính về công tác này. Công ty cam kết tạo điều kiện thuận lợi nhất cho cán bộ được cử đi đào tạo, đảm bảo họ có thể cân bằng giữa công việc hàng ngày và thời gian học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Trong quá trình đào tạo, nhân viên vẫn được hưởng lương và được sắp xếp thời gian làm việc sao cho linh hoạt nhất, giúp họ có thể hoàn thành cả nhiệm vụ công việc và học tập một cách hiệu quả. Các khóa đào tạo thường được tổ chức ngoài nơi làm việc, tại các trung tâm hoặc các trường đại học, với sự tham gia của các chuyên gia hoặc giáo viên có uy tín và kinh nghiệm trong lĩnh vực tương ứng. Điều này đảm bảo rằng nhân viên nhận được sự hỗ trợ và hướng dẫn từ những người có kiến thức sâu rộng và kinh nghiệm thực tế, từ đó nâng cao chất lượng của quá trình đào tạo và phát triển kỹ năng của họ một cách toàn diện.

Đối với đào tạo tại nơi làm việc: thì ban lãnh đạo, và phòng chăm sóc khách hàng cùng cán bộ các phòng ban chuyên môn lên phương án phù hợp về việc bố trí người trực

tiếp hướng dẫn, chỉ bảo, kèm cặp nhân viên cần được đào tạo. Thời gian đào tạo và giám sát quá trình đào tạo được phòng kinh doanh bố trí, sắp xếp. Cán bộ đào tạo được cộng thêm khoản phụ cấp trách nhiệm, còn nhân viên được đào tạo thì được công ty tạo điều kiện sau quá trình đào tạo sẽ có nhiều cơ hội phát triển nếu phát huy tốt, hoặc là người nổi bật ưu tú trong quá trình đào tạo. Nhân viên được đào tạo vẫn được nhận mức lương cơ bản và không bị trừ bất cứ 1 khoản chi phí dành cho đào tạo nào cả. Mọi chi phí trong quá trình đào tạo đều được trích ra từ quỹ đào tạo của công ty.

Bảng 2.10. Danh sách giảng viên tham gia giảng dạy tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

STT	Họ và tên	Trình độ	Kinh nghiệm giảng dạy	Khóa giảng dạy tại Công ty
1	Nguyễn Thị Hương	Cử nhân tâm lý học, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn	Chuyên gia đào tạo kỹ năng mềm, có kinh nghiệm trong việc giảng dạy về giao tiếp hiệu quả, quản lý thời gian và làm việc nhóm	Phát triển Kỹ năng Mềm trong Môi trường Công việc
2	Trần Văn Bình	Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh, Đại học Kinh tế	Chuyên viên tư vấn doanh nghiệp, có kinh nghiệm trong lĩnh vực đàm phán và thương lượng hợp đồng	Kỹ năng Đàm phán và Thương lượng trong Môi trường Công việc.
3	Phạm Thị Lan	Tiến sĩ Quản lý Kinh doanh, Đại học Kinh tế	Giảng viên về quản lý rủi ro và giải quyết xung đột, chuyên sâu về kỹ năng giải quyết vấn đề và phương pháp làm việc trong tình huống căng thẳng	Quản lý Xung đột và Giải quyết Vấn đề trong Môi trường Công việc
4	Đặng Minh Hải	Tiến sĩ Tâm lý học, Đại học Tâm lý Hà Nội.	Chuyên gia tâm lý học và phát triển cá nhân, có kinh nghiệm trong việc huấn luyện kỹ năng tự tin, kiểm soát cảm xúc và xây dựng lòng tin vào bản thân	Phát triển Tự Tin và Kiểm Soát Cảm xúc trong Môi trường Công việc

(Nguồn: Phòng tài chính- kế toán)

Qua bảng trên chúng ta có thể nhận thấy được chất lượng chuyên môn giáo viên được mời về đào tạo là rất tốt, họ đều là những cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ từ các trường đại học top đầu, đảm bảo sẽ giúp cho học viên có thể tiếp cận được với những kinh nghiệm hữu dụng nhất.

2.2.7. Triển khai đào tạo

2.2.7.1. Đào tạo bên trong tổ chức

Các công việc tổ chức và triển khai đào tạo bao gồm các nội dung:

Bảng 2.11. Nội dung triển khai đào tạo tại Công ty cổ phần nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

TT	Các hoạt động thực hiện	Nội dung
Bước 1	Lên danh sách học viên	<ul style="list-style-type: none">- Lập danh sách với các nội dung cụ thể:+ Họ & tên, phòng ban, chức trách nhiệm vụ quyền hạn của đối tượng được đào tạo, lý do đào tạo.+ Được thực hiện và thống nhất theo kế hoạch đào tạo hàng năm.
Bước 2	Mời giảng viên	<ul style="list-style-type: none">- Lựa chọn giảng viên phù hợp, được đánh giá theo những tiêu chuẩn rõ ràng theo từng nội dung đào tạo, theo quy định lựa chọn giảng viên của công ty.- Lập kế hoạch và thời gian, tiến độ và thông báo kế hoạch trước cho giảng viên để có sự chuẩn bị chu đáo.+ Đối với GV bên trong công ty: sẽ có những cam kết, chính sách riêng.+ Đối với giảng viên bên ngoài công ty: thương thảo và kí kết hợp đồng về thời gian đào tạo phù hợp của GV, chuẩn bị tốt các phương án đi lại, tổ chức tiếp đón,..
Bước 3	Thông báo danh sách và tập trung đối tượng	<ul style="list-style-type: none">- Nội dung thông báo phải đảm bảo tối thiểu các thông tin (đối tượng, nội dung, thời gian, địa điểm, hình thức đào tạo; giảng viên giảng dạy và đầu mối hỗ trợ)
Bước 4	Thực hiện các thủ tục tổ chức lớp học	<ul style="list-style-type: none">- Chuẩn bị hậu cần.- Chuẩn bị cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy. Các trang thiết bị phục vụ công việc học tập cả phần cứng và phần mềm đều đã được đầu tư đồng bộ. Công ty luôn chủ động chuẩn bị những trang thiết bị mới nhất cho các lớp học. Phòng học tại văn phòng công ty. được trang bị đầy đủ bàn ghế, máy chiếu, máy tính loa, mic, bút chỉ slide, bút viết bảng, giấy, bút, máy tính... nhân viên phụ trách đã xây dựng check list hậu cần cho mỗi khóa học để điều phối viên có thể tiện theo dõi.

Bước 5	Triển khai các lớp và khóa đào tạo	<p>- Đảm bảo các điều kiện tổ chức lớp học, bao gồm các nguồn lực sau:</p> <p>+ Số lượng nhân lực quản lý lớp: 1 người/ lớp (nhân sự này được phân công từ nhân lực của phòng đào tạo).</p> <p>Nhiệm vụ của nhân viên điều phối đào tạo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sắp xếp học viên, đón tiếp giảng viên trước khi chương trình đào tạo diễn ra • Tham gia trợ giảng, điều phối quản lý lớp học • Xử lý các tình huống phát sinh • Đánh giá học viên, giảng viên, tổng hợp kết quả sau đào tạo <p>+ Giám sát quá trình đào tạo: 2 người – nhân viên tổ chức nhân sự và các Chuyên viên, nhân viên đào tạo. Nhiệm vụ cụ thể:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trực tiếp tham gia đánh giá, xác định nhu cầu đào tạo • Xây dựng, thiết kế nội dung chương trình đào tạo • Kiểm soát chuyên môn các chương trình đào tạo • Kiểm soát, dự toán chi phí đào tạo Đánh giá hiệu quả sau đào tạo
Bước 6	Thực hiện chính sách đãi ngộ cho các đối tượng liên quan	<p>- Thực hiện chính sách theo Quy chế đào tạo. Bên cạnh đó dựa vào tình hình thực tế, nếu có thay đổi bổ sung cần làm đơn đề xuất gửi giám đốc</p>

(Nguồn: phòng tài chính - kế toán)

Các bước triển khai đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam như lên danh sách học viên, mời giảng viên, chốt thời gian địa điểm thường được thực hiện trước khóa học 15-20 ngày để đảm bảo các rủi ro phát sinh. Các nội dung triển khai đào tạo được thực hiện đầy đủ các bước ở bảng trên, ngoài ra tùy những chương trình đào tạo đặc thù sẽ có những chính sách, chuẩn bị bổ sung tương ứng.

Bộ phận kế toán thực hiện chủ trì triển khai kế hoạch chương trình đào tạo đã được phê duyệt.

Bảng 2.12: Số lớp đào tạo theo nội dung đào tạo tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

TT	Nội dung đào tạo	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
		Số lớp	Thời gian (ngày/lớp)	Số lớp	Thời gian (ngày/lớp)	Số lớp	Thời gian (ngày/lớp)
1	Kỹ năng giao tiếp	0	0	2	1	3	2
2	Kiến thức dịch vụ	1	1	1	2	2	2
3	Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ nâng cao	1	1	1	1	1	1
4	Kỹ năng đàm phán	0	0	3	2	3	2
5	Văn hóa tổ chức	2	1	1	1	1	1
Tổng		4	3	8	7	10	8

(Nguồn: phòng tài chính – kế toán)

Qua bảng chúng ta có thể thấy rằng với nhu cầu của thị trường ngày càng khó nắm bắt việc đào tạo cũng được công ty quan tâm hơn chỉ trong vòng 3 năm 2021 đến 2023 số lượng lớp học được mở ra ngày càng nhiều (4 đến 10 lớp) và chất lượng của các lớp học cũng được đảm bảo.

Như vậy, các nội dung triển khai đào tạo nhân lực mà công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam thực hiện đáp ứng được cơ bản về số lượng, kiến thức, kỹ năng cơ bản dành cho nhân viên tuy nhiên nội dung đào tạo còn chưa sát với thực tế, các kiến thức còn chưa cập nhập nên chất lượng đào tạo còn chưa cao, chưa đáp ứng một cách tốt nhất cho công việc. Phối hợp cùng phòng tài chính và kế toán của công ty thực hiện cấp chi phí theo các khoản mục đã được xây dựng trong kế hoạch đã được ban lãnh đạo phê duyệt và chi trả từ nguồn chi phí đào tạo của công ty. Cụ thể chi phí theo một số đầu mục đã được cấp trong một số năm gần đây như sau:

2.2.8. Đánh giá kết quả và hiệu quả đào tạo

2.2.8.1. Thực trạng đánh giá kết quả học tập của học viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đề ra những mục tiêu cần đạt được của mỗi khóa học, việc kiểm tra đánh giá chính là để xem chương trình đào tạo đã đạt được những mục tiêu đặt ra không. Có nhiều căn cứ để đánh giá kết quả đào tạo nhân viên: Phản hồi của học viên, báo cáo giám sát, tình hình thực hiện công việc của nhân viên.

