

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 LAN VIỆT**

Người hướng dẫn : ThS. Trần Văn Cốc

Họ và tên sinh viên : Trần Thị Thoa

Mã sinh viên : 1454010244

Lớp : QTKDTH 14-01

Hà Nội, tháng 5/2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bài dự án tốt nghiệp với đề tài: “Hoàn thiện công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt” là do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của thầy Th.S Trần Văn Cốc và không hề sao chép của bất kỳ tổ chức, cá nhân nào. Các dữ liệu thông tin thứ cấp sử dụng trong bài dự án có nguồn gốc và được trích dẫn rõ ràng. Để hoàn thành bài dự án này, những nguồn tài liệu tham khảo được tôi trích dẫn đầy đủ, ngoài ra tôi không sử dụng bất cứ tài liệu nào khác. Nếu có sai sót, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Hà Nội, ngày 12 tháng 05 năm 2024

Sinh viên

Thoa

Trần Thị Thoa

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt thời gian thực tập và làm dự án tốt nghiệp với đề tài “ Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt”, em đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ tận tình từ ban lãnh đạo cũng như anh chị trong công ty.

Trước hết em xin chân thành cảm ơn thầy Trần Văn Cốc - người trực tiếp chỉ bảo và hướng dẫn em để em có thể hoàn thành tốt dự án cũng như những chỉnh sửa mang tính thực tế của thầy.

Em xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo của Trường Đại học Đại Nam, đặc biệt là thầy cô khoa Quản Trị Kinh Doanh về những kiến thức mà thầy cô đã chỉ bảo em trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại trường.

Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty TNHH Lan Việt đã tạo điều kiện tận tình chỉ bảo, giúp đỡ em trong việc tìm kiếm tài liệu và tư vấn về tình hình hoạt động của doanh nghiệp trong suốt quá trình thực tập và hoàn thiện dự án tốt nghiệp này.

Cuối cùng, em xin cảm ơn gia đình và bạn bè đã tạo điều kiện tốt nhất từ vật chất cho tới tinh thần để em có thể hoàn thành tốt được dự án tốt nghiệp này.

Trong quá trình làm dự án, do kinh nghiệm và thời gian có hạn nên những biện pháp đưa ra khó tránh khỏi có những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ quý thầy cô để dự án tốt nghiệp của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 12 tháng 05 năm 2024

Sinh viên

Thoa

Trần Thị Thoa

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài	1
3. Đối tượng nghiên cứu.....	2
4. Phạm vi nghiên cứu.....	2
5. Phương pháp nghiên cứu.....	2
6. Kết cấu dự án.....	2
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....	4
1. Khái niệm và vai trò về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	4
1.1 Khái niệm nguồn nhân lực	4
1.2 Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	4
1.3 Tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	5
1.4 Các phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	7
2. Quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	8
2.1 Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	9
2.2 Xác định mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	10
2.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	10
2.4 Xây dựng chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	11
2.5 Dự tính chi phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	11
2.6 Lựa chọn và đào tạo giáo viên.....	12
2.7 Đánh giá chương trình và kết quả đào tạo	12
3. Một số nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	13
3.1 Môi trường bên ngoài	13
3.2 Môi trường bên trong	14
CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH LAN VIỆT.....	16
2.1 Giới thiệu về Công ty TNHH Lan Việt.	16
2.1.1 Sơ lược về công ty.....	16

2.1.2 Quá trình hình thành của công ty.....	17
2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty.....	20
2.1.4 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm (2021-2023)	22
2.2 Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt.	23
2.2.1 Tình hình nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt.....	23
2.2.2 Xác định mục tiêu đào tạo.....	25
2.2.3 Lựa chọn phương pháp đào tạo	26
2.2.4 Nội dung chương trình đào tạo.....	26
2.2.5 Quy trình đào tạo	27
2.3 Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty	28
2.3.1 Những kết quả đạt được.....	28
2.3.2 Những hạn chế cần khắc phục	30
2.3.3 Đánh giá ảnh hưởng của môi trường đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt.....	32
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH LAN VIỆT	34
3.1 Định hướng chung và kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt năm 2024.	34
3.1.1. Định hướng chung của công ty về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	34
3.1.2. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho công ty TNHH Lan Việt (năm 2024)	34
3.2. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt.	36
3.2.1 Về yếu tố chương trình đào tạo.....	36
3.2.2 Về yếu tố xác định nhu cầu và nội dung chương trình đào tạo	36
3.2.3 Về yếu tố xây dựng đội ngũ giảng viên và phương pháp đào tạo hiệu quả	38
3.2.4 Về yếu tố cách thức tổ chức đào tạo	38
3.2.5 Về yếu tố đánh giá sau đào tạo.....	39
3.2.6 Các giải pháp khác	40
3.3 Một số kiến nghị	40

3.3.1 Kiến nghị đối với công ty	40
3.3.2 Kiến nghị đối với người lao động.....	41
3.3.3 Kiến nghị đối với nhà nước	41
KẾT LUẬN	42
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	43

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Ý nghĩa
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
2	NNL	Nguồn nhân lực
3	MKT	Marketing

DANH MỤC BẢN BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Hình 1.1 Logo Công ty TNHH Lan Việt

Hình 1.2 Một số hình ảnh sản phẩm

Hình 1.3 Phòng máy dệt kim

Bảng 2.1 Cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Lan Việt

Bảng 2.2 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Lan Việt

Bảng 2.3 Cơ cấu nhân sự của công ty trong 3 năm 2021-2023

Bảng 2.4 Số lượng nhân sự trong công ty theo từng đặc điểm

Bảng 2.5 Cơ cấu nhân sự theo trình độ chuyên môn

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong mỗi một tổ chức thì công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển của việc sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực không chỉ đem lại lợi ích cho tổ chức mà còn giúp ích cho người lao động có thể cập nhật và tiếp thu những kiến thức, kỹ năng mới từ đó áp dụng thành công trong các thay đổi về kỹ thuật, công nghệ. Nhờ có đào tạo và phát triển nguồn nhân lực mà người lao động tránh được sự đào thải trong quá trình phát triển của tổ chức – xã hội. Người lao động còn được thỏa mãn nhu cầu học hỏi của mình.

Vì vậy, để phát triển bền vững, lâu dài, xây dựng được vị thế vững chắc trên thị trường, trong đó công việc được đặt lên hàng đầu chính là quan tâm đến con người bởi con người là cốt lõi của mọi hành động. Nếu tổ chức có nguồn nhân lực có trình độ cao, ý thức trách nhiệm tốt, có sự sáng tạo trong công việc,... thì tổ chức sẽ làm chủ được mình trong những biến động của thị trường. Công tác đào tạo và phát triển NNL nhằm đảm bảo cả về số lượng và chất lượng để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế ngày càng phát triển cần sự nỗ lực rất lớn.

Sau một thời gian thực tập tại Công ty TNHH Lan Việt, nhận thấy công ty có rất nhiều ưu điểm do đã thấy được tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển NNL bởi vậy công ty đã có rất chú trọng đến việc cho người lao động tham gia các khóa đào tạo cũng như có những chính sách phát triển hợp lý. Tuy nhiên, việc này cũng chưa được thường xuyên và có một số nhược điểm như: hình thức đào tạo chưa phong phú, công tác đánh giá chưa hiệu quả, chưa sát với năng lực của nhân viên. Với sự hướng dẫn tận tình của các anh chị tại công ty từ đó em đã chọn đề tài: “ Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt” làm đề tài cho dự án tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài

Vận dụng cơ sở lý luận và thực tiễn để tìm hiểu và đánh giá thực trạng đào tạo NNL tại Công ty TNHH Lan Việt, từ đó đề xuất những giải pháp khả thi nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại Công ty TNHH Lan Việt trong thời gian

tới, tạo ra đội ngũ có trình độ chuyên môn vững vàng, có kỹ năng làm việc đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung vào các vấn đề liên quan đến NNL đặc biệt là hoạt động đào tạo và phát triển NNL tại Công ty TNHH Lan Việt.

4. Phạm vi nghiên cứu

+ Về nội dung: Thực trạng đào tạo và phát triển NNL của Công ty TNHH Lan Việt, các chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo đã được thực hiện, chỉ rõ các hạn chế trong công tác đào tạo và các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo NNL.

+ Về thời gian: Đề tài tập trung vào nghiên cứu đào tạo NNL của công ty với các số liệu thu thập trong những năm gần đây (từ năm 2021-2023) và đề xuất giải pháp cho thời kỳ (2024-2027).

+ Về không gian: Địa bàn nghiên cứu: Công ty TNHH Lan Việt tại Cụm Công nghiệp Trường An xã An Khánh huyện Hoài Đức thành phố Hà Nội.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp quan sát: quan sát để nhận xét và đánh giá thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Thu thập các thông tin từ sách báo, luận văn có tại thư viện trường để làm nền tảng đề xuất các giải pháp.

Phương pháp thống kê: thống kê, thu thập các dữ liệu từ nguồn nội bộ như tài liệu giới thiệu của công ty, các báo cáo tài chính, báo cáo thường niên về công tác đào tạo NNL và các dữ liệu thu thập bên ngoài như lý luận cơ bản về công tác đào tạo NNL từ Giáo trình Quản trị nhân lực và các nghiên cứu liên quan đến đề tài.

6. Kết cấu dự án

Ngoài lời mở đầu, kết luận thì bài dự án gồm có 3 chương:

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

Nội dung chương này sẽ trình bày các khái niệm và tầm quan trọng của đào tạo và phát triển nhân lực, các phương pháp và quy trình của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt.

Chương này sẽ nói tới quá trình hình thành và phát triển của công ty, đặc điểm về nguồn lao động và kết quả hoạt động, thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đánh giá chung về hiệu quả chương trình đào tạo của công ty.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt

Vận dụng lý thuyết đã trình bày ở chương 1 và những vấn đề tồn tại của công ty đã được nêu ở chương 2. Dự án đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để thực hiện mục tiêu chung của công ty.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Khái niệm và vai trò về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là một khái niệm quen thuộc và mở rộng hơn so với nhân lực, bao gồm tất cả các nguồn lực con người mà tổ chức sở hữu hoặc có thể tận dụng để thực hiện các hoạt động kinh doanh. Nguồn nhân lực không chỉ bao gồm nhân viên chính thức mà còn bao gồm lao động tạm thời, hợp đồng, cộng tác viên, và các đối tác lao động khác.

Giáo trình “ Quản trị nhân lực” của trường Đại học Kinh tế Quốc dân do Ths.Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân chủ biên năm 2024 thì: “ Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực và trí lực”.

Giáo trình “ Quản trị nguồn nhân lực” của PGS.TS Trần Kim Dung in năm 2011 nói rằng: “ Nguồn nhân lực của một tổ chức đượ hình thành trên cơ sở của những cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định”.

Tóm lại có rất nhiều khái niệm về nguồn nhân lực tùy theo góc độ tiếp cận nghiên cứu nhưng chúng ta có thể giải thích khái niệm chung nhất đó là: “ Nguồn nhân lực là tất cả các thành viên trong tổ chức sử dụng kiến thức, kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm, hành vi đạo đức,... để thành lập và phát triển doanh nghiệp”.

1.2 Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Các khái niệm đào tạo, phát triển đều đề cập đến một quá trình giống nhau đó là: quá trình cho phép con người tiếp thu kiến thức, học các kỹ năng mới, thay đổi quan điểm hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của mỗi cá nhân. Có nghĩa là đào tạo, phát triển để làm thay đổi việc nhân viên biết gì, làm như thế nào, quan điểm của họ về công việc. Tuy nhiên có rất nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo và phát triển.

