

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



NGUYỄN THỊ THANH BÌNH

**ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN ĐẦU TƯ CEO**

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. VŨ TRỌNG PHONG**

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. Lý do lựa chọn đề tài

Con người là yếu tố đầu vào quan trọng của quá trình sản xuất, trình độ phát triển của nhân lực là lợi thế phát triển của mỗi doanh nghiệp. Trong lĩnh vực nào thì con người cũng đứng ở vị trí trung tâm. Quan tâm đến sự phát triển con người sẽ góp phần đảm bảo cho sự phát triển đất nước bởi vì quá trình tuyển dụng và đào tạo nhân lực là thước đo đánh giá sự phát triển về kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia.

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O hoạt động trên hai lĩnh vực kinh doanh trụ cột là phát triển bất động sản và giáo dục đào tạo. Hai trụ cột kinh doanh chính của C.E.O gắn bó mật thiết với hai vấn đề đột phá mà đất nước đang chú trọng giải quyết là hoàn thiện hạ tầng và phát triển nguồn nhân lực.

Để nâng cao năng lực cạnh tranh, một thực tế đặt ra cho công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O là phải làm tốt công tác quản lý nhân lực và sử dụng nhân lực có hiệu quả. Làm tốt công tác này là điều kiện để nâng cao năng suất lao động, đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo sự tồn tại và phát triển của đơn vị, là nền tảng vững chắc góp phần quan trọng vào công tác giải quyết việc làm cho người lao động, tạo thu nhập ổn định cho bộ phận không nhỏ người lao động.

Với những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài **“Đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O”** làm nội dung nghiên cứu luận văn cao học thạc sỹ quản trị kinh doanh.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Là một nội dung quan trọng trong công tác quản trị nhân lực, nên công tác đào tạo nhân lực 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 người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, công tác đào tạo nhân lực có ý nghĩa thiết thực đối với doanh nghiệp và người lao động. Liên quan đến vấn đề này tác giả đã tìm thấy nhiều công trình, kết quả nghiên cứu, có thể nêu ra một số công trình tiêu biểu sau:

Mike Johnson (2007), *“7 cách để thu hút nhân tài”*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội; Paul Hersey Ken Blanc Hard (1995) (dịch sang tiếng Việt PTS. Trần Thị Hạnh, PTS. Đặng Thành Hưng, Đặng Mạnh Phở) *“Quản lý Nguồn nhân lực”*, NXB Chính trị quốc gia; GS. Phùng Thế Trường (1996) *“Quản lý con người trong doanh nghiệp”*, NXB Hà Nội.

Về luận văn Thạc sỹ có một số đề cập đến công tác đào tạo nguồn nhân lực như:

Nguyễn Đắc Hiệp - Đào tạo và tuyển chọn nhân lực tại VNPT Hà Nội (2011). Bùi Thị Minh Thùy - Quản trị nhân lực tại Công ty Viễn thông quốc tế (VTI) (2013). Từ những dẫn chứng nêu ở trên, chúng ta nhận thấy rằng vấn đề về đào tạo nhân lực đã được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu. Tuy nhiên hiện nay chưa có một công trình nghiên cứu nào nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện đến vấn đề đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O. Do đó, đề tài **“Đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O”** của tác giả là hết sức cần thiết, có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn, không có sự trùng lặp đối với các đề tài và công trình đã công bố. Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ góp phần hoàn thiện hơn công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

3. Mục đích nghiên cứu

Đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực của Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

Thông qua việc phân tích thực trạng công tác đào tạo và các phương hướng đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O, chỉ ra những thành công, hạn chế chủ yếu trong vấn đề này.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Là công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

- Phạm vi nghiên cứu: Tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

Số liệu được sử dụng trong Luận văn được thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2012 đến hết năm 2014.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài luận văn sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau như: phương pháp thu thập tài liệu, phương pháp định mức, phương pháp tổng hợp - phân tích số liệu, phương pháp so sánh.

5. Kết cấu của luận văn bao gồm ba phần

Chương 1: Tổng quan về công tác đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực của Công ty cổ phần đầu tư C.E.O.

Chương 1 - TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Nhân Lực

1.1.1. Khái niệm nhân lực

Hiện nay có nhiều khái niệm khác nhau về nhân lực, tùy theo cách tiếp cận và cách hiểu khác nhau của mỗi tác giả mà có quan niệm khác nhau về nhân lực. Có thể nêu một số quan niệm như sau: Theo chương trình phát triển của Liên hợp quốc thì “nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc đang là tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”. Do vậy nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động con người của một quốc gia đã được chuẩn bị ở một mức độ nhất định, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tiềm năng đó bao hàm tổng hòa các năng lực về thể lực, trí lực, nhân cách con người của một quốc gia, đáp ứng với một cơ cấu nhất định của lao động do nền kinh tế đòi hỏi. Thực chất đó là tiềm năng của con người về số lượng, chất lượng và cơ cấu, tiềm năng về thể lực con người thể hiện qua tình trạng sức khỏe của cộng đồng, mức độ đáp ứng về dinh dưỡng của xã hội. Tiềm năng về trí lực là trình độ dân trí và trình độ chuyên môn kỹ thuật hiện có cũng như khả năng tiếp thu tri thức, khả năng phát triển tri thức của nhân lực.

Nhân lực là nguồn lực về con người, được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh khác nhau.

- Với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thì nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư trong xã hội có khả năng lao động.

- Với tư cách là yếu tố của sự phát triển kinh tế- xã hội thì nhân lực là khả năng lao động của xã hội.

Như vậy, mặc dù có các biểu hiện khác nhau về định nghĩa, khái niệm về nhân lực của một quốc gia nhưng có thể hiểu một cách nôm na nhân lực chính là nguồn lực lao động.

1.1.2. Vai trò của nhân lực

1.1.2.1. Đối với xã hội

Nhân lực là động lực phát triển kinh tế - xã hội

Nhân lực là mục tiêu của sự phát triển kinh tế-xã hội

Nhân lực là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển

1.1.2.2. Đối với doanh nghiệp

Nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp

1.2. Đào tạo nhân lực

1.2.1. Khái niệm

Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Nói một cách cụ thể đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt, nhằm thực hiện những công việc cụ thể một cách hoàn hảo hơn.

Đào tạo nhân lực là quá trình cung cấp các kiến thức, hoàn thiện các kỹ năng, rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp cho người lao động trong doanh nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu trong quá trình thực hiện công việc của người lao động cả hiện tại và tương lai.

1.2.2. Vai trò của đào tạo nhân lực

1.2.2.1. Đối với người lao động

Doanh nghiệp biết cách tạo cơ hội học tập và phát triển cho nhân viên sẽ làm cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp và thu hút được nhân lực chất lượng cao. Đào tạo giúp cho người lao động trong doanh nghiệp phát triển hệ thống tri thức, kỹ năng, tạo tiền đề cho việc nâng cao hơn nữa năng suất và chất lượng lao động, qua đó, giúp cho người lao động tự tin hơn, làm chủ được các phương tiện khoa học kỹ thuật tiên tiến trong quá trình đổi mới công nghệ của doanh nghiệp. Vì vậy, người lao động làm việc có hiệu quả hơn.

