

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI

- Người hướng dẫn: ThS. Phạm Xuân Bách

- Họ và tên sinh viên: Trần Thị Diệu

- Mã sinh viên :1454010033

- Lớp : Quản trị kinh doanh tổng hợp 14-02

Hà Nội, 5/2024

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI

- Người hướng dẫn: ThS. Phạm Xuân Bách

- Họ và tên sinh viên: Trần Thị Diệu

- Mã sinh viên :1454010033

- Lớp : Quản trị kinh doanh tổng hợp 14-02

Hà Nội, 5/2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên là Trần Thị Diệu – Ngày sinh: 19/01/2002

MSV : 1454010033 - Lớp : QTKD TH14-02

Tôi là sinh viên Khoa quản trị kinh doanh của trường Đại học Đại Nam, qua thời gian học tập và tích lũy kiến thức do các Thầy, Cô trường Đại Học Đại Nam truyền đạt cũng như kinh nghiệm thực tế mà bản thân đã tích lũy được sau khi thực tập tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội bản thân đã tiến hành nghiên cứu dự án tốt nghiệp đề tài là: “Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội” với sự hướng dẫn của thầy Phạm Xuân Bách.

Trong quá trình thực hiện dự án tốt nghiệp, tôi xin cam đoan:

- Tự bản thân nghiên cứu, vận dụng những kiến thức đã học, đã thực tập, tham khảo các tài liệu chuyên môn, trong sách và trên nền tảng internet. Để hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp này.
- Không sao chép nội dung từ khóa văn khác.
- Không nhờ người khác viết thay.
- Giữ bí mật các tài liệu, số liệu của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội và không cho người khác mượn.
- Nếu có gì sai phạm tôi xin chịu xử lý theo quy định của nhà trường.

Trân trọng !
Sinh viên thực hiện
Trần Thị Diệu

LỜI CẢM ƠN

Em xin phép được gửi sự tri ân sâu sắc và lời cảm ơn chân thành đối với các thầy cô giáo của Khoa Quản Trị Kinh Doanh đã giảng dạy tận tình để em có một hành trang kiến thức bổ ích để em có thể tự tin, vững vàng hơn trong quá trình đi làm của em sau này. Em xin chân thành gửi lời cảm ơn đến ban giám hiệu nhà trường cùng quý thầy cô đã tận tâm giảng dạy và giúp em hoàn thành tốt khóa học. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến thầy Phạm Xuân Bách đã dành thời gian cũng như sắp xếp công việc để hướng dẫn, nhận xét trong thời gian em làm dự án tốt nghiệp.

Em xin kính chúc quý thầy cô Trường Đại Học Đại Nam luôn luôn khỏe mạnh, vui vẻ và đạt được nhiều thành tựu cao trong công tác giảng dạy. Chúc nhà trường luôn phát triển mạnh mẽ, luôn vững vàng và là điểm tựa vững chắc trong công cuộc học tập và phát triển của nhiều thế hệ sinh viên.

Qua đây em xin gửi lời cảm ơn đến ban lãnh đạo và các anh chị tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đã tạo điều kiện giúp em có các số liệu để hoàn thành dự án tốt nghiệp này.

Với thời gian làm việc và thực tập tương đối ngắn, cộng với kiến thức bản thân còn nhiều hạn chế vậy nên đề tài vẫn còn nhiều thiếu sót vậy nên em rất mong rằng có thể nhận được sự chỉ dẫn thêm của Quý thầy, cô để giúp em có thêm kiến thức và hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, Em xin chân thành cảm ơn và kính chúc sức khỏe, mọi điều thành công đến với quý thầy cô, ban lãnh đạo và các anh chị tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

Hà Nội, ngày 15 tháng 3 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Diệu

Trần Thị Diệu

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	1
LỜI CẢM ƠN.....	2
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	5
DANH MỤC BẢNG BIỂU	6
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH.....	7
MỞ ĐẦU	8
1. Tính cấp thiết của đề tài:	8
2. Mục đích nghiên cứu	8
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	9
4. Phương pháp nghiên cứu :	9
5. Kết cấu dự án.....	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	10
1.1 Các khái niệm cơ bản về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:.....	10
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực	10
1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực	10
1.1.3 Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	10
1.2 Mục tiêu và vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:	11
1.2.1 Mục tiêu của phát triển nguồn nhân lực:	11
1.2.2 Vai trò của phát triển nguồn nhân lực:	11
1.3 Quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	12
1.3.1 Xác định nhu cầu đào tạo	12
1.3.2 Xác định mục tiêu đào tạo	14
1.3.3 Xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo	14
1.3.4 Lựa chọn và đào tạo giáo viên.....	17
1.3.5 Dự tính chi phí đào tạo và phát triển	17
1.3.6 Tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	18
1.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	19
1.4.1 Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.....	19
1.4.2 Các nhân tố bên trong doanh nghiệp	20
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	21
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÁC CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI	22
2.1 Khái quát về Công Ty TNHH Thương Mại và Sản Xuất Chung Phong Hà Nội	22
2.1.1 Thông tin chung của Công ty	22

2.1.2	Mục tiêu, tầm nhìn sứ mệnh của công ty	22
2.1.3	Cơ cấu tổ chức của công ty	22
2.1.4	Tình hình hoạt động của Công ty giai đoạn 2020 – 2022	25
2.1.5	Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty từ 2020 đến 2022	25
2.2	Tình hình lao động và sử dụng lao động của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.....	27
2.2.1.	Cơ cấu lao động tại công ty	27
2.3	Phân tích thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.....	29
2.3.1	Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung phong Hà nội	29
2.4	Các nhân tố ảnh hưởng tới công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.	44
2.4.1	Nhân tố khách quan	44
2.4.2	Nhân tố chủ quan.....	45
2.5	Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty	46
2.5.1	Kết quả đạt được.....	46
2.5.2	Hạn chế.....	47
	TIỂU KẾT CHƯƠNG 2	48
	CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI	49
3.1	Phương hướng phát triển chung của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội trong thời gian 2025-2027	49
3.1.1	Phương hướng phát triển chung	49
3.2	Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	51
3.2.1	Nâng cao chất lượng đội ngũ phụ trách đào tạo	51
3.2.2	Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu:.....	52
3.2.3	Hoàn thiện tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	53
	TIỂU KẾT CHƯƠNG 3	55
	KẾT LUẬN	56
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	57

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Số thứ tự	Từ viết tắt	Diễn giải
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
2	Vnd	Việt nam đồng
3	TSDH	Tài sản dài hạn
4	TSNH	Tài sản ngắn hạn
6	STT	Số thứ tự

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1 Bảng quy mô tài sản của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội	26
Bảng 2.2 Bảng kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.....	26
Bảng 2.3 Cơ cấu lao động phân theo giới tính	27
Bảng 2.4 Cơ cấu lao động theo độ tuổi	27
Bảng 2.5 Cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn	28
Bảng 2.6 Số lượng nhân viên mới tại phòng sản xuất.....	30
Bảng 2.7 Hiệu suất sản xuất tại phòng sản xuất.....	31
Bảng 2.8 Số lượng nhân sự đào tạo kỹ năng mới Tháng 8/2023	32
Bảng 2.9 Mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	33
Bảng 2.10 Kế hoạch đào tạo nhân viên mới tháng 8/ 2023.....	34
Bảng 2.11 Bảng kế hoạch đào tạo nâng cao hiệu quả công việc.....	35
Bảng 2.12 Kế hoạch đào tạo kỹ năng mới của phòng sản xuất 3	36
Bảng 2.13 Phê duyệt kế hoạch đào tạo	37
Bảng 2.14 Hoạt động đào tạo nhân viên mới tháng 8/2023	38
Bảng 2.15 Hoạt động đào tạo đào tạo kỹ năng mới tháng 8/2023	39
Bảng 2.16 Tỷ lệ hoàn thành khóa đào tạo tháng 8/2023	39
Bảng 2.17 Đánh giá của học viên về chương trình đào tạo của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.....	42
Bảng 3.1 Bảng đánh giá nhân sự	52
Bảng 3.2 Mẫu khảo sát ứng dụng kiến thức vào công việc.....	53
Bảng 3.3 Đánh giá hiệu suất làm việc sau đào tạo	54

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

Sơ đồ 1. Quy trình đào tạo nguồn nhân lực	12
Sơ đồ 2.1 Cơ cấu tổ chức của công ty	23
Sơ đồ 2.2. Quy trình đào tạo tại Công ty TNHH thương mại và sản xuất Chung phong Hà nội.	30
Hình 2.1 Thông tin chung của công ty	22
Hình 2.2 Máy biến thế	25
Biểu đồ 2.1 Kết quả bài kiểm tra đánh giá đào tạo nhân viên mới:	40
Biểu đồ 2.2 Kết quả bài kiểm tra đánh giá đào tạo kỹ năng mới :	41
Biểu đồ 2.3 Kết quả đánh giá của học viên về chương trình đào tạo nhân viên mới của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.	43
Biểu đồ 2.4 Kết quả đánh giá của học viên về chương trình đào tạo kỹ năng mới của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội	44

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Con người đóng vai trò trung tâm, then chốt trong nền kinh tế. Họ là nguồn lực lao động, là chủ thể sáng tạo, là người tiêu dùng và là động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế. Con người là lao động chính trong sản xuất, trong kinh doanh. Khả năng sáng tạo của con người là động lực thúc đẩy tiến bộ khoa học kỹ thuật, đổi mới công nghệ và nâng cao chất lượng sản phẩm. Con người là người sử dụng các sản phẩm và dịch vụ do nền kinh tế tạo ra. Nhu cầu tiêu dùng của con người là động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh. Do vậy, con người đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với nền kinh tế. Con người là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, một doanh nghiệp dù lớn hay là nhỏ nếu muốn phát triển và cạnh tranh trên thị trường thì đều cần phải trọng tâm đầu tư vào yếu tố con người để có thể sử dụng hợp lý các nguồn nhân lực và đem lại hiệu quả nhất.

Vì vậy với sự phát triển không ngừng của nền kinh tế cũng như sự phát triển của các doanh nghiệp cần phải xây dựng nền móng bền vững trên thị trường cạnh tranh khốc liệt này. Điều mà mỗi doanh nghiệp cần đặt lên hàng đầu ở đây đó là yếu tố con người. Nếu một tổ chức có nguồn nhân sự chất lượng cao về các kỹ năng, kiến thức, sáng tạo, trách nhiệm.... và sự đồng lòng phát triển thì có bao nhiêu sóng gió phải đối mặt doanh nghiệp đó cũng có thể vượt qua. Bên cạnh đó là sự đổi mới không ngừng của đội ngũ nhân sự để bắt kịp nền kinh tế luôn luôn thay đổi bởi vậy cần các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân sự cho doanh nghiệp.

Với các khoản đầu tư mở lớp đào tạo cho nhân viên mới, các khóa đào tạo cho nhân viên lâu năm các kỹ năng, kiến thức mới. Tuy vậy, nhưng vẫn chưa có sự thay đổi trong các phương pháp đào tạo, hình thức đào tạo chưa phong phú, chưa đặt nặng vấn đề về đánh giá kết quả sau khóa đào tạo. Công ty đã đầu tư khá nhiều vào đào tạo khối nhân sự nhưng chưa thực sự cho ra kết quả tốt. Do vậy, sau quá trình thực tập tại đây nhân thấy cần việc đào tạo nhân sự là vô cùng quan trọng nên với sự hướng dẫn của thầy Phạm Xuân Bách cùng với các cô, chú, anh chị tại công ty em đã nghiên cứu đề tài “Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội” làm đề tài cho dự án tốt nghiệp.

2. Mục đích nghiên cứu

Giúp bản thân hoàn thiện và có thêm nhiều kiến thức về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực từ kiến thức đến các kỹ năng. Bên cạnh đó giúp em hiểu rõ hơn về các công tác đào tạo và đánh giá được hiệu quả mà nó đem lại.

Đánh giá được thực trạng về đào tạo mà công ty đang gặp phải, các nguyên nhân và tác động.

Với mong muốn đưa ra các giải pháp hoàn thành tốt các công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Và góp phần nào đó vào sự phát triển tại công ty.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

Phạm vi nghiên cứu: Phòng sản xuất của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

Thời gian: Từ tháng 12/2023 đến tháng 10/5/2024

Không gian: Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

Nội dung: Phân tích đánh giá thực trạng công tác đào tạo được triển khai theo quy trình đào tạo của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

4. Phương pháp nghiên cứu :

Kết hợp và áp dụng các phương pháp thống kê, phân tích, so sánh các dữ liệu, số liệu được cung cấp phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ của doanh nghiệp kết hợp với tạo các khảo sát để đánh giá và đồng thời đưa ra các phương pháp phù hợp để hoàn thiện các công tác về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty.

5. Kết cấu dự án

Nội dung của dự án tốt nghiệp gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Chương 2: Phân tích thực trạng các công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

Chương 3: Giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại cty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

Với vốn kiến thức còn hạn hẹp nên là dự án cũng không khỏi những thiếu sót. Em rất mong có được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của thầy cô để em có thêm điều kiện nâng cao, bổ sung kiến thức của mình, để có thể hoàn thiện bản thân hơn cũng như có thêm hành trang phục vụ cho các công tác thực tế sau này của bản thân.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1 Các khái niệm cơ bản về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

1.1.1 *Khái niệm nguồn nhân lực*

Nhân lực là nguồn lực xuất phát từ chính bản thân của từng cá nhân con người. Nhân lực bao gồm thể lực và trí lực. Nguồn lực này ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của con người. Khi nguồn lực này đủ lớn, nó sẽ đáp ứng các điều kiện để con người có thể tham gia vào lao động, sản xuất. Do đó, nhân lực tạo ra sự khác biệt giữa các nguồn lực khác trong doanh nghiệp như nguồn vốn, công nghệ kỹ thuật, máy móc....

Nguồn nhân lực là những người tạo nên lực lượng lao động của một tổ chức, lĩnh vực kinh doanh hoặc nền kinh tế. Là một trong những nguồn lực hữu hình, ảnh hưởng đến chiến lược quản trị kinh doanh của doanh nghiệp. Nguồn lực tạo nên lợi thế cạnh tranh, đóng vai trò quan trọng trong thành công của công ty[1].

1.1.2 *Vai trò của nguồn nhân lực*

Đảm bảo sự phát triển cho tổ chức: Việc hoạch định nguồn nhân lực cho từng phòng ban, đặt đúng người, đúng việc bên cạnh đó là giữ người và phát triển nhân lực hiện có là hoạt động chiến lược vừa ngắn hạn vừa dài hạn. Ngắn hạn: giúp hoàn thành chỉ tiêu sản xuất và cung ứng dịch vụ trong khoảng thời gian theo kế hoạch. Dài hạn: Việc giữ và đào tạo nguồn nhân lực giúp cho ổn định việc sản xuất và đảm bảo chuỗi cung ứng không bị gián đoạn khi luôn phải tuyển dụng và đào tạo từ đó giúp gìn giữ các nét văn hóa riêng của từng doanh nghiệp giúp doanh nghiệp.

Vai trò của nguồn nhân lực đối với tổ chức là năng lực vô hạn cho sự sáng tạo sản phẩm và kiến tạo tổ chức. Giữ việc cho nhân sự ổn định và tối ưu hóa nguồn nhân lực là việc làm đòi hỏi có tầm chiến lược và thấu hiểu tâm sinh lý con người[3].

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong xã hội vì chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra động lực cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng chỉ có thể thông qua nguồn lực con người.

1.1.3 *Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*

Đào tạo nguồn nhân lực là hoạt động diễn ra trong thời gian xác định của từng tổ chức hoặc doanh nghiệp...Các hoạt động đào tạo này giúp khắc phục những hạn chế và nâng cao những kiến thức chuyên môn cho nhân viên để họ có thể hoàn thành tốt, cải thiện những khuyết điểm, nâng cao hiệu suất công việc của từng nhân viên giúp cho công ty có thể phát triển hơn khi có đội ngũ nhân viên giỏi[2].

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động đào tạo có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi về năng lực nghề nghiệp của người lao động theo hướng tích cực. Từ đó nâng cao chất lượng lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho doanh nghiệp[2].

Đào tạo và phát triển là một hoạt động có hệ thống nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, năng lực và phẩm chất đạo đức của đội ngũ nhân viên để đáp ứng yêu cầu công việc và mục tiêu phát triển của tổ chức[3].

1.2 Mục tiêu và vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

Phát triển nguồn nhân lực có vai trò vô cùng quan trọng đối với doanh nghiệp. Giúp doanh nghiệp luôn ổn định về nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các hoạt động đào tạo có mục tiêu chung đó là giúp người lao động hiểu rõ doanh nghiệp, công việc cụ thể của từng cá nhân, đối với nhân sự đã làm việc lâu năm thì đào tạo giúp nâng cao trình độ chuyên môn và tạo cảm hứng trong công việc. Và khi được đào tạo bài bản và chuyên nghiệp thì mỗi cá nhân sẽ được trang bị đầy đủ kiến thức, kinh nghiệm để có thể bắt đầu tập chung vào công việc một cách tự giác và với những ứng viên mới đào tạo sẽ giúp ứng viên có thể thích nghi một cách dễ dàng với công việc và môi trường làm việc tại doanh nghiệp. Từ đó năng suất làm việc tăng cao giúp doanh nghiệp càng ngày càng phát triển.