+ Đào tạo: “ Được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn”.

+ Phát triển: “ Là các hoạt động học tập vươn ra khỏi phạm vi công việc trước mắt của người lao động, nhằm mở ra cho họ những công việc mới dựa trên cơ sở định hướng tương lai của tổ chức”.

Nhìn chung đào tạo và phát triển NNL không phải là một chúng có sự khác nhau ở tập trung, phạm vi, thời gian, mục đích. Đào tạo NNL tập trung nâng cao kỹ năng, khắc phục những thiếu hụt về kiến thức cho người lao động ở công việc hiện tại, thực hiện ở phạm vi cá nhân và trong thời gian ngắn. Phát triển NNL lại tập trung vào chuẩn bị cho công việc tương lai, thực hiện ở phạm vi cá nhân và tổ chức, được tiến hành trong phạm vi dài hạn. Hai hoạt động này phải được tiến hành đồng thời để khai thác hết hiệu quả hoạt động này và xây dựng một đội ngũ NNL chất lượng cao, ổn định cho tổ chức. Hiện nay vai trò và vị trí của hoạt động này ngày càng quan trọng trong mọi tổ chức.

1.3 Tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Mục tiêu của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong một tổ chức đó là nâng cao hiệu quả của tổ chức và sử dụng tối đa NNL hiện có trên cơ sở làm cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình từ đó thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình tốt hơn, tự giác hơn, làm cho NNL đáp ứng mục tiêu của doanh nghiệp cũng như nâng cao kỹ năng thích ứng của nhân viên với công việc trong tương lai.

Đối với doanh nghiệp: Chất lượng nguồn nhân lực là vũ khí cạnh tranh mạnh mẽ nhất giúp doanh nghiệp thích ứng được với sự thay đổi của xã hội, một quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thành công sẽ mang lại cho doanh nghiệp các lợi ích sau:

+ Giúp con người phù hợp với công việc hơn từ đó trực tiếp nâng cao năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả thực hiện công việc của tổ chức.

- + Cải tiến về năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.
- + Tạo thái độ tán thành trong và hợp tác trong lao động.
- + Giảm bớt được tai nạn lao động.
- + Tránh tình trạng quản lý lỗi thời.
- + Giúp nguồn nhân lực thường xuyên cập nhập kiến thức mới, áp dụng vào quản lý kinh doanh, cung cấp kiến thức nhằm hoàn thiện và nâng cao kỹ năng, chuyên môn cho người lao động góp phần duy trì và phát triển chất lượng NNL từ đó duy trì và phát triển doanh nghiệp.
- + Nâng cao ý thức giác cho người lao động, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý vì người lao động được đào tạo là người có khả năng tự giám sát.
- + Giúp tạo ra một đội ngũ lao động chất lượng cao, trong thời đại kỹ thuật phát triển như vũ bão, doanh nghiệp cạnh tranh bằng chất lượng và công nghệ thì hoạt động này góp phần tạo lợi thế cạnh tranh, nâng cao tính ổn định và năng động của tổ chức.

Đối với người lao động:

- + Cập nhập được các kiến thức, kỹ năng mới, bù đắp những kiến thức, kỹ năng thiếu hụt cho người lao động góp phần tăng tính chuyên nghiệp, nâng cao khả năng thích ứng của họ với công việc hiện tại và tương lai.
- + Thể hiện sự quan tâm của tổ chức với người lao động từ đó tạo sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp góp phần duy trì và giữ gìn những lao động giỏi.
- + Tạo ra cách nhìn và tư duy mới trong công việc của người lao động, là cơ sở phát huy tính sáng tạo của người lao động.
- + Tạo tính chuyên nghiệp và sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp.
- + Trực tiếp giúp nhân viên thực hiện công việc tốt hơn.
- + Để có thể tồn tại và phát triển sản xuất thì cần có một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao để có thể giúp doanh nghiệp phát triển. Do đó, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề cấp bách hơn bao giờ hết.

Đối với nền kinh tế xã hội:

Đào tạo và phát triển năng lực của người lao động có ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia. Đào tạo là cơ sở thế mạnh, là nguồn gốc thành công của các nước phát triển mạnh mẽ trên thế giới như Anh, Pháp, Nhật,...

Sự phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cũng chính là yếu tố tích cực thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

1.4 Các phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Đào tạo trong công việc:

Đào tạo trong công việc là phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ học được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường dưới sự hướng dẫn của những người lao động lành nghề.”

Một số phương pháp:

+ Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc: Áp dụng chủ yếu với công nhân sản xuất, những người làm việc theo những quy định sẵn, một vài vị trí quản lý ví dụ vị trí kế toán. Quy trình đào tạo bắt đầu bằng học lý thuyết được thực hiện tại nơi làm việc, người dạy giới thiệu và giải thích về mục tiêu của công việc và hướng dẫn tỉ mỉ, theo từng bước về cách quan sát, trao đổi học hỏi sau đó người học sẽ tự thực hành cùng người hướng dẫn, quan sát làm thế nào không hiểu yêu cầu người hướng dẫn giải thích.

+ Kèm cặp và chỉ bảo: Áp dụng cho quản lý và nhân viên giám sát, quy trình học như phương pháp trên. Cách này giúp người học có thể học được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc trước mắt và công việc trong tương lai thông qua sự kèm cặp bởi quản lý trực tiếp, người có kinh nghiệm.

+ Luân chuyển công việc: Áp dụng cho lao động quản lý, giúp người lao động giỏi một nghề nhưng biết nhiều khía cạnh công việc. Là phương pháp chuyển người quản lý từ công việc này sang công việc khác để cung cấp cho người học kinh nghiệm làm việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau trong tổ chức từ đó giúp họ có khả năng thực hiện những công việc cao hơn trong tương lai.

+ Thực tập: Các sinh viên thực tập tại các doanh nghiệp để hoàn thành tốt bài tốt nghiệp. Đây là cách rất tốt để sinh viên gắn liền với những gì đã học áp dụng vào thực tế.

+ Huấn luyện: Thường được xem là trách nhiệm của cấp trên giúp cấp dưới có năng lực cần thiết thực hiện công việc.

Đào tạo ngoài công việc:

Đào tạo ngoài công việc là phương pháp đào tạo trong đó người học tách khỏi sự thực hiện các công việc. Một số phương pháp như:

+ Cử đi học ở trường chính quy: Doanh nghiệp cử người đến học tại các trường chính quy. Người học được trang bị đầy đủ, hệ thống kiến thức và thực hành. tuy nhiên chi phí đào tạo bằng hình thức này khá cao, có thể kết hợp nhà trường và doanh nghiệp.

+ Các bài giảng, hội nghị hoặc hội thảo: Học viên được thảo luận theo từng chủ đề dưới sự hướng dẫn của người lãnh đạo. Phương pháp này thời gian đào tạo ngắn, kiến thức thu được nhiều, thực tế. Phải tìm được người chủ toạ có năng lực.

+ Đào tạo kỹ năng xử lý công văn giấy tờ: Áp dụng cho nhân viên văn phòng, giúp học viên xử lý nhanh, đúng đắn công văn giấy tờ thuộc thẩm quyền quản lý.

+ Đào tạo theo chương trình hoá với sự trợ giúp của máy tính: Các chương trình đào tạo được viết sẵn trên đĩa mềm của máy tính, người học chỉ cần thực hiện theo chỉ dẫn của máy tính. Phương pháp này có thể đào tạo nhiều kỹ năng mà không cần người dạy.

2. Quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.



Bảng 2.1 Quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (Nguồn: Quản trị nguồn nhân lực – Ts. Trần Kim Dung)

2.1 Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Xác định xem bộ phận nào cần đào tạo, loại lao động nào cần đào tạo, kỹ năng nào cần đào tạo, khi nào cần đào tạo. Cần tiến hành phân tích ba góc độ: phân tích tổ chức, phân tích con người, phân tích nhiệm vụ. Phân tích tổ chức: phân tích mức độ đạt được mục tiêu trong từng bộ phận đến đâu, mục tiêu của bộ phận trong tương lai là gì.

+ Phân tích con người: đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của NNL hiện tại của tổ chức, so sánh trình độ hiện tại của lao động với yêu cầu đặt ra trong bản yêu cầu công việc với người thực hiện, xác định khía cạnh còn thiếu từ đó chỉ ra nhu cầu, kỹ năng cần đào tạo.

+ Phân tích nhiệm vụ: để cho bộ phận thực hiện nhiệm vụ thành công cần những kỹ năng, trình độ nào, xác định rõ bảng mô tả công việc, bảng yêu cầu công việc với người thực hiện để xác định kỹ năng cần thiết và số người tương ứng.

Công thức xác định nhu cầu đào tạo:

$$N_{dt} = N_{xd} - N_{hc}$$

Trong đó: N_{dt} là nhu cầu đào tạo của nghề i

N_{xd} là nhu cầu nhân viên thuộc nghề i

N_{hc} là nhân viên hiện có của nghề i

Xác định N_{xd} sử dụng các phương pháp:

- Căn cứ tổng hao phí thời gian lao động kỹ thuật cần thiết cho từng loại sản phẩm (T_i) và quỹ thời gian lao động của loại nhân viên kỹ thuật tương ứng (Q_i)

$$N_{xd} = T_i / (Q_i \times H_i)$$

H_i là khả năng hoàn thành vượt mức ở kỳ triển vọng của công nhân viên chuyên môn i

- Căn cứ vào số lượng máy móc thiết bị kỹ thuật cần thiết cho quá trình sản xuất (SM) , mức đảm nhận của một công nhân viên kỹ thuật (N), hệ số ca làm việc của máy móc thiết bị (Hca)

$$N_{xd} = (SM \times Hca) / N$$

- Phương pháp chỉ số căn cứ vào chỉ số tăng của sản phẩm (Isp), chỉ số tăng tỉ trọng công nhân viên kỹ thuật trên tổng số công nhân viên (It) và chỉ số tăng năng suất lao động (Iw), chỉ số tăng công nhân viên kỹ thuật (Ikt).

$$Ikt = Isp / Iw$$

Xác định số lượng, loại kiến thức , kỹ năng cần đào tạo

2.2 Xác định mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Mục tiêu cuối cùng của chương trình đào tạo là nhân viên có thêm nhiều kiến thức kỹ năng, áp dụng vào công việc nhằm nâng cao năng suất làm việc. Chính vì thế việc xác định mục tiêu cần phải được hoạch định từ những nhu cầu của doanh nghiệp, đối với từng vị trí công việc sẽ có một quy trình đào tạo khác nhau. Việc xác định rõ mục tiêu đào tạo sẽ giúp công ty tiết kiệm được thời gian và chi phí đào tạo, tránh việc đào tạo không cần thiết. Ngoài ra việc xác định rõ mục tiêu sẽ giúp nhà quản trị đánh giá được hiệu quả đào tạo.

2.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Lựa chọn đối tượng đào tạo dựa trên cơ sở: Họ nằm trong nhóm có nhu cầu, có mong muốn đi học, nghiên cứu động cơ học tập của họ có muốn được tham gia đào tạo hay không? Tuy nhiên, cũng phải xem xét đến khả năng học tập của từng người lao động , có thể do trình độ thấp hoặc tuổi cao nên không có khả năng tiếp thu bài học thì không nên lựa chọn. Và cuối cùng là dự đoán việc thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động tới đâu. Nếu thấy có khả quan thì lựa chọn.