Đối với các nhà quản trị, đào tạo và phát triển năng lực quản trị giúp họ tiếp cận với những phương pháp quản lý hiện đại, kỹ năng quản trị tiên tiến, phù hợp với những thay đổi về quy trình công nghệ và môi trường kinh doanh, từ đó tránh được tình trạng quản lý lỗi thời và nâng cao chất lượng công tác quản trị doanh nghiệp.

1.2.2.2. Đối với doanh nghiệp

Đào tạo nhân lực tạo ra sự chủ động thích ứng với các biến động và nhu cầu trong tương lai của doanh nghiệp, trong quá trình hoạt động, tại doanh nghiệp sẽ xảy ra tình trạng thừa hoặc thiếu nhân viên trong các công việc đã được xác định do ảnh hưởng của các nhân tố khách quan và chủ quan, đòi hỏi phải có sự đổi mới hay thay đổi nhân sự. Việc đào tạo người lao động nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu thay đổi của tổ chức, thay thế, bổ nhiệm nhân sự, để hoàn thiện tổ chức, doanh nghiệp là rất cần thiết.

Đào tạo giúp bù đắp sự thiếu hụt về nhân lực, chuẩn bị một lực lượng lao động có đủ trình độ để sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu trong công việc là chìa khóa để rút ngắn khoảng cách giữa cung - cầu nhân lực và chuẩn bị cho những đòi hỏi của thị trường trong tương lai.

1.2.2.3. Đối với xã hội

Nhân lực trong mỗi doanh nghiệp cũng chính là nguồn lực con người quan trọng của xã hội, đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp cũng là cơ sở để xã hội có được nguồn lực con

người có chất lượng cao, cung cấp cho xã hội những nguồn lực để phát triển thêm các doanh nghiệp mới, các tổ chức xã hội khác, đáp ứng được các mục tiêu kinh tế - xã hội.

Đào tạo nhân lực cũng phản ánh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vì người lao động cũng là một chủ thể của xã hội, vì vậy, đào tạo và phát triển được nhân viên tốt chính là đã góp phần tạo ra nguồn nhân lực tốt cho xã hội.

1.2.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.3.1 Nhân tố thuộc về bản thân người lao động

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

1.2.4. Các phương pháp đào tạo nhân lực

1.2.4.1. Đào tạo tại nơi làm việc

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

1.2.4.2. Đào tạo ngoài nơi làm việc

Các doanh nghiệp muốn có chương trình đào tạo có hiệu quả thì nên kết hợp các phương pháp đào tạo, việc kết hợp các phương pháp đào tạo sẽ đa dạng hóa được loại hình đào tạo nhờ đó mà hoạt động đào tạo sẽ có kết quả cao hơn đồng thời cũng đáp ứng được những mục tiêu, chiến lược đã đề ra của doanh nghiệp.

1.2.5. Tổ chức các hoạt động đào tạo nhân lực

Hoạt động đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp cần phải được xây dựng thành một kế hoạch đào tạo tổng thể, chi tiết, kế hoạch đào tạo bao gồm một số nội dung chủ yếu sau:

Xác định nhu cầu đào tạo nhân sự

Xác định mục tiêu đào tạo nhân lực

Đối tượng được đào tạo

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

Kinh phí đào tạo

Đánh giá kết quả đào tạo

Chương 2 - THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ C.E.O

2.1 GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ C.E.O

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O, tiền thân là Công ty TNHH Thương mại, Xây dựng và Công nghệ Việt Nam (VITECO), được thành lập ngày 26/10/2001 theo Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0102003701, với số vốn điều lệ ban đầu là 1,6 tỷ đồng.

Ngày 29/3/2007, Công ty TNHH Thương mại, Xây dựng và Công nghệ Việt Nam được chính thức chuyển đổi thành công ty cổ phần với tên gọi Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O, với vốn điều lệ ban đầu là 78 tỷ đồng.

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O hoạt động trên hai lĩnh vực kinh doanh trụ cột là phát triển bất động sản và giáo dục đào tạo. Hai trụ cột kinh doanh chính của C.E.O gắn bó mật thiết với hai vấn đề đột phá mà đất nước đang chú trọng giải quyết là hoàn thiện hạ tầng và phát triển nguồn nhân lực. C.E.O thấu hiểu rằng đây chính là nền tảng thị trường trước mắt và lâu dài cho sự phát triển của mình, đồng thời cũng là động lực để C.E.O có thể đóng góp công sức vào sự thịnh vượng của Việt Nam thông qua 02 trụ cột kinh doanh chính. Suốt hơn 15 năm qua, C.E.O đã có những bước phát triển vượt bậc.

2.1.2 Chức năng nhiệm vụ

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O có các chức năng được ghi trong Điều lệ công ty.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O

2.1.3.1 Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban công ty cổ phần Đầu tư C.E.O

Đại hội đồng cổ đông là cơ quan có thẩm quyền cao nhất của Công ty và tất cả các cổ đông có quyền biểu quyết đều được tham dự. Đại hội đồng cổ đông thường niên được tổ chức mỗi năm một lần.

Hội đồng quản trị là cơ quan quản lý của Công ty, có toàn quyền nhân danh Công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích quyền lợi của Công ty trừ những vấn đề trực thuộc Đại hội đồng cổ đông. Hội đồng quản trị có các quyền hạn sau:

Ban kiểm soát: giám sát mọi hoạt động kinh doanh của công ty từ hội đồng quản trị, giám đốc đến các đơn vị sản xuất kinh doanh. Ban kiểm soát chịu trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông và pháp luật về những công việc thực hiện theo quyền hạn và trách nhiệm sau:

2.1.3.2 Ban giám đốc công ty

Giám đốc công ty: Giám đốc công ty là người có quyền cao nhất trong việc điều hành chung mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Phó giám đốc công ty: Phó giám đốc là người giúp việc cho giám đốc. Trong phạm vi quyền hạn được giao, phó giám đốc công ty chủ động giải quyết công việc liên quan đồng thời đề xuất những giải pháp trình Giám đốc giải quyết khi cần thiết.

Kế toán trưởng: Kế Toán trưởng có nhiệm vụ tham mưu và tư vấn để giải quyết các vấn đề về tài chính – kế toán của công ty khi đã có lệnh của Giám đốc hay Phó Giám đốc.

2.1.4. Cơ cấu nhân lực tại CTCP Đầu tư C.E.O

Ta có thể phân tích cơ cấu lao động phân chia theo các tiêu thức khác nhau, từ đó có thể thấy rõ hơn thực trạng nhân lực tại CTCP Đầu tư C.E.O trong những năm qua.

