

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 TÂN NHẬT**

- **Người hướng dẫn :** Ths. Trần Văn Cốc
- **Họ và tên sinh viên:** Nguyễn Thị Phương Thảo
- **Mã sinh viên :** 1454010235
- **Lớp :** QTKD TH-1401

Hà Nội, tháng 5/2024

Lời cam đoan

Em xin cam đoan rằng:

Dự án tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu độc lập của bản thân tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn của thầy Trần Văn Cốc

Các số liệu, thông tin và dữ liệu trong dự án tốt nghiệp đều có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đầy đủ và chính xác.

Tôi đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học, trung thực và khách quan trong quá trình thực hiện dự án tốt nghiệp.

Dự án tốt nghiệp này chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào trước đây.

Tôi xin chịu trách nhiệm về mọi nội dung trình bày trong dự án tốt nghiệp này.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN
(Ký và ghi rõ họ tên)

Lời cảm ơn

Kính gửi các thầy cô Khoa Quản trị kinh doanh,

Lời đầu tiên, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến các thầy cô đã dành thời gian quý báu để xem xét, đánh giá dự án tốt nghiệp của em.

Em cũng xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của Thầy Trần Văn Cốc trong suốt quá trình thực hiện dự án tốt nghiệp. Nhờ sự dìu dắt và những lời khuyên quý báu của Thầy, em đã hoàn thành được bài dự án tốt nghiệp này một cách suôn sẻ và tốt đẹp.

Em xin cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của gia đình, bạn bè và đồng nghiệp đã động viên, hỗ trợ em trong suốt quá trình nghiên cứu và viết dự án tốt nghiệp.

Em nhận thức được rằng bài dự án tốt nghiệp này còn có một số hạn chế, mong nhận được những góp ý quý báu của các Thầy/cô trong Hội đồng bảo vệ Dự án tốt nghiệp để em có thể hoàn thiện hơn trong tương lai

Danh mục bảng biểu	Trang
Bảng 2.1. Tình hình doanh thu của công ty giai đoạn 2021-2023	31
Bảng 2.2. Tình hình lợi nhuận của công ty giai đoạn 2021-2023	33
Bảng 2.3. Tổng hợp doanh thu chi phí lợi nhuận	35
Bảng 2.4. Cơ cấu lao động công ty 2021-2023	36
Bảng 2.5. Quy mô đào tạo qua các năm	39
Bảng 2.6. Kinh phí đào tạo của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật năm 2021-2023	46
Bảng 2.7. Kế hoạch đào tạo nhân sự năm 2023	48
Bảng 2.8. Đánh giá chất lượng khóa đào tạo ngoại ngữ	53
Bảng 2.9. Đánh giá chất lượng đào tạo nhân viên sản xuất	55
Bảng 3.1. Đánh giá thành tích công tác	71

DANH MỤC HÌNH ẢNH	Trang
Hình 2.1. Logo công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật	24

DANH MỤC CHỮ KÝ HIỆU, VIẾT TẮT	
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	8
<i>1.1. Khái niệm và vai trò về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</i>	<i>8</i>
<i>1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực</i>	<i>8</i>
<i>1.1.2. Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</i>	<i>9</i>
<i>1.1.3. Tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</i>	<i>10</i>
<i>1.2. Quy trình đào tạo nguồn nhân lực</i>	<i>12</i>
<i>1.3. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực</i>	<i>16</i>
<i>1.4. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực</i>	<i>17</i>
<i>1.4.1. Phát triển cá nhân</i>	<i>17</i>
<i>1.4.2. Phát triển nhóm</i>	<i>17</i>
<i>1.5. Một số nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</i>	<i>18</i>
<i>1.5.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp</i>	<i>18</i>
<i>1.5.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp</i>	<i>20</i>
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	22
CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TẤN NHẬT (2021-2023)	23
<i>2.1. Giới thiệu về công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.</i>	<i>23</i>
<i>2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.</i>	<i>23</i>
<i>2.1.2. Giới thiệu về các sản phẩm của công ty</i>	<i>26</i>
<i>2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty</i>	<i>26</i>
<i>2.1.4. Tình hình lao động và cơ cấu lao động của công ty</i>	<i>31</i>
<i>2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm (2021-2023)</i>	<i>33</i>
<i>2.2. Thực trạng công tác đào tạo tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.</i>	<i>37</i>
<i>2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực tại công ty</i>	<i>37</i>
<i>2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo của công ty TNHH Thương Mại Và Sản Xuất Tấn Nhật</i>	<i>41</i>
<i>2.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo</i>	<i>44</i>

2.2.4. Tổ chức tiến hành đào tạo	53
2.2.5. Đánh giá kết quả đào tạo của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.....	54
2.3. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH sản xuất và thương mại Tấn Nhật.....	57
2.4. Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH sản xuất và thương mại Tấn Nhật	60
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2	63
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT TẤN NHẬT	64
3.1. Định hướng chung của công ty về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	64
3.1.1. Về con người:	64
3.1.2. Về tổ chức hoạt động:	64
3.1.3. Về cách thức tổ chức quản lý:	65
3.1.4. Về sản phẩm	65
3.2. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật	65
3.2.1. Thực hiện tốt công tác xác định nhu cầu đào tạo	65
3.2.2 Thực hiện công tác xác định mục tiêu đào tạo cụ thể.....	67
3.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp.....	67
3.2.4. Đa dạng hóa các chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo	68
3.2.5. Sử dụng hiệu quả và huy động nguồn kinh phí đào tạo của công ty	68
3.2.6. Đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo.....	70
3.3. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật	71
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3	75
KẾT LUẬN.....	76
Tài liệu tham khảo	77

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng và sự cạnh tranh trên thị trường ngày càng gay gắt, nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng quyết định sự thành công và phát triển của mỗi doanh nghiệp. Trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và hội nhập nền kinh tế thế giới, môi trường kinh doanh chung cũng đã mang đủ sắc thái mặc dù chưa phải là chưa khắc nghiệt. Đã đến lúc các doanh nghiệp phải nhìn nhận các vấn đề cho đúng đắn và xây dựng cho mình một chiến lược và nguồn nhân lực, chiến lược đó phải gắn liền và ngang tầm với chiến lược sản xuất kinh doanh. Cùng với việc quản lý tài chính, sản xuất, marketing... Thì quản lý nguồn nhân lực là một trong những phương pháp quan trọng góp phần nâng cao năng suất chất lượng và hiệu quả tại các doanh nghiệp ngày nay, sự phát triển khoa học và công nghệ diễn ra mạnh mẽ đòi hỏi các doanh nghiệp muốn đứng vững và phát triển thì cần phải thay đổi những chiến lược cho phù hợp với thời đại.

Vì vậy doanh nghiệp phải có nguồn nhân lực có trình độ đáp ứng được yêu cầu đó. Vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp đã trở nên cần thiết đây còn là chủ đề được qua tâm nhiều nhất. Chỉ có đào tạo và bồi dưỡng thì mới nâng cao trình độ và năng lực cho nguồn nhân lực. lúc đó họ sẽ đủ khả năng tiến cận với sự thay đổi. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một trong những chức năng quan trọng của quản lý nguồn nhân lực, cùng với các chức năng tuyển dụng, bố trí sắp xếp, đánh giá đãi ngộ... ..

Nhận thức được điều này, em đã chọn đề tài “Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật” làm đề tài dự án tốt nghiệp của mình

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài.

Làm rõ luận cứ khoa học (cả lý luận và thực tiễn) về đào tạo phát triển trong doanh nghiệp.

Phân tích rõ thực trạng phát triển nhân lực ở Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật từ đó đề ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3. Đối tượng và 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 Tấn Nhật.

Phạm vi nghiên cứu: Tại công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật.

Thời gian: Từ tháng 12/2023 đến tháng 3/2024

Không gian: Phòng hành chính nhân sự của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Chung Phong Hà Nội.

4. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp phân tích, thống kê, tổng hợp số liệu bảng biểu Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu thứ cấp: Thu thập thông tin làm nền tảng đề xuất những giải pháp, của dự án sử dụng các phương pháp thống kê các dữ liệu từ các nguồn nội bộ: tài liệu giới thiệu về công ty, các báo cáo tài chính, báo cáo thường niên về công tác đào tạo nguồn nhân lực của công ty... và các dữ liệu thu thập bên ngoài.

* Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

- Phân tích số liệu thống kê

- So sánh tương đối

5. Kết cấu đề tài gồm 3 chương

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

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật

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

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

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về khái niệm nguồn nhân lực.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Như vậy, nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.¹

Về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ.

Về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Nguồn lao động cũng được hiểu trên mặt số lượng. Như vậy, có một số được tính là nguồn nhân lực nhưng lại không phải là nguồn lao động là: những người không có việc làm nhưng không tích cực tìm kiếm việc làm, tức là những người không có nhu cầu tìm việc làm, những người trong độ tuổi lao động quy định nhưng đang đi học.

¹ Nguyễn Sinh Cúc (2014), “Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực”, Lý luận chính trị, <http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.htm>, truy cập ngày 01/8/2022)

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc phát triển con người, phát triển nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở nền tảng cho sự phát triển bền vững.

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

Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình gồm nhiều hoạt động, kế hoạch được của các tổ chức thực hiện để đảm bảo nhân viên của họ luôn có đầy đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết để đáp ứng các nhu cầu công việc của tổ chức. Quá trình đào tạo này gồm nhiều bước, từ đánh giá nhu cầu đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, triển khai chương trình và đánh giá hiệu quả đào tạo.²

Phân loại theo đối tượng đào tạo:

- Đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý: Cung cấp cho cán bộ lãnh đạo, quản lý kiến thức, kỹ năng và năng lực để lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành tổ chức hiệu quả.
- Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ: Cung cấp cho người lao động kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện tốt công việc chuyên môn.
- Đào tạo kỹ năng mềm: Cung cấp cho người lao động những kỹ năng cần thiết để giao tiếp, ứng xử, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề hiệu quả.

Phân loại theo hình thức đào tạo:

- Đào tạo trực tiếp: Sử dụng giáo viên để truyền đạt kiến thức cho học viên thông qua các bài giảng, thảo luận, thực hành,...
- Đào tạo trực tuyến: Sử dụng các công nghệ thông tin để truyền đạt kiến thức cho học viên, ví dụ như e-learning,...
- Đào tạo tại chỗ: Học viên được đào tạo tại nơi làm việc, dưới sự hướng dẫn của chuyên gia.
- Đào tạo luân phiên: Học viên được luân phiên giữa học tập và thực hành công việc.
- Tự học: Học viên tự học thông qua sách vở, tài liệu, internet,...

² Tuyendungtopcv, “Tổng hợp các hình thức đào tạo nguồn nhân lực mới nhất 2024”, xem tại: <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/cac-hinh-thuc-dao-tao-nguon-nhan-luc/#>

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.

Phát triển nguồn nhân lực bao gồm ba loại hoạt động chính là: giáo dục, đào tạo và phát triển.

Giáo dục: là sự chuẩn bị kiến thức cơ bản và cần thiết cho nguồn nhân lực tham gia thị trường lao động trong tương lai. Đây là bước gây dựng tư duy suy nghĩ, có yếu tố cốt lõi trong quá trình phát triển nhân lực.

Đào tạo: được hiểu là các hoạt động giúp người lao động thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình giúp người lao động nắm vững nghiệp vụ, nâng cao trình độ và kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả hơn. Các hoạt động đào tạo hướng đến sự thực tế áp dụng vào công việc. Do vậy, nó mang tính chuyên môn hoá cao. Mỗi nghề nghiệp sẽ có các hoạt động đào tạo riêng biệt.

Phát triển: là các hoạt động vươn ra khỏi phạm vi công việc của người lao động, nhằm phát triển nhân lực dựa trên cơ sở định hướng tương lai của tổ chức. Đây là sự kết hợp giữa giáo dục và đào tạo, mang tính lâu dài. Quá trình này không chỉ ảnh hưởng tới người lao động, doanh nghiệp mà còn tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của xã hội.³

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

Đối với doanh nghiệp

Giúp nâng cao năng suất và hiệu quả lao động của nhân viên

Thực hiện các chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngay tại môi trường làm việc chính là tạo điều kiện cho các nhân viên được khai thác các kỹ năng làm việc mới, cải thiện hiệu quả và năng suất làm việc của bản thân và hơn thế nữa là mở ra nhiều cơ hội mới để nhân viên có thể nâng tầm năng lực sẵn sàng đứng trước các thách thức mới. Chỉ khi được trang bị đầy đủ các kiến thức, kỹ năng lập kế hoạch làm việc thì nhân viên mới tự tin thể hiện mình trong môi trường làm việc và đáp ứng đa dạng các yêu cầu công việc khác nhau từ

³ Irdm, “Phát triển nguồn nhân lực là gì? Vai trò và chính sách phát triển”, xem tại: <https://irdm.edu.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-la-gi/#>

cấp trên. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng nhân sự sẵn có của doanh nghiệp là một giải pháp toàn diện để doanh nghiệp có thể phát triển bền vững, đồng thời đào tạo nội bộ thường xuyên sẽ xây dựng được một đội ngũ nhân viên trung thành và gắn kết.

Đầu tư vào đào tạo nguồn nhân lực có thể là một hoạt động tốn kém trong việc lên kế hoạch, mở lớp học và xây dựng lộ trình học tập, kiểm tra, giám sát nhân viên. Tuy nhiên nếu xét theo khía cạnh tích cực, thì hoạt động này cũng giúp cho doanh nghiệp tiết kiệm chi phí tối đa cho công tác tuyển dụng. Chắc chắn rằng, tuyển dụng người mới với mong muốn họ có thể thích ứng và đạt hiệu quả công việc trong một thời gian ngắn là điều rất khó.

Doanh nghiệp tiết kiệm được nhiều chi phí từ đào tạo nội bộ

Đồng thời, tổ chức các chương trình đào tạo nội bộ cũng là trách nhiệm cần phải làm của các doanh nghiệp. Cung cấp và hỗ trợ nhân viên đào tạo kiến thức, kỹ năng chuyên môn giúp cho nhân viên cảm thấy mình được doanh nghiệp quan tâm đến định hướng phát triển sự nghiệp cá nhân trong tương lai.

Phát triển văn hóa dạy và học trong môi trường làm việc

Đào tạo nội bộ là cách để môi trường làm việc có thể phát triển văn hóa dạy và học một cách tự nhiên và được sự ủng hộ tham gia nhiệt tình từ nhân viên. Từ các buổi học đào tạo chuyên môn sẽ có rất nhiều kiến thức, thông tin và vấn đề cần bàn luận, còn gì tuyệt vời hơn khi giữa các đồng nghiệp với nhau có thể dễ dàng chia sẻ chúng và hỗ trợ giải đáp nhau những khúc mắc để cùng nhau học tập một cách hiệu quả nhất.

Phát triển văn hóa dạy và học ở công ty còn thể hiện ở việc nhân viên có thể chủ động quan sát và học hỏi các kiến thức, kỹ năng từ đồng nghiệp giỏi và từ chính nhà quản lý của mình. Tích cực chủ động và không ngại giao tiếp chính là chìa khóa cho nhân viên học tập tốt nhất.

Xây dựng mối quan hệ gắn kết giữa các nhân viên

Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực sẽ tạo ra không gian tương tác cho các nhân viên trong công ty, tạo cơ hội để họ có thể trò chuyện và xây dựng một tập thể gắn kết giữa các phòng ban và vị trí khác nhau trong công ty. Điều này sẽ đem lại một môi trường làm việc cởi mở, thân thiện, giúp các nhân viên của mình có thể kết hợp làm việc, đạt hiệu quả cao trong các dự án hợp tác của doanh nghiệp.

Đối với quốc gia

Góp phần nâng cao năng lực quốc gia: Nguồn nhân lực có chất lượng cao là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

Tăng cường tính tự chủ và hội nhập quốc tế: Nguồn nhân lực có trình độ quốc tế sẽ giúp quốc gia hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế toàn cầu.

Nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân: Khi người dân có thu nhập cao, họ sẽ có điều kiện sống tốt hơn và chất lượng cuộc sống được nâng cao.

Ngoài ra, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn có những lợi ích sau:

- Giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực bản thân.
- Giúp người lao động có cơ hội thăng tiến trong công việc.
- Giúp người lao động có khả năng thích ứng với những thay đổi của môi trường kinh doanh.
- Giúp người lao động có ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp cao.
- Giúp người lao động gắn bó hơn với tổ chức và cộng đồng.
- Nguồn nhân lực và phát triển đào tạo nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của tổ chức, quốc gia và người lao động. Do đó, cần quan tâm và đầu tư đúng mức cho hoạt động này để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

1.2. Quy trình đào tạo nguồn nhân lực

Các bước chuẩn hóa quy trình đào tạo nhân lực sẽ khác nhau ở từng doanh nghiệp. Có doanh nghiệp sẽ cần 5 bước nhưng có doanh nghiệp cần đến 6 bước, 7 bước hoặc thậm chí nhiều hơn nữa. Điều này phụ thuộc vào tình hình riêng của từng doanh nghiệp. Nhưng dù thực hiện bao nhiêu bước đi chăng nữa, nhà quản lý cũng cần nắm vững 5 bước chuẩn hóa quy trình đào tạo nhân lực sau đây.

Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo

Để chuẩn hóa quy trình đào tạo nhân lực hay ít nhất là thực hiện đào tạo hiệu quả, nhà quản lý cần phải xác định được nhu cầu của doanh nghiệp mình. Nhu cầu này có thể được đánh giá thông qua quan sát những thách thức hiện tại và tương lai của doanh nghiệp hay thông qua khoảng cách giữa hiệu suất thực tế và hiệu suất kỳ vọng của nhân viên.

Để xác định được nhu cầu đào tạo nhân viên, nhà quản lý có thể đặt vấn đề bằng việc trả lời những nội dung như:

Mục tiêu của doanh nghiệp là gì?

Những nhiệm vụ nào phải được hoàn thành để thực hiện được những mục tiêu đó?

Thái độ, hành vi cần thiết cho mỗi nhân viên để hoàn thành được nhiệm vụ được giao là gì?

Những thiếu sót (nếu có) trong kỹ năng, kiến thức và thái độ của nhân viên khi thực hiện công việc là gì?