2.4 Xây dựng chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Sau khi xác định được đối tượng đào tạo, mục tiêu đào tạo, ta đi xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với đối tượng cần đào tạo cũng như mục tiêu đào tạo. Xác định các chương trình đào tạo thì có 2 hình thức đào tạo: Đào tạo chung và đào tạo chuyên môn.

+ Đào tạo chung được áp dụng để người lao động có được những kỹ năng có thể sử dụng ở mọi nơi. Ví dụ như là đào tạo kiến thức về kinh doanh, nâng cao quản lý về chất lượng sản phẩm ... sẽ có ích cho họ trong mọi vị trí công việc trong Công Ty.

+ Đào tạo chuyên môn được áp dụng cho nhân viên có được thông tin và kỹ năng chuyên biệt, áp dụng cho công việc của mình tại nơi làm việc. Ví dụ như là đào tạo kế toán, đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân.

Từ các hình thức đào tạo đó ta xác định xem, phương pháp đào tạo nào là phù hợp với yêu cầu đặt ra cũng như phù hợp về mặt kinh phí của tổ chức.

2.5 Dự tính chi phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đây là một trong những vấn đề then chốt trong việc ra quyết định đào tạo. Những doanh nghiệp có kinh phí dành cho đào tạo người lao động hạn hẹp thì chọn phương pháp đào tạo ít tốn kém nhưng vẫn hiệu quả. Vì để thực hiện được một khóa đào tạo cần phải dự tính rất nhiều chi phí. Chi phí đào tạo quyết định việc lựa chọn các phương án đào tạo, bao gồm các chi phí cho việc học, chi phí cho việc đào tạo.

+ Chi phí về học tập: là những chi phí phải trả trong quá trình người lao động học việc, bao gồm: Những khoản tiền cho người lao động trong khi học việc, chi phí nguyên vật liệu dùng cho học tập, giá trị hàng hoá bán do gia công không đúng khi thực tập, giá trị sản lượng bị giảm xuống do hiệu quả làm việc thấp cho học sinh nghề...

+ Chi phí cho đào tạo bao gồm : tiền lương của những người quản lý trong thời gian họ quản lý bộ phận học việc, tiền thù lao cho giáo viên hay những nhân viên đào tạo và bộ phận giúp việc của họ, những dụng cụ giảng dạy như máy chiếu phim, tài liệu, sách báo, bài kiểm tra, chương trình học tập... Doanh nghiệp phải tính toán để xác định chi phí đào tạo cho hợp lý và có hiệu quả.

2.6 Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Tùy theo việc lựa chọn phương pháp đào tạo nào mà từ đó ta chọn người dạy. Lựa chọn đúng người dạy bao giờ người ta cũng có tâm huyết với nghề hơn, mối liên hệ giữa người dạy và người học dù nhiều hay ít, người dạy giỏi bao giờ cũng mang lại chất lượng cao hơn. Có hai nguồn để lựa chọn:

- + Nguồn bên trong: Lựa chọn trong tổ chức những người có kinh nghiệm, tay nghề cao. Lựa chọn nguồn này thì ít tốn kém chi phí, dễ quản lý nhưng có thể khả năng sư phạm (truyền thực) kém hơn bên ngoài.

- + Nguồn bên ngoài: Người của công ty khác hay giáo viên trong các cơ sở đào tạo. Dùng nguồn này, khả năng lựa chọn được người dạy giàu kinh nghiệm làm việc thực tế, không bị ảnh hưởng đến quá trình sản xuất do chuyển sang dạy khi lựa chọn nguồn bên trong. Tuy nhiên, tốn kém chi phí và khó quản lý.

Trước khi đào tạo cho học viên thì cũng cần phải hướng dẫn, trao đổi với giáo viên để họ hiểu được mục tiêu của chương trình đào tạo, biết được đối tượng đào tạo của họ là ai và hiểu rõ một số những thông tin cơ bản về tổ chức.

2.7 Đánh giá chương trình và kết quả đào tạo

Khi kết thúc một chương trình đào tạo phải đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo xem có đạt kết quả như mục tiêu đặt ra hay không. Từ đó tìm ra mặt mạnh, mặt yếu để tăng cường và khắc phục cho đợt sau. Việc thực hiện chương trình đào tạo được đánh giá qua ba góc độ:

Có thể đánh giá hiệu quả đào tạo theo 4 vấn đề cơ bản:

- + Phản ứng: Trước hết đánh giá phản ứng của học viên đối với chương trình đào tạo. Họ có thích chương trình không?
- + Học thuộc: Doanh nghiệp có thể kiểm tra xem học viên đã nắm vững các nguyên tắc, kỹ năng, các yếu tố cần phải học.
- + Tư cách: Tư cách của học viên có thay đổi do kết quả của chương trình đào tạo.
- + Kết quả: Đây là vấn đề quan trọng nhất. Kết quả cuối cùng có đạt được mục tiêu đào tạo không? Số lượng phản nản của khách hàng có giảm không?.....

3. Một số nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Hiện nay chúng ta đang sống trong môi trường luôn thay đổi và thay đổi với tốc độ rất nhanh. Các nhà quản lý phải đối mặt với một nhiệm vụ khó khăn đó là chuẩn bị cho sự thay đổi đồng thời phải thích nghi với sự thay đổi đó. Bởi vậy, nhận biết rõ nguồn gốc của sự thay đổi là một yếu tố quan trọng đối với các nhà quản lý nói chung và với các nhân viên chuyên môn nói riêng. Có hai nguồn thay đổi quan trọng có thể tác động mạnh mẽ tới các hoạt động của quản lý tổ chức: Môi trường bên ngoài – Môi trường bên trong.

3.1 Môi trường bên ngoài

Môi trường kinh tế:

Có thể ảnh hưởng đến khả năng đầu tư của tổ chức vào các chương trình đào tạo và phát triển. Nếu môi trường kinh tế không ổn định, tổ chức có thể gặp khó khăn trong việc cung cấp nguồn lực cho việc đào tạo. Nguồn kinh phí hỗ trợ cho đào tạo có tác dụng kích thích họ tham gia đào tạo, học tập.

Thị trường lao động:

Thị trường lao động phát triển thì người chủ doanh nghiệp dễ dàng tìm kiếm được nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, người lao động cũng dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và sở trường của mình. Sự phát triển của hệ thống thông tin thị trường lao động, của trung tâm việc làm sẽ là cầu nối tốt giữa người sử dụng lao động và người lao động. Mối quan hệ giữa cung và cầu lao động sẽ ảnh hưởng đến mức tiền công trả cho người lao động.

Môi trường công nghệ:

Sự tiến bộ của khoa học công nghệ cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, nó cho biết con người cần phải được đào tạo những gì và đào tạo như thế nào?

Môi trường chính trị - pháp luật:

Môi trường chính trị ổn định giúp cho doanh nghiệp và người lao động yên tâm sống, làm việc và học tập tốt hơn. Lúc đó công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sẽ đạt được hiệu quả cao. Do tầm quan trọng doanh nghiệp trong nền kinh tế và những khó khăn của bản thân doanh nghiệp. Chính phủ các nước cũng như Chính Phủ

Việt Nam đều đưa ra những chính sách vĩ mô, quy định luật pháp để khuyến khích phát triển doanh nghiệp trong đó có phát triển nguồn nhân lực. Đối với các nước đang phát triển như nước ta, bên cạnh hỗ trợ của Chính Phủ doanh nghiệp còn nhận hỗ trợ phát triển của các tổ chức quốc tế. Các hỗ trợ này rất đa dạng, từ hỗ trợ về vốn, phát triển thị trường. Nâng cao trình độ công nghệ, đến hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực.

3.2 Môi trường bên trong

Chiến lược và mục tiêu tổ chức:

Chiến lược tổ chức và mục tiêu kinh doanh định hình hướng đi của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đảm bảo rằng chương trình đào tạo phù hợp với chiến lược tổ chức và giúp đạt được mục tiêu đã đề ra. Đề cập đến tầm quan trọng của việc phải đồng bộ giữa chiến lược tổ chức và chương trình đào tạo. Phân tích việc đào tạo phải hỗ trợ việc đạt được mục tiêu kinh doanh của tổ chức. Nêu rõ được các cách thức thiết lập mục tiêu đào tạo cụ thể và đo lường hiệu quả của chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần có chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược, kế hoạch phát triển kinh doanh của doanh nghiệp. Các hoạt động đào tạo cần phản ánh tầm nhìn, chiến lược của tổ chức. Doanh nghiệp cần có khả năng phân tích quan hệ rõ ràng giữa đào tạo và phát triển với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, sự phát triển của tổ chức.

Nhu cầu và kỹ năng của nhân viên:

Đào tạo bao nhiêu, những ai cần được đào tạo, và đào tạo những gì đều phải dựa trên cơ sở những phân tích, nghiên cứu về chất lượng lực lượng lao động hiện có của doanh nghiệp. Nhu cầu và kỹ năng của nhân viên trong tổ chức cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xác định các chương trình đào tạo cần thiết. Việc đảm bảo rằng chương trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu và giúp nhân viên phát triển kỹ năng là yếu tố quan trọng. Đề cập đến việc phải nắm bắt được nhu cầu và kỹ năng của nhân viên để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp. Phân tích các việc đào tạo có thể giúp nhân viên phát triển kỹ năng và nâng cao hiệu suất làm việc. Nêu rõ cách thức thu thập thông tin về nhu cầu và kỹ năng của nhân viên để thiết kế chương trình đào tạo.

Văn hóa tổ chức:

Văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến việc thúc đẩy sự học tập và phát triển trong tổ chức. Một văn hóa tổ chức ủng hộ việc học tập và phát triển của nhân lực sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai các chương trình đào tạo. Ảnh hưởng của văn hóa tổ

chức đến việc thúc đẩy sự học tập và phát triển là rất lớn. Văn hóa tổ chức có thể tạo điều kiện thuận lợi hoặc khó khăn cho việc triển khai các chương trình đào tạo cho nhân lực.

Sự lãnh đạo và quản lý nhân sự:

Sự cam kết và hỗ trợ từ lãnh đạo và quản lý nhân sự là yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Sự ủng hộ từ các cấp quản lý giúp đảm bảo sự thành công của các chương trình đào tạo. Sự ủng hộ từ lãnh đạo và quản lý nhân sự có thể tạo động lực cho nhân viên tham gia chương trình đào tạo và khuyến khích việc học tập và phát triển trong tổ chức.

Khả năng tài chính:

Khả năng tài chính của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng rất lớn đến thực hiện hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp có nguồn tài chính dồi dào thì nguồn chi phí cho đào tạo và phát triển sẽ nhiều hơn, dễ được thực hiện hơn và ngược lại. Nhiều doanh nghiệp dù biết mình cần đào tạo nhân viên nhưng khả năng có hạn và nguồn tài chính không dồi dào không cho phép do vậy doanh nghiệp cần phải cân nhắc, lựa chọn vấn đề cần đầu tư.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 là toàn bộ cơ sở lý luận chung về công tác đào tạo và phát triển NNL 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: thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH Lan Việt.

CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH LAN VIỆT

2.1 Giới thiệu về Công ty TNHH Lan Việt.

2.1.1 Sơ lược về công ty

- Tên : Công ty trách nhiệm hữu hạn Lan Việt
- Hình thức pháp lý: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên
- Địa chỉ : Cụm công nghiệp Trường An, xã An Khánh, huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội.
- Đại diện pháp luật : Thân Ngọc Hùng
- Loại hình sản xuất kinh doanh : Nhà sản xuất
- Logo :



Hình 1.1: Logo Công ty TNHH Lan Việt (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)

Công ty TNHH Lan Việt chuyên sản xuất, kinh doanh và xuất khẩu các mặt hàng thời trang làm từ len, sợi dệt với hình thức, mẫu mã đa dạng phong phú, cung cấp cho thị trường trong nước và nước ngoài.

