

BỘ GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

LÂM BẢO KHÁNH

**CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ
VÀ SẢN XUẤT VIỆT HÀN**

**Chuyên ngành: Quản Trị Kinh Doanh
Mã số: 60.34.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. BÙI QUANG BÌNH

Phản biện 1: PGS. TS. Nguyễn Trường Sơn

Phản biện 2: TS. Đỗ Ngọc Mỹ

Luận văn đã được bảo vệ trước hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 14 tháng 8 năm 2012.

Có thể tìm hiểu Luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự phát triển của mọi nền kinh tế. Trước đây khi xã hội chưa phát triển, khoa học kỹ thuật còn lạc hậu thì con người đã đóng vai trò trung tâm, bằng sức lao động của mình làm ra mọi của cải vật chất nuôi sống bản thân và đáp ứng nhu cầu của xã hội. Trường phái Nguồn nhân lực từ những thập niên 50 của thế kỷ 20 đã cho rằng: “ Nguồn nhân lực là nguồn lực dồi dào, có tiềm năng vô hạn”. Nay khi xã hội phát triển, khoa học kỹ thuật ngày càng hiện đại, vị thế của con người trong xã hội càng được củng cố, đồng thời năng lực học tập của con người cũng không ngừng được nâng cao. Tại Đại hội IX của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “...nguồn lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển và tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”, “...con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hoá...”. Đại hội Đảng lần thứ X cũng nhấn mạnh: “ phát triển mạnh kết hợp chặt giữa hoạt động khoa học và công nghệ với giáo dục và đào tạo để thực sự phát huy vai trò quốc sách hàng đầu, tạo động lực thúc đẩy nhanh công nghiệp hoá hiện đại hoá và phát triển kinh tế tri thức”. Như vậy, thời nào cũng cần đến nhân tài, hội nhập kinh tế thế giới càng sâu thì vấn đề phát triển nguồn nhân lực càng trở nên cấp thiết. Do đó, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng sự nghiệp giáo dục và đào tạo, coi đó là nhiệm vụ hàng đầu để phát triển tiềm lực con người. Nhất là trong hoàn cảnh hiện nay khi thế giới biến đổi không ngừng, nền kinh tế thế giới ngày càng thịnh vượng, khoa học kỹ thuật phát triển như vũ bão thì vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực càng trở nên cấp thiết.

Không nằm ngoài xu thế chung đó, Công ty CP Đầu tư và sản xuất Việt Hàn đã có sự phát triển đáng kể cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, trong công tác đào tạo nguồn nhân lực về của công ty vẫn tồn tại nhiều bất cập. Hoạt động đào tạo về cơ bản vẫn thực hiện theo

cách thức truyền thống, có nghĩa vẫn thực hiện các quy định hiện hành của Nhà nước trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo nhân viên. Trong những năm qua, do nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, hiệu quả thực hiện các chức năng phát triển của quản lý nguồn nhân lực chưa cao, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ nhân lực trong công ty và không tương xứng với yêu cầu về phát triển của công ty. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết cho hoạt động phát triển nguồn nhân lực của công ty Việt Hàn là xây dựng đội ngũ quản lý, đội ngũ nhân viên có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của ngành và hội nhập kinh tế quốc tế.

Xuất phát từ những vấn đề trên, tôi chọn đề tài **Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn** làm hướng nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

- Hệ thống hóa các lý luận cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực, đưa ra một số kinh nghiệm về đào tạo nguồn nhân lực của một số công ty.

- Phân tích thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: là những vấn đề về lý luận và thực tiễn về công tác đào tạo NNL tại VHG.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về nội dung: nghiên cứu một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo NNL.

+ Về mặt không gian: nghiên cứu các nội dung trên tại VHG.

+ Về mặt thời gian: Các giải pháp đề tài đưa ra chỉ có ý nghĩa trong giai đoạn trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng tổng hợp các phương pháp duy vật biện

chúng, duy vật lịch sử, phương pháp logic và nghiên cứu so sánh, phương pháp tổng hợp, hệ thống hóa số liệu và phân tích.

Các số liệu sử dụng trong luận văn là những số liệu của các báo cáo và đề tài nghiên cứu đã công bố chính thức của công ty.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong thời kỳ hội nhập theo quan điểm tổng thể thống nhất.

- Mô tả và phân tích thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực của công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn.

- Đề xuất định hướng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực của công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn.

6. Nội dung luận văn

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong tổ chức

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Đầu tư và sản xuất Việt Hàn.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

1.1. TỔNG QUAN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

1.1.1.1. Nhân lực

Nhân lực là nguồn lực của mỗi người bao gồm cả thể lực và trí lực, thể lực thể hiện là sức khỏe, khả năng sử dụng cơ bắp, chân tay.

1.1.1.2. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, bao gồm cả phẩm chất, trình độ chuyên môn, kiến thức, óc sáng tạo, năng lượng, nhiệt huyết và kinh nghiệm sống của con người, nhằm đáp ứng cơ cấu kinh tế xã hội đòi hỏi.

1.1.1.3. Đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực là một hoạt động có tổ chức, được thực hiện trong một thời gian nhất định và nhằm đem đến sự thay đổi nhân cách, năng lực của người được đào tạo.

1.1.2. Vai trò của công tác đào tạo nguồn nhân lực

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp

Về phía doanh nghiệp đào tạo nguồn nhân lực là để đáp ứng được yêu cầu công việc của tổ chức, nghĩa là đáp ứng được nhu cầu tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

1.1.2.2. Đối với người lao động

Trong điều kiện sự phát triển của khoa học công nghệ, người lao động luôn phải nâng cao trình độ văn hoá và nghề nghiệp chuyên môn để không bị tụt hậu.