Công ty cũng đánh giá kết quả đào tạo nhằm mục đích làm rõ ưu khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về năng lực, hiệu quả công tác đào tạo, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và triển vọng phát triển nguồn lực, làm căn cứ để tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, khen thưởng, kỉ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ được tham gia đào tạo.

Đối với những nhân viên được đào tạo tại cơ sở đào tạo: đánh giá dựa vào chứng chỉ, văn bằng của nơi đào tạo sau mỗi khóa học. Tuy nhiên, việc đánh giá kết quả đào tạo thông qua bằng cấp, chứng chỉ chưa thể hiện được kết quả học tập của học viên mà còn cần đánh giá qua các yếu tố khác như thái độ, tinh thần học tập của học viên.

Đối với các chương trình đào tạo trong Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam: kết quả được đánh giá thông qua chất lượng làm việc sau quá trình đào tạo. Với các trường bộ phận mà có cán bộ nhân viên tham gia khóa đào tạo thì hầu như họ chỉ quan tâm đến hiệu quả công việc của nhân viên đó ngay khi khóa học kết thúc và đưa ra nhận xét ngay về nhân viên đó. Vì vậy lời nhận xét có lúc không được khách quan do một số chương trình đào tạo có độ trễ và chỉ phát huy tính hiệu quả sau một thời gian đào tạo.

Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam cũng đã thực hiện việc đánh giá kết quả đào tạo nhân viên thông qua Đánh giá kết quả học tập của học viên: đánh giá thông qua chứng chỉ, văn bằng, các bài test lý thuyết và thực hành, test nghiệp vụ chuyên môn trong quá trình đào tạo.

Đối với nhân viên mới ở các bộ phận khác nhau, việc đánh giá kết quả đào tạo sẽ do các trưởng bộ phận liên quan đánh giá. Đối với tất cả cán bộ nhân viên mới đều phải trải qua bài sát hạch thực tế do trưởng bộ phận của nhân viên đó ra đề và chấm điểm dưới sự giám sát của cán bộ phòng hành chính. Nếu bài thi đạt 5 trở lên và sau thời gian tập sự, trưởng phòng liên quan sẽ đánh giá kết quả làm việc của cán bộ nhân viên từ kết quả làm việc, thái độ, hành vi và mức độ hoàn thành công việc được giao.

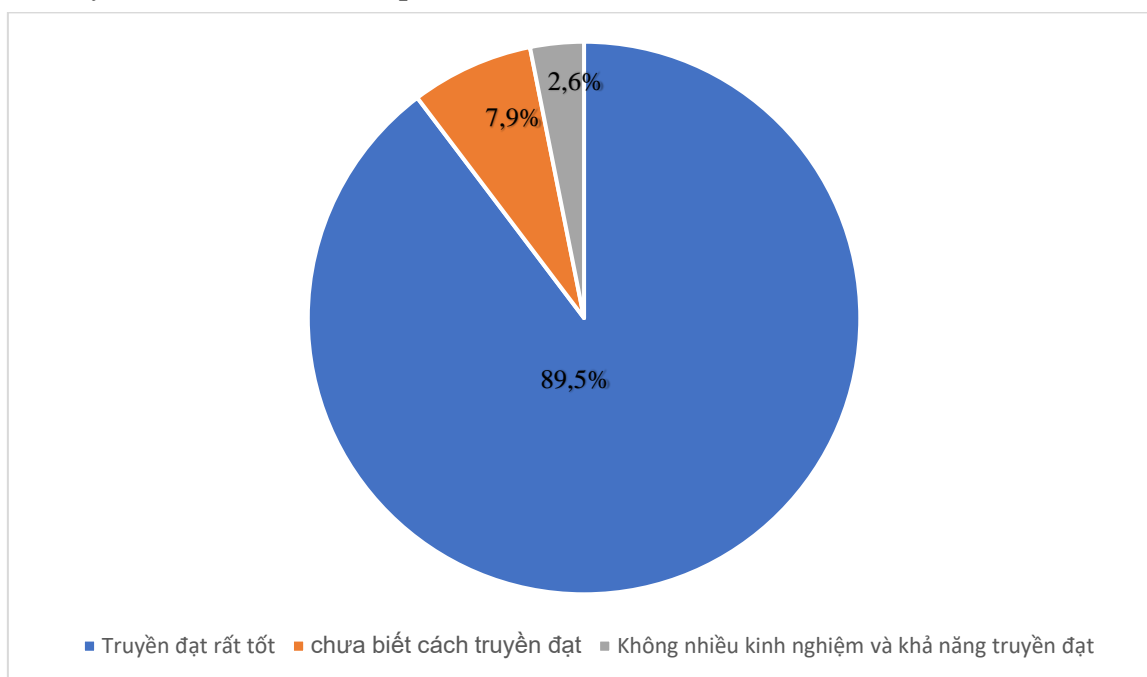
Bảng 2.13: Đánh giá kết quả qua học tập của học viên qua xếp loại bằng cấp, chứng chỉ của Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam năm 2023

TT	Các khóa đào tạo	Chỉ tiêu			
		Giỏi	Khá	Trung bình	Yếu
1	Kỹ năng giao tiếp	8	17	10	3
2	Kiến thức dịch vụ	5	15	16	2
3	Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ nâng cao	8	15	12	3
4	Kỹ năng đàm phán	15	13	8	2
5	Văn hóa tổ chức	20	12	5	1
Tổng		56	72	51	9

(Nguồn: phòng tài chính – kế toán)

Qua bảng trên ta có thể thấy rằng, đa số nhân viên đều có trách nhiệm trong quá trình học tập, cho nên các khóa đào tạo đều đạt được chỉ tiêu khá tốt, phần lớn học viên đều đạt ở mức khá. Với kỹ năng giao tiếp đã có 17 trên 38 học viên đạt ở mức khá và chỉ có 3 học viên đạt ở mức yếu. Điều đặc biệt thay khi với kỹ năng đàm phán và văn hóa tổ chức được học viên hưởng ứng tốt và kết quả cho thấy tỷ lệ đạt được chỉ tiêu giỏi khá cao từ 15 – 20 học viên.

Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo: Sau khi kết thúc khóa học, đối tượng được cử đi đào tạo phải có bản thu hoạch kết quả học tập và ứng dụng vào thực tế công việc và có ý kiến nhận xét của cấp trên.



Hình 2.5. Đánh giá về kỹ năng truyền đạt của giảng viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra)

Qua kết quả khảo sát cho thấy kỹ năng truyền đạt của giảng viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam rất cao lên tới 89,5%, những giáo viên truyền đạt đều được lựa chọn kỹ lưỡng nên chất lượng truyền đạt luôn được đảm bảo khá tốt.

2.2.8.2. Thực trạng đánh giá tình hình thực hiện công việc của học viên sau đào tạo tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

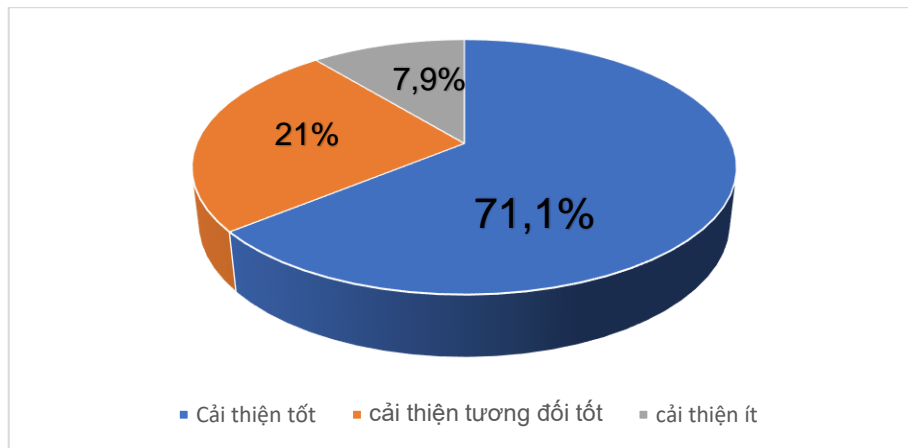
Đánh giá tình hình thực hiện công việc của cán bộ nhân viên sau đào tạo:

Mục đích của việc đào tạo cán bộ nhân viên trong Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam là nhằm giúp cho nhân viên thực hiện công việc một cách tốt hơn ở hiện tại và đáp ứng được yêu cầu của Công ty trong tương lai. Chính vì vậy việc thực hiện công việc của nhân viên sau đào tạo chính là kết quả của chương trình đào tạo. Công ty Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã chú trọng kiểm tra năng suất lao động của cán bộ nhân viên kiểm tra xem chất lượng công việc và tinh thần trách nhiệm của cán bộ nhân viên ra sao để từ đó còn rút ra những kinh nghiệm cho các lớp bồi dưỡng sau.

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo của Công ty chủ yếu được tiến hành theo những phương pháp sau:

Ý kiến phản ánh của người tham gia khoá đào tạo: Sau khoá đào tạo của Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam thường phát phiếu điều tra cho người tham gia học tập. Trong phiếu đó ghi các câu hỏi có liên quan đến khóa đào tạo: Nội dung đào tạo có thiết thực không, phương pháp dạy có hiệu quả không, trình độ sư phạm của cán bộ giảng dạy như thế nào? Trên cơ sở những ý kiến đó Công ty tiến hành đánh giá hiệu quả, đồng thời thay đổi cho phù hợp để nâng cao hiệu quả đào tạo.

Tổ chức thi sau đào tạo: Sau khi khoá đào tạo kết thúc, Công ty tiến hành tổ chức các cuộc thi chuyên môn để thông qua đó đánh giá hiệu quả đào tạo. Ý kiến của cán bộ nhân viên sau khi được hỏi hiệu quả sau đào tạo như sau:



Hình 2.6: Ý kiến của nhân viên đánh giá hiệu quả sau đào tạo

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra)

Qua kết quả trên chúng ta có thể thấy rằng hiệu quả sau đào tạo cũng rất tốt, mức độ cải thiện tốt lên tới 71,1%. 21% là cải thiện tương đối tốt và 7,9% cải thiện ít. Mặc dù vậy công ty vẫn sẽ luôn đề ra kết quả đào tạo cao hơn mỗi năm, đây cũng là một tín hiệu tích cực.

2.2.8.3. Thực trạng đánh giá việc xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo nhân viên tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Đơn vị có bảng đánh giá công việc theo tuần, theo tháng đối với từng phòng ban. Các nhân viên sẽ được đánh giá 1,2,3,4,5 theo mức độ hoàn thành công việc trong tuần, rồi tổng kết trong tháng. Chế độ khen thưởng được quy định rõ ràng để tạo động lực thúc đẩy cho nhân viên làm việc và phấn đấu.

Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã triển khai đánh giá các thành viên trong phòng ban với nhau, trưởng phòng đánh giá nhân viên để có kết quả chính xác và minh bạch nhất.

Tính hiệu lực: Sự đánh giá thực hiện công việc được xem là hữu hiệu cần phải đo lường được những đặc điểm quan trọng của công việc và không phụ thuộc vào các ảnh hưởng của những yếu tố không liên quan đến vấn đề đang đề cập hoặc yếu tố từ bên ngoài đồng thời phải có sự bao quát công việc. Sự đánh giá phải đo lường đến những khía cạnh liên quan đến kết quả, thành tích công việc. Hệ thống đánh giá thực hiện công việc của Công ty yêu cầu phải hợp lý.

Độ tin cậy: Đánh giá đo lường thực hiện công việc phải đảm bảo tính nhất quán, cho dù phương pháp thu thập thông tin là gì thì kết quả tổng hợp mang lại phải cho cùng kết quả và đi đến cùng một quyết định. Một trong những yêu cầu quan trọng là độ tin

cây giữa những người đánh giá. Hai hoặc nhiều người cấp lãnh đạo hoặc đồng nghiệp của cán bộ được đánh giá và đưa ra kết quả công khai.

Bảng 2.14: Checklist đào tạo tại Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Thời điểm	TT	Nội dung	Thời gian	Ghi chú
Trước khi đào tạo	1.	Xây dựng, viết tài liệu đào tạo	5-8 ngày	
	2.	Lên địa điểm, thời gian đào tạo	5-8 ngày	
	3.	Lên kế hoạch giảng viên đào tạo	5-8 ngày	
	4.	Gửi email cho giảng viên về thời gian, địa điểm về lịch dạy	5-8 ngày	
	5.	Gửi email thông báo cho nhân viên đào tạo	5-8 ngày	
	6.	In tài liệu và danh sách học viên tham gia khóa đào tạo	Trước 1 ngày	
	7.	Nhắc lại lịch học cho giảng viên và nhân viên tham gia khóa đào tạo	Trước 1 ngày	
	8.	Chuẩn bị phòng, bàn ghế và dụng cụ đào tạo	Trước 1 ngày	
	9.	Chuẩn bị đồ ăn nhẹ sau mỗi giờ nghỉ giữa giờ cho giáo viên	Trước 1 ngày	
Trong khi đào tạo	1.	Hỗ trợ giảng viên đào tạo	Trong đào tạo	
	2.	Điểm danh học viên đào tạo	Trong đào tạo	
	3.	Thông báo lịch học tiếp theo cho học viên	Trong đào tạo	
	4.	Thông báo lịch thi cho CBNV	Trước 1 ngày	
	5.	Chuẩn bị bài thi cuối kỳ cho CBNV	Trước 1 ngày	
	6.	Lên kế hoạch thi cuối khóa cho CBNV	Trước 1 ngày	
Sau khi đào tạo	1.	Chấm điểm, đánh giá bài kiểm tra	Sau 2-5 ngày	
	2.	Email cho học viên và trưởng đơn vị/phòng ban danh sách nhân viên đạt/không đạt	Sau 5-8 ngày	
	3.	Hỗ trợ những cấp chứng chỉ, giấy xác nhận hoàn thành khóa học cho học viên	Sau 8-10 ngày	
	4.	Tổng hợp phiếu đánh giá từ học viên	Sau 3-5 ngày	
	5.	Cập nhật DS nhân viên, lý do nghỉ của nhân viên vào file theo dõi nhân viên nghỉ	Trong vòng 2 tháng sau khóa học	

(Nguồn: phòng tài chính – kế toán)

Tuy công tác đào tạo đã và đang được công ty quan tâm, chú trọng. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện còn gặp rất nhiều khó khăn làm ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác do cần phải cân bằng giữa chi phí đào tạo với năng lực tài chính của công ty. Điều này đặt ra những thách thức đòi hỏi công ty phải có biện pháp khắc phục lâu dài.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực

2.3.1. Yếu tố bên ngoài

Yếu tố kinh tế xã hội:

Ảnh hưởng của kinh tế suy thoái trong năm 2023 thì việc bổ sung ngân sách đào tạo cũng đang có vấn đề không nhỏ tại Công ty cổ phần nội thất 5C Việt Nam. Khi có sự biến động lớn, có thể xảy ra việc cắt giảm nguồn lực và đầu tư vào đào tạo nhân sự là hoàn toàn cần thiết.

Pháp luật và chính sách của nhà nước:

Hiện nay, nhà nước đã ban hành nhiều quy định liên quan đến công tác đào tạo nhân lực, được quy định trong Bộ Luật Lao động và Luật Giáo dục nghề nghiệp. Đây là cơ sở pháp lý bắt buộc các doanh nghiệp phải tuân theo, bao gồm trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động và chi trả các chi phí liên quan. Đối với công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam, việc nắm vững và thực hiện đúng các quy định này giúp công ty xây dựng kế hoạch đào tạo cụ thể, tổ chức các khóa học phù hợp và đánh giá hiệu quả đào tạo. Đồng thời, việc tuân thủ pháp luật cũng đảm bảo quyền lợi cho người lao động, giảm thiểu rủi ro pháp lý và tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của công ty. Công ty cần lập các thỏa thuận cam kết đào tạo, báo cáo và lưu trữ hồ sơ theo quy định, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc giải quyết các tranh chấp nếu có phát sinh.

Sự tiến bộ khoa học kỹ thuật:

Trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện nay đang thay đổi một cách nhanh chóng. Trên thực tế, tuổi đời của các máy móc thiết bị công nghệ ngày càng rút ngắn, dự kiến cứ 10 năm thì có tới 80% - 90% các máy móc, thiết bị, công nghệ sẽ trở nên lạc hậu và cần được thay thế. Điều này kéo theo yêu cầu toàn bộ các nhà quản lý và nhân viên phải liên tục cập nhật và thay đổi kỹ năng, năng lực làm việc. Để đáp ứng những thách thức này, công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam phải không ngừng đầu tư vào đào tạo nguồn nhân lực, giúp nhân viên thích ứng với các công nghệ mới. Việc này không chỉ giúp duy trì hiệu quả sản xuất và kinh doanh mà còn nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Thị trường lao động:

Sự biến động của thị trường lao động có thể ảnh hưởng đến việc tìm kiếm và thu hút nhân tài. Với nghề nội thất hiện nay đặc biệt là tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng

5C Việt Nam luôn cần một số lượng lớn nhân sự GenZ để phát triển nền tảng mạng xã hội đặc biệt là kênh Tiktok.

Đối thủ cạnh tranh:

Trong một thị trường cạnh tranh, doanh nghiệp nào có môi trường làm việc tích cực và chính sách nhân sự tốt thường thu hút được nhân tài có chất lượng cao. trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt hiện nay, nhân viên có thể chọn lựa chuyển sang các doanh nghiệp khác nơi họ nhận thấy có cơ hội thăng tiến và học tập tốt hơn. Ngoài ra có các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến công tác đào tạo nhân lực của một doanh nghiệp, bao gồm sự phát triển của thị trường lao động và định hướng phát triển của nền kinh tế. Sự biến động của thị trường lao động có thể tạo ra nhu cầu mới về kỹ năng hoặc chuyên ngành, điều này có thể ảnh hưởng đến việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

2.3.2. Yếu tố bên trong

Mục tiêu, chiến lược, chính sách, quy mô của doanh nghiệp:

Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam thiết lập chính sách nhân sự rõ ràng, tập trung vào xây dựng đội ngũ nhân lực có chất lượng cao và tận tâm. Lãnh đạo công ty coi trọng việc phát triển nhân lực và đặt chất lượng nguồn nhân lực là ưu tiên hàng đầu. Mặc dù đã có chính sách nhân sự khoa học và tạo niềm tin cho nhân viên, nhưng nhận thức vẫn còn hạn chế do ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau. Do đó, cần tăng cường kiến thức và kinh nghiệm cho đội ngũ lãnh đạo và quản lý để nâng cao hiệu quả của công tác phát triển nhân lực.

Về chất lượng nhân lực, phần lớn nhân viên trong công ty đều có trình độ đại học và là nhóm tuổi trẻ, có nhu cầu học hỏi và nâng cao kỹ năng cao. Công ty cần tổ chức các khóa đào tạo hấp dẫn về cả nội dung và hình thức để đáp ứng nhu cầu của họ.

Về nguồn lực tài chính, doanh nghiệp có nguồn lực dồi dào từ doanh thu bán hàng tăng cao, đảm bảo kinh phí cho đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật để hỗ trợ công tác đào tạo. Tuy nhiên, để đảm bảo hiệu quả, người quản lý cần cân nhắc giữa các yếu tố ảnh hưởng và nội dung của công tác đào tạo.

Quan điểm của nhà lãnh đạo:

Đối với Công ty cổ phần Nội thất 5C Việt Nam. Giám đốc Nguyễn Đình Thanh có cách nhìn nhận về nhân sự trong công ty là nguồn nhân lực sẽ là yếu tố cốt lõi để giúp công ty phát triển, Việc đầu tư hỗ trợ kinh phí đào tạo luôn được tạo điều kiện, ngoài ra còn có các chế độ khuyến khích NLD đi đào tạo.

Môi trường làm việc và tính chất công việc:

Với môi trường làm việc năng động hoạt bát, mọi nhân viên luôn được thỏa sức đưa ra những ý tưởng sáng tạo thì việc tích chất của công việc hiện tại không quá khó khăn. Tuy nhiên mọi sự biến đổi của thị trường việc đào tạo chuyên môn của NLD cũng cần phải cao hơn để đáp ứng được vấn đề này.

Nguồn lực tài chính của doanh nghiệp:

Đối với Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam, nguồn lực tài chính đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo. Số lượng người tham gia đào tạo, hình thức đào tạo và cơ sở vật chất đều phụ thuộc vào mức đầu tư kinh phí. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của quá trình đào tạo.

Với một nguồn kinh phí đủ lớn, công ty có thể đầu tư vào các thiết bị và công nghệ hiện đại, từ đó nâng cao chất lượng của quá trình đào tạo. Tuy nhiên, để đảm bảo hiệu quả cao nhất từ nguồn kinh phí này, công ty cần phải xem xét kỹ lưỡng yêu cầu của công việc và thực tế sản xuất kinh doanh của mình. Chỉ khi hiểu rõ những yêu cầu cụ thể này, việc đầu tư vào đào tạo mới thực sự có thể mang lại lợi ích cao nhất cho công ty.