Sản phẩm chính gồm: Áo len nữ, áo len nam, áo len cho trẻ em, găng tay len, mũ len,... Với đa dạng các kiểu dáng từ áo len cổ lọ, cổ tròn, cổ tim, len vắn thùng, len họa tiết đến áo dáng ngắn, dáng dài, áo khoác, cardigan len khoác,...

Dưới đây là một số hình ảnh về các sản phẩm của Công ty đang sản xuất và kinh doanh:



Hình 1.2: Một số hình ảnh sản phẩm (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)

2.1.2 Quá trình hình thành của công ty

Năm 1995, khi đang du học bên Ba Lan, ông Thân Ngọc Hùng nhận thấy mặt hàng sản phẩm về len bên đất nước này còn hạn chế mặc dù khi vào đông Ba Lan rất giá rét. Vì vậy ông quyết định nhập đồ len từ Việt Nam qua Ba Lan để kinh doanh. Bởi vì tỷ lệ cơ thể của người Việt Nam nhỏ hơn khá nhiều so với người Ba Lan chính vì vậy mà việc cung cấp hàng thường xuyên rất khó. Chính vì thế mà tới năm 2003 ông quyết định trở về Việt Nam thành lập Công ty TNHH Lan Việt (Lan-Viet Sweaters). Tên Lan Việt bắt nguồn từ tên của hai đất nước Ba Lan - Việt Nam. Công ty TNHH Lan Việt chuyên sản xuất và xuất khẩu mặt hàng len, sợi truyền thống của Việt Nam qua Ba Lan và đi khắp Đông Âu. Các sản phẩm có thể kể đến là quần, áo, váy, khăn, mũ, gang tay,... với hình thức, mẫu mã đa dạng, phong phú cung cấp cho thị trường nước ngoài. Đặc biệt năm 2004, công ty ký hợp đồng sản xuất cho các thương hiệu có tiếng như Zara, H&M, Mango...



Hình 2.1: Phòng máy dệt kim (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)

Từ một công ty chỉ có 5-7 nhân viên, sau bao nhiêu cố gắng nỗ lực không ngừng của Tổng giám đốc Thân Ngọc Hùng cùng các nhân viên thì đến nay Công ty có nhà máy sản xuất với đội ngũ công nhân dưới 100 người có tay nghề cao, xây dựng hệ thống quản lý chất lượng theo phương pháp chủ động, công ty đã mạnh dạn đầu tư dài hạn về máy móc, công nghệ cùng với nhiều trang thiết bị hiện đại tiên tiến như máy dệt kim 3G/ 5G/ 7G/ 9G/ 12G/ 14G. Với năng lực sản xuất và đội ngũ trẻ như hiện nay Công ty hoàn toàn có thể đáp ứng được những đơn đặt hàng lớn với chất lượng cao, đồng đều và cam kết thời gian giao hàng đúng hạn. Len Lan Việt là thương hiệu xuất khẩu có uy tín, đã nhiều năm có mặt tại thị trường trong nước và các nước như Ba Lan, Hà Lan, Tiệp, Mỹ và Hàn Quốc. Cung cấp rất nhiều các sản phẩm len cao cấp, đa dạng và nhận được sự hài lòng và tin tưởng của khách hàng. Tuy chỉ là công ty gia đình khá nhỏ nhưng số lượng khách hàng, lòng tin và sự trung thành của khách hàng từ những năm thành lập công ty cho tới nay, đã phần nào chứng minh sự uy tín, trách nhiệm của công ty đối với khách hàng đối tác.

Đến nay, sau hơn 20 năm xây dựng và phát triển Len Lan Việt hiện tại đã trở thành một thương hiệu lớn có uy tín trong ngành xuất khẩu các mặt hàng len tại Việt Nam cũng như trong tâm của khách hàng. Tính tới thời điểm hiện tại Len Lan Việt có hơn 30 sản phẩm (bao gồm cả quần áo và phụ kiện len) với dây chuyền sản xuất tiên tiến, hiện đại cùng đội ngũ 100 nhân sự có chuyên môn, trình độ cao. Một số sản phẩm

tiêu biểu của Len Lan Việt như: Áo len dáng ngắn-dài, áo len cổ lọ, áo khoác cardigan, áo len họa tiết,... các phụ kiện dệt len, mũ và khăn len,...

Giá trị cốt lõi

Trở thành 1 trong những công ty Len uy tín hàng đầu Việt Nam. Len Lan Việt luôn cố gắng không ngừng để nâng cao chất lượng sản phẩm và mở rộng cơ sở trên toàn quốc.

Các thành tích đạt được

- Cuối năm 2009 công ty ký hợp đồng hợp tác với các công ty thời trang IVY MODA do doanh nhân Nguyễn Vũ Anh sáng lập và hãng thời trang NEM do doanh nhân Trương Việt Bình sáng lập.

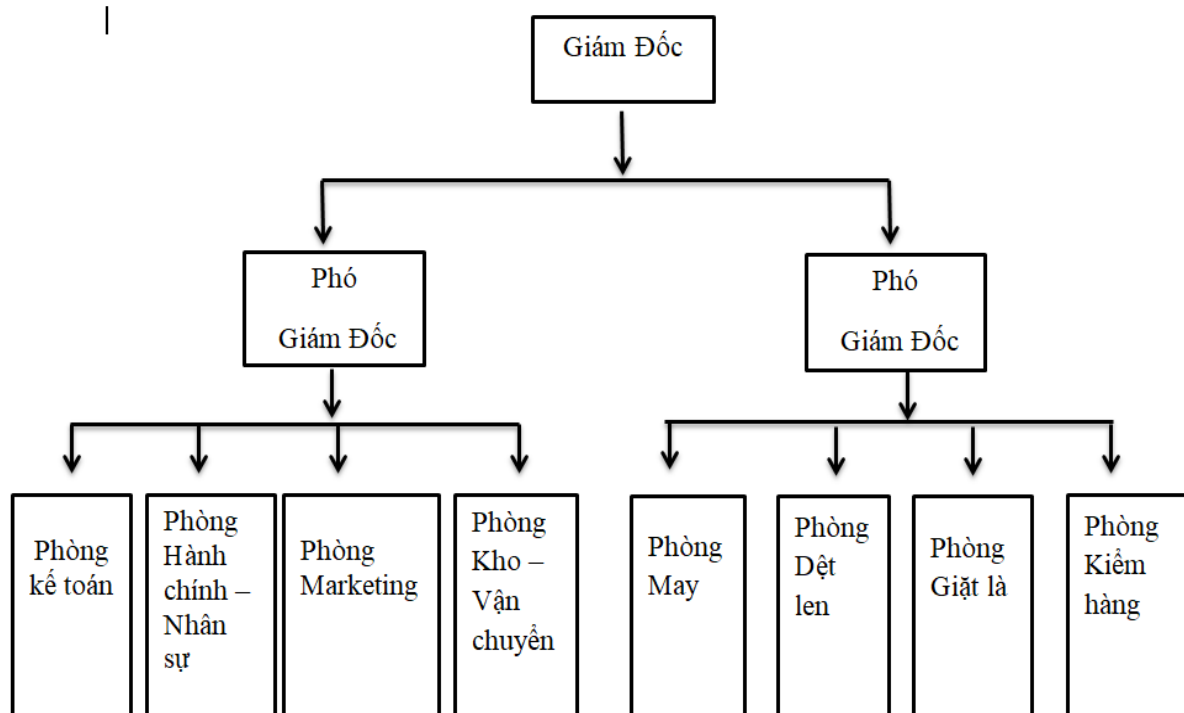
- Năm 2011 hợp tác với hãng thời trang PANTIO do Mai Phượng Anh sáng lập và thương hiệu thời trang ELISE do founder Ms Lưu Nga sáng lập.

- Năm 2018 hợp tác với hãng thời trang CCHAT do Bùi Diệu Thu sáng lập; công ty thời trang LEIKA VÀ thương hiệu D.CHIC.

- Năm 2020 ký hợp đồng hợp tác với hãng thời trang SIXDO của nhà thiết kế Đỗ Mạnh Cường sáng lập.

- Và từ những năm thành lập tới nay, công ty TNHH Lan Việt ngoài việc thiết kế sản xuất cho các nước Đông Âu, Ba Lan. Còn lý rất nhiều hợp đồng sản xuất gia công cho nhiều hãng thời trang bình dân tới cao cấp, từ số lượng nhỏ tới số lượng lớn và rất lớn.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty



Bảng 2.1: Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Lan Việt (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)

Giám đốc: là người đứng đầu công ty, chịu trách nhiệm cao nhất tại công ty. Phụ trách một số nghiệp vụ như: Cán bộ, tiền lương, đào tạo, phòng nguồn vốn và kế hoạch, tổ kiểm tra, kiểm toán nội bộ, công tác tiếp thị.

Phó Giám đốc thứ nhất: phụ trách các phòng ban kế toán, hành chính- nhân sự, phòng marketing, kho vận.

Phó Giám đốc thứ hai: phụ trách trực tiếp tại các phòng ban may, dệt, giặt là, kiểm hàng có thể trực tiếp xuống từng phòng ban.

Phòng MKT: thực hiện hoạch định, định giá, nghiên cứu phân tích thị trường thúc đẩy và phân phối sản phẩm đến người tiêu dùng. Phòng Marketing sẽ tiếp thị sản phẩm và thu hút khách hàng đến với công ty nhằm mục đích tối ưu hóa lợi nhuận thu được.

Phòng hành chính nhân sự: Có trách nhiệm trực tiếp trong việc tuyển nhân sự từ cấp nhân viên cho đến cấp quản lý. Hỗ trợ các phòng ban khác trong việc đào tạo và

giữ nhân tài làm việc cho công ty. Ngoài ra, phòng nhân sự còn có nghĩa vụ thực thi các chế độ, chính sách phúc lợi của công ty đến với từng nhân viên. Xây dựng những phương án gắn kết nhân viên với công ty, tạo động lực giúp nhân viên hoàn thành công việc. Là bộ phận chịu trách nhiệm tuân thủ tất cả những quy định, điều luật lao động của toàn công ty trước pháp luật.

Phòng kế toán: Chịu trách nhiệm trong việc hạch toán thu chi của từng phòng ban trong toàn công ty. Là bộ phận giữ nhiệm vụ tuân thủ tất cả những quy định của pháp luật về tài chính doanh nghiệp tại các nhà hàng của công ty. Có nhiệm vụ xây dựng và làm báo cáo về thuế và nộp thuế cho nhà nước theo quy định của pháp luật.

Kho, vận chuyển: Chịu trách nhiệm quản lí kho , hàng về , hàng tồn,...và vận chuyển hàng hoá từ nơi gửi hàng đến địa điểm nhận hàng bằng các phương tiện khác nhau.

Phòng Dệt len: Là phòng chịu trách nhiệm dệt len để đưa len cho phòng may cũng như may những mảnh len để phòng may ghép thành sản phẩm. Hiện tại phòng may đang có 6 máy dệt len hoạt động cùng lúc.

Phòng May: chịu trách nhiệm may hoàn thiện sản phẩm được các phòng ban chuyển qua. Hiện tại công ty đang có hơn 15 máy may.

