

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

-----□□□□□-----



TIỂU LUẬN
HỌC PHẦN: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

**PHÂN TÍCH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN
LIÊN HỢP VẬN TẢI VÀ DU LỊCH VITRACO**

Giảng viên hướng dẫn: Thạc sĩ Trần Hoàng

Thừa Thiên Huế, tháng 3, năm 2023

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

-----□□□□-----



TIỂU LUẬN
HỌC PHẦN: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
PHÂN TÍCH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN
LIÊN HỢP VẬN TẢI VÀ DU LỊCH VITRACO

Nhóm MTP – sinh viên thực hiện:

Nguyễn Thị Yến Phai (NT)

Trần Thị Nhi Phương

Lê Nguyễn Thị Linh

Lê Thị Thu Nguyên

Nguyễn Phạm Kim Thuận

Phạm Đăng Dũng

Nguyễn Thị Xuân Nhi

Hồ Văn Chung

Đoàn Thị Thanh Xuân

Nhóm học phần: N01 Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Giảng viên hướng dẫn:

Thạc sĩ Trần Hoàng

Thừa Thiên Huế, tháng 3, năm 2023

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình làm đề tài, để thực hiện và hoàn thành tốt báo cáo này, ngoài sự nỗ lực của cả nhóm, chúng tôi còn nhận được nhiều sự giúp đỡ của mọi người xung quanh.

Trước tiên, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Thầy Th.s Trần Hoàng đã bỏ tít kiến thức đầy đủ về cho nhóm, cũng như những lời động viên về tinh thần và góp ý của thầy cũng như định hướng trong quá trình làm bài.

Trong quá trình thực hiện đề tài, nhóm chúng tôi đã cố gắng để hoàn thành tốt đề tài. Tuy nhiên, do thời gian và kiến thức còn hạn chế nên không thể tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong thầy và bạn đọc thông cảm và có thể góp ý kiến để chúng tôi rút ra bài học kinh nghiệm hoàn thành tốt hơn đề tài sau này.

Cuối cùng, chúng tôi xin kính chúc Thầy Th.s Trần Hoàng và bạn đọc dồi dào sức khỏe và thành công trong công việc.

Nhóm chúng tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ.....	1
1. Lý do chọn đề tài:.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
2.1 Mục tiêu tổng quát.....	2
2.2 Mục tiêu cụ thể.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
3.1 Đối tượng nghiên cứu.....	2
3.2 Phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	2
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	3
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC..	3
1.1. Một số khái niệm cơ bản:.....	3
1.1.1. Nguồn nhân lực:.....	3
1.1.2. Công tác đào tạo nguồn nhân lực:.....	3
1.1.3. Tầm quan trọng của công tác đào tạo nguồn nhân lực:.....	3
1.1.3.1 Đối với doanh nghiệp:.....	3
1.1.3.2 Đối với người lao động:.....	4
1.2. Nội dung đào tạo:.....	4
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo:.....	4
1.2.1.1. Cán bộ nhân viên:.....	4
1.2.1.3. Xác định các kiến thức và kỹ năng cần đào tạo:.....	5
1.2.2. Lập kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực:.....	5
1.2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo:.....	5
1.2.2.2. Lựa chọn đối tượng đào tạo:.....	5
1.2.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo:.....	5
1.2.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo:.....	6
1.2.2.5. Lựa chọn giáo viên đào tạo:.....	6
1.2.2.6. Thời gian địa điểm đào tạo:.....	6
1.2.2.7. Dự tính chi phí đào tạo:.....	7
1.3. Tổ chức thực hiện:.....	7

1.4. Đánh giá kết quả đào tạo:.....	7
1.4.1. Đánh giá từ giảng viên:.....	7
1.4.2. Đánh giá người quản lý lớp:.....	7
1.4.3. Đánh giá từ kết quả của học viên:.....	7
1.5. Bố trí, sử dụng nhân lực sau đào tạo.....	7
1.6. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo của Doanh nghiệp.....	8
1.7. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.....	8
1.7.1. Nhân tố thuộc về bản thân người lao động.....	8
1.7.2. Nhân tố thuộc môi trường lao động.....	8
1.8. Cơ sở thực tiễn.....	8
1.8.1. Về công tác đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay.....	8
1.8.2. Thực trạng nguồn nhân lực tại Thành phố Đà Nẵng.....	9
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN LIÊN HỢP VẬN TẢI VÀ DU LỊCH VITRACO.....	11
1. Tổng quan về Công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch Vitraco	11
1.1 Logo và slogan	11
1.2 Cơ cấu tổ chức của công ty	12
1.3 Tình hình nguồn nhân lực công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch Vitraco	12
2. Phân tích công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp và vận tải Vitraco	13
2.1. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp và vận tải Vitraco	13
2.2. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo nhân lực	13
2.2.1 Nhu cầu đào tạo	13
2.2.2 Kế hoạch đào tạo nhân lực	14
2.2.3 Xác định mục tiêu đào tạo	14
2.2.4 Lựa chọn đối tượng và quy trình đào tạo	15
2.2.5 Các hình thức đào tạo	17
2.2.7 Lựa chọn giáo viên giảng dạy	18

2.2.8 Chi phí đào tạo	19
2.2.9 Đánh giá nguồn nhân lực sau đào tạo	19
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	21
1. Kết luận	21
2. Kiến nghị	21
2.1 Đối với nhà nước	21
2.2. Đối với công ty	21
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	23

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

DANH MỤC SƠ ĐỒ & BẢNG

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động của công ty.....	12
Bảng 2.1. Mục tiêu đào tạo cho các đối tượng cần được đào tạo của Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn liên hợp vận tải và du lịch Vitraco qua từng năm:.....	15

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài:

Tổ chức muốn thành công phát triển vững mạnh thì yếu tố đầu tiên cần kể đến và quan trọng nhất là nguồn nhân lực tại tổ chức đó. Hoạt động của mỗi tổ chức chịu sự chi phối của nhiều yếu tố và mức độ ảnh hưởng khác nhau, nhưng nguồn nhân lực luôn giữ vai trò quyết định trong các hoạt động của tổ chức của mỗi con người tạo ra trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh từ đó tạo ra giá trị lớn hơn và sinh ra lợi nhuận cho tổ chức đó, chính vì vậy các tổ chức, doanh nghiệp luôn chủ động khai thác một đội ngũ tinh thần tốt có thể thông qua quy trình đào tạo và phát triển nhân viên để ngày càng hoàn thiện hơn nhằm đáp ứng được nhu cầu đặt ra trong nền tế thị trường ngày càng biến động, sự cạnh tranh gay gắt giữa các tổ chức doanh nghiệp cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là tổ chức ra các chương trình đào tạo những kỹ năng và kiến thức để người lao động có thể chủ động vận dụng linh hoạt để giải quyết công việc trong mọi tình huống trong quá trình thực hiện công việc hằng ngày và tương lai, giúp cho doanh nghiệp có thể nâng cao về mặt số lượng và chất lượng đội ngũ lao động góp phần tạo động lực, hình thành nên sự thành công trong các tổ chức doanh nghiệp.

Đào tạo là hoạt động đầu tư quan trọng nhất, có nhân viên chất lượng là mục tiêu số một cho bất kỳ nghiệp nào, không ngừng nâng cao kỹ năng và kiến thức cho nhân viên, đào tạo nhân viên là rất quan trọng đối với một công ty để duy trì mức độ chuyên nghiệp và kỹ năng của mình bởi nhân viên là nguồn lực quan trọng nhất của tổ chức.

Tại Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Liên hợp Vận tải và Du lịch VITRACO đã có rất nhiều chính sách đào tạo nhân viên, chú trọng đào tạo nâng cao tính chuyên nghiệp, tính hiệu quả của công việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc. Tuy nhiên công tác đào tạo của công ty còn khá mới, chưa xây dựng chương trình hoàn chỉnh cần phải khắc phục từ đó đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực hiệu quả.

Từ những vấn đề trên, thấy được tầm quan trọng của đào tạo nguồn nhân lực đối với công ty, nhóm em đã chọn đề tài: “Phân tích công tác đào tạo và phát triển

nguồn nhân lực tại Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Liên hợp Vận tải và Du lịch VITRACO” để nghiên cứu. Trong quá trình nghiên cứu đề tài này, nhóm em mong muốn tìm ra các giải pháp mới giúp công ty nâng cao chất lượng nhân lực. Đồng thời tích lũy được những kinh nghiệm và kiến thức bổ ích.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Thông qua việc đánh giá thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp vận tải VITRACO, đề tài sẽ đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nguồn nhân lực trong thời gian tới.

2.2 Mục tiêu cụ thể

Phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Liên hợp vận tải và Du lịch VITRACO.

Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại từng Công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch VITRACO.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch VITRACO.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Phân tích công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Liên hợp Vận tải và Du lịch VITRACO.

Địa chỉ: Tòa nhà VITRACO 394B, Đường Điện Biên Phủ, TP Đà Nẵng

Về thời gian: Từ năm 2018– 2020

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu trên cơ sở sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh.

Thu thập thông tin trên sách vở, giáo trình, sách, báo, tạp chí, khóa luận tốt nghiệp, thông qua phương tiện internet....

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Một số khái niệm cơ bản:

1.1.1. Nguồn nhân lực:

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 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.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Cũng có thể hiểu nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực hữu hình, ảnh hưởng đến chiến lược quản trị của doanh nghiệp.

1.1.2. Công tác đào tạo nguồn nhân lực:

Đào tạo là các hoạt động học tập giúp người lao động tiếp thu, rèn luyện kỹ năng cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của mình hiệu quả hơn.

Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình thúc đẩy phát triển nguồn lực con người, tri thức, phát triển các kỹ năng, các phẩm chất lao động mới, đảm bảo sự vận động tích cực của các ngành nghề, lĩnh vực và toàn xã hội.

Vậy, công tác đào tạo nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức. Đây là điều kiện quyết định để các tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh.

1.1.3. Tầm quan trọng của công tác đào tạo nguồn nhân lực:

1.1.3.1. Đối với doanh nghiệp:

Giúp doanh nghiệp giải quyết các vấn đề tổ chức, chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận, giúp doanh nghiệp thích ứng kịp thời với sự thay đổi xã hội.

Lợi ích đào tạo nguồn nhân lực:

- Cải tiến năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc.
- Giảm bớt sự giám sát.

- Tạo thái độ tán thành, hợp tác trong lao động
- Đạt yêu cầu trong công tác kế hoạch hoá nguồn nhân lực.
- Giảm tai nạn lao động
- Tạo lợi thế cạnh tranh.

1.1.3.2. Đối với người lao động:

Giúp người lao động cập nhật kiến thức, kỹ năng, áp dụng thành công các thay đổi về công nghệ - kỹ thuật, tránh được sự đào thải.

Góp phần thoả mãn nhu cầu phát triển của người lao động, như:

- Tạo sự gắn bó giữa người lao động với doanh nghiệp.
- Tạo tính chuyên nghiệp trong người lao động.
- Tạo sự thích ứng giữa người lao động và công việc hiện tại cũng như tương lai.
- Đáp ứng nguyện vọng học tập, phát triển cá nhân của người lao động.
- Tạo cho người lao động cách nhìn, tư duy mới, tính năng động, sự sáng tạo.

1.2. Nội dung đào tạo:

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo:

1.2.1.1. Cán bộ nhân viên:

Lĩnh vực chuyên môn, tiềm năng, tư duy phát triển của họ không giống nhau nên nhu cầu đào tạo của mỗi người cũng khác nhau.

Phải dung hoà được mong muốn của các cá nhân với mục tiêu của doanh nghiệp.

Các bước đánh giá nhu cầu đào tạo của nhân viên:

- (1) Phân tích nhu cầu tổ chức.
- (2) Phân tích các yêu cầu của công việc và trình độ nhân viên.
- (3) Phân tích kỹ năng hiện tại của nhân viên.
- (4) Xác định mục tiêu đào tạo và phát triển cụ thể.

1.2.1.2. Xác định nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý:

- So sánh kiến thức thực tế của các cán bộ quản lý về các kiến thức, kỹ năng,...
- Xác định số người cần tuyển thêm.

- Dựa trên mục tiêu, chiến lược của tổ chức, lựa ra những cá nhân để đào tạo.
- Dựa vào chỉ tiêu tài chính về đào tạo, đội ngũ giảng viên có thể mời hoặc huy động.

1.2.1.3. Xác định các kiến thức và kỹ năng cần đào tạo:

- Đối với việc đào tạo nhân viên mới: giới thiệu chung về tổ chức, các quy định nội dung, quy chế hoạt động của tổ chức, một số vấn đề chung khác.
- Đối với đào tạo trong khi làm việc: xác định người lao động thiếu kiến thức kỹ năng gì thì bổ sung thêm những kiến thức kỹ năng đó.
- Đối với đào tạo phục vụ cho mục tiêu phát triển tổ chức: xác định mục tiêu phát triển của tổ chức từng giai đoạn, người lao động cần đào tạo thêm kiến thức kỹ năng cần được đào tạo.

1.2.2. Lập kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực:

1.2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo:

Xác định kết quả kỳ vọng đạt được sau khi chương trình thực hiện.

Yêu cầu khi xác định mục tiêu đào tạo:

- Phải xuất phát từ nhu cầu.
- Mục tiêu rõ ràng, cụ thể phục vụ cho việc đánh giá. Nội dung của mục tiêu.
- Kỹ năng cụ thể cần đào tạo và trình độ có được sau đào tạo.
- Số lượng và cơ cấu học viên.
- Thời gian đào tạo.

1.2.2.2. Lựa chọn đối tượng đào tạo:

Dựa vào nhu cầu đào tạo và phải đánh giá được tình trạng chất lượng đội ngũ lao động hiện có.

Đối tượng được lựa chọn đào tạo phải đảm bảo các yếu tố: đúng người đúng việc, đảm bảo tính công bằng hiệu quả, kịp thời đối với người lao động và đối với công việc.

Cần nghiên cứu về nhu cầu và nguyện vọng của người lao động, động cơ muốn học tập của họ, mức độ có thể đáp ứng của doanh nghiệp.

Dựa vào kết quả của hoạt động phân tích công việc (bảng mô tả, yêu cầu, tiêu chuẩn của công việc) .

1.2.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo:

Xây dựng chương trình đào tạo cụ thể về: kiến thức, kỹ năng được lựa chọn sẽ cung cấp cho trường trình, số giờ học, số buổi học, chi phí cho chương trình đào tạo.

Xây dựng trên cơ sở nhu cầu, mục tiêu đào tạo đã xác định.

Các hình thức đào tạo:

- Đào tạo mới.
- Đào tạo lại.
- Đào tạo bồi dưỡng nâng cao.

1.2.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo:

- Kèm cặp và chỉ dẫn.
- Luân chuyển, chuyển công việc.
- Đào tạo theo kiểu học nghề.
- Mở các lớp cạnh doanh nghiệp.
- Cử đi học ở lớp ngắn hạn và dài hạn.
- Các hội nghị, thảo luận.
- Đào tạo theo kiểu chương trình hoá với sự trợ giúp của máy tính.
- Đào tạo theo phương thức từ xa.
- Đào tạo theo kiểu phòng thí nghiệm.
- Đào tạo theo kiểu mô hình hoá hành vi.

1.2.2.5. Lựa chọn giáo viên đào tạo:

Tuỳ theo việc lựa chọn phương pháp đào tạo nào mà từ đó lựa chọn người dạy.

Nguồn bên trong: lựa chọn những công nhân lành nghề, những người quản lý có kinh nghiệm trong doanh nghiệp tham gia vào giảng dạy.

- *Ưu điểm:* tiết kiệm chi phí, cung cấp kỹ năng có tính sát với thực tế doanh nghiệp.

- *Nhược điểm:* khó cập nhật thông tin, kiến thức mới

Nguyên bên ngoài: là người của công ty khác hay giáo viên trong các cơ sở đào tạo hoặc nghệ nhân.

- *Ưu điểm:* dễ lựa chọn được thầy dạy giỏi, cung cấp kiến thức thông mới, không ảnh hưởng đến quá trình sản xuất.

- *Nhược điểm:* khả năng thực hiện thấp, không sát thực thực tế, chi phí cao.

1.2.2.6. Thời gian địa điểm đào tạo:

Để xác định được thời gian đào tạo, cần xác định:

- Nên mở lớp đào tạo vào thời điểm nào để huy động được học viên cần đào tạo.

- Thời điểm nào có thể mời được giảng viên cần thiết.

- Kết hợp hai ý trên để lập ra kế hoạch đào tạo, từ đó xác định được thời gian cần đào tạo.

1.2.2.7. Dự tính chi phí đào tạo:

Chi phí đào tạo quyết định việc lựa chọn phương án đào tạo.

Bao gồm chi phí cho việc học và việc dạy.

Chi phí trực tiếp: tiền lương cho giáo viên, chi phí cho học viên, địa điểm học, tài liệu học.

Chi phí thời gian, không gian làm việc của học viên trong quá trình đào tạo.

1.3. Tổ chức thực hiện:

Đào tạo cần phải dựa trên những gì mà nhà quản lý muốn nhân viên phải biết. Đào tạo có hiệu quả cần sự hỗ trợ của cả nhân viên và quản lý.

Người phụ trách đào tạo cần phối hợp với các bộ phận/phòng ban chức năng để lựa chọn đối tượng đào tạo. Tạo điều kiện để nhân viên tham gia đào tạo.

Tìm ra những nhà quản lý, cán bộ có kinh nghiệm và sẵn sàng đào tạo, thực hiện đào tạo cho nhân viên.

Kết hợp với nhân viên/người hướng dẫn trong việc xây dựng chương trình đào tạo.

1.4. Đánh giá kết quả đào tạo:

1.4.1. Đánh giá từ giảng viên:

- Nắm vững các kiến thức được truyền thụ của các học viên.
- Mức độ chuyên cần, tập trung, hiểu bài của học viên .
- Đánh giá giảng viên về chương trình đào tạo.

1.4.2. Đánh giá người quản lý lớp:

- Mức độ nghiêm túc trong quá trình giảng dạy của giảng viên.
- Mức độ nghiêm túc, nhiệt huyết trong quá trình học tập của học viên.

1.4.3. Đánh giá từ kết quả của học viên:

- Học viên có thể đánh giá thông qua các phiếu đánh giá về: tổ chức lớp học, tài liệu học, nội dung, phương pháp dạy,...

1.5. Bố trí, sử dụng nhân lực sau đào tạo

Là quá trình sắp đặt nhân sự vào các vị trí, khai thác và phát huy tối đa năng lực làm việc của nhân sự nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc.

Để sử dụng hiệu quả nhân lực sau đào tạo, tổ chức cần lưu ý những vấn đề:

- Tạo cơ hội cho người lao động sử dụng kiến thức và kỹ năng đã được đào tạo.
- Mở rộng công việc cho người lao động.
- Trao dần quyền tự chủ trong giải quyết công việc cho người lao động.
- Khuyến khích, động viên kịp thời người lao động khi thực hiện nhiệm vụ mới.
- Tăng thù lao lao động với cho người lao động xứng đáng với trình độ mới

1.6. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo của Doanh nghiệp

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo được tiến hành dựa trên các tiêu chí đánh giá, những tiêu chí có thể sử dụng là:

- Sự thay đổi năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động so với trước khi đào tạo
- Sự thay đổi thái độ, hành vi lao động so với trước khi đào tạo
- Chỉ số KPI đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực

1.7. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp

1.7.1. Nhân tố thuộc về bản thân người lao động

- Khả năng của người lao động
- Sự sẵn sàng cho đi việc đào tạo

1.7.2. Nhân tố thuộc môi trường lao động

- Nhân tố kỹ thuật công nghệ
- Khả năng nhân lực hiện tại và tương lai của công ty
- Nhân tố cán bộ giảng dạy
- Ảnh hưởng của cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy
- Ảnh hưởng của việc lựa chọn phương pháp đào tạo

1.8. Cơ sở thực tiễn

1.8.1. Về công tác đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Việt Nam đã và đang trong thời kỳ phát triển, hội nhập và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để thành công đòi hỏi phải đổi mới một cách căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo để từ đó tạo ra sự đột phá về chất lượng NNL, tạo tiền đề và là chìa khóa để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Công tác đào tạo phải được tiến hành một cách đồng bộ, toàn diện, phải thực sự trở thành trách nhiệm của mọi tổ chức và cá nhân, trong đó có vai trò quan trọng của các doanh nghiệp

- Đối với đơn vị sử dụng lao động
- + Cần tập trung tạo động lực để thu hút nhân tài theo hướng quan tâm đúng mức tới lợi ích kinh tế và danh dự cá nhân gắn với tinh thần dân tộc
- + Thay đổi tiêu chí, chế độ tuyển dụng, đãi ngộ, sử dụng trên cơ sở tăng cường quyền lực trên thực tế cho lãnh đạo các cấp
- + Thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao
- + Xóa bỏ các rào cản về tôn giáo, dân tộc trong
- Hạn chế:
- + Việc xác định nhu cầu đào tạo gặp rất nhiều khó khăn do người dân vẫn chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của học nghề
- + Vấn đề học nghề và hướng nghiệp vẫn chưa vượt qua định kiến về khoa cử bằng cấp, danh vị xã hội
- + Thiếu tuyệt đối công nhân kỹ thuật nhưng lại thừa tương đối những người đã qua đào tạo nhưng trình độ chuyên môn yếu.
- + Trong quá trình tổ chức các lớp đào tạo, các phương pháp khoa học mang tính khách quan để đánh giá nhu cầu đào tạo rất ít được sử dụng

- + Đào tạo hiện nay chưa phải là giải pháp hữu hiệu để giải quyết vấn đề của các cơ quan, doanh nghiệp nhưng những lớp học vẫn được tổ chức thực hiện
- + Việc thực hiện các chương trình đào tạo chưa được các doanh nghiệp, tổ chức chú ý đầu tư.
- + Việc đánh giá các chương trình đào tạo cũng thể hiện sự bất cập

1.8.2. Thực trạng nguồn nhân lực tại Thành phố Đà Nẵng

Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP Đà Nẵng cho biết, đơn vị vừa thực hiện khảo sát thu thập tình hình quản lý, sử dụng và định hướng sử dụng nguồn nhân lực giai đoạn 2019 – 2021 trên địa bàn thành phố

Đợt khảo sát được thực hiện ở các doanh nghiệp nhằm đánh giá thực trạng nguồn nhân lực đang làm việc trong các doanh nghiệp, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực ở các cấp trình độ, giai đoạn 2019 – 2021 .

Từ đó, đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới cũng như định hướng cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng cung - cầu nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, bám sát với định hướng phát triển của doanh nghiệp và phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Theo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP Đà Nẵng, tính đến cuối tháng 3/2019, trên địa bàn thành phố có 27.872 doanh nghiệp và chi nhánh, văn phòng đang hoạt động. Đợt khảo sát được áp dụng theo phương pháp tiếp cận, 10 điều tra viên được tập huấn phương pháp và nội dung khảo sát bằng công cụ bảng hỏi để tiến hành khảo sát trực tiếp tại các doanh nghiệp.

Đối với thực trạng lao động đang làm việc tại doanh nghiệp tính đến 31/12/2018, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP Đà Nẵng cho biết, hơn 50% số lao động đang làm việc tại 190 doanh nghiệp cung cấp thông tin chưa có văn bằng, chứng chỉ

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN LIÊN HỢP VẬN TẢI VÀ DU LỊCH VITRACO

1. Tổng quan về Công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch Vitraco

- Tên Công ty: Công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch Vitraco
- Tên giao dịch: VITRACO
- Trụ sở chính: 394B Điện Biên Phủ, phường Thanh Khê Đông, quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng.
- Ngày thành lập: 23/05/2003

Trải qua hơn 17 năm xây dựng và phát triển, Công ty TNHH liên hợp du lịch và vận tải Vitraco đã và đang ngày càng khẳng định được vị thế của mình trong lĩnh vực xây dựng và kinh doanh vận tải, dịch vụ không chỉ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng mà còn trên toàn quốc.

1.1 Logo và slogan

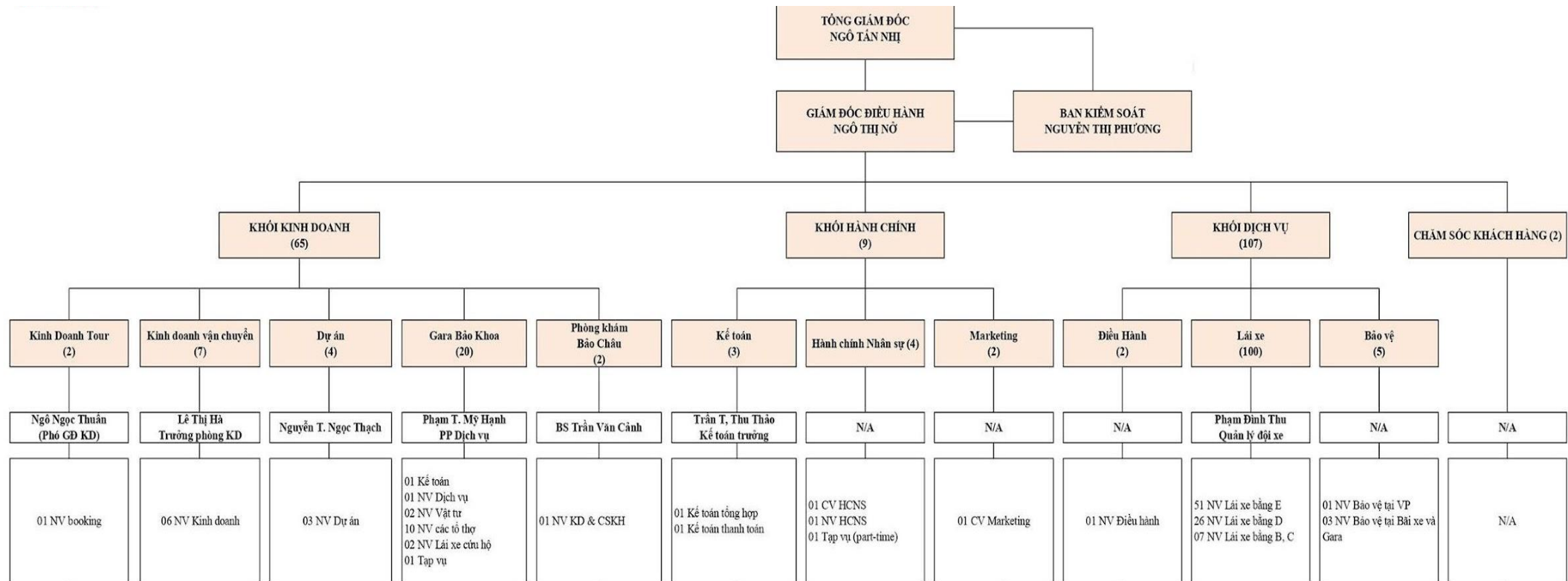


Hình 1 Logo của công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch VITRACO

“Ấn tượng và niềm tin”

1.2 Cơ cấu tổ chức của công ty

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động của công ty



1.3 Tình hình nguồn nhân lực công ty TNHH liên hợp vận tải và du lịch Vitraco

Những kết quả mà Công ty đạt được trong sản xuất kinh doanh những năm qua là khá cao. Tình hình sản xuất kinh doanh thuận lợi đã tạo điều kiện cho công tác đào tạo – phát triển nguồn nhân lực của Công ty. Nguồn kinh phí đào tạo tăng lên qua các năm do được trích từ lợi nhuận của Công ty. Bên cạnh đó, với những kết quả đạt được trong sản xuất kinh doanh, Công ty đã tạo dựng được lòng tin và sự ủng hộ, đầu tư ngày càng lớn của Nhà nước. Vì thế, nguồn kinh phí đào tạo do Nhà nước cấp ngày càng tăng, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong Công ty có nhiều thuận lợi.

Cơ cấu nhân lực theo giới tính của công ty lao động nam chiếm phần lớn và có sự biến động về tỉ trọng qua các năm. Từ sự biến động đó cho ta thấy công ty đã tuyển thêm rất nhiều nhân viên lái xe. Phần lớn lao động nữ tham gia vào công việc liên quan đến hành chính, dịch vụ khách hàng và công việc giấy tờ nên có tỉ trọng thấp hơn.

Trình độ lao động chưa tương xứng với yêu cầu kinh doanh hiện tại của Công ty. Vì vậy để đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài thì Công ty phải có kế hoạch đào tạo và phát triển hiệu quả nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động

2. Phân tích công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp và vận tải Vitraco

2.1. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty TNHH liên hợp và vận tải Vitraco

Công ty tổ chức đào tạo ngắn hạn và dài hạn cho nhân viên văn phòng và lái xe nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn. Đối với lái xe, đào tạo giúp họ tránh lỗi vi phạm và bảo vệ nhân viên và công ty khỏi thiệt hại.

Đối với các nhân viên xuất sắc có tiềm năng phát triển thì công ty luôn quan tâm bằng cách mở các lớp đào tạo để nâng cao kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch, quản lý thời gian để khi thiếu vị trí quản lý nào đó thì đưa họ lên thay thế. Việc này giúp nhân

viên cố gắng hơn trong công việc và công ty không cần phải tuyển ngoài vào làm quản lý.

2.2. Xác định nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo nhân lực

2.2.1 Nhu cầu đào tạo

- Phân tích nhiệm vụ và đánh giá công việc để xác định nhu cầu đào tạo bao gồm việc đánh giá khả năng và trình độ của nhân viên thông qua đánh giá hiệu quả làm việc và kết quả hoàn thành công việc trong khoảng thời gian quý hoặc năm. Từ đó, những thiếu sót về kỹ năng và trình độ chuyên môn của nhân viên sẽ được phát hiện để xác định nhu cầu đào tạo.

- Thiếu bằng cấp cũng như chuyên môn, trình độ lành nghề do đó họ không có khả năng hoàn thành tốt công việc được đảm nhiệm

- Thiếu những kỹ năng cần thiết khi thực hiện các thao tác trong quá trình làm việc.

Để xác định nhu cầu đào tạo, cần xem xét yêu cầu của công việc đối với nhân viên thông qua bản mô tả công việc và bản yêu cầu thực hiện công việc.

- Bản mô tả công việc liệt kê nhiệm vụ, trách nhiệm và điều kiện làm việc..
- Bản yêu cầu thực hiện công việc đặt ra các yêu cầu tối thiểu về bằng cấp, kinh nghiệm và khả năng để hoàn thành công việc.

Để xác định nhu cầu đào tạo, công ty cần phân tích bản mô tả công việc và bản yêu cầu thực hiện công việc để đánh giá trình độ, kỹ năng của nhân viên. Công ty cũng cần phân tích sự thay đổi của tổ chức để xác định nhu cầu đào tạo, kế hoạch hoá nguồn nhân lực để phân tích các vấn đề của tổ chức và xem xét sự phân công lao động đã hợp lý hay chưa. Cuối cùng, công ty cần đề ra các chương trình đào tạo phù hợp với nguồn kinh phí hiện có.

2.2.2 Kế hoạch đào tạo nhân lực

Các bộ phận quản lý thấp nhất trong tổ chức cần thiết lập kế hoạch đào tạo dựa trên nhu cầu đào tạo và tranh luận với nhân viên. Sau đó, bảng tổng hợp về nhu cầu đào tạo sẽ được lập và gửi cho phòng tổ chức và đào tạo. Phòng này sẽ lập kế hoạch đào tạo cho toàn doanh nghiệp. Tiếp theo đó, phòng sẽ lập một kế hoạch đào tạo cho toàn doanh nghiệp bao gồm:

- Các định hướng chiến lược hay các chính sách và các dự án đầu tư.

- Nhu cầu đào tạo của từng bộ phận và của toàn doanh nghiệp dự kiến trong năm tới trong đó cụ thể cho các loại đào tạo.
- Cơ sở đào tạo dự kiến và thời gian sẽ tiến hành đào tạo.
- Dự kiến ngân sách cho đào tạo từng loại và toàn doanh nghiệp.

2.2.3 Xác định mục tiêu đào tạo

Bảng 2.1. Mục tiêu đào tạo cho các đối tượng cần được đào tạo của Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn liên hợp vận tải và du lịch Vitracos qua từng năm:

Đối tượng.	Các loại hình đào tạo	Yêu cầu, mục tiêu đặt ra.
Cán bộ công nhân mới và công nhân lái xe	Đào tạo nâng bậc	100% đạt yêu cầu nâng bậc.
	Đào tạo mới	Nắm vững được kiến thức và kỹ năng sau khi được đào tạo
	Đào tạo chấp hành các quy định của lái xe	Nắm vững các quy định của mô nhân viên lái xe, từ đó tránh các tai nạn đáng tiếc xảy ra gây
	Đào tạo an toàn lao động	Sau khi được đào tạo, giảm thiểu được tối đa số vụ tai nạn lao động.
Cán bộ, nhân viên trong Công ty.	Nâng cao chuyên môn,	Cán bộ nhân viên phải nắm vững được kiến thức, kỹ năng liên quan đến công việc.
	Đào tạo kiến thức điều hành xe	Cán bộ nhân viên phải nắm vững được các kiến thức,, số lượng xe và tên mẫu mã của xe
	Đào tạo tin học	Sau khoá học đảm bảo cán bộ nhân viên ứng dụng kiến thức, phần mềm quản lý để vận dụng vào công

		việc có hiệu quả.
	Đào tạo ngoại ngữ.	Có thể áp dụng được vào thực tế công việc hoặc làm việc được với chuyên gia nước ngoài.

2.2.4 Lựa chọn đối tượng và quy trình đào tạo

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo, chỉ tiêu được phân bổ cho các đơn vị và hội đồng tuyển chọn do Giám đốc Công ty làm chủ tịch tiến hành lựa chọn đối tượng đào tạo. Hội đồng sẽ xem xét yêu cầu của việc bố trí lao động để đảm bảo nhiệm vụ và chọn đúng đối tượng cần đào tạo.

Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn liên hợp vận tải và du lịch Vitracco dựa trên hồ sơ và trình độ hiện tại của nhân viên để xác định đối tượng cần đào tạo. Quy trình lựa chọn đối tượng đào tạo được quy định cụ thể và chặt chẽ.

- Đối với đào tạo cho nhân viên lái xe

Nhân viên lái xe phải hoàn tất các chương trình đào tạo bao gồm:

- Chương trình huấn luyện chức danh nhân viên vận hành trang thiết bị.
- Khóa học hướng dẫn về chuyên môn nghiệp vụ vận hành trang thiết bị: xe ô tô thông thường, xe đầu kéo, xe vận chuyển hành khách trong sân đỗ.
- Khóa học nhận biết Hàng nguy hiểm / An ninh hàng không / An toàn sân.

- Đối với đào tạo nhân viên mới

100% nhân viên mới sẽ tham gia khóa đào tạo tân binh. Đây là điều kiện bắt buộc để ký hợp đồng kế tiếp. Cán bộ quản lý phải tạo điều kiện cho nhân viên mới tham gia đào tạo, và nhân viên mới cũng có trách nhiệm sắp xếp công việc để tham gia. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên số lượng nhân viên mới tuyển dụng vào đơn vị, và đơn vị tự lên kế hoạch đào tạo.

- Đào tạo nhân viên cũ

Công ty sử dụng các bài kiểm tra và đánh giá KPI để xác định trình độ và năng suất lao động của nhân viên ở mảng nào công ty sẽ tiến hành đào tạo ở mảng đó, từ đó đưa ra những lĩnh vực cần đào tạo để khắc phục những thiếu sót.

Công ty đào tạo nhân viên thông qua hình thức online trên trang web của công ty, giúp nâng cao trình độ nhân viên không chỉ trong lĩnh vực đang làm việc mà còn cơ hội thăng tiến lên các chức vụ quản lý cao hơn.

- Khi có nhu cầu đào tạo

Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ chịu trách nhiệm lên thiết lập, chuẩn bị và dự trù, xác định đối tượng được đào tạo, lập danh sách, dự trù kinh phí, lựa chọn giáo viên, gửi lên giám đốc và trụ sở chính nếu được duyệt thì bên nhân sự sẽ lên thời gian địa điểm, chuẩn bị trang thiết bị, thông báo cho học viên.

2.2.5 Các hình thức đào tạo

- Đào tạo trực tuyến:

Đây là cách đào tạo được chú trọng, là một trong những cách đào tạo tối ưu nhất tại công ty. Trong phần mềm Giảng viên đã thiết lập các bài giảng cho nhân viên

- Đào tạo tại chỗ:

Để giúp nhân viên mới làm quen với công việc, công ty sử dụng phương pháp đào tạo đó là Trưởng phòng hướng dẫn chung tổng quát và đồng nghiệp chỉ dẫn. Hình thức này phổ biến ở các vị trí như nhân viên kỹ thuật và nhân viên kinh doanh. Ngoài ra, đào tạo tại chỗ thông qua các buổi họp tại các phòng kinh doanh cũng được sử dụng để giúp nhân viên giải quyết các thắc mắc ngay tại thời điểm đó. Tuy nhiên, đôi khi sự chỉ dẫn không hoàn toàn đúng và dẫn đến việc nhân viên đi theo một lối mòn từ người đi trước, khó có sự sáng tạo.

- Đào tạo bằng cách gửi đi học ở các trường chính quy:

Phương pháp đào tạo bằng cách cử đi học hoặc tự nguyện đi học thường áp dụng đối với phòng kế toán, phòng Hành chính - Nhân sự. Nhân viên tự trang bị học phí nhưng vẫn được nhận lương cơ bản khi đi học. Tuy nhiên, phương pháp này không phổ biến do tốn thời gian và chi phí.

- Đào tạo tân binh:

Hình thức đào tạo này áp dụng cho nhân viên kinh doanh mới trong 1-6 tháng, diễn ra trong 2 ngày tại Đà Nẵng và được tổ chức theo cụm các nhân viên từ Quảng Nam, Đà Nẵng, Huế. Công ty sẽ chi trả toàn bộ chi phí đi lại, ăn uống và nghỉ dưỡng trong thời gian đào tạo này.

Nhân viên mới sẽ được đào tạo cơ bản bởi giảng viên có kinh nghiệm chuyên sâu trong lĩnh vực đó, giúp họ dễ dàng tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm. Học viên có quyền góp ý, chia sẻ thẳng thắn về quan điểm, thắc mắc công việc và những điểm thiếu sót của công ty, cũng như nói ra nguyện vọng của mình về nghề nghiệp.

2.2.6 Chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo cần được thiết kế cụ thể về nội dung, thời gian học, chi phí và phương tiện hỗ trợ. Nó phải phù hợp với nhu cầu và mục tiêu đào tạo đã định. Doanh nghiệp sẽ đánh giá khả năng tài chính và cơ sở vật chất để triển khai chương trình.

- Một số chương trình đào tạo

Đào tạo cán bộ kỹ thuật, công nghệ: Thường xuyên tổ chức đào tạo cập nhật những xu hướng công nghệ mới, đào tạo thi chứng chỉ của những hãng công nghệ hàng đầu để đội ngũ công nghệ nâng cao trình độ và khả năng sáng tạo.

Chương trình đào tạo phát triển bản thân: Mỗi cán bộ nhân viên tự học tập trau dồi kiến thức, kỹ năng qua MOOCs (Massive Open Online Courses)

Đào tạo cán bộ cốt cán: Với mong muốn xây dựng đội ngũ cốt cán - lực lượng chủ đạo trong phát triển Vitraco, đóng góp nhiều nhất cho các hoạt động sản xuất, phát triển kinh doanh - phát triển mạnh, đáp ứng chiến lược chung. Đối với các nhân viên xuất sắc có tiềm năng phát triển và các cán bộ quản lý, Công ty luôn quan tâm phát triển bằng cách đào tạo bổ sung thường xuyên các kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch và tổ chức thực hiện,...

Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn: Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn định kỳ hàng năm, nhân viên được đào tạo nâng cao về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu công việc.

Các kỹ năng được trình bày trong khóa học đào tạo đóng vai trò quan trọng trong công tác đào tạo và phát triển nhân lực. Nâng cao chất lượng cán bộ nhân sự là rất quan trọng đối với sự phát triển của một công ty. Việc xây dựng nhiều khóa đào tạo

và bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn là một trong những cách để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty.

Đào tạo lực lượng cán bộ kế cận: Ưu tiên nguồn lực để đào tạo cán bộ nòng cốt trở thành lực lượng quản lý, lãnh đạo, phục vụ nhu cầu phát triển dài hạn của công ty.

Đào tạo tân binh (đào tạo hội nhập): 100% nhân viên mới được tham gia khóa học đào tạo định hướng nhằm bước đầu làm quen với công việc và hiểu thêm về các giá trị cốt lõi của Công ty.

Đào tạo nghiệp vụ lái xe: Sau khi hoàn thành thủ tục ký hợp đồng tại công ty, nhân viên lái xe sẽ được tham gia chương trình đào tạo nghiệp vụ taxi do công ty tổ chức, nhằm trợ giúp cho nhân viên lái xe có đầy đủ khả năng thích nghi với ngành dịch vụ vận chuyển hành khách

2.2.7 Lựa chọn giảng viên giảng dạy

- Giảng viên nội bộ:

Giảng viên chủ yếu được lựa chọn là giảng viên nội bộ, trưởng bộ phận có trách nhiệm phối hợp với cán bộ nhân sự có kinh nghiệm của bộ phận mình, phối hợp với Ban/Phòng Nhân sự tham gia xây dựng tài liệu đào tạo, tham gia giảng dạy, cố vấn cho các hoạt động đào tạo của công ty.

Ban/Phòng Nhân sự chịu trách nhiệm quản lý danh sách các giảng viên nội bộ, tài liệu đào tạo nội bộ và các tài liệu đào tạo của các khóa đào tạo bên ngoài được công ty sử dụng (ít nhất phải có một bản mềm lưu lại).

2.2.8 Chi phí đào tạo

Chi phí đào tạo được công ty sử dụng phù hợp với từng chương trình và số lượng nhân lực tham gia đào tạo. Đảm bảo chất lượng, tiết kiệm đúng lúc, đúng chỗ, tránh lãng phí

Quỹ đào tạo của Vitracos sẽ chi phí chủ yếu vào trang thiết bị và tùy từng khóa đào tạo có thể chi phí xăng xe và ăn ở cho cán bộ nhân viên.

- Dự tính chi phí đào tạo

Công ty dự trù kinh phí đào tạo tùy thuộc vào nhu cầu và đối tượng được đào tạo. Ban lãnh đạo sẽ phê duyệt kế hoạch sau khi thương thảo với bộ phận nhân sự. Chi phí đào tạo được tính dựa trên số lượng và thời gian đào tạo, bao gồm chi phí trang

thiết bị, lương, BHXH, BHYT và trợ cấp cho người hướng dẫn kèm cặp tại nơi làm việc.

Có thể thấy công ty đã có kế hoạch kinh phí cụ thể cho từng lần đào tạo và cho từng đối tượng đào tạo và kinh phí đào tạo qua các năm tại công ty tăng lên đáng kể, nhưng vẫn đảm bảo mức tiết kiệm và phù hợp tài chính, chính điều này góp phần tăng lên về số lượt người được đào tạo cũng như chất lượng đào tạo Đánh giá nguồn nhân lực sau đào tạo

2.2.9 Đánh giá nguồn nhân lực sau đào tạo

Phương pháp chủ yếu được áp dụng để biết được hiệu quả thực hiện công việc là phương pháp thang điểm. Công ty xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực và hiệu quả công việc của nhân viên. Sau khi đánh giá nhân lực công ty căn cứ vào đó để thưởng, bố trí, sắp xếp chuyển chuyển nhân lực hoặc lập kế hoạch đào tạo. Tiêu chí đánh giá được xây dựng dựa trên bản Mô tả công việc và Tiêu chuẩn công việc của từng vị trí chức danh ở từng phòng ban.

Việc đánh giá được thực hiện theo hai chiều từ cán bộ quản lý, giảng viên và học viên điều này sẽ làm cho công tác đào tạo đạt kết quả tốt hơn đồng thời giúp cho công ty có thể hoàn thiện và cải thiện hơn thông qua những đánh giá đó.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. 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.

Vitraco có đội ngũ lao động nhiều kinh nghiệm, làm việc lâu năm có năng lực và trình độ cao nhưng trong xu thế phát triển của khoa học kỹ thuật thì cần phải tiếp tục có những chính sách đào tạo và phát triển hợp lý để nâng cao chất lượng nhân lực và phát huy hết năng lực của người lao động trong công ty.

2. Kiến nghị

2.1 Đối với nhà nước

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

Nhà nước nên quan tâm đến giáo dục. Điều này làm tăng chất lượng, khả năng làm việc của người lao động. Mở thêm các chương trình thực tế giúp học sinh, sinh viên có thể trải nghiệm, xác định chính xác khả năng, hạn chế tình trạng làm trái ngành của sinh viên sau khi ra trường, gây khó khăn cho công ty cũng như người lao động trong việc đào tạo lại tốn nhiều thời gian và tiền bạc.

2.2. Đối với công ty

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

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

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

Để có được những nhân viên có trình độ cao, ý thức được vai trò của mình, có trách nhiệm trong công việc, nhận thức được mục tiêu phát triển của doanh nghiệp , lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp phải quan tâm đến việc nâng cao trình độ và biết cách khuyến khích sự sáng tạo, biết tạo cho nhân viên mình tinh thần tự giác làm việc hăng say vì mục tiêu mà công ty đặt ra.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

PGS.TS. Nguyễn Tài Phúc - Th.S Trần Hoàng, *Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường ĐHKT Huế.*

TS. Nguyễn Khắc Hoàn, *Giáo trình Quản trị doanh nghiệp, Trường ĐHKT Huế*

Ngoài ra còn sử dụng các trang web trên internet làm tài liệu tham khảo như thuvienphapluat.vn , tailieu.vn , webketoan.vn , vbook.vn