1.2.1 Mục tiêu của phát triển nguồn nhân lực:

Mục tiêu chung hướng đến là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tiếp đó là tạo ra nguồn nhân lực có trình độ cao, có đủ năng lực và phẩm chất đạo đức để thực hiện các nhiệm vụ kinh tế xã hội. Góp phần nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh và sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Cuối cùng đó là nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

Mục tiêu cụ thể là phát triển tiềm năng, năng lực của người lao động, giúp họ phát huy tối đa hiệu quả công việc, giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ. Từ đó đáp ứng được các nhu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho các ngành nghề và lĩnh vực bên cạnh đó giúp người lao động thích ứng được với những thay đổi của khoa học kỹ thuật và thị trường lao động không ngừng thay đổi như hiện nay.

1.2.2 Vai trò của phát triển nguồn nhân lực:

- *Đối với doanh nghiệp :*

Là yếu tố then chốt để đảm bảo sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Phát triển nguồn nhân lực giúp doanh nghiệp thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Và nó là cầu nối giữa người lao động và doanh nghiệp vì khi được đào tạo người lao động có thể hiểu rõ doanh nghiệp, hiểu rõ công việc mà mình đang làm. Khi có đủ kiến thức, kinh nghiệm khi được đào tạo thì người lao động có thể làm việc năng suất hơn từ đó tăng năng suất lao động và tăng hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Vai trò được cho là quan trọng nhất khi đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đó là giúp doanh nghiệp có đội ngũ nhân viên ưu tú điều đó sẽ giúp tăng cường sức cạnh tranh của doanh

ng nghiệp trên thị trường bởi tất cả sự thành công của doanh nghiệp chiếm đa phần là đến từ sự góp sức của tất cả các nhân viên.

- Đối với nền kinh tế và xã hội nói chung:

Đào tạo con người chưa bao giờ là dư thừa bởi lượng kiến thức là vô hạn do vậy mỗi cá nhân cần không ngừng học hỏi và nâng cấp bản thân. Đối với khối nhân sự giỏi và tiềm năng điều đó sẽ giúp thúc đẩy tăng trưởng nền kinh tế và góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao để phục vụ cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đối với xã hội có thể nói nó đóng vai trò rất quan trọng khi mà từ việc đào tạo sẽ giúp giảm tỉ lệ thất nghiệp, nâng cao chất lượng cuộc sống và tạo môi trường làm việc ổn định, an ninh.

1.3 Quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:



Sơ đồ 1. Quy trình đào tạo nguồn nhân lực (theo PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và THS. Nguyễn Văn Diễm.2007)

1.3.1 Xác định nhu cầu đào tạo

Là xác định khi nào, ở bộ phận nào cần phải đào tạo, đào tạo kỹ năng nào, cho loại lao động nào và bao nhiêu người. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên phân tích nhu cầu lao động của tổ chức, các yêu cầu về kiến thức, năng lực cần thiết cho việc thực hiện các công việc và phân tích trình độ, kiến thức, kỹ năng hiện có của người lao động. Để xem xét các vấn đề trên thì tổ chức dựa vào phân tích công việc và đánh giá tình hình thực hiện công việc. Để hoàn thành được công việc và nâng cao năng suất lao động với hiệu quả lao động cao, thì tổ chức phải thường xuyên xem xét, phân tích kết quả thực

hiện công việc hiện tại của người lao động thông qua hệ thống đánh giá thực hiện công việc. Để tìm ra những yếu kém, những thiếu hụt về khả năng thực hiện công việc của người lao động so với yêu cầu của công việc đang đảm nhận, với mục tiêu dự kiến đã định trước để tìm ra nguyên nhân dẫn đến những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng của người lao động so với yêu cầu của công việc, đó là cơ sở xác định nhu cầu đào tạo. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển là một nhu cầu tất yếu và thường xuyên trong hệ thống nhu cầu của người lao động. Người lao động luôn có nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng để họ nâng cao được trình độ, năng lực của bản thân nhằm hoàn thành tốt công việc được giao, đồng thời giúp họ tự tin, có khả năng điều chỉnh hành vi trong công việc và chuẩn bị được các điều kiện để phát triển và thích ứng. Do vậy, khi phân tích để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chúng ta phải phân tích cả nhu cầu đào tạo cá nhân và khả năng học tập của cá nhân cũng như hiệu quả vốn đầu tư cho đào tạo.

Phương pháp thu nhập thông tin để xác định nhu cầu đào tạo: Có nhiều phương pháp thu nhập thông tin để xác định nhu cầu đào tạo, chẳng hạn phỏng vấn cá nhân, sử dụng bảng câu hỏi, thảo luận nhóm, quan sát, phân tích thông tin sẵn có...

- Phỏng vấn cá nhân là phương pháp đơn giản và được sử dụng nhiều hiện nay. Người phỏng vấn sẽ trao đổi với nhân viên về những khó khăn trong thực hiện công việc, về nguyện vọng đào tạo của họ (kiến thức, kỹ năng, thời gian phù hợp, các hỗ trợ cần thiết từ phía doanh nghiệp...).
- Sử dụng bảng câu hỏi cũng là một phương pháp thông dụng để thu nhập thông tin về nhu cầu đào tạo. Nhân viên sẽ trả lời những câu hỏi liên quan đến công việc, khả năng thực hiện công việc, nguyện vọng đào tạo... được chuẩn bị sẵn trong bảng hỏi. Bảng hỏi có thể được chia thành nhiều phần: Ngoài những thông tin chung về cá nhân, bảng hỏi cũng cho phép nhân viên tự đánh giá năng lực thực hiện công việc của bản thân qua nhiều tiêu chí khác nhau. Sự khác nhau giữa yêu cầu công việc và năng lực hiện tại của nhân viên chính là cơ sở để doanh nghiệp xây dựng nhu cầu đào tạo.

Thông tin về nhu cầu đào tạo có thể thu nhập qua việc quan sát thực hiện công việc của nhân viên hoặc nghiên cứu tài liệu sẵn có. Phương pháp thu nhập thông tin để xác định nhu cầu đào tạo: Có nhiều phương pháp thu nhập thông tin để xác định nhu cầu đào tạo, chẳng hạn phỏng vấn cá nhân, sử dụng bảng câu hỏi, thảo luận nhóm, quan sát, phân tích thông tin sẵn có... Bảng phỏng vấn cá nhân là phương pháp đơn giản và được sử dụng nhiều hiện nay. Người phỏng vấn sẽ trao đổi với nhân viên về những khó khăn trong thực hiện công việc, về nguyện vọng đào tạo của họ (kiến thức, kỹ năng, thời gian phù hợp, các hỗ trợ cần thiết từ phía doanh nghiệp...). Sử dụng bảng câu hỏi cũng là một phương pháp thông dụng để thu nhập thông tin về nhu cầu đào tạo. Nhân viên sẽ trả lời những câu hỏi liên quan đến công việc, khả năng thực hiện công việc, nguyện vọng đào

tạo... được chuẩn bị sẵn trong bảng hỏi. Bảng hỏi có thể được chia thành nhiều phần: Ngoài những thông tin chung về cá nhân, bảng hỏi cũng cho phép nhân viên tự đánh giá năng lực thực hiện công việc của bản thân qua nhiều tiêu chí khác nhau. Sự khác nhau giữa yêu cầu công việc và năng lực hiện tại của nhân viên chính là cơ sở để doanh nghiệp xây dựng nhu cầu đào tạo. Thông tin về nhu cầu đào tạo có thể thu nhập qua việc quan sát thực hiện công việc của nhân viên hoặc nghiên cứu tài liệu sẵn có. Để có thể đem lại hiệu quả đào tạo một cách tốt nhất thì bước đầu doanh nghiệp đã phải xác định đúng và rõ mục tiêu mà mình cần đào tạo là ai, khi nào cần đào tạo, trình độ và nhu cầu nguồn lực cần đào tạo là gì. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên nhiều yếu tố như là yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc, trình độ, kiến thức và kỹ năng mà người lao động có qua những phân tích và báo cáo có được trong các hoạt động sản xuất, kinh doanh mà doanh nghiệp sẽ xác định về nhu cầu đào tạo mà doanh nghiệp mong muốn.

1.3.2 Xác định mục tiêu đào tạo

Là xác định kết quả cần đạt được của chương trình đào tạo gồm:

- Nhân viên sẽ tiếp thu được gì sau khóa đào tạo? Về kiến thức? Về kỹ năng?
- Hiệu suất công việc của nhân viên có được cải tiến hay không?
- Thời gian đào tạo bao lâu?

Việc xác định mục tiêu đào tạo sẽ góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

1.3.3 Xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo

- Địa điểm của chương trình đào tạo:

Có hai địa điểm được lựa chọn:

- Tại doanh nghiệp: Với địa điểm này thì doanh nghiệp thường áp dụng loại hình đào tạo tại chỗ hoặc kèm cặp nhân viên, diễn ra ở ngay trong doanh nghiệp. Có thể mời giảng viên tới dạy hoặc chính nhân viên trong công ty.
- Bên ngoài doanh nghiệp: Đào tạo bên ngoài doanh nghiệp là công ty có thể gửi các học viên tới các trung tâm đào tạo hoặc các trường đại học để học hỏi thêm kiến thức và kỹ năng mới mà công ty chưa có.

- Hình thức đào tạo:

Bao gồm 4 hình thức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phổ biến:

- Đào tạo mới là đào tạo những người đang làm việc ở lĩnh vực này chuyển sang lĩnh vực khác nên cần đào tạo để bồi dưỡng chuyên sâu.
- Đào tạo lại là đào tạo những người yếu kém về chuyên môn nghiệp vụ cần đào tạo lại để củng cố kỹ năng nghề nghiệp.

- Đào tạo nâng cao là đào tạo nâng cao nghiệp vụ, tay nghề để nâng cao trình độ, tay nghề để người lao động có thể đảm nhận những công việc phức tạp hơn.
- Đào tạo chuyên môn là đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực ngành nghề đang làm.
- Nội dung đào tạo:
 Bao gồm 2 nội dung chính :
 - Kiến thức: Đào tạo về các kiến thức như trính trị và lý luận, các lý thuyết liên quan đến công việc. Mục đích là nâng cao phẩm chất trính trị, nắm vững lý luận nhằm hoàn thiện nhân cách cho các thành viên trong doanh nghiệp, nhằm tạo ra con người hoàn thiện bên cạnh đó còn đào tạo lý thuyết về công việc chính để giúp nắm vững các kiến thức về chuyên môn.
 - Kỹ năng : Đào tạo về mặt chuyên môn kỹ thuật. Đào tạo về các kỹ thuật mới hoặc chuyên sâu người học được tận mắt quan sát và tận tay thực hiện. Mục đích giúp người lao động liên tục nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ kỹ thuật để thực hiện tốt nhất công việc hiện tại, cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới cho nhu cầu phát triển tương lai.
- Các phương pháp đào tạo

Tuy có rất nhiều phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhưng cơ bản chung ta có thể chia làm hai nhóm dưới đây:

Đào tạo trong công việc[3] là hình thức đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc trong đó người học sẽ trực tiếp thu được những kiến thức và kỹ năng cần thiết thông qua thực tế thực hiện công việc dưới sự hướng dẫn trực tiếp của những người lao động lành nghề và có chuyên môn tại công ty. Một số phương pháp đào tạo trong công việc bao gồm:

- Kèm cặp: thường được áp dụng để đào tạo các kỹ năng cần thiết cho công nhân vừa bắt đầu công việc hoặc cho các cán bộ quản lý mà công việc có thể lượng hoá. Thực chất của kèm cặp là đào tạo theo kiểu chỉ dẫn, người chỉ dẫn giải thích mục tiêu và cách thức thực hiện công việc, người học sẽ làm thử dưới sự hướng dẫn đó cho đến khi thành thạo.
- Luân chuyển công việc: là hình thức bố trí các nhân viên đảm trách lần lượt các nhiệm vụ khác nhau trong một luồng công việc. Đào tạo theo cách này cho phép nhân viên có cơ hội học hỏi, tích lũy kinh nghiệm và hiểu sâu hơn về cơ cấu tổ chức của đơn vị. Điều đó giúp cho các cán bộ quản lý tương lai có được cơ sở kiến thức và kinh nghiệm phong phú, vững vàng.

Ưu điểm của phương pháp đào tạo trong công việc là: Nội dung đào tạo gắn liền với thực tế công việc, người học sẽ nhanh chóng nắm vững được kỹ năng thực hiện công việc. Chi phí đào tạo ít vì tiết kiệm được chi phí gửi người đi đào tạo và chi phí thuê giảng viên đào tạo. Hạn chế được tình trạng người lao động rời bỏ đơn vị sau khoá đào

tạo vì những kỹ năng họ học được do đào tạo trong công việc đem lại đôi khi chỉ tương thích với đặc điểm hoạt động, đặc điểm sản xuất kinh doanh tại đơn vị đã đào tạo họ. Với phương pháp này thì công ty sẽ không tốn quá nhiều chi phí vì chủ yếu là sử dụng nguồn lực hiện có tại công ty. Vì sử dụng nguồn lực hiện có nên có thể giúp tận dụng hết các tài nguyên mà công ty có mà không cần phải tốn chi phí cho nhân sự bên ngoài. Vì được đào tạo bởi những người có chuyên môn tại công ty nên là người lao động có thể tiếp cận một cách cụ thể các công việc và nhiệm vụ mà công ty cần đến. Phương pháp này giúp người lao động mới có thể có điều kiện giao tiếp và làm quan trước với các đồng nghiệp tương lai của họ. Tạo điều kiện cho phát triển văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc sau này.

Nhược điểm của đào tạo trong công việc: Người học có thể học được những yếu tố tiên tiến nhưng cũng có thể học cả những yếu tố chưa hợp lý, hạn chế của người thầy đặc biệt là khi người thầy không có kỹ năng sư phạm hay không nhiệt tình trong giảng dạy. Chi phí gián tiếp cho đào tạo có thể rất lớn khi học viên làm gián đoạn nguồn công việc, làm mất uy tín của tổ chức với khách hàng, gây hỏng hóc máy móc, thiết bị ... Quy mô đào tạo thường nhỏ. Phương pháp này có nhược điểm đó là với nguồn nhân sự của công ty hiện có đối với công ty có thể là tốt nhất và là người có chuyên môn cao nhưng cũng chỉ là trong doanh nghiệp nếu khôi nhân sự mới vào mà đào tạo theo thì cũng chỉ là một vòng lặp chưa thể có sự sáng tạo và tìm hiểu thị trường rộng hơn.

Đào tạo và phát triển ngoài công việc[3] là các chương trình đào tạo và phát triển dành cho nhân viên bên ngoài môi trường làm việc thông thường của họ. Các chương trình này có thể được tổ chức bởi doanh nghiệp, tổ chức giáo dục hoặc các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo bên ngoài. Mục tiêu của đào tạo và phát triển ngoài công việc là nâng cao kỹ năng và kiến thức cho nhân viên về các lĩnh vực chuyên môn hoặc kỹ năng mềm. Cập nhật cho nhân viên những xu hướng mới nhất trong ngành. Phát triển tiềm năng lãnh đạo và quản lý của nhân viên, nâng cao tinh thần đồng đội và gắn kết giữa các nhân viên và tăng cường sự hài lòng và giữ chân nhân viên. Một số phương pháp đào tạo và phát triển ngoài công việc:

- Mở lớp cạnh doanh nghiệp: là hình thức đào tạo dựa trên cơ sở vật chất sẵn có của đơn vị. Chương trình giảng dạy thường gồm hai phần: phần lý thuyết được giảng trên lớp bởi các kỹ sư, cán bộ kỹ sư hay công nhân lành nghề còn phần thực hành diễn ra tại xưởng thực tập hay xưởng sản xuất.
- Hội thảo và hội nghị: Cung cấp cho nhân viên cơ hội học hỏi từ các chuyên gia và chia sẻ kinh nghiệm với những người khác trong ngành.
- Khóa học trực tuyến: Tiện lợi và linh hoạt, cho phép nhân viên học tập tại bất cứ nơi nào và bất cứ lúc nào.

- Chương trình đào tạo lãnh đạo và quản lý: Giúp nhân viên phát triển các kỹ năng cần thiết để lãnh đạo và quản lý hiệu quả.
- Tham gia các tổ chức chuyên nghiệp: Cho phép nhân viên mạng lưới với những người khác trong ngành và cập nhật các xu hướng mới nhất.

Ưu điểm của phương pháp đào tạo ngoài công việc đối với doanh nghiệp: Người học nắm kiến thức có hệ thống, nắm nội dung kỹ hơn và hiệu quả hơn do đào tạo trong môi trường lớp học có ít yếu tố gây phân tán tư tưởng. Nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc của nhân viên, giảm thiểu tỷ lệ sai sót và lãng phí, bên cạnh đó tăng cường khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Nâng cao hình ảnh và thương hiệu của doanh nghiệp. *Ưu điểm của phương pháp đào tạo ngoài công việc đối với nhân viên:* Nâng cao thu nhập và cơ hội thăng tiến. Cùng với đó phát triển bản thân và kỹ năng nghề nghiệp. Mở rộng mạng lưới quan hệ. Giúp tăng cường sự tự tin và động lực làm việc.

Nhược điểm của phương pháp đào tạo ngoài công việc là: Chi phí đào tạo thường lớn, thời gian đào tạo thường kéo dài. Những tình hình huồng mô phỏng trên lớp học đôi khi không sát với thực tế thực hiện của công việc. Người học có thể sẽ không quay lại nơi làm việc cũ sau những khoá đào tạo này.

1.3.4 Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Sau khi mà đã xác định nhu cầu, mục tiêu, xây dựng chương trình thì việc tiếp theo đó là lựa chọn đội ngũ giảng viên. Tùy từng tình hình sản xuất kinh doanh, hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo mà lựa chọn giáo viên sao cho phù hợp. Doanh nghiệp có thể lựa chọn theo hai phương án:

Mời giáo viên bên trong doanh nghiệp: bao gồm những người quản lý có kinh nghiệm, thâm niên cao tham gia giảng dạy, người dạy có khả năng cung cấp cho học viên kỹ năng thực hiện công việc có tính thực tế, đồng thời tiết kiệm được chi phí, nhưng có nhược điểm là không có được những thông tin mới bên ngoài thị trường.

Mời giáo viên bên ngoài doanh nghiệp: phương pháp này giáo viên có thể cung cấp những kiến thức, thông tin mới cho học viên, tuy nhiên thì lại không sát với thực tiễn của doanh nghiệp và chi phí thường rất cao.

1.3.5 Dự tính chi phí đào tạo và phát triển

Đây là một trong những vấn đề then chốt trong việc ra quyết định đào tạo. Những doanh nghiệp có kinh phí giành cho đào tạo người lao động hạn hẹp có thể chọn phương pháp đào tạo ít tốn kém nhưng vẫn hiệu quả. Vì để thực hiện được một khoá đào tạo cần phải dự tính rất nhiều chi phí như :

- Chi phí cho người dạy
- Chi phí cho người học
- Chi phí quản lý
- Chi phí đầu tư phục vụ công tác giảng dạy như tài liệu, mô hình...

- Chi phí thuê địa điểm học (cho đào tạo bên ngoài doanh nghiệp)

Còn rất nhiều chi phí phát sinh nên doanh nghiệp cần phải dự tính được các chi phí này nếu không sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình đào tạo.

1.3.6 Tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Trong mỗi doanh nghiệp đều cần xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc để đảm bảo tiến độ cũng như chất lượng công việc. Ngoài ra việc này còn có ý nghĩa đánh giá khả năng làm việc của nhân viên. Phát huy những điểm mạnh của từng cá nhân, cân nhắc năng lực nhân viên trong từng công việc.

Theo PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và THS. Nguyễn Văn Diễm (2007), dưới đây là một vài tiêu chí để đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

- Tỷ lệ hoàn thành khóa đào tạo

Định nghĩa: Tỷ lệ phần trăm của nhân viên đã hoàn thành khóa đào tạo so với số lượng đăng ký ban đầu.

Ý nghĩa: Tỷ lệ cao cho thấy chương trình đào tạo hấp dẫn và phù hợp với nhu cầu của nhân viên.

- Đánh giá sau đào tạo

Định nghĩa: Sử dụng các khảo sát hoặc bài kiểm tra để đánh giá mức độ hiểu biết và kỹ năng của nhân viên sau khi hoàn thành khóa đào tạo.

Ý nghĩa: Đánh giá này giúp xác định mức độ hiệu quả của nội dung đào tạo và phương pháp giảng dạy.

- Sự hài lòng của nhân viên

Định nghĩa: Mức độ hài lòng của nhân viên đối với khóa đào tạo, thường được đo lường qua các khảo sát phản hồi.

Ý nghĩa: Phản hồi tích cực cho thấy chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng của nhân viên.

- Ứng dụng kiến thức vào công việc

Định nghĩa: Mức độ mà nhân viên áp dụng kiến thức và kỹ năng đã học vào công việc thực tế.

Ý nghĩa: Đây là chỉ số quan trọng để đánh giá tính thực tiễn và hiệu quả dài hạn của đào tạo.

- Hiệu suất làm việc sau đào tạo

Định nghĩa: Sự cải thiện trong hiệu suất làm việc của nhân viên sau khi tham gia đào tạo.

Ý nghĩa: Hiệu suất tăng cho thấy đào tạo đã giúp nhân viên nâng cao kỹ năng và hiệu quả công việc.

1.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Các tác nhân từ bên trong hoặc bên ngoài đều ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại mỗi doanh nghiệp. Nhưng đều chủ yếu sẽ chia làm 2 nhóm về nhân tố bên ngoài và nhân tố bên trong.

1.4.1 Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

- *Môi trường kinh tế*

Nền kinh tế luôn có sự thay đổi theo từng ngày, từng giờ do đó các yếu tố con người để có thể kịp thời bắt kịp nền kinh tế thì cũng cần phải cập nhật và thay đổi. Tùy vào nền kinh tế: tăng trưởng, ổn định hay suy thoái mà mỗi doanh nghiệp sẽ có lựa chọn chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực riêng. Đã là môi trường kinh tế thì luôn có cạnh tranh do vậy dù là nền kinh tế có xu hướng tăng trưởng hay giảm sút thì sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp sẽ không ngừng diễn ra vì vậy nên là các doanh nghiệp sẽ luôn phải liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng cho nhân viên có thể thích ứng và phát triển.

- *Nhân tố chính trị*

Với sự ổn định chính trị như hiện nay thì có thể giúp thu hút lượng lớn các khoản đầu tư từ nước ngoài từ đó thì giúp nền kinh tế càng phát triển hơn nữa. Các doanh nghiệp có nhiều thêm các cơ hội để phát triển và giúp người dân có thêm công việc, giảm thiểu thất nghiệp. Bên cạnh đó thì các chính sách của nhà nước về giáo dục, đào tạo thị trường lao động cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty.

- *Tiến bộ về công nghệ, kỹ thuật*

Công nghệ, kỹ thuật thì luôn phát triển một cách nhanh chóng và nó giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Các doanh nghiệp cần không ngừng cập nhật các kỹ thuật và công nghệ mới trên thị trường nếu không muốn doanh nghiệp mình bị bỏ lại phía sau các đối thủ cạnh tranh của mình. Công nghệ, kỹ thuật làm thay đổi cuộc sống và được ứng dụng về tất cả các hoạt động thường ngày trong sản xuất và kinh doanh. Do đó, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, kỹ thuật đòi hỏi nhân viên phải được đào tạo thường xuyên để cập nhật kiến thức mới.

- *Nhân tố văn hóa, xã hội*

Các yếu tố văn hóa, xã hội như là phong tục tập quán, lao động, sức khỏe, trình độ dân trí, tôn giáo, tín ngưỡng.... đều có ảnh hưởng đến môi trường kinh doanh của doanh nghiệp. Nó là yếu tố tác động trực tiếp đến môi trường văn hóa trong doanh nghiệp, thái độ, cách xử lý của mọi người với nhau. Từ việc giao tiếp với đồng nghiệp, cách nói chuyện với nhân viên đến ứng xử với khách hàng. Vì vậy, các hoạt động về đào tạo và phát triển nguồn nhân sự đặc biệt nên quan tâm đến các yếu tố văn hóa, xã hội.

- *Thị trường lao động*

Thị trường lao động có xu hướng tăng hoặc giảm đều có ảnh hưởng mạnh mẽ đến doanh nghiệp. Nếu thị trường lao động phát triển thì doanh nghiệp có thể dễ dàng tìm kiếm được người lao động có trình độ và có kỹ năng đáp ứng được nhu cầu mà công ty cần. Nếu thị trường lao động bị thiếu hụt thì sẽ là vấn đề nhức nhối khi thiếu hụt nguồn nhân sự các công ty sẽ không có đủ nhân sự làm việc và việc tìm kiếm các ứng viên phù hợp sẽ khó khăn hơn có thể ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh nghiệp. Từ đó có thể gây ra sự biến động giữa mỗi quan hệ cung và cầu lao động và sẽ làm ảnh hưởng đến mức tiền lương trả cho người lao động.

1.4.2 Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

- *Mục tiêu và chiến lược phát triển của doanh nghiệp*

Mỗi công ty đều có mục tiêu và chiến lược phát triển riêng. Mục tiêu nó chi phối tất cả các hoạt động của công ty để có thể hoàn thành mục tiêu mà doanh nghiệp đã hướng đến. Chiến lược cho nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp vạch rõ các nhiệm vụ yêu cầu đặt ra đối với việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có thể là các yêu cầu cho nhân sự về số lượng nhân sự, chất lượng nhân sự, kỹ năng... Do vậy về mục tiêu và chiến lược của mỗi doanh nghiệp sẽ có những yêu cầu khác nhau về các công tác đào tạo để có thể đáp ứng sao cho phù hợp với công việc của công ty và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoàn thiện các mục tiêu và chiến lược phát triển mà doanh nghiệp đã đề ra.

- *Quy mô và đặc điểm lao động của doanh nghiệp*

Về quy mô của doanh nghiệp nếu như doanh nghiệp đó càng lớn thì các công tác đào tạo và phát triển sẽ càng phức tạp và ngược lại.

Số lượng, chất lượng và trình độ lao động ảnh hưởng trực tiếp tới quy mô và hình thức đào tạo sao cho phù hợp và hiệu quả.

Nếu trình độ của nguồn nhân lực tại doanh nghiệp không đáp ứng tốt các yêu cầu trong công việc thì doanh nghiệp sẽ phải đào tạo lại. Nếu như nguồn nhân lực đã đáp ứng tốt công việc thì doanh nghiệp có thể đào tạo bổ sung các kiến thức mới. Do đó, mỗi doanh nghiệp có thể tổ chức tốt các công tác về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực dựa trên các yếu tố quy mô và đặc điểm của doanh nghiệp.

- *Nguồn lực tài chính*

Nguồn lực tài chính dành cho các công tác phục vụ cho việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là điều tất yếu và cần phải có để đảm bảo các công tác được thực hiện đúng và đủ. Một doanh nghiệp có nguồn lực tài chính dồi dào sẽ giúp cho hoạt động về đào tạo nhân sự bài bản và chất lượng sẽ tốt hơn. Và ngược lại nguồn chi phí eo hẹp khiến cho các công tác đào tạo không được chú trọng và luôn tiết kiệm nhất có thể sẽ khiến các công tác đào tạo trở lên khó khăn.

- *Các quyết định của nhà quản trị*

Các quyết định của nhà quản trị là yếu tố then chốt để việc phát triển nguồn nhân lực có thể thực hiện hay không. Do vậy nó ảnh hưởng trực tiếp và quyết định thành bại của doanh nghiệp nên là bản thân nhà quản trị cần có một cái nhìn tổng quát để đánh giá, nhận định tình hình thực tế của doanh nghiệp để ra các quyết định mang lại lợi ích cho doanh nghiệp ở thời điểm hiện tại và trong tương lai.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1 là toàn bộ những cơ sở lý luận chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực từ đó thấy được những bước cần phải làm để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển cho một doanh nghiệp. Và đây cũng là cơ sở để phân tích thực trạng trong chương 2: phân tích thực trạng các công tác đào tạo và phát triển nhân lực tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

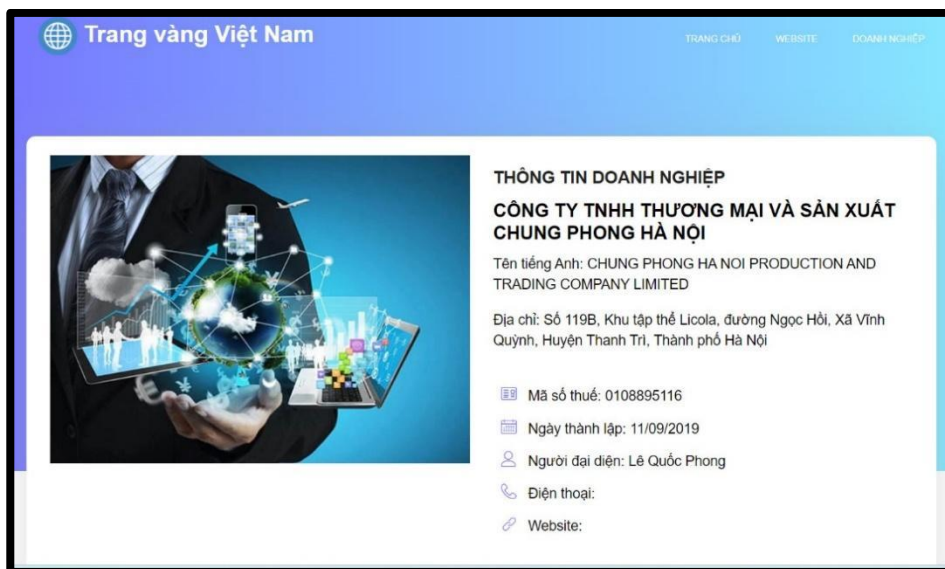
CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÁC CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI

2.1 Khái quát về Công Ty TNHH Thương Mại và Sản Xuất Chung Phong Hà Nội

2.1.1 Thông tin chung của Công ty

- Loại hình doanh nghiệp : Công ty trách nhiệm hữu hạn
- Tên công ty : Công Ty TNHH Thương Mại và Sản Xuất Chung Phong Hà Nội
- Tên quốc tế: Chung Phong Ha Noi Production and trading company limited
- Địa chỉ : Huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội
- Mã số thuế : 0108895116
- Người đại diện pháp luật : Lê Quốc Phong
- Ngày hoạt động: 11/09/2019
- Lĩnh vực : Gia công cơ khí; xử lý và tráng phủ kim loại



Hình 2.1 Thông tin chung của công ty

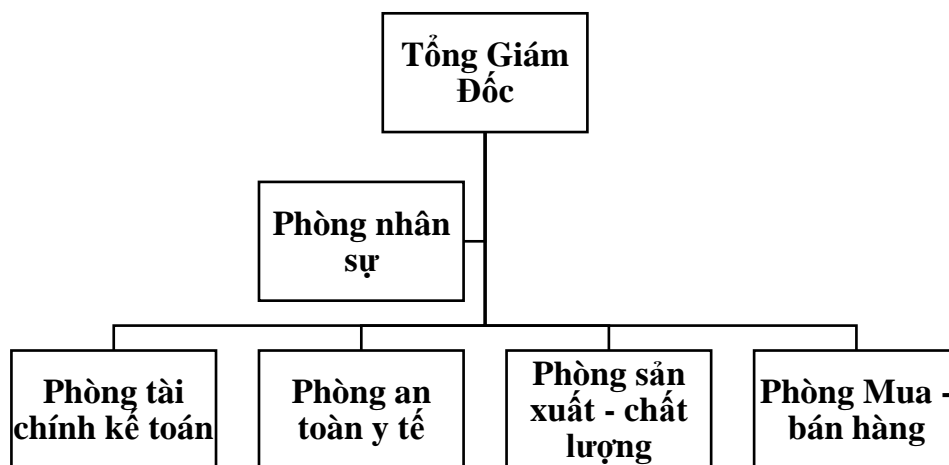
2.1.2 Mục tiêu, tầm nhìn sứ mệnh của công ty

- Trở thành nhà cung cấp và doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực cơ khí tại Việt Nam.
- Luôn là đối tác tin cậy của khách hàng nhờ tạo ra các sản phẩm chất lượng cao và các dịch vụ chăm sóc khách hàng hậu mãi.
- Tạo dựng cho cán bộ nhân viên có môi trường làm việc tốt nhất với nhiều cơ hội phát triển năng lực để tạo một tập thể vững mạnh.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty

2.1.3.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức công ty

Dưới đây là sơ đồ tổng thể các bộ phận chính của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội:



Sơ đồ 2.1 Cơ cấu tổ chức của công ty

2.1.3.2 Công việc chính của từng bộ phận

- **Phòng bán hàng :**
 - Phòng bán hàng ở đây xử lý các đơn đặt hàng và thu mua nguyên liệu. Phòng mua hàng theo dõi tất cả các hoạt động xuất nhập hóa đơn bán hàng và thu mua nguyên vật liệu nhằm đảm bảo các hoạt động sản xuất tại doanh nghiệp diễn ra một cách tốt nhất và đồng đều không bị gián đoạn gây ra thiệt hại cho công ty.
 - Phân tích đánh giá về nhà cung cấp nguyên vật liệu để tối ưu hóa chi phí mà doanh nghiệp bỏ ra. Từ đó, lựa chọn nhà cung cấp phù hợp với doanh nghiệp.
 - Bên cạnh yếu tố mua hàng thì phòng mua hàng cần phải kiểm soát hàng tồn kho để không bị thiếu nguyên vật liệu khi sản xuất dẫn đến có thể doanh nghiệp đánh mất khách hàng và nếu qua nhiều hàng tồn kho thì sẽ khiến doanh nghiệp tốn nhiều chi phí.
- **Phòng nhân sự:**
 - Phòng nhân sự chịu trách nhiệm tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên đảm bảo công ty luôn đủ nhân sự làm việc tránh việc công việc quá tải gây chậm trễ việc hoàn thành các sản phẩm và ảnh hưởng đến việc giao hàng đúng hạn cho khách hàng.

- Bên cạnh đó sẽ sử lý các công việc như lương và phúc lợi của nhân viên, các công việc liên quan đến nhân sự và đảm bảo các quy định pháp luật và chính sách của công ty về nhân sự.
 - Phòng nhân sự sẽ xây dựng đội ngũ nhân viên, đào tạo để đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.
- Phòng sản xuất:
 - Phòng sản xuất tham gia trực tiếp vào hoạt động sản xuất hàng hóa của doanh nghiệp. Trong đó, đóng vai trò quan trọng đó là các kỹ thuật viên, kỹ sư, nhà thiết kế, vận hành máy,
 - Thực hiện quá trình thiết kế, sản xuất , bảo quản các hàng hóa của công ty.
 - Kiểm soát, giám sát và tham gia trực tiếp vào công đoạn sản xuất sản phẩm.
 - Sửa chữa và đảm bảo các máy móc hoạt động bình thường.
 - Tham gia trực tiếp gia công các sản phẩm của công ty.
 - Phòng an toàn – y tế:
 - Khám sức khỏe theo định kỳ cho lao động tại công ty.
 - Xử lý các trường hợp của nhân viên về sức khỏe trong thời gian làm việc tại công ty.
 - Đảm bảo luôn sẵn sàng sơ cứu các trường hợp khẩn cấp khi người lao động gặp vấn đề.
 - Tổ chức các buổi tập huấn sơ cứu về các trường hợp khẩn cấp tại doanh nghiệp.
 - Xây dựng kế hoạch về việc khám sức khỏe cho nhân viên, giám định y khoa cho các trường hợp suy giảm khả năng lao động do bị tai nạn lao động hay các trường hợp liên quan khi làm việc tại doanh nghiệp và từ đó lên kế hoạch điều dưỡng , bố trí công việc phù hợp với người lao động.
 - Tuyên truyền, phổ biến về vấn đề vệ sinh lao động, kiểm tra việc chấp hành vệ sinh tại phòng ăn và đảm bảo vệ sinh thực phẩm cho công nhân viên tại doanh nghiệp.

2.1.4 Tình hình hoạt động của Công ty giai đoạn 2020 – 2022

2.1.4.1 Các sản phẩm của công ty

- *Máy biến thế*: tên ngắn gọn là biến áp, là thiết bị điện thực hiện truyền đưa năng lượng hoặc tín hiệu điện xoay chiều giữa các mạch điện thông qua cảm ứng điện từ. Máy biến áp gồm có một cuộn dây sơ cấp và một hay nhiều cuộn dây thứ cấp liên kết qua trường điện từ. Khi đưa dòng điện với điện áp xác định vào cuộn sơ cấp, sẽ tạo ra trường điện từ. Theo định luật cảm ứng Faraday trường điện từ tạo ra dòng điện cảm ứng ở các cuộn thứ cấp. Để đảm bảo sự truyền đưa năng lượng thì bố trí mạch dẫn từ qua lõi cuộn dây. Vật liệu dẫn từ phụ thuộc tần số làm việc[1].



Hình 2.2 Máy biến thế

- *Dịch vụ gia công cơ khí – Tráng phủ kim loại* gồm các hoạt động sau:
 - Mạ, đánh bóng kim loại...
 - Xử lý kim loại bằng phương pháp nhiệt;
 - Phun cát, trộn, làm sạch kim loại;
 - Phủ á kim như: Tráng mem, sơn mài..
 - Mài, đánh bóng kim loại;
 - Khoan, tiện, nghiền, mài, bào, đục, cưa, đánh bóng, hàn, nối... các thành phần của khung kim loại;
 - Cắt hoặc viết lên kim loại bằng tia lazer.

Hầu hết các sản phẩm gia công cơ khí của công ty đều làm theo yêu cầu đơn đặt hàng trước.

2.1.5 Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty từ 2020 đến 2022

Các bảng dưới đây có thể cho ta thấy tình hình hoạt động kinh doanh đã được thể hiện sơ lược của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội. Số liệu cho thấy được tình hình kinh doanh có sự phát triển mạnh mẽ qua các năm được thể hiện ở hai bảng 2.1 và bảng 2.2 dưới đây:

Bảng 2.1 Bảng quy mô tài sản của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

(đơn vị : đồng)

	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số tiền (vnd)	(%)	Số tiền (vnd)	(%)	Số tiền (vnd)	(%)
Tài sản ngắn hạn (TSNH)	961.102.583.22 3	28,57 %	1.252.235.135.13 3	29,4 %	1.440.982.795.51 2	30%
Tài sản dài hạn (TSDH)	2.402.523.193.3 56	71,43 %	2.881.112.564.29 9	70,6 %	3.360.189.816.06 4	70%
Tổng Tài sản	3.363.625.776.5 79	100%	4.133.347.699.43 2	100%	4.801.172.611.57 6	100 %

(Nguồn : Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Dựa vào bảng 2.1 Quy mô tài sản của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội ta thấy được quy mô TSDH luôn lớn hơn TSNH và có sự chênh lệch khá lớn. Cụ thể là:

- Ở năm 2020 TSDH chiếm đến 71,43% trên tổng tài sản và TSNH chỉ chiếm 28,57%. Và ở đây TSDH nhiều hơn TSNH là 1.441.420.610.133 đồng
- Ở năm 2021 TSDH đã giảm đi còn 70,6% trên tổng tài sản và TSNH chiếm 29,4%. Và ở đây TSDH nhiều hơn TSNH là 1.628.877.429.166 đồng
- Ở năm 2022 TSDH là 70% trên tổng tài sản và TSNH tăng lên 30%. Và ở đây TSDH nhiều hơn TSNH là 1.919.207.020.552 đồng

Có thể thấy ở đây tổng tài sản đang không ngừng tăng lên do đó thấy được sự phát triển không ngừng của công ty. Trong tổng tài sản thì TSDH đang có xu hướng giảm xuống và TSNH có xu hướng tăng lên, do vậy nhưng TSDH vẫn chiếm phần lớn trong tổng số tài sản của doanh nghiệp.

Bảng 2.2 Bảng kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

(đơn vị : đồng)

	Doanh thu	Lợi Nhuận
Năm 2020	2.040.367.976.365	408.708.216.992
Năm 2021	2.360.255.893.548	432.340.132.653
Năm 2022	3.001.361.891.665	621.002.243.896

(Nguồn : Báo cáo thường niên Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Dựa vào bảng 2.2 ta có thể thấy được:

- Doanh thu năm 2021 của Công ty có sự tăng trưởng hơn so với năm 2020, cụ thể là năm 2021 doanh thu nhiều hơn năm 2020 là 319.887.917.183 đồng
- Doanh thu năm 2022 của Công ty có sự tăng trưởng vượt bậc so với năm 2021, cụ thể là năm 2022 doanh thu nhiều hơn năm 2021 là 641.105.998.117 đồng
- Doanh thu tăng từ đó lợi nhuận cũng tăng và so với năm 2020 và năm 2021 thì năm 2022 doanh thu tăng vượt bậc có thể thấy năm 2022 doanh nghiệp đã có bước tiến phát triển tốt khi đem lại lợi nhuận lớn về với doanh nghiệp của mình.

2.2 Tình hình lao động và sử dụng lao động của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

2.2.1. Cơ cấu lao động tại công ty

Mỗi công ty sẽ có đặc điểm lao động riêng về cơ cấu lao động, số lượng lao động và các đặc điểm khác yếu tố này sẽ tùy vào nhu cầu của mỗi công ty, đặc điểm kinh doanh và đặc thù công việc khác nhau. Dưới đây là một số bảng thể hiện đặc điểm lao động của công ty chia theo từng bảng:

Bảng 2.3 Cơ cấu lao động phân theo giới tính

Chỉ tiêu	2020		2021		2022	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Nữ	70	21,9%	120	30%	145	29%
Nam	250	78,1%	280	70%	355	71%
Tổng	320	100%	400	100%	500	100%

(*Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội*)

Qua bảng 2.3 ta thấy cơ cấu lao động theo giới tính tại công ty tăng dần số lượng theo hàng năm. Số lượng lao động nam tại công ty luôn chiếm từ 70% trở lên và Nữ chiếm 30% trở xuống. Năm 2020 số lượng nam chiếm đến 78,1% trên tổng số nhân công tại công ty đến năm 2022 số lượng đó đã giảm xuống chỉ còn 71%. Với công nhân nữ năm 2020 số lượng chiếm khá ít chỉ 21,9% và tăng nhanh chóng khi năm 2021 lên đến 30% và năm 2022 là 29%. Cho thấy sự thay đổi lớn trong cơ cấu nhân sự về giới tính.

Bảng 2.4 Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Độ tuổi	2020		2021		2022	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Độ tuổi từ 22 đến 40	220	68,8%	290	72,5%	370	74%
Từ 40 trở lên	100	31,2%	110	27,5%	130	26%
Tổng	320	100%	400	100%	500	100%

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Qua bảng 2.4 ta thấy đối với công ty nguồn nhân sự được ưu tiên là từ 22 tuổi đến 40 tuổi. Là độ tuổi lao động chính do vậy nên luôn có sự thay đổi lớn trong khối nhân sự độ tuổi này. Việc tuyển dụng không ngừng nghỉ nhằm đáp ứng được nhu cầu nhân sự mà công ty đang thiếu, giúp đảm bảo việc có đủ nhân sự làm việc. Năm 2020 số nhân sự từ độ tuổi 22 tuổi đến 40 tuổi chỉ chiếm 68.8% nhưng đến năm 2022 số nhân sự ở độ tuổi này đã đạt đến 74% trên tổng số lao động tại công ty.

Bảng 2.5 Cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn

Trình độ	2020		2021		2022	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Đại học, cao đẳng, kỹ sư	200	62,5%	260	65%	350	70%
Sơ cấp (lao động phổ thông, tự học nghề)	120	37,5%	140	35%	150	30%
Tổng	320	100%	400	100%	500	100%

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Bảng 2.5 cho thấy rằng công ty tuyển dụng lượng lớn lao động có trình độ chuyên môn cao và lao động phổ thông chỉ chiếm một số ít trên tổng số lao động đang làm việc tại công ty. Lao động có chuyên môn về bằng cấp năm 2020 chiếm 62,5% nhưng đến 2022 số lượng đã tăng đến 70% trên tổng số nhân công. Cho thấy công ty đang không ngừng tuyển dụng lao động có chuyên môn và các lao động phổ thông chỉ chiếm số ít cụ thể có thể thấy năm 2020 chiếm 37,5% nhưng đến 2022 chỉ chiếm 30% trên tổng nhân công tại công ty.

Nhận xét:

Theo như số liệu ta có thể thấy công ty đang trên đà phát triển mạnh mẽ do vậy khối nhân sự được tuyển vào cũng tăng theo đó. Năm 2020, tổng nhân công là 320 người và 2021 đã tăng lên 400 người đến 2022 con số đó đã tăng lên đến 500 nhân công. Tuyển nhân công không ngừng có thể thấy được sự thiếu hụt nhân sự để có thể hoàn thành khối lượng công việc của công ty. Việc tuyển chọn nhân sự sẽ luôn được tiến hành vì các lý do như công ty phát triển hơn thì khối lượng công việc tăng do đó cần nhiều thêm nhân sự, các nhân sự cũ về hưu, sự thay đổi nhân sự do không đảm bảo khối lượng công việc....Do đó công tác tuyển dụng luôn rất quan trọng và tình hình lao động tại công ty sẽ luôn biến đổi. Bên cạnh đó, nhìn vào các dữ liệu có thể thấy nhân sự chiếm phần lớn công ty lên đến 70% sẽ là nam giới, đó là do tính đặc thù kinh doanh vì các sản phẩm công ty sản xuất yêu cầu về kỹ thuật, thể trạng bởi vậy nên khá ít nữ giới. Bởi yêu cầu

về tính kỹ thuật cao nên đa phần nhân công tại công ty đều có bằng cấp và việc tuyển chọn lao động phổ thông đang dần được thay thế vì để giảm bớt đi các khóa đào tạo thì công ty đã lựa chọn việc tuyển chọn nhân sự có bằng cấp và có kinh nghiệm sẽ được ưu tiên. Với tình hình luôn có sự thay đổi nhân khối nhân sự nên công ty cần có nhiều biện pháp cải thiện tình trạng một cách nhanh chóng cũng như chuẩn bị các biện pháp thay thế.

2.3 Phân tích thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại

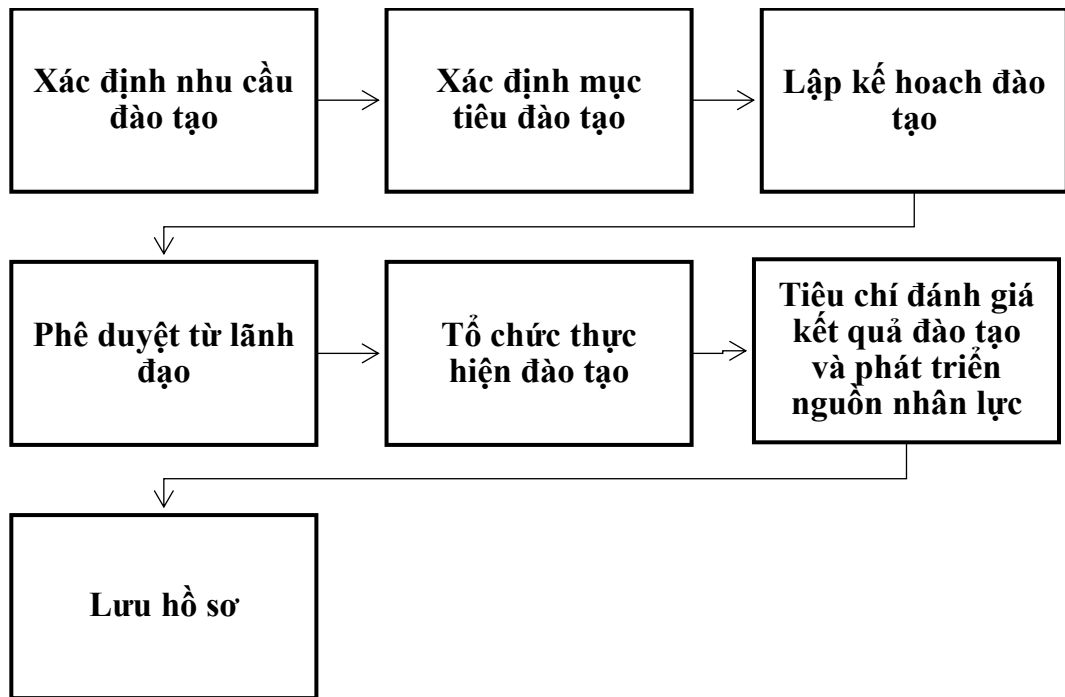
Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

2.3.1 Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung phong Hà nội

Có thể nói về chất lượng nhân sự tại công ty những năm qua cũng đã có sự chú trọng và chất lượng cũng đã được cải thiện đáng kể bởi nhận biết được tầm quan trọng của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân sự. Các kế hoạch nhân sự được xây dựng đầy đủ và chi tiết từ đó giúp các cá nhân trong tổ chức có cơ hội nâng cao kiến thức, kỹ năng. Tất cả nhân viên được đào tạo bao gồm nhân viên mới và nhân viên đang làm việc tại công ty. Kế hoạch đào tạo tập chung vào các kỹ năng chuyên môn, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp.... đối với khối nhân sự mới. Đối với khối nhân sự đang theo làm tại công ty thì tập chung vào đào tạo kỹ năng quản lý, đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn mới nâng cao tay nghề....

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đã đầu tư và khá chú trọng trong công tác đào tạo và phát triển nhân sự tại công ty. Luôn muốn nhân viên có thể phát huy hết sức mình do đó các khóa đào tạo cho nhân viên mới và nhân viên cũ đều được chú trọng và đầu tư không ngừng. Các khóa đào tạo tập chung chủ yếu mục tiêu nâng cao giá trị và phát huy tài năng của bản thân nhân viên khiến họ hiểu được sự quan tâm của tổ chức từ đó có thể gắn bó lâu dài và cống hiến, giúp sức cho công ty phát triển hơn. Nhưng dù vậy vẫn chưa thực sự thành công trong tất cả các công tác đào tạo. Công ty không ngừng đầu tư nhưng vẫn chưa thật sự đem lại hiệu quả như mong muốn và mục tiêu đề ra.

Dưới đây là quy trình đào tạo chung áp dụng cho tất cả các phòng ban tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội:



Sơ đồ 2.2. Quy trình đào tạo tại Công ty TNHH thương mại và sản xuất Chung phong Hà nội.

2.3.1.1 Xác định nhu cầu đào tạo:

Việc xác định nhu cầu đào tạo là vô cùng quan trọng do vậy luôn được thực hiện cẩn thận và kỹ lưỡng. Căn cứ vào việc phân tích nhu cầu của công ty về nhân sự và về tình hình sản xuất mà bộ phận nhân sự đã đưa ra ba nhu cầu đào tạo nhân sự dưới đây:

- *Đào tạo nhân viên mới:* Dựa vào số lượng nhân viên mới tham gia vào công ty mà sẽ tiến hành đào tạo các kỹ năng và kiến thức để nhân sự có thể làm quen nhanh hơn với công việc, môi trường và quy trình làm việc tại doanh nghiệp. Dưới đây là bảng số lượng nhân viên mới tại phòng sản xuất:

Bảng 2.6 Số lượng nhân viên mới tại phòng sản xuất

Phòng sản xuất (Tháng 8/2023)	
Phòng sản xuất 1	2
Phòng sản xuất 2	4
Phòng sản xuất 3	1
Tổng số lượng nhân viên phải đào tạo	6

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Tất cả các nhân viên mới tại phòng sản xuất khi tham gia công ty đều sẽ được đào tạo kỹ lưỡng trước khi được trực tiếp làm việc. Việc xác định nhu cầu dựa trên số lượng nhân sự mới là điều cần thiết để giúp nhân viên nắm được các quy tắc, quy định và công việc sắp thực hiện. Các nhân viên được đào tạo tốt sẽ cảm thấy được quan tâm và đầu tư từ đó tăng sự gắn kết với doanh nghiệp và giảm tỷ lệ nghỉ việc. Cùng với

đó việc đào tạo nhân sự mới sẽ giúp nhân viên có đủ kiến thức kỹ năng và thái độ để hoàn thành tốt công việc, ít mắc sai sót hơn và tạo sự đồng nhất trong công việc giữa nhân viên mới và nhân viên cũ.

- *Đào tạo nâng cao hiệu quả công việc:* Từ việc phân tích bảng theo dõi hiệu suất sản xuất để đưa ra các quyết định trong đào tạo nâng cao hiệu quả công việc của công ty. Dưới đây là bảng theo dõi hiệu suất sản xuất trong ba tháng từ tháng 5 đến tháng 7 của phòng sản xuất gồm phòng sản xuất 1, phòng sản xuất 2 và phòng sản xuất 3:

Bảng 2.7 Hiệu suất sản xuất tại phòng sản xuất

(đơn vị: sản phẩm)

Tháng	Phòng	Số lượng nhân công	Mục tiêu sản xuất	Số lượng đạt được	Chênh lệch	Hiệu suất
Tháng 5	Phòng sản xuất 1	20	3.120	3000	-120	96,1%
	Phòng sản xuất 2	21	3.276	3.276	0	100%
	Phòng sản xuất 3	24	3.744	3.744	0	100%
Tháng 6	Phòng sản xuất 1	24	3.744	3359	-385	89,7%
	Phòng sản xuất 2	21	3.276	3.276	0	100%
	Phòng sản xuất 3	24	3.744	3895	151	104%
Tháng 7	Phòng sản xuất 1	24	3.744	3594	-150	95,9%
	Phòng sản xuất 2	26	4.056	4.056	0	100%
	Phòng sản xuất 3	24	3.744	3.744	0	100%

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Qua bảng 2.7 theo dõi hiệu suất sản xuất trên ta có thể thấy khối lượng công việc hoàn thành của từng phòng ban đều khác nhau. Ở đây, phòng sản xuất 3 là có hiệu suất làm việc cao nhất khi đạt 104% vượt hơn 4% so với mục tiêu đã đề ra. Bên cạnh đó là phòng sản xuất 2 khi luôn giữ được hiệu suất công việc đều đặn và hoàn thành mục tiêu

đề ra trong cả ba tháng. Với phòng sản xuất 1 có sự thụt lùi so với hai phòng còn lại, đỉnh điểm là tháng sáu khi có sự tăng thêm về số lượng nhân sự nhưng hiệu suất đạt được lại không cao chỉ đạt 89.7%. Từ việc theo dõi hiệu suất sản xuất doanh nghiệp các phòng khi không đảm bảo về hiệu suất công việc hoàn thành sẽ được tham gia đào tạo để nâng cao hiệu suất công việc đảm bảo khối lượng công việc được hoàn thành. Theo bảng trên phòng sản xuất 1 sẽ phải tham gia công tác đào tạo nâng cao hiệu suất của cả phòng.

Nhận xét: Ở đây, có thể thấy rằng công ty đã rất quan tâm đến việc đào tạo nhân sự nhưng với việc xác định nhu cầu dựa trên hiệu suất công việc của từng phòng vẫn chưa thực sự đi sâu vào đối tượng cụ thể. Công ty muốn rằng có sự đồng đều trong công tác đào tạo nên khi có sự thụt lùi của một phòng sản xuất công ty đã đưa ra phương án đào tạo nhân sự cho cả phòng đó để có thể đồng nhất nâng cao hiệu suất của cả phòng. Nhưng điều đó sẽ dẫn đến việc chi phí đào tạo sẽ tăng mà chưa được sử dụng một cách tối ưu và hiệu quả nhất.

- Đào tạo kỹ năng mới: Tháng 10/2023 theo kế hoạch kinh doanh sẽ nhận thêm lô hàng về lắp ráp phụ kiện máy biến thế và sẽ do phòng sản xuất 3 đảm nhận. Khi có đầy đủ về kế hoạch và số lượng sản phẩm, số lượng nhân viên cần thiết để hoàn thành đơn hàng. Doanh nghiệp sẽ tính toán số lượng và sẽ đưa ra các công tác đào tạo nhân sự đảm bảo cho khối lượng sản phẩm sẽ được hoàn thành đúng hạn và dưới đây là số lượng nhân sự đào tạo kỹ năng mới cho kế hoạch kinh doanh sắp tới :

Bảng 2.8 Số lượng nhân sự đào tạo kỹ năng mới Tháng 8/2023

Số lượng nhân sự đào tạo kỹ năng mới	
Số lượng nhân sự cần có	27
Số lượng nhân sự hiện tại	24
Số lượng nhân sự đã có kinh nghiệm	18
Số lượng nhân sự cần đào tạo bổ sung	9
Thời gian hoàn thành công việc dự kiến	5 tháng

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Sẽ theo kế hoạch kinh doanh mà công ty đề ra các phòng sản xuất sẽ đưa ra phương án, yêu cầu về đào tạo nhân sự để có thể đáp ứng cũng như kịp thời hoàn thành công việc theo kế hoạch. Để có thể hoàn thành thành đơn hàng về cả chất lượng và khối lượng thì nhân sự cần phải nắm và hiểu rõ các quy trình và kỹ năng trong quá trình làm việc do vậy với các nhân sự chưa có kinh nghiệm cần đào tạo kỹ các kỹ năng và kiến thức.

Nhận xét: Việc đào tạo kỹ năng mới giúp nhân viên có thêm cơ hội học hỏi và bồi dưỡng thêm kiến thức. Thị trường thì không ngừng thay đổi do vậy doanh nghiệp cũng cần nâng cao, đẩy mạnh về đào tạo các kỹ năng mới cho nhân viên từ đó sẽ giúp doanh nghiệp có thể đứng vững và phát triển được trong môi trường thay đổi liên tục này.

2.3.1.2 Xác định mục tiêu đào tạo:

Công ty đưa ra các mục tiêu dựa trên các nhu cầu đào tạo đã xác định trước đó. Dưới đây là bảng mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực dựa trên việc xác định nhu cầu đào tạo:

Bảng 2.9 Mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

MỤC TIÊU ĐÀO TẠO			
Nhu cầu đào tạo	Mục tiêu	Thời gian hoàn thành khóa đào tạo	Hiệu suất công việc sau khi đào tạo
Đào tạo nhân viên mới	Cho nhân viên hiểu rõ về tầm nhìn, thành tựu và giá trị của công ty, bên cạnh đó là các quy tắc và quy định. Nắm bắt được công việc của bản thân, quy trình làm việc, tiến độ công việc và làm quen với công việc. Tạo ra sự đồng nhất trong công việc giữa nhân viên mới và nhân viên cũ.	Đào tạo trong 12 ngày	80%
Đào tạo nâng cao hiệu quả công việc	Có thể hoàn thiện thêm kỹ năng chuyên môn từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc của đội ngũ lao động.	6 ngày	100%
Đào tạo kỹ năng mới	Bổ sung thêm kỹ năng cho nhân sự, áp dụng các kỹ năng được đào tạo để hoàn thiện công việc sắp tới.	12 ngày	100%

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Từ bảng có thể thấy công ty đã xác định mục tiêu một cách cụ thể với từng khóa đào tạo. 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. Việc đặt ra mục tiêu một cách rõ ràng, cụ thể cho từng loại hình đào tạo giúp cho việc đào tạo sau này được dễ dàng và thuận lợi hơn.

2.3.1.3 Lập kế hoạch đào tạo:

Trong bước lập kế hoạch sẽ bao gồm các bước xây dựng chương trình đào tạo, lựa chọn các phương pháp đào tạo, lựa chọn giáo viên và dự tính chi phí đào tạo, lựa chọn thời gian, địa điểm. Sau khi xác định được rõ về nhu cầu và mục tiêu mà mình mong muốn thì doanh nghiệp sẽ tiến hành lên kế hoạch cho buổi đào tạo. Chủ yếu việc lập sẽ giúp doanh nghiệp nhìn rõ, xác định rõ mục tiêu mà mình mong muốn từ đó sẽ tập trung để đạt được mục tiêu, hiểu rõ quy trình và hướng đi, giúp theo dõi sát với kế hoạch. Bên cạnh đó giúp sử dụng thời gian và nguồn lực một cách hiệu quả, tránh lãng phí thời gian và công sức cho những việc không quan trọng.

- Dưới đây là bảng kế hoạch đào tạo nhân viên mới tháng 8/ 2023 của phòng sản xuất:

Bảng 2.10 Kế hoạch đào tạo nhân viên mới tháng 8/ 2023

Kế hoạch đào tạo nhân viên mới tháng 8 / 2023	
Tổng số nhân viên mới	6 người
Chương trình đào tạo	Đào tạo về kiến thức và quy trình: ở đây nhân sự mới sẽ được đào tạo về kiến thức phòng và xử lý khi có các tình huống khẩn cấp xảy ra, quy trình làm ra thành sản phẩm, dây chuyền sản xuất gồm các bước gì.... Đào tạo về kỹ năng: đào tạo các công việc chính mình sẽ phải làm, cách lắp ráp sản phẩm, hay cách vận hành máy móc tại nhà xưởng.
Phương pháp đào tạo	Đào tạo trong công việc: đào tạo các kỹ năng cần thiết cho công nhân vừa bắt đầu công việc, đào tạo theo kiểu chỉ dẫn, người chỉ dẫn giải thích mục tiêu và cách thức thực hiện công việc, người học sẽ làm thử dưới sự hướng dẫn đó cho đến khi thành thạo.
Thời gian đào tạo	Thời gian đào tạo là 12 ngày
Địa điểm đào tạo	Bốn ngày đầu sẽ đào tạo tại phòng hội trường tầng 1 của tòa nhà chính công ty về kiến thức chung. Tám ngày sau sẽ đào tạo về kỹ năng tại nhà xưởng của từng phòng sản xuất.

Giáo viên đào tạo	Giáo viên được lựa chọn là quản lý phòng sản xuất 2 sẽ trực tiếp đào tạo về kiến thức và quy trình làm việc tại công ty.
Chi phí đào tạo	Trả cho giáo viên: 10.000.000 đồng/ giáo viên Chi các công cụ học tập 3.000.000 đồng

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

- Dưới đây là bảng kế hoạch đào tạo nâng cao hiệu quả công việc tháng 8/ 2023 thể hiện chi tiết về các nội dung cần có trong khóa đào tạo:

Bảng 2.11 Bảng kế hoạch đào tạo nâng cao hiệu quả công việc

Bảng kế hoạch đào tạo nâng cao hiệu quả công việc tháng 8/ 2023	
Số lượng tham gia đào tạo	24 người
Chương trình đào tạo	Đào tạo về kiến thức và quy trình: đào tạo lý thuyết về công việc chính để giúp nắm vững các kiến thức về chuyên môn. Đào tạo về kỹ năng: Các nội dung về kỹ năng chuyên sâu người học được tận mắt quan sát và tận tay thực hiện. Được thực hiện liên tục với sự giám sát của giáo viên đến khi thành thạo và đạt yêu cầu.
Phương pháp đào tạo	Đào tạo trong công việc: đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc trong đó người học sẽ trực tiếp thu được những kiến thức và kỹ năng cần thiết thông qua thực tế thực hiện công việc dưới sự hướng dẫn trực tiếp của những người lao động lành nghề và có chuyên môn tại công ty.
Thời gian đào tạo	6 ngày
Địa điểm đào tạo	Địa điểm đào tạo trực tiếp tại công xưởng của công ty
Giáo viên đào tạo	Giáo viên được lựa chọn là Quản lý phòng sản xuất 2 sẽ trực tiếp đào tạo về kiến thức và quy trình làm việc tại công ty.
Chi phí đào tạo	Trả cho giáo viên: 10.000.000 đồng/ giáo viên Chi các công cụ học tập 3.000.000 đồng

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

- Dưới đây là bảng kế hoạch đào tạo kỹ năng mới của phòng sản xuất 3 đào tạo bổ sung kỹ năng cho nhân sự để kịp thời đảm bảo hoàn thành công việc cho kế hoạch kinh doanh vào Tháng 10:

Bảng 2.12 Kế hoạch đào tạo kỹ năng mới của phòng sản xuất 3

Kế hoạch đào tạo kỹ năng mới của phòng sản xuất 3	
Số lượng tham gia đào tạo	9 người
Chương trình đào tạo	Nội dung tập chung chính vào việc đào tạo thực hành các kỹ năng, quy trình về lắp ráp phụ kiện. Bên cạnh đó cũng đào tạo lý thuyết liên quan đến cách vận hành máy móc và quy trình lắp ráp, sản xuất sản phẩm máy biến thế.
Phương pháp đào tạo	Đào tạo trong công việc: đào tạo các kỹ năng mới trực tiếp tại xưởng dưới sự chỉ dẫn và giám sát của những người lao động lành nghề và có chuyên môn tại công ty
Thời gian đào tạo	Thời gian đào tạo là 12 ngày.
Địa điểm đào tạo	Địa điểm đào tạo: đào tạo tại nhà xưởng 3
Giáo viên đào tạo	Quản lý và tổ trưởng của phòng sản xuất 3 sẽ trực tiếp đào tạo nhân sự.
Chi phí đào tạo	Trả cho giáo viên: 10.000.000 đồng/ giáo viên

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét chung: Về cơ bản các nội dung về chương trình đào tạo trong cả ba kế hoạch đều khá là phù hợp với mục tiêu đưa ra. Từng kế hoạch tương ứng với từng khóa đào tạo được dự tính về các chi phí và cụ thể từng nội dung, phương pháp, thời gian, giáo viên đào tạo được xác định rõ ràng và cụ thể giúp việc triển khai tổ chức sẽ dễ dàng nắm bắt và triển khai hiệu quả hơn. Nhà lãnh đạo cũng có thể nắm bắt được chi tiết các khóa đào tạo trước khi đưa ra quyết định đào tạo.

2.1.3.4 Lãnh đạo phê duyệt kế hoạch đào tạo của bộ phận nhân sự:

Khi đã lên đầy đủ mục tiêu kế hoạch thì sau đó là sẽ xin ý kiến từ nhà lãnh đạo để thực hiện kế hoạch. Lãnh đạo sẽ đưa ra các ký kiến về nội dung đào tạo và sau đó là có thể sửa đổi hoặc tiến hành triển khai luôn nếu như kế hoạch khả thi và phù hợp. Dưới đây là tiêu chí để xét duyệt có tiến hành kế hoạch đào tạo hay không nhưng chủ yếu vẫn dựa vào nhà lãnh đạo sẽ tự xem xét và đánh giá kế hoạch đào tạo:

- Kế hoạch đào tạo đem lại lợi ích gì? Các hướng kế hoạch đào tạo đi đúng với kế hoạch kinh doanh của công ty hay không? Mục tiêu đào tạo và kế hoạch được lên đầy đủ hay không? Chi phí hợp lý hay chưa?.....

- Dựa vào các tiêu chí trên các kế hoạch sẽ được xét duyệt nếu như có thể giải quyết được vấn đề đang hiện hữu như là chậm tiến độ và chất lượng sản phẩm không đạt yêu cầu, các công tác đào tạo tập trung vào đào tạo các kỹ năng mới phục vụ cho việc sản xuất kinh doanh của công ty, Các mục tiêu và kế hoạch được rõ ràng và có khả năng đem lại hiệu quả tốt, các chi phí cho đào tạo phù hợp với ngân sách của công ty.....
- Bên cạnh đó các kế hoạch có thể không được phê duyệt do kế hoạch đào tạo chưa được cấp thiết, chưa giải quyết được vấn đề mà doanh nghiệp đang gặp phải, chi phí đào tạo chưa phù hợp...
- Thời gian lãnh đạo xét duyệt kế hoạch đào tạo là từ 5 đến 7 ngày.
- Các kế hoạch chưa đạt sẽ được trả lại để hoàn thiện lại các yếu tố chưa đạt yêu cầu ví dụ như chi phí quá cao thì sẽ đưa ra giải pháp như thế nào, có thể là : lược bớt các quy trình đào tạo không cần thiết, thuê trung tâm đào tạo rẻ hơn, hay chia nhỏ số lượng nhân sự đào tạo làm nhiều đợt để giảm chi phí lại.

Dưới đây là bảng chi tiết phê duyệt về các bản kế hoạch đào tạo ở trên:

Bảng 2.13 Phê duyệt kế hoạch đào tạo

Kế hoạch đào tạo	Phê duyệt từ lãnh đạo	Lý do	Cải thiện
Đào tạo nhân viên mới	Đạt	Không	Không
Đào tạo nâng cao hiệu quả công việc	Chưa đạt	Không thể đào tạo một phòng cùng một lúc sẽ khiến công việc bị gián đoạn.	Chia làm các nhóm nhỏ để tiện cho công tác đào tạo.
Đào tạo kỹ năng mới	Đạt	Không	Không

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét : Qua bảng 2.13 có thể thấy nhà quản trị đóng vai trò quyết định ảnh hưởng trực tiếp tới các quyết định về đào tạo. Việc lãnh đạo phê duyệt kế hoạch đào tạo giúp đảm bảo kế hoạch này phù hợp với định hướng chung của doanh nghiệp và thống nhất với các chiến lược phát triển khác. Nhờ vậy, nguồn lực đào tạo được sử dụng hiệu quả hơn, tránh lãng phí và trùng lặp. Bên cạnh đó, khi lãnh đạo tham gia vào việc phê duyệt kế hoạch, họ có thể đóng góp ý kiến và kinh nghiệm của mình để giúp xây dựng chương trình đào tạo hiệu quả hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của doanh nghiệp và nhân viên.

2.1.3.5 Tổ chức thực hiện đào tạo

Bảng 2.14 Hoạt động đào tạo nhân viên mới tháng 8/2023

Hoạt động đào tạo nhân viên mới tháng 8/2023		
Nội dung đào tạo	Từ ngày 01/08/2023 đến ngày 04/08/2023	Đào tạo lý thuyết về kiến thức phòng và xử lý khi có các tình huống khẩn cấp xảy ra, quy trình làm ra thành sản phẩm, dây chuyền sản xuất gồm các bước gì.... Tìm hiểu về tầm nhìn, thành tựu và giá trị của công ty, bên cạnh đó là các quy tắc và quy định.
	Từ ngày 05/08/2023 đến ngày 13/08/2023	Đào tạo thực hành: đào tạo các công việc chính mình sẽ phải làm, cách lắp ráp sản phẩm, hay cách vận hành máy móc tại nhà xưởng.
Thời gian	Sáng: 7:30 đến 11:30	
	Chiều: 13:30 đến 17:30	
Địa điểm đào tạo	Từ ngày 01/08/2023 đến ngày 04/08/2023	Tại hội trường tầng 1 của tòa nhà chính công ty.
	Từ ngày 05/08/2023 đến ngày 13/08/2023	Đào tạo tại nhà xưởng 1 của công ty.
Giáo viên đào tạo	Quản lý phòng sản xuất 2: Hoàng Thu Hương Nhân sự: Hoàng Thị Thảo	
Số lượng học viên	6 người	

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Bảng 2.15 Hoạt động đào tạo đào tạo kỹ năng mới tháng 8/2023

Hoạt động đào tạo kỹ năng mới tháng 8/2023		
Nội dung đào tạo	Từ ngày 01/08/2023 đến ngày 02/08/2023	Đào tạo lý thuyết về kiến thức lý thuyết liên quan đến cách vận hành máy móc và quy trình lắp ráp, sản xuất sản phẩm máy biến thế.
	Từ ngày 02/08/2023 đến ngày 13/08/2023	Đào tạo thực hành: Nội dung tập chung chính vào việc đào tạo thực hành các kỹ năng, quy trình về lắp ráp chi tiết sản phẩm.
Thời gian	Sáng: 7:30 đến 11:30	
	Chiều: 13:30 đến 17:30	
Địa điểm đào tạo	Từ ngày 01/08/2023 đến ngày 02/08/2023	Tại hội trường tầng 1 của tòa nhà chính công ty.
	Từ ngày 02/08/2023 đến ngày 13/08/2023	Đào tạo tại nhà xưởng 3 của công ty.
Giáo viên đào tạo	Quản lý phòng sản xuất 3: Đinh Thu Hà Nhân sự: Mai Thị Nhung	
Số lượng học viên	9 người	

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét chung: Có thể thấy rằng việc tổ chức đã được thực hiện theo đúng như kế hoạch và các trương trình đã phù hợp với mục tiêu của công ty. Các nội dung và kiến thức đi sát với mục tiêu mà công ty hướng đến cho nhân sự.

2.3.1.6 Tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

- Tỷ lệ hoàn thành khóa đào tạo:

Bảng 2.16 Tỷ lệ hoàn thành khóa đào tạo tháng 8/2023

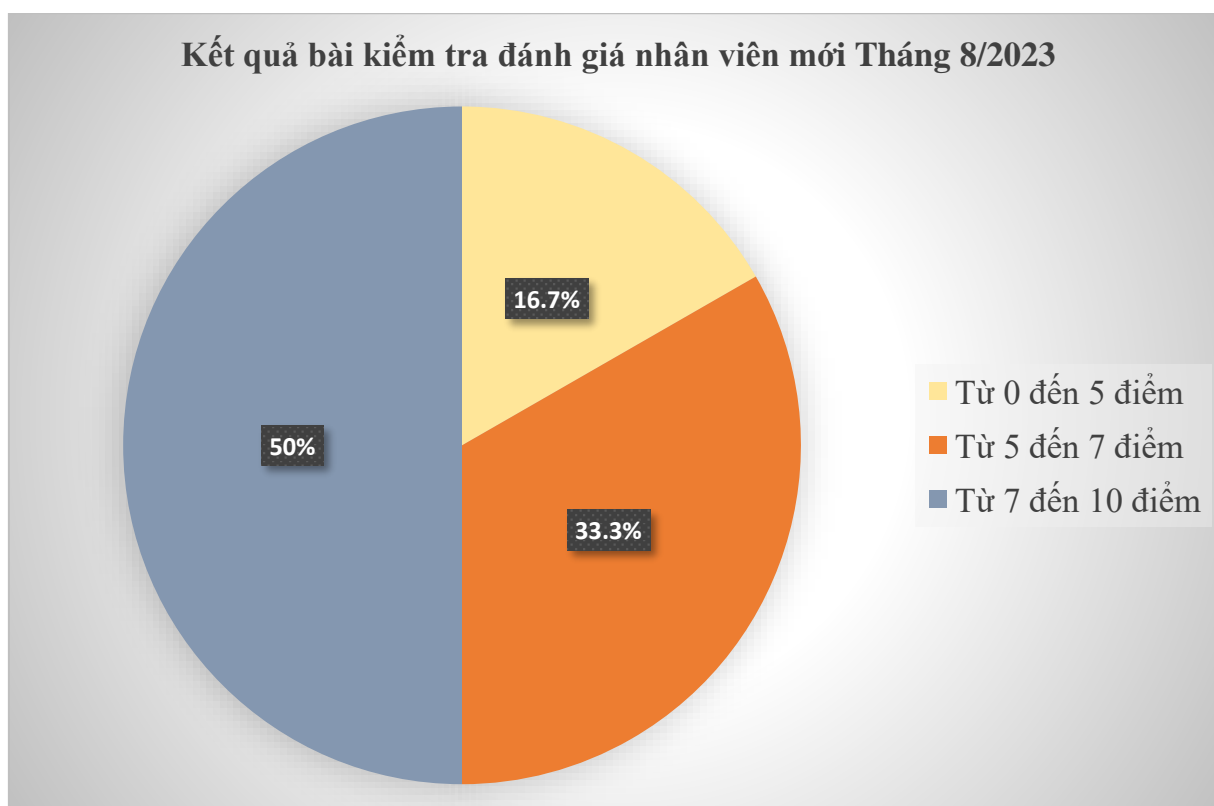
Khóa đào tạo	Số lượng nhân viên tham gia	Số lượng nhân viên hoàn thành	Tỷ lệ (%)
Đào tạo nhân viên mới	6 người	6 người	100%
Hoạt động đào tạo kỹ năng mới	9 người	9 người	100%

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Qua bảng 2.16 có thể thấy rằng số lượng nhân viên hoàn thành khóa đào tạo là 100%. Qua đây có thể thấy được nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy phù hợp với yêu cầu của học viên. Bên cạnh đó là học viên nhận thức được tầm quan trọng của khóa đào tạo đối với bản thân và công việc. Tuy nhiên thì tỷ lệ hoàn thành khóa đào tạo đạt 100% không đồng nghĩa với việc tất cả các học viên đều đạt được mục tiêu học tập và có thể áp dụng kiến thức đã học vào thực tế công việc. Doanh nghiệp cần có thực hiện các đánh giá hiệu quả công việc và học tập một cách tổng thể để có được cái nhìn chính xác về kết quả của chương trình đào tạo. Doanh nghiệp cũng cần xem xét các số khác như kiến thức và kỹ năng học thu được sau đào tạo, khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc,... để có được đánh giá toàn diện về hiệu quả của chương trình đào tạo.

- Đánh giá sau đào tạo bằng bài kiểm tra đánh giá năng lực: Sử dụng bài kiểm tra để đánh giá mức độ hiểu biết và kỹ năng của nhân viên sau khi hoàn thành khóa đào tạo từ đó xác định mức độ hiệu quả của nội dung đào tạo và phương pháp giảng dạy. Bài kiểm tra này bao gồm: Phần 1 là kiểm tra về lý thuyết, kiến thức đã học và Phần 2 là phần thực hành bao gồm các bài thực hành, quy trình đã được dạy. Dưới đây là kết quả kiểm tra đánh giá đào tạo nhân viên mới tháng 8/2023:

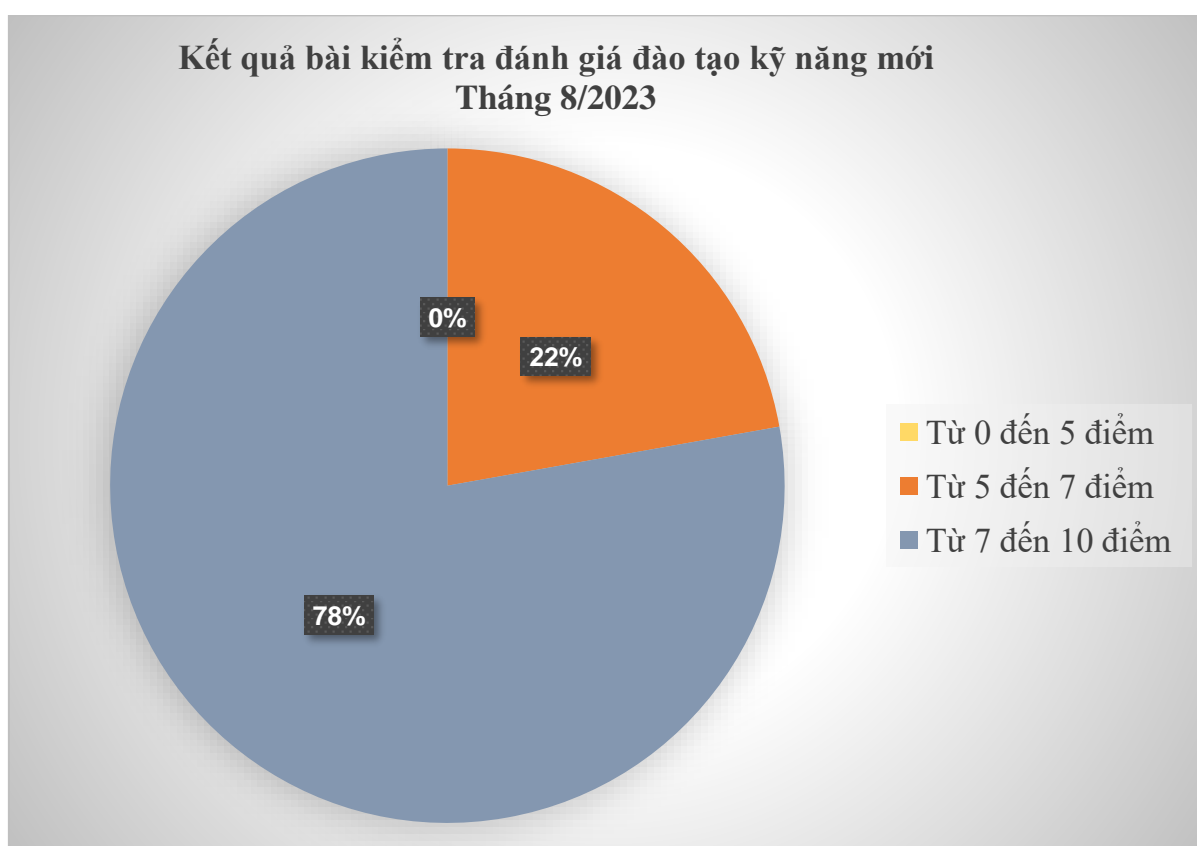
Biểu đồ 2.1 Kết quả bài kiểm tra đánh giá đào tạo nhân viên mới:



(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét : Trong kết quả của bài kiểm tra đã bao gồm đánh giá kiến thức của học viên bằng bài kiểm tra trắc nghiệm và bài kiểm tra thực hành. Kết quả trên cho thấy 50% số lượng nhân viên mới được đánh giá tốt với khung điểm từ 7 đến 10 điểm và 33.3% là ở mức trung bình còn lại là chưa đạt yêu cầu. Vậy với 6 học viên tham gia đào tạo sẽ có ba người hoàn thành khóa đào tạo với thành tích tốt, hai người với thành tích khá và một người chưa đạt về đánh giá bài kiểm tra. Do vậy cần phải xem xét kỹ các nguyên nhân như về cách giảng dạy, nội dung bài học chưa phù hợp hay là từ phía học viên.... và đưa ra hướng giải quyết. Đối với học viên chưa đạt trong quá trình đánh giá sẽ được đào tạo bổ sung và đánh giá lại.

Biểu đồ 2.2 Kết quả bài kiểm tra đánh giá đào tạo kỹ năng mới :



(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Có thể thấy kết quả của đánh giá đào tạo kỹ năng mới tăng cao và khi chỉ có 22% là ở mức khá còn lại 78% học viên đạt được kết quả tốt trong kỳ thi đánh giá sau đào tạo. Cho thấy mức độ học viên nắm được kiến thức sau khóa đào tạo khá tốt. Vậy tương đương 9 học viên tham gia đào tạo sẽ có 7 học viên được xếp tốt và 2 học viên xếp loại khá.

- Sự hài lòng của nhân viên là đánh giá của học viên về chương trình đào tạo: nội dung đào tạo, tài liệu đào tạo, môi trường và hậu cần, giảng viên, đánh giá chung về khóa học.... Bảng đánh giá sẽ tập chung vào ý kiến của từng cá nhân, cảm

nhận của cá nhân về khóa học. Dưới đây là bảng đánh giá của công ty để học viên đánh giá sau khi được đào tạo:

Bảng 2.17 Đánh giá của học viên về chương trình đào tạo của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội

ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG KHÓA ĐÀO TẠO

1.Họ và tên học viên :.....

2.Tên doanh nghiệp đào tạo: Công ty TNHH TM và SX Chung phong Hà Nội.

3.Khóa đào tạo học viên đã tham gia:

- Tên khóa học:.....
- Thời gian tham gia:.....
- Địa điểm tổ chức:.....
- Giảng viên:.....

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, đề nghị học viên vui lòng đánh giá về chất lượng khóa đào tạo theo các nội dung sau:

Diễn giải	Tốt	Khá	Trung bình
1. Nội dung đào tạo			
2.Tài liệu giảng dạy			
3.Chất lượng giảng dạy			
4.Công tác tổ chức khóa đào tạo			
5.Mức độ tiếp thu của học viên			

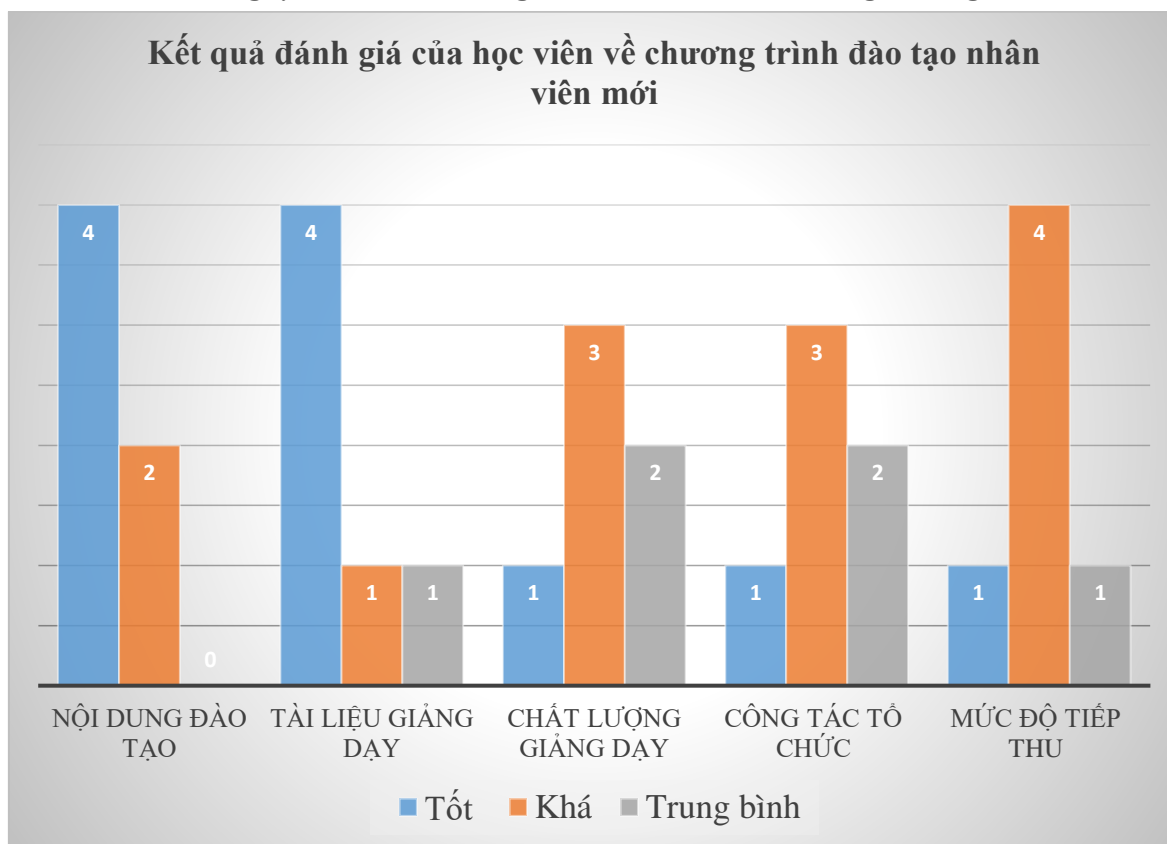
Kiến nghị của học viên (nếu có):

.....