Phòng Giặt là: sử dụng hai máy giặt lớn và hai máy là công nghiệp, một máy sấy để đáp ứng cho nhu cầu làm sạch sản phẩm trước khi tới phòng kiểm.

Phòng Kiểm hàng : là phòng sản phẩm được đưa tới cuối cùng, để kiểm hàng lỗi cũng như đóng gói sản phẩm để vận chuyển.

2.1.4 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm (2021-2023)

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch năm 2022/2021		Chênh lệch năm 2023/2022	
				Tuyệt đối	Tương đối(%)	Tuyệt đối	Tương đối(%)
Doanh thu	14.714.598.532	18.101.728.646	21.015.154.313	3.387.130.114	123,02	2.913.425.667	116,09
Tổng chi phí	12.974.802.174	16.043.487.835	18.719.137.936	3.068.685.661	123,65	2.675.650.101	116,68
Lợi nhuận trước thuế	1.739.796.358	2.058.240.811	2.296.016.377	318.444.453	118,30	237.775.566	111,55

Bảng 2.2: Kết quả hoạt động kinh doanh của Công Ty TNHH Lan Việt (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt, đvt: đồng)

Qua bảng kết quả hoạt động kinh doanh của công ty (Bảng 1.2) ta nhận thấy rằng doanh thu của công ty biến động khá nhiều qua các năm tăng từ 14.714 triệu đồng năm 2021 lên 18.101 triệu đồng năm 2022 tăng 123,02%, doanh thu năm 2023 (21.015 triệu đồng) tăng 116,09% so với năm 2022(18.101 triệu đồng). Cho thấy tình hình hoạt động kinh doanh của công ty có chiều hướng tăng trưởng.

Từ năm 2021-2023 tổng doanh thu tăng là do công ty mở rộng quy mô, làm ăn uy tín, thu hút được nhiều khách hàng và đối tác, đồng thời công ty cũng áp dụng nhiều biện pháp nhằm nâng cao doanh thu và lợi nhuận như: tăng cường quảng cáo, chăm sóc khách hàng...

Bên cạnh việc doanh thu cao thì tình hình chi phí của công ty cũng tăng cao. Tổng chi phí của công ty bao gồm: giá vốn hàng bán, chi phí bán hàng, quản lý doanh nghiệp, chi phí tài chính và chi phí khác.

Năm 2021 chi phí của công ty là 12.974 triệu đồng, năm 2022 tăng lên 16.043 triệu đồng năm 2023 tiếp tục tăng lên 18.719 triệu đồng. Chi phí công ty biến động tăng dần theo từng năm, nó đến từ việc công ty đầu bổ sung và thay mới rất nhiều máy móc, trang thiết bị hỗ trợ công tác sản xuất, xây dựng thêm một số cơ sở hạ tầng mới

nhằm nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc, chi phí marketing tìm kiếm các nhà cung cấp để phục vụ đầu ra sản phẩm với số lượng lớn. Với việc chi phí ngày một tăng cao như thế này, đòi hỏi Công ty TNHH Lan Việt cần có những phương án tiết kiệm chi phí hợp lý để tối đa hóa lợi nhuận về.

Lợi nhuận trước thuế cũng tăng dần theo các năm, năm 2021 là 1.739 triệu đồng, năm 2022 là 2.058 triệu đồng, năm 2023 là 2.296 triệu đồng. Chênh lệch tương đối giữa năm 2022 với 2021 khoảng 118,30% còn chênh lệch giữa 2023 với 2022 là 111.55%.

2.2 Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt.

2.2.1 Tình hình nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt

Quá trình sản xuất muốn tiến hành được cần phải có 3 yếu tố: sức lao động, tư liệu lao động, đối tượng lao động.

Lao động là một trong ba yếu tố quan trọng nhất, vì con người là chủ thể của quá trình sản xuất kinh doanh. Được thành lập từ năm 2003 với chỉ khoảng 5-7 nhân viên cho tới bây giờ số lượng nhân viên trong công ty là 33 người năm 2021, năm 2023 là 50 người.

Phòng ban	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Ban giám đốc	3	3	3
Phòng kế toán	1	1	1
Phòng hành chính – nhân sự	1	1	1
Phòng marketing	3	4	4
Phòng may	7	15	15
Phòng dệt len	5	5	5
Phòng giặt là	2	2	2
Phòng kiểm lỗi – đóng gói	8	15	15
Phòng kho- vận chuyển	3	4	4
Tổng	33	50	50

Bảng 2.3: Cơ cấu nhân sự công ty trong 3 năm 2021-2023 (Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt, đvt: người)

Theo giới tính, dựa vào kết quả của bảng trên, có thể thấy tỉ lệ nam và nữ có sự chênh lệch nhau. Trong đó có 13 người là nam và có 37 người là nữ. Qua đó có thể thấy lực lượng lao động chính của công ty chiếm đa số là nữ, cũng dễ hiểu khi ngành nghề dệt may cần sự tỉ mỉ và có tính thẩm mỹ cao.

Theo độ tuổi, số lượng nhân viên đang làm việc tại công ty có độ tuổi chủ yếu từ 25 đến 40 tuổi, chiếm tỉ lệ nhiều nhất. Độ tuổi trên 40 chiếm 11 người trong tổng số 50 người. Điều này cho thấy đa số nhân viên trong công ty đã có thâm niên làm việc tại công ty khá lâu. Ngoài ra, Công ty TNHH Lan Việt đang sở hữu một đội ngũ nhân viên đang trong độ “chín” của sự nghiệp, giàu kinh nghiệm, năng động và sáng tạo trong công việc.

Theo vị trí làm việc, ta thấy số lượng công nhân chiếm số lượng nhiều nhất trong bảng với 39 người. Ngược lại, bộ phận “Khác” chiếm số lượng ít nhất. Thật vậy, lực lượng lao động chủ yếu của công ty đến từ bộ phận sản xuất, đây là vị trí đòi hỏi số lượng người nhiều nhất đặc biệt là công nhân may và công nhân dệt, kỹ năng tay nghề đòi hỏi phải cao để sản xuất ra những sản phẩm may mặc chất lượng cung cấp ra thị trường của công ty.

Theo giới tính, dựa vào kết quả của bảng trên, có thể thấy tỉ lệ nam và nữ có sự chênh lệch nhau. Trong đó có 13 người là nam và có 37 người là nữ. Qua đó có thể thấy lực lượng lao động chính của công ty chiếm đa số là nữ, cũng dễ hiểu khi ngành nghề dệt may cần sự tỉ mỉ và có tính thẩm mỹ cao.

Theo độ tuổi, số lượng nhân viên đang làm việc tại công ty có độ tuổi chủ yếu từ 25 đến 40 tuổi, chiếm tỉ lệ nhiều nhất. Độ tuổi trên 40 chiếm 11 người trong tổng số 50 người. Điều này cho thấy đa số nhân viên trong công ty đã có thâm niên làm việc tại công ty khá lâu. Ngoài ra, Công ty TNHH Lan Việt đang sở hữu một đội ngũ nhân viên đang trong độ “chín” của sự nghiệp, giàu kinh nghiệm, năng động và sáng tạo trong công việc.

Đặc điểm		Số lượng
Giới tính	Nam	13
	Nữ	37
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	10
	Từ 25-30 tuổi	20
	Từ 31-40 tuổi	9
	Trên 40 tuổi	11
Vị trí làm việc	Quản lý	11
	Công nhân	39

*Bảng 2.4: Số lượng nhân sự trong công ty theo từng đặc điểm
(Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)*

Xét theo cơ cấu trình độ, lao động phổ thông chiếm tỷ trọng cao nhất. Cụ thể, Năm 2021 lao động phổ thông chiếm hơn 75% tương ứng với 25 người, năm 2022 chiếm 30 người tương ứng với 60% , cho tới năm 2023 lượng lao động phổ thông chiếm 64% tương ứng với 32 người. Cho thấy công ty đang ngày càng chú trọng đến trình độ nhân viên khi công ty đang hướng đến sự phát triển lâu dài.

Trình độ chuyên môn	Số lượng		
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Đại học và sau đại học	3	8	8
Cao đẳng và trung cấp	5	12	10
Lao động phổ thông	25	30	32

*Bảng 2.5: Cơ cấu nhân sự theo trình độ chuyên môn
(Nguồn : Công ty TNHH Lan Việt)*

2.2.2 Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo được công ty đặt ra làm cơ sở thực hiện kế hoạch đào tạo cụ thể. Mục tiêu hằng năm của Công ty TNHH Lan Việt là cập nhật kiến thức mới, nâng

cao tay nghề và áp dụng thành công khi có những thay đổi trong công ty, chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý kế cận, tạo cho họ những kỹ năng cần thiết và cơ hội để thăng tiến. Khuyến khích, động viên nhân viên, thỏa mãn nhu cầu phát triển của đội ngũ người lao động. Đào tạo nhằm không ngừng hoàn thiện và nâng cao kỹ năng môn của nhân viên để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công việc, phục vụ tốt cho mục tiêu phát triển lâu dài của công ty.

Mục tiêu ngắn hạn của công ty là đảm bảo 100% người lao động đều được đào tạo các kiến thức cũng như kỹ năng để phục vụ tốt cho công việc. Mục tiêu dài hạn đào tạo nguồn nhân lực giỏi để phát triển mở rộng thị trường cũng như tạo lợi thế cạnh tranh.

2.2.3 Lựa chọn phương pháp đào tạo

Qua việc xác định rõ mục tiêu đào tạo và xây dựng chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công ty đã sử dụng một số phương pháp đào tạo sau:

+ Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc: Quy trình đào tạo bắt đầu bằng học lý thuyết được thực hiện tại nơi làm việc, quản lý trực tiếp giới thiệu và giải thích về mục tiêu của công việc và hướng dẫn từng bước về cách quan sát, trao đổi học hỏi sau đó người học sẽ tự thực hành cùng người hướng dẫn, quan sát làm theo chỗ nào không hiểu yêu cầu người hướng dẫn giải thích.

+ Cử đi học ở trường chính quy: Doanh nghiệp cử người đến học tại các trường chính quy. Người học được trang bị đầy đủ, hệ thống kiến thức và thực hành. tuy nhiên chi phí đào tạo bằng hình thức này khá cao, có thể kết hợp nhà trường và doanh nghiệp.

2.2.4 Nội dung chương trình đào tạo

Tại Công ty TNHH Lan Việt chương trình đào tạo được xây dựng khá hợp lý và đầy đủ kiến thức, kỹ năng đào tạo, thời gian đào tạo. Đối tượng đào tạo chủ yếu là lao động trực tiếp như công nhân sản xuất, nâng cao tay nghề, nâng cao năng suất lao động và loại hình đào tạo của chương trình là đào tạo nội bộ

Mục tiêu chương trình:

- Nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn cho nhân viên trong lĩnh vực dệt may.
- Giúp nhân viên áp dụng công nghệ mới và quy trình sản xuất hiệu quả.
- Phát triển tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề cho nhân viên.

- Tạo điều kiện cho nhân viên thúc đẩy sự phát triển cá nhân và sự nghiệp trong công ty.

Nội dung chương trình:

- Tuần 1-2: Cơ bản về dệt may (lịch sử, phân loại vải, quy trình sản xuất).
- Tuần 3-4: Công nghệ mới trong dệt may (máy móc, thiết bị tiên tiến).
- Tuần 5-6: Xu hướng thị trường và yêu cầu của khách hàng.
- Tuần 7-8: Kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian).
- Tuần 9-12: Thực hành trên máy móc và thiết bị thực tế, bài tập cá nhân và nhóm.