Đánh giá nhu cầu đào tạo có thể được nghiên cứu trên 2 phương diện là cá nhân và nhóm. Trong khi đào tạo cá nhân chú trọng đến cải thiện hiệu suất khi nhân viên không hoàn thành công việc một cách hiệu quả, thì đào tạo nhóm có xu hướng khuyến khích sự đổi mới của nhân viên do sự thay đổi trong chiến lược của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, phân tích hiện trạng nguồn nhân lực cũng là một cách giúp người quản trị có thể hiểu rõ hơn về nhu cầu nguồn nhân lực, nhu cầu đào tạo ở doanh nghiệp mình. Từ đó, làm cơ sở để dự báo nhu cầu và tìm kiếm nguồn cung cấp nhân lực trong tương lai.

Bước 2: Xác định mục tiêu đào tạo

Bước tiếp theo chính là xác định rõ mục tiêu khi đào tạo của nhân sự. Mục tiêu đó có thể bao gồm: yêu cầu về kỹ năng cụ thể được đào tạo, trình độ kỹ năng có được sau đào tạo, số lượng và cơ cấu học viên, thời gian đào tạo,... Bước này giúp nhà quản trị đánh giá trình độ chuyên môn cụ thể của từng nhân viên.

Một khi xác định rõ mục tiêu đào tạo giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và chi phí đào tạo. Có nhiều mô hình giúp nhà quản lý có thể xác định được mục tiêu đào tạo. Trong đó, mô hình S.M.A.R.T được nhiều doanh nghiệp tin dùng để thực hiện tốt bước này. Các mục tiêu đó bao gồm:

Specific (Cụ thể)

Doanh nghiệp cần tập trung vào một mục tiêu cụ thể, rõ ràng thay vì đặt ra nhiều mục tiêu cùng một lúc. Một mục tiêu cụ thể sẽ giải quyết các vấn đề như:

- Doanh nghiệp muốn đạt được điều gì?
- Lý do, mục đích và lợi ích cụ thể khi hoàn thành mục tiêu?
- Đối tượng đào tạo là những ai?
- Vị trí đào tạo là ở đâu?
- Có bất lợi hay hạn chế nào khi thực hiện đào tạo?

Measurable (Đo lường được)

Để đánh giá được sự tiến bộ hay hiệu quả của quá trình đào tạo, đòi hỏi các mục tiêu mà nhà quản lý đặt ra phải đo lường được. Một mục tiêu đo lường được sẽ giúp nhà quản lý trả lời các câu hỏi như:

- Cần đào tạo với số lượng bao nhiêu, trong thời gian bao lâu?
- Làm sao để doanh nghiệp biết được khi nào thì quá trình đào tạo hoàn tất?

Achievable (Có thể đạt được)

Nhà quản lý cần đưa ra những mục tiêu thực tế và có thể đạt được. Tuyệt đối không nên đặt mục tiêu vượt quá tầm với hay quá dễ để thực hiện. Bởi vì như thế sẽ chỉ tốn thời gian và công sức, trong khi hiệu quả thực tế là không có.

Relevant (Có liên quan)

- Mục tiêu có liên quan sẽ giúp nhà quản lý trả lời các vấn đề như:
- Quy trình đào tạo có mang lại giá trị tốt nhất cho doanh nghiệp không?
- Đây có phải là thời điểm thích hợp để đào tạo?
- Quy trình này có phù hợp với chiến lược phát triển nhân lực của doanh nghiệp hay không?

Time-Bound (Giới hạn thời gian)

Nhà quản lý cần phát đặt ra thời gian cụ thể để thực hiện việc đào tạo, tránh việc trì hoãn hay hoàn thành mục tiêu trước hạn. Nhà quản lý nên làm rõ các nội dung:

- Quy trình đào tạo diễn ra trong bao lâu?
- Doanh nghiệp có thể chuẩn bị gì ngay hôm nay hoặc trong 6 tuần/ 6 tháng kể từ bây giờ?

Bước 3: Xây dựng chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo nhân lực được xây dựng trên nhu cầu và mục tiêu đào tạo đã xác định. Qua đó, nhà quản lý sẽ chọn phương pháp đào tạo phù hợp. Một chương trình đào tạo phải bao gồm một số nội dung như sau:

- Những ai tham gia đào tạo, ai được đào tạo, số lượng bao nhiêu?
- Quá trình đào tạo diễn ra trong bao lâu, tần suất đào tạo như thế nào?
- Những phương pháp nào được sử dụng cho chương trình đào tạo?
- Mức độ đào tạo như thế nào?
- Loại hình đào tạo là gì? là online hay offline, outsource hay internal,...

Ngoài ra, để có một chương trình đào tạo tối ưu, nhà quản lý cũng nên chuẩn bị chu đáo về nội dung, tài liệu đào tạo, thiết kế hướng dẫn và các yêu cầu đào tạo. Sau đó là thông tin cụ thể và rõ ràng cho toàn bộ nhân sự được nắm.

Bước 4: Tiến hành đào tạo nhân sự

Bước tiếp theo chính là tiến hành đào tạo nhân sự theo kế hoạch đã vạch ra. Một chương trình đào tạo hiệu quả cho phép nhân viên tham gia vào quá trình đào tạo và thực hành các kỹ năng, kiến thức của họ. Người đào tạo nên khuyến khích nhân viên, người lao động tham gia thảo luận, đặt câu hỏi, đóng góp ý kiến, học hỏi,...

Hãy đảm bảo bạn luôn theo sát nhân viên trong quá trình đào tạo. Các yếu tố về giờ giấc, thời gian khi quá trình đào tạo đang diễn ra cũng cần được đảm bảo. Có như thế bạn mới đánh giá được sự hiệu quả khi chương trình đào tạo kết thúc.

Bước 5: Đánh giá chương trình đào tạo

Cuối cùng, ở bất cứ một quy trình nào cũng không thể thiếu bước đánh giá quy trình và rút kinh nghiệm. Sau khi hoàn thành quá trình đào tạo, nhà quản lý cần đánh giá lại kết quả của quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Dựa vào các mục tiêu đã đặt ra ban đầu, nhà quản lý có thể đánh giá bằng định lượng khách quan, thấy rõ những sai lệch giữa kế hoạch và hiện thực như số lượng và chất lượng nhân viên, tỷ lệ chuyển đổi nhân viên, năng suất lao động, sự hài lòng của nhân viên đối với công việc. Để đánh giá được khách quan và chính xác hơn, nhà quản lý có thể khảo sát, thu thập ý kiến của nhân viên về lần đào tạo nhân sự này. Một mô hình gợi ý giúp bạn có thể đánh giá hiệu quả đào tạo, đó là mô hình KirkPatrick gồm 4 cấp độ như sau:

Phản ứng (Reaction): Nhận biết các phản ứng của học viên ngay sau khóa học về việc giảng dạy.

Học hỏi (Learning): Kiểm tra kiến thức/ kỹ năng của học viên tiếp thu ngay sau khóa học.

Hành vi (Behavioral): Đánh giá mức độ cải thiện trong kết quả công việc của học viên.

Kết quả (Result): Đánh giá mức độ cải thiện trong kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

Bước đánh giá cần được thực hiện nghiêm túc, không phải qua loa lấy lệ. Bởi vì doanh nghiệp của bạn đã tốn khá nhiều thời gian, công sức và cả tiền bạc cho quá trình đào tạo.

Do đó, hãy đánh giá chất lượng sát với thực tế nhất, làm bài học để rút kinh nghiệm cho các kế hoạch đào tạo kế tiếp. Có như thế, đội ngũ nhân sự của doanh nghiệp mới thực sự có sự đào tạo đúng đắn và ngày càng vững mạnh hơn.

1.3. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực

Đánh giá hiệu quả đào tạo là một hoạt động khó nhưng cần thiết cho doanh nghiệp để thống kê lại kết quả mà đào tạo mang lại cho nhân viên. Để doanh nghiệp xem xét khả năng và mức độ ứng dụng của các kiến thức đào tạo, kỹ năng vào công việc đem lại hiệu quả ra sao có thể dựa vào những tiêu chí sau:

Mức độ đạt được mục tiêu:

Mức độ mà học viên đạt được các mục tiêu học tập đã được đề ra trước khi tham gia chương trình đào tạo. Có thể đánh giá thông qua các bài kiểm tra, bài tập thực hành, đánh giá của giảng viên, hoặc đánh giá hiệu quả công việc sau đào tạo.

Kiến thức và kỹ năng:

Mức độ nắm bắt kiến thức và kỹ năng mới của học viên sau khi tham gia chương trình đào tạo. Có thể đánh giá thông qua các bài kiểm tra, bài tập thực hành, hoặc đánh giá của quản lý trực tiếp.

Khả năng ứng dụng:

Khả năng ứng dụng kiến thức và kỹ năng mới vào thực tế công việc của học viên. Có thể đánh giá thông qua việc theo dõi hiệu quả công việc, đánh giá của quản lý trực tiếp, hoặc khảo sát ý kiến khách hàng.

Mức độ hài lòng của học viên:

Mức độ hài lòng của học viên với nội dung, phương pháp giảng dạy, tài liệu học tập, cơ sở vật chất và các dịch vụ hỗ trợ khác của chương trình đào tạo. Có thể đánh giá thông qua bảng khảo sát, phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm.

1.4. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực

1.4.1. Phát triển cá nhân

Hoạt động phát triển cá nhân là tập hợp các hoạt động nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả làm việc của cá nhân thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, tự học,... Hoạt động này giúp cá nhân phát triển bản thân, nâng cao năng lực cạnh tranh và đạt được mục tiêu cá nhân.

Hoạt động phát triển nguồn lực cá nhân:

- Đào tạo: Tham gia các khóa học đào tạo về chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng lãnh đạo,...
- Bồi dưỡng: Tham gia các chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng,...
- Tự học: Đọc sách, tham gia các khóa học trực tuyến, tự nghiên cứu,...
- Mentoring: Tìm kiếm một người mentor có kinh nghiệm để học hỏi và được hướng dẫn.
- Coaching: Tham gia các buổi coaching để được hỗ trợ phát triển bản thân.
- Networking: Giao lưu, kết nối với những người cùng ngành nghề, cùng lĩnh vực để học hỏi kinh nghiệm và mở rộng mối quan hệ.

1.4.2. Phát triển nhóm

Hoạt động phát triển nhóm là tập hợp các hoạt động nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của nhóm thông qua việc phát triển kỹ năng làm việc nhóm, xây dựng tinh thần đoàn kết, đồng lòng và tạo môi trường làm việc hiệu quả. Hoạt động này giúp nhóm đạt được mục tiêu chung và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Hoạt động phát triển nhóm:

- Đào tạo kỹ năng làm việc nhóm: Tham gia các khóa học đào tạo về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định,...
- Xây dựng văn hóa nhóm: Tạo ra môi trường làm việc cởi mở, tôn trọng, tin tưởng và hỗ trợ lẫn nhau.

- Thiết lập mục tiêu chung: Xác định mục tiêu chung của nhóm và thống nhất cách thức để đạt được mục tiêu đó.
- Phân công trách nhiệm: Phân công trách nhiệm cho từng thành viên trong nhóm một cách rõ ràng và hợp lý.
- Giao tiếp hiệu quả: Giao tiếp cởi mở, thường xuyên và hiệu quả giữa các thành viên trong nhóm.
- Giải quyết mâu thuẫn: Xử lý các mâu thuẫn một cách hiệu quả và xây dựng giải pháp để mọi người cùng hài lòng.
- Khen thưởng và động viên: Khen thưởng và động viên các thành viên trong nhóm khi họ hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Lựa chọn hoạt động phát triển nguồn nhân lực phù hợp:

Việc lựa chọn hoạt động phát triển nguồn nhân lực phù hợp phụ thuộc vào mục tiêu phát triển, nhu cầu và điều kiện của cá nhân hoặc nhóm.

Đối với cá nhân: Cần xác định mục tiêu phát triển bản thân và lựa chọn những hoạt động phù hợp với mục tiêu đó. Ví dụ, nếu muốn nâng cao trình độ chuyên môn, có thể tham gia các khóa học đào tạo hoặc bồi dưỡng. Nếu muốn phát triển kỹ năng mềm, có thể tham gia các chương trình đào tạo hoặc tự học.

Đối với nhóm: Cần xác định mục tiêu chung của nhóm và lựa chọn những hoạt động phù hợp với mục tiêu đó. Ví dụ, nếu muốn nâng cao hiệu quả làm việc nhóm, có thể tham gia các khóa học đào tạo về kỹ năng làm việc nhóm hoặc xây dựng văn hóa nhóm. Nếu muốn giải quyết mâu thuẫn hiệu quả, có thể tham gia các khóa học đào tạo về kỹ năng giải quyết mâu thuẫn.

Hoạt động phát triển nguồn nhân lực cá nhân và phát triển nhóm đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của cá nhân và tổ chức. Do đó, cần quan tâm và đầu tư đúng mức cho các hoạt động này để góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

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

1.5.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Luật pháp, chính sách của nhà nước

Với chức trách quản lý xã hội, Nhà nước ban bố các chính sách để thúc đẩy sự phát triển ở một số mặt nhất định, trong khi, hạn chế các yếu tố được cho là bất lợi nhằm giúp xã hội phát triển cân bằng và bền vững. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, hầu hết các quốc gia đều ý thức được tầm quan trọng và giá trị của việc phát triển nó. Nếu chính sách về phát triển nguồn nhân lực hợp lý sẽ tạo điều kiện cho nguồn nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp được nâng cao nhanh nếu các chính sách về nguồn nhân lực không hợp lý sẽ hạn chế sự phát triển nguồn nhân lực của tổ chức, doanh nghiệp.

Tình hình phát triển kinh tế, xã hội

Ở thời kỳ kinh tế tăng trưởng nhanh, các tổ chức có nhu cầu mở rộng hoạt động. Khi đó, nguồn nhân lực trong các tổ chức thường mở rộng nhiều về quy mô và có điều kiện để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực. Còn trong giai đoạn kinh tế khó khăn, nguồn lực có xu hướng tập trung vào việc tái cấu trúc, phát triển theo chiều sâu để tạo ra những sinh lực mới, khó cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, sự an toàn và ổn định của xã hội là môi trường tốt cho các nỗ lực phát triển.

Phát triển khoa học kỹ thuật

Tiến bộ của khoa học kỹ thuật cung cấp cho các tổ chức những tiện ích hỗ trợ ngày càng đồng bộ và thân thiện, giúp xử lý các quy trình nghiệp vụ an toàn, nhanh chóng và chính xác. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật đòi hỏi sự cập nhật và đổi mới liên tục. Các nền tảng công nghệ có vòng đời ngày càng thấp, thiếu chu kỳ phải tiến hành đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho nguồn nhân lực trong các tổ chức cũng ngày càng ngắn đi.

Thị trường lao động

Trong trường hợp nguồn nhân lực dồi dào và có trình độ cao, các tổ chức sẽ dễ dàng hơn trong việc tập hợp một đội ngũ nhân lực chất lượng. Giúp giảm chi phí đào tạo cho nhân lực mới, cũng như mở ra nhiều triển vọng phát triển đột phá hơn cho nguồn nhân lực. Ngược lại, nếu nguồn cung nhân lực hạn chế với chất lượng không cao, trong khi thị trường lao động phát triển cho đầy đủ, sẽ gây nhiều khó khăn hơn cho doanh nghiệp. Nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực nhiều khả năng mang lại hiệu quả thấp hơn.

Hội nhập quốc tế

Việc hội nhập quốc tế có những thuận lợi nhanh đồng thời cũng tạo ra những áp lực đối với sự phát triển của doanh nghiệp, sự cạnh tranh giá cả cũng như chất lượng sản phẩm đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược sản xuất, kinh doanh phù hợp, đổi mới mẫu mã sản phẩm, điều chỉnh giá cả phù hợp để có thể cạnh tranh với các đối thủ trong nước cũng như nước ngoài.

1.5.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp

Quan điểm của lãnh đạo

Là những người nắm quyền quyết định lớn nhất tác động mạnh mẽ nhằm kinh hoạt, thúc đẩy tiến bộ hay kìm hãm sẽ ảnh hưởng tích cực hay tiêu cực đến phát triển nguồn nhân lực thậm chí bác bỏ các chương trình, dự án phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Mặt khác, mức độ nỗ lực phấn đấu nhằm phát triển sự nghiệp của người lãnh đạo có thể là tấm gương, sự khích lệ cho nhân viên noi theo.

Các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực

Ở đây có thể kể tới: cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin, nguồn tài chính. Sự phát triển kinh tế luôn gắn liền với sự phát triển của khoa học - kỹ thuật, những công nghệ mới, hiện đại ra đời và tạo nên sự thách thức lớn đối với các tổ chức. Để tồn tại và phát triển, các tổ chức phải đầu tư trang bị công nghệ hiện đại, người lao động cần phải trang bị kiến thức và kỹ năng mới.

Chính sách đào tạo và phát triển nhân lực vì thế sẽ phải được điều chỉnh. Việc đầu tư trang thiết bị và công nghệ hiện đại sẽ tạo ra năng suất cao đòi hỏi phải thực hiện điều chuyển chỗ làm việc trong nội bộ tổ chức và tinh giản lao động ở các mắt xích công việc có sự thay đổi công nghệ. Chính sách về việc làm trong mô hình quản trị nhân lực vì vậy phải có sự điều chỉnh thích hợp. Sự phát triển của công nghệ, kỹ thuật và thông tin cũng gắn liền với sự xuất hiện một số ngành nghề mới, đồng thời một số nghề cũ sẽ mất đi, đòi hỏi phải đào tạo mới cho người lao động để làm chủ kỹ thuật, công nghệ mới và đào tạo lại cho người lao động để họ có được việc làm. Đồng thời sự phát triển công nghệ thông tin sẽ làm thay đổi tính chất và hoạt động quản trị nhân lực, chuyển mô hình quản trị nhân lực sang trạng thái năng động hơn, hiệu quả hơn và là nguồn lực hạt nhân của mô hình này.