(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Dựa vào phiếu đánh giá sau đây là kết quả thu được :

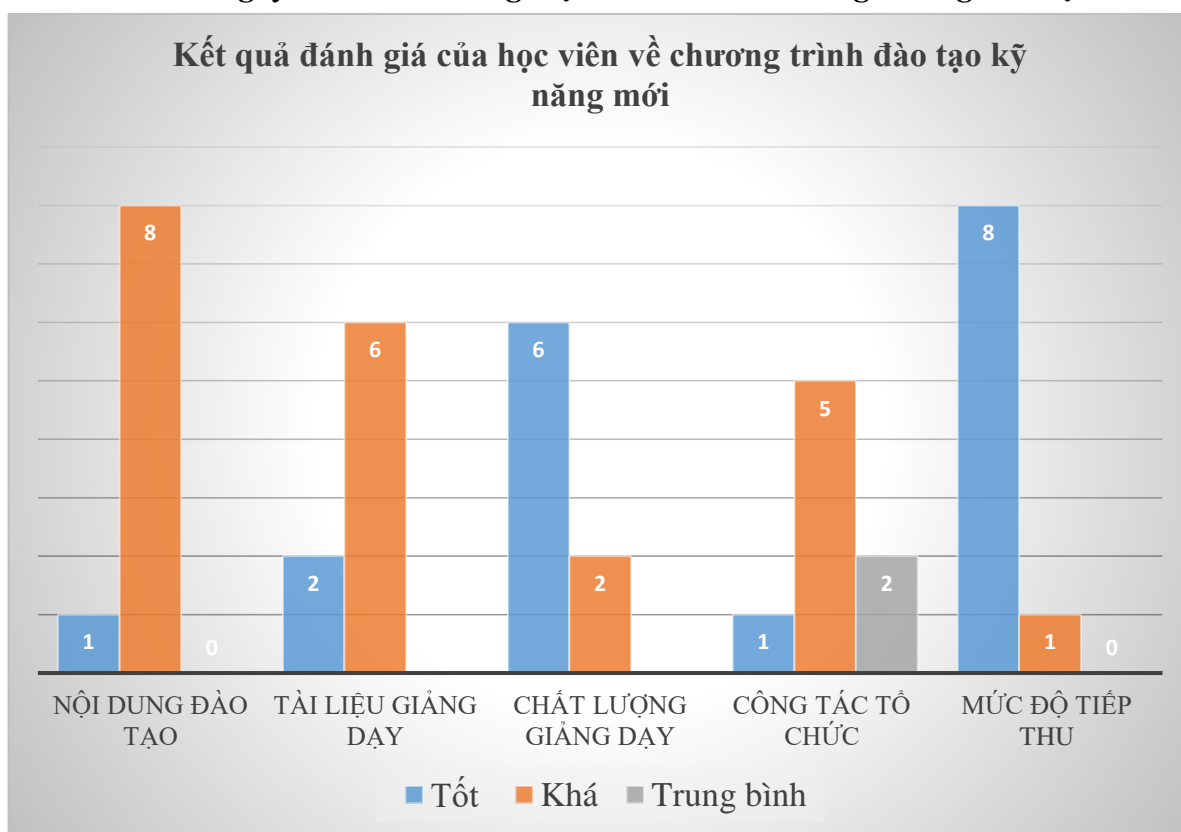
Biểu đồ 2.3 Kết quả đánh giá của học viên về chương trình đào tạo nhân viên mới của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.



(Nguồn :Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Qua biểu đồ 2.3 ta có thể thấy rằng các công tác tổ chức và chất lượng giảng dạy không được đánh giá cao. Đa phần người lao động cho rằng chất lượng giảng dạy của giáo viên ở mức là khá và trung bình. Thực tế trong các năm gần đây là công ty đã lựa chọn giáo viên tận dụng từ nguồn nhân sự có kinh nghiệm và có tay nghề của công ty do đó mà không được đào tạo nghiệp vụ sư phạm nên khả năng giảng dạy giảng dạy, truyền đạt của giáo viên chưa thật vững vàng, khó có thể mang lại cho học viên tham gia những kiến thức chuyên môn cập nhật và sâu rộng hơn. Thêm vào đó, các giáo viên là các lãnh đạo của công ty đang bận rộn với các công việc hiện tại nên việc sắp xếp giáo viên giảng dạy gặp rất nhiều khó khăn. Điều này cũng làm giảm hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực của công ty cũng như mức độ tiếp thu của học viên chưa được tốt.

Biểu đồ 2.4 Kết quả đánh giá của học viên về chương trình đào tạo kỹ năng mới của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội



(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội)

Nhận xét: Qua biểu đồ 2.4 ta có thể thấy rằng đa phần người lao động cho rằng nội dung đào tạo và tài liệu giảng dạy chỉ ở mức khá, bên cạnh đó là các công tác tổ chức cũng không được đánh giá cao. Vì là sử dụng nguồn lực tại công ty do vậy các tài liệu cũng không có sự đa dạng mà sẽ sử dụng tài liệu từ các khóa đào tạo trước để đào tạo lại và các nội dung đào tạo cũng chỉ lặp lại và chưa có sự đổi mới sáng tạo nhưng mặc dù vậy thì chất lượng giảng dạy được và mức độ tiếp thu của học viên vẫn đạt được kết quả tốt cho thấy việc sử dụng nguồn nhân lực của công ty vẫn đem lại hiệu quả cao. Bên cạnh đó là các công tác tổ chức vẫn cần cải thiện hơn nữa.

2.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

2.4.1 Nhân tố khách quan

- Xu hướng phát triển kinh tế- xã hội

Theo dự báo của các tổ chức quốc tế như Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF), Ngân hàng Thế giới (WB) và Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB), kinh tế Việt Nam có thể tăng trưởng 6-6,5% trong năm 2024. Đây là mức tăng trưởng cao so với nhiều nền kinh tế khác trong khu vực và trên thế giới. Việt Nam tiếp tục là điểm đến hấp dẫn cho đầu tư nước ngoài (FDI) nhờ môi trường đầu tư được cải thiện và chính sách ưu đãi thu hút nhà đầu tư. Do đó mà các doanh nghiệp đang không ngừng phát triển mạnh mẽ, nắm bắt

được tình hình Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đã không ngừng đẩy mạnh cải cách, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Sự phát triển khoa học công nghệ

Khoa học kỹ thuật đang thay đổi với tốc độ chóng mặt và mang đến những ảnh hưởng to lớn đến mọi mặt của đời sống. Từ tất cả các lĩnh vực kỹ thuật, sản phẩm, kinh tế... Do đó, Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội nắm bắt những thay đổi này đã luôn thay đổi và đào tạo, phát triển nhân lực nhằm có thể thích ứng và tận dụng những lợi ích mà nó mang lại.

- Thị trường lao động

Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam hiện nay đang ở mức thấp, khoảng 2%, thấp hơn nhiều so với mức trung bình của khu vực ASEAN bên cạnh đó có lực lượng lao động dồi dào với hơn 50 triệu người trong độ tuổi lao động dù vậy thì nguồn nhân lực vẫn đang thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp...Do đó cơ bản Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội để có thể có được nguồn nhân sự chất lượng cao nhanh nhất và đảm bảo thì đã tự chủ động đào tạo nhân sự của công ty để có một nguồn lực nhân sự dồi dào và chất lượng.

- Đối thủ cạnh tranh

Các doanh nghiệp cạnh tranh với nhau để thu hút và giữ chân nhân tài. Doanh nghiệp thành công là doanh nghiệp có thể thu hút được những nhân viên có kỹ năng, kinh nghiệm và phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Do đó mà Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội luôn có chiến lược tuyển dụng và quản lý nhân lực hiệu quả để thu hút và giữ chân nhân tài trong môi trường cạnh tranh hiện nay. Việc hiểu rõ các đối thủ cạnh tranh và nhu cầu của nhân viên là rất quan trọng để có thể thành công trong việc tuyển dụng và quản lý nhân lực.

2.4.2 Nhân tố chủ quan

- Mục tiêu của tổ chức

Với mục tiêu là có thể nâng cao thương hiệu, mở rộng kinh doanh, đổi mới và nâng cao chất lượng dịch vụ. Để có thể thực hiện được các mục tiêu đã đề ra thì Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đã luôn đề cao việc đào tạo và phát triển nhân sự vì để có thể mở rộng thị trường và nâng cao chất lượng thì sẽ yêu cầu rất cao về các chất lượng dịch vụ mới có thể đáp ứng được nhu cầu khắt khe của khách hàng.

- Chiến lược nguồn nhân lực của công ty

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội từ những giai đoạn đầu đi vào hoạt động đã rất chú trọng vào yếu tố con người. Vì thế trong quá trình tuyển

dụng công ty đặt ra khá nhiều yêu cầu đối với các ứng viên. Công ty luôn chú trọng vào việc xây dựng một đội ngũ lao động trẻ, có tính sáng tạo và có niềm đam mê công việc. Do vậy nên luôn có các hoạt động đào tạo tại công ty dành nhiều ưu tiên cho lao động trẻ. Với mục đích tạo ra một đội ngũ lao động giỏi, chuyên nghiệp đồng thời mong muốn đào tạo cho nhân viên có kỹ năng nghề nghiệp vững chắc .

- Khả năng tài chính của tổ chức

Nhìn vào bảng báo cáo kết quả kinh doanh của Công ty ở trên, ta có thể thấy doanh thu, lợi nhuận của Công ty liên tục tăng qua các năm, thể hiện tiềm lực tài chính của Công ty đang ổn định và ngày càng mạnh. Điều này tạo thuận lợi cho việc chi các hoạt động của Công ty và trong đó có đào tạo nhân lực theo đúng quan điểm của lãnh đạo và chiến lược của công ty coi nhân lực là yếu tố quan trọng.

- Quan điểm của nhà quản trị

Nhà quản trị là những người có quyền điều hành cao nhất, do đó mọi quyết định đưa ra đều rất quan trọng và có ảnh hưởng trực tiếp tới các hoạt động của doanh nghiệp. Ban lãnh đạo của Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội là những người đã có rất nhiều năm kinh nghiệm về quản lý con người, do đó sẽ luôn nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo, luôn coi trọng việc đào tạo cán bộ, công nhân viên, nhưng quyết định có đào tạo hay không còn phải phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Do đó các kế hoạch đào tạo trình lên Giám đốc thường được xem xét kỹ lưỡng trước khi quyết định phê duyệt.

2.5 Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty

2.5.1 Kết quả đạt được

Trong những năm vừa qua với sự nỗ lực của ban lãnh đạo và toàn bộ đội ngũ công nhân viên, các công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đã đạt được những kết quả đáng khích lệ sau:

- Tổng thể quy trình đào tạo được xây dựng từng bước rất rõ ràng và cơ bản khá giống theo quy trình đào tạo lý thuyết. Các bước xác định nhu cầu, xác định mục tiêu, lập kế hoạch, tổ chức và đánh giá... đều thực hiện cụ thể và rõ ràng giúp việc triển khai thuận tiện và đúng quy trình.
- Đào tạo nguồn nhân lực đã được chú trọng hơn trước rất là nhiều về xác định mục tiêu, lập kế hoạch đào tạo và triển khai đào tạo. Có sự sát xao trong công tác quản trị. Đặc biệt ở đây là sự tham gia từ phía lãnh đạo, với những xem xét, kiểm kê kỹ lưỡng đã giúp các bộ phận được quản lý một cách nghiêm ngặt.
- Nhìn chung phương pháp đào tạo và việc lựa chọn giáo viên tại công ty tương đối phù hợp với tình hình của công ty. Những hình thức bên trong đã tận dụng lợi thế tại công ty là sử dụng những công nhân bậc cao có tay nghề và kinh

nghiệm để hướng dẫn, chỉ dạy trực tiếp cho người được đào tạo. Phương pháp này phần nào giảm bớt chi phí đào tạo cho công ty đồng thời công nhân cũng dễ tiếp thu hơn vì nó sát với tình hình công việc thực tế tại công ty. Đây là một lợi thế cần phát huy.

- Sau khi đào tạo, công nhân viên đã thực hiện các nhiệm vụ được giao tốt hơn, kiến thức được nâng cao, kỹ năng được hoàn thiện, đây chính là cơ sở để công ty phát triển hơn nữa các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

2.5.2 Hạn chế

Tuy nhiên bên cạnh những ưu điểm đạt được thì công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty cũng còn những hạn chế sau:

- Hạn chế 1: Việc sử dụng nguồn lực của công ty có thể tiết kiệm chi phí nhưng đi đôi với đó là các kiến thức được đào tạo đều là kiến thức cũ, chủ yếu là đào tạo trong công việc dễ gây ra tình trạng không cập nhật được kiến thức mới, kỹ năng mới mà còn có thể bắt chước một số cách thức làm việc không hiệu quả của người hướng dẫn. Điều này là do những năm gần đây quy mô lao động của công ty giảm vì công ty không tuyển thêm nhiều nhân công mới đặc biệt là công nhân sản xuất. Do đó, để đáp ứng được các hoạt động sản xuất tại công ty, công ty không thể cử nhiều người đi học ở ngoài công ty vì sẽ làm ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện kế hoạch đã đặt ra. Chi phí cho các khóa đào tạo hiện công ty cũng phục thuộc nhiều vào ngân sách của chính công ty nên cũng có những hạn chế nhất định khi sử dụng các phương pháp đào tạo sử dụng giáo viên bên ngoài.
- Hạn chế 2: Công ty chưa có một bộ phận riêng để thực hiện công tác đào tạo, do vậy phòng hành chính nhân sự đã phải vừa đánh giá vừa đảm nhiệm luôn việc tổ chức từ đó có thể dẫn đến hiệu quả công việc không cao và việc giám sát hay hoàn thiện công tác chưa được chặt chẽ.
- Hạn chế 3: Chưa có đi vào sâu các phương pháp xác định nhu cầu đặc biệt với việc xác định nhu cầu đào tạo dựa trên theo dõi hiệu suất công việc cần xác định đối tượng cụ thể hơn để đào tạo đúng người, đúng việc. Cần xác định cụ thể hơn về đối tượng được đào tạo, thu hẹp phạm vi đào tạo để giảm thiểu chi phí.
- Hạn chế 4 :Về các tiêu chí đánh giá cần bổ sung thêm nhiều tiêu chí đánh giá về nhiều khía cạnh khác nhau nhằm nâng cao hiệu quả và hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nhân lực của công ty.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp nâng cao hiệu quả làm việc, gia tăng năng suất lao động. Đồng thời giúp doanh nghiệp có thể duy trì và phát triển nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên. Các chương trình chuyên sâu giúp doanh nghiệp cập nhật thông tin mới, công nghệ mới vào hoạt động sản xuất. Từ đó công ty ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn bởi vì có sự đóng góp từ đội ngũ nhân viên có chuyên môn cao. Qua việc đánh giá các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực ta có thể thấy được những kết quả mà công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội đạt được cũng như hạn chế mà công ty gặp phải từ đó sẽ đưa ra các giải pháp.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT CHUNG PHONG HÀ NỘI

3.1 Phương hướng phát triển chung của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội trong thời gian 2025-2027

3.1.1 Phương hướng phát triển chung

Mỗi công ty đều nên có những định hướng phát triển tương lai để có thể phát triển theo đúng hướng và mạnh mẽ vươn lên. Để có thể nắm trước hay dự báo được các rủi ro kinh doanh trong tương lai. Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội trong thời gian 2025-2027 có những định hướng phát triển thêm các chi nhánh cũng như quy mô sản xuất được đầu tư mở rộng hơn do vậy nên điều đầu tiên cần phải quan tâm đến đó là việc đào tạo và phát triển nhân sự vì sự thành công của một tổ chức thì phụ thuộc chính vào những con người làm việc tại đó. Do vậy dưới đây là một số đề xuất về định hướng công tác đào tạo mà em đã đưa ra:

- Mục tiêu:
 - Đầu tiên kể đến mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp: Phải luôn có mục tiêu cụ thể chính xác, đưa ra các chiến lược trong kinh doanh đáp ứng thị trường nhanh nhất.
 - Mục tiêu của các hoạt động đào tạo cần cụ thể hơn nữa để tăng tính cạnh tranh trong doanh nghiệp. Đào tạo theo đúng nhu cầu thực tế, cải tiến và xác định nhu cầu đào tạo khoa học và chính xác hơn. Cần cải tiến các quy định tham gia đào tạo và thống nhất các phương pháp, kế hoạch đào tạo.
 - Xây dựng đội ngũ nhân viên giỏi, kỹ năng chuyên môn tốt. Các nhân viên mới hay nhân viên cũ thì sẽ luôn có đủ năng lực, kỹ năng, trình độ và đạo đức để có thể đáp ứng nhu cầu phát triển của công ty.
 - Thêm các phương pháp đào tạo mới: Luôn cần cập nhật thay đổi của thị trường chứ không nhất thiết các khuôn mẫu trước đó các khóa đào tạo tập trung chính vào phân kỹ năng và ứng dụng.
 - Nâng cao chất lượng cho hoạt động đánh giá sau đào tạo tại công ty. Cần xây dựng các tiêu chí đánh giá một cách đa dạng hơn và các tiêu chí này cần được nghiên cứu tỉ mỉ để có hiệu quả nhất.

- Về tổ chức hoạt động:

Các hoạt động tổ chức trong doanh nghiệp rất quan trọng, nó là sự thống nhất của toàn thể doanh nghiệp đó. Do vậy cần phải có sự phân bổ hợp lý và khoa học mới có thể tạo ra hiệu quả trong tất cả các công tác về quản lý, vận hành và hoạt động.

- Về điều hành quản lý:

Các vị trí điều hành quản lý là một cốt lõi của doanh nghiệp do vậy mà cần có sự thống nhất từ trên xuống dưới và sự quản lý này sẽ luôn được giám sát từ các cấp lãnh đạo ở trên. Từ đó thì xây dựng và tiêu chuẩn hóa hệ thống quy trình quy định để việc điều hành hiệu quả hơn. Các phương hướng đề ra để nâng cao công tác điều hành quản lý:

- Có thể áp dụng các công tác quản lý theo mục tiêu dựa vào đó quản lý thành tích của cán bộ nhân viên để tạo ra đội ngũ nhân viên tự giác và chuyên nghiệp hơn đáp ứng nhu cầu nhân sự trong doanh nghiệp.
- Áp dụng việc tái cấu trúc và hiện đại hóa quản lý: Phải luôn có sự tái cấu trúc trong quản lý nếu cảm thấy chưa đạt hay đem lại hiệu quả về khối nhân sự dưới ban điều hành quản lý đó đã đề ra.
- Hiện đại hóa kỹ thuật – công nghệ: là một trong những công ty về kỹ thuật và sản xuất do vậy các cấp quản lý cần không ngừng đưa các kỹ thuật mới và công nghệ mới đã được đào tạo vào công xưởng mà mình quản lý.

- Về con người:

Con người là yếu tố quyết định của một doanh nghiệp. Do đó, để phát triển mạnh mẽ doanh nghiệp cần đưa ra chiến lược chung đó là phải nâng cao kiến thức, kỹ năng của cán bộ nhân viên. Đưa ra các chính sách để thu hút nhân tài cùng với đó là giữ chân nhân sự tại công ty.

- Về sản phẩm:

Các sản phẩm của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội là những sản phẩm mang tính kỹ thuật – công nghệ cao do vậy cần đảm bảo rằng các sản phẩm luôn hoàn thiện và tốt nhất đến tay người tiêu dùng. công ty cần không ngừng cải tiến các cấp quản lý để giám sát và cải tiến về kỹ thuật cho người lao động từ đó giúp nâng cao tối đa chất lượng sản phẩm và tránh các rủi ro về sản phẩm của công ty.

Có thể nói rằng không thể nào có thể bỏ qua việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nó đem lại tài nguyên lớn cho doanh nghiệp nếu như được đào tạo đúng và hiệu quả. Nền kinh tế hiện nay với sự đầu tư không ngừng từ nguồn vốn nước ngoài đã giúp các doanh nghiệp có cơ hội phát triển mạnh mẽ kèm theo đó là sự thay đổi về cơ cấu công nghệ, sản xuất tăng trưởng mạnh mẽ, các kỹ thuật mới, công nghệ mới khiến cho doanh nghiệp sẽ bị thụt lùi nếu doanh nghiệp đó không biết nắm bắt các cơ hội và chỉ giữ khuôn mẫu cũ không cập nhật các kỹ thuật hay công nghệ mới. Vì vậy cần có những chiến lược về nhân lực dưới đây là những ý chính cần có trong chiến lược nguồn nhân lực:

- Luôn cập nhật những thay đổi và sự phát triển của công nghệ, kỹ thuật để kịp thời nắm bắt các cơ hội trong kinh doanh và sản xuất.
- Nâng cao chất lượng số lượng nguồn nhân lực.

- Đảm bảo rằng các nhu cầu đào tạo, số lượng đào tạo, phương pháp đào tạo chính xác và đem lại hiệu quả cao để tránh việc lãng phí các chi phí đào tạo.
- Đáp ứng được các nhu cầu học ngày càng cao của người lao động trong công ty.

3.2 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.2.1 Nâng cao chất lượng đội ngũ phụ trách đào tạo

Để nâng cao chất lượng đội ngũ phụ trách tham gia đào tạo nguồn nhân lực có thể xây dựng bộ máy làm công tác này:

- Xây dựng nội dung và phương pháp giảng dạy (giải pháp cho hạn chế 1):
 - Về các nội dung đào tạo: Công ty cần xây dựng các chương trình đào tạo và giáo trình giảng dạy theo tình hình sản xuất kinh doanh. Các chương trình đào tạo cần phải thực hiện theo nguyên tắc đan xen giữa lý thuyết và thực hành đối với tất cả các học viên ở các bộ phận. Nội dung đào tạo cần phải sát với công việc dự kiến được giao sau khi tốt nghiệp của người được đào tạo để họ có thể vận dụng kiến thức vào thực tế.
 - Các nội dung, kiến thức trong quá trình học tập cần được tìm kiếm và cập nhật bên cạnh đó là các phương pháp giảng dạy của giáo viên nên có những sự kết hợp và giao lưu với học viên nhiều hơn là sẽ chỉ nói các lý thuyết mà không có sự tương tác vậy nên có thể xem xét cải thiện bằng cách kết hợp các trò chơi liên quan đến kiến thức trong quá trình giảng dạy. Từ đó tăng sự hứng thú trong quá trình học tập.
 - Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đối với giảng viên là nhân viên của công ty: có thể bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho các cán bộ làm nhiệm vụ đào tạo. Để tiết kiệm chi phí công ty luôn muốn sử dụng nguồn lực trong công ty để đào tạo do vậy hầu như các kiến thức mới từ thị trường không được phổ biến và cập nhật liên tục do vậy có thể cử cán bộ tại công ty trong bộ máy chuyên đào tạo nhân sự đi học tập và tham gia các khóa đào tạo về kiến thức và kỹ năng mới để có thể về tạo lại sao cho phù hợp với tình hình và hoạt động tại công ty nhưng vẫn đảm bảo được rằng các kiến thức và kỹ năng được cập nhật một cách liên tục.
- Xây dựng đội ngũ đào tạo (giải pháp cho hạn chế 2):
 - Cần phải thành lập một bộ phận chuyên trách việc đào tạo trực thuộc văn phòng công ty để việc phân công nhiệm vụ được rõ ràng và họ sẽ tập trung vào công việc tổ chức thực hiện các đào tạo trong công ty. Bên cạnh đó là hoàn thiện bộ máy quản lý đào tạo bằng việc tuyển chọn, đề bạt cán bộ và cần phải căn cứ vào nhiều điều kiện và tiêu chuẩn như là về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

yêu cầu có thể là những người có trình độ đại học về quản lý nhân sự hoặc được đào tạo về đào tạo nguồn nhân lực. Điều cần thiết khi tham gia vào bộ máy quản lý đó là về năng lực bản thân thì họ phải am hiểu tình hình sản xuất của công ty cũng như phải có khả năng lập kế hoạch, tổ chức và thực hiện công việc một cách hợp lý và sáng tạo. Đồng thời cũng cần có phẩm chất đạo đức tốt, liêm chính, không vụ lợi, làm việc dựa trên tinh thần tự nguyện vì sự phát triển của công ty. Họ cần thực hiện các công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo tốt công tác nghiên cứu về nhu cầu, đối tượng và có khả năng tổ chức thực hiện và đánh giá hiệu quả công tác này xây dựng và đổi mới nội dung đào tạo.

3.2.2 Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu:

Dưới đây là bảng đánh giá nhân sự nhằm hoàn thiện công tác xác định nhu cầu và đưa ra giải pháp cho hạn chế 3:

Bảng 3.1 Bảng đánh giá nhân sự

BẢNG ĐÁNH GIÁ NHÂN SỰ									
Phòng ban:.....		Quản lý :.....			Ngày hoàn thành:.....				
Stt	Năng lực	Khối lượng công việc	Chất lượng công việc	Năng suất	Kỹ năng chuyên môn	Chủ động	Quan hệ với đồng nghiệp	Đúng giờ	Đi làm đầy đủ
1	Họ tên								
2	Họ tên								
3	Họ tên								
4	Họ tên								
5	Họ tên								
6	Họ tên								
8	Họ tên								
9	Họ tên								
10	Họ tên								
Tổng điểm									
Trung bình cộng									
<i>Thang điểm 10</i>		<i>Tốt 8-10</i>		<i>Trung bình 5 -7</i>			<i>Kém 3-5</i>		

(Nguồn : tác giả)

Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu nâng cao hiệu suất làm việc bằng việc bổ sung thêm đánh giá bằng biểu mẫu dựa trên việc quan sát của quản lý và sẽ đưa ra các tiêu chí đánh giá thêm về cách làm việc của từng nhân sự từ đó đưa ra đối tượng đào

tạo cụ thể. Là khi xác định nhu cầu đào tạo bằng phân tích và theo dõi bảng báo cáo hiệu suất và có kết quả đào tạo phòng có hiệu suất thấp nhất từ đó cần xác định cụ thể đối tượng nào trong phòng đó cần tham gia đào tạo bằng cách thông qua đánh giá từ phía quản lý. Và sử dụng các chỉ tiêu để đánh giá nhân viên.

Từ bảng đánh giá từng cá nhân sẽ giúp đưa ra lựa chọn cụ thể cho các cá nhân không đạt yêu cầu và sẽ tham gia khóa đào tạo. Giúp rút gọn số lượng đào tạo lại và chi phí cũng sẽ được giảm bớt mà sẽ giúp đào tạo đúng người, đúng việc.

3.2.3 Hoàn thiện tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Ứng dụng kiến thức vào công việc (giải pháp cho hạn chế 4)

Sử dụng khảo sát để đánh giá kết quả để đưa ra các nội dung phù hợp hơn với người lao động cải thiện công tác đào tạo hơn nữa.

Bảng 3.2 Mẫu khảo sát ứng dụng kiến thức vào công việc

KHẢO SÁT ỨNG DỤNG KIẾN THỨC VÀO CÔNG VIỆC		
Họ và tên:		
Phòng ban công tác:.....		
Số điện thoại:.....		
Đã tham gia khóa đào tạo:.....		
Thời gian tham gia khóa đào tạo:.....		
	Chỉ tiêu	Tích vào ô dưới đây
Lý thuyết	Áp dụng hoàn toàn vào công việc	
	Áp dụng một phần vào công việc	
	Không áp dụng vào được công việc	
Thực hành	Áp dụng hoàn toàn vào công việc	
	Áp dụng một phần vào công việc	
	Không áp dụng vào được công việc	
Các góp ý:.....		

(Nguồn : tác giả)

Từ đây có thể giúp đánh giá một cách chính xác các kỹ năng được đào tạo đã phù hợp và có tính ứng dụng hay không. Từ đó đưa ra các nội dung đào tạo hấp dẫn và thực tế hơn. Khi có kết quả khảo sát cần phải lên kế hoạch cụ thể hơn về phần nội dung cần thiết để có thể sửa đổi bên cạnh đó là các phương pháp thay thế.

- Hiệu suất làm việc sau đào tạo (giải pháp cho hạn chế 4):

Đánh giá hiệu suất sau đào tạo là một bước quan trọng để đảm bảo rằng chương trình đào tạo đã đạt được mục tiêu đề ra và mang lại những lợi ích mong muốn cho tổ chức. Việc đánh giá này giúp cung cấp thông tin chi tiết về hiệu quả của chương trình đào tạo, từ đó giúp ban lãnh đạo và đội ngũ đào tạo có thể đưa ra những điều chỉnh cần thiết để cải thiện chương trình trong tương lai. Ở đây ta có thể đánh giá hiệu suất thông qua đánh giá của người quản lý và kết quả công việc đạt được có thể sử dụng các bảng đánh giá. Ta có thể sử dụng bảng 3.1 đánh giá nhân sự ở mục 3.3.2 hoàn thiện công tác xác định nhu cầu và thêm vào đó là bảng đánh giá hiệu suất dưới đây:

Bảng 3.3 Đánh giá hiệu suất làm việc sau đào tạo

ĐÁNH GIÁ HIỆU SUẤT LÀM VIỆC SAU ĐÀO TẠO				
STT	Họ tên	Sản lượng đề ra	Sản lượng thực tế	Hiệu suất đạt được
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Qua hai bảng 3.1 và 3.3 sẽ cho ta thấy được cụ thể toàn diện về cả kiến thức và kỹ năng trong công việc được thể hiện qua đánh giá về khối lượng công việc, chất lượng công việc, kỹ năng chuyên môn và hiệu suất công việc. Bảng 3.3 sẽ được sử dụng với mục đích đánh giá từng cá nhân trong đội khi đã hoàn thành khóa đào tạo. Việc đánh giá hiệu suất này tương tự với bảng 2.7 nhưng sẽ khác bảng 3.3 sẽ đánh giá cụ thể từng cá nhân còn ở bảng 2.7 sẽ đánh giá theo phòng ban. Và ở đây từ việc đánh giá hiệu suất ta sẽ có thể đánh giá rằng việc đào tạo nhân sự đã đem lại hiệu quả hay chưa từ đó đi đến việc chỉnh sửa các phương pháp, nội dung đào tạo sao cho phù hợp.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Các giải pháp đưa ra nhằm mục đích hoàn thiện các công tác đào tạo nâng cao chất lượng nhân sự tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội. Nó đáp ứng nhu cầu phát triển của doanh nghiệp và mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động. Từ các giải pháp dần dần hoàn thiện các công tác về đào tạo nhân sự sẽ tạo dựng một đội ngũ và quy trình đào tạo phù hợp với doanh nghiệp và đem lại hiệu quả cao.

KẾT LUẬN

Qua việc tìm hiểu và nghiên cứu có thể thấy rằng vai trò của con người rất quan trọng trong một tổ chức. Được coi là một trong những yếu tố quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp do vậy nên với một tổ chức muốn tồn tại và phát triển lâu dài thì cần phải xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng và có tầm nhìn chiến lược. Nhận thức được điều đó nên Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội luôn chú trọng trong các công tác về đào tạo và phát triển nhân sự.

Sau một thời gian thực tập và tìm hiểu về đào tạo nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội, có nhận thấy rằng các công tác đào tạo và phát triển tại công ty đã được thực hiện khá tốt. Bên cạnh những hạn chế, khó khăn mà công ty gặp phải thì cũng đã đạt những thành tích tốt. Những chính sách và phương pháp của công ty được xây dựng cụ thể và phù hợp đã góp phần nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực tại công ty. Qua đó có thể thấy được sự quan tâm và coi trọng mà nhà quản trị đối với người lao động.

Mặc dù đã có những cố gắng nhưng do trình độ, năng lực và thời gian có hạn nên bài dự án tốt nghiệp không tránh khỏi những sai sót nhất định. Kính mong được sự góp ý và giúp đỡ của quý thầy cô giáo giúp em hoàn thiện hơn bài dự án tốt nghiệp của mình.

Qua đây em xin gửi lời cảm ơn trân thành đến các thầy cô trong khoa Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Đại Nam đã giúp em có những kiến thức để có thể hoàn thành dự án tốt nghiệp và đặc biệt là sự hướng dẫn của thầy Phạm Xuân Bách đã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành dự án tốt nghiệp của mình.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Website Viện nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực Việt :
<https://irdm.edu.vn/khai-niem-nguon-nhan-luc-la-gi>.
- [2]. Website Giải pháp nhân sự toàn diện: <https://hrmart.edu.vn/dao-cao-nhan-luc-la-gi>.
- [3] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và THS. Nguyễn Văn Điềm (2007). Giáo trình quản trị nhân lực. Đại học kinh tế quốc dân, 707-2007/CXB/05-151/DHKTQD .