Phương pháp đào tạo:

- Học lý thuyết qua bài giảng, tài liệu và trao đổi kinh nghiệm.
- Thực hành trên máy móc và thiết bị thực tế trong môi trường sản xuất thực tế.
- Tổ chức các buổi workshop, thảo luận nhóm và bài tập cá nhân.
- Đánh giá qua bài kiểm tra, dự án thực tế và báo cáo cuối khóa.

Chi phí đào tạo:

- Nguồn 1: Do công ty tự bỏ tiền ra, trích từ quỹ đào tạo và phát triển hàng năm Công ty trích lợi nhuận cho quỹ này.
- Nguồn 2: Người lao động tự động bỏ tiền ra học nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của mình để tạo cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp.

Thời gian và địa điểm:

- Chương trình kéo dài trong 3 tháng, mỗi tuần 2 buổi, tổng cộng 24 buổi.
- Địa điểm đào tạo tại phòng học trang bị máy móc và thiết bị cần thiết.

Đánh giá và phản hồi:

- Đánh giá sự tiến bộ của nhân viên qua bài kiểm tra, dự án thực tế và báo cáo cuối khóa.
- Thu thập phản hồi từ nhân viên và quản lý để cải thiện chương trình đào tạo và đáp ứng nhu cầu của công ty.

2.2.5 Quy trình đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo:

- Tiến hành cuộc họp với các bộ phận liên quan để xác định nhu cầu đào tạo.

- Thực hiện khảo sát và phỏng vấn nhân viên để hiểu rõ nhu cầu và mong muốn của họ.
- Xác định nhu cầu đào tạo của Công ty TNHH Lan Việt là cấp quản lý và người lao động

Lập kế hoạch đào tạo:

- Xác định đối tượng học viên, số lượng và cấp độ đào tạo phù hợp.
- Lập lịch trình chi tiết cho chương trình đào tạo, bao gồm thời gian, địa điểm và nội dung.
- Xác định nguồn lực cần thiết như giảng viên, tài liệu, phòng học, v.v.

Triển khai chương trình đào tạo:

- Tổ chức buổi giới thiệu chương trình, giới thiệu về mục tiêu và nội dung của khóa học.
- Thực hiện các buổi học lý thuyết với sự hướng dẫn của giảng viên chuyên nghiệp.
- Tổ chức workshop để học viên áp dụng kiến thức vào thực tế.
- Phân công bài tập cá nhân để học viên tự rèn luyện và áp dụng kiến thức.
- Đánh giá kết quả:
- Tổ chức bài kiểm tra định kỳ để đánh giá sự tiến bộ của học viên.
- Thu thập phản hồi từ học viên về chất lượng chương trình đào tạo.
- Đánh giá kết quả cuối cùng dựa trên bài kiểm tra, dự án thực tế và phản hồi từ học viên.

Báo cáo, lưu hồ sơ

- Cán bộ phụ trách phải có trách nhiệm lập báo cáo về các khoản thời gian thực hiện đối với từng nội dung đào tạo, ghi rõ đối tượng tham gia, số người tham gia, giảng viên, kinh phí.
- Lập báo cáo tổng kết chương trình đào tạo và đề xuất cải tiến cho các khóa đào tạo sau.

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

2.3.1 Những kết quả đạt được

Đào tạo NNL tại Công ty TNHH Lan Việt trong những năm qua đã thực hiện tốt các công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm

chất cho nhân viên, góp phần cải thiện chất lượng lao động, nâng cao hiệu quả kinh doanh cho công ty. Bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế, để tăng cường hiệu quả cho chương trình đào tạo NNL trong thời gian tới cần xem xét những ưu, nhược điểm để đề xuất những giải pháp kịp thời.

- Công ty xem đào tạo NNL luôn gắn liền với chiến lược và mục tiêu của công ty. Ban lãnh đạo Công ty đã quan tâm đến công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên cũng như chính người lao động.
- Quy mô đào tạo không ngừng tăng lên, nâng cao chất lượng, đảm bảo tính khoa học, thực tiễn, tạo nên đội ngũ lao động chất lượng, trình độ và sức khỏe tốt, có tính sáng tạo, tạo ra những sản phẩm đạt yêu cầu của thị trường làm cho những sản phẩm của công ty có tính cạnh tranh hơn.
- Sau khi tham gia vào hoạt động đào tạo thì cán bộ công nhân viên đã hoàn thiện được kiến thức cũng như kỹ năng chuyên môn của mình, nâng cao tay nghề. Từ đó, áp dụng vào công việc để đạt được hiệu quả tốt hơn. Số lượng không có trình độ chuyên môn ngày một giảm dần so với ngày trước.
- Luôn tạo điều kiện cho người lao động nâng cao tay nghề, cơ hội thăng tiến.

Từ năm 2021- 2023 công ty TNHH Lan Việt luôn tổ chức xuyên suốt 3 đợt công tác đào tạo cho cán bộ công nhân viên trong công ty. Cụ thể như sau:

- Đợt đào tạo mới: tổ chức theo nhu cầu tuyển dụng với tất cả các nhân viên mới giúp họ nắm vững kiến thức cơ bản về công việc và quy trình làm việc trong công ty.
- Đào tạo nâng cao: tổ chức hàng năm hoặc theo kế hoạch phát triển nhân sự đợt đào tạo này dành cho nhân viên đã làm việc trong công ty một thời gian dài, giúp họ cập nhật kiến thức mới, kỹ năng mới và phát triển bản thân.
- Đợt đào tạo chuyên sâu: đợt này sẽ dành cho nhân viên muốn phát triển sâu về một lĩnh vực như kỹ thuật may, quản lý sản xuất, marketing,...
- Năm 2021 Công ty đã tổ chức một đợt cho hai phó giám đốc đi học tập nắm bắt công nghệ mới để phục vụ cho sự phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty. Đồng thời cũng tổ chức một đợt cho khoảng 8 cán bộ quản lý đi học hỏi công tác quản lý nâng cao năng lực và nắm bắt công nghệ mới.

- Nhằm nâng cao tay nghề cho nhân viên hàng năm Công ty cũng đã mở các lớp đào tạo tại chỗ cho công nhân mới. Năm 2022 Công ty đã tự đào tạo được 30 công nhân. Về phương pháp đào tạo công ty sử dụng phương pháp phối hợp giữa lý thuyết và thực hành, sau khi học lý thuyết người lao động tiến hành thực tập ngay tại nơi làm việc của công ty và do các công nhân có kinh nghiệm lâu năm theo dõi kèm cặp và hướng dẫn.
- Năm 2023 Công ty có gửi từ 8-10 người vào các trường may quốc gia học tập nhằm nâng cao tay nghề. Đối tượng được cử đi học là những công nhân có thành tích trong lao động cũng như kỷ luật. Số lao động được cử đi học này sau khi học về được bố trí vào các vị trí như tổ trưởng, tổ phó của một dây chuyền sản xuất.

2.3.2 Những hạn chế cần khắc phục

Bên cạnh những kết quả đạt được, chương trình đào tạo nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt vẫn còn một số hạn chế:

Về hình thức đào tạo nhân lực:

Công ty đang có 2 hình thức đào tạo là đào tạo bồi dưỡng kỹ năng và đào tạo định kỳ. Đối với hình thức đào tạo bồi dưỡng kỹ năng công ty chưa chia rõ đối tượng đào tạo cụ thể. Cần phân ra đào tạo cho nhân viên mới và công nhân mới. Đối tượng nào cần đào tạo về kiến thức, đối tượng nào cần đào tạo về kỹ năng? Do đó sẽ khó thiết kế khóa học, chương trình và nội dung học, phương pháp đào tạo.

Về phương pháp đào tạo nguồn nhân lực:

Công ty đang triển khai 2 phương pháp đào tạo đó là đào tạo trực tiếp và cử đi đào tạo tại các lớp bên ngoài, đào tạo online. Tùy theo đối tượng đào tạo, chương trình đào tạo, công ty sẽ lựa chọn phương pháp đào tạo để giúp người học dễ dàng tiếp thu kiến thức và kỹ năng khi tham gia khóa đào tạo cũng như vận dụng trong công việc được phân công. Mỗi phương pháp đào tạo sẽ có những ưu điểm cũng như nhược điểm.

Phương pháp đào tạo trực tiếp, mời giảng, đào tạo online giúp công ty tiết kiệm chi phí thuê giảng viên, chi phí đi lại cho người học, thời gian học, địa điểm học... Tuy nhiên, để áp dụng được phương pháp mời giảng viên công ty sẽ tốn rất nhiều chi phí vì

cần mời những chuyên gia đầu ngành có kinh nghiệm kỹ năng phù hợp với mục tiêu đào tạo của công ty. Hay để áp dụng phương pháp đào tạo trực tiếp mà người trong nội bộ công ty chưa thể đảm nhiệm được (không có thời gian hay thiếu kinh nghiệm) thì công ty lại phải mất thêm thời gian để tìm kiếm những chuyên gia bên ngoài.

Phương pháp đào tạo online giúp công ty tiết kiệm thời gian và chi phí đi lại nhưng hiệu quả mang lại không cao vì phương pháp này thiếu sự tương tác trực tiếp giữa giáo viên và học viên, học viên thiếu hứng thú học.

Về công tác lập kế hoạch đào tạo nhân lực:

Kế hoạch đào tạo được xây dựng khá rõ ràng, chi tiết tuy nhiên một số nội dung vẫn chưa được thực hiện tốt.

Việc xác định nhu cầu đào tạo chủ yếu dựa vào cán bộ quản lý đề trực tiếp bộ phận đề xuất, chưa dựa vào mục tiêu phát triển của công ty và mục đích công việc, chưa dựa vào nhu cầu đào tạo của người lao động (có muốn đào tạo hay không , muốn đào tạo kiến thức, kỹ năng nào?)

Một số khóa đào tạo có thời lượng không phù hợp, quá ngắn hoặc quá dài, đôi khi khóa đào tạo diễn ra không giống với thời lượng đề xuất trong kế hoạch.

Nội dung của khóa học chưa được chuẩn bị và kiểm tra kỹ, chủ yếu dựa vào nội dung của trung tâm đào tạo xây dựng. Vì vậy, nội dung học chưa gắn với thực tế, chưa đáp ứng yêu cầu trong công việc của người lao động.

Về thực hiện quy trình đào tạo:

Công ty thực hiện theo 5 bước của quy trình đào tạo gồm : Xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch đào tạo, triển khai chương trình đào tạo, đánh giá kết quả, báo cáo và lưu hồ sơ.

Công tác đánh giá hiệu quả đào tạo chưa được thực hiện bài bản còn mang tính chủ quan, chưa xác định được các nhân tố ảnh hưởng tích cực và tiêu cực đến hiệu quả công tác đào tạo, chưa có tiêu chí rõ ràng trong việc đánh giá hiệu quả. Công ty chưa có phương pháp, tiêu chí rõ ràng trong việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, nội dung đánh giá chung chung.

Công ty cần xây dựng lại tiến trình đào tạo, bổ sung và xác định rõ nhiệm vụ công việc từng bước, bộ phận phụ trách từng bước.

Bước đề xuất đào tạo nên sửa lại là mục tiêu và nhu cầu đào tạo. Bước “đánh giá kết quả đào tạo” gồm 2 nội dung đánh giá chương trình đào tạo (người học thực hiện) đánh giá người học sau đào tạo (người quản lý của người học thực hiện).

2.3.3 Đánh giá ảnh hưởng của môi trường đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt.