Nguồn tài chính: Tiền lương là thu nhập chính, có tác động trực tiếp đến ngời lao động. Một trong những mục tiêu chính của người lao động là làm việc để được đãi ngộ

xứng đáng. Vì vậy vấn đề tiền lương thu hút được sự chú ý của tất cả mọi người, nó là công cụ để thu hút lao động. Muốn cho công tác quản trị nhân sự được thực hiện một cách có hiệu quả thì các vấn đề về tiền lương phải được quan tâm một cách thích đáng.

Khả năng của nguồn nhân lực

Nhân tố con người ở đây chính là nhân viên làm việc trong công ty. Trong doanh nghiệp mỗi người lao động là một thế giới riêng biệt, họ khác nhau về năng lực quản trị, về nguyện vọng, về sở thích... vì vậy họ có những nhu cầu ham muốn khác nhau. Quản trị nhân sự phải nghiên cứu kỹ vấn đề này để đề ra các biện pháp quản trị phù hợp nhất.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Đáp ứng nhu cầu tồn tại và phát triển của tổ chức trước những thay đổi của môi trường xung quanh. Đặc biệt, trong bối cảnh “bình thường mới”, doanh nghiệp cần đội ngũ nhân sự đủ mạnh để thực hiện các chiến lược “phục hồi”, bắt nhịp với sự phát triển của xu hướng tự động hóa. Đồng thời, hoạt động này còn giúp doanh nghiệp khẳng định vị thế của mình trên thương trường. Tạo tiền đề cho những lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Bởi mọi khía cạnh làm nên sự khác biệt cho doanh nghiệp như công nghệ, sản phẩm, dịch vụ,... đều phải có sự điều khiển của con người. Nhân sự giỏi sẽ là mũi nhọn tiên phong, là cái khiên vững chắc cho doanh nghiệp trước thị trường đầy biến động.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp nâng cao hiệu quả làm việc, gia tăng suất lao động. Đồng thời, doanh nghiệp có thể duy trì và phát triển nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên. Chương trình đào tạo chuyên sâu sẽ giúp doanh nghiệp cập nhật thông tin mới, công nghệ mới vào hoạt động sản xuất. Từ đó, tạo điều kiện cho việc áp dụng kỹ thuật vào công tác quản lý doanh nghiệp. Đồng thời, đội ngũ nhân viên sẽ được phát triển tư duy, cách nhìn mới nhằm tối ưu hóa hiệu suất làm việc. Giảm bớt sự giám sát từ quản lý vì những nhân viên được đào tạo có khả năng tự giám sát công việc của mình.

CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TẤN NHẬT (2021-2023)

2.1. Giới thiệu về công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

Tên Công ty: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT TẤN NHẬT.

Tên giao dịch: TAN NHAT TRADING AND PRODUCTION COMPANY LIMITED

Địa chỉ: Số 304 đường Cổ Loa, Xóm Thượng, Xã Cổ Loa, Đông Anh, Hà Nội.

Lĩnh vực kinh doanh : Sản xuất và kinh doanh các chế phẩm từ gỗ

Người đại diện : Hoàng Thị Chiêm

Mã số thuế : 0108958052

Ngày bắt đầu hoạt động : 24/10/2019

Điện thoại : 0368745888

Email : congtxyuatkhautannhat@gmail.com

Website : <http://en.botgo.com.vn/>



Hình 2.1. Logo công ty

(Nguồn: <http://en.botgo.com.vn/>)

Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật được thành lập với tiêu chí chất lượng sản phẩm, tinh thần phục vụ khách hàng và uy tín trong kinh doanh làm nền tảng cho sự phát triển bền vững của công ty. Từ khi thành lập đến nay công ty đã nhiều khách hàng trong và ngoài nước hợp tác như: Công ty cổ phần nhựa gỗ Châu Âu, Công ty TNHH một thành viên bột gỗ tái Vạn Năng, Công ty TNHH MAEDA KOSEN Viet Nam, Công ty

TNHH MISA Việt Nam,... Công ty đã khẳng định vị thế của mình trên thị trường với sự tín nhiệm cao của khách hàng. Nhằm đáp ứng nhu cầu về vật tư của ngành sản xuất bột gỗ, viên nén, dăm gỗ và kinh doanh xuất nhập khẩu các sản phẩm liên quan.

Với mong muốn có thêm những khách hàng thân thiết mới. Công ty cam kết sẽ cung cấp cho khách hàng những sản phẩm, dịch vụ có chất lượng tốt nhất với giá cả hợp lý và thời gian giao hàng nhanh gọn nhất.

Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật được thành lập với tôn chỉ lấy uy tín, chất lượng và hiệu quả làm nền tảng. Vượt lên trên tất cả, tính hiệu quả trong công việc và sự hài lòng của các đối tác, khách hàng là phần thưởng quý giá nhất mà công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn khao khát. hướng đến xây dựng giá trị lâu bền cho khách hàng và đối tác

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật đang nỗ lực cho những bước phá, mở rộng phạm vi hoạt động, vươn đến mục tiêu trở thành một trong những đơn vị phát triển & kinh doanh BĐS uy tín hàng đầu Việt Nam.

Với bề dày kinh nghiệm nhiều năm hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh bột gỗ. Công ty đã nhanh chóng trở thành đơn vị có tên tuổi và uy tín trên thị trường bột gỗ Việt Nam. công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn nỗ lực hết mình để mang đến cho khách hàng sự hài lòng và tin tưởng tuyệt đối.

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật đã, đang và sẽ không ngừng lắng nghe những ý kiến góp ý đầy thiện chí, cũng như những phê bình nghiêm túc để hoàn thiện và nâng cao giá trị công ty. Bên cạnh đó công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật cũng đang không ngừng nỗ lực học hỏi, sáng tạo để mang đến khách hàng những sản phẩm chất lượng tốt nhất.

Sứ mệnh

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật cam kết phát triển bền vững, tạo ra cơ hội việc làm, đảm bảo thu nhập cao và quan tâm đến người lao động, mang lại các lợi ích lớn cho khách hàng và đối tác với các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao, đội ngũ

bán hàng tận tâm, hợp tác với tinh thần win - win, dài hạn và cùng nhau phát triển thịnh vượng.

Tầm nhìn

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật là trở thành một thương hiệu bền vững, một nhà sản xuất & xuất khẩu hàng đầu Việt Nam với chuỗi sản phẩm về gỗ và bột gỗ cho mọi người và các doanh nghiệp toàn cầu.

Slogan

Với phương châm “*Trao giá trị - gửi niềm tin*”. Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn nỗ lực hết mình để mang đến cho khách hàng sự hài lòng và tin tưởng tuyệt đối. Sản phẩm của công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật là những dự án bất động sản uy tín, có giá trị pháp lý cao nhất, đáp ứng mọi dịch vụ tốt nhất. Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật đã, đang không ngừng lắng nghe những ý kiến góp ý đầy thiện chí, cũng như những phê bình nghiêm túc để hoàn thiện và nâng cao giá trị công ty.

Giá trị cốt lõi

Giá trị cốt lõi: Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn coi giá trị cốt lõi của công ty là kim chỉ nam cho mọi hành động trong xây dựng phát triển công ty. Với phương châm “**UY TÍN - CHẤT LƯỢNG VÀ NIỀM TIN**”, công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn lấy sự hài lòng của khách hàng làm thước đo cho sự phát triển của doanh nghiệp mình.

Chất lượng: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật luôn đề cao chất lượng sản phẩm là hàng đầu. Bởi sự thành công của chúng tôi chính là sự hài lòng và tin tưởng của khách hàng.

Uy tín: Trong nhiều năm Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật không ngừng nỗ lực hết mình để đảm bảo đúng cam kết với khách hàng về chất lượng và số lượng sản phẩm. Chúng tôi lấy chữ Tín để làm vũ khí cạnh tranh cùng các đối thủ, lấy chữ tín để đưa khách hàng, đối tác đến với công ty.

Niềm tin: Không chỉ là cung cấp sản phẩm tới khách hàng, công ty TNHH Thương

mại và Sản xuất Tấn Nhật luôn duy trì tinh thần trách nhiệm cho bản thân cũng như mọi người để đạt được kết quả cao nhất để không phụ lòng tin của các đối tác đối với chúng tôi. Chúng tôi cam kết cung cấp cho các đối tác và xã hội những sản phẩm ưu việt nhất, chia sẻ và hợp tác để phát triển một nền kinh tế bền vững.

2.1.2. Giới thiệu về các sản phẩm của công ty

Chuyên cung cấp các sản phẩm gỗ:

- Bột gỗ làm giấy
- Bột gỗ làm hương
- Bột gỗ làm nhựa gỗ
- Viên nén gỗ các loại
- Viên nén gỗ dăm bào
- Viên nén gỗ mùn cưa
- Viên nén gỗ

2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty

Cơ cấu tổ chức Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

• Tổng Giám Đốc

Đây là người sáng lập ra công ty, đồng thời quyết định những mảng kinh doanh của công ty, cũng như đưa ra phương hướng hoạt động cho công ty trong từng năm và từng giai đoạn khác nhau. Quản trị tổng thể tất cả các hoạt động của công ty, bao gồm tài chính, nhân sự, kinh doanh và các hoạt động hàng ngày của công ty, chỉ đạo, điều hành các bộ phận liên kết thực hiện kế hoạch, nhiệm vụ kinh doanh theo quy chế quản lý, hoạt động nội bộ. Tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh và phương án của công ty. Bảo toàn phát huy hiệu quả sử dụng vốn đầu tư của công ty.

Là người chịu trách nhiệm toàn bộ hoạt động của công ty, thường xuyên. Nghiên cứu các báo cáo của các bộ phận chứng năng khác, trong đó có các báo cáo hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng, hàng quý, hàng năm. Để nắm bắt kịp hoạt động kinh doanh của công ty, kịp thời nắm bắt được thị trường, từ đó đưa ra các quyết định chỉ đạo hoạt động kinh doanh của công ty. Đưa ra các biện pháp các quyết định cần thiết về vấn đề nhân sự của công ty,

đặc biệt là đối với các quyết định tuyển dụng, sa thải nhân viên thiếu năng lực của công ty, phân rõ quyền hạn nghĩa vụ của mỗi bộ phận.

- *Giám Đốc Điều Hành*

Là người hỗ trợ tổng giám đốc trong từng lĩnh vực cụ thể và chịu trách nhiệm trước tổng giám đốc về nội dung công việc được phân công và những công việc được tổng giám đốc ủy quyền.

Chủ động và tích cực triển khai thực hiện nhiệm vụ trong quản lý điều hành các hoạt động của công ty và phân công nhiệm vụ cũng như trách nhiệm cho các phòng ban bên dưới, đồng thời đảm bảo hiệu quả hoạt động của các phòng ban cũng như toàn doanh nghiệp.

- *Phòng kinh doanh*

Đây là bộ phận tham gia vào việc xây dựng các chiến lược kinh doanh, chiến lược sản phẩm, quản lý mối quan hệ với ngành hàng và tìm kiếm cơ hội kinh doanh mới. Đảm bảo rằng sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty được tiếp cận một cách hiệu quả nhất.

Chịu trách nhiệm hoàn thành mục tiêu kinh doanh, chăm sóc khách hàng đã mua sản phẩm của công ty và hỗ trợ trong quá trình mua bán cũng như tạo mối quan hệ lâu hợp tác mua bán lâu dài cho doanh nghiệp.

- *Phòng marketing*

Đây là bộ phận có tính quyết định đến khả năng thu hút khách hàng của công ty. Ở bộ phận này nhân viên được thực hiện các công việc như: Nghiên cứu thị trường, tuyên truyền quảng cáo. Hỗ trợ phòng kinh doanh các hoạt động truyền thông, marketing cho các sản phẩm, xây dựng và phát triển thương hiệu công ty và thu hút các khách hàng mới.

Nhiệm vụ: xây dựng kế hoạch marketing cho các sản phẩm và các dự án của phòng kinh doanh và trình ban giám đốc phê duyệt; nghiên cứu tiếp thị và thông tin, tìm hiểu nhu cầu khách hàng, lập hồ sơ thị trường và dự báo doanh thu, khảo sát khách hàng tiềm năng; lựa chọn phân khúc thị trường, xác định mục tiêu, định vị thương hiệu, phát triển sản phẩm, hoàn thiện sản phẩm với các thuộc tính mà thị trường mong muốn.

- *Phòng kế toán*

Đây là bộ phận quan trọng nhất của công ty.

Chức năng: tham mưu cho Hội đồng quản trị và ban giám đốc về lĩnh vực chỉ đạo thực hiện công tác quản lý tài chính, hạch toán, kế toán của công ty và các đơn vị thành viên, bảo đảm sản xuất kinh doanh có hiệu quả, bảo toàn và phát triển công ty, đề ra các giải pháp tài chính tối ưu nhất cho công ty, quản lý có hiệu quả các nguồn quỹ của công ty. nhiệm vụ của phòng kế toán là ghi nhận, kiểm soát và báo cáo các giao dịch liên quan đến các hoạt động của doanh nghiệp. Các giao dịch này có thể bao gồm mua bán, cho thuê, xây dựng, cải tạo, khấu hao, thanh lý và xử lý tranh chấp. Xây dựng và thực hiện các kế hoạch tài chính: kế hoạch thu chi báo cáo đánh giá công tác tài chính, kết quả thực hiện và phương án giải quyết tồn đọng, đề xuất cải tiến, xây dựng quy chế thanh toán nội bộ, áp dụng và phổ biến thực hiện trong toàn công ty, theo dõi, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện và báo cáo lãnh đạo về kết quả thực hiện; thực hiện công tác kế toán hàng tồn kho, lương, bảo hiểm và các khoản chi trả khác cho người lao động; tổ chức thực hiện mạng lưới thống kê; thực hiện các báo cáo định kỳ theo quy định hiện hành của công ty; tổ chức chỉ đạo thực hiện việc huy động, thu xếp và giải ngân vốn, sử dụng hợp lý các nguồn vốn cho hoạt động của doanh nghiệp; tổ chức chỉ đạo công tác hạch toán trong toàn công ty theo pháp lệnh kế toán thống kê và quy chế quản lý tài chính của nhà nước và công ty, trực tiếp tổ chức hạch toán mô hình kinh tế công ty; tổng hợp quyết toán, duyệt quyết toán hằng năm của các đơn vị thành viên; phân tích đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh, trên cơ sở đó đề xuất kịp thời các giải pháp tài chính trong hoạt động kinh doanh nhằm kích thích các hoạt động có hiệu quả và hạn chế những mặt kém hiệu quả; xây dựng kế hoạch và giải pháp thu hồi công nợ; đề xuất các giải pháp, soạn thảo các quy chế, chế độ, chỉ thị về quản lý tài chính, kế toán trình giám đốc cho thi hành trong công ty; chịu trách nhiệm về tính trung thực của các số liệu báo cáo trước Hội đồng quản trị, ban giám đốc và pháp luật; thực hiện công tác lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của phòng.

- *Phòng hành chính nhân sự*

Phòng hành chính nhân sự là một bộ phận trong doanh nghiệp có nhiệm vụ quản lý và phát triển tài nguyên con người của công ty.

Chức năng: Tham mưu cho Hội đồng quản trị và tổng giám đốc trong lĩnh vực tổ chức nhân sự, các vấn đề trong nội bộ; công tác văn thư, lưu trữ; kiểm tra, giám sát nội bộ tổ chức; các vấn đề lương, bảo hiểm xã hội, động viên, khen thưởng, kỷ luật cán bộ công nhân viên.

Nhiệm vụ: xây dựng điều lệ, quy chế hoạt động cho công ty và các đơn vị thành viên; xây dựng kế hoạch và tuyển dụng nhân sự; thực hiện ký hợp đồng lao động, giải quyết các vấn đề về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy và y tế cơ quan và các vấn đề khác có liên quan; sắp xếp, luân chuyển công nhân viên trong công ty và giữa các đơn vị thành viên, lựa chọn, đề bạt cán bộ, tăng cường về chất lượng và chú trọng xây dựng lực lượng cán bộ nhân viên trẻ, có kế hoạch sử dụng cán bộ nhân viên nhiều kinh nghiệm để đảm bảo việc sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả; tham mưu cho giám đốc nhân sự và tổng giám đốc về việc giải quyết tranh chấp lao động; thực hiện các báo cáo về công tác tổ chức cán bộ với cơ quan cấp trên khi có yêu cầu; thực hiện công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật và các công tác quản lý cán bộ nhân viên; phối hợp với các phòng ban chuyên môn khác giải quyết các khiếu nại, tranh chấp trong nội bộ tổ chức; thực hiện công tác lưu trữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của phòng ban mình quản lý, xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp.

Cụ thể, phòng nhân sự cần đảm bảo sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị là một phần của văn hóa doanh nghiệp. Phòng nhân sự chịu trách nhiệm tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên, quản lý lương và phúc lợi, giải quyết các vấn đề liên quan đến nhân sự, đảm bảo tuân thủ các quy định Pháp luật và chính sách của công ty về nhân sự. Phòng nhân sự đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ nhân viên chất lượng cao và đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp trong quá trình phát triển.

• Phòng sản xuất

Phòng sản xuất bột gỗ đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của một công ty sản xuất và thương mại bột gỗ. Các nhiệm vụ chính của phòng sản xuất bột gỗ bao gồm:

Lập kế hoạch sản xuất:

Dựa trên nhu cầu thị trường, kế hoạch kinh doanh của công ty và nguồn nguyên liệu sẵn có, phòng sản xuất bột gỗ sẽ lập kế hoạch sản xuất chi tiết, bao gồm:

- Số lượng và chủng loại bột gỗ cần sản xuất.
- Lịch trình sản xuất.
- Nguyên liệu cần thiết.
- Nhân lực và máy móc thiết bị cần thiết.

Tổ chức sản xuất:

Sau khi có kế hoạch sản xuất, phòng sản xuất bột gỗ sẽ tổ chức thực hiện kế hoạch, bao gồm:

- Chuẩn bị nguyên liệu, máy móc thiết bị và nhân lực.
- Điều phối hoạt động sản xuất theo kế hoạch.
- Giám sát và kiểm tra chất lượng sản phẩm.
- Giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất.

Kiểm soát chất lượng:

Phòng sản xuất bột gỗ có trách nhiệm kiểm soát chất lượng sản phẩm bột gỗ theo các tiêu chuẩn đã được quy định. Việc kiểm soát chất lượng bao gồm:

- Lấy mẫu sản phẩm và kiểm tra chất lượng sản phẩm tại các giai đoạn sản xuất khác nhau.
- Phân tích kết quả kiểm tra và điều chỉnh quy trình sản xuất nếu cần thiết.
- Lưu trữ hồ sơ kiểm tra chất lượng sản phẩm.

Bảo quản sản phẩm:

Sau khi sản xuất, phòng sản xuất bột gỗ có trách nhiệm bảo quản sản phẩm bột gỗ trong điều kiện phù hợp để đảm bảo chất lượng sản phẩm. Việc bảo quản sản phẩm bao gồm:

- Bảo quản sản phẩm ở nơi khô ráo, thoáng mát.
- Tránh để sản phẩm tiếp xúc trực tiếp với ánh nắng mặt trời và nguồn nhiệt.

- Sử dụng bao bì phù hợp để bảo quản sản phẩm.

Đảm bảo an toàn lao động:

Phòng sản xuất bột gỗ có trách nhiệm đảm bảo an toàn lao động cho cán bộ nhân viên trong bộ phận. Việc đảm bảo an toàn lao động bao gồm:

- Cung cấp trang thiết bị bảo hộ lao động cho cán bộ nhân viên.
- Huấn luyện về an toàn lao động cho cán bộ nhân viên.
- Kiểm tra điều kiện an toàn lao động tại khu vực sản xuất.
- Xử lý các vi phạm về an toàn lao động.

Báo cáo kết quả sản xuất:

Phòng sản xuất bột gỗ có trách nhiệm báo cáo kết quả sản xuất định kỳ cho ban lãnh đạo công ty. Báo cáo bao gồm:

- Số lượng và chủng loại bột gỗ đã sản xuất.
- Chất lượng sản phẩm bột gỗ.
- Vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất.
- Đề xuất giải pháp để cải thiện hoạt động sản xuất.

Ngoài những nhiệm vụ chính trên, phòng sản xuất bột gỗ còn có thể tham gia vào các hoạt động khác như:

- Nghiên cứu và phát triển các sản phẩm bột gỗ mới.
- Cải tiến quy trình sản xuất để nâng cao hiệu quả và chất lượng sản phẩm.
- Tìm kiếm thị trường mới cho sản phẩm bột gỗ.

2.1.4. Tình hình lao động và cơ cấu lao động của công ty

Cơ cấu lao động của công ty

Lao động là một trong những yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh, giữ vai trò quyết định đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Hiểu được điều này nên công ty luôn luôn hết sức chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ công nhân viên giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, xuất sắc trong công việc. Đồng thời cũng luôn quan tâm chăm lo đến đời

sống vật chất tinh thần của đội ngũ lao động tại Công ty.

Bảng 2.4. Cơ cấu lao động công ty 2021-2023

(Đơn vị tính : Người)

chỉ tiêu	2021		2022		2023	
	số lượng	tỷ trọng(%)	số lượng	tỷ trọng(%)	số lượng	tỷ trọng%
Tổng số lao động	38	100%	46	100%	54	100%
Phân theo trình độ	38	100,0%	46	100,0%	54	100%
Đại học, trên đại học	12	31,6%	17	37,0%	25	46,3%
Cao đẳng	5	13,2%	8	17,4%	10	18.5%
Trung cấp	21	55,3%	21	45,7%	19	35.2%
Phân theo giới tính	38	100%	46	100%	54	100%
Nam	25	65,8%	31	67,4%	30	55.5%
Nữ	13	34,2%	15	32,6%	24	45.5%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Từ bảng cơ cấu lao động trên ta thấy, với đặc thù kinh doanh của Doanh nghiệp sản xuất và thương mại bột gỗ, cùng với sự khôi phục và tăng trưởng kinh tế xã hội sau đại dịch Covid-19 năm 2021 đến 2023 lao động của công ty có những biến đổi lớn. Cụ thể là:

Lao động phân theo trình độ ngày càng tăng đáp ứng kịp theo xu thế phát triển chung, trình độ công nghệ ngày càng tiên tiến đòi hỏi người sử dụng phải có trình độ chuyên môn nhất định mới có thể vận hành hiệu quả tính năng của máy móc thiết bị. Do vậy trong thời gian qua Công ty cũng luôn chú trọng nâng cao năng lực nghiệp vụ, tuyển dụng đội ngũ công nhân viên có trình độ, tay nghề chuyên môn cao.

Trong lực lượng lao động của công ty, lực lượng lao động có trình độ đại học, cao đẳng và trên đại học tăng nhẹ theo các năm, nhằm đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của khoa

học kỹ thuật. Năm 2021 lao động đại học và trên đại học là 12 người đến năm 2022 đã tăng lên thành 17 người, tăng lên đến 41.7%. Ngoài ra lao động bậc cao đẳng cũng tăng 60% so với năm ngoài và lao động bậc thang không thay đổi số lượng là 0%, như vậy số lượng nhân viên tăng thêm của doanh nghiệp đều từ bậc cao đẳng trở lên. Đây là tín hiệu đáng mừng khi công nghệ ngày càng phát triển, yêu cầu đi kèm về khả năng sử dụng công nghệ cũng như máy móc hiện đại càng cao hơn. Để đáp ứng nhu cầu đó, doanh nghiệp đã tăng số lượng nhân viên bậc cao đẳng trở lên. Năm 2023, tỷ lệ người lao động có bằng đại học tăng nhiều hơn thành 25 người, có thể nói cơ cấu đầu vào của công ty đang được thắt chặt về chất lượng.

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

Bảng 2.1. Tình hình doanh thu của công ty giai đoạn 2021-2023

(đơn vị tính: nghìn VND)

Doanh thu	2021		2022		2023	
	Giá trị	Tỷ trọng(%)	Giá trị	Tỷ trọng(%)	Giá trị	Tỷ trọng(%)
Doanh thu thuần BH & CCDV	17.472.151	74,4%	15.627.170	69,2%	19.605.065	68,9%
Doanh thu từ hoạt động tài chính	4.428.135	18,8%	5.063.163	22,4%	6.133.286	21,5%
Doanh thu khác	1.598.546	6,8%	1.905.634	8,4%	2.726.483	9,6%
Tổng số	23.498.832	100%	22.595.967	100%	28.464.834	100%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Qua bảng số liệu ta nhận thấy về mặt giá trị doanh thu Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật tăng giảm không đều qua các năm. Tổng doanh thu năm 2022 đạt 22.595.967 nghìn đồng giảm 902.865 nghìn đồng tương ứng giảm tương đối 4% so với năm 2021. Tuy nhiên đến năm 2023 tổng doanh thu đạt 28.464.834 nghìn đồng tăng 5.868.867 nghìn đồng tương ứng tăng tương đối 20.6 % so với năm 2022. Về cơ cấu doanh thu cũng có sự biến động nhưng không lớn. Cụ thể:

Doanh thu thuần từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ chiếm tỷ trọng tương đối cao trong cơ cấu tổng doanh thu với tỷ trọng trong khoảng 68%-75% ở 3 năm. Năm 2022, doanh thu thuần từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ đạt 15.627.170 nghìn đồng giảm 1.844.981 nghìn đồng tương ứng giảm 12% so với năm 2021. Trong khi đó năm 2023, doanh thu từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ đạt 19.605.065 nghìn đồng tăng 3.977.895 đồng tương ứng tăng 20% so với năm 2022.

Doanh thu từ hoạt động tài chính cũng chiếm tỷ trọng đáng kể trong cơ cấu doanh thu khoảng từ 18%-23%. Còn về doanh thu từ các nguồn thu nhập khác của công ty trong giai đoạn 2021- 2023 dao động trong khoảng 6%- 10% tỷ trọng doanh thu.

Nhìn chung tổng doanh thu của Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật có sự giao động trong giai đoạn này, sự biến động này bị ảnh hưởng lớn bởi sự giảm doanh thu thuần từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ ở năm 2022 và tăng ở năm 2023.

Bảng 2.2 Tình hình lợi nhuận của công ty giai đoạn 2021-2023

(đơn vị tính: nghìn VND)

Kết cấu lợi nhuận của công ty	2021		2022		2023	
	Giá trị	Tỷ trọng(%)	Giá trị	Tỷ trọng(%)	Giá trị	Tỷ trọng(%)
Lợi nhuận thuần	3.145.321	69,7%	3.023.231	66,5%	4.633.721	61,1%

BH & CCDV						
Lợi nhuận từ hoạt động tài chính	868.458	19,2%	976.012	21,5%	1.626.657	21,4%
Lợi nhuận khác	501.352	11,1%	546.907	12,0%	1.326.917	17,5%
tổng số	4.515.131	100%	4.546.150	100%	7.587.295	100%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tân Nhật)

Qua số liệu bản kết các lợi nhuận ta thấy được cơ cấu lợi nhuận của công ty biến động liên tục qua các năm 2021 – 2023. Năm 2022, lợi nhuận chỉ đạt 4.546.150 nghìn đồng, tăng 31.019 nghìn đồng, tương ứng tăng 1% so với năm 2021. Năm 2023 lợi nhuận đạt 7.587.295 nghìn đồng, tăng 3.041.145 nghìn đồng, tương ứng tăng 40% so với năm 2022. Cụ thể:

Về hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ, đây là hoạt động chiếm tỉ trọng cao nhất qua các năm khoảng từ 60%-70%. Năm 2022 lợi nhuận từ hoạt động này thậm chí bị âm 122.090 nghìn đồng so với năm 2021 tương đương giảm với 4% lợi nhuận; đến năm 2023 có nhiều khả quan hơn, đạt 4.633.721 nghìn triệu đồng tuy chiếm 61,1% tổng lợi nhuận nhưng lại phát triển hơn so với năm 2022 tới 35%.

Lợi nhuận từ hoạt động tài chính mang lại lợi nhuận tương đối cho công ty: Năm 2022, lợi nhuận từ hoạt động tài chính chỉ đạt 976.012 nghìn đồng, tăng 107.554 nghìn đồng tương ứng tăng nhẹ 11% so với năm 2021. Năm 2023, lợi nhuận từ hoạt động tài chính đạt 1.626.657 nghìn đồng, tăng mạnh 650.645 nghìn đồng tương ứng tăng 40% so với năm 2022.

Lợi nhuận khác từ: đòi nợ, thanh lý tài sản cố định đã khấu hao hết... chiếm tỷ trọng

trương đối trong cơ cấu lợi nhuận, khoảng từ 10%-18%. Đặc biệt Năm 2023, lợi nhuận từ hoạt động này đạt 1.326.917 nghìn đồng, chiếm 17,5% tỷ trọng tổng lợi nhuận của doanh nghiệp. Là một tỷ trọng lớn và gây ảnh hưởng lớn đến các chính sách của doanh nghiệp cũng như những định hướng trong phát triển và dự đoán kinh doanh.

Tóm lại, qua 3 năm từ năm 2021 đến năm 2023, ta thấy lợi nhuận từ hoạt động tài chính và lợi nhuận khác đều có cùng xu hướng tăng và cả hai loại lợi nhuận này đều chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu lợi nhuận, trong khi đó lợi nhuận từ hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ thì ngược lại. Vì vậy đây là một vấn đề cấp thiết của doanh nghiệp trong hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ và có thể gây một số các nguy hại cho doanh nghiệp.

Bảng 2.3: Tổng hợp doanh thu chi phí lợi nhuận

(đơn vị tính: nghìn VND)

	2021	2022	2023	2022/2021		2023/2022	
				Giá trị	Tỷ trọng(%)	Giá trị	Tỷ trọng(%)
Doanh Thu	23.498.832	22.595.967	28.464.834	-902.865	-4%	5.868.867	21%
Chi Phí	18.983.701	18.049.817	20.877.539	-933.884	-5%	2.827.722	14%
Lợi Nhuận	4.515.131	4.546.150	7.587.295	31.019	1%	3.041.145	40%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Qua bảng số liệu ta thấy rằng doanh thu công ty tăng dần qua các năm mặc dù tốc độ tăng trưởng không đồng đều. Năm 2022 doanh thu công ty đạt 22.595.967 nghìn đồng giảm 902.865 nghìn đồng so với năm 2021 cụ thể giảm 4%. Điều này cho thấy công ty đang hoạt động chưa tốt. Năm 2023 doanh thu ước tính đạt 28.464.834 nghìn đồng tăng 5.868.867 nghìn đồng so với năm 2022 cụ thể tăng 21% so với năm 2022. Có thể thấy rằng năm 2023 là năm khôi phục của thị trường bột gỗ và các chế phẩm từ bột gỗ của công ty đã tăng lên

một cách đáng kể nhờ vào nhiều yếu tố trong đó phải kể đến chiến lược kinh doanh, chiến lược marketing phù hợp cũng như sự phát triển mạnh mẽ của Việt Nam sau một thời gian chậm lại do dịch bệnh covid trong giai đoạn 2019 -2021.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực tại công ty

Thực trạng về công tác đào tạo của Công ty đã căn cứ vào việc phân tích nhiệm vụ và đánh giá công việc để xác định nhu cầu đào tạo. Cụ thể công việc được tiến hành như sau:

Phân tích nhiệm vụ và đánh giá công việc:

Xác định khả năng làm việc, trình độ làm việc của người lao động trong doanh nghiệp, từ đó tìm ra những thiếu sót trong kỹ năng, trình độ chuyên môn của họ như:

+ Thiếu bằng cấp cũng như chuyên môn, tay nghề do đó họ không có khả năng hoàn thành tốt công việc được đảm nhiệm. Thiếu những kỹ năng cần thiết hay thiếu sai sót trong khi thực hiện các thao tác trong quá trình làm việc. Trong quá trình làm việc các nhà quản lý sẽ quan sát và đánh giá nhân viên rồi từ đó sẽ đưa ra các nội dung và phương pháp đào tạo

+ Xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ của nhân viên cho từng vị trí công việc:

Đối với vị trí marketing, công ty đòi hỏi nhân viên phải có kiến thức về marketing online và offline, kiến thức về các công cụ marketing như Google Analytics, Facebook Ads,... kiến thức về thị trường mục tiêu. Kỹ năng Kỹ năng giao tiếp tốt, khả năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, khả năng sáng tạo, kỹ năng sử dụng các công cụ marketing.

Đối với vị trí nhân viên kinh doanh, doanh nghiệp đòi hỏi phải hiểu biết về sản phẩm/dịch vụ của doanh nghiệp, thị trường mục tiêu, kiến thức về các kỹ thuật bán hàng và đàm phán kiến thức về luật kinh doanh và các quy định liên quan, kiến thức về sử dụng các công cụ hỗ trợ bán hàng

Đối với nhân viên sản xuất doanh nghiệp muốn nhân viên có kiến thức về các nguyên tắc, quy trình sản xuất. Kiến thức về máy móc, thiết bị sử dụng trong sản xuất. Kiến thức

về an toàn lao động, kỹ năng vận hành máy móc, thiết bị kỹ năng kiểm tra chất lượng sản phẩm. Thái độ chịu khó, cẩn thận, tỉ mỉ, có tinh thần trách nhiệm cao sẵn sàng học hỏi, tiếp thu ý kiến đóng góp.

+ So sánh năng lực hiện tại của nhân viên với các yêu cầu công việc để xác định những điểm cần bồi dưỡng. Hàng quý công ty sẽ có những bài kiểm tra được tiến hành theo các hình thức như làm bài kiểm tra chuyên môn, thi thực hành theo tình huống thực tế, phỏng vấn trực tiếp... Ưu điểm có thể kiểm tra thực tế toàn bộ năng lực của nhân lực bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ, thể hiện kết quả chi tiết, chính xác. Nhược điểm cần nghiên cứu kỹ để ra đề phù hợp, tốn nhiều chi phí và thời gian tổ chức.

Khảo sát nhu cầu đào tạo của nhân viên:

Thu thập ý kiến của nhân viên về những kiến thức, kỹ năng họ mong muốn được đào tạo. Xác định những khó khăn, vướng mắc mà nhân viên gặp phải trong công việc. Tuy nhiên hình thức này doanh nghiệp chỉ dừng lại ở việc phỏng vấn, chưa thực sự chú ý tới mong muốn của nhân viên

Phân tích thị trường lao động:

Xác định những xu hướng phát triển của ngành sản xuất và thương mại bột gỗ. Xác định những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của nhân viên trong tương lai. Nhu cầu tiêu thụ các sản phẩm từ gỗ như đồ nội thất, giấy, bao bì,... ngày càng tăng do sự gia tăng dân số và mức sống của người dân. Nhu cầu sử dụng bột gỗ trong các ngành công nghiệp khác như sản xuất hóa chất, dệt may,... cũng đang tăng lên. Thương mại điện tử đang ngày càng phổ biến trong ngành thương mại bột gỗ. Công ty đang tận dụng các kênh thương mại điện tử để tiếp cận khách hàng tiềm năng và mở rộng thị trường.

Bảng 2.5 Quy mô đào tạo qua các năm

Các chỉ tiêu	2021	2022	2023	2023/2022
Tổng CNV được đào tạo	12	25	32	28%

Đào tạo kỹ năng mềm	3	7	9	28.5%
Đào tạo kỹ năng chuyên môn	4	8	10	25%
Đào tạo ngoại ngữ	5	10	13	30%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Hàng năm công ty sẽ đánh giá khả năng trình độ của các bộ quản lý sau đó sẽ xác định mục tiêu đào tạo. Mỗi năm công ty sẽ tổ chức một đợt đào tạo tùy từng lĩnh vực có thể kéo dài từ hai cho đến sáu tháng. Năm 2023 công ty tổ chức đào tạo cao hơn 28% so với năm 2022. Đào tạo chuyên môn thì sẽ được tổ chức tại cơ quan công ty, còn ngoại ngữ và kỹ năng mềm các Cán bộ quản lý và công nhân viên sẽ được học tập tại các lớp ở trung tâm mà công ty đã đăng kí. Năm 2023, công ty sẽ tổ chức đào tạo ngoại ngữ tại trung tâm Toeic Academy và kỹ năng mềm công ty sẽ đào tạo tại trung tâm NQA Việt Nam

Việc xác định nhu cầu đào tạo được thực hiện thông qua phòng Hành chính nhân sự, phòng Tổ chức hành chính hướng dẫn các đơn vị khác trong công ty thực hiện việc xác định nhu cầu đào tạo của mình. Nhu cầu đào tạo lao động của công ty được xác định căn cứ vào phương hướng hoạt động kinh doanh, căn cứ vào tình hình thực tế mà có nhu cầu cụ thể của từng đơn vị theo chức danh quản lý, từng chuyên ngành, chuyên môn nghiệp vụ. Hàng năm thông qua mục tiêu của công ty về sản phẩm mới, thiết bị mới, lao động mới tuyển dụng và nhu cầu nâng cao tay nghề mà các bộ phận trong công ty sẽ đưa lên phòng Hành chính nhân sự bản kế hoạch đào tạo.

Những căn cứ để xác định nhu cầu đào tạo của công ty bao gồm:

Một là: Chiến lược kinh doanh và tình hình kinh doanh cụ thể của công ty, thông qua chiến lược kinh doanh mà công ty có thể xác định lượng lao động mới cần thiết để hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm là bao nhiêu, qua đó công ty có thể dự trù được lượng lao động mới, lĩnh vực cần đào tạo mới. Cùng đó với kế hoạch chi tiết hàng

năm về sản phẩm, sản lượng, cũng như doanh thu hàng năm mà công ty có thể xác định số người lao động cần bồi dưỡng, nâng cao trình độ để thực hiện mục tiêu đã đặt ra.

Qua bảng báo cáo kết quả kinh doanh năm 2023, doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp đã tăng hơn so với năm 2022. Tuy nhiên từ đầu năm 2024 đến nay, tình hình thế giới có nhiều biến động, tác động bất lợi tới nền kinh tế Việt Nam, trong đó có hoạt động xuất, nhập khẩu nói chung, và xuất khẩu gỗ nói riêng. Vậy nên với sự cạnh tranh lớn từ trong nước đến quốc tế, doanh nghiệp bắt buộc phải hòa nhập để duy trì và phát triển. Năm 2024 mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp là 7%.

Hai là: Thông qua đánh giá hàng kỳ của người quản lý để phục vụ cho việc xác định nhu cầu đào tạo của công ty. Qua đánh giá thực hiện công việc mà người quản lý so sánh năng lực của người lao động rồi so sánh với tiêu chuẩn thực hiện công việc từ đó để thấy những kỹ năng cần thiết phải đào tạo đối với người lao động để thực hiện công việc có hiệu quả.

Ba là: Dựa trên nhu cầu được đào tạo của người lao động để thực hiện việc xác định nhu cầu đào tạo Công ty lấy ý kiến của người lao động điển hình để xác định nhu cầu đào tạo trong từng ngành sản xuất kinh doanh là gì cùng với định hướng sản xuất kinh doanh, từ đó xác định ngành nghề gì cần được ưu tiên đào tạo để tạo hiệu quả lao động tốt nhất.

Dựa trên những căn cứ để xác định nhu cầu đào tạo của công ty cổ thì thấy rằng công ty xuất hiện nhu cầu đào tạo khi:

- Mở rộng thị trường tiêu thụ, tăng quy mô kinh doanh.
- Muốn nâng cao trình độ, trang bị thêm kiến thức cho người lao động hiện tại.
- Đảm bảo hiệu quả và các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh, đời sống của người lao động.

Như vậy, nhu cầu đào tạo của công ty cổ phần được xác định cụ thể thông qua các bộ phận cơ sở, cùng với các căn cứ để xác định nhu cầu đào tạo như trên nên công ty có thể xác định nhu cầu đào tạo khá phù hợp với việc kinh doanh của công ty. Công ty có thể xác định nhu cầu đào tạo cụ thể với từng bộ phận, công việc và các đối tượng khác nhau. Do đó có thể giúp công ty đào tạo đúng người, đúng việc đồng thời nâng cao hiệu quả đào tạo

cũng như hiệu quả lao động sau đào tạo và tránh những lãng phí không cần thiết do việc xác định nhu cầu thiếu chính xác.

Khảo sát nhu cầu đào tạo của nhân viên:

Thu thập ý kiến của nhân viên về những kiến thức, kỹ năng họ mong muốn được đào tạo. Xác định những khó khăn, vướng mắc mà nhân viên gặp phải trong công việc. Tuy nhiên hình thức này doanh nghiệp chỉ dừng lại ở việc phỏng vấn, chưa thực sự chú ý tới mong muốn của nhân viên

2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo của công ty TNHH Thương Mại Và Sản Xuất Tấn Nhật

Căn cứ vào nhu cầu đào tạo hàng năm công ty TNHH Thương Mại Và Sản Xuất Tấn Nhật đưa ra mục tiêu đào tạo hàng năm:

Một là: Nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng quản lý của người lao động để có thể thực hiện hiệu quả công việc của người lao động

Hai là: Nắm bắt được xu hướng phát triển của các ngành sản xuất kinh doanh của thị trường.

Ba là: Đào tạo người lao động để có thể bắt kịp nhu cầu thị trường trong thời gian tới.
Cụ thể mục tiêu đào tạo của công ty với các loại lao động là:

Với đội ngũ cán bộ quản lý

Bồi dưỡng, nâng cao kiến thức quản lý, đảm bảo khả năng điều hành công việc phù hợp với thực tế của công ty. Đảm bảo đội ngũ lao động quản lý có đầy đủ năng lực và phẩm chất chính trị.

Với đội ngũ nhân viên sản xuất

Có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng thực hiện tốt công việc. Có khả năng làm việc linh hoạt, cẩn thận nhanh, thành thạo. Có khả năng ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại vào phục vụ công việc.

Với đội ngũ công nhân viên.

Đảm bảo sự phù hợp giữa công việc với trình độ chuyên môn của người lao động. Nhân viên tại các phòng ban có tác phong chuyên nghiệp và trình độ chuyên môn, công nhân sản xuất có trình độ lành nghề cao. Có tác phong công nghiệp và có khả năng sử dụng máy móc tốt.

Mục tiêu của công ty chủ yếu để đào tạo người lao động có tay nghề, nghiệp vụ cao và có kinh nghiệm quản lý. Do đó công ty đặc biệt chú trọng đào tạo nâng cao người lao động, ví dụ công ty khuyến khích đào tạo nhân viên marketing hay nhân viên sale... Điều này để đáp ứng chiến lược mở rộng kinh doanh của công ty. Do vậy công ty rất chú trọng vào việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công nhân viên.

Đối với nhân viên Marketing:

Kiến thức về marketing: Cập nhật xu hướng mới nhất, hiểu rõ về các nguyên tắc, chiến lược và công cụ marketing hiệu quả.

Kỹ năng marketing: Phát triển khả năng nghiên cứu thị trường, phân tích dữ liệu, sáng tạo nội dung, xây dựng chiến dịch marketing, quản lý dự án, v.v.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện khả năng giao tiếp, thuyết trình, đàm phán, làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, v.v.

Phù hợp với chiến lược marketing của doanh nghiệp: Đảm bảo đội ngũ marketing hiểu rõ mục tiêu, định vị thương hiệu, chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp. Trang bị kiến thức và kỹ năng phù hợp để triển khai các chiến dịch marketing hiệu quả, hỗ trợ đạt được mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Nâng cao hiệu quả công việc giúp nhân viên marketing làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả hơn, giảm thiểu sai sót và lãng phí nguồn lực. Tăng năng suất lao động, góp phần thúc đẩy doanh thu và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Tăng cường khả năng cạnh tranh đội ngũ marketing được đào tạo bài bản sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng thương hiệu mạnh, thu hút khách hàng hiệu quả và tạo lợi thế cạnh tranh so với đối thủ. Nâng cao khả năng thích ứng với sự thay đổi của thị trường và nhu cầu khách hàng.

Với nhân viên kinh doanh:

Kiến thức về sản phẩm/dịch vụ: Hiểu rõ đặc điểm, tính năng, lợi ích, giá trị của sản phẩm/dịch vụ để tư vấn cho khách hàng hiệu quả. Kiến thức về thị trường: Nắm bắt xu hướng thị trường, nhu cầu khách hàng, hoạt động của đối thủ cạnh tranh.

Kỹ năng bán hàng: Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết trình, chốt sale, xử lý tình huống, v.v. Kỹ năng quản lý khách hàng: Xây dựng mối quan hệ lâu dài với khách hàng, chăm sóc khách hàng chu đáo, giải quyết khiếu nại hiệu quả.

Phù hợp với chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp: Đảm bảo đội ngũ bán hàng hiểu rõ mục tiêu kinh doanh, chiến lược bán hàng của doanh nghiệp. Trang bị kiến thức và kỹ năng phù hợp để thực hiện các chiến dịch bán hàng hiệu quả, hỗ trợ đạt được mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Nâng cao hiệu quả công việc: Giúp nhân viên bán hàng làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả hơn, giảm thiểu sai sót và lãng phí nguồn lực. Tăng năng suất lao động, góp phần thúc đẩy doanh thu và lợi nhuận cho doanh nghiệp

Với nhân viên sản xuất

Nâng cao kỹ năng tay nghề: Trang bị cho nhân viên kiến thức và kỹ năng cần thiết để vận hành máy móc, thiết bị, sử dụng công cụ hiệu quả và an toàn. Nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm thiểu tỷ lệ sai sót và lãng phí trong sản xuất. Giúp nhân viên thích ứng nhanh chóng với các thay đổi về công nghệ và quy trình sản xuất.

Nâng cao ý thức an toàn lao động: Cung cấp kiến thức về các quy định an toàn lao động, phòng chống cháy nổ và bảo vệ môi trường. Rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống nguy hiểm và thực hiện các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động. Nâng cao ý thức trách nhiệm của nhân viên trong việc đảm bảo an toàn cho bản thân và đồng nghiệp.

Nâng cao năng suất lao động: Giúp nhân viên tối ưu hóa quy trình làm việc, giảm thiểu thời gian lãng phí và nâng cao hiệu quả sản xuất. Áp dụng các phương pháp cải tiến quy trình, lean manufacturing để nâng cao năng suất lao động. Thúc đẩy tinh thần làm việc tích cực, sáng tạo và góp phần vào sự phát triển chung của doanh nghiệp.

Nâng cao chất lượng sản phẩm: Giúp nhân viên hiểu rõ các tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm và quy trình kiểm soát chất lượng. Rèn luyện kỹ năng kiểm tra, phát hiện và khắc phục lỗi sản phẩm. Nâng cao ý thức trách nhiệm của nhân viên trong việc đảm bảo chất lượng sản phẩm đáp ứng yêu cầu của khách hàng.

Nâng cao tinh thần làm việc: Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, an toàn và thân thiện giúp nhân viên cảm thấy thoải mái và gắn bó với công ty. Thúc đẩy tinh thần làm việc nhóm, hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa các nhân viên. Nâng cao tinh thần trách nhiệm và ý thức cống hiến của nhân viên cho sự phát triển chung của doanh nghiệp.

2.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo

Xác định đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn đối tượng đào tạo của công ty được xác định dựa trên kế hoạch đào tạo và phù hợp với mục tiêu đào tạo. Công ty dựa trên nhiều tiêu chí để lựa chọn đối tượng đào tạo cho phù hợp. Các khóa học về an toàn lao động, quy trình sản xuất, an toàn phòng chống cháy nổ, các khóa học ngắn hạn tại các trường nghề... thì đối tượng đào tạo là toàn bộ cán bộ quản lý và công nhân viên của công ty nhằm đảm bảo an toàn và hiệu quả trong quá trình lao động và sản xuất, đây là yêu cầu bắt buộc nên toàn bộ lao động trong công ty đều phải được đào tạo qua khóa học này. Đối với các khóa học mà người lao động được cử đi học ngắn hạn để nâng cao kiến thức thì công ty thường ưu tiên lựa chọn những cán bộ nguồn để đào tạo, những cán bộ có khả năng cao và hiểu rõ sản phẩm của công ty. Những người này phải thỏa mãn những yêu cầu như: phải là những người có trình độ, có khả năng độ tuổi chưa cao, những người điều kiện đi học phải ký hợp đồng dài hạn với công ty (để đảm bảo sự gắn bó với công ty trong thời gian dài), đang làm việc tại những khâu chính và quan trọng trong công ty.

Danh sách đối tượng đào tạo của công ty thường được kèm theo cùng với phương pháp được sử dụng trong giảng dạy và các chi tiết có liên quan tới quá trình đào tạo như những yêu cầu với người quản lý của công ty tạo điều kiện vật chất và các điều kiện về thời gian hay phương tiện đi lại nếu cần thiết... sau khi danh sách này được trình lên phòng tổ chức và được giám đốc xét duyệt thì người lao động sẽ được đưa vào kế hoạch đào tạo của công ty trong năm đó.

Như vậy, có thể thấy việc lựa chọn đối tượng đào tạo của công ty TNHH Thương Mại Và Sản Xuất Tấn Nhật là để đáp ứng nhu cầu kinh doanh hàng năm và trong dài hạn của công ty, việc xác định đối tượng này của công ty là do các trưởng bộ phận trong công ty thực hiện dựa trên cơ sở các bản đánh giá đối với người lao động cũng như sự đánh giá chủ quan của người quản lý.

Nội dung chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

Chương trình đào tạo phải bao gồm được những môn học, bài giảng mà thông qua đó thể hiện những kỹ năng, kiến thức mà người lao động sẽ được tiếp thu sau mỗi khóa học. Chương trình đào tạo của công ty được xây dựng khá đầy đủ cả về đối tượng, kiến thức và kỹ năng, thời gian đào tạo.

Đối với kiến thức chuyên môn, nhân viên bắt buộc phải tìm hiểu về ngành bột gỗ, xu hướng phát triển, thị trường bột gỗ trong nước và quốc tế. Các loại nguyên liệu gỗ, đặc tính, quy trình thu gom, sơ chế và bảo quản nguyên liệu. Quy trình sản xuất bột gỗ: Các giai đoạn sản xuất bột gỗ, máy móc thiết bị và công nghệ sản xuất. Công ty cũng chú trọng vào đào tạo các chương trình dành cho việc bán hàng, tiếp thị và ngoại ngữ. Chương trình đào tạo kỹ năng sale và maketing cho khách hàng trong và ngoài nước, là nhân viên tại phòng kinh doanh và marketing. Yêu cầu với người học là phải có trình độ phổ thông trở lên, có khả năng giao tiếp tốt. Với khóa học này công ty sử dụng hình thức mở lớp đào tạo tập trung trong thời gian ngắn và khóa học sẽ cung cấp cho người học về kỹ năng giao tiếp và kỹ năng sale. Thời gian đào tạo của những khóa học này kéo dài trong 1 tháng.

Với đào tạo ngoại ngữ, công ty muốn nâng cao trình độ ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, cho nhân viên sale và marketing để đáp ứng yêu cầu công việc. Giúp nhân viên giao tiếp hiệu quả với đối tác nước ngoài trong các hoạt động xuất nhập khẩu. Nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp trong thị trường quốc tế.

Đối với đào tạo kỹ năng mềm nhằm nâng cao năng lực giao tiếp, đàm phán, thuyết trình cho nhân viên. Phát triển khả năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, thích nghi với môi trường làm việc đa văn hóa. Nâng cao tinh thần trách nhiệm, sự chuyên nghiệp và đạo đức

nghe nghiệp. Đặc biệt với các nhà lãnh đạo, cần phải có kỹ năng quản lý tổ chức và quản lý nhân viên để vận hành công việc một cách tốt nhất.

Lựa chọn phương pháp đào tạo trong công ty

Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật hiện nay có sử dụng khá nhiều các phương pháp đào tạo khác nhau để thực hiện việc đào tạo cho người lao động như: phương pháp chỉ dẫn trong công việc, kèm cặp chỉ bảo, đi học tại các trung tâm, cử người đi học ở trường chính quy...

Đối với phương pháp chỉ dẫn trong công việc

Phương pháp này được áp dụng chủ yếu với những người lao động mới vào công ty. Tuy nhiên phương pháp đào tạo này chỉ giúp người lao động làm quen với những công việc đơn giản ban đầu, còn về sau để thực hiện công việc thuần thục thì phải thông qua những khóa đào tạo nâng cao người lao động mà công ty tổ chức hàng năm.

Với phương pháp kèm cặp và chỉ bảo

Được dùng trong công ty để đào tạo chủ yếu là lao động quản lý mới vào hay những kỹ thuật viên ở xưởng. Với cán bộ quản lý mới thì được người lãnh đạo trực tiếp như trưởng phòng hướng dẫn và giám sát giúp làm quen với công việc. Còn với những kỹ thuật viên mới vào làm trong các nhà máy sẽ được những người làm lâu năm ở đó giúp đỡ như là quản đốc hay người tổ trưởng sản xuất. Phương pháp này có thể thực hiện ngay tại nơi làm việc của người lao động do đó có thể tận dụng được cơ sở vật chất và đội ngũ lao động trong công ty để thực hiện đào tạo, và như vậy cũng giúp người lao động hiểu thêm về công ty và công việc đang làm.

Cử đi học ở các trường chính quy

Phương pháp đào tạo công ty áp dụng đối với những người làm công tác lãnh đạo các cấp trong công ty hay đối với những người có trình độ chuyên môn cao và cần được nâng cao trình độ để đáp ứng mục tiêu của công ty. Với phương pháp này công ty cử người đi học tại các trường để đào tạo cán bộ cần trình độ về chính trị như phó giám đốc, hay công ty cử trưởng phòng và quản đốc đến học ở học ở các học viện để nâng cao trình độ quản lý. Ngoài ra công ty còn cử các cán bộ kỹ thuật như kỹ thuật viên lắp ráp, sửa chữa hay những

người có trách nhiệm trong các khâu vận hành máy đến Trung tâm dự phòng để học tập nhằm đáp ứng đòi hỏi của công việc.

Đào tạo trực tuyến: Đây là phương pháp đào tạo sử dụng các nền tảng học tập trực tuyến để cung cấp các bài giảng, bài tập và tài liệu học tập cho học viên. Phương pháp này có ưu điểm là linh hoạt về thời gian và địa điểm học tập, nhưng có thể hạn chế về tính tương tác và khả năng tiếp thu của học viên.