Văn hóa doanh nghiệp:

Tại Nội thất 5C mọi người đều thể hiện sự thoải mái khi làm việc, giờ giấc cũng thoải mái nhưng vẫn phải đảm bảo được khối lượng và chất lượng công việc, Công ty luôn khuyến khích các bạn nhân viên tự do sáng tạo, cũng vì một phần đặc thù liên quan tới kênh thương mại điện tử như tiktok. Luôn tổ chức các bữa tiệc nhỏ để làm tăng tinh thần làm việc của nhân viên.

2.4. Đánh giá chung về đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

2.4.1. Những kết quả đạt được

Nhìn chung, công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty đã đạt được những kết quả đáng khích lệ:

1. Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã xác định được mục tiêu cần được đào tạo trong thời buổi kinh tế suy thoái như hiện nay, đẩy mạnh phát triển các phòng ban như phòng chăm sóc khách hàng và phòng marketing.
2. Công ty cũng đã xây dựng được nội dung giảng dạy một cách khoa học và đầy đủ
3. Mặc dù kinh tế hiện tại đang suy thoái nhưng việc đầu tư chi phí cho việc đào tạo vẫn được đảm bảo và không gặp quá nhiều khó khăn.
4. Nhân viên công ty đã được đào tạo bởi các chuyên gia hàng đầu và đều có những kết quả đáng khả quan. Công tác đào tạo đạt hiệu quả không những giúp công ty tiết kiệm được khoản chi phí tuyển dụng nguồn bên ngoài, mất thời gian tốn kém mà còn tận dụng được tối đa nguồn nội lực hiện có. Những người có kinh nghiệm, có thâm niên làm việc lại giúp đỡ những nhân viên mới, những nhân viên còn ít kinh nghiệm. Mọi người cùng nhau vươn lên và cùng nhau cống hiến cho công ty, từ đó cũng tạo sự đoàn kết giữa các thành viên trong công ty.
5. Việc triển khai Thực hiện chương trình đào tạo đã phần nào kích thích được tinh thần của người lao động, tạo động lực cho họ nâng cao trình độ đáp ứng ngày một tốt hơn yêu cầu của công việc, đồng thời là một cơ hội tốt để họ tăng lương,

nâng bậc. Ngoài ra, công tác đào tạo cũng tạo sự tin tưởng và lòng trung thành của nhân viên đối với công ty vì sự cố gắng của bản thân trong công tác đào tạo phù hợp với sự đãi ngộ của công ty.

6. Về hiệu quả đào tạo, công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C có nguồn nhân lực trẻ về tuổi đời cũng như tuổi nghề nên có khả năng học hỏi và ứng dụng những điều đã học vào thực tế một cách linh hoạt. Ngoài ra, môi trường làm việc của công ty lành mạnh và thân thiện giúp cho nhân viên thuận lợi trong việc trao đổi, học tập kinh nghiệm của nhau. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc của nhân viên đang dần được phát triển, cơ cấu nguồn nhân lực đang dần được cải thiện để phù hợp với định hướng phát triển của công ty, điều đó cho thấy những biểu hiện tốt về nguồn nhân lực của công ty trong tương lai.

2.4.2. Những hạn chế

Qua quá trình nghiên cứu thực tế và thu thập thông tin từ nhiều nguồn khác nhau ta có thể thấy công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực của công ty vẫn còn những hạn chế cần được khắc phục:

1. Công ty chưa quan tâm về nhu cầu được đào tạo của nhân viên, việc xác định nhu cầu đào tạo chỉ dựa vào kế hoạch kinh doanh, và yêu cầu công việc. Vì vậy, đôi khi việc đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của nhân viên.
2. Việc đánh giá quá trình thực hiện công việc có hiệu quả đang còn chủ quan và chưa bài bản.
3. Mặc dù đã xác định được mục tiêu đào tạo để phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh trong từng giai đoạn, tuy nhiên vẫn chưa cụ thể cho từng đối tượng mà vẫn còn dang dở chung giữa các phòng ban gây ra việc những lợi ích mà một số phòng ban nhận được không nhiều tác dụng. Ngoài ra kỹ năng Ngoại ngữ và tin học vẫn chưa được tập trung nhiều.
4. Công ty đang thiếu sự đa dạng hóa trong loại hình đào tạo chủ yếu chỉ sử dụng phương pháp thảo luận nhóm để đào tạo, việc này dẫn đến học viên không tìm được phương pháp đào tạo phù hợp cho bản thân.
5. Hiện nay riêng việc đào tạo nhân viên kỹ thuật, cơ sở vật chất kỹ thuật để phục vụ công tác đào tạo đang còn nghèo nàn chưa áp dụng được các trang bị máy móc hiện đại.
6. Trong các phương pháp đào tạo tại nơi làm việc, giáo viên nội bộ là những nhân viên lành nghề, có kinh nghiệm lâu năm trong công ty nên việc hướng dẫn giảng dạy còn thiếu về kinh nghiệm sư phạm, khả năng truyền đạt kém... Vì vậy, dẫn tới việc giảng dạy tại công ty chưa khoa học, lôgic làm cho nhân viên khó tiếp thu làm giảm đi tính hiệu quả của phương pháp này.

7. Mặc dù kinh phí đào tạo thoải mái nhưng vẫn chưa cân đối và xây dựng một cách khoa học hiệu quả.
8. Công tác đánh giá kết quả đào tạo còn sơ sài và chưa khoa học, chủ yếu đánh giá theo cảm nhận chủ quan của người trực tiếp giảng dạy, và người quản lý trực tiếp. Công tác đánh giá, tổng kết chương trình đào tạo chỉ được thực hiện theo năm mà không thực hiện ngay sau mỗi khóa học, do đó, không khắc phục được những sai sót một cách kịp thời. Đồng thời, việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo và phát triển chỉ dừng lại ở mức chung chung, chưa đi sâu, cụ thể từng vấn đề.

2.4.3. Nguyên nhân

1. Công ty vẫn chưa có phòng nhân sự. Mọi việc về đào tạo cũng như các việc khác liên quan đến nhân lực đều do ban giám đốc quyết định. Điều này làm mất khá nhiều thời gian của ban giám đốc. Ngoài ra, những việc liên quan đến nhân lực nói chung và đào tạo nói riêng thì không được chuyên sâu, giảm đi tính hiệu quả và sát thực.
2. Ban lãnh đạo vẫn chưa thật sự gần gũi với nhân viên nên vẫn chưa hiểu rõ được nhu cầu được đào tạo thật sự của nhân viên.
3. Nhân viên chưa ý thức được vai trò của việc đào tạo nên hiệu quả sau đào tạo còn nhiều hạn chế.
4. Văn hóa doanh nghiệp còn nhiều hạn chế, chưa tạo cho nhân viên tinh thần tự giác.
5. Qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần Nội thất Và Xây dựng 5C năm 2021-2023 có thể thấy công ty đã đạt được rất nhiều thành quả đáng khích lệ. Tuy nhiên, bên cạnh đó công ty vẫn còn những hạn chế nhất định trong công tác đào tạo nguồn nhân lực mà công ty cần phải khắc phục để công tác đào tạo có thể hoàn thiện hơn nữa.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương này đã trình bày chi tiết về thực trạng của công tác đào tạo nhân viên tại Công ty Nội thất 5C Việt Nam, bao gồm các điểm mạnh, điểm yếu và những thách thức đang đối diện. Từ việc phân tích sâu rộng các hoạt động đào tạo, nội dung, phương pháp, cũng như việc đánh giá hiệu quả và đo lường kết quả, chương này đã cung cấp cái nhìn toàn diện về tình hình hiện tại của công tác đào tạo nhân viên trong doanh nghiệp.

Thực trạng đào tạo nhân viên tại công ty Nội thất 5C Việt Nam:

Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo

Lựa chọn đối tượng đào tạo

Xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

Dự tính kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

Triển khai đào tạo

Đánh giá kết quả và hiệu quả đào tạo

Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực

Yếu tố bên ngoài

Yếu tố bên trong

Nổi bật trong thực trạng là việc Công ty Nội thất 5C Việt Nam đã có những bước tiến tích cực trong việc tổ chức và triển khai các hoạt động đào tạo, đặc biệt là việc tập trung vào phát triển kỹ năng nghề nghiệp và nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên. Tuy nhiên, còn tồn tại một số hạn chế như kế hoạch đào tạo chưa linh hoạt, không đáp ứng đủ nhu cầu và mong muốn của nhân viên, cũng như việc đánh giá hiệu quả đào tạo chưa được thực hiện một cách toàn diện và có hệ thống.

Đánh giá chung về đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Những kết quả đạt được

Những hạn chế

Nguyên nhân

Đồng thời, các thách thức như sự biến động của thị trường lao động và tiến độ công nghệ cũng đang ảnh hưởng đến công tác đào tạo, đặt ra yêu cầu cao hơn cho việc cập nhật kiến thức và kỹ năng của nhân viên. Việc cải thiện và tối ưu hóa công tác đào tạo sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của Công ty Nội thất 5C Việt Nam trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM

3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam hoạt động vào năm 2017 là doanh nghiệp với quy mô nhỏ với niềm đam mê và khát vọng thành công cùng hướng đi rõ ràng. Trong vòng 3 năm kể từ khi kinh doanh trực tuyến, công ty cũng đã dần khẳng định vị thế của mình trên thị trường thương mại điện tử. Văn phòng được đặt tại Quận Hà Đông, Hà Nội và được biết đến là doanh nghiệp chuyên cung cấp các sản phẩm nội thất lắp ghép và đồ decor trang trí nhà cửa. Với sự lãnh đạo của Ban Giám đốc có tầm nhìn và chiến lược tốt, có đội ngũ nhân viên năng động, nhiệt tình, Nội thất 5C đang xây dựng một tập thể vững mạnh và chuyên nghiệp, nâng cao uy tín của công ty từng ngày, không chỉ bằng các sản phẩm nội thất hoàn thiện, có chất lượng ổn định mà còn bằng việc cung cấp giá cả cạnh tranh và dịch vụ linh hoạt.

Là công ty hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh sản phẩm nội thất lắp ghép phục vụ cho thị trường Việt Nam, chiến lược phát triển của Nội thất 5C từ năm 2023 đến năm 2028 bao gồm các mục tiêu:

1. Không ngừng phát triển, lớn mạnh, mang đến cho người tiêu dùng những sản phẩm có chất lượng tốt nhất và giá cả phù hợp nhất.
2. Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, đem lại doanh thu hàng tỉ đồng, đảm bảo việc làm ổn định và nâng cao thu nhập cho cán bộ nhân viên trong công ty
3. Thực hiện mục tiêu xây dựng thương hiệu, trở thành thương hiệu hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực sản xuất và phân phối các sản phẩm nội thất thông minh đến tay người tiêu dùng
4. Xây dựng đội ngũ nhân viên uy tín chất lượng để đảm bảo khả năng thích nghi với thị trường.

3.2. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực của công ty

Với mỗi ngày trôi qua, yêu cầu từ phía khách hàng không ngừng tăng cao, dẫn đến việc thực hiện quy trình làm việc và phục vụ trở nên kém hiệu quả. Để đáp ứng được nhu cầu này, theo kế hoạch kinh doanh, việc lên kế hoạch thay đổi một số bộ phận để phù hợp hơn với công việc là cần thiết. Điều này đồng nghĩa với việc nhân viên cần được đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu công việc mới, và do đó, công ty đang phát triển chính sách đào tạo phù hợp.

3.2.1. Kế hoạch về số lượng và chất lượng nhân lực:

Xác định nhu cầu về nhân lực: Đánh giá mức độ hiện tại của nhân lực so với mục tiêu chiến lược của công ty để xác định các kỹ năng và vị trí cần phát triển.

Phân tích chất lượng nhân lực hiện tại: Xác định các kỹ năng, năng lực và hiệu suất của nhân viên hiện tại để xác định rõ nhu cầu đào tạo.

Xây dựng kế hoạch phát triển nhân viên: Thiết lập các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên để nâng cao chất lượng và kỹ năng của nhân sự hiện có.

Tuyển dụng và giữ chân nhân sự tài năng: Xác định các vị trí quan trọng cần tuyển dụng từ bên ngoài để đảm bảo rằng công ty có đủ nhân sự có kỹ năng và chất lượng.

3.2.2. Kế hoạch về chi phí cho đào tạo:

Xác định ngân sách đào tạo: Xác định số tiền có sẵn để đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên.

Ưu tiên các chi phí đào tạo: Ưu tiên các khoản chi phí cho các khóa học hoặc chương trình đào tạo có thể tạo ra lợi ích lớn nhất cho công ty.

Xác định nguồn lực: Xác định nguồn lực cần thiết để triển khai các chương trình đào tạo, bao gồm cả chi phí về nhân sự, vật liệu, và cơ sở hạ tầng.

Đánh giá hiệu quả chi phí: Đánh giá hiệu quả của các khoản chi phí đào tạo bằng cách so sánh chi phí với lợi ích và giá trị mang lại cho công ty.

3.2.3. Kế hoạch về đánh giá đào tạo:

Thiết lập tiêu chí đánh giá: Xác định các tiêu chí và mục tiêu đánh giá cho các khóa đào tạo, bao gồm cả kiến thức mới, kỹ năng và ứng dụng trong công việc.

Tạo các công cụ đánh giá: Phát triển các công cụ và phương pháp để đánh giá sự tiến bộ và hiệu suất của nhân viên sau khi hoàn thành các khóa đào tạo.

Thu thập phản hồi: Thu thập phản hồi từ nhân viên và quản lý để đánh giá hiệu quả của các khóa đào tạo và điều chỉnh kế hoạch đào tạo cho các khóa sau.

Đánh giá kết quả: Đánh giá kết quả của các khóa đào tạo dựa trên tiêu chí và mục tiêu đánh giá đã đặt ra ban đầu để đảm bảo rằng chương trình đào tạo mang lại giá trị cho công ty.

Nhận thấy rằng việc sử dụng lao động cứng nhắc theo ngành nghề đôi khi không hiệu quả, vì vậy, công ty đang xem xét chính sách đào tạo bổ sung và chuyển đổi nghề để giải quyết vấn đề này. Đồng thời, cũng nhận thấy sự biến động của thị trường yêu cầu phải có định hướng sản xuất kinh doanh linh hoạt hơn, và do đó, kế hoạch đào tạo bổ sung sẽ giúp đội ngũ nhân viên làm quen với các quy trình mới. Coi việc đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý là rất quan trọng, và tiến hành nó một cách thường xuyên trong từng năm. Điều này là cần thiết để đảm bảo có đội ngũ cán bộ quản lý tốt nhất. Dựa trên những định hướng này, tôi đã lập kế hoạch đào tạo dự kiến cho năm tới như sau.

Bảng 3.1: Kế hoạch đào tạo dự kiến 2024

Bộ phận đào tạo	Số người	Thời gian đào tạo	Nơi đào tạo
Phòng chăm sóc khách hàng	6	2 tháng	Công ty
Phòng marketing	18	2 tháng	Công ty
Phòng kho	12	2 tháng	Công ty
Phòng tài chính kế toán	2	2 tháng	Công ty

Nhìn vào bảng trên ta thấy ở các phòng ban ít nhiều đều có sự chênh lệch về số lượng nhân viên đào tạo. Đó là do công ty luôn chú trọng việc đào tạo bộ phận chăm sóc khách hàng và bộ phận marketing, đây là hai bộ phận chủ chốt liên quan đến lợi nhuận của công ty nên được chú trọng đào tạo nhiều hơn.

3.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong công ty cổ phần Nội thất 5C Việt Nam

3.3.1. Giải pháp hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

3.3.1.1. Thực hiện tốt công tác phân tích nhu cầu đào tạo

Để việc xác định nhu cầu được đầy đủ, khách quan, chính xác, phù hợp với đòi hỏi thực tế và chiến lược phát triển, Công ty cần phải thực hiện công tác phân tích nhu cầu đào tạo một cách chính xác hơn.

Việc xác định nhu cầu đào tạo chỉ thực sự đạt hiệu quả nếu dựa trên sự phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc của các nhân viên trong công ty.

Cán bộ làm công tác đào tạo trực tiếp quan sát, điều tra về khả năng, trình độ, chuyên môn của người lao động từ đó đưa ra kết quả chính xác.

Việc phân tích xác định nhu cầu có thể đưa vào các bảng hỏi đã được thiết kế cho cán bộ công nhân viên toàn Công ty viết vào sau đó thu lại và cán bộ làm công tác phân loại và tập hợp để chọn ra những đối tượng đào tạo một cách chính xác.

Công ty nên tiến hành xây dựng bản mô tả công việc và đưa ra những yêu cầu cụ thể đối với NLD thực hiện công việc được giao. Bản mô tả công việc nhằm liệt kê những trách nhiệm, điều kiện làm việc. Sau khi hoàn tất việc phân tích công việc, các nhà quản trị sử dụng các văn bản phân tích công việc để xác định nhu cầu đào tạo, đặc biệt là đối với lao động mới. Đối với từng công việc, phân tích công việc cho thấy đó là công việc gì? Để thực hiện được công việc đó NLD phải làm những nhiệm vụ gì và phải có những kiến thức, kỹ năng nào cần phải đào tạo cho nhân viên. Công ty phải thực hiện tuần tự các bước sau:

+ Bước 1: Tiến hành xác định sử dụng mục đích phân tích công việc

+ Bước 2: Xác định những công việc hay là vị trí đặc trưng cần phân tích

- + Bước 3: Tiến hành lựa chọn các phương pháp khác nhau cho phù hợp với mục tiêu của phân tích công việc.
- + Bước 4: Tiến hành thu thập thông tin
- + Bước 5: Tiến hành tổng hợp thông tin theo mục tiêu ban đầu đề ra và kiểm tra xác minh lại mức độ chính xác của thông tin.
- + Bước 6: Tiến hành xây dựng bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc

Việc đánh giá thực hiện công việc của Công ty Cổ phần Nội thất Và Xây dựng 5C Việt Nam cũng không được thực hiện thường xuyên và định kỳ. Cho nên, công tác khen thưởng kỷ luật cũng chung chung và không thật sự chính xác. Đồng thời những người làm công tác quản lý không nắm bắt được được cụ thể và chính xác về khả năng, trình độ chuyên môn của NLĐ. Trong khi đó Việc đánh giá khả năng thực hiện công việc của NLĐ sẽ giúp doanh nghiệp phát hiện những sai sót, yếu kém của NLĐ.

3.2.1.2. Thực hiện đánh giá quá trình thực hiện công việc có hiệu quả

Đánh giá quá trình thực hiện công việc của nhân viên có hiệu quả là nhằm đánh giá một cách có hệ thống hiệu quả công việc và năng lực của nhân viên, bao gồm kết quả công việc, phương pháp làm việc, các phẩm chất thể hiện ra trong đào tạo và các kỹ năng hoàn thành công việc.

Để đánh giá thực hiện công việc chính xác, hiệu quả các nhà quản trị cần thiết lập các phiếu đánh giá thực hiện công việc, qua phiếu này có thể đánh giá được sự hoàn thành công việc của cán bộ công nhân viên tại công ty. Để đánh giá chính xác việc thực hiện công việc thì công ty cần thực hiện tốt một số công việc sau:

- a) Xác định mục tiêu đánh giá thực hiện công việc
- b) Lựa chọn phương pháp đánh giá thích hợp
- c) Lựa chọn thời điểm và chu kỳ đánh giá
- d) Lựa chọn và huấn luyện những người làm đánh giá
- e) Đánh giá phải được tiến hành một cách công khai, nghiêm túc, công bằng, phải có thông tin phản hồi về nội dung, phạm vi và các kết quả đánh giá với các cán bộ công nhân viên của mình.

Sau khi tiến hành phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc, bộ phận nhân sự sẽ xây dựng hai bảng để cho điểm các kiến thức và kỹ năng mà công việc yêu cầu, cũng như cho điểm các kiến thức và kỹ năng thực tế mà NLĐ hiện đang có.

Bảng 3.2: Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của công việc

TT	Kiến thức, kỹ năng	Yêu cầu (Thực tế)				
		Điểm				
		1	2	3	4	5
1	Kiến thức					
1.1	Trình độ chuyên môn					
1.2	Kiến thức về Marketing					
1.3	Kiến thức về sản phẩm					
1.4	Kiến thức ngoại ngữ					
2	Kỹ năng					
2.1	Kỹ năng giao tiếp					
2.2	Kỹ năng giải quyết vấn đề					
2.3	Kỹ năng đàm phán					
2.4	Kỹ năng phân tích và tổ chức					
2.5	Kỹ năng lập kế hoạch, báo cáo					
2.6	Kỹ năng lãnh đạo					
2.7	Kỹ năng tin học					

Sau khi cho điểm được được các kiến thức và kỹ năng yêu cầu và thực tế hiện có sẽ cho ra được bảng chênh lệch về các kiến thức kỹ năng này. Các bảng chênh lệch về kiến thức kỹ năng này chính là cơ sở để bộ phận nhân sự xác định được nhu cầu đào tạo cụ thể theo từng kiến thức, kỹ năng và từ đó xây dựng được kế hoạch đào tạo sát với yêu cầu thực tế nhất.

Bảng 3.3: Khoảng cách về kiến thức kỹ năng giữa yêu cầu công việc và thực tế NLD hiện có

TT	Kiến thức, kỹ năng	Yêu cầu	Thực tế	Chênh lệch
1	Kiến thức			
1.1	Trình độ chuyên môn			
1.2	Kiến thức về Marketing			
1.3	Kiến thức về sản phẩm			
1.4	Kiến thức ngoại ngữ			
2	Kỹ năng			
2.1	Kỹ năng giao tiếp			
2.2	Kỹ năng đàm phán			
2.3	Kỹ năng giải quyết vấn đề			
2.4	Kỹ năng phân tích và tổ chức			
2.5	Kỹ năng lãnh đạo			
2.6	Kỹ năng lập kế hoạch, báo cáo			
2.7	Kỹ năng tin học			

Để việc xác định nhu cầu đào tạo được thực sự đem lại hiệu quả cho các khóa đào tạo thì nhu cầu của nhân viên được cử đi học cũng là một yếu tố thực sự quan trọng. Bộ phận phụ trách đào tạo cũng có thể thường xuyên đưa ra các phiếu khảo sát để xác định được nhu cầu đào tạo của các cá nhân NLD trong Công ty. Phiếu khảo sát có thể được lập như sau:

Bảng 3.4: Phiếu điều tra xác định nhu cầu đào tạo của NLD trong doanh nghiệp

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ NHU CẦU ĐÀO TẠO
Họ và tên:.....Giới tính:.....
Chức danh:.....Bộ phận:.....
Thâm niên công tác:.....
Nếu được tham gia khóa đào tạo anh /chị muốn được đào tạo thêm những kiến thức gì? Ý kiến:.....
Hình thức đào tạo nào là phù hợp với anh/chị ? •Tại doanh nghiệp •Học tại các cơ sở đào tạo
Thời gian đào tạo phù hợp với anh/chị là ?Thời điểm đào tạo (đào tạo với thời gian nào) ?.....
Thời lượng của khóa đào tạo (bao nhiêu ngày) ?.....

Mặc dù hiện nay Công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã căn cứ vào mục tiêu, chiến lược, kế hoạch phát triển để xác định nhu cầu đào tạo nhưng mới chỉ xác định được trong thời gian ngắn theo từng dự án mà chưa có được kế hoạch lâu dài cho Công tác đào tạo nhân sự thay thế, kế cận. Muốn vậy trước tiên phải xây dựng được kế hoạch hóa NNL của Công ty dựa trên mục tiêu, chiến lược, kế hoạch của Công ty, dựa trên nghiên cứu biến động môi trường kinh doanh... Từ kế hoạch hóa NNL của Công ty, bộ phận phụ trách về công tác ĐTNNL sẽ xác định được số lượng người cần được đào tạo, đào tạo bộ phận nào và khi nào cần đào tạo.

3.3.2. Xác định mục tiêu đào tạo cụ thể, chi tiết.

Việc xác định chương trình đào tạo phù hợp giữa mục tiêu và nội dung sao cho hiệu quả và khuyến khích, NLĐ tự đánh giá vì họ biết họ phải đạt những gì, đồng thời xua tan những mong đợi không thực tế của họ, để họ cảm giác được thực tại, mong muốn đào tạo tốt hơn.

Có mục tiêu đào tạo rõ ràng thì Công ty mới đánh giá công bằng, khách quan. Xác định chương trình đào tạo phù hợp với nội dung mục tiêu của công ty.

Mục tiêu đào tạo của công ty cần đáp ứng những yêu cầu sau đây:

1. Cụ thể cho từng đối tượng được đào tạo. Từng khóa đào tạo cụ thể và phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh cụ thể của công ty trong từng giai đoạn hoạt động.
2. Mục tiêu đặt ra phải có tính khả thi, phù hợp với thực trạng hiện tại của công ty.
3. 100% cán bộ, nhân viên có kiến thức nghiệp vụ chắc chắn, ngoài ra là các kiến thức về ngoại ngữ, tin học phải được nâng cao để phù hợp với yêu cầu làm việc.
4. Với các khóa đào tạo dành cho nhân viên livestream: Tăng cường đào tạo về kỹ năng xử lý tình huống. Về kiến thức sản phẩm, đảm bảo 100% nhân viên phải nắm được thông tin sản phẩm.
5. Trong vòng 3 năm tới, đảm bảo tạo điều kiện cho cán bộ công nhân viên ở Công ty có tới 90% tham gia đào tạo ngoại ngữ.
6. Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty.
7. Với khóa đào tạo, kèm cặp: Đảm bảo sau thời gian kèm cặp, đào tạo học viên phải nâng cao được trình độ, chuyên môn, có thêm kinh nghiệm thực hiện công việc, hiểu biết cụ thể và chấp hành nội quy an toàn lao động, nội quy lao động. Kết thúc khóa học, học viên phải có báo cáo cụ thể và đánh giá của người phụ trách về công việc được đào tạo, kèm cặp.

3.3.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp, công bằng và khách quan hơn

Việc lựa chọn đối tượng đào tạo là một bước rất quan trọng để cho công tác tiến hành và đạt hiệu quả cao. Để chọn đúng đối tượng đào tạo Công ty cần phải xây dựng

được những tiêu chuẩn đánh giá được năng lực toàn bộ đội ngũ lao động của mình. Nhưng trên thực tế, Công ty lựa chọn đối tượng đào tạo chỉ dựa vào cảm nhận mà không có một hệ thống tiêu chuẩn nào cả. Nhưng với từng loại đối tượng thì công ty cần phải xác định một hệ thống các tiêu chuẩn tương ứng để dựa vào đó có thể lựa chọn chính xác những đối tượng cần đào tạo cho Công ty.

Tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo:

1. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo phải là người hoàn thành công việc của Công ty thông qua người khác tức là biết lãnh đạo, tổ chức con người trong đơn vị mình.
2. Cán bộ quản lý, lãnh đạo phải có đầu óc tổ chức, biết áp dụng hợp lý kiến thức đã học vào công việc, có tư duy về hoạt động sản xuất kinh doanh...
3. Cán bộ lãnh đạo phải có khả năng điều hành hoạt động sản xuất của Công ty, có khả năng sáng tạo để đưa ra quyết định mới làm tăng lợi nhuận, nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng cho sản phẩm...

Tiêu chuẩn đối với cán bộ công nhân viên:

1. Phải nắm vững chuyên môn để thực hiện công việc của mình.
2. Nắm rõ quy trình công nghệ, máy móc thiết bị...
3. Thông qua kết quả đánh giá thực hiện công việc và tiêu chuẩn với cán bộ công nhân viên, Công ty sẽ xác định được cho mình đối tượng này người nào cần được đào tạo.
4. Sau khi đưa ra các tiêu chuẩn, Công ty cần cụ thể hoá và phổ biến rộng rãi cho người lao động của mình biết.

3.3.4. Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, chương trình đào tạo

Sử dụng nhiều phương pháp đào tạo sẽ giúp cho các học viên có thể tìm được phương pháp đào tạo phù hợp với mình hơn, góp phần làm hoàn thành khóa học nhanh hơn, tiếp thu nhiều kiến thức hơn. Công ty nên áp dụng thêm nhiều hình thức đào tạo có sự trợ giúp của khoa học công nghệ. Cụ thể là:

Tích cực tạo điều kiện cho nhân viên được đi học tập ở các công ty nước ngoài có liên kết hợp tác với công ty mình: Biện pháp này có thể nâng cao hoặc thay đổi các công nghệ sử dụng trong nước bằng công nghệ tiên tiến được học tập ở nước bạn. Tùy vào hoạt động của Công ty, Công ty có thể lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp với mình nhất.

Đào tạo theo kiểu hội nghị trong công ty với quy mô tầm 15-20 người: để nhân viên được trao đổi, đóng góp, chia sẻ kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực của mình để tìm ra hướng đi đúng trong công việc.

3.3.5. Chuẩn bị tốt cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo

Cơ sở vật chất đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định hiệu quả của quá trình đào tạo, bao gồm cả việc tiết kiệm thời gian và chi phí. Một cơ sở vật chất tốt cung cấp điều kiện thuận lợi cho nhân lực lao động học tập, từ lý thuyết đến thực hành, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo. Không chỉ vậy, cơ sở vật chất tốt còn cho phép việc học tập trong các lớp học có sự tham gia đông đảo hơn hoặc có thể bố trí thời gian linh hoạt hơn. Do đó, việc trang bị các máy móc hiện đại là cần thiết đối với cơ sở vật chất nghèo nàn của Công ty. Đặc biệt, trong việc đào tạo nhân viên kỹ thuật tại công ty cổ phần Nội thất 5C Việt Nam việc bố trí các phòng học trong các phân xưởng với các thiết bị như quạt, máy chiếu, micro sẽ giúp tạo điều kiện học tập thuận lợi hơn.

Hiện nay, một số công đoạn trong quá trình đào tạo được thực hiện trực tiếp trên các máy móc thực tế tại các xưởng sửa chữa, điều này mang lại nguy cơ cao về hỏng hóc thiết bị, máy móc hoặc gây tai nạn và mất an toàn lao động. Để giải quyết vấn đề này, Công ty cần hướng dẫn một cách tỉ mỉ và cẩn kẽ về lý thuyết hoặc đầu tư vào mô hình giúp nhân lực lao động làm quen trước khi thực hành trên máy móc. Đồng thời, công ty cần thực hiện kiểm tra và giám sát nghiêm ngặt về nội quy an toàn lao động trong quá trình thực hành, yêu cầu các giáo viên và học viên tuân thủ các biện pháp bảo hộ lao động như việc thắt dây an toàn.

3.3.6. Lựa chọn giáo viên đào tạo, đối tác đào tạo phù hợp

Có thể lựa chọn giáo viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực sư phạm. Trong trường hợp không có sẵn, công ty có thể cung cấp cho giáo viên tham gia các buổi học kỹ năng sư phạm ngắn ngày để họ có thêm kinh nghiệm giảng dạy. Chọn lựa giáo viên có sự nhiệt tình trong công việc và có phẩm chất đạo đức tốt. Đánh giá có thể dựa vào thời gian mà giáo viên đã làm việc trong công ty và các đánh giá về họ từ phía công ty. Giáo viên cần phải đảm bảo có sức khỏe tốt để có thể thực hiện quá trình giảng dạy một cách hiệu quả và an toàn. Trong trường hợp giáo viên là người thuê ngoài, công ty cần tiến hành trao đổi với họ về tình hình đào tạo tại công ty để họ có thể nắm bắt được. Công ty cũng nên tìm hiểu và lựa chọn giáo viên từ các trung tâm giảng dạy uy tín.

3.3.7. Huy động và tăng cường chi phí cho công tác đào tạo và phát triển

Việc triển khai các hoạt động đào tạo của Công ty cũng cần phải có nguồn kinh phí để đảm bảo việc thực hiện có hiệu quả. Trong những năm qua, Công ty chưa xem xét, cân đối và xác lập quỹ dành cho công tác đào tạo phát triển NNL một cách khoa học. Để xây dựng và quản lý tốt quỹ dành cho công tác ĐTNL, Công ty cần làm tốt nội dung sau:

**Thứ nhất, về việc xác định các khoản dự tính kinh phí đào tạo.* Có nhiều cách để xác định kinh phí dành cho công tác đào tạo, Công ty có thể dựa vào các cách sau:

Phương pháp dự tính bình quân đầu người: Trước hết cần xác định khoản dự tính kinh phí đào tạo bình quân đầu người, sau đó quyết định khoản kinh phí đào tạo theo số lượng cán bộ công nhân viên dự kiến đào tạo trong từng năm.

Phương pháp suy đoán: Căn cứ và khoản kinh phí đào tạo sử dụng của Công ty trong năm trước, so sánh quyết định kinh phí đào tạo trong năm sau là bao nhiêu.

Phương pháp dự tính theo nhu cầu: Căn cứ vào nhu cầu đào tạo của các đơn vị trong Công ty, trong một thời gian nhất định phải triển khai hoạt động đào tạo để dự tính chi phí.

Dù cho sử dụng phương pháp nào thì cũng phải xét đến nhu cầu đào tạo của từng phòng ban và khả năng nguồn kinh phí cho phép của Công ty. Nhìn chung, hiện nay kinh phí đào tạo của Công ty chỉ chiếm một phần nhỏ so với doanh thu. Để nâng cao chất lượng NNL hiện có, Công ty cần cân đối và dành phần kinh phí đáng kể trích từ các nguồn khác để phục vụ công tác ĐTNNL. Khi chất lượng NNL tăng lên thì hiệu quả sản xuất kinh doanh cũng sẽ đạt cao hơn và bù đắp phần chi phí bỏ ra.

**Thứ hai, về việc quản lý chi phí đào tạo:* Công ty nên căn cứ vào đặc điểm và yêu cầu của từng khóa học để quyết định chi phí bỏ ra. Với một nguồn kinh phí đào tạo bỏ ra nhất định thì Công ty cần khai thác một cách hiệu quả nhất. Để quản lý tốt và tiết kiệm chi phí đào tạo thì Công ty cần làm rõ các khoản chi sau:

+ Chi phí đào tạo bao gồm lương giáo viên dạy, phương tiện đào tạo, máy móc thiết bị...

+ Chi phí cho học tập bao gồm học phí, tài liệu, đi lại...

+ Tiền lương trả cho NLĐ trong quá trình đi đào tạo.

Bất kể là hình thức đào tạo ngắn hạn hay dài hạn, việc hạch toán chi phí một cách đầy đủ và chính xác là cần thiết. Bộ phận được giao nhiệm vụ lập kế hoạch chi phí cho hoạt động đào tạo cần phải có sổ sách ghi chép và tính toán riêng cho các chi phí này. Quản lý tốt chi phí đào tạo sẽ thúc đẩy sự tham gia của người học vào các khóa đào tạo.

Công ty có thể xây dựng quỹ đào tạo hàng năm dựa trên cấu trúc lao động của năm đó, đưa ra các kế hoạch đào tạo để phân bổ kinh phí cho từng chương trình, giúp đánh giá hiệu quả sau này. Việc tăng thêm chi phí vào khoản thưởng khích lệ nhân viên là một phương pháp khuyến khích sự tham gia của họ.

Để có nguồn kinh phí đào tạo và phát triển dồi dào hơn, công ty có thể thu hút thêm nguồn vốn từ các nhà đầu tư. Điều này đảm bảo rằng nhân viên sẽ được hưởng những điều kiện tốt nhất khi tham gia vào các chương trình đào tạo, từ đó tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của công ty.

3.3.8. Thực hiện tốt công tác đánh giá hiệu quả sau khóa đào tạo

Để việc đánh giá hiệu quả sau khóa đào tạo đòi hỏi cán bộ làm công tác đào tạo trực tiếp cần phải khách quan đánh giá chính xác tiêu chuẩn thực hiện công việc của từng nhân viên sau đào tạo và đánh giá nhận viên trong quá trình đào tạo.

Công tác đánh giá hiệu quả sau đào tạo được tiến hành qua các bước:

Bước 1: Đánh giá nhân viên trong quá trình đào tạo thông qua các bài test, kiểm tra năng lực trong quá trình đào tạo của nhân viên. Trong đó, có điểm kỹ năng đào tạo và điểm ý thức tham gia đào tạo. Người thực hiện công tác đào tạo sẽ đánh giá mức điểm theo thang điểm từ 0 – 10.

Bước 2: Để đánh giá nhân viên sau quá trình đào tạo, công ty cần sử dụng tiêu chuẩn thực hiện công việc như là cơ sở cho quá trình đánh giá. Tiêu chuẩn này phải được so sánh với thực tế thực hiện công việc của nhân viên thông qua việc sử dụng hệ thống thang đo để đo lường sự thực hiện công việc của họ. Kết quả đo lường này sau đó sẽ được lượng hóa và tiến hành đánh giá, phân loại sự thực hiện công việc của nhân viên. Sau đó, sẽ tiến hành thảo luận với nhân viên về kết quả này. Các bước trong quá trình đánh giá phải được thực hiện chi tiết, cụ thể và đảm bảo tính chính xác và khách quan. Điều này sẽ là cơ sở cho việc ra các quyết định nhân sự một cách đúng đắn. Quá trình này không chỉ giúp xác định hướng phát triển của công ty mà còn cung cấp câu trả lời chính xác nhất về việc liệu công tác đào tạo của công ty có đang theo đúng hướng hay không.

3.3.9. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động sau đào tạo

Sau quá trình đào tạo, người lao động cần được bố trí vào các công việc phù hợp với trình độ, khả năng, và ngành nghề được đào tạo. Trong quá trình sử dụng lao động, công ty cần tạo động lực để họ phấn đấu, tạo ra sự cạnh tranh tích cực, và khuyến khích học hỏi và trau dồi kinh nghiệm, cũng như rèn luyện kỹ năng làm việc. Công ty cần thiết lập cơ chế để mọi người, bao gồm cả những người trẻ tuổi, có khả năng và năng lực, có cơ hội thể hiện tiềm năng của mình thông qua các cuộc cạnh tranh lành mạnh, và những người có năng lực và trình độ thật sự sẽ được giao những vị trí xứng đáng. Điều này tạo ra cơ hội cho mọi người. Đối với học viên sau mỗi khóa học, sau khi đã áp dụng kiến thức vào công việc và đạt được thành tích tốt, công ty nên tổ chức các kỳ thi nâng lương để họ được hưởng những quyền lợi xứng đáng với công việc và đóng góp của họ. Với các kế hoạch sử dụng lao động sau đào tạo một cách hiệu quả, công ty có thể tạo ra động lực và cơ hội học tập làm việc cho nhân viên, từ đó đóng góp vào sự phát triển của công ty.

3.3.10. Một số giải pháp khác

Nâng cao công tác tuyển dụng: Trong doanh nghiệp, quá trình tuyển dụng đóng vai trò cực kỳ quan trọng. Nếu được thực hiện đúng cách, công ty sẽ có đội ngũ nhân viên chất lượng cao, đáp ứng mọi yêu cầu công việc. Ngược lại, quá trình tuyển dụng không hiệu quả có thể dẫn đến sự suy yếu của nguồn nhân lực, gây ra hiệu suất làm việc kém trong công ty. Hơn nữa, công tác tuyển dụng có sự liên kết chặt chẽ với đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Một quá trình tuyển dụng chất lượng cao giúp tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đào tạo, giảm thiểu chi phí và tối ưu hóa hiệu quả đào tạo.

Quản lý tốt công tác đào tạo: Đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo dựa trên kết quả sau quá trình đào tạo, bao gồm sự nâng cao năng lực của nhân viên, giảm thiểu chi phí, công sức và thời gian cho quá trình đào tạo, cũng như đạt được mục tiêu đề ra trong quá trình đào tạo. Quản lý tốt công tác đào tạo là điều kiện cần để đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty thông qua việc nâng cao năng lực của nhân viên.

Giữ chân các nhân tài trong công ty: Bên cạnh việc thu hút nhân tài, việc giữ chân nhân tài cũng quan trọng không kém. Để đạt được mục tiêu kinh doanh, công ty cần giữ chân các nhân tài giàu kinh nghiệm và có trình độ cao bằng cách cung cấp các chế độ đãi ngộ hợp lý. Điều này không chỉ tăng hiệu suất công việc mà còn giữ cho kiến thức và kinh nghiệm quý báu không bị mất đi.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Chương này đã đề xuất một loạt các giải pháp nhằm cải thiện và hoàn thiện công tác đào tạo nhân viên tại Công ty 5C Việt Nam, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp và nhân viên trong bối cảnh thị trường lao động và công nghệ đang phát triển mạnh mẽ.

Một số kế hoạch được đề xuất bao gồm:

Kế hoạch về số lượng và chất lượng nhân lực: Xác định các yêu cầu về số lượng và chất lượng nhân lực cần thiết cho việc phát triển của công ty.

Kế hoạch về chi phí cho đào tạo: Xác định nguồn lực tài chính cần thiết để thực hiện các chương trình đào tạo.

Kế hoạch về đánh giá đào tạo: Thiết lập các phương pháp và tiêu chí để đánh giá hiệu quả của các khóa đào tạo.

Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong công ty cổ phần Nội thất 5C Việt Nam:

Giải pháp hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo: Cải thiện quá trình xác định và phân tích nhu cầu đào tạo nhằm đảm bảo sự phù hợp và hiệu quả.

Xác định mục tiêu đào tạo cụ thể, chi tiết: đề ra các mục tiêu đào tạo rõ ràng và cụ thể để hướng đến kết quả mong muốn.

Lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp: Xác định và lựa chọn đối tượng đào tạo dựa trên các tiêu chí công bằng và khách quan.

Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, chương trình đào tạo: Phát triển các chương trình đào tạo đa dạng và linh hoạt để đáp ứng nhu cầu và mong muốn của nhân viên.

Chuẩn bị tốt cơ sở vật chất kỹ thuật: Đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo để hỗ trợ việc triển khai các khóa đào tạo một cách hiệu quả.

Lựa chọn giáo viên đào tạo, đối tác đào tạo phù hợp: Hợp tác với các giáo viên và đối tác đào tạo có uy tín để đảm bảo chất lượng các khóa đào tạo.

Huy động và tăng cường chi phí cho công tác đào tạo và phát triển: Tăng cường đầu tư tài chính vào công tác đào tạo để nâng cao chất lượng và hiệu quả của các chương trình đào tạo.