Môi trường bên trong và bên ngoài đều đóng vai trò quan trọng trong hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của một công ty như Công ty TNHH Lan Việt.

Ảnh hưởng của môi trường bên trong:

- Môi trường làm việc tích cực: Một môi trường làm việc ở Công ty TNHH Lan Việt luôn tích cực và vui vẻ, mọi người luôn hỗ trợ và khuyến khích sự phát triển của mỗi cá nhân. Nhân viên luôn cảm thấy thoải mái và nhận được sự khuyến khích để phát triển bản thân.
- Chính sách và quy trình hỗ trợ: Công ty TNHH Lan Việt có chính sách rõ ràng, linh hoạt và hỗ trợ cho nhân viên tham gia vào các hoạt động đào tạo để phát triển bản thân.
- Lãnh đạo ủng hộ và cam kết: Lãnh đạo công ty đối với việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực luôn được đặt lên hàng đầu và được ưu tiên. Nếu lãnh đạo của Công ty TNHH Lan Việt không quan tâm đến việc phát triển nhân viên, họ có thể không đầu tư đúng mức vào hoạt động đào tạo.
- Văn hóa tổ chức: Văn hóa lành mạnh và khuyến khích sự học hỏi và chia sẻ kiến thức giữa các cấp quản lý và người lao động.
- Doanh nghiệp có nguồn tài chính khá ổn định nên nguồn chi phí cho đào tạo và phát triển luôn ổn định, dễ được thực hiện hơn.
- Tầm nhìn và mục tiêu của công ty: Tầm nhìn và mục tiêu của công ty luôn rõ ràng và cam kết đầu tư vào việc phát triển bản thân họ sẽ luôn có cơ hội thành công.

Ảnh hưởng của môi trường bên ngoài:

- Thị trường lao động: Thị trường lao động cạnh tranh ảnh hưởng đến việc thu hút và giữ chân nhân tài ở lại với công ty. Để cạnh tranh, công ty cần đầu tư vào

đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hơn nữa để duy trì và phát triển lực lượng lao động chất lượng.

- Công nghệ: Môi trường công nghệ phát triển nhanh chóng đòi hỏi nhân viên phải liên tục cập nhật kiến thức và kỹ năng mới thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu. Công ty cần đảm bảo rằng chương trình đào tạo phản ánh xu hướng công nghệ mới, cần đưa các công nghệ mới vào chương trình đào tạo để nhân viên nắm rõ.
- Chính sách và quy định pháp lý: Môi trường chính sách và quy định pháp lý thay đổi có thể ảnh hưởng đến việc thiết kế và triển khai chương trình đào tạo theo đúng quy định. Công ty cần tuân thủ các quy định pháp lý liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, đã trình bày được thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt. Nắm được cơ cấu tổ chức cũng như quy trình đào tạo nguồn nhân lực của công ty. Có thể thấy được quy trình đào tạo của công ty cũng khá chi tiết và có hiệu quả tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Vậy nên chương 3 sẽ đề ra một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH LAN VIỆT

3.1 Định hướng chung và kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH Lan Việt năm 2024.

3.1.1. Định hướng chung của công ty về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Để thực hiện tốt công tác đào tạo nguồn nhân lực, công ty cần phải khắc phục những hạn chế, khó khăn đồng thời định hướng những mục tiêu phát triển công ty trong thời gian tới nhằm đẩy mạnh hoạt động kinh doanh, phát triển cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, tăng lợi nhuận, năng suất cho công ty, cải thiện trình độ và thu nhập bình quân cho người lao động.

Đẩy mạnh phát triển, xây dựng thương hiệu, uy tín, chất lượng cho công ty, nâng cao vị thế cạnh tranh, tăng cường quảng bá hình ảnh. Mở rộng thị trường kinh doanh trong và ngoài nước. Trong năm 2024 – 2029 Công ty phấn đấu mức tăng trưởng doanh thu trung bình từ 15% - 20%.

Lấy sự hài lòng của khách hàng và sự phát triển của công ty làm trung tâm.

Tăng cường tìm kiếm và ứng dụng công nghệ mới, công nghệ hiện đại trong sản xuất kinh doanh để nâng cao chất lượng và năng suất lao động.

Tăng cường duy trì mối quan hệ với các bạn hàng nguyên vật liệu, vận tải. Đồng thời duy trì mối quan hệ thân thiết với các khách hàng thân thiết và quen thuộc với công ty. Nâng cao năng lực cạnh tranh hỗ trợ công tác thị trường tiêu thụ sản phẩm, nâng cao năng lực quản lý, chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên.

3.1.2. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho công ty TNHH Lan Việt (năm 2024)

Mục tiêu kế hoạch đào tạo:

- Nâng cao chuyên môn và kỹ thuật dệt, may cho nhân viên.
- Cải thiện kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp và giải quyết vấn đề.
- Chuẩn bị nguồn nhân lực cho các dự án lớn và mở rộng thị trường.

Đối tượng tham gia:

- Nhân viên mới và nhân viên hiện tại cần nâng cao tay nghề.

Phương pháp đào tạo:

- Tổ chức khóa đào tạo kết hợp giữa lý thuyết qua slide và video.
- Sử dụng phương pháp học tập nhóm, thảo luận và giảng dạy từ chuyên gia ngành.
- Thực hành trực tiếp tại xưởng.

Kế hoạch chi tiết:

Tháng 1: Khóa đào tạo về quy trình sản xuất trong ngành dệt may.

- Thời lượng: 2 tuần
- Số lượng người tham gia: 15 nhân viên
- Tuần 1: Quy trình sản xuất từ khâu thiết kế đến hoàn thiện sản phẩm, kỹ thuật lựa chọn len và quy trình sản xuất.
- Tuần 2: Quản lý chất lượng sản phẩm, an toàn lao động và bảo vệ môi trường trong may mặc.
- Hình thức: Học lý thuyết, thảo luận nhóm, thực hành trên dây chuyền sản xuất.

Tháng 2: Khóa đào tạo kỹ năng may và dệt len.

- Thời lượng: 1 tháng
- Số lượng người tham gia: 15 nhân viên
- Nội dung:
 - Học các kỹ thuật may cơ bản và nâng cao.
 - Học kỹ thuật dệt len từ cơ bản đến nâng cao.
 - Thực hành trên máy may và máy dệt.
 - Thực hành may các loại sản phẩm khác nhau.
 - Hiểu biết về máy may, máy dệt, bảo trì thiết bị.
- Hình thức: Thực hành trên máy may và máy dệt.

Tháng 3: Khóa đào tạo về quản lý nhân sự trong ngành dệt may.

- Thời lượng: 1 tuần
- Số lượng người tham gia: 10 nhân viên.
- Nội dung:
 - Quản lý nhân sự .
 - Kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm.

Kỹ năng quản lý thời gian và giải quyết xung đột.

Xây dựng đội ngũ hiệu quả và tạo môi trường làm việc tích cực.

Kỹ năng lãnh đạo và khuyến khích sự sáng tạo.

- Hình thức: Học lý thuyết, thảo luận nhóm, thực hành trên thực tế.

Đánh giá và phản hồi:

- Đánh giá hiệu quả thông qua việc theo dõi sự tiến triển của nhân viên sau khóa học.
- Kiểm tra đánh giá cuối tuần.
- Thu thập phản hồi từ nhân viên về chất lượng và tính ứng dụng của kiến thức học được

Địa điểm và tài nguyên:

- Cung cấp tài liệu, máy móc và không gian xưởng cho thực hành.
- Phòng học được trang bị đầy đủ máy chiếu và internet cho phần lý thuyết.

3.2. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Lan Việt.

3.2.1 Về yếu tố chương trình đào tạo

Xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp với từng nhu cầu, công việc của từng đối tượng lao động.

Đa dạng hóa nội dung, hình thức của các chương trình đào tạo, thường xuyên tổ chức các lớp nghiệp vụ nâng cao kiến thức, kỹ năng, tay nghề.

Phân chia chương trình đào tạo thành nhiều phần trọn vẹn, nội dung chương trình mang tính nối tiếp và lượng thông tin cần cung cấp vừa phải so với khả năng tiếp thu của người lao động.

Đưa ra nhiều ví dụ thực tế minh họa => giúp cho người lao động dễ hình dung hơn, áp dụng vào thực tế dễ hơn.

3.2.2 Về yếu tố xác định nhu cầu và nội dung chương trình đào tạo

Đào tạo nguồn nhân lực là khoản đầu tư cho tương lai chứ không phải là một khoản chi phí đầu tư ngắn hạn. Vì nhân lực sau khi được đào tạo đem lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, nhân viên được đào tạo giỏi sẽ nâng cao chất lượng sản phẩm, uy tín và vị thế của công ty trong ngành may mặc.

Công ty nên xác định mục tiêu đào tạo chung của Công ty và mục tiêu đào tạo riêng theo từng đối tượng đào tạo. Mỗi vị trí công việc đều có những đặc thù và yêu cầu riêng. Do đó, khi triển khai các chương trình đào tạo nhân lực, Cán bộ phụ trách cần xem xét trình độ hiện tại của từng nhân viên và yêu cầu thực tế từ công việc để xây dựng nội dung phù hợp. Vậy nên, việc áp dụng một chương trình đào tạo mẫu cho nhân viên sẽ không mang lại hiệu quả cao, thay vào đó, ban lãnh đạo nên nghiên cứu năng lực đội ngũ nhân sự và đưa ra chiến lược đào tạo thích hợp. Cụ thể đối tượng lao động gián tiếp và lao động trực tiếp sẽ có đòi hỏi yêu cầu đào tạo khác nhau.

Ví dụ như mục tiêu đào tạo với vị trí “ Công nhân may” là kỹ năng may và sử dụng máy may thành thạo.

Đề xuất nhu cầu đào tạo

Trước khi xác định nhu cầu đào tạo cho từng đối tượng của Công ty, Ban lãnh đạo cần phải xác định nhu cầu đào tạo của Công ty mình. Nhu cầu đào tạo này có thể phát sinh từ nhiều khía cạnh khác nhau từ mục tiêu ngắn hạn và dài hạn của Công ty có thể là nâng cao chất lượng dịch vụ của Công ty. Từ đó xác định nhu cầu đào tạo của Công ty là những đối tượng nào, bộ phận nào, số lượng bao nhiêu, cần đào tạo những nội dung gì nhằm hoàn thành được kế hoạch của Công ty.

Công ty nên thực hiện công tác phân tích công việc, có đầy đủ bản mô tả công việc để giúp công ty xác định được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc đó, đánh giá hiệu quả công việc, đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động. Từ đó giúp xác định được trình độ hiện có của người lao động, so sánh giữa trình độ hiện có của người lao động với yêu cầu công việc, nhận thấy khoảng cách năng lực còn thiếu từ đó đặt ra mục tiêu cần đạt được sau khoá học. Thông qua phân tích công việc, Công ty có những cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo.

Xây dựng kế hoạch đào tạo nội bộ

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo thì công việc tiếp theo cần làm là xây dựng kế hoạch. Một bản kế hoạch thông thường bao gồm các nội dung sau:

- Tên của chương trình đào tạo
- Các mục tiêu cần đạt sau chương trình
- Đối tượng tham gia huấn luyện
- Nhân sự, phòng ban phụ trách

- Nội dung và hình thức đào tạo nhân sự
- Phân bổ thời gian, tài chính và địa điểm
- Các điều kiện ràng buộc khác cần chú ý

Bản kế hoạch càng chi tiết thì thành công của khóa đào tạo càng cao. Chính vì vậy, người phụ trách đào tạo nên xây dựng một bản kế hoạch chi tiết, cụ thể và dễ dàng triển khai, đo lường.