2.1.4.1. Cơ cấu lao động theo chức danh

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động theo chức danh

Đơn vị: người

Chức danh	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Lao động gián tiếp	61	58,09	63	57,79	70	58,33
Lao động trực tiếp	44	41,91	45	42,21	50	41,67
Tổng số	105	100	109	100	120	100

(Nguồn: Ban nhân sự CTCP Đầu tư C.E.O)

Số liệu tại bảng 2.1 cho thấy tỷ trọng lao động trực tiếp luôn chiếm khoảng 40% trong tổng số lao động của CTCP Đầu tư C.E.O, thấp hơn nhiều so với lao động quản lý. Sở dĩ có tình trạng như vậy vì số liệu thống kê chỉ tập trung vào lao động tại văn phòng công ty và ban quản lý dự án nên tỉ trọng lao động như vậy là tương đối hợp lý.

2.1.4.2. Cơ cấu lao động theo giới tính

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo giới tính

Chỉ	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
-----	----------	----------	----------

tiêu	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Nữ	35	33,33	37	33,94	38	31,66
Nam	70	66,67	72	66,06	82	68,33
Tổng số	105	100	109	100	120	100

(Nguồn: Ban nhân sự CTCP Đầu tư C.E.O)

Qua số liệu trên ta thấy, tỷ trọng lao động nam luôn lớn gấp 2 lần so với tỷ trọng lao động nữ. Từ năm 2012 đến 2014 tỷ trọng lao động nam đã tăng nhẹ từ 66,67% lên 68,33% trong khi đó lao động nữ lại giảm từ 33,33% xuống còn 31,66%.

Như vậy, tỷ lệ lao động nam lớn hơn lao động nữ rất nhiều. Nguyên nhân chính xuất phát từ đặc thù cơ cấu tổ chức, ngành nghề kinh doanh của CTCP Đầu tư C.E.O là một doanh nghiệp hoạt động trong nhiều lĩnh vực sản xuất và dịch vụ khác nhau, tính chất nặng nhọc của công việc đòi hỏi lực lượng lao động là nam nhiều hơn nữ. Cơ cấu lao động theo giới tính như vậy tại CTCP Đầu tư C.E.O hoàn toàn hợp lý.

2.1.4.3. Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Đơn vị: người

Độ tuổi	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Dưới 40	72	68,57	75	68,80	85	70,83
40 – 50	18	17,14	18	16,51	20	16,67
50 – 60	15	14,29	16	14,69	15	12,50
Tổng số	105	100	109	100	120	100

(Nguồn: Ban nhân sự CTCP Đầu tư C.E.O)

Bảng 2.3 cho thấy, lao động có độ tuổi dưới 40 luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất. Đây là lực lượng lao động có sức khỏe, trẻ, được đào tạo bài bản. Số lao động dưới 40 tuổi có xu hướng tăng, tuy nhiên tốc độ còn chậm. Nếu năm 2012 có 72 người thì vào năm 2014 là 85 người, tỷ trọng cũng tăng từ 68,57% lên 70,83% trong cơ cấu lao động. Nguyên nhân chính của sự tăng tỷ trọng này là do CTCP Đầu tư C.E.O trong những năm gần đây bổ sung thêm

lao động mới. Ngược lại, số lao động trong độ tuổi từ 40 đến 50 có xu hướng ổn định còn số lao động trong độ tuổi từ 50 đến 60 có xu hướng giảm.

Có thể thấy, việc ổn định số lượng lao động qua các năm cộng với doanh thu hàng năm vẫn phát triển nên thu nhập của người lao động được cải thiện. Thu nhập bình quân là 6 triệu đồng/người/tháng với tốc độ tăng bình quân từ 8-10%/năm.

2.1.4.4. Cơ cấu theo trình độ

Trình độ học vấn là một trong những công cụ được dùng để đánh giá trình độ, năng lực chuyên môn của nhà quản lý và công nhân đồng thời là căn cứ để qui định mức lương, trả công, đề bạt và thăng tiến nhân sự trong các doanh nghiệp nói chung, và đối với CTCP Đầu tư C.E.O nói riêng.

Dựa trên số liệu khảo sát trong khoảng thời gian từ năm 2012- 2014 có thể thấy rằng bậc đại học trình độ tăng lên về mặt số lượng, trong khi đó số lượng lao động có trình độ từ cao đẳng trở xuống lại giảm. Nếu xét về mặt tỷ trọng (% trên tổng số cán bộ công nhân viên) thì xu hướng phát triển chung về trình độ học vấn thể hiện một số đặc trưng chủ yếu sau đây:

- Đối với trình độ Công nhân: Tỷ trọng nhân sự có trình độ công nhân tương đối ổn định, nếu như năm 2012 tỷ trọng nhân sự cấp bậc này là 19,06% thì đến cuối năm 2014 là 19,17%.

- Đối với trình độ Cao đẳng, Trung cấp: Tỷ trọng nhân sự có trình độ cao đẳng, trung cấp biến động cũng biến động qua các năm, nếu như năm 2012 tỷ trọng nhân sự trình độ này là 21,90% thì năm 2014 là 20,83%.

- Đối với trình độ Đại học: Tỷ trọng nhân sự có trình độ đại học tăng nếu như năm 2012 tỷ trọng này là 59,04 % thì đến năm 2014 đã là 61,66% trên tổng số 120 người, tăng 1%, đây là một số lượng phản ánh trình độ nhân sự của CTCP Đầu tư C.E.O đã được nâng lên tuy nhiên tốc độ còn chậm.

Về đặc điểm của các cấp bậc học vấn:

2.1.5 Khái quát về hoạt động kinh doanh Công ty cổ phần đầu tư C.E.O

Năm 2014 kinh tế thế giới phục hồi chậm, nhiều biến động, bất ổn diễn ra ở nhiều quốc gia và khu vực. Nền kinh tế trong nước đã có những dấu hiệu phục hồi, thị trường bất động sản ấm lên vào các tháng cuối năm; tuy nhiên hàng tồn kho vẫn ở mức cao, tình hình diễn biến phức tạp tại Biển Đông, giá dầu giảm đã ảnh hưởng đến tâm lý các nhà đầu tư và hoạt động của các doanh nghiệp. Trước bối cảnh kinh tế thế giới và Việt Nam còn nhiều khó khăn, thách thức nhưng nhờ sự ủng hộ, đồng hành, chia sẻ của cổ đông, cùng với sự chỉ đạo sát sao của HĐQT, Ban Tổng Giám đốc và sự nỗ lực, đồng lòng của toàn thể

CBCNV, năm 2014, Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O đã có bước phát triển vượt bậc, hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu SXKD Đại hội đồng cổ đông giao.