Thực hiện tốt công tác đánh giá hiệu quả sau khóa đào tạo: Đảm bảo việc đánh giá hiệu quả sau các khóa đào tạo được thực hiện một cách toàn diện và kỹ lưỡng.

Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động sau đào tạo: Phát triển các chính sách và biện pháp để tối ưu hóa sử dụng lao động đã được đào tạo.

KẾT LUẬN

Trong một cuộc sống mọi thứ không ngừng thay đổi và tiến lên, chúng ta sẽ chậm tiến nếu chúng ta chấp nhận những gì mình đang có. Những doanh nghiệp nếu còn tồn tại những nhân viên như thế thì sẽ dần sa sút, do không thể đáp ứng được những yêu cầu của xã hội, không đủ sức cạnh tranh với các đối thủ khác. Cùng với sự hội nhập với thế giới và theo đó là sự phát triển khoa học kỹ thuật, đòi hỏi con người phải không ngừng tiến lên nếu không sẽ bị loại bỏ. Chính vì lẽ đó ta có thể nhận ra rằng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đang là vấn đề chính cần quan tâm đến hiện nay.

Qua quá trình thực tập em có thể thấy được công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam luôn được quan tâm đến. Tuy nhiên, công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty còn có một số hạn chế nhất định, cần phải có những biện pháp thiết thực để hoàn thiện công tác đào tạo tại công ty nhằm mục đích phục vụ cho sự phát triển toàn diện của nhân viên, và đạt được mục tiêu của công ty.

Do năng lực học vấn và nhận thức vấn đề của em còn hạn chế cũng như tính chất phức tạp của vấn đề nên khóa luận không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo và đóng góp của thầy cô để em hoàn thiện hơn nữa đề tài của mình.

Em xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo, giảng viên trường Đại học Đại Nam đã giúp đỡ em trong suốt quá trình học tập. Đặc biệt, em gửi lời cảm ơn tới cô giáo, thạc sỹ Vũ Thị Lệ Giang đã tận tình giúp đỡ, hướng dẫn em hoàn thành khóa luận này.

Đồng thời, em cũng xin gửi lời cảm ơn tới toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty Cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam đã tạo điều kiện cho em có cơ hội được thực tập và tìm hiểu thực tế tại công ty để em có thể hoàn thành dự án tốt nghiệp này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

- [1] ThS. Phan Thị Phương (2012), Giáo trình Marketing căn bản, NXB Lao động Xã hội.
- [2] PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh (2008), Giáo trình Kinh tế NNL, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- [3] Lê Thị Quỳnh Trang (2012), Thực trạng công tác ĐTNNL tại Công ty TNHH Nam Dũng, Trường Đại học Lao động Xã hội
- [4] PGS. TS Nguyễn Tiệp (2005), Giáo trình NNL, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội
- [5] Nguyễn Hữu Thân (2001), Giáo trình Quản trị nhân sự, NXB Thống Kê, Hà Nội.
- [6] Tiêu Vê (2005), 10 nguyên tắc sinh tồn của doanh nghiệp, NXB Văn hóa thông tin.
- [7] PGS. TS Nguyễn Tiệp (2005), Giáo trình NNL, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [8] Mai Quốc Chánh (1999), Nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
- [9] Nguyễn Thanh Huyền (2012), Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phát triển NNL tại Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề, Trường Đại học Lao động Xã hội.
- [10] Trần Kim Dung (2006), Quản trị nhân lực, NXB Thống kê.
- [11] TS. Lê Thanh Hà (2009), Giáo trình quản trị NNL I, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [12] Bùi Văn Nhơn (2006), Quản lý NNL xã hội, NXB Tư pháp.
- [13] Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2005), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, NXB Lao động Xã hội
- [14] Giáo trình “Quản trị nhân sự”- Tác giả TS Trần Kim Dung – NXB Giáo dục Hà Nội.
- [15] Giáo trình “Quản trị nhân sự”- Tác giả GS Phạm Minh Hạc – NXB Tri Thức
- [16] Các báo cáo về tài chính và công tác ĐTNNL của công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam

Danh mục các website tham khảo:

- [14] <https://acabiz.vn>
- [15] www.laodong.com.vn
- [16] www.quantri.com.vn
- [17] <http://caicachhanhchinh.gov.vn>
- [18] <https://giaiphaptinhhoa.com>
- [19] <https://employers.glints.com>

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1
BẢNG HỎI VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NỘI THẤT
VÀ XÂY DỰNG 5C VIỆT NAM

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “**ĐTNNL tại công ty cổ phần Nội thất và Xây dựng 5C Việt Nam**”. Tôi rất mong được sự giúp đỡ, ủng hộ nhiệt tình của anh/chị trong việc cung cấp thông tin cần thiết về chương trình đào tạo đã thực hiện nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác ĐTNNL tại công ty. Mỗi câu hỏi xin anh/chị vui lòng chọn một phương án trả lời phù hợp nhất và đánh dấu “X” vào trước câu trả lời đó.

Xin trân trọng cảm ơn quý Anh/chị!

1. Anh/chị có thường xuyên tham gia các khóa đào tạo của công ty không?

- ☐ Thường xuyên tham gia
- ☐ Một năm một lần
- ☐ Nhiều năm một lần

2. Theo anh/chị được biết kế hoạch đào tạo của công ty đang được diễn ra như thế nào?

- ☐ Theo định kỳ hàng năm
- ☐ Xuất phát từ yêu cầu công việc hiện tại
- ☐ Theo cấp trên chỉ định

3. Trước khóa học, anh/chị có được thông báo chương trình đào tạo hay không?

- ☐ Có được thông báo
- ☐ Không được thông báo

4. Kiến thức anh/chị được đào tạo có phù hợp với công việc hiện tại của anh/chị hay không?

- ☐ Hoàn toàn phù hợp
- ☐ Phù hợp một phần
- ☐ Không liên quan đến công việc

5. Sau khóa học anh/chị có thấy năng lực của mình được nâng cao không?

- ☐ Năng lực nâng cao rõ rệt
- ☐ Năng lực được nâng cao ít
- ☐ Năng lực không thay đổi
- ☐ Không biết

6. Anh/chị đã áp dụng kiến thức được học vào công việc ở mức độ nào?

- ☐ Áp dụng hoàn toàn vào công việc
- ☐ Áp dụng một phần vào công việc

- ☐ Không áp dụng được vào công việc

Anh/chị vui lòng cho biết lý do kiến thức đã được học không áp dụng được vào công việc hoặc chỉ áp dụng được một phần?

.....
.....

7. Đánh giá của anh/chị về chất lượng tài liệu giảng dạy như thế nào?

- ☐ Rất tốt
☐ Tốt
☐ Bình thường
☐ Kém
☐ Rất kém

8. Anh/chị đánh giá như thế nào về nội dung chương trình học với mong muốn của bản thân anh/chị?

- ☐ Rất phù hợp
☐ Phù hợp Bình thường
☐ Không phù hợp
☐ Rất không phù hợp

9. Anh/chị đánh giá như thế nào về phương pháp đào tạo kèm cặp, chỉ dẫn đối với lao động mới được tuyển vào Công ty?

- ☐ Rất phù hợp
☐ Phù hợp
☐ Bình thường
☐ Không phù hợp
☐ Rất không phù hợp

10. Theo anh/chị thì phương pháp đào tạo nào là phù hợp nhất với anh chị nhất?

- ☐ Chỉ bảo, kèm cặp
☐ Theo học các lớp tổ chức tại công ty
☐ Tham gia các lớp học tại các trung tâm, các trường
☐ Đi hội thảo

Phương pháp khác:

11. Đánh giá của anh/chị về cơ sở vật chất phục vụ đào tạo:

a) Về số lượng

- ☐ Đáp ứng đủ
☐ Còn thiếu

b) Về chất lượng

- ☐ Tốt

- ☐ Còn sơ sài
- ☐ lạc hậu

c) Mức độ phù hợp khi đào tạo

- ☐ Rất phù hợp
- ☐ Phù hợp Bình thường
- ☐ Không phù hợp
- ☐ Rất không phù hợp

12. Xin anh/chị cho ý kiến đánh giá về giáo viên giảng dạy?

Anh/chị vui lòng cho điểm từ 1- 5 điểm, tương ứng:

Mức độ đánh giá	Trình độ chuyên môn	Kỹ năng sư phạm	Lòng nhiệt tình
Rất tốt (5 điểm)			
Tốt (4 điểm)			
Bình thường (3 điểm)			
Kém (2 điểm)			
Rất kém (1 điểm)			

13. Nguồn kinh phí khi anh/chị tham gia đào tạo là từ đâu?

- ☐ Công ty trả hoàn toàn
- ☐ Công ty trả một phần
- ☐ Anh/chị tự chi trả

14. Anh/chị có thể sẵn sàng trả bao nhiêu cho một khóa học?

- ☐ Tự trả toàn bộ
- ☐ Không chi trả
- ☐ Trả ...%

15. Khi tham gia đào tạo, anh/chị được tạo điều kiện gì?

- ☐ Kinh phí
- ☐ Thời gian
- ☐ Được bố trí công việc phù hợp

Khác:.....

16. Anh/chị vui lòng cho ý kiến đánh giá về việc triển khai đào tạo của công ty?

Mức độ đánh giá	Rất tốt (5 điểm)	Tốt (4 điểm)	Bình thường (3 điểm)	Kém (2 điểm)	Rất kém (1 điểm)
-----------------	------------------	--------------	----------------------	--------------	------------------

NLĐ có tham gia đầy đủ các buổi đào tạo					
Công ty hỗ trợ và hướng dẫn về khóa đào tạo cho NLĐ					
Công ty phối hợp với các đối tác để tổ chức các khóa đào tạo cho NLĐ					
Yêu cầu NLĐ báo cáo kết quả học tập và kế hoạch hành động để theo dõi việc thực hiện					

17. Đóng góp ý kiến của anh/chị để hoàn thiện công tác đào tạo?

- Về cách xác định nhu cầu đào, lựa chọn đối tượng đào tạo:

.....

- Về nội dung, phương pháp, chương trình đào tạo:

.....

- Về kinh phí, cơ sở vật chất cho đào tạo:

.....

- Kiến nghị khác:

.....

18. Trong thời gian tới anh/chị có nguyện vọng đào tạo về lĩnh vực nào?

.....

PHỤ LỤC 2
BẢNG: KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ
VỀ PHƯƠNG PHÁP KÈM CẬP, CHỈ DẪN

Câu trả lời	Kết quả		Điểm trung bình
	Số phiếu	Tổng điểm	
Hoàn toàn phù hợp (5 điểm)	17	85	4.1
Phù hợp (4 điểm)	12	48	
Bình thường (3 điểm)	6	18	
Không phù hợp (2 điểm)	2	4	
Rất không phù hợp (1 điểm)	1	1	