Trong quá trình lập kế hoạch, cán bộ phụ trách cần quan tâm đến văn hóa của doanh nghiệp để tìm đối tác và lên nội dung đào tạo phù hợp. Người phụ trách đào tạo cần có những nội dung truyền thông về chương trình đào tạo: lợi ích, giảng viên là ai, vì sao nên tham gia khóa đào tạo này... để tránh tình trạng nhân viên không tham gia tích cực vì cho rằng những buổi đào tạo không có ích và làm họ mất thời gian nghỉ ngơi.

3.2.3 Về yếu tố xây dựng đội ngũ giảng viên và phương pháp đào tạo hiệu quả

Đội ngũ giảng viên đóng vai trò rất quan trọng, giúp cho người lao động hiểu bài nhanh, nắm bắt được nội dung đào tạo, đạt được kết quả cao sau đào tạo. Ở Công ty TNHH Lan Việt giảng viên nội bộ hiện tại do phòng kỹ thuật máy và quản lý là những người có kinh nghiệm, trình độ cao, được cử đi tập huấn, đào tạo ở bên ngoài công ty nhiều.

Cần lựa chọn những giảng viên có khả năng truyền đạt tốt, khả năng sự phạm để giúp người học dễ tiếp thu, dễ hiểu, nắm bắt được bài giảng nhanh. Nếu giảng viên nội bộ không đủ tiêu chuẩn thì công ty có thể thuê giảng viên bên ngoài để mang đến những cái mới mẻ, chuyên sâu hơn cho người lao động, đồng thời không ảnh hưởng đến hiệu quả lớp học.

Cần lựa chọn phương pháp đào tạo mang lại hiệu quả cao cho công ty và nhân viên, hạn chế chi phí tối đa cho công ty, không ngừng đổi mới phối hợp các phương pháp để tránh việc nhàm chán hay mang tính chất truyền thống.

3.2.4 Về yếu tố cách thức tổ chức đào tạo

Đa số nhân viên đào tạo tại bộ phận mình làm việc, ngay trong quá trình làm việc. Chính vì thế công ty cần đưa ra thời gian tham gia các lớp học hợp lý, đảm bảo không ảnh hưởng đến quá trình làm việc. Đảm bảo thời gian nghỉ ngơi, làm việc, học tập của giảng viên và người học.

Bố trí địa điểm giảng dạy hợp lý, tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các lớp học đầy đủ. Đầu tư trang thiết bị, tài liệu phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập, cũng như nâng cao, cải tiến cơ sở hạ tầng.

Cử cán bộ chuyên trách về công tác đào tạo đi học tại các lớp nâng cao chuyên môn và nghiệp vụ về quản trị nhân lực, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực tại các trường, trung tâm có uy tín trên địa bàn. Tiến hành cho cán bộ phụ trách kiểm tra định kì để nâng cao chất lượng trong giảng dạy, đảm bảo công việc đào tạo của đơn vị luôn hiệu quả và nhanh chóng

3.2.5 Về yếu tố đánh giá sau đào tạo

Cán bộ công nhân viên tham gia khóa đào tạo có thực sự đạt được hiệu quả hay không thì phải phụ thuộc vào công tác kiểm tra đánh giá sau đào tạo. Vậy nên công tác kiểm tra đánh giá kết quả sau đào tạo có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện công tác đào tạo thành công hay thất bại. Công ty có thể thực hiện công tác đánh giá thành 2 phần:

Thứ nhất là đánh giá chương trình đào tạo ngay sau khi khóa đào tạo kết thúc để có thông tin về toàn bộ chương trình đào tạo của công ty. Việc đánh giá này có thể thông qua bảng hỏi đối với các học viên và sự nhận xét của cán bộ đào tạo theo dõi khóa đào tạo này. Để thực hiện công việc này Công ty có thể sử dụng phiếu đánh giá dành cho người tham gia đào tạo và biên bản xác nhận của cán bộ thực hiện đào tạo.

Thứ hai là quá trình đánh giá người lao động được đào tạo sau một thời gian để thấy hiệu quả thực tế khi áp dụng các kiến thức và kỹ năng đào tạo được học vào trong quá trình làm việc. Việc đánh giá này có thể thông qua phiếu đánh giá nhân viên.

Đối với cá nhân người lao động tự xin đi học cần phải thực hiện công tác đánh giá kết quả đào tạo song song với quá trình học, không chỉ căn cứ trên kết quả của cơ sở đào tạo đưa ra mà còn cần phải căn cứ mức độ tiếp thu kiến thức được ứng dụng vào công việc thực tế của cá nhân đó như thế nào.

Tăng cường công tác thưởng phạt đối với người lao động: Kịp thời khen thưởng cho những học viên trong khóa học, có những sáng kiến mang lại lợi ích cho công ty,... Ngược lại, những ai không hoàn thành chương trình đào tạo sẽ bị cắt giảm thi đua, bắt buộc phải tiếp tục tham gia khóa đào tạo tiếp theo. Để áp dụng công tác này cần xây dựng văn bản rõ ràng về các quy định thưởng phạt, đối với từng nội dung sẽ ứng với mức thưởng, phạt nhất định.

3.2.6 Các giải pháp khác

Tiếp tục bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ quản lý giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, am hiểu cả những lĩnh vực không liên quan đến ngành nghề, công việc đang làm.

Thực hiện công tác đánh giá tiềm năng của người lao động để phục vụ cho sự phát triển của đơn vị, phát huy khả năng, năng lực sáng tạo, cải tiến kỹ thuật công nghệ để nâng cao năng suất lao động.

Tiếp tục thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ tốt với những thành viên tham gia đào tạo.

Đối với hình thức kèm cặp chỉ bảo trong Công ty, dù là kèm cặp thực tế hay là giảng dạy lý thuyết thì đều phải áp dụng nhiều cách truyền đạt sao cho người học và người dạy đều có sự hứng thú, chú tâm vào hoạt động đào tạo.

Đối với cán bộ quản lý, nhân viên văn phòng có thể áp dụng phương pháp kỹ thuật nghe nhìn(ngoài phương pháp hội thảo, hội nghị mà công ty đã sử dụng).

Đối với công nhân thì ngoài phương pháp kèm cặp chỉ bảo hay đi học ở các trung tâm thì có thể chỉ dẫn công việc và luân phiên công việc là hợp lý và chỉ cần làm tốt khâu lựa chọn giáo viên giảng dạy là được.

Tạo cơ hội thăng tiến cho tất cả mọi người để tạo nên sự minh bạch, rõ ràng.

Bố trí công việc cho người lao động đúng với khả năng của họ để nâng cao hiệu quả, tránh tình trạng cử đi học về vấn đề này nhưng lúc làm việc thì vấn đề khác.

3.3 Một số kiến nghị

3.3.1 Kiến nghị đối với công ty

Là một công ty hoạt động trong lĩnh vực may mặc đây là một lĩnh vực có sự cạnh tranh trên thị trường rất gay gắt và khốc liệt. Một doanh nghiệp ngày càng phát triển thì đó là sự đóng góp của toàn thể nhân viên, vì vậy việc đào tạo nguồn nhân lực có vai trò trong việc thúc đẩy công ty phát triển.

Công ty cần quan tâm nhiều hơn đến công tác đào tạo nguồn nhân lực, tạo cơ hội phát triển bản thân và thăng tiến trong sự nghiệp của nhân viên, tạo nên sự động viên, khích lệ nhân viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Tổ chức nhiều hơn trong việc đối thoại giữa ban lãnh đạo và nhân viên, kịp thời tìm những vấn đề còn tồn tại trong tổ chức, mâu thuẫn hay nguyện vọng của nhân viên để tìm ra cách giải quyết. Cần tạo ra phong trào tinh thần động viên cho nhân viên, khi

công việc đang căng thẳng giúp tái tạo sức lao động một cách hiệu quả. Đây cũng là một hình thức giúp cho các nhân viên trong một công ty có cơ hội giao lưu, học hỏi giúp đỡ lẫn nhau và cùng tiến bộ hỗ trợ hiệu quả công tác đào tạo.

3.3.2 Kiến nghị đối với người lao động

Người lao động cần ý thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo và đề nâng cao nghiệp vụ của bản thân . Giúp đạt được hiệu quả trong công việc, có cơ hội thăng tiến cũng như có được mức lương cao hơn.

Vì vậy, người lao động cần hăng hái, nhiệt tình hưởng ứng những khóa học đào tạo khi được cử đi.

Đồng thời, có thể tự đề xuất các khóa học đào tạo mà bản thân mong muốn với công ty, để công ty xét duyệt.

Đảm bảo an toàn lao động, ý thức giữ gìn của công.

3.3.3 Kiến nghị đối với nhà nước

Nhà nước có vai trò trong việc tạo ra môi trường kinh doanh thuận lợi. Hệ thống chế độ pháp lý phù hợp, đồng bộ, thủ tục đơn giản, gọn nhẹ tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động tốt nhất.

Tăng cường công tác tuyên truyền và cung cấp về đào tạo nguồn nhân lực cho tất cả các doanh nghiệp. Khuyến khích doanh nghiệp đẩy mạnh công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Sự quan tâm, chỉ đạo, hỗ trợ từ phía nhà nước sẽ là cơ sở giúp cho các doanh nghiệp nâng cao đội ngũ nhân lực.

Tăng cường và tạo điều kiện thuận lợi để thu hút dự án đầu tư trong nước và ngoài nước cho giáo dục và đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật để phát triển chất lượng lao động và nền kinh tế nước nhà.

Tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ sở đào tạo nghề, bổ sung các ngành nghề mới.

KẾT LUẬN

Sau một thời gian thực tập, nghiên cứu những vấn đề tại Công ty TNHH Lan Việt, em đã có cơ hội tìm hiểu về công ty nói chung và một số công tác quản trị đặc biệt là công tác đào tạo và phát triển NNL. Qua đó, em đã nắm được các thông tin cơ bản, thú vị về những vấn đề xung quanh đào tạo và phát triển NNL của Công ty.

Dự án này được thực hiện với mục đích nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL của Công ty TNHH Lan Việt. Qua việc phân tích những nhân tố ảnh hưởng và quá trình thực hiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại công ty, dự án cũng đề ra được một số ưu điểm cũng như hạn chế trong công tác đào tạo ở công ty. Xác định được đúng người lao động cần đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết phù hợp với công ty, hạn chế việc đào tạo ô ạt, không đem lại hiệu quả cao và phí phạm chi phí. Từ những hạn chế đó bài dự án này cũng đã đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại công ty, để giúp công ty ngày càng phát triển và thực hiện đúng chức năng cũng như phát huy được hiệu quả tối đa.

Tóm lại, việc hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là việc làm hết sức quan trọng và cần thiết đối với tất cả các doanh nghiệp. Bởi vì điều đó sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng kinh doanh, giảm chi phí sản xuất kinh doanh, khấu hao tài sản cố định,... điều đó giúp doanh nghiệp đứng vững trên thị trường và mở rộng thị phần tăng khả năng cạnh tranh với các đối thủ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ths Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân (2024) “ Quản trị nhân lực”, Đại học Kinh tế Quốc dân.
2. PGS.TS Trần Kim Dung (2011) “ Quản trị nguồn nhân lực”.
3. Công ty TNHH Lan Việt (2023) . Báo cáo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp năm 2023.
4. Website Công ty TNHH Lan Việt
5. Công ty TNHH Lan Việt “ Báo cáo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp”