

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



ĐẶNG THỊ HƯỜNG

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ THÁI SƠN (TSD)
(Theo định hướng ứng dụng)**

Chuyên ngành : QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã số : 60.34.01.02

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

HÀ NỘI – 2016

Luận văn được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS TRẦN THỊ HÒA**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại:

Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: ; Ngày Tháng Năm 2016

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xu thế hội nhập toàn cầu hóa, các doanh nghiệp được lập ra như nấm sau mưa, do đó sự cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn giữa các doanh nghiệp để tồn tại và phát triển. Tuy nhiên để cạnh tranh được, doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch cũng như đưa ra các chính sách nhằm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng mới, áp dụng thành công tác thay đổi về công nghệ, kỹ thuật.

Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn là một công ty hàng đầu trong lĩnh vực cung cấp phần mềm kê khai thuế - hải quan, hóa đơn tự in, trong hoạt động của mình công ty đã hết sức chú trọng đầu tư vào lĩnh vực đào tạo và phát triển nhân lực, nhờ đó mà mang lại nhiều thành tựu đáng kể. Tuy nhiên trong quá trình làm việc tại công ty, bản thân tôi nhận thấy công tác đào tạo và phát triển của công ty vẫn chưa tương xứng với tiềm năng của công ty, giúp khai thác tốt năng lực của nhân viên.

Mặt khác, bản thân tôi được học và nghiên cứu trong thời gian học đại học cũng như cao học về chuyên ngành quản trị kinh doanh, có hiểu biết về quản trị nguồn nhân lực nên mong muốn được đem kiến thức mình đã học kết hợp với thời gian làm việc tại công ty, nhận thấy tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của công ty, do đó tôi chọn đề tài : ***“Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)”***. Thông qua đề tài sẽ giúp tôi hiểu hơn về hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD), qua đó cùng công ty nghiên cứu, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho người lao động đóng vai trò then chốt trong việc duy trì và phát huy tối đa hiệu quả nhân lực trong mục tiêu đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động.. Theo nghiên cứu của tôi, liên quan đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học đề cập và phân tích, có thể kể ra một số công trình tiêu biểu như:

PGS.TS. Nguyễn Thị Minh An (2013), *Bài giảng Quản trị nguồn nhân lực*, Học viện Công nghệ Bưu chính – Viễn thông. Bài giảng đưa ra những lý thuyết căn bản về quản trị nguồn nhân lực, nội dung công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

PGS.TS.Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008), *Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh Tế Quốc Dân. Công trình đưa ra các phân tích về quản lý nguồn nhân lực trong xã hội một cách sâu sắc và thực tiễn.

PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Ths Nguyễn Văn Điềm (2012), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân. Công trình đã giới thiệu những kiến thức cơ bản về quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức.

Harvard Business School (2009), “*Kỹ năng hướng dẫn nhân sự*”, cuốn sách đưa ra những giải pháp cho những thách thức thường gặp trong công việc của nhà quản lý. Cuốn sách giúp người học quyết định khi nào cần hướng dẫn cho người khác, tổ chức thực hiện các chương trình hướng dẫn đào tạo một cách có chủ đích.

William J. Rothwell, “*Tối đa hóa năng lực nhân viên*”, cuốn sách đưa người đọc trải qua từng chiến lược đơn giản nhưng vô cùng hiệu quả để phát huy hiệu quả năng lực của nhân viên, trong đó có chiến lược thực hiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của nhân viên một cách thường xuyên thông qua công việc.

Nguyễn Đăng Thắng (2013), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty điện lực Thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sỹ, Học viện công nghệ Bưu chính – Viễn thông. Luận văn đã trình bày khái quát các lý luận khoa học về nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực tại Tổng công ty bưu điện Thành phố Hà Nội, từ đó nêu thực trạng và đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại đơn vị.

Th.S Nguyễn Thị Kim Chi (2014), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay*”, Khoa Khoa học quản lý, Trường ĐHKHXHVNV, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tuy nhiên các giáo trình, luận văn nêu trên chỉ đề cập đến các lý luận và giải pháp mang tính cá biệt đối với từng lĩnh vực đặc thù mà chưa đề tài nào đi vào nghiên cứu cụ thể hướng phát triển cho doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ. Cho đến thời điểm hiện tại, Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn chưa có luận văn thạc sỹ nào khai thác vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong đơn vị. Điều này vừa là thuận lợi nhưng cũng có những khó khăn nhất định trong việc khai thác và nghiên cứu của bản thân tôi. Do đó, tôi quyết định chọn đề tài “***Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)***” làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sỹ của mình.

3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Mục tiêu nghiên cứu tổng quát của đề tài nghiên cứu đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD).

Để đạt được mục tiêu tổng quát trên, các nhiệm vụ cụ thể của luận văn là:

- + Hệ thống hóa cơ sở lý luận của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nói chung.
- + Phân tích thực trạng và rút ra đánh giá công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)
- + Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nói chung và tại công ty phát triển công nghệ Thái Sơn(TSD) nói riêng.