1.2. NỘI DUNG CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu của đào tạo nguồn nhân lực:

- Trực tiếp giúp nhân viên thực hiện công việc tốt hơn,
- Cập nhật các kỹ năng, kiến thức cơ bản cho công nhân viên.
- Tránh tình trạng quản lý lỗi thời.

1.2.2. Xác định nhu cầu đào tạo

Để xác định được chính xác nhu cầu đào tạo chúng ta phải xác định được bộ phận nào có nhu cầu đào tạo? Đào tạo những kiến thức kỹ năng nào? Cho loại lao động nào? Số lượng người? Thời gian đào tạo bao lâu?

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Xác định đối tượng phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo và đánh giá

được chất lượng lao động hiện có, đánh giá việc thực hiện công việc của từng người lao động, dựa vào đó xác định đối tượng đào tạo là những người chưa đủ yêu cầu đáp ứng công việc.

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

1.2.4.1. Xây dựng chương trình đào tạo

Cần phải lên kế hoạch về nội dung giảng dạy cũng như thời gian biểu, học môn gì, bài gì, do ai giảng dạy và học bao nhiêu tiết.

1.2.4.2. Lựa chọn phương pháp đào tạo

Cơ sở của việc lựa chọn phương pháp đào tạo là dựa vào các chương trình đào tạo và chi phí đào tạo của doanh nghiệp. Bao gồm hai phương pháp đào tạo: Đào tạo trong công việc; Đào tạo ngoài công việc.

1.2.5. Dự tính chi phí đào tạo

Thông thường chi phí đào tạo trong năm của doanh nghiệp bao gồm chi phí trực tiếp và chi phí gián tiếp.

1.2.6. Thực hiện chương trình đào tạo

Việc tiến hành tiến trình đào tạo được phân rõ trách nhiệm cho một đối tượng trực tiếp quản lý, báo cáo và chịu trách nhiệm trước cấp trên. Trong quá trình thực hiện tiến trình nếu có điều không phù hợp xảy ra thì phải kịp thời báo ngay với lãnh đạo cấp trên để trực tiếp xem xét, thay đổi, điều chỉnh cho phù hợp.

1.2.7. Đánh giá chương trình và kết quả đào tạo

Đánh giá kết quả đào tạo là xác định chương trình đào tạo có đáp ứng được mục tiêu đã đề ra hay không. Từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho các lần đào tạo tiếp theo.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Nhân tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp

1.3.1.1. Mục tiêu, chiến lược, chính sách của doanh nghiệp

Doanh nghiệp nào cũng có những mục tiêu, chiến lược phát

triển cho từng giai đoạn phát triển của mình. Những mục tiêu, chiến lược đó sẽ chi phối tất cả mọi hoạt động của doanh nghiệp, từ qui mô sản xuất kinh doanh, cơ cấu tổ chức đến sản phẩm..., trong đó có công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

1.3.1.2. Quy mô, cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp

Qui mô của doanh nghiệp càng lớn thì công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp càng phức tạp và ngược lại.

1.3.1.3. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Với mỗi lĩnh vực sản xuất kinh doanh khác nhau, sản phẩm khác nhau thì nhu cầu về nguồn nhân lực cũng khác nhau.

1.3.1.4. Đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Nếu những người làm công tác đào tạo có đủ trình độ, năng lực, tâm huyết với công việc thì việc thực hiện công tác đào tạo sẽ đạt hiệu quả tốt và ngược lại.

1.3.1.5. Nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Đào tạo bao nhiêu, những ai cần được đào tạo, đào tạo những gì đều phải dựa trên cơ sở những phân tích, nghiên cứu về chất lượng lực lượng lao động hiện có của doanh nghiệp.

1.3.1.6. Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Nếu doanh nghiệp có nguồn tài chính dồi dào thì nguồn kinh phí chi cho đào tạo và phát triển sẽ nhiều hơn, dễ được thực hiện hơn. Ngược lại doanh nghiệp có nguồn tài chính không dồi dào thì doanh nghiệp cần phải cân nhắc, lựa chọn vấn đề cần đầu tư.

1.3.2. Nhân tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp

1.3.2.1. Nhân tố thuộc thị trường lao động

Các nhân tố thuộc thị trường lao động như: số lượng và chất lượng lực lượng lao động trên thị trường lao động, tình hình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của toàn xã hội...thường xuyên tác động đến nguồn nhân lực cũng như công tác đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp.

1.3.2.2. Sự tiến bộ của khoa học công nghệ

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

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ SẢN XUẤT VIỆT HÀN

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CÔNG TY ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Giới thiệu công ty

- Tên công ty : Công ty Cổ phần Đầu tư và Sản xuất Việt Hàn.
- Tên giao dịch: Viet-Han Corporation. Viết tắt VHG.
- Địa chỉ: Lô 4, đường số 6, KCN Điện Nam - Điện Ngọc, Điện Bàn, Quảng Nam, Việt Nam.

- Điện thoại: (+84) 510 946 345 - Fax: (+84) 510 946 333

- Web: www.vhg.com.vn

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển

- Ngày 14/07/2003, Công ty Cổ phần Đầu tư và Sản xuất Việt – Hàn (Viet Han Corporaton) được thành lập.

- Năm 2006, sản xuất cáp viễn thông có dung lượng 2.400 đôi, trở thành nhà sản xuất cáp có dung lượng lớn nhất Việt Nam.

- Tháng 4/2008, đầu tư nhà máy công nghệ vật liệu tại Quảng Nam (VMC).

- Tháng 11/2010, chia tách nhà máy Nhựa và FRP thành hai nhà máy Ống nhựa Việt Hàn VPP và Nhà máy Composit Việt Hàn VCC.

2.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của Công ty

2.1.3.1. Chức năng

- Sản xuất và kinh doanh các loại sản phẩm dây cáp các loại, cáp sợi quang học, cáp điện và dây điện, ống nhựa cứng và ống nhựa

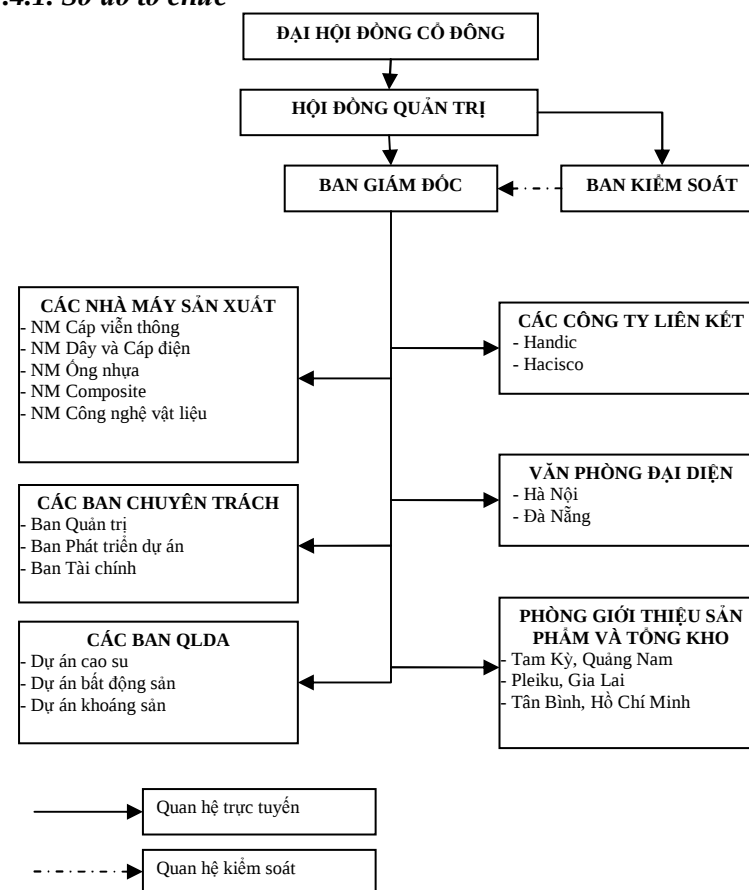
mềm, các loại thiết bị điện thoại, vật liệu xây dựng.

2.1.3.2. Nhiệm vụ

- Xây dựng và thực hiện các mục tiêu nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh, mở rộng quy mô sản xuất. Phân bổ và sử dụng hiệu quả nguồn vốn và thực hiện nghĩa vụ với Nhà nước. Thực hiện phân phối lao động, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ công nhân viên.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức

2.1.4.1. Sơ đồ tổ chức



2.1.4.2. Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận

- **Hội đồng quản trị:** Quyết định cơ cấu tổ chức, bộ máy, quy chế hoạt động của Công ty. Bổ nhiệm, bãi nhiệm, chỉ đạo, hỗ trợ và giám sát hoạt động của Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, kế toán trưởng và các chức danh quan trọng khác của Công ty

- **Ban giám đốc:** Tổng giám đốc chịu trách nhiệm trước hội đồng quản trị và trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao.

- **Ban Tài chính :** Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các hoạt động nghiệp vụ quản trị tài chính, kế toán, thống kê tại công ty và các đơn vị thành viên trực thuộc theo đúng nguyên tắc.

- **Ban Quản trị:** Ban Quản trị là một Ban chức năng chuyên môn trực thuộc văn phòng điều hành công ty, do HĐQT quyết định thành lập, thực hiện chức năng tham mưu cho TGD

- **Ban đầu tư:** Tham mưu, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các hoạt động nghiệp vụ quản trị kỹ thuật công nghệ, nghiên cứu phát triển, thực hiện công tác đối nội, đối ngoại trong lĩnh vực nghiên cứu.

- **Ban kinh doanh:** Thực hiện chức năng kinh doanh thương mại; kinh doanh dịch vụ sản phẩm hàng hóa do Công ty cung cấp và sản xuất; thiết lập và duy trì hệ thống bán hàng.

2.1.5. Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty những năm gần đây

Bảng 2.1. Thông tin doanh thu/lợi nhuận

ĐVT: triệu đồng

STT	Chỉ Tiêu	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1.	Doanh thu BH và CCDV	289.103	190.744	302.639
2.	Các khoản giảm trừ doanh thu	1.726	1.705	1.088
3.	Doanh thu thuần	287.377	189.039	301.551
4.	Giá vốn hàng bán	286.912	164.842	244.030
5.	Lợi nhuận gộp	465	24.197	57.521
6.	Doanh thu hoạt động tài chính	14.320	5.208	5.514
7.	Chi phí tài chính	8.520	3.871	12.897

8.	Chi phí bán hàng	8.397	11.145	19.113
9.	Chi phí quản lý doanh nghiệp	16.080	13.112	14.138
10.	Lợi nhuận thuần từ hoạt động KD	(18.212)	1.277	16.887
11.	Thu nhập khác	886	2.032	782
12.	Chi phí khác	93	1.325	762
13	Lợi nhuận khác	793	707	20
14.	Lợi nhuận trước thuế	(17.419)	1.984	16.907
15	Thuế TNDN	-	-	2.109
16.	Lợi nhuận sau thuế	(17.419)	1.984	14.798

(Nguồn: Báo cáo thường niên của VHG)

Năm 2010, các chỉ tiêu tài chính đã dương mặc dù mức tăng còn tương đối thấp. Doanh thu là 190,744 tỷ, đạt 63.58% kế hoạch doanh thu cả năm và lợi nhuận sau thuế là 1,984 tỷ, đạt 7.9% kế hoạch lợi nhuận sau thuế cả năm. Tháng 12 năm 2011, kết thúc năm kế hoạch, VHG đã hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu tài chính cơ bản trong năm với tỷ lệ tăng trưởng trên 60%.