Tổng doanh thu hợp nhất của Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O năm 2014 là 449,9 tỷ đồng, tăng trưởng 150% so với năm 2013; Lợi nhuận trước thuế là 142,6 tỷ đồng, tăng 379% so với năm 2013. Tổng tài sản của Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O tính đến thời điểm 31/12/2014 là gần 1.400 tỷ đồng;

2.1.6 Những thuận lợi và khó khăn của Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O trong hoạt động sản xuất kinh doanh

2.1.6.1 Những thuận lợi

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O có một lực lượng chuyên gia, cán bộ kỹ thuật có trình độ cao, có kinh nghiệm trong quản lý điều hành, trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Bên cạnh lớp cán bộ dày dặn kinh nghiệm, Công ty cũng chú trọng tới việc tuyển dụng bổ sung lớp nhân viên trẻ có kiến thức, chuyên môn tốt.

Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O có được sự quan hệ rộng rãi với các đối tác trong nước cũng như ngoài nước là điều kiện hết sức quan trọng trong điều kiện hội nhập của nước ta hiện nay, mặt khác tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty trong việc thâm nhập thị trường nước ngoài để không ngừng phát triển công ty không chỉ trong nước, khu vực mà cả thế giới.

Ngoài ra, Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O còn được sự hỗ trợ của các ngân hàng nhất là ngân hàng Công Thương sẵn sàng cung cấp vốn cho các dự án, phương án của công ty.

2.1.6.2 Những khó khăn

Giá cả vật tư, hàng hoá, nguyên vật liệu,... trong nước và trên thế giới có nhiều biến động, nhất là sau tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới trong những năm gần đây đã làm giá cả tăng nhanh làm cho giá thành các công trình cũng tăng theo.

Đối với vấn đề lao động quản lý thì công ty lúc nào cũng trong tình trạng thiếu những lao động quản lý có trình độ quản lý điều hành, có chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ cao. Đối với vấn đề nhân công lao động lành nghề, cán bộ quản lý kỹ thuật và quản lý đối với các ngành nghề mới còn chưa đáp ứng được tốc độ phát triển và yêu cầu công việc của công ty.

Bộ máy quản lý điều hành của ban chấp hành chưa thực sự đồng bộ. Lực lượng lao động trực tiếp của Công ty không ổn định (chủ yếu là lực lượng lao động thời vụ), do các sản phẩm của công ty chủ yếu là các công trình xây dựng, các hợp đồng làm theo yêu cầu của khách hàng.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo tại CTCP Đầu tư C.E.O

Nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của hoạt động đào tạo và bồi dưỡng người lao động đối với hoạt động sản xuất kinh doanh, trong những năm qua, CTCP Đầu tư C.E.O đã tập trung mọi cố gắng để thực hiện giải pháp đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhân lực nhằm phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động, phù hợp với yêu cầu của sản xuất kinh doanh. Qua khảo sát thực tế, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công nhân viên tại CTCP Đầu tư C.E.O từ năm 2012 đến năm 2014 bao gồm một số nội dung chủ yếu sau:

2.2.1. Xác định nhu cầu mục tiêu đối tượng đào tạo

2.2.1.1. Xác định nhu cầu

Hàng năm, công ty lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và giao kinh phí đào tạo cho đơn vị thực hiện, Ban nhân sự giúp Tổng Giám đốc lập quy hoạch, chọn cử người, thẩm định, ra quyết định và theo dõi kết quả đối với cán bộ được cử đi đào tạo. Thành lập Hội đồng xét chọn cử người đi đào tạo để đề cử người đi đào tạo đúng đối tượng, điều kiện và tiêu chuẩn được quy định, như sau:

2.2.1.2. Mục tiêu đối tượng đào tạo

a. Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của CTCP Đầu tư C.E.O nhằm trang bị cho cán bộ công nhân viên của công ty kiến thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao; giúp cán bộ công nhân viên nâng cao trình độ, cập nhật và bổ sung kiến thức ngành nghề theo yêu cầu công việc nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, chủ động đáp ứng được các yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh;

b. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn những người cụ thể để đào tạo phải được xem xét kỹ để quyết định chính xác cho từng trường hợp, các phòng chức năng thuộc công ty theo thẩm quyền có trách nhiệm khuyến khích và tạo điều kiện để mọi cán bộ công nhân viên được đào tạo thông qua các chương trình học phù hợp.

Các trường hợp ngoài những tiêu chuẩn trên, Tổng Giám đốc CTCP Đầu tư C.E.O xem xét, quyết định việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.2. Chương trình và hình thức đào tạo

2.2.2.1. Chương trình đào tạo

Trong những năm qua, CTCP Đầu tư C.E.O đã chú trọng công tác đào tạo nhân lực, nâng cao trình độ và tay nghề cho người lao động, các chương trình đào tạo được thực hiện với nhiều hình thức đa dạng trên nhiều lĩnh vực như kinh tế, thị trường, tài chính, gắn với

nhu cầu thực tế sản xuất kinh doanh. Các chương trình đào tạo chủ yếu bao gồm:

- *Đào tạo*: gồm các hoạt động đào tạo đại học và trên đại học, cao đẳng
- *Bồi dưỡng*: gồm các hoạt động ngắn hạn (dưới 31 ngày kể từ ngày khai giảng đến khi kết thúc khóa học), dài hạn; thực tập, hội thảo nhằm bổ sung kiến thức trong các lĩnh vực phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

2.2.2.2. Hình thức đào tạo

CTCP Đầu tư C.E.O đã thực hiện đa dạng hóa các hình thức đào tạo kết hợp giữa việc cử đi đào tạo tập trung với việc khuyến khích tạo mọi điều kiện để công nhân viên tự học. CTCP Đầu tư C.E.O đã và đang đầu tư một đội ngũ trí thức cao, có khả năng tư duy, quản lý, tổ chức điều hành doanh nghiệp ở một tầm cao mới. Công ty hạn chế việc cử cán bộ đi học các khóa cao đẳng và trung cấp, thay vào đó đã tập trung gửi cán bộ công nhân viên tham dự các khóa bồi dưỡng. Số lượng lượt người được tham dự tăng lên rất nhanh chóng, năm 2012 chỉ có 31 lượt người được cử đi đào tạo thì đến năm 2014 đã là 58 lượt bằng 187% so với năm 2012.

2.2.3. Các nguồn lực cho đào tạo

2.2.3.1. Đội ngũ giáo viên giảng dạy

Giáo viên bên trong công ty: Chủ yếu là các cán bộ quản lý, quản đốc hoặc là những người lao động giỏi lâu năm có trình độ tay nghề cao.

Giáo viên bên ngoài công ty: Là các chuyên gia tại Cục thuế, các giảng viên ở các trường đào tạo mà người lao động sẽ học, hoặc là giáo viên được thuê của các trường, các cơ sở đào tạo tư nhân, hay các cán bộ lâu năm của các cơ quan như Cục y tế dự phòng, Công an Hà nội...

2.2.3.2. Kinh phí đào tạo

Có thể thấy rằng năm 2014 CTCP Đầu tư C.E.O kinh phí đào tạo có sự tăng lên so với hai năm 2013 và 2012 đặc biệt là tốc độ tăng trưởng của hình thức đào tạo tại chỗ năm 2013 tăng đến 50% so với năm 2012. Năm 2014 tốc độ tăng trưởng của hình thức đào tạo tại chỗ tăng lên 20% so với năm 2013. Điều này được lý giải là do cuối năm 2013 và 2014 công ty mở thêm một số dự án mới nên cần bổ sung kiến thức cho người lao động để đáp ứng nhu cầu công việc. Điều này làm nảy sinh đòi hỏi là phải đào tạo người lao động để nâng cao trình độ mới có thể đáp ứng nhu cầu thực tiễn đặt ra.

2.2.4. Quyền lợi và trách nhiệm của người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng

Quyền lợi

Trách nhiệm của người được cử đi đào tạo và bồi dưỡng

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nhân lực trong công ty cổ phần đầu tư C.E.O

2.3.1. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Sự phát triển của kinh tế - xã hội

Sự phát triển của khoa học - công nghệ

Đối thủ cạnh tranh

Chính sách pháp luật Nhà nước

2.3.2. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Quan điểm của lãnh đạo về đào tạo nhân lực

Vai trò của bộ phận chuyên trách về nhân lực trong doanh nghiệp

Khả năng hỗ trợ cho công tác phát triển nguồn nhân lực

Văn hóa doanh nghiệp

2.4. Đánh giá thực trạng công tác đào tạo tại CTCP Đầu tư C.E.O

2.4.1. Kết quả đã đạt được

CTCP Đầu tư C.E.O đã xây dựng Quy chế quy định việc cử cán bộ công nhân viên của công ty đi đào tạo, bồi dưỡng với mục tiêu trang bị kiến thức, kỹ năng, đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao; giúp cán bộ công nhân viên nâng cao trình độ, cập nhật và bổ sung kiến thức ngành nghề theo yêu cầu công việc nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, chủ động đáp ứng được các yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh; khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ công nhân viên ở mọi vị trí công việc phấn đấu học tập nâng cao kiến thức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Kinh phí đào tạo được lãnh đạo công ty quan tâm và duyệt phân bổ tăng qua các năm. Đây là điều kiện hết sức thuận lợi để công tác đào tạo của CTCP Đầu tư C.E.O được thực hiện theo đúng kế hoạch đã đề ra.

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được lựa chọn tương đối kỹ lưỡng phù hợp với kế hoạch đào tạo của công ty. Nội dung đào tạo đa dạng, các khóa bồi dưỡng được tổ chức thường xuyên phục vụ trực tiếp các hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng của công ty đã khuyến khích, tạo cơ hội cho cán bộ công nhân viên ở các vị trí khác nhau được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Các khóa đào tạo, bồi dưỡng đều có thời gian hợp lý nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người được cử đi đào tạo đảm bảo kết quả học tập, khuyến khích người lao động tham gia đào tạo và hạn chế ảnh hưởng của yếu tố thời gian tới hiệu quả đào tạo.

Sau khi tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đa số người lao động đều được trang bị thêm những tri thức, kiến thức mới đồng thời nâng cao khả năng tư duy, kỹ năng tiếp cận vấn đề và giải quyết vấn đề tốt hơn.

Người lao động sau khi trở về làm việc đã nâng cao tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác đối với đồng nghiệp. Chính bộ phận được cử đi đào tạo, bồi dưỡng hàng năm khi trở về làm việc đã tạo nên hiệu ứng tích cực góp phần tăng năng suất lao động.

Bảng 2.4: Kết quả đào tạo qua các năm tại CTCP Đầu tư C.E.O

Đơn vị: người

Chỉ tiêu Năm	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch %
Năm 2012	25	31	124%
Năm 2013	40	44	110%
Năm 2014	50	58	116%

(Nguồn: Ban nhân sự CTCP Đầu tư C.E.O)

Qua số liệu trên ta thấy rằng số lượng lao động được cử đi đào tạo theo kế hoạch hay thực tế đều tăng dần qua các năm. Điều này phản ánh công ty đã tập trung vào triển khai bồi dưỡng nâng cao tay nghề, trình độ nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên, đặc biệt là các khóa học chuẩn hóa các hoạt động giao tiếp với khách hàng, xây dựng phong cách ứng xử văn hóa doanh nghiệp đến đội ngũ trực tiếp làm việc với khách hàng, đáp ứng chiến lược cạnh tranh và thu hút khách hàng của công ty bằng việc triển khai nhiều chương trình chăm sóc, nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng.

2.4.2. Những hạn chế tồn tại và nguyên nhân

Những hạn chế tồn tại

Các chương trình đào tạo đa số do công ty xem xét, đăng ký cử người tham gia. Việc cử người tham gia do đó phần lớn phụ thuộc vào ý chí của người đứng đầu đơn vị. Công tác đào tạo và bồi dưỡng của công ty chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu thực tế công việc của người lao động mặc dù đã được quy định trong Quy chế đào tạo.

Đối với các khóa bồi dưỡng, rất nhiều người được cử tham gia có tư tưởng học cho xong. Không nhiều những kiến thức thu được sau quá trình đào tạo phục vụ trực tiếp công việc của người lao động.

Chưa có hệ thống hoàn chỉnh, thống nhất để đánh giá tình hình thực hiện công việc của người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng cũng như các chương trình đào tạo bồi dưỡng.

Đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự, đặc biệt là trong lĩnh vực đào tạo của công ty

mỏng về số lượng, hạn chế về trình độ, không phải là các quản trị gia chuyên nghiệp.

Nguyên nhân dẫn đến tồn tại

Công tác đào tạo chưa xuất phát từ yêu cầu thực tế công việc và xây dựng nguồn nhân lực cho tương lai vì công ty chưa có một hệ thống hoàn chỉnh, thống nhất mô tả công việc, phân tích công việc và tiêu chuẩn công việc.

CTCP Đầu tư C.E.O mới chỉ có hệ thống chức danh lao động và hệ số mức độ phức tạp công việc mà chưa xây dựng một hệ thống chung toàn công ty và phổ biến tới từng người lao động về bản mô tả công việc, phân tích công việc cho từng vị trí.

Những năm qua CTCP Đầu tư C.E.O mới chú trọng tới loại hình đào tạo ngắn hạn, phương pháp đào tạo chủ yếu là bài giảng hội nghị chuyên đề, còn loại hình đào tạo tập trung dài hạn tại các trung tâm đào tạo chưa được quan tâm đúng mức. Các phương pháp đào tạo như kèm cặp, hoặc luân chuyển trong công việc.v.v ít được chú trọng và áp dụng, nên hiệu quả đào tạo thấp.

Hàng năm công ty đều tiến hành lập công tác quy hoạch cán bộ kế cận. Tuy nhiên, bản quy hoạch mới dừng ở mức độ liệt kê danh sách, chức danh để làm nguồn khi có nhu cầu sử dụng mà chưa có một kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng số cán bộ đã được quy hoạch này giúp nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ kế cận.

Mặc dù các quản trị gia làm tham mưu cho Tổng Giám đốc công ty trong lĩnh vực đào tạo đều có trình độ đại học nhưng do số lượng quá ít, khối lượng công việc nhiều đồng thời với một bộ phận làm công tác đào tạo đa phần thực hiện theo chỉ đạo từ cấp trên đã hạn chế khả năng hoạch định sách lược trong công tác đào tạo của CTCP Đầu tư C.E.O phục vụ hiện tại và các kế hoạch trong tương lai.

Chương 3 - GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI TÀI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ C.E.O

3.1. Cơ sở của các giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của CTCP Đầu tư C.E.O

Trong những năm tới cùng với sự lớn mạnh của nền kinh tế Việt Nam, Công ty có những định hướng mới nhằm đưa Công ty cổ phần đầu tư C.E.O phát triển lên một tầm cao mới. Một số định hướng chung như:

Thứ nhất: Tiếp tục đẩy mạnh phát triển 02 trụ cột kinh doanh chính: Phát triển Bất động sản và Giáo dục đào tạo gắn với xuất khẩu lao động, tập trung triển khai các Dự án trọng điểm trong đó chú trọng phát triển Bất động sản nghỉ dưỡng.

Thứ hai: Tìm kiếm giải pháp phù hợp về vốn trung và dài hạn để tăng năng lực tài chính, năng lực quản trị, nâng cao khả năng cạnh tranh của cả Công ty mẹ và các Công ty con để đạt được mục tiêu đưa Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O nằm trong nhóm các nhà phát triển Bất động sản hàng đầu Việt Nam

Thứ ba: Tìm kiếm cơ hội đầu tư, đàm phán để M&A các dự án có đất sạch, vị trí tốt, quy mô phù hợp, mang lại doanh thu, dòng tiền để chủ động bổ sung cho kế hoạch các năm tiếp theo;

Thứ tư: Thúc đẩy công tác kinh doanh; Chủ động tìm kiếm các nhà đầu tư có năng lực để hợp tác triển khai, quản lý, khai thác hiệu quả các dự án hiện có và/hoặc các dự án mới;

Thứ năm: Lựa chọn Nhật Bản là đối tác chiến lược. Thúc đẩy các hợp tác đào tạo, xuất khẩu lao động hiện có và từng bước hiện thực hóa các nội dung hợp tác đầu tư với các đối tác Nhật Bản;

Thứ sáu: Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu, bộ máy quản lý, tuyển dụng nhân sự chất lượng cao để tăng năng lực triển khai dự án tốc độ hơn, chất lượng hơn, an toàn hơn và hiệu quả hơn, phù hợp với kế hoạch phát triển của Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O;

Thứ bảy: Thiết lập nền tảng vững chắc để xây dựng Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O trở thành Tập đoàn đa ngành, có tiềm lực tài chính, năng động, trân trọng con người, chuyên nghiệp và khả năng thích ứng cao.

3.1.2. Định hướng phát nhân lực của công ty

Trên cơ sở nguồn lực sẵn có phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội nước ta, CTCP Đầu tư C.E.O đang nhanh chóng chiếm lĩnh thị trường, mở rộng chi nhánh, phát triển thêm nguồn nhân lực có tay nghề, có trình độ tạo lợi thế trong cạnh tranh. Từ đó công ty xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực đến năm 2017 tầm nhìn tới năm 2020 cụ thể:

Mục tiêu đến năm 2017

Lao động có trình độ đại học và trên đại học chiếm từ 70% trở lên, trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm 15% tổng số công nhân viên, về cơ cấu độ tuổi thì tiếp tục tuyển mới lao động trẻ có sức khỏe, có trình độ để thay thế số nhân viên nghỉ việc và số nghỉ hưu do hết tuổi lao động (dự kiến độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm tỷ trọng 75%, từ 40-50 tuổi chiếm tỷ trọng 15%).

Tầm nhìn 2020

Do tình hình nhân sự của công ty hoàn toàn phụ thuộc vào công tác sản xuất kinh doanh vì thế công ty chỉ đặt ra tầm nhìn là đến năm 2020 phải có đội ngũ quản lý có trình độ

cao để bắt kịp với nhu cầu phát triển của đất nước và khu vực, với nhân viên công ty thì đòi hỏi là ngoài khả năng vận hành các máy móc, công cụ hỗ trợ tốt còn phải biết sử dụng máy tính, một số ít phải có trình độ về pháp luật và biết tiếng Anh để phục vụ tốt các giao dịch với đối tác nước ngoài.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo tại CTCP Đầu tư C.E.O

3.2.1. Xây dựng chiến lược và xác định nhu cầu đào tạo

Trên cơ sở kết quả của giải pháp hoàn thiện quy trình, bố trí lại cán bộ công nhân viên, CTCP Đầu tư C.E.O cần phải xem xét, xây dựng một chiến lược đào tạo và nhu cầu đào tạo cho cán bộ công nhân viên để đáp ứng những yêu cầu thực tế hoạt động kinh doanh của mình, một trong những giải pháp quan trọng để đẩy mạnh hoạt động đào tạo là thực hiện phổ biến mô hình đào tạo gắn kết với thị trường và nhu cầu sử dụng của công ty.

**** Về mục tiêu đào tạo***

Đào tạo cho người lao động phải xuất phát từ nhu cầu công việc. Qua phân tích thực trạng nhân lực, yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh, mục tiêu của hoạt động đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển toàn diện cho người lao động của CTCP Đầu tư C.E.O và cần đạt được các yêu cầu chủ yếu sau:

- Nắm vững định hướng phát triển của công ty trong từng thời kỳ phát triển, giúp cho các nhà quản lý có thể tổ chức chỉ đạo, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh đi đúng hướng, đáp ứng các định hướng và mục tiêu kinh doanh.

- Có kiến thức về kinh tế thị trường, giỏi về năng lực chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, ngoại ngữ và tổ chức quản lý, thực hiện các giải pháp sản xuất kinh doanh theo đúng định hướng của thời kỳ.

- Có năng lực nghiên cứu, tổng hợp, phân tích, đánh giá sự biến động của thị trường kinh doanh, đề xuất các giải pháp, chiến lược để chiếm lĩnh thị trường, đây là một yêu cầu rất quan trọng đối với các cấp quản trị của CTCP Đầu tư C.E.O. Với tình hình thị trường cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, doanh nghiệp chỉ có thể thành công khi nắm bắt và thích ứng một cách kịp thời với sự biến động của môi trường kinh doanh, đáp ứng, thoả mãn các nhu cầu của khách hàng một cách nhanh chóng và hiệu quả nhất.

**** Về nhu cầu đào tạo***

Đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ cho các cán bộ công nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh theo hướng nâng cao chất lượng. Đây là bộ phận trực tiếp tạo ra nguồn thu chính cho công ty và cũng là khâu quyết định chất lượng của sản

phẩm. Vì vậy, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ này là nhiệm vụ quan trọng của công tác đào tạo.

Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tùy từng cấp mà nội dung chương trình đào tạo sẽ liên quan đến kiến thức về quản lý điều hành vĩ mô, các phương pháp quản lý, điều hành kinh doanh, các công nghệ tiên tiến, hiện đại hay kiến thức về quản lý hành chính, xử lý thông tin, kiến thức về nghiệp vụ chuyên ngành hoặc kỹ năng quản lý...

Đào tạo kỹ năng nâng cao hiệu quả sử dụng máy tính cho cán bộ công nhân viên. Mục tiêu của chương trình đào tạo là cung cấp những kiến thức cơ bản và nâng cao giúp cán bộ công nhân viên của công ty sử dụng hiệu quả máy tính trong công việc của mình.

3.2.2. Lựa chọn và áp dụng các hình thức đào tạo thích hợp

Hiện nay có rất nhiều phương pháp đào tạo và bồi dưỡng nhân lực khác nhau, các phương pháp này được áp dụng hoặc tại nơi làm việc hoặc ngoài nơi làm việc, đối với mỗi đối tượng, mỗi nội dung chương trình cần có hình thức và phương pháp đào tạo thích hợp mới mang lại hiệu quả cao. CTCP Đầu tư C.E.O có thể sử dụng các hình thức và phương pháp đào tạo sau:

Thứ nhất, phương pháp đào tạo ngoài công việc và bồi dưỡng tại chỗ, đây là hình thức đào tạo tập trung trong thời gian ngắn với phương pháp đào tạo chủ yếu là theo các bài giảng được thiết kế để có thể liên hệ được với những kỹ năng về quan hệ giao tiếp, kinh doanh, các vấn đề về kỹ thuật và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tế công việc quản lý, điều hành, trực tiếp sản xuất kinh doanh.

Thứ hai, phương pháp đào tạo trong công việc, bao gồm 2 phương pháp cơ bản là: luân phiên công việc và kèm cặp tại nơi làm việc.

Thứ ba, Phương pháp đào tạo tập trung dài hạn tại các cơ sở đào tạo, công ty cần xây dựng một đội ngũ quản trị gia đủ mạnh, có chất lượng, có hàm lượng chất xám cao, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác quản trị doanh nghiệp. Để thực hiện, căn cứ vào định hướng phát triển, chiến lược kinh doanh và quản trị doanh nghiệp, công ty cần lựa chọn các chương trình đào tạo phù hợp để đẩy mạnh việc cử cán bộ tham gia các khóa học chuyên ngành, đặc biệt là bậc trên đại học.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả đào tạo nhân lực

Muốn xác định được hiệu quả của công tác đào tạo nhân lực, CTCP Đầu tư C.E.O cần tiến hành đánh giá kết quả đào tạo để nắm được nội dung đào tạo có thực sự phù hợp hay không? Hơn nữa, đánh giá kết quả đào tạo còn là khâu rất quan trọng bởi đó chính là cơ

sở để tiến hành các hoạt động đào tạo tiếp theo. Có thể đánh giá kết quả đào tạo qua những biện pháp sau đây:

Thăm dò phản ứng thái độ của người đào tạo, người được đào tạo có hứng thú, quan tâm tới nội dung đào tạo hay không, họ có cho rằng chương trình là có giá trị thiết thực đối với họ hay không.

Đánh giá sự thu thập kiến thức, kỹ năng: học viên được đào tạo có nắm vững những gì mà chương trình đào tạo đem lại cho họ hay không.

Xem xét kết quả: sau khi được đào tạo các học viên có làm việc tốt hơn không, có tốt hơn những người không được đào tạo hay không.v.v. Có nhiều phương pháp đánh giá như phương pháp xếp hạng, phương pháp quan sát hành vi, phương pháp so sánh, phương pháp phê bình lưu trữ, phương pháp định lượng....

3.2.4. Xây dựng khả năng tự học trong công ty

Hình thành thói quen tự học tập, nghiên cứu trong cán bộ công nhân viên

Thay vì cử cán bộ tham gia một khóa đào tạo, bồi dưỡng, CTCP Đầu tư C.E.O có thể “đặt hàng” một đơn vị của mình xây dựng một tài liệu huấn luyện và báo cáo chuyên đề. "Đặt hàng" ở đây có thể hiểu là kinh phí cử nhân viên tham gia lớp học sẽ được trao lại cho những người thực hiện và trực tiếp báo cáo chuyên đề, với sự hỗ trợ của công nghệ thông tin, việc tìm kiếm những lý thuyết, các nguyên tắc, phương pháp sẽ không phải là vấn đề quá lớn. Với tài liệu được xây dựng, việc huấn luyện cho cán bộ công nhân viên cũng sẽ trở nên dễ dàng hơn.

Các cấp lãnh đạo làm gương tự học

Văn hóa doanh nghiệp luôn khởi nguồn và bị ảnh hưởng rất lớn bởi văn hóa của những người lãnh đạo, doanh nghiệp chỉ có thể xây dựng khả năng tự học tốt khi lãnh đạo cần nhất là người sống với tinh thần “học tập suốt đời”, không giấu dốt, không sợ sai, dám học cùng nhân viên, hàng ngày, nếu lãnh đạo doanh nghiệp quan tâm và truyền tinh thần học tập đến quản lý cấp dưới hoặc nhân viên, kinh nghiệm cho thấy công việc được chia sẻ và quá trình giải quyết sẽ thuận lợi hơn.

3.2.5. Một số giải pháp khác

3.2.5.1. Bố trí và sắp xếp nhân sự phù hợp tại công ty

Bố trí công việc hợp lý sẽ tạo điều kiện để phát huy tối đa năng lực sở trường của người lao động, nâng cao năng suất lao động, duy trì và đảm bảo đáp ứng được các nhu cầu về lao động, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu sản xuất kinh doanh và hiện đại hoá của công ty.

Đối với CTCP Đầu tư C.E.O, việc bố trí, sử dụng lao động hiện nay đang tồn tại nhiều bất cập như: tình trạng bố trí, sử dụng lao động chưa đúng, chưa phù hợp với trình độ, chuyên ngành đào tạo diễn ra khá phổ biến; cơ cấu trình độ học vấn, thâm niên công tác giữa các nghề chưa hợp lý.v.v. Sở dĩ có hiện tượng trên là do công ty chưa có một qui trình bố trí, sắp xếp nhân sự thật sự khoa học, phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh. Do vậy, có thể nói rằng giải pháp hoàn thiện qui trình bố trí, sắp xếp nhân sự là một trong các giải pháp hết sức quan trọng và cần thiết, là cơ sở quan trọng để công tác tuyển dụng và đào tạo nhân lực tại công ty đạt hiệu quả trong thời gian tới.

3.2.5.2. Chính sách khuyến khích về vật chất

Chính sách về tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của cán bộ công nhân viên công ty. Trả lương đúng cho người lao động chính là thực hiện đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, góp phần quan trọng làm lành mạnh đội ngũ lao động, nâng cao ý thức trách nhiệm và hiệu quả công việc của từng người. Do vậy, sử dụng có hiệu quả nguồn tiền lương cũng là một trong những giải pháp hữu hiệu để giảm giá thành dịch vụ, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và năng lực cạnh tranh.

Chính sách tiền thưởng:

Ngoài các khoản thưởng có tính chất định kỳ như khen thưởng các danh hiệu thi đua, công ty nên tăng cường các khoản thưởng sáng kiến có tính thực tiễn cao góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty, đặc biệt là các đề tài nghiên cứu về quản lý, ứng dụng khoa học công nghệ vào quá trình sản xuất kinh doanh. Các mức thưởng đủ tạo động lực tích cực, nếu mức thưởng thấp quá hoặc mang tính chất bình quân sẽ làm giảm ý nghĩa của tiền thưởng, nhưng nếu quá cao sẽ tạo ra sự khuyến khích quá mạnh đối với người lao động, cũng dễ làm cho người lao động vì quá say mê lợi ích vật chất mà có những biểu hiện tiêu cực như gian dối, biến chất..v.v.

3.2.5.3. Chính sách khuyến khích về tinh thần

Chính sách khuyến khích tinh thần nhằm tạo động lực về tinh thần cho người lao động, cũng có ý nghĩa đặc biệt to lớn đối với việc tạo ra sự gắn bó của người lao động với công ty. Bởi vì người lao động không chỉ cần các nhu cầu vật chất mà họ cần cả nhu cầu về tinh thần.

3.3. Kiến nghị

Với cơ quan quản lý

Chính quyền các cấp lên tạo hành lang pháp lý thông thoáng trong việc đăng ký kinh

doanh, mở rộng sản xuất, tạo các điều kiện về mặt bằng, có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo...

Bộ Công Thương cần có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp hoạt động sản xuất trong lĩnh vực nông sản bởi đây là vấn đề rất lớn có tác động không nhỏ tới phần lớn lao động thuộc khu vực nông nghiệp, nông thôn, các nguyên liệu từ nông nghiệp có được tiêu thụ, giá cả có được đảm bảo hay không một phần lớn phụ thuộc vào việc tổ chức sản xuất của doanh nghiệp chế biến.

Tổng Cục Thuế lên ban hành các chính sách thuế hợp lý đối với các mặt hàng mà nguyên liệu được cung cấp trực tiếp từ nông sản thuộc khu vực nông thôn nhằm tạo sức cạnh tranh về giá trước tình hình các sản phẩm ngoại nhập tương tự đang tràn ngập thị trường.

Ngân hàng cần tiếp tục các gói hỗ trợ cho vay đối với mục đích giải quyết việc làm và đặc biệt là doanh nghiệp chế biến có tiêu thụ nguồn nguyên liệu nông sản trong nước nhằm tăng thu nhập cho người lao động.

KẾT LUẬN

Sau hơn 30 năm đổi mới, vượt qua muôn vàn thách thức, khó khăn Việt Nam đã dần từng bước chuyển được vị thế của mình, từ một trong những nước kém phát triển, có thu nhập thấp nhất thế giới trở thành nhóm nước đang phát triển, có thu nhập trung bình (thấp), mở rộng cửa trong nước sang mở rộng cửa hội nhập với thế giới trên tất cả các lĩnh vực, hướng tới mục tiêu đến năm 2020 cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

Trong quá trình xây dựng và phát triển, yếu tố con người luôn được Việt Nam quan tâm đặt lên hàng đầu, chỉ khi đào tạo và xây dựng được một đội ngũ nhân lực có tri thức, có bản lĩnh, có hàm lượng chất xám cao mới giúp Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp Việt Nam nói riêng có thể tự tin bước vào sân chơi thị trường đầy cơ hội nhưng cũng không kém phần cạnh tranh cam go, khốc liệt.

Nhận thức được vấn đề đó, trong những năm qua CTCP Đầu tư C.E.O đã không ngừng xây dựng một đội ngũ nhân lực có chất lượng cao thông qua rất nhiều chính sách, trong đó đào tạo nhân lực là một trong những công tác trọng tâm. Tuy nhiên, để nắm bắt những cơ hội và giải quyết thách thức giai đoạn phát triển mới, CTCP Đầu tư C.E.O cần phải xem xét, cơ cấu lại lực lượng lao động của mình để đáp ứng những đòi hỏi từ thực tiễn. Xây dựng và phát triển nhân lực có trình độ, có tri thức, có thể đáp ứng được các yêu cầu sản xuất kinh doanh trong giai đoạn mới tại CTCP Đầu tư C.E.O thông qua việc tăng cường đầu tư cho

công tác đào tạo là một vấn đề đặc biệt quan trọng, cần được quan tâm thích đáng, tạo tiền đề cho CTCP Đầu tư C.E.O phát triển trong thời gian tới. Luận văn “**Đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư C.E.O**” đã đặt ra mục tiêu là đề ra được các giải pháp cần thiết nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực cho CTCP Đầu tư C.E.O trong thời gian tới và tạo đà cho phát triển nhân lực ở các giai đoạn tiếp theo, sau một thời gian nghiên cứu khẩn trương nghiêm túc và hết sức cố gắng, Luận văn đã hoàn thành và đạt được mục tiêu đề ra.

Chương 1: Luận văn đã hệ thống hoá các vấn đề lý luận về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp, trên cơ sở đó tác giả đã nêu ra những nội dung cơ bản nhất của công tác đào tạo nhân lực ở doanh nghiệp.

Chương 2: Thông qua các số liệu phân tích, luận văn đã nêu được thực trạng về công tác đào tạo nhân lực trong giai đoạn từ 2012 – 2014 tại CTCP Đầu tư C.E.O. Đồng thời luận văn cũng chỉ ra những mặt tồn tại, những nguyên nhân cần khắc phục để tiếp tục hoàn thiện công tác này tại CTCP Đầu tư C.E.O.

Chương 3: Luận văn đã nêu lên định hướng, mục tiêu phát triển sản xuất kinh doanh và quan điểm phát triển nhân lực của CTCP Đầu tư C.E.O, trên cơ sở đó, luận văn đã đưa ra được những giải pháp phát nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nhân lực tại CTCP Đầu tư C.E.O trong thời gian tới.

Do hạn chế về kiến thức lý luận và kinh nghiệm thu được cũng như thời gian nghiên cứu, luận văn không tránh khỏi những sai sót. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các Nhà khoa học, của các Thầy giáo, Cô giáo và của các bạn để luận văn được hoàn thiện tốt hơn.

Xin chân thành cảm ơn./.