Phạm vi nghiên cứu đề tài: Nghiên cứu đánh giá hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty phát triển công nghệ Thái Sơn trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2015 và các giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TSD từ năm 2016 đến 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, luận văn sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau như: phương pháp luận duy vật biện chứng, phương pháp phân tích hệ thống, thu thập tài liệu, phương pháp phân tích tổng hợp số liệu, phương pháp thực nghiệm tổng kết hoạt động của TSD

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài được trình bày bởi 3 chương:

Chương 1: Vấn đề căn bản về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nhân lực tại Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty phát triển công nghệ Thái Sơn(TSD)

Chương 1

VẤN ĐỀ CĂN BẢN VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm và vai trò của nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp

1.1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

"Nguồn lực con người" hay "nguồn nhân lực", là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển

1.1.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn lực vô tận. Có thể nói, các nguồn lực khác là hữu hạn và có thể bị khai thác cạn kiệt, trong khi đó nguồn nhân lực mà cốt lõi là trí tuệ lại có tiềm năng vô tận.

Thứ hai, nguồn nhân lực là mục tiêu và động lực của sự phát triển. Với tư cách là người sản xuất, con người có vai trò quyết định đối với sự phát triển. Trong bất kỳ trình độ sản xuất văn minh nào, lao động của con người cũng đóng vai trò quyết định.

Thứ ba, nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp. Muốn tồn tại và phát triển đều bằng mọi biện pháp để thu hút vốn phục vụ cho quá trình sản xuất và kinh doanh. Tuy nhiên, vốn chỉ phát huy tác dụng, trở thành doanh nghiệp nào cũng cần có một lượng vốn.

1.1.2. Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

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

Có quan niệm cho rằng: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, là điều kiện tiên quyết để các tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường kinh doanh đầy biến động. Do đó, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần phải được thực hiện một cách có kế hoạch và mang tính hệ thống”

Cũng có quan niệm cho rằng: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là tiến trình cung cấp cho nhân viên những thông tin, kỹ năng và sự thấu hiểu về tổ chức công việc trong

tổ chức cũng như mục tiêu. Thêm vào đó, đào tạo và phát triển được thiết kế để giúp đỡ, hỗ trợ nhân viên tiếp tục có những đóng góp tích cực cho tổ chức.”

Trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, chúng ta cần quan tâm đến hai vấn đề cơ bản xuyên suốt đó là đào tạo và phát triển.

Bảng 1.1. So sánh giữa đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Tiêu chí	Đào tạo	Phát triển
1. Tập trung	Công việc hiện tại	Công việc tương lai
2. Phạm vi	Cá nhân	Cá nhân và tổ chức
3. Thời gian	Ngắn hạn	Dài hạn
4. Mục đích	Khắc phục sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng hiện tại	Chuẩn bị cho tương lai

(Nguồn: Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực – ĐH Kinh tế quốc dân)

1.1.2.3. Vai trò đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Đối với doanh nghiệp
- Đối với người lao động
- Đối với xã hội.

1.1.2.4. Ý nghĩa của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Đối với doanh nghiệp: đảm bảo sự tồn tại và phát triển của mỗi tổ chức.

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.

1.1.3. Mối quan hệ của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với các chức năng quản trị nguồn nhân lực khác trong doanh nghiệp

- Đối với công tác tuyển dụng nguồn nhân lực
- Đối với công tác hoạch định nguồn nhân lực.
- Đối với công tác đãi ngộ, lương thưởng cho người lao động.

1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.4.1. Các yếu tố thuộc thị trường lao động

- Môi trường kinh tế
- Nhân tố chính trị
- Văn hóa – xã hội
- Khoa học – Kỹ thuật
- Đối thủ cạnh tranh

1.1.4.2. Các yếu tố thuộc doanh nghiệp

- Vốn
- Mục tiêu của doanh nghiệp
- Nhà quản trị

1.1.4.3. Yếu tố từ người lao động

Người lao động là nhân viên làm việc trong doanh nghiệp

1.1.4.4. Yếu tố từ công việc và sự hấp dẫn trong công việc

Người lao động ngoài tiền lương, tiền công họ còn mong muốn được phát triển bản thân, được học tập nâng cao trình độ đối với công việc đang đảm nhiệm.

1.2. Nội dung công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

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

Là xác định khi nào, bộ phận nào cần phải đào tạo, đào tạo kỹ năng nào, cho loại hình lao động nào và bao nhiêu người đào tạo.

1.2.2. Xây dựng mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Mục tiêu của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về doanh nghiệp, nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình tốt hơn.

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

Là xác định đối tượng cần được đào tạo để đáp ứng yêu cầu công việc, giúp doanh nghiệp hoàn thành mục tiêu đề ra.

1.2.4. Xây dựng chương trình và lựa chọn hình thức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Chương trình: là xác định số lượng các bài học, thời lượng từng môn học và thứ tự từng môn học

- Hình thức: đào tạo mới, đào tạo lại hay đào tạo nâng cao và đào tạo chuyên môn.

1.2.5. Thực hiện quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Mời giảng viên
- Tập trung người học
- Chuẩn bị tài liệu
- Chuẩn bị cơ sở vật chất
- Xây dựng chế độ đối với người học và người dạy.

1.2.6. Đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Tiêu thức đánh giá chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là hiệu quả làm việc của nhân viên có thay đổi theo hướng doanh nghiệp mong muốn hay không? Có đạt mục tiêu đề ra hay không?

1.3. Kinh nghiệm, bài học về đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp

1.3.1. Kinh nghiệm của một số công ty

1.3.1.1. Công ty cổ phần FPT

1.3.1.2. Công ty cổ phần MISA

1.3.1.3. Công ty cổ phần BKA

1.3.2. Bài học cho TSD

1.3.2.1. Đánh giá nguồn nhân lực và lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

- Việc xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực được thực hiện thông qua đánh giá nguồn nhân lực hiện có một cách thường xuyên. Đánh giá nguồn nhân lực cần được triển khai cho các vị trí công việc và dựa trên cơ sở năng lực yêu cầu cho từng vị trí.

- Việc xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phải phù hợp với từng giai đoạn phát triển của công ty và phù hợp với yêu cầu của thị trường nhằm đảm bảo đáp ứng kịp thời với sự phát triển của thị trường.

1.3.2.2. Quá trình triển khai thực hiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Hình thức thực hiện: tại nơi làm việc, ngoài nơi làm việc hoặc kết hợp các phương pháp sao cho phù hợp với mục tiêu của tổ chức.

- Nội dung triển khai: cần tập trung đào tạo nâng cao về kỹ thuật và cập nhật các ứng dụng khoa học – kỹ thuật tiên tiến trên thế giới nhằm nâng cao hiệu quả.

1.3.2.3. Về tổ chức bộ máy và quản lý

Các bộ phận chức năng quản lý phát triển nguồn nhân lực với các cơ sở đào tạo cần trở thành một khối thống nhất, có sự quản lý điều hành của cấp trên.

Cần xây dựng và áp dụng hệ thống tiêu chuẩn về năng lực cho từng chức danh, vị trí công việc ở các cấp và có chính sách bồi dưỡng gắn với đề bạt, sử dụng nhân lực theo cấp bậc.

1.4. Kết luận chương

Việc đưa ra những vấn đề căn bản về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã giúp cho đề tài trở nên logic, chặt chẽ tạo nên sự bao quát tổng thể, đồng thời làm căn cứ cho việc đánh giá và phân tích đúng thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở chương 2

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ THÁI SƠN (TSD)

2.1. Tổng quan về công ty phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD)

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty

2.1.1.1. Lịch sử hình thành của công ty

Công ty TNHH Thái Sơn được thành lập theo giấy phép kinh doanh số 0102006444 ký ngày 19/9/2002.

2.1.1.2. Quá trình phát triển của công ty

- Giai đoạn 2004 – 2006: ổn định tổ chức và nhân sự, mạng Internet phát triển, công ty đã có vị thế trên thị trường và có uy tín về các sản phẩm dịch vụ của mình.
- Giai đoạn 2006-2008: Đứng lên vững chắc, tạo tiền đề để phát triển vươn lên trong cơ chế mới, mở thêm các chi nhánh tại 3 miền Bắc – Trung – Nam.
- Giai đoạn 2008-2012: Đảm bảo đủ vốn đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ, cải tiến sản phẩm phù hợp với thị trường và mở rộng loại hình sản phẩm: phần mềm quản lý văn phòng, quản lý trường học. Phần mềm ECUS vinh dự được nhận giải thưởng Sao Khuê 3 năm liên tiếp 2009, 2010 và 2011
- Giai đoạn 2012 đến nay: Số lượng khách hàng của công ty tăng lên rõ rệt, công ty phát triển thêm nhiều sản phẩm mới đáp ứng nhu cầu khách hàng.

2.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh và phát triển của công ty

- Ngành, nghề kinh doanh: Tư vấn và cung cấp phần mềm; Sản xuất phần mềm; Thiết kế và cung cấp tài liệu giúp đỡ cài đặt và cung cấp dịch vụ hỗ trợ cho việc mua phần mềm; Dịch vụ thương mại điện tử...

- Thị trường khai thác: Sau hơn 14 năm hình thành và phát triển, công ty Thái Sơn đã mở rộng thị trường ở khắp cả nước, hiện tại công ty có 5 chi nhánh đại diện ở khắp 3 miền Bắc – Trung – Nam để phục vụ nhu cầu của doanh nghiệp.

- Sản phẩm kinh doanh: phần mềm khai báo hải quan, dịch vụ văn phòng điện tử, quản lý trường học, quản lý văn bản...

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của công ty

2.1.3.1. Chức năng, nhiệm vụ

Tư vấn và cung cấp phần mềm, sản xuất phần mềm giúp cho doanh nghiệp khai báo hải quan điện tử và kê khai thuế trên phạm vi cả nước và cung cấp một số phần mềm điện tử khác theo quy định của pháp luật.

2.1.3.2. Cơ cấu tổ chức của công ty

- Giám đốc
- 2 phó giám đốc
- 7 phòng chức năng

2.1.4. Đặc điểm nguồn lực của công ty

2.1.4.1. Đặc điểm về lao động

Hiện nay công ty có 380 lao động trong đó trình độ đại học chiếm phần lớn(57,9%) số nhân viên trong công ty, còn lại là cao đẳng và trung cấp. Do đặc thù là công ty kinh doanh phần mềm nên tỷ lệ nam giới cũng chiếm tỷ lệ cao(58,3%) số lao động.

2.1.4.2. Đặc điểm vốn

Công ty TSD là công ty Trách nhiệm hữu hạn, đi vào hoạt động từ năm 2002 với số vốn ban đầu là 12 tỷ đồng, đến nay số vốn của công ty đã lên tới 40 tỷ đồng. trong đó vốn chủ sở hữu đạt 8 tỷ chiếm 20% lượng vốn của công ty, còn lại là vốn kinh doanh gồm hệ thống máy móc, máy chủ server hiện đại.

2.1.4.3. Đặc điểm về tài sản

Công ty hiện có 5 trụ sở làm việc đặt tại các thành phố lớn trong cả nước với hệ thống trang thiết bị tiện nghi, máy móc hiện đại, dây chuyền công nghệ nhập khẩu. Ước tính tài sản của công ty đến cuối năm 2015 đạt 50 tỷ đồng.

2.1.5. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty.

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Các chỉ tiêu	Mã số	Năm		
		2013	2014	2015
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	7.132.211	9.664.055	12.883.006
2. Giá vốn hàng bán	11	6.021.862	7.998.586	11.142.134
3. Chi phí bán hàng	24	71.509	106.379	136.875
4. Chi phí quản lý doanh nghiệp	25	600.077	640.952	638.286
5. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	50	438.763	954.120	965.711
6. Chi phí thuế TNDN hiện hành	51	122.854	267.153	241.428
7. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	60	315.910	86.966	724.283

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

2.2. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TSD từ năm 2013 đến 2015

2.2.1. Đặc điểm quản lý nguồn nhân lực của TSD

2.2.1.1. Đặc điểm nguồn nhân lực của TSD

Bảng 2.2: Kết cấu nhân viên của công ty trong 3 năm từ 2013 đến 2015

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		So sánh 2014/2013		So sánh 2015/2014	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Tổng lao động	240	100	300	100	380	100	80	126,7	60	125
Theo giới tính	240	100	300	100	380	100	80	126,7	60	125
Nam	140	58,3	80	60	230	60,5	50	127,8	40	128,6
Nữ	100	41,7	120	40	150	39,5	30	125	20	120
Theo trình độ	240	100	300	100	380	100	80	126,7	60	125
Đại học	120	50	180	60	220	57,9	40	122,2	60	150
Cao đẳng	80	33,3	80	26,6	100	26,3	20	125	0	0
Trung cấp	40	16,7	40	3,4	60	15,8	20	150	0	0

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

Bảng 2.3: Kết cấu độ tuổi nguồn nhân lực trong công ty*Đơn vị tính: người*

Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số lao động	240	100	300	100	380	100
Dưới 30 tuổi	160	66,7	210	70	270	71
Từ 30 đến 40 tuổi	50	20,8	45	15	60	15,8
Trên 40 tuổi	30	22,5	45	15	50	13,2

*(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)***2.2.1.2. Đặc điểm công tác tuyển dụng**

Hàng năm, dựa vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty để tổ chức tuyển dụng và đào tạo nghề cho nhân viên.

2.2.1.3. Đặc điểm công tác đãi ngộ

Công ty có chính sách đãi ngộ cho nhân viên vào cuối năm sau khi tổng kết hoạt động sản xuất kinh doanh của cả năm hoặc sau mỗi đợt có chương trình mới đưa vào khai thác, sử dụng.

2.2.1.4. Đặc điểm công tác đánh giá

Dựa vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, tình hình điều tra, thăm dò ý kiến khách hàng và đánh giá của ban quản lý, công ty có được kết quả đánh giá hoạt động của nhân viên trong công ty.

2.2.2. Thực trạng công tác xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty

- Xác định khả năng làm việc, trình độ làm việc của người lao động.
- Căn cứ vào sự thay đổi trong khâu tổ chức từ đó xác định nhu cầu đào tạo.
- Xác định nhu cầu đào tạo phải dựa trên nguồn kinh phí hiện có của công ty cho chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Bảng 2.4: Kế hoạch đào tạo cán bộ công nhân viên*Đơn vị tính: người*

Các chỉ tiêu	2013	2014	2015	Mức tăng 2014/2013	Mức tăng 2015/2014
Tổng CNV được đào tạo	120	164	230	36,7%	40,2%
Đào tạo lý luận chính trị	10	12	15	20%	25%
Học lớp quản lý, tổ chức	10	12	15	20%	25%
Đào tạo marketing, phát triển thị trường	30	40	60	33,3%	50%
Đào tạo tin học	50	60	90	20%	50%
Đào tạo ngoại ngữ	30	40	50	33,3%	25%

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

2.2.3. Thực trạng xây dựng mục tiêu và kinh phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

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

- Đối với nhân viên kinh doanh: Giúp họ tự tin khi giao tiếp với khách hàng, quy trình tư vấn sản phẩm, tiếp cận khách hàng mới và tạo mối quan hệ thân thiết với khách hàng cũ cũng như với đồng nghiệp.
- Đối với nhân viên kỹ thuật: Giúp họ nắm bắt khoa học – kỹ thuật mới nhất để ứng dụng vào quá trình nghiên cứu, chế tạo và nâng cấp phần mềm hiện có, giúp khách hàng dễ dàng điền tờ khai, giúp tiết kiệm thời gian và chi phí.
- Đối với cấp quản lý: giúp họ nắm rõ được mục tiêu, định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới, nâng cao khả năng chuyên môn, nghiệp vụ, có khả năng hoạch định tổ chức...

2.2.3.2. Thực trạng xây dựng kinh phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Bảng 2.5: Tỷ lệ phân bổ kinh phí đào tạo

Đơn vị tính: 1000 đồng

Chi tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Mức tăng 2014/2013	Mức tăng 2015/2014
Doanh thu	7.132.211	9.664.055	12.883.006	135,5%	133,3%
Kinh phí đào tạo	356.610	579.843	901.810	162,598%	155,5%

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

2.2.4. Thực trạng công tác lựa chọn đối tượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Hàng năm công ty đều tổ chức các lớp tập huấn cho nhân viên trong công ty vào quý I, ngoài ra còn tổ chức các lớp học bồi dưỡng cho nhân viên phòng kinh doanh và kỹ thuật, phòng vận hành khi công ty có sản phẩm mới ra mắt thị trường.

Bảng 2.6: Thống kê số lượng CNV được cử đi đào tạo

Đơn vị tính: người

Các phòng ban	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Mức tăng 2014/2013	Mức tăng 2015/2014
Phòng kỹ thuật	25	30	45	20%	50%
Phòng phần mềm máy tính	25	30	45	20%	50%
Phòng kinh doanh	60	80	110	33,3%	37,5%
Phòng tài chính kế toán	5	12	15	140%	25%
Phòng Hành chính – Tổng hợp	5	12	15	140%	25%

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

2.2.5. Thực trạng công tác xây dựng chương trình và lựa chọn hình thức đào tạo phát triển nguồn nhân lực của công ty

2.2.5.1. Chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty

- Đối với nhân viên cũ: tổ chức các lớp tập huấn cho toàn bộ nhân viên, tổ chức hội thảo giữa doanh nghiệp với công ty để trao đổi, giải đáp vướng mắc...

- Đối với nhân viên mới: tổ chức chương trình giới thiệu sản phẩm, về văn hóa kinh doanh của doanh nghiệp giúp họ làm quen với doanh nghiệp.

2.2.5.2. Hình thức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của TSD

+ Bên trong doanh nghiệp: nhà quản lý yêu cầu nhân viên cũ kèm cặp, hướng dẫn nhân viên mới làm quen với công việc, chỉ bảo tại chỗ để họ nắm được công việc cụ thể của mình sắp đảm nhiệm.

+ Bên ngoài doanh nghiệp: tổ chức các lớp bồi dưỡng, các khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn để nhân viên mới nắm rõ được công việc cụ thể của mình.

+ Tự đào tạo: ngoài hai hình thức đào tạo nêu trên, doanh nghiệp cũng khuyến khích nhân viên tự học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

2.2.6. Thực trạng thực hiện quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty

- Việc mời giảng viên: được công ty chỉ định là những người có kinh nghiệm lâu năm trong doanh nghiệp, họ có đầy đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết về công việc cần truyền đạt, tuy nhiên lại không có kỹ năng sư phạm, khả năng truyền đạt chưa bài bản nên khi nhân viên mới tuyển vào chưa nắm được kiến thức cũng như quy trình một cách hệ thống, chi tiết.

- Tập trung người học: ở khâu này, do lượng nhân viên được tuyển mới vào đủ đáp ứng phục vụ công việc nên họ chỉ tranh thủ học được ngoài giờ làm việc do vẫn phải đảm nhiệm công việc hàng ngày

- Chuẩn bị tài liệu: do đặc thù là công ty thiết kế phần mềm, các nhân viên phòng lập trình và kỹ thuật chủ yếu sử dụng máy tính để làm việc nên để hướng dẫn những người mới, người hướng dẫn trực tiếp sử dụng trên máy tính có cài sẵn các phần mềm của công ty đã được lập trình sẵn các tình huống có thể xảy ra khi sử dụng phần mềm.

- Chuẩn bị cơ sở vật chất: Hiện tại công ty có 5 chi nhánh trên khắp 3 miền Bắc – Trung – Nam, mỗi chi nhánh đều có cơ sở vật chất khang trang, đầy đủ thiết bị tiện nghi phục vụ cho nhân viên học tập và làm việc.

- Xây dựng chế độ đối với người học và người dạy: trong năm 2015 công ty TSD có 80 người được tuyển mới, tất cả đều được đào tạo ngay tại doanh nghiệp. Công ty có hỗ trợ kinh phí cho các lớp đào tạo, cán bộ giảng dạy được hỗ trợ 3 triệu đồng/người/khóa, nhân viên được hỗ trợ 2 triệu đồng/người/khóa, mỗi khóa đào tạo kéo dài 15 ngày một đợt và 1 năm công ty thường tổ chức 1 đợt cho nhân viên mới vào đầu năm.

2.2.7. Thực trạng công tác đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty

Dựa trên công việc người lao động thực hiện: kết quả của quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được đánh giá thông qua mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Ngoài ra, để đánh giá kết quả quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, công ty còn dựa vào đánh giá từ phía người lao động, họ là người trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo và vận dụng kiến thức được đào tạo ứng dụng cho công việc của mình.

Bảng 2.7: Bảng kết quả đào tạo qua các năm 2013 – 2015

Đơn vị tính: lượt

Chỉ tiêu Năm	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch
Năm 2013	120	80	66,7%
Năm 2014	164	130	79,3%
Năm 2015		200	87%

(Nguồn: Phòng Hành chính – Tổng hợp công ty TSD)

2.3. Đánh giá chung công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của TSD

2.3.1. Thành tựu đã đạt được

+ Xây dựng được quy chế quy định việc cử cán bộ công nhân viên của công ty đi đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

+ Kinh phí cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được lãnh đạo công ty quan tâm duyệt tăng qua các năm, mức thấp nhất hàng năm dựa vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty là 1% lợi nhuận sau thuế.

+ Chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được lựa chọn tương đối kỹ lưỡng, phù hợp với kế hoạch đào tạo của công ty

+ Đa số người lao động đều được trang bị kiến thức mới nâng cao khả năng tư duy, kỹ năng lao động của mình để phù hợp với công việc và nâng cao tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác đối với đồng nghiệp.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1 Hạn chế của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của TSD

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty vẫn còn tồn tại những vấn đề sau:

- + Một là, việc lựa chọn đối tượng đào tạo thường chưa được chính xác nhằm phát huy hiệu quả của công tác đào tạo và hướng phát triển kỹ năng nghề nghiệp của các cá nhân người lao động.
- + Hai là, không nhiều những kiến thức thu được sau quá trình đào tạo phục vụ trực tiếp tới công việc của người lao động.
- + Ba là, chưa có hệ thống hoàn chỉnh, thống nhất để đánh giá tình hình thực hiện công việc của những người được cử đi đào tạo và phát triển cũng như các chương trình đào tạo sau mỗi khóa học.
- + Bốn là, đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy, hướng dẫn còn thiếu, chưa có chiến lược đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý có đủ trình độ, kỹ năng quản lý mang tính chuyên nghiệp
- + Năm là, thời gian đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hàng năm còn ngắn, người lao động chưa kịp thực hành đầy đủ kiến thức mới cũng như nắm rõ quy trình vận hành nên khả năng xử lý khi có tình huống phát sinh còn chậm.
- + Sáu là, sau mỗi khóa đào tạo công ty chưa lấy ý kiến phản hồi của người lao động về chất lượng sau đào tạo để nắm rõ hiệu quả của chương trình đào tạo, từ đó đưa ra những biện pháp khắc phục hợp lý, đảm bảo nâng cao chất lượng của quá trình vào những lần đào tạo sau.

2.3.2.2. Nguyên nhân dẫn đến những tồn tại

- TSD chưa có bảng mô tả công việc và phân tích công việc cho từng bộ phận.
- Công ty chưa thực sự nghiên cứu kỹ những bộ phận cần thiết để cử cán bộ tham gia tập huấn.
- Đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy còn ít, thiếu nghiệp vụ sư phạm

- Công ty chưa có phòng chuyên trách về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

2.4. Kết luận chương

Sau khi trình bày khái quát về lịch sử hình thành và phát triển của công ty TSD, nêu lên đặc điểm nguồn lực cũng như nêu rõ thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty từ năm 2013 đến 2015, dựa trên cơ sở lý thuyết của chương 1 đã giúp đánh giá những thành tựu và hạn chế của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty, từ đó đưa ra những giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty TSD.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TSD

3.1. Định hướng phát triển của công ty từ 2016 đến 2020

3.1.1. Mục tiêu của doanh nghiệp

Khai thác tốt hơn lợi thế của công ty để giữ vững quy mô kinh doanh, tiết kiệm chi phí, phát triển thương hiệu, đảm bảo sự an toàn tài chính của công ty, phấn đấu mức tăng trưởng lợi nhuận kế toán trước thuế là 50% so với kết quả năm trước.

Năm 2016, công ty đặt mục tiêu tăng trưởng 20% tương đương với doanh thu cả năm đạt trên 50 tỷ đồng, số lượng khách hàng tăng trên tất cả các sản phẩm, nhưng tăng cao nhất ở sản phẩm thuế - hải quan là sản phẩm chủ lực đem lại hiệu quả hoạt động kinh doanh cho công ty và thương hiệu của doanh nghiệp.

Mục tiêu của doanh nghiệp hướng tới năm 2020 đạt vị trí top 3 công ty hàng đầu cung cấp phần mềm này, với số lượng khách hàng đạt mức 300 nghìn doanh nghiệp.

3.1.2. Mục tiêu quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp

3.1.2.1 Hoàn thiện trong công tác tuyển dụng, tuyển chọn

Lựa chọn và đánh giá các nguồn tuyển dụng

Tổ chức thi đầu vào khoa học, hiệu quả

Xây dựng nguồn nhân lực có thái độ đúng đắn và năng lực phù hợp

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

3.1.2.2. Mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty từ năm 2016 đến năm 2020

- Về con người

Công ty luôn đặt chiến lược chung là phải hoàn thiện đội ngũ cán bộ công nhân viên cả về số lượng và chất lượng. Xác định vị thế của công ty trong tương lai, phương hướng hoạt động nhằm đào tạo một đội ngũ cán bộ giỏi về nghiệp vụ chuyên môn, giàu về kinh nghiệm làm việc, có tinh thần hăng say làm việc, luôn học hỏi sáng tạo trong công việc.

- Về tổ chức hoạt động:

- + Phát triển công ty thành một tập đoàn kinh doanh về phần mềm, trong đó phần mềm kê khai thuế - hải quan là sản phẩm chủ đạo của công ty.

- + Thiết lập được các đại diện và chi nhánh công ty tại các tỉnh, đặc biệt là các trung tâm kinh tế lớn, gồm các cụm khu công nghiệp tại các vùng Bắc, Trung, Nam.

- + Liên doanh liên kết với các đơn vị khác sản xuất phần mềm và trang bị khoa học – kỹ thuật hiện đại để phục vụ các doanh nghiệp một cách tốt nhất, đặc biệt thời gian quyết toán thuế.

- Về điều hành quản lý.

Để điều hành quản lý công ty có hiệu quả, công ty đã đề ra các chương trình:

- + Chương trình tái cấu trúc – tổ chức lại doanh nghiệp- hiện đại hóa quản lý: Công ty hoạt động theo Luật doanh nghiệp Việt Nam năm 2005 dưới hình thức công ty cổ phần, nhà nước không có chi phối, vì vậy cần tái cấu trúc ở cả 2 lĩnh vực tài chính và hoạt động. Hoạt động sản xuất kinh doanh phải năng động, tốc độ, sáng tạo, phù hợp với yêu cầu cạnh tranh giữa các doanh nghiệp.

- + Chương trình hiện đại hóa kỹ thuật – công nghệ: Đầu tư đổi mới trang thiết bị, ứng dụng các công nghệ tiên tiến để cung cấp những sản phẩm chất lượng cao, giá thành hợp lý nhằm đáp ứng những yêu cầu ngày càng khắt khe của doanh nghiệp trong và ngoài nước (các công ty liên doanh với nước ngoài hoạt động tại Việt Nam).

- Về sản phẩm

Công ty luôn đặt chất lượng sản phẩm lên vị trí hàng đầu. Vì thế, với đặc thù là công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghệ phần mềm, ứng dụng khoa học – kỹ thuật hiện đại, luôn luôn được cập nhật liên tục nên vấn đề nâng cao chất lượng sản phẩm luôn được công ty coi trọng.

3.1.3. Định hướng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

3.1.3.1. Xây dựng chiến lược đào tạo phát triển nhân sự dài hạn cho công ty TSD

Cần xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nhân sự dựa vào tầm nhìn của các nhà quản trị trong tương lai cũng như dựa vào chiến lược mục tiêu của công ty trong những năm sắp tới để có được đội ngũ nhân sự hoàn thiện, đáp ứng được tình hình sản xuất kinh doanh lúc đó của công ty. Trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ khác nhau thì điều kiện kinh doanh cũng thay đổi, yêu cầu về công việc ngày càng đòi hỏi cao hơn.

3.1.3.2. Đồng bộ giữa công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với các công tác quản lý nguồn nhân lực khác

Trong công tác quản lý nguồn nhân lực, công tác đào tạo và phát triển cần phải được thực hiện đồng bộ với các công tác quản lý con người chủ yếu khác như thiết kế và phân tích công việc, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá kết quả công việc, trả lương và phúc lợi.

Công ty cần có những chính sách khuyến khích người lao động học hỏi và nâng cao kiến thức cùng với các kỹ năng mềm phục vụ cho vị trí công việc như kỹ năng thuyết trình, kỹ năng đàm phán, tiếng anh giao tiếp...

Công ty cần giúp cho người lao động thấy được tầm quan trọng của công tác đào tạo và phát triển đối với chính bản thân mình và sự kỳ vọng của công ty đối với việc đào tạo và phát triển người lao động.

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

3.2.1. Nhóm giải pháp xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

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

Xác định đúng nhu cầu, đối tượng đào tạo, mức độ, phạm vi và mục tiêu đào tạo:

- Dựa vào phân tích công việc và khả năng của nhân viên khi mà doanh nghiệp tiến hành phân tích công việc và kiểm tra trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên thì nhu cầu đào tạo bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực được phát sinh.

- Dựa vào công thức tính toán về lao động như sau

Nhu cầu bổ sung = Nhu cầu cần có năm kế hoạch – Số đã có năm báo cáo

Ai là đối tượng cần phải được đào tạo và đào tạo lại.

Sự sẵn sàng của nhân viên đối với hoạt động đào tạo và phát triển.

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

- 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 phải phù hợp và có biện pháp cụ thể để thực hiện mục tiêu đó.

- Mục tiêu phải có chỉ tiêu cụ thể để đánh giá: công ty hướng tới việc tăng số lượng khách hàng hàng năm lên 10%, lợi nhuận sau thuế tăng 15%.

- Phải có giới hạn về số lượng, cơ cấu học viên, về thời gian chương trình đào tạo.

- Mục tiêu đào tạo 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 chuyên môn để đáp ứng quản lý có hiệu quả. Nâng cao trình độ học vấn cho nhân viên có khả năng trong công ty.

3.2.2. Nhóm giải pháp xây dựng chương trình, phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

3.2.2.1. Giải pháp xây dựng chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Chương trình đào tạo phải được lập kế hoạch từ trước, được ban lãnh đạo công ty phê duyệt và được nhân viên ủng hộ.

Trong chương trình đào tạo, ngoài những kiến thức đào tạo chuyên môn, nội dung đào tạo cần phải được mở rộng cả về kiến thức liên quan tạo điều kiện cho người học dễ tiếp thu và liên hệ.

3.2.2.2. Phương pháp đào tạo

Ngoài các biện pháp cũ, công ty cần áp dụng các biện pháp tiên tiến hiện nay như mô phỏng, xử lý tình huống để người học tiếp thu nhanh hơn và có kinh nghiệm xử lý các tình huống.

3.2.3. Nhóm giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Một là, thành lập ban chỉ đạo về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để giúp Tổng giám đốc chỉ đạo thống nhất công tác hoạch định phát triển nguồn nhân lực.

Hai là, chuẩn hóa và chuyên môn hóa các chức danh quản lý phát triển nguồn nhân lực.

Ba là, các đơn vị phải có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ làm công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Ngoài ra, việc sử dụng kinh phí hiệu quả và tăng nguồn kinh phí cho công tác đào tạo và phát triển nhân sự cũng ảnh hưởng đến quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

3.2.4. Nhóm giải pháp hỗ trợ

3.2.4.1. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực

Công ty TSD cần xác định rõ những đối tượng được cử đi đào tạo làm nòng cốt, đem lại hiệu quả cho công ty. Không nên đào tạo theo kiểu đại trà gây lãng phí thời gian, tiền bạc của công ty cũng như của người lao động

3.2.4.2. Phân tích công việc

Cần có bảng mô tả công việc và phân tích công việc một cách chi tiết và cụ thể với từng vị trí công việc trong công ty. Nhất là ở bộ phận nòng cốt như nhân viên kỹ thuật, nhân viên kinh doanh, nhân viên phòng công nghệ phần mềm.

3.2.4.3. Cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực

Để có dữ liệu nguồn nhân lực một cách chính xác và nhanh chóng nhất, cần có bộ phận chuyên nghiên cứu về vấn đề nhân lực trong công ty, để ban giám đốc nắm rõ được khả năng phát triển của từng người, từ đó có những chương trình đào tạo phù hợp với từng đối tượng, từng vị trí công tác đảm bảo phát huy hết khả năng của nhân viên, giúp nhân viên nâng cao trình độ bản thân và phục vụ lợi ích cho công việc của công ty.

3.2.4.4. Cơ chế chính sách đãi ngộ

Công ty cần có chính sách đãi ngộ hợp lý cả về vật chất lẫn tinh thần, thời gian cho người lao động để khuyến khích họ tham gia nhiệt tình vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng như làm việc lâu dài tại công ty.

3.2.4.5. Nguồn kinh phí, cơ sở vật chất cho hoạt động đào tạo

Ngoài chuẩn bị giáo viên, trang thiết bị, tài liệu cho quá trình đào tạo thì kinh phí, cơ sở vật chất cho quá trình đào tạo cũng hết sức quan trọng, đem lại hiệu quả cho quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

3.3. Kết luận chương

Trên cơ sở lý luận của chương 1, sau khi phân tích thực trạng của doanh nghiệp trong chương 2, luận văn đã đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty phát triển công nghệ Thái Sơn từ năm 2016 đến 2020.

KẾT LUẬN

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có vai trò hết sức quan trọng đối với sự phát triển của mỗi doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung, đặc biệt đối với những doanh nghiệp sử dụng nguồn lực khoa học – kỹ thuật như công ty Thái Sơn. Do vậy, công ty cần có những biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo đội ngũ nhân viên có trình độ, phẩm chất, năng lực cao giúp công ty hoàn thành mục tiêu đề ra.

Với kết cấu nội dung gồm ba chương đã đề cập tới thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty, từ đó luận văn cũng đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công ty trong thời gian tiếp theo.

Tuy vẫn còn rất nhiều thách thức đang chờ đợi phía trước, nhưng cùng với sự động viên khuyến khích và nỗ lực của ban lãnh đạo, sự đoàn kết gắn bó của cán bộ công nhân viên trong công ty. Công ty tin rằng sẽ vượt qua được những khó khăn, thách thức để đạt mục tiêu đề ra.

Luận văn đã giải quyết một số nội dung sau:

- Hệ thống hóa vấn đề căn bản về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp nói chung và tại công ty Phát triển công nghệ Thái Sơn (TSD) nói riêng.
- Đánh giá thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty TSD.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TSD

Với những nội dung đã nghiên cứu trên, tác giả hy vọng đây là một tài liệu hữu ích giúp cho Ban lãnh đạo công ty nhìn nhận rõ thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty, từ đó có những quyết định sáng suốt, kịp thời trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực của công ty.