2.2. PHÂN TÍCH MÔI TRƯỜNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

2.2.1. Môi trường bên ngoài

2.2.1.1. Dân số

Dân số trung bình cả nước năm 2011 ước tính 86,93 triệu người, bao gồm dân số nam 42,97 triệu người, dân số nữ 43,96 triệu người, với tỷ lệ dân số cao đã cung cấp một nguồn nhân lực dồi dào cho công ty Việt Hàn cũng như các tổ chức khác.

2.2.1.2. Thị trường lao động

Trong tương lai, với thị trường lao động phong phú, đội ngũ lao động trẻ dồi dào thì VHG sẽ có thêm các nguồn lực mới góp phần xây dựng đại gia đình VHG vững mạnh hơn.

2.2.1.3. Kinh tế

Việt Nam hội nhập sâu vào WTO đồng nghĩa với việc Việt Nam sẽ ảnh hưởng sâu và rộng hơn các thay đổi của nền kinh tế thế giới. Vì thế đòi hỏi công ty phải tuyển thêm nhân viên mới có trình độ, đòi hỏi

phải tăng lương để thu hút nhân tài, tăng phúc lợi xã hội và cải tiến điều kiện làm việc.

2.2.1.4. Chính trị - pháp luật

Việt Nam là một nước có nền chính trị ổn định, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng Sản Việt Nam. Điều này đã làm cho các doanh nghiệp, các tổ chức nước ngoài tin tưởng và đầu tư vào Việt Nam ngày càng nhiều hơn và chính vì vậy nó đã tạo công ăn việc làm cho người lao động tốt hơn.

2.2.1.5. Văn hóa - xã hội

Sự thay đổi các giá trị văn hóa cũng tạo ra thách thức cho các cấp Quản trị nguồn nhân lực. Việc thay đổi lối sống trong xã hội cũng ảnh hưởng đến cấu trúc của doanh nghiệp. Ở công ty Việt Hàn cũng chịu ảnh hưởng của nền văn hóa tại địa phương.

2.2.2. Môi trường bên trong

2.2.2.1. Sứ mạng, mục tiêu của công ty

Về sứ mạng của VHG là Khởi tạo với đam mê, đối diện trực tiếp với thử thách, hòa quyện nguồn nhân lực, công nghệ, tiềm năng để tạo ra các sản phẩm và dịch vụ hoàn hảo mang lại giá trị đích thực, “phồn vinh cùng đất nước”.

Về mục tiêu của công ty là tăng trưởng dựa trên quy mô và nền tảng vững chắc, không ngừng nâng cao hình ảnh thương hiệu, xây dựng nguồn nhân lực chuyên nghiệp, mở rộng mạng lưới phân phối sâu rộng.

2.2.2.2. Chiến lược, chính sách của công ty

- Chiến lược kinh doanh:

Chiến lược kinh doanh của VHG là “Tập trung phát triển lĩnh vực bất động sản, hạ tầng công nghiệp dịch vụ, cây công nghiệp; Tiếp tục ổn định và phát triển lĩnh vực sản xuất chuyên ngành vật liệu xây dựng cơ bản; Tìm kiếm cơ hội hợp tác đầu tư trong lĩnh vực tài chính và khoáng sản”.

2.2.2.3. Văn hóa công ty

Công ty cổ phần Đầu tư và Sản xuất Việt – Hàn đang trong giai đoạn khẳng định vị trí của mình trên thị trường cạnh tranh, không ngừng tăng trưởng trong hoạt động kinh doanh, do đó công ty luôn coi trọng và đặt con người ở vị trí trung tâm của sự phát triển, tất cả các cán bộ công nhân viên của công ty đều phải qua đào tạo về nghiệp vụ kỹ càng, thái độ ứng xử với khách hàng theo chương trình đã được nghiên cứu tổng kết từ thực tiễn kết hợp với chương trình quản lý hiện đại.

2.3. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CP ĐT&SX VIỆT HÀN

2.3.1. Về số lượng lao động

Bảng 2.2: Tình hình lao động của công ty qua các năm

Phân theo tính chất công việc	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)
Gián tiếp	117	28,53	152	32,2	173	32,7
Trực tiếp	283	69,02	310	67,8	356	67,3
Tổng số	410	100	472	100	529	100

(Nguồn: Ban Quản Trị- Phòng PTNS)

Qua bảng số liệu 2.2 cho thấy, số lượng lao động của Công ty tương đối cao và tăng trưởng ổn định qua các năm, Nhìn chung số lượng lao động và cơ cấu theo tính chất công việc tăng trưởng tương đối đồng đều, ổn định, đa số tuyển mới được đào tạo cơ bản, phù hợp với đặc thù của ngành.

Bảng 2.3. Số lượng và cơ cấu lao động của công ty năm 2011

DVT: Người

STT	Đơn vị trực thuộc	Tổng số	Trong đó	
			Cán bộ quản lý	CN kỹ thuật
1	Ban Giám Đốc	12	12	
2	Phòng phát triển nhân sự	15	10	
3	Phòng tài chính kế toán	13	8	
4	Phòng kinh doanh, bán hàng	30	28	

5	Phòng kế hoạch, vật tư	33	11	
6	Phòng kỹ thuật	41	15	
7	Phòng quản lý dự án	26	9	
8	Phòng công nghệ thông tin	13	9	
9	Phòng marketing	13	13	
10	Nhà máy cấp quang	82	10	87
11	Nhà máy điện cấp điện	74	11	101
12	Nhà máy nhựa và FRP	73	13	84
13	Nhà máy vật liệu xây dựng	79	9	78
14	Chi nhánh Hà Nội	12	7	
15	Chi nhánh TPHCM	13	8	
	Tổng	529	173	356

(Nguồn: Ban Quản Trị- Phòng PTNS)

Theo bảng số liệu 2.3 ta thấy: đội ngũ cán bộ quản lý là 173 người, chiếm tỷ lệ 32,7% tổng số lao động toàn công ty. Công nhân trực tiếp tham gia sản xuất là 356 người, chiếm tỷ lệ 67,3%. Vì vậy, đòi hỏi trong thời gian tới, công tác đào tạo của Công ty phải chú trọng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý.

2.3.2. Về chất lượng lao động

2.3.2.1. Cơ cấu lao động phân theo trình độ

Bảng 2.4. Bảng phân tích tỷ trọng trình độ tại Công ty

DVT: người

STT	Trình độ	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
		SL (Người)	TT (%)	SL (Người)	TT (%)	SL (Người)	TT (%)
1	Sau đại học	3	0,73	4	0,85	7	1,32
2	Đại học, Cao đẳng	122	29,75	151	31,99	169	31,94
3	Trung cấp, Công nhân kỹ thuật	285	69,51	317	67,16	353	66,72
	Tổng	410	100%	472	100%	529	100%

(Nguồn: Ban Quản Trị- Phòng PTNS)

Do VHG là công ty chuyên về sản xuất công nghiệp nên tỷ trọng lao động có trình độ trung cấp và công nhân kỹ thuật chiếm đa số. Tiếp đến là lao động có trình độ đại học, cao đẳng thuộc bộ phận lao động gián tiếp chiếm khoảng 32% trên tổng số lao động. Lao động có

trình độ thạc sỹ chỉ chiếm khoảng 1% thuộc bộ phận quản lý cấp cao của công ty.

2.3.2.2. Cơ cấu lao động phân theo giới tính và độ tuổi

Bảng 2.5. Cơ cấu lao động theo giới tính và độ tuổi của Công ty

Giới tính và tuổi đời	Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)
Tổng số	410	100	472	100	529	100
Giới tính						
Nam	355	86,58	397	84,11	447	84,5
Nữ	55	13,41	75	15,89	82	15,5
Tuổi đời						
<30	243	59,26	274	58,05	306	57,84
31-40	155	37,8	182	38,56	204	38,56
41-50	7	1,7	10	2,12	12	2,27
>50	5	1,22	6	1,27	7	1,32

(Nguồn: Ban Quản Trị- Phòng PTNS)

Tóm lại, chất lượng nhân viên, CNKT của Công ty phát triển cơ bản ổn định, tỉ lệ CNKT nam luôn chiếm tỉ trọng cao hơn nữ; trình độ đào tạo ngày càng được nâng cao, đa số có tinh thần cầu tiến, tự giác tham gia học tập để nâng cao trình độ, hướng phát triển như vậy nhìn chung phù hợp với đặc thù ngành, thuận lợi cho công tác đào tạo để phục vụ cho phát triển NNL của Công ty.

2.3.4. Quan điểm, quy chế của công ty về đào tạo nguồn nhân lực

2.3.4.1. Quan điểm của công ty về đào tạo nguồn nhân lực

Nhận thức rõ tầm quan trọng của đào tạo nguồn nhân lực, lãnh đạo công ty đã xem xét, nghiên cứu và vận dụng khá tốt quan điểm nhìn nhận đánh giá về con người, về lực lượng lao động làm cơ sở quyết định phương hướng xây dựng, tổ chức, sắp xếp nhân sự và cơ cấu lao động hợp lý nhằm thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển.

2.3.4.2. Quy chế của công ty về đào tạo nguồn nhân lực

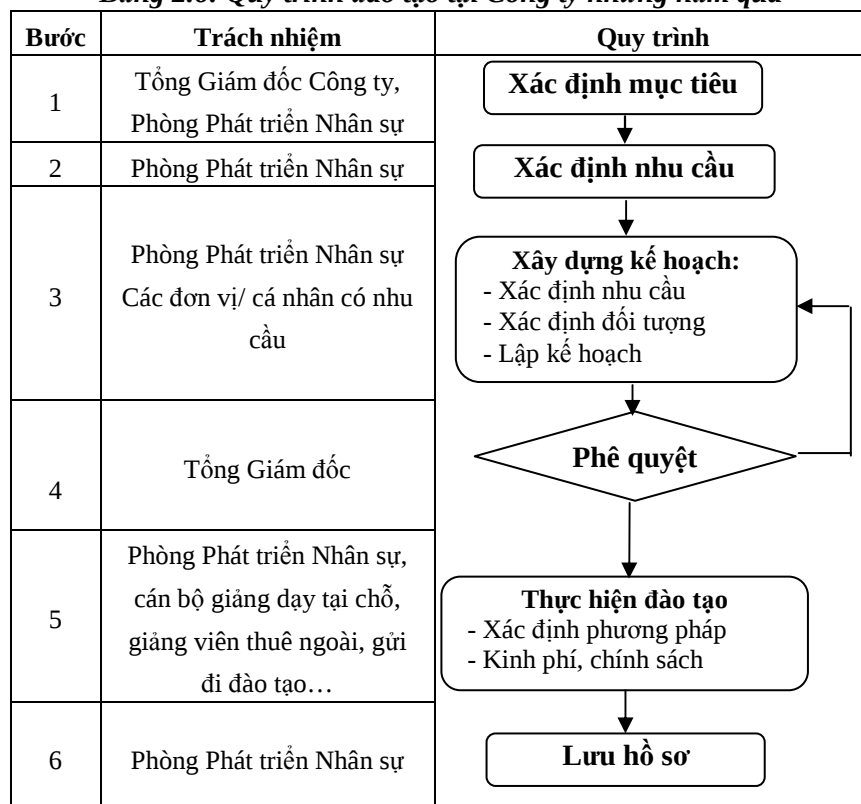
Nhằm chuẩn bị đáp ứng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cho chiến lược phát triển của công ty cũng như sự thay đổi không

những của môi trường kinh doanh. Quy định các trình tự, thủ tục, trách nhiệm thực hiện từ khâu lập kế hoạch đào tạo đến đánh giá hiệu quả đào tạo. Áp dụng trong toàn Công ty với đối tượng có hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 năm trở lên.

2.4. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NNL CỦA CÔNG TY CP ĐT&SX VIỆT HÀN THỜI GIAN QUA

Công tác đào tạo NNL của VHG những năm qua nhìn chung được quan tâm và được triển khai thực hiện theo trình tự như sau:

Bảng 2.6: Quy trình đào tạo tại Công ty những năm qua



2.4.1. Thực trạng việc xác định mục tiêu đào tạo của công ty

- Nâng cao trình độ cho nhân viên các Ban quản trị và Ban quản lý dự án.

- Nâng cao năng lực quản lý, quản trị nguồn lực tại VHG.
- Nâng cao tay nghề công nhân ở các nhà máy Dây và Cáp điện, nhà máy Ống nhựa, nhà máy Composite, nhà máy Công nghệ vật liệu.
- Nhân viên mới thích ứng với công việc tại Công ty.

2.4.2. Xác định nhu cầu đào tạo và đối tượng đào tạo

Để xác định nhu cầu đào tạo, cán bộ Phòng tổ chức đã dựa vào báo cáo hàng năm của các Phòng ban và các Nhà máy để xem xét người lao động cần phải có yêu cầu, trình độ như thế nào, sau đó phân tích xem trình độ của họ đáp ứng đến đâu so với yêu cầu công việc đặt ra. Từ đó tìm ra điểm mạnh, điểm yếu của người lao động và tìm cách khắc phục.

2.4.3. Thực trạng việc xây dựng nội dung kiến thức đào tạo

- Đối với CBQL, chuyên viên: Nội dung kiến thức đào tạo cho CBQL, chuyên viên qua các năm được tổng hợp như sau

Bảng 2.7: Nội dung kiến thức đào tạo cho CBQL, chuyên viên của công ty qua các năm

(ĐVT: Lượt người)

STT	Nội dung kiến thức đào tạo	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Quản lý doanh nghiệp (CEO)	0	3	0
2	Lý luận chính trị	0	2	3
3	Nghịệp vụ bán hàng	18	25	28
4	Nghịệp vụ Quản lý dự án	10	15	16
5	Nghịệp vụ đấu thầu	6	7	9
6	Nghịệp vụ KCS	0	7	7
7	Nghịệp vụ văn thư lưu trữ	4	0	6
8	Nghịệp vụ thu hồi công nợ	20	27	30
9	Nghịệp vụ kế toán máy	0	0	5
10	Nghịệp vụ sử dụng phần mềm ERP	0	3	4

(Nguồn: Ban Quản Trị- Phòng PTNS)

- Đối với nhân viên, CNKT: Nội dung kiến thức đào tạo cho CNKT, nhân viên qua các năm được thể hiện như sau

Bảng 2.8: Nội dung kiến thức đào tạo cho CNKT, nhân viên*của công ty qua các năm (ĐVT: Lượt người)*

STT	Nội dung kiến thức đào tạo	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Kỹ thuật an toàn, BHLĐ, PCCN	252	297	315
2	Kỹ thuật sx Cấp điện	71	75	81
3	Kỹ thuật sx Cấp quang	61	68	70
4	Kỹ thuật sx Nhựa	75	64	72
5	Kỹ thuật trồng cây cao su	53	79	95

2.4.4. Các phương pháp đào tạo Công ty đã áp dụng

- Đối với cán bộ quản lý, chuyên viên:

+ Đào tạo trong công việc: Đối với những nhân viên mới vào, Công ty áp dụng phương pháp đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc giúp họ làm quen với công việc sắp phải làm.

+ Đào tạo ngoài công việc: chủ yếu là tổ chức đào tạo ngắn ngày các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý và tổ chức các hội thảo chuyên đề.

- Đối với công nhân kỹ thuật: Phương pháp đào tạo chủ yếu là kèm cặp, chỉ bảo trực tiếp tại cơ sở sản xuất.

2.4.5. Kinh phí, chính sách đối với người được đào tạo

Mức chi cho đào tạo những năm qua được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 2.9: Mức chi cho đào tạo tại công ty những năm qua

TT	Nội dung	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Tổng quỹ lương	14,760	16,992	19,044
2	Mức cho phép tối đa chi cho đào tạo (Tỷ đồng)	0.44	0.50	0.57
3	Mức thực chi cho đào tạo (Tỷ đồng)	0.15	0.21	0.42
4	Tỷ lệ giữa thực chi so với mức cho phép (%)	33.8%	41.2%	73.5%

Tình hình thực hiện các chính sách đối với NLĐ đã qua đào tạo tại VHG được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 2.10: Tình hình thực hiện chính sách đối với người được đào tạo*tại công ty những năm qua. (ĐVT: người)*

TT	Nội dung	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Tổng số người được đào tạo trong năm	128	168	171
2	Được nâng lương, xếp lại lương sau đào tạo	89	105	95
3	Được luân chuyển, bố trí lại công việc mới phù hợp với chuyên môn sau đào tạo	41	35	16

Từ số liệu ở bảng 2.10 cho thấy, những năm qua VHG có quan tâm thực hiện các chính sách khuyến khích NLĐ tham gia đào tạo như nâng lương, xếp lại lương, luân chuyển, bố trí lại công việc sau đào tạo cho phù hợp, trong đó số người được nâng lương, xếp lại lương sau đào tạo chiếm tỷ lệ tương đối cao (trên 60% so với tổng số người được đào tạo).

2.4.6. Đánh giá kết quả đào tạo

Công ty rất ít tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả sau đào tạo, hoặc chỉ thỉnh thoảng mới chọn mẫu vài khóa học để đánh giá. Đồng thời công tác đánh giá trong Công ty cũng còn sơ sài. Điều đó chứng tỏ lãnh đạo Công ty chưa có sự sát sao đối với công tác đánh giá kết quả đào tạo.

2.5. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NNL TẠI CÔNG TY**2.5.1. Những kết quả đạt được**

Qua thực trạng ở trên cho ta thấy lãnh đạo VHG trong thời gian qua đã thực sự quan tâm tới công tác đào tạo cán bộ công nhân viên.

Công ty có đội ngũ CBCNV có ý thức học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ thuật trong công tác. Hàng năm đội ngũ lao động có tay nghề được nâng cao. Công ty cũng tổ chức thành công các cuộc thi nâng bậc và thi thợ giỏi.

2.5.2. Những tồn tại cần khắc phục

- Trong quá trình xác định nhu cầu đào tạo chưa chú ý đến việc phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc của người lao động.

- Việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch đào tạo - huấn luyện chưa định hướng rõ cho các đơn vị nên tập trung vào mục tiêu đào tạo nào, cần phải triển khai thực hiện như thế nào để đạt hiệu quả cao.

- Về phương pháp đào tạo: Các phương pháp đào tạo chưa đa dạng, chủ yếu áp dụng các phương pháp đào tạo truyền thống.

- Công tác đánh giá kết quả còn mang nặng tính hình thức, tổ chức kiểm tra còn sơ sài, hạn chế, chưa có hệ thống tiêu thức đánh giá.

- Vấn đề cơ sở vật chất dành cho đào tạo còn thiếu đã gây ảnh hưởng không nhỏ tới kết quả công tác đào tạo - huấn luyện.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ SẢN XUẤT VIỆT HÀN

3.1. CĂN CỨ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng và mục tiêu kinh doanh của Công ty trong thời gian tới

- Mục tiêu kinh doanh của Công ty trong thời gian đến: VHG xây dựng định hướng và mục tiêu kinh doanh trong giai đoạn 2010 - 2015 xoay quanh trục ngành nghề theo thứ tự ưu tiên phát triển: bất động sản, hạ tầng công nghiệp dịch vụ - cây công nghiệp - sản xuất chuyên ngành vật liệu xây dựng cơ bản - đầu tư khai thác chế biến kim loại màu

3.1.2. Một số quan điểm khi xây dựng giải pháp

- Đào tạo nguồn nhân lực phải phục vụ cho mục tiêu của doanh nghiệp và nhân viên.

- Đào tạo nguồn nhân lực phải nâng cao hiệu quả công tác sản xuất kinh doanh.

- Nâng cao hiệu quả của quá trình đào tạo NNL.

3.2. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NNL TẠI CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ SẢN XUẤT VIỆT HÀN THỜI GIAN TỚI

3.2.1. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo

- Tiến hành phân tích công việc nhằm xác định nhu cầu đào tạo theo định hướng phát triển của công ty

- Xây dựng tiến trình xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực

- Đánh giá quá trình thực hiện công việc theo các loại lao động để đưa ra các chương trình đào tạo thích hợp.

3.2.2. Tuyển chọn đối tượng đào tạo

Đối với lao động gián tiếp

- Đào tạo cán bộ quản lý;

- Đào tạo đội ngũ nhân viên tại các phòng ban

Đối với lao động trực tiếp

- Đào tạo đội ngũ CNKT tại các nhà máy Cấp viễn thông, Cấp điện, Ống nhựa.

- Đào tạo đội ngũ công nhân của Dự án cao su

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

a. Đối với nhóm cán bộ quản lý:

- Đào tạo trong công việc: Đội ngũ quản lý của Công ty cũng cần được đào tạo trong công việc với hình thức luân chuyển vị trí công tác sẽ giúp cho nhà quản trị mở rộng tầm hiểu biết, tạo áp lực về khả năng thích ứng với vị trí công tác mới

- Đào tạo ngoài công việc:

Bảng : Nội dung kiến thức đào tạo đội ngũ quản lý

STT	Nội dung đào tạo	Số lượng người tham gia	Tên đơn vị đào tạo	Thời gian đào tạo
1	Giám đốc Điều hành (CEO)	1	ĐH Kinh tế TPHCM/IFA/ PACE	3 tháng
2	Giám đốc tài chính	1	ĐH Kinh tế TPHCM/PACE	3 tháng
3	Giám đốc nhân sự (HRM)	1	Viscen/CPE	3 tháng

4	Cao học Tài chính Ngân hàng	3	ĐH Đà Nẵng	2 năm
5	Cao học Quản trị kinh doanh	5	ĐH Đà Nẵng	2 năm
6	Kỹ năng quản lý, Kỹ năng mềm	15	Pace/Viscen/Unicom	14 ngày

b. Đối với đội ngũ nhân viên:

- Đào tạo trong công việc
- + Kèm cặp, chỉ dẫn công việc
- + Luân chuyển công việc.

- Đào tạo ngoài công việc: Công ty nên thường xuyên mở các lớp tập huấn bồi dưỡng ngắn hạn ngoài công việc nhằm củng cố và cập nhật những kiến thức mới cho CBCNV tại các phòng ban để nâng cao hiệu quả công việc.

c. Đối với CNKT tại các nhà máy:

Để công tác đào tạo khoa học và hiệu quả hơn Công ty có thể áp dụng phương pháp đào tạo 3 bước như sau:

Bước 1: Học tập quy trình, quy định chung tại Công ty.

Bước 2: Đào tạo cơ bản công việc tại đơn vị cơ sở.

Bước 3: Phân công cán bộ, nhân viên lành nghề kèm cặp, chỉ việc tại cấp tổ sản xuất cho người học thực hiện cho đến khi thành thạo.

+ Đào tạo ngoài công việc: tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn ngày và cử nhân viên tham gia các lớp đào tạo giới thiệu làm quen với thiết bị mới, tham gia hội thảo chuyên đề...

d. Đối với CNKT tại Dự án trồng cao su:

Hình thức đào tạo phù hợp với đối tượng này là tổ chức lớp cạnh doanh nghiệp. Hình thức tổ chức: Công ty liên kết với Trường Đại học Nông Lâm Huế. Thời gian đào tạo: 30 ngày, cụ thể là 5 ngày học lý thuyết và 25 ngày thực hành.

3.2.4. Xây dựng kế hoạch nguồn kinh phí cho công tác đào tạo nguồn nhân lực

Công ty nên xây dựng một quỹ riêng cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Quỹ này hoạt động độc lập với các quỹ khác trong Công ty. Hàng năm kinh phí đào tạo được trích ra từ quỹ này, có như vậy mới chủ động trong lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nhân sự.

3.2.5. Lựa chọn và đào tạo giáo viên

- Dựa vào yêu cầu của chương trình đào tạo mà có thể lựa chọn các giáo viên từ những người trong biên chế của công ty hoặc thuê ngoài.

- Cần hoàn thiện và nâng cao chất lượng của đội ngũ những cán bộ làm trong công tác đào tạo.

3.2.6. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo

- Đánh giá phản ứng của học viên
- Đánh giá mức độ tiếp thu của học viên
- Đánh giá sự thay đổi nhận thức, hành vi của học viên sau khóa học

- Đánh giá ứng dụng vào công việc

3.2.7. Tăng cường các chính sách trong và sau đào tạo

- Hoàn thiện chính sách động viên NLĐ trong quá trình tham gia đào tạo do Công ty cử đi học

- Hoàn thiện chính sách sử dụng đối với các trường hợp sau đào tạo.

- Hoàn thiện công tác bố trí, bổ nhiệm và quy hoạch cán bộ

3.3. CÁC GIẢI PHÁP BỔ TRỢ KHÁC

- Kien toan bo may to chuc lam cong tac dao tao.
- Thanh lap quyi ho tro nguoi lao dong tham gia dao tao.
- Khong ngung cung co, hoan thien he thong quy che, quy dinh

nội bộ

- Tăng cường tổ chức các hội thi tay nghề giỏi, tổ trưởng quản lý sản xuất giỏi, giao tiếp khách hàng giỏi

KẾT LUẬN

Trong công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ, văn minh, con người là nguồn nhân lực giữ vai trò hết sức quan trọng, là nhân tố quyết định sự phát triển của các doanh nghiệp nói riêng và của đất nước nói chung.

Cùng với sự nghiệp đổi mới của đất nước, Công ty CP Đầu tư và Sản xuất Việt Hàn đã có những thay đổi đáng kể về quy mô, năng lực tài chính, uy tín của doanh nghiệp. Đóng góp vào thành công đó là đội ngũ nhân lực của công ty. Tuy nhiên, đất nước đang bước vào giai đoạn mới, tự do hóa và mở cửa hội nhập mạnh mẽ với thế giới, đội ngũ nhân lực của công ty đã bộc lộ nhiều yếu kém và còn phải đương đầu với những thách thức, khó khăn và cam go mới. Điều đó đang đặt ra nhiều vấn đề nảy sinh trong đào tạo nguồn nhân lực của công ty. Từ những lý do trên luận văn chọn đề tài nêu trên làm mục tiêu nghiên cứu. Trên cơ sở vận dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu, luận văn đã hoàn thành những nhiệm vụ chính sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về đào tạo và nguồn nhân lực; luận văn đã xác định công tác đào tạo nguồn nhân lực là yếu tố quyết định thành công của một tổ chức trong nền kinh tế thị trường nói chung và hội nhập nói riêng.

Thứ hai, qua phân tích thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực của Công ty CP Đầu tư và Sản xuất Việt Hàn, luận văn đã chỉ ra những thiếu hụt về năng lực của đội ngũ nhân lực, những tồn tại trong công tác đào tạo nguồn nhân lực và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Thứ ba, thông qua lý luận, thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực, luận văn đã đưa ra những định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của công ty nhằm góp phần xây dựng

một đội ngũ nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty cũng như hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài, tác giả đã nhận được sự nhiệt tình hướng dẫn của PGS.TS Bùi Quang Bình, tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của Thầy. Mặc dù rất cố gắng, tuy nhiên đào tạo nguồn nhân lực là một vấn đề có nội hàm rộng và liên quan đến nhiều lĩnh vực, tài liệu nghiên cứu và khả năng bản thân có hạn nên đề tài chắc chắn không tránh khỏi những sai sót nhất định. Bản thân là người nghiên cứu đề tài, tác giả thật sự mong muốn nhận được những góp ý từ thầy cô và bạn bè để đề tài hoàn thiện hơn.