Đội ngũ giáo viên giảng dạy của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

Giáo viên thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật bao gồm cả giáo viên bên trong và bên ngoài công ty. Đối với giáo viên bên trong công ty chủ yếu là các cán bộ quản lý của công ty như giám đốc, quản đốc xưởng hoặc là những người lao động giỏi lâu năm có trình độ tay nghề cao. Giáo viên bên trong công ty phải đảm bảo được những yêu cầu nhất định để đảm bảo chất lượng giảng dạy như: phải có trình độ đại học trở lên, đã có kinh nghiệm làm việc tại các vị trí được giảng dạy.

Với giáo viên bên ngoài công ty là các giảng viên ở các trường đào tạo mà người lao động sẽ học, hoặc là giáo viên được thuê của các trường chính quy, các cơ sở đào tạo tư nhân... Những giáo viên này thường được ban lãnh đạo và phòng tổ chức của công ty lựa chọn các tiêu chí để phù hợp với yêu cầu kinh doanh của công ty.

Phòng Hành chính nhân sự sau khi xác định được nhu cầu đào tạo thì cùng với các bộ phận cơ sở cùng xác định những người lao động sẽ là giáo viên kiêm nhiệm để thực hiện công tác đào tạo theo kế hoạch, còn nếu là giáo viên thuê ngoài thì các bộ phận cơ sở sẽ tự liên hệ và công ty sau khi xem xét nếu hợp lý sẽ ký kết hợp đồng đào tạo. Để giáo viên thực hiện công tác đào tạo hiệu quả thì công ty giao cho giáo viên những quyền hạn và nhiệm vụ như:

- Giáo viên có trách nhiệm biên soạn chương trình đào tạo dành cho người học, phù hợp với mục tiêu đào tạo của khóa học.

- Giáo viên có trách nhiệm tổ chức kiểm tra kết quả thực hiện công tác đào tạo sau mỗi khóa học.

- Giáo viên kiêm nhiệm được hưởng mọi quyền lợi như khi đang công tác trong quá trình giảng dạy, đồng thời giáo viên sẽ có thêm các khoản phụ cấp cho việc thực hiện công tác đào tạo.

- Có thể thấy giáo viên thực hiện giảng dạy tại công ty là không có quá nhiều, chủ yếu là do những cán bộ trong công ty giảng dạy, hay do những người có kinh nghiệm trong công ty giảng. Điều này thể hiện sự khó khăn trong việc tìm giảng viên ở ngoài giảng dạy của công ty. Chính vì vậy nhân viên trong công ty cần phải có sự năng động học hỏi thêm các kinh nghiệm ở ngoài.

Nguồn kinh phí dành cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

Bảng 2.6: Kinh phí đào tạo của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật năm 2021-2023 (đơn vị: triệu đồng)

Nội dung đào tạo	2021	2022	2023	2022/2021	2023/2022
Đào tạo ngoại ngữ	15	35	60	133%	71%
Đào tạo kỹ năng mềm	9	23	33	155%	43%
Đào tạo kỹ năng chuyên môn	14	28.8	40	106%	40%
Tổng chi phí	38	86.8	133	128%	53%

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Nhìn chung, chi phí cho tất cả các nội dung đào tạo đều gia tăng trong giai đoạn 2021 - 2023. Đối với đào tạo ngoại ngữ, Chi phí tăng năm 2021-2022 là 128% năm 2022-2023 53%, từ 15 triệu đồng (năm 2021) lên 60 triệu đồng (năm 2023). Do doanh nghiệp thật sự

chú trọng vào trình độ ngoại ngữ để phục vụ cho nghiệp vụ bán hàng bởi doanh nghiệp đang muốn mở rộng xuất khẩu hàng hóa sang các nước lớn khác. Chi phí cho các khóa học tiếng Anh chất lượng cao ngày càng tăng. Nhu cầu học tiếng Anh chuyên ngành ngày càng cao, đòi hỏi giáo trình và giảng viên chuyên môn cao hơn. Đối với đào tạo kỹ năng chuyên môn, chi phí tăng 100% trong 3 năm, từ 14 triệu đồng (năm 2021) lên 40 triệu đồng (năm 2023). Chi phí cho các chương trình đào tạo kỹ năng chuyên môn chất lượng cao ngày càng tăng. Doanh nghiệp đầu tư nhiều hơn vào đào tạo kỹ năng chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công việc trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Đối với đào tạo kỹ năng mềm. Chi phí tăng 267% trong 3 năm, từ 9 triệu đồng (năm 2021) lên 33 triệu đồng (năm 2023). Doanh nghiệp ngày càng coi trọng đào tạo kỹ năng mềm để xây dựng văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp và nâng cao khả năng cạnh tranh.

Nguồn kinh phí dành cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty được lấy từ nguồn lợi nhuận của công ty. Nguồn kinh phí này của công ty được hạch toán vào chi phí hàng năm của công ty, do vậy có thể nói công tác đào tạo và hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty có ảnh hưởng lẫn nhau. Nguồn kinh phí đào tạo hàng năm của công ty được dự tính từ ban đầu, dựa trên kế hoạch đào tạo cụ thể hàng năm của công ty. Phòng Hành chính nhân sự tập hợp kế hoạch đào tạo hàng năm của các bộ phận cơ sở sau đó dự tính số người học, hình thức đào tạo như thế nào để xác định kế hoạch kinh phí đào tạo. Với những khóa đào tạo được tổ chức tại doanh nghiệp thì công ty tổ chức tìm các giáo viên phù hợp của công ty, số học viên, giảng viên trong để từ đó xác định được chi phí đào tạo cần thiết. Nếu là giảng viên trong công ty thì việc xác định chi phí là khá dễ dàng vì công ty sẽ trả tiền giảng dạy của giáo viên kiêm nhiệm theo các quy định của công ty.

Đối với những khóa học mà người lao động được cử đi đào tạo ở những cơ sở đào tạo ngoài doanh nghiệp thì công ty có thể dự tính được chi phí đào tạo thông qua những lần đào tạo của một khóa học đã có sẵn. Tuy nhiên những khóa học như thế thường rất khó xác định được chi phí đào tạo một cách chính xác vì công ty phải ký kết hợp đồng đào tạo theo từng năm khác nhau nên chi phí có thể thay đổi theo từng năm, ngoài ra những lần cử người lao động đi học tại các trường là có sự biến động lớn. Chi phí đào tạo này chỉ được xác định sau khi có ý kiến của cán bộ cấp trên.

Khi cử đi học tại các trường thì công ty vẫn phải trả lương cho nhân viên như ngày làm bình thường, bồi thường cho người tham gia khóa học. Đối với việc dùng người trong công ty làm giảng viên thì cần chi cho họ 700 nghìn cho mỗi lần giảng.

Đối với kinh phí dành cho tiền tài liệu giảng dạy cũng có sự khác nhau. Nếu là các khóa học được ký kết hợp đồng với các cơ sở đào tạo bên ngoài thì chi phí về tài liệu đều do phía thực hiện giảng dạy cung cấp và điều này nằm trong hợp đồng đào tạo, điều này được thực hiện nhằm đảm bảo sự chủ động và liên tục trong suốt quá trình đào tạo và để đảm bảo hiệu quả đào tạo cho toàn khóa học. Còn với những khóa học mà do công ty tự tổ chức thực hiện thì chi phí cho tài liệu là do công ty tự cung cấp cho người học. Ngoài những khoản chi phí trên thì công ty còn trích mỗi năm khoảng 5% tổng chi phí đào tạo cho việc tổ chức thực hiện quá trình đào tạo, khoản này sẽ được chi cho người tổ chức thực hiện đào tạo, tiền điện nước, tiền quản lý, tiền hỗ trợ đi lại cho người lao động tham gia các khóa học ở xa... Những khoản chi phí này được công ty hạch toán cụ thể giúp cho người việc tổ chức thực hiện công tác đào tạo của công ty được thực hiện trôi chảy hơn, điều này chứng tỏ công ty đã có sự quan tâm và nhận thấy tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong công ty mình.

Nhìn chung kinh phí đào tạo tăng dần theo các năm điều đó thể hiện được mong muốn có được một lực lượng lao động có chất lượng cao của công ty là tương đối rõ ràng.

Bảng 2.7. Kế hoạch đào tạo nhân sự năm 2023

	Nhân viên sản xuất	Nhân viên sale, Marketing
Mục tiêu đào tạo	Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân viên để đáp ứng yêu cầu công việc, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, chất lượng sản phẩm và năng suất lao động.	Nâng cao trình độ ngoại ngữ của nhân viên kinh doanh sau 4 tháng đạt mốc 650 toeic Qua bài kiểm tra cho thấy trên thang điểm Toeic số điểm nhân viên đạt được khoảng 255-300.

	<p>Giúp nhân viên nắm vững kiến thức khoa học kỹ thuật, công nghệ sản xuất bột gỗ tiên tiến, hiện đại.</p> <p>Nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần làm việc chuyên nghiệp, an toàn lao động cho nhân viên.</p> <p>Chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển bền vững của ngành sản xuất bột gỗ.</p>	
Nội dung chương trình đào tạo	<p><i>Lịch sử phát triển của ngành sản xuất bột gỗ.</i></p> <p>Tình hình hiện nay của ngành sản xuất bột gỗ trên thế giới và Việt Nam.</p> <p>Vai trò và vị trí của ngành sản xuất bột gỗ trong nền kinh tế quốc dân.</p> <p>Nguyên liệu sản xuất bột gỗ:</p> <p><i>Các loại nguyên liệu gỗ sử dụng trong sản xuất bột gỗ.</i></p> <p>Đặc điểm và tính chất của các loại nguyên liệu gỗ.</p>	<p>Công ty đã lựa chọn trung tâm toeic Academy làm nơi đào tạo cho nhân viên của mình.</p> <p>Tài liệu: Chính thống, độc quyền từ ETS (đơn vị ra đề thi) và IIG Việt Nam (đơn vị tổ chức thi TOEIC)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lộ trình 3 giai đoạn rõ ràng: Ôn tập kiến thức -> Luyện đề chuyên sâu -> Thi thử như thi thật - Luyện phát âm chuẩn quốc tế IPA cùng giáo viên bản xứ và giáo viên người Việt

	<p>Yêu cầu chất lượng đối với nguyên liệu gỗ.</p> <p><i>Quy trình sản xuất bột gỗ:</i></p> <p>Các giai đoạn chính trong quy trình sản xuất bột gỗ.</p> <p>Nguyên tắc và kỹ thuật thực hiện các giai đoạn trong quy trình sản xuất bột gỗ.</p> <p><i>Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm bột gỗ.</i></p> <p>Máy móc, thiết bị trong dây chuyền sản xuất bột gỗ:</p> <p>Cấu tạo, nguyên tắc hoạt động của các loại máy móc, thiết bị chính trong dây chuyền sản xuất bột gỗ.</p> <p>Quy trình vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa các loại máy móc, thiết bị.</p> <p>Các biện pháp an toàn khi vận hành máy móc, thiết bị.</p> <p><i>Kiểm tra chất lượng sản phẩm bột gỗ:</i></p> <p>Các tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm bột gỗ.</p>	<p>- Chương trình được cập nhật liên tục, bám sát xu hướng ra đề thi mới sớm nhất</p>
--	--	---

	<p>Phương pháp kiểm tra chất lượng sản phẩm bột gỗ.</p> <p>Các biện pháp xử lý khi sản phẩm bột gỗ không đạt yêu cầu chất lượng.</p>	
Số lượng	8 người	13 người
Thời gian đào tạo	2 tuần	4 tháng (2 buổi/ tuần)
Phương pháp đào tạo	Giảng dạy trực tiếp	Hình thức học trực tuyến
Giáo viên	Là những cán bộ quản lý trong công ty	Thầy cô giáo có trình độ cao đang trực tiếp giảng dạy tại trung tâm
Kinh phí	7 triệu	60 triệu

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

2.2.4. Tổ chức tiến hành đào tạo

Sau khi xây dựng xong chương trình đào tạo cho cán bộ quản lý và công nhân viên, công ty sẽ sắp xếp thời gian địa điểm rồi thông báo đến từng phong ban và danh sách cho thành viên trong công ty để tổ chức tiến hành đào tạo.

Trong quá trình đào tạo, cán bộ của các phong ban sẽ theo dõi và kiểm soát các thành viên tham gia đào tạo. Nhằm đảm bảo mọi người tham gia học tập đầy đủ và đảm bảo đầu ra cho cán bộ quản lý và công nhân viên

2.2.5. Đánh giá kết quả đào tạo của công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật.

Sau mỗi khóa học công ty đều thực hiện việc đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của mình, việc này giúp cho công ty có thể nhận biết được chỗ hiệu quả và chưa hiệu quả trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty mình. Việc đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty còn giúp công ty có thể thấy rõ tác dụng của công tác đào tạo đối với kết quả sản xuất kinh doanh, đây là điều mà mỗi doanh nghiệp đều quan tâm. Đặc biệt khi thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong công ty mình.

Sau mỗi khóa đào tạo là công ty Tấn Nhật lại có những cuộc đánh giá kết quả của khóa đào tạo mà công ty thực hiện nhờ vào khả năng áp dụng vào thực tế của họ sau một quãng thời gian làm việc. Để thực hiện việc đánh giá kết quả đào tạo công ty sử dụng những phương pháp đánh giá khác nhau cho những phương pháp đào tạo khác nhau. Đối với phương pháp đào tạo trong công ty như các lớp cạnh doanh nghiệp, chỉ dẫn kèm cặp... thì sau khi đào tạo công ty đều có những bài kiểm tra đối với các học viên, những bài kiểm tra này được biên soạn bởi các giáo viên. Để đạt yêu cầu thì người lao động cần phải đạt được điểm nhất định đối với bài kiểm tra.

Tiêu chí đánh giá đào tạo của doanh nghiệp

Những tiêu chí được doanh nghiệp lựa chọn sau khi kết thúc khóa đào tạo là:

- Khả năng áp dụng vào công việc
- Mức độ hài lòng của nhân viên sau đào tạo
- Hiệu suất công việc
- Đánh giá trực tiếp: Cán bộ quản lý trực tiếp đánh giá nhân viên dựa trên quan sát, theo dõi và nhận xét trong quá trình làm việc.
- Đánh giá gián tiếp: Sử dụng các phương pháp như khảo sát, phỏng vấn đồng nghiệp, khách hàng để đánh giá nhân viên.

Bảng 2.8. Đánh giá chất lượng khóa đào tạo ngoại ngữ

	Chưa tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt

Mức độ phù hợp của nội dung chương trình với nhu cầu công việc			10	3
Mức độ cập nhật của nội dung chương trình			13	
Chất lượng tài liệu và giáo trình			13	
Khả năng chuyên môn của giảng viên			13	
Mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn			9	4
Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc			13	
Mức độ hài lòng với chương trình đào tạo		2	8	3

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

Kết quả bài kiểm tra cuối khóa:

Có 13/13 học viên đạt đủ chỉ tiêu mà công ty đề ra. Kết quả này cho thấy chương trình đào tạo đã giúp học viên đạt được mục tiêu đề ra và nâng cao trình độ tiếng Anh của họ.

Mức độ phù hợp của nội dung chương trình với nhu cầu công việc: 10/13 người đánh giá "Tốt", 3/13 người đánh giá "Bình thường". Kết quả này cho thấy phần lớn học viên cho

rằng nội dung chương trình phù hợp với nhu cầu công việc của họ. Tuy nhiên, vẫn có một số học viên cho rằng nội dung chương trình chưa hoàn toàn đáp ứng được nhu cầu của họ.

Mức độ cập nhật của nội dung chương trình: 13/13 người đánh giá "Tốt". Kết quả này cho thấy tất cả học viên đều đánh giá cao mức độ cập nhật của nội dung chương trình.

Chất lượng tài liệu và giáo trình: 13/13 người đánh giá "Tốt". Kết quả này cho thấy tất cả học viên đều đánh giá cao chất lượng tài liệu và giáo trình.

Khả năng chuyên môn của giảng viên: 13/13 người đánh giá "Tốt". Kết quả này cho thấy tất cả học viên đều đánh giá cao khả năng chuyên môn của giảng viên.

Mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn: 9/13 người đánh giá "Tốt", 4/13 người đánh giá "Bình thường". Kết quả này cho thấy phần lớn học viên cho rằng họ đã nắm vững kiến thức chuyên môn được học trong chương trình. Tuy nhiên, vẫn có một số học viên cho rằng họ cần được học thêm để có thể nắm vững kiến thức chuyên môn tốt hơn.

Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc: 13/13 người đánh giá "Tốt". Kết quả này cho thấy tất cả học viên đều đánh giá cao khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc của họ sau khi tham gia khóa học.

Mức độ hài lòng với chương trình đào tạo. 2/13 người đánh giá "Rất tốt", 8/13 người đánh giá "Tốt", 3/13 người đánh giá "Bình thường". Kết quả này cho thấy phần lớn học viên hài lòng với chương trình đào tạo. Tuy nhiên, vẫn có một số học viên cho rằng chương trình đào tạo cần được cải thiện để nâng cao mức độ hài lòng của học viên.

Bảng 2.9. Đánh giá chất lượng đào tạo nhân viên sản xuất

	Chưa tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Mức độ phù hợp của nội dung chương trình với nhu cầu công việc			8	

Mức độ cập nhật của nội dung chương trình			8	
Chất lượng tài liệu và giáo trình		3	5	
Khả năng chuyên môn của giảng viên				8
Mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn		1	7	
Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế công việc			8	
Mức độ hài lòng với chương trình đào tạo			8	

(Nguồn: Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật)

2.3. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH sản xuất và thương mại Tấn Nhật

Đối với hoạt động phát triển cá nhân

Công ty cung cấp cho nhân viên nhiều cơ hội học tập và phát triển bằng cách tổ chức các chương trình đào tạo và huấn luyện, hỗ trợ tài chính cho việc học tập, v.v. Công ty tổ chức nhiều hoạt động ngoại khóa cho nhân viên như: teambuilding, thể thao, văn nghệ,... Hoạt động ngoại khóa giúp nhân viên gắn kết với nhau hơn, giải tỏa căng thẳng và nâng cao tinh thần làm việc.

Công ty triển khai chương trình mentoring kết nối nhân viên mới với nhân viên dày dặn kinh nghiệm để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc.

Chương trình mentoring giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập môi trường làm việc, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm.

Khuyến khích nhân viên sáng tạo và đổi mới bằng cách tổ chức các cuộc thi sáng tạo, cung cấp cho nhân viên cơ hội tham gia các dự án mới, v.v. Xây dựng môi trường làm việc khuyến khích học tập và phát triển bằng cách cung cấp cho nhân viên cơ hội học tập, phát triển và thử thách bản thân.

Ngoài ra công ty công nhận và khen thưởng những thành tích của nhân viên trong việc học tập và phát triển. Hàng quý, công ty sẽ tổ chức tổng kết hiệu suất làm việc của mỗi người, sau đó sẽ có khen thưởng và phê bình cho từng phòng ban. Cụ thể, phòng Marketing và phòng kinh doanh công ty sẽ dựa trên doanh số. Mỗi phòng ban sẽ có 2 người có hiệu suất cao nhất sẽ được khen thưởng.

Đối với hoạt động phát triển nhóm

Đào tạo kỹ năng làm việc nhóm:

Doanh nghiệp đã tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng làm việc nhóm cho tất cả các nhân viên làm việc theo nhóm. Các khóa đào tạo này giúp nhân viên hiểu rõ tầm quan trọng của làm việc nhóm, cách thức giao tiếp hiệu quả trong nhóm, cách thức giải quyết mâu thuẫn trong nhóm, v.v.

Doanh nghiệp cũng đã tổ chức các hoạt động thực hành giúp nhân viên rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm như tham gia các dự án nhóm, tổ chức các buổi thảo luận nhóm, v.v.

Mục tiêu: Áp dụng các kỹ năng làm việc nhóm vào tình huống thực tế.

Mô tả: Giảng viên đưa ra một tình huống thực tế liên quan đến làm việc nhóm, ví dụ như một nhóm nhân viên phải hợp tác để hoàn thành một dự án quan trọng. Các học viên sẽ được chia thành nhóm nhỏ và thảo luận về cách giải quyết tình huống này.

Bài học kinh nghiệm: Mỗi tình huống thực tế sẽ mang đến cho học viên những bài học kinh nghiệm khác nhau về làm việc nhóm.

Xây dựng văn hóa làm việc nhóm:

Doanh nghiệp đã xây dựng văn hóa làm việc nhóm cởi mở, tôn trọng và hợp tác. Doanh nghiệp khuyến khích nhân viên chia sẻ thông tin, ý kiến và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc.

Doanh nghiệp cũng đã xây dựng hệ thống khen thưởng và trừng phạt phù hợp để khuyến khích nhân viên làm việc nhóm hiệu quả. Khác với khen thưởng cá nhân, khen thưởng nhóm dựa trên thành tích mà nhóm mang lại.

Sử dụng các công cụ hỗ trợ làm việc nhóm:

Doanh nghiệp đã sử dụng các công cụ hỗ trợ làm việc nhóm như phần mềm quản lý dự án, phần mềm giao tiếp trực tuyến, v.v. Các công cụ này giúp nhân viên dễ dàng quản lý dự án nhóm, giao tiếp và cộng tác với nhau hiệu quả hơn.

Phần mềm Trello

Phần mềm làm việc nhóm được ưa chuộng không kém đó là Trello. Giao diện của phần mềm được thiết kế đơn giản với tone màu xanh dương cơ bản. Để làm việc hiệu quả với ứng dụng này nhân viên có thể tạo ra các Board, trong từng Board đó là list các công việc cần làm. Có thể thực hiện gửi lời mời kết bạn với đồng nghiệp, sếp, quản lý để cùng làm việc chung Board với bạn. Những người được mời vào có thể theo dõi các list việc làm đã có hoặc có thể tạo thêm list riêng. Ứng dụng này nhận được nhiều lượt sử dụng bởi vì miễn phí, thích hợp với các nhu cầu làm việc nhóm theo dự án lớn hoặc nhỏ.

Dropbox trên Cloud

Dropbox là ứng dụng làm việc nhóm chuyên nghiệp được công ty chọn dùng. Với phần mềm này các thành viên ở các vị trí, địa điểm khác nhau có thể dễ dàng kết nối để cùng làm việc. Những tập tin mọi người tải lên và lưu trữ tại Cloud khi sử dụng Dropbox các bạn có thể cùng xem và sử dụng được.

Các hoạt động khác

Nâng cao thể lực sức khỏe

Trong những năm qua, công ty luôn quan tâm đến công tác phát triển thể lực cho công nhân viên thông qua động viên, khuyến khích về vật chất như trả lương, thưởng công bằng; hỗ trợ về nhà ở, phương tiện đi lại; chăm sóc sức khỏe và bảo hộ lao động nghiêm ngặt và tinh thần như trang thiết bị làm việc; môi trường và bầu không khí làm việc, sự quan tâm tới tổ chức đoàn thể của lãnh đạo; đã đảm bảo cho sự phát triển thể lực công nhân viên và tạo động lực tăng năng suất lao động. Hằng năm, công ty thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho các công nhân viên trong công ty (đạt tỷ lệ 96%) làm cơ sở để phân công, bố trí công

việc phù hợp với sức khoẻ từng lao động, đồng thời có chính sách chi trả chế độ dưỡng sức cho lao động yếu bằng tiền mặt hoặc hiện vật.

Công ty liên hệ với cơ sở y tế gần nhất để giới thiệu người lao động ra khám, thường công ty tổ chức khám sức khoẻ vào tháng 6 hàng năm và sẽ chi trả chi phí khám cho lao động. Ngoài ra, công ty cũng có phòng Y tế để chăm sóc sức khoẻ cho cán bộ công nhân viên. Công ty còn tổ chức cho cán bộ công nhân viên đi tham quan nghỉ mát, phục hồi sức khoẻ. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, văn nghệ để người lao động có cơ hội được tham gia rèn luyện sức khoẻ cũng như làm phong phú thêm đời sống tinh thần.

Cơ hội thăng tiến

Ngoài lương, người lao động còn được hưởng các chế độ đãi ngộ khác, ngoài ra còn các chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ, tết theo quy định. Chế độ đãi ngộ của Công ty được xây dựng trên cơ sở đảm bảo tính cạnh tranh với đơn vị khác, đảm bảo sự công bằng và sự đồng tình của người lao động trong doanh nghiệp. Công ty đã xác định nếu chế độ đãi ngộ không đáp ứng được yêu cầu của công nhân viên thì dẫn đến công nhân viên cảm thấy không thỏa mãn làm cho năng suất lao động thấp đi, sẽ gây hậu quả xấu đến kết quả hoạt động kinh doanh. Cơ hội thăng tiến, Công ty có chính sách phát triển nguồn lực lâu dài cho những nhân viên có nhiều cống hiến, có năng lực và nhiều thành tích trong công việc. Người lao động được đánh giá năng lực và công việc định kỳ 6 tháng và/hoặc 12 tháng nhằm xác định kết quả công việc được giao, mục tiêu phát triển nghề nghiệp cá nhân đồng thời ghi nhận và khen thưởng xứng đáng những thành tích mà nhân viên đã đạt được.

2.4. Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH sản xuất và thương mại Tấn Nhật

Kết quả đạt được

Nhìn chung quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật khá hoàn thiện và đầy đủ các bước.

Công ty tìm hiểu được các nguyên nhân dẫn đến kết quả làm việc không tốt như: không có đào tạo, đào tạo chưa đúng người đúng việc, do người lao động thiếu tự tin, có cảm giác bị đối xử không công bằng... Qua quá trình tìm hiểu, công ty đã nhận thấy được tầm quan

trọng của việc đào tạo và phát triển nhân sự. xây dựng tốt được kết quả về yêu cầu thực hiện công việc

Quy mô nguồn nhân lực được mở rộng: Số lượng nhân lực liên tục tăng và được điều chỉnh qua các năm đáp ứng được việc tăng quy mô hoạt động và mở rộng sản xuất kinh doanh, tăng sản lượng của Công ty. Chất lượng nguồn nhân lực bước đầu được cải thiện. Đội ngũ cán bộ, công nhân cơ bản đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao trong giai đoạn cạnh tranh như hiện nay. Với số lượng và cơ cấu lao động hiện nay đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty.

Sau mỗi khóa học thì công ty đều đưa ra các câu hỏi liên quan tới phản ứng của người học sau mỗi khóa học nhằm quan tâm học viên: họ học được những gì sau khóa học, những kiến thức đó sẽ ảnh hưởng như thế nào tới công ty.

Công ty cũng có các phương pháp đánh giá khác nhau cho từng hình thức đào tạo chứ không áp dụng một cách đánh giá cứng nhắc nào. Việc đánh giá kết quả đào tạo của công ty cũng tạo động lực cho học viên, sau khi được đào tạo họ có thể tham gia thi nâng tay nghề để được tăng lương và có thêm một số quyền lợi. Vì vậy có thể nói đánh giá kết quả đào tạo cũng tạo động lực cho nhân viên trong công ty.

Hạn chế

Việc đào tạo thường được dựa vào mục tiêu của công ty nhưng không dựa vào nguyện vọng của người lao động xem họ gặp những vấn đề trong công việc. Chưa có nguồn thông tin chi tiết đánh giá nhu cầu đào tạo của nhân viên, thông qua bản mô tả công việc, sai sót hay lỗi lầm cũng như những phản ứng từ phía khách hàng để đánh giá thực chất về nhu cầu đào tạo.

Việc đào tạo chưa thật sự chú trọng vào chất lượng, vẫn còn chú trọng đến số lượng. Các phương pháp học còn thiếu, cần bổ sung, các bài học chỉ dừng lại ở mức độ lý thuyết chưa đi sâu vào thực hành dẫn đến việc giữa thực hành và lý thuyết có khoảng cách xa nhau.

Đánh giá kết quả còn mang tính chủ quan, thông tin chưa thật sự chính xác, chưa phản ánh được kết quả đào tạo thực chất của học viên học viên chưa trả lời khách quan về quá trình học cũng như kết quả đạt được

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Tấn Nhật là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh bột gỗ, viên nén gỗ và các sản phẩm từ gỗ. Doanh nghiệp có cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và hoạt động sản xuất kinh doanh được định hướng rõ ràng. Công ty đã xác định được những mục tiêu, phương hướng đào tạo nguồn nhân lực để giúp công ty phát triển. công ty cũng đã có những quan tâm nhất định tới người lao động nhưng cũng chưa thực sự tốt. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực đạt được, doanh nghiệp cũng còn một số hạn chế cần khắc phục, đặc biệt là trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ SẢN XUẤT TẤN NHẬT

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

Xây dựng nguồn nhân lực có thái độ đúng đắn và năng lực phù hợp để vận hành hệ thống quản trị luôn được nâng tầm theo thời gian đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Thực hiện chính sách sử dụng nguồn nhân lực lâu dài bằng các chương trình huấn luyện đào tạo và phân công công việc hợp lý. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực nội bộ và đội ngũ kế thừa, đồng thời tuyển dụng bổ sung nguồn nhân lực từ bên ngoài và các chuyên gia nước ngoài có khả năng huấn luyện, đào tạo.

3.1.1. Về con người:

- Phát triển đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao, đạo đức nghề nghiệp tốt, có tinh thần trách nhiệm cao và có khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh.

- Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo, khuyến khích cán bộ nhân viên học tập, rèn luyện và phát triển.

- Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, góp phần tiết kiệm chi phí và nâng cao lợi nhuận cho công ty.

- Đề ra các chiến lược thu hút nhân tài hoặc các chương trình dụng công nghệ phần mềm, tin học hóa toàn bộ hoạt động của công ty. Xây dựng một hệ thống thông tin chiến lược, sách lược, giải pháp sản xuất kinh doanh đúng đắn. Lấy công nghệ thông tin làm nền tảng là công cụ quản lý và phải được triển khai với tốc độ cao.

3.1.2. Về tổ chức hoạt động:

Công ty đang tiếp tục xây dựng hệ thống đào tạo và phát triển nguồn nhân lực bài bản, khoa học, phù hợp với chiến lược phát triển của công ty và xu hướng thị trường lao động bằng cách:

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.
- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác đào tạo.
- Phát triển văn hóa học tập.
- Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực.

3.1.3. Về cách thức tổ chức quản lý:

- Công ty đã và đang hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp của mình. Đề ra nhưng nguyên tắc khi đào tạo để người lao động có thể nắm được. Từ công ty sẽ thống nhất hơn về chương trình đào tạo cho nhân viên.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Cụ thể hơn công ty đề ra phương án, cứ nửa năm công ty sẽ có bài kiểm tra chuyên môn và trình độ của nhân viên. Ngoài ra công ty cũng sẽ dựa vào năng lực làm việc để đánh giá thêm về khả năng của nhân viên

- Công ty phân công trách nhiệm cụ thể cho các phòng ban, cá nhân trong việc tổ chức thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

- Phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban, cá nhân trong việc tổ chức thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.1.4. Về sản phẩm

Công ty luôn đặt chất lượng sản phẩm lên vị trí hàng đầu. Sử dụng nguồn gỗ nguyên liệu có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng, được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng. Công ty luôn Áp dụng các phương pháp xử lý gỗ trước khi nghiền tiên tiến để loại bỏ tạp chất, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm. Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 22000:2018 để đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm trong sản xuất bột gỗ. Kiểm tra chất lượng sản phẩm bột gỗ định kỳ theo quy định của cơ quan chức năng. Nâng cao nhận thức của cán bộ, công nhân viên về an toàn vệ sinh thực phẩm để bảo đảm rằng sản phẩm luôn là sản phẩm chất lượng nhất và cũng phải bảo đảm an toàn cho người lao động

3.2. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật

3.2.1. Thực hiện tốt công tác xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là bước quan trọng đầu tiên trong việc xây dựng chương trình đào tạo hiệu quả. Việc xác định đúng nhu cầu sẽ giúp doanh nghiệp tập trung nguồn lực vào những chương trình đào tạo thực sự cần thiết, mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và nhân viên.

Phân tích chiến lược kinh doanh:

- Xác định mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp trong ngắn hạn và dài hạn.
- Phân tích những thách thức và cơ hội mà doanh nghiệp đang đối mặt.
- Xác định những kỹ năng và kiến thức cần thiết để đạt được mục tiêu chiến lược.

Phân tích công việc:

- Xác định các yêu cầu về kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm cho từng vị trí công việc.
- Phân tích sự thay đổi của các yêu cầu công việc theo thời gian.
- Xác định những khoảng cách giữa kỹ năng, kiến thức hiện tại của nhân viên và yêu cầu công việc.

Khảo sát nhân viên:

- Phân phối bảng khảo sát hoặc phỏng vấn trực tiếp nhân viên để thu thập ý kiến về nhu cầu đào tạo của họ.
- Hỏi nhân viên về những kỹ năng và kiến thức mà họ muốn học tập.
- Hỏi nhân viên về những khó khăn mà họ gặp phải trong công việc và họ muốn được hỗ trợ gì từ chương trình đào tạo.

Phân tích dữ liệu:

- Phân tích dữ liệu về hiệu suất công việc của nhân viên.
- Phân tích dữ liệu về tỷ lệ nghỉ việc, luân chuyển nhân sự.
- Phân tích dữ liệu về phản hồi của khách hàng.

Tham khảo ý kiến của các bên liên quan:

- Tham khảo ý kiến của ban lãnh đạo doanh nghiệp.
- Tham khảo ý kiến của khách hàng.
- Tham khảo ý kiến của các chuyên gia đào tạo.

Như vậy, căn cứ vào tình hình cụ thể của doanh nghiệp về sản xuất về sản xuất kinh doanh, yêu cầu của công việc, trình độ của người lao động... Mà doanh nghiệp xác định nhu cầu cụ thể của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đối với từng cá nhân người lao động, từng bộ phận trong doanh nghiệp để có hướng đào tạo và phát triển hợp lý và đúng đắn.

3.2.2 Thực hiện công tác xác định mục tiêu đào tạo cụ thể

Việc xác định mục tiêu rõ ràng, cụ thể cho đào tạo có tác dụng làm cho người học nhận thức được trách nhiệm của mình với công ty và từ đó sẽ nỗ lực cố gắng hơn trong quá trình đào tạo. Mục tiêu của công ty cần đáp ứng một số yêu cầu sau:

- + Mục tiêu đưa ra phải mang tính khả thi tức là phù hợp với đặc điểm kinh doanh và khả năng hiện tại của công ty. Mục tiêu đó phải phù hợp và cần có biện pháp cụ thể để thực hiện mục tiêu. Mục tiêu phải có chỉ tiêu cụ thể để đánh giá: công ty hướng tới việc tăng hiệu quả làm việc trên 10% so với trước khi làm việc

- + Phải có giới hạn về số lượng, cơ cấu học viên, về thời gian chương trình đào tạo. Mỗi phòng ban sẽ cử một người tham gia vào khóa đào tạo ở cấp độ quản lý. Thường xuyên đề của nhân viên đi học.

- + Phải được thống nhất trong toàn công ty từ cấp lãnh đạo đến nhân viên. Đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ năng lực để đáp ứng quản lý có hiệu quả. Nâng cao trình độ học vấn cho nhân viên có khả năng trong toàn công ty.

Đào tạo đội ngũ nhân viên về các kỹ năng bổ sung cần thiết cung cấp cho thị trường nhiều sản phẩm, mở rộng và phát triển mạng lưới khách hàng, tăng doanh thu và sức cạnh tranh trong thị trường nội địa

3.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp

Chương trình đào tạo cần phải thể hiện rõ là dành cho đối tượng nào? Các đối tượng được lựa chọn tham gia đào tạo phải đáp ứng được các tiêu chí về mong muốn đào tạo thế lực, trí lực. Trả lời được các câu hỏi: Là những người đang thiếu hụt kỹ năng nào, họ có đủ sức khỏe và thời gian tham gia không?

Thái độ của người đó đối với đào tạo thế nào? Việc bố trí và sử dụng họ sau đào tạo ra sao... Cần trả lời được các câu hỏi trên thì việc xác định nhu cầu của công ty sẽ chính xác hơn. Ví dụ đối với các khóa đào tạo dài hạn không nên chọn đối tượng trên 40 tuổi mà sẽ chọn những lao động trẻ. Vì khả năng tiếp thu kiến thức của người già sẽ bị hạn chế, người lao động ngại việc đi học và đào tạo xong họ sẽ không thể cống hiến nhiều cho công ty. Dẫn đến lãng phí và thiếu hiệu quả.

3.2.4. Đa dạng hóa các chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

Đa dạng hóa các chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo hiệu quả để hoàn thiện và phát triển nhân lực cho công ty. Để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu phát triển của doanh nghiệp, việc đa dạng hóa các chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp đóng vai trò vô cùng quan trọng. Dưới đây là một số cách thức hiệu quả để thực hiện điều này:

Đa dạng hóa các chương trình đào tạo

Về nội dung:

Cung cấp các chương trình đào tạo đa dạng, bao gồm các chương trình đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên môn, kiến thức chuyên môn, kiến thức chung,...

Phát triển các chương trình đào tạo theo từng đối tượng học viên như: cán bộ quản lý, cán bộ nhân viên, chuyên viên kỹ thuật,... Cung cấp các chương trình đào tạo theo cấp độ từ cơ bản đến nâng cao.

Về hình thức:

Kết hợp đa dạng các hình thức đào tạo như: đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến, đào tạo tại chỗ, đào tạo ngoại khóa,... Áp dụng các phương pháp đào tạo tiên tiến như: đào tạo theo nhóm, đào tạo dự án, đào tạo trải nghiệm,... Sử dụng các tài liệu đào tạo phong phú, đa dạng như: sách giáo khoa, giáo trình, bài giảng, video clip,...

Lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp

- Mỗi phương pháp đào tạo đều có ưu và nhược điểm riêng, cần lựa chọn phương pháp phù hợp với nội dung đào tạo để đạt hiệu quả cao nhất. Ví dụ: nếu nội dung đào tạo là kỹ năng sử dụng phần mềm thì có thể áp dụng phương pháp đào tạo trực tuyến kết hợp với thực hành trên máy tính.

- Có thể kết hợp nhiều phương pháp đào tạo khác nhau để tạo sự đa dạng và thu hút học viên. Ví dụ: có thể kết hợp phương pháp giảng dạy trực tiếp với phương pháp thảo luận nhóm, phương pháp học tập qua dự án,...

3.2.5. Sử dụng hiệu quả và huy động nguồn kinh phí đào tạo của công ty

Sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí đào tạo

Để sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí đào tạo nhân viên, doanh nghiệp cần thực hiện một số biện pháp sau:

- Xác định rõ mục tiêu đào tạo: Xác định rõ mục tiêu cụ thể của từng chương trình đào tạo để lựa chọn phương pháp phù hợp và sử dụng nguồn kinh phí hiệu quả.
- Lập kế hoạch đào tạo chi tiết: Lập kế hoạch đào tạo chi tiết bao gồm nội dung, hình thức, thời gian, địa điểm, kinh phí,... để đảm bảo việc sử dụng nguồn kinh phí hợp lý.
- Lựa chọn nhà cung cấp đào tạo uy tín: Lựa chọn nhà cung cấp đào tạo uy tín, có kinh nghiệm và chất lượng cao để đảm bảo hiệu quả đào tạo.
- Theo dõi và đánh giá hiệu quả đào tạo: Theo dõi và đánh giá hiệu quả đào tạo qua kết quả học tập của học viên và hiệu quả công việc sau đào tạo để điều chỉnh chương trình đào tạo và sử dụng nguồn kinh phí hiệu quả hơn.
- Áp dụng các chính sách khuyến khích: Áp dụng các chính sách khuyến khích nhân viên tham gia các chương trình đào tạo như: hỗ trợ học phí, thưởng khuyến học,... để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn kinh phí đào tạo.

Huy động nguồn kinh phí đào tạo

Ngoài nguồn kinh phí từ ngân sách của doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể huy động nguồn kinh phí đào tạo từ các nguồn sau:

- Nguồn hỗ trợ từ chính sách của Nhà nước: Chính phủ có nhiều chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo nhân viên như: miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, hỗ trợ kinh phí đào tạo,... Doanh nghiệp cần tìm hiểu và khai thác hiệu quả các chính sách này.
- Nguồn hỗ trợ từ các tổ chức phi chính phủ: Một số tổ chức phi chính phủ cũng hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo nhân viên với các hình thức như: cung cấp học bổng, tài trợ kinh phí,... Doanh nghiệp cần liên hệ với các tổ chức này để tìm kiếm sự hỗ trợ.
- Nguồn hỗ trợ từ các quỹ đầu tư: Một số quỹ đầu tư cũng hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo nhân viên với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần xây dựng dự án đào tạo hiệu quả và thuyết phục để xin hỗ trợ từ các quỹ đầu tư này.
- Nguồn thu từ hoạt động đào tạo: Doanh nghiệp có thể thu phí từ học viên tham gia các chương trình đào tạo để huy động nguồn kinh phí đào tạo. Tuy nhiên, cần đảm bảo chất lượng đào tạo để thu hút học viên tham gia.

3.2.6. Đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo

Để đánh giá chương trình đào tạo được tốt hơn nữa cần xây dựng thêm các phương pháp mới để bổ sung. Nhờ các hoạt động này ta có thể kịp thời điều chỉnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo thông qua các phương pháp cụ thể:

- Phương pháp bảng hỏi
- Phương pháp đo hiệu suất làm việc
- Mô hình Kirkpatrick có lẽ là mô hình nổi tiếng nhất trong việc phân tích và đánh giá kết quả của những chương trình giáo dục và đào tạo. Mô hình có thể được sử dụng với bất kỳ hình thức rèn luyện nào, để đánh giá năng lực dựa trên các tiêu chí chia thành bốn cấp độ.

Cấp độ 1 - Reaction, ở cấp độ này chúng ta đánh giá qua phản ứng của người học cảm thấy như thế nào, đây là một cấp độ được áp dụng đánh giá phổ biến nhất trong các khóa học bởi lẽ nó đơn giản.

Cấp độ 2 - Learning, người học đã học tập và tiếp thu được những gì.

Cấp độ 3 - Cấp độ hành vi, có thể nói đây là một cấp độ mà 100% các khóa học của công ty doanh nghiệp lớn đã có thể đạt đến, nó cho ta thấy được những kiến thức ở cấp độ 2 đã được vận d

ụng vào công việc như thế nào? Một trong nhân tố tạo nên sự thành công của đánh giá cấp độ 3 là phải có cam kết giữa nhân viên và cam kết với lãnh đạo.

Cấp độ 4 - Đo lường các kết quả hữu hình của việc đào tạo như giảm chi phí, cải thiện chất lượng, hoàn thành dự án nhanh hơn, tăng năng suất, giữ chân nhân viên, tiếp thị tốt hơn, tăng doanh số bán hàng và tinh thần cao hơn. Với cấp độ 4 sẽ cần quan tâm nhiều về KPI để có thể thấy được kết quả đào tạo mang lại cho doanh nghiệp.

Theo mô hình Kirkpatrick cũ chỉ có 4 cấp độ, nhưng nhờ trên những thực tế trải nghiệm tư vấn doanh nghiệp, John&Partners đã chia sẻ thêm cấp bậc 5.

Cấp bậc 5 - Đo lường hiệu quả mang lại bằng tiền hay gọi là ROI (Return on Investment). Bởi lẽ khi bỏ tiền để đầu tư cho một khóa học thì doanh nghiệp nào cũng sẽ quan tâm cuối khóa học mang lại về cho ta bao nhiêu tiền. Để thực tế được việc đo lường này, chúng ta nên đặt mục tiêu rõ ràng chẳng hạn như 100% các nhân viên tham gia khóa học sẽ đạt được cấp độ 1-2-3. Khi có được sự chuẩn bị tốt từ trước và sau đánh giá, có được

sự am hiểu về từng cấp bậc sẽ giúp cho các doanh nghiệp áp dụng đúng mô hình này vào sau đào tạo.

3.3. Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật

Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Trong thời gian tới, trên cơ sở số lượng và cơ cấu trình độ cán bộ, nhân viên đã có dự báo, dự liệu. Công ty cần thực hiện công tác hoạch định chiến lược, quy hoạch quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Sau khi đã hoạch định, cần được phổ biến đến các phòng, các bộ phận. Trong các chương trình đào tạo, đảm bảo cho mọi người lao động hiểu được mục tiêu của Công ty lấy đó làm định hướng sản xuất.

Đảm bảo ghi nhận kịp thời các ý kiến phản biện từ phía người lao động. Phát huy sức mạnh tập thể, tìm kiếm sự sáng tạo, những ý tưởng mới để góp phần thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh. Tham khảo các vấn đề về nhân sự từ nhiều doanh nghiệp khác cũng như từ các chuyên gia nhân sự để từ đó học hỏi, đúc rút kinh nghiệm trong hoạt động nhân sự tại Công ty. Trong các chương trình đào tạo nhân viên mới, Công ty cần đánh giá lại tầm quan trọng của việc trang bị các hiểu biết về chiến lược, quy hoạch hay kế hoạch phát triển của mình. Đảm bảo cho tất cả nhân viên đều có những hiểu biết sâu sắc về các mục tiêu của tổ chức, lấy đó làm định hướng chuẩn mực trong công tác của cá nhân.

Việc tuyên truyền này không chỉ giúp ích cho quá trình thực thi tốt các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Nó cần gắn cả với sự lắng nghe và cầu thị từ đội ngũ những nhà hoạch định. Đảm bảo ghi nhận kịp thời các ý kiến phản biện hay các báo cáo bất thường từ phía nhân viên. Đây là nguồn thông tin quý báu để Công ty nghiên cứu điều chỉnh chiến lược, kế hoạch.

Bố trí nhân lực hợp lý

Cần đánh giá chính xác nhu cầu nhân sự của từng bộ phận, yêu cầu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ hoặc trình độ tay nghề rõ ràng, cơ cấu bố trí hợp lý nhân sự. Lập kế hoạch nguồn nhân lực theo một quy trình rõ ràng dựa vào mục tiêu chiến lược của công ty. Cần thiết lập hệ thống thông tin về thị trường lao động với sự trợ giúp đắc lực và có hiệu quả của các công nghệ thông tin hiện đại.

- Người lao động cho dù mới tuyển hay đang làm việc, mỗi phòng ban, đơn vị trong Công ty cần thống nhất quan điểm bố trí đúng người, đúng việc. Để thực hiện tốt điều này, cần lưu ý một số vấn đề sau: Liệt kê tất cả các chức năng, nhiệm vụ chủ yếu cần được thực hiện trong phòng ban, đơn vị theo quy định của Công ty.

Đối chiếu chức năng, nhiệm vụ thực tế thực hiện so với quy định của Công ty để bổ sung thêm những nhiệm vụ còn bỏ sót, điều chỉnh và phân công lại những công việc chồng chéo. Việc tiến hành phân công bố trí được thực hiện căn cứ theo:

+ Bảng mô tả công việc; Bảng tiêu chuẩn công việc; yêu cầu, đặc điểm, nội dung của từng công việc; Năng lực thực tế của người lao động.

Đảm bảo nguyên tắc: Mỗi công việc đều có người thực hiện; Việc thực hiện không bị chồng chéo; Công việc được thực hiện bởi người phù hợp nhất, giúp họ phát huy tối đa thể mạnh của mình và khi bất kỳ người nào vắng mặt thì công việc của người đó có thể được người khác đảm đương thay mà không làm gián đoạn đến hoạt động sản xuất kinh doanh chung. Các vấn đề này đòi hỏi người trưởng phòng ban, đơn vị phải am hiểu thêm về khía cạnh tâm lý và nghệ thuật lãnh đạo.

Tạo động lực phát triển nguồn nhân lực

Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá thành tích công tác để làm cơ sở cho công tác đảm bảo nhân sự từ bên trong và cải tiến chính sách thù lao tại công ty một cách công bằng. Việc thực hiện đánh giá thành tích công tác tại công ty cần phải thực hiện định kỳ hàng tháng, quý và năm. Thành tích công tác được đánh giá bởi cấp trên trực tiếp do cấu trúc tổ chức của công ty là cấu trúc trực tuyến chức năng.

Cấp trên trực tiếp là người giao việc và là người biết rõ nhất việc hoàn thành công tác của cấp dưới. Phương pháp sử dụng để đánh giá là phương pháp mức thang điểm, có 5 mức để đánh giá từ thấp đến cao là: kém, yếu, trung bình, tốt và xuất sắc tương ứng với điểm từ 1 đến 5. Tiêu chuẩn đánh giá bao gồm các tiêu chuẩn liên quan đến công việc và liên quan đến cá nhân dựa trên cơ sở phân tích công việc và sự đồng tình của nhân viên. Thành tích công tác được phân theo 4 loại: xuất sắc, tốt, trung bình và yếu căn cứ theo kết quả việc đánh giá các tiêu chuẩn đã được nêu trên.

- Xuất sắc: Tổng số điểm đạt được từ 45 đến 50 không có tiêu chuẩn dưới 4 điểm, các tiêu chuẩn 1,2 và 3 bắt buộc phải là 5.

-Tốt: Tổng số điểm đạt được từ 35 đến 44 không có tiêu chuẩn dưới 3 điểm, các tiêu chuẩn 1,2 và 3 bắt buộc không dưới 4.

- Trung bình: Tổng số điểm đạt được từ 25 đến 34 không có tiêu chuẩn dưới 2 điểm, các tiêu chuẩn 1,2 và 3 bắt buộc không dưới 3.

- Yếu: Tổng số điểm đạt được dưới 25

Bảng 3.1. Đánh giá thành tích công tác

<p align="center">Công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật</p> <p>Địa chỉ: Số 304 đường Cổ Loa, Xóm Thượng, Xã Cổ Loa, Đông Anh, Hà Nội.</p> <p>Họ tên:</p> <p>Vị trí làm việc:</p> <p>Điện thoại:</p> <p align="center">Bảng đánh giá thành tích công tác</p>						
stt		1	2	3	4	5
1	Hoàn thành đúng thời hạn					
2	Chất lượng công việc hoàn thành					
3	Chấp hành nội quy trong công ty					
4	Khả năng làm việc độc lập					
5	Khả năng làm việc nhóm					
6	Thái độ trong công việc					
7	Tinh thần trách nhiệm					

8	Khả năng học tập, trau dồi kiến thức					
---	---	--	--	--	--	--

Điểm cho mỗi tiêu chuẩn: Xuất sắc 5, Giỏi 4, Trung bình 3, Yếu 2, Kém 1.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Đào tạo và phát triển là một hoạt động quan trọng góp phần đảm bảo sự tồn tại và phát triển của mỗi tổ chức. Hoạt động đào tạo và phát triển giúp cho tổ chức có được nguồn nhân lực thích ứng với những thay đổi của môi trường và đáp ứng được những yêu cầu của việc thực hiện những mục tiêu chiến lược của tổ chức. Đào tạo và phát triển còn là hoạt động đáp ứng nhu cầu phát triển của người lao động. Khi nhu cầu cơ bản của các thành viên trong tổ chức được thừa nhận và đảm bảo, họ sẽ làm việc nhiệt thành và hiệu quả hơn.

Đào tạo và phát triển cũng là một hoạt động đầu tư sinh lời đáng kể, vì phát triển và đào tạo nguồn nhân lực là những phương tiện để đạt được sự phát triển tổ chức có hiệu quả nhất. Việc tìm ra và đề xuất những giải pháp cho công ty TNHH thương mại và sản xuất Tấn Nhật là một trong những điều mà công ty đang cần để cải thiện và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp một cách tốt nhất có thể để tương lai công ty có thể đạt được nhiều thành tựu to lớn hơn

KẾT LUẬN

Nguồn lực con người đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế. Chúng ta phải tập trung khai thác và phát huy triệt để nguồn nhân lực hiện có. Vì thế, một trong những nhiệm vụ hàng đầu của người quản lý doanh nghiệp là đưa ra những quyết sách trong vấn đề nhân sự một cách khoa học, hợp tình, hợp lý, nghĩa là phải biết tuyển người, dùng người và giữ người... từ đó, tạo được một đội ngũ lao động đủ về số lượng, giỏi về chất lượng nhằm đem lại sự hưng thịnh cho đơn vị và góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế đất nước.

Qua quá trình thực tập và tìm hiểu về Công ty cổ phần thiết bị Đức Nhật, thấy rằng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty thực hiện khá tốt. Bên cạnh những hạn chế, khó khăn công ty gặp phải, công ty cũng đã đạt được nhiều thành tích rất tốt. Công ty và cụ thể là phòng hành chính- nhân sự đã xây dựng một chương trình đào tạo cho cán bộ công nhân viên trong công ty khá đầy đủ và phù hợp. Điều này đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao khả năng hoàn thành công việc, đồng thời cũng thể hiện sự quan tâm, đáp ứng nhu cầu nguyện vọng của ban lãnh đạo đối với người lao động. Để có được lợi thế cạnh tranh trên thị trường, công ty không chỉ nâng cao chất lượng sản phẩm, đa dạng hóa mặt hàng... mà công ty cũng phải tạo dựng được sự thu hút người lao động, qua đó thể hiện được sự hấp dẫn mang bản sắc riêng của công ty. Vì vậy, để có được lợi thế cạnh tranh trên thị trường, đòi hỏi công tác đào tạo và phát triển NNL của công ty cần phải đi đúng hướng hơn, có những giải pháp phù hợp, thực hiện một cách đồng bộ.

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 giúp đỡ của quý thầy cô giáo giúp em hoàn thiện hơn dự án tốt nghiệp của mình.

Em xin chân thành cảm ơn thầy giáo Trần Văn Cốc đã tận tình giúp đỡ em hoàn thiện bài dự án tốt nghiệp này

Tài liệu tham khảo

1. Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp - Tác giả: TS. Nguyễn Thị Hồng Lệ - Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, 2019.
2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực - Tác giả: PGS.TS. Nguyễn Thành Nam - Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, 2018.
3. Website của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: <https://www.molisa.gov.vn/>
4. Website của Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế: <http://ciem.org.vn/>
5. Website của Viện Nghiên cứu Lao động và Xã hội: <http://ilssa.org.vn/>
6. Tiểu luận “Hoàn thiện công tác Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Viễn thông Viettel”
7. Luận văn “Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty cổ phần đầu tư và xây dựng số 4” Trường đại học kinh tế - Tài chính thành phố Hồ Chí Minh