



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

TRẦN THẾ VŨ

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY
TNHH MTV XỔ SỐ KIẾN THIẾT KON TUM**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ
QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã số: 60.34.01.02

Đà Nẵng – 2017

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐN

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. ĐÀO HỮU HÒA

Phản biện 1: PGS.TS. Đặng Văn Mỹ

Phản biện 2: GS.TSKH. Lương Xuân Quý

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Kon Tum vào ngày 14 tháng 4 năm 2017

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. Lý do chọn đề tài

Trong mỗi tổ chức đều nhận thấy được công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (sau đây được viết tắt là: ĐTNNL) là rất quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (sau đây được viết tắt là: DN).

Với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, môi trường kinh doanh thay đổi thì công tác ĐTNNL trong công ty còn bộc lộ nhiều tồn tại hạn chế: hình thức đào tạo chưa phong phú, công tác đào tạo chưa có quy trình khoa học và chưa sát với năng lực thực sự của nhân viên... và chỉ dừng lại ở mức cá nhân và nhu cầu cá nhân.

Từ đó bản thân tôi xin chọn đề tài ***“Đào tạo nguồn nhân lực cho Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên xổ số kiến thiết Kon Tum”*** làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài tập trung vào những vấn đề: Cơ sở lý luận về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp; Đánh giá thực trạng và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân cho Công ty.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Các vấn đề lý luận và thực tiễn ĐTNNL tại công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum.

- Phạm vi nghiên cứu: Tất cả cán bộ quản lý, nhân viên hợp đồng dài hạn, ngắn hạn trong Công ty. Các dữ liệu thu thập trong giai đoạn 2013-2015; tầm xa của các giải pháp đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nguồn dữ liệu

Nguồn dữ liệu được sử dụng trong đề tài bao gồm: Dữ liệu thứ

cấp: Dữ liệu này được thu thập từ các phòng ban của Công ty; các bài viết nghiên cứu, phân tích của các chuyên gia; số liệu báo cáo của các Sở, ngành liên quan...Dữ liệu sơ cấp: Dữ liệu này được thu thập thông qua việc khảo sát trực tiếp bằng bảng hỏi, khảo sát trực tiếp NLĐ, trên thị trường.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong luận văn tác giả sử dụng một số phương pháp sau: Phương pháp phỏng vấn cá nhân, Phương pháp khảo sát thông qua thiết kế bảng hỏi, Phương pháp nghiên cứu tài liệu nhằm thu thập, tổng hợp, phát hiện vấn đề liên quan đến đào tạo thông qua các thông tin, dữ liệu thứ cấp. Ngoài ra, còn sử dụng các phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp, so sánh đối chiếu để khai thác các dữ liệu thu thập được, từ đó đưa ra đánh giá.

5. Kết cấu Luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, phụ lục, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của Luận văn được chia làm 03 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận chung về ĐTNNL trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng ĐTNNL tại Công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện ĐTNNL cho Công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum.

6. Tổng quan về tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực luôn được các nhà nghiên cứu phân tích một cách khoa học, mang tính hệ thống, được xuất bản thành các giáo trình, sách hay các nghiên cứu lý luận về đào tạo nguồn nhân lực được đăng trên các tạp chí... để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài này, tôi sử dụng và tham khảo các tài liệu sau:

TS. Nguyễn Quốc Tuấn, TS. Đoàn Gia Dũng, Th.s. Đào Hữu

Hoà, ThS. Nguyễn Thị Loan, ThS. Nguyễn Thị Bích Thu, ThS. Nguyễn Phúc Nguyên (2006), *Quản trị nguồn Nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.

TS. Nguyễn Hữu Thân (2012), *Quản trị nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

PGS. TS. Võ Xuân Tiến (2010), “*Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*”, *Tạp chí khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng* - số 5(40).

De Cenzo, D.A. & Robbins, S.P. (2001), *Human Resource Management (Quản trị nhân sự)*, 7th edition, Wiley.

PGS.TS. Trần Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.

ThS. Ngô Thị Minh Hằng (2010), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các công ty nhà nước thời kỳ hội nhập*”, đăng trên trang Web <http://www.doanhnhan360.com>.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học (2015), “*Đào tạo nguồn nhân lực cho Tây nguyên, thực trạng và giải pháp*”, đăng trên trang Web <http://www.kontum.udn.vn/>.

George T. Milkovich, John W. Boudreau (2002), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.

Business Edge (2007), *Đào tạo nguồn nhân lực – làm sao để khởi ném tiền qua cửa sổ*, NXB Trẻ, Hà Nội.

Đặng Thị Hương (2011), *Đào tạo cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sỹ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội.

Nguyễn Xuân Khánh (2013), *Đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Đường Kon Tum*, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Kinh tế Đà Nẵng.

Tóm lại: Các nghiên cứu trên đây chủ yếu tập trung vào việc

phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực nói chung, đồng thời đưa ra những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong một số doanh nghiệp cụ thể.

Tuy nhiên đối với công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum thì chưa có một nghiên cứu nào về công tác đào tạo dành riêng loại hình này, vì thế nghiên cứu của học viên đã chọn là hết sức cần thiết về lý luận và thực tiễn, không có sự trùng lặp. Đề tài ***Đào tạo nguồn nhân lực cho công ty TNHH MTV xổ số kiến thiết Kon Tum*** nhằm đưa ra những giải pháp có lợi trong đào tạo nguồn nhân lực của công ty. Từ đó mang lại hiệu quả về sử dụng nhân lực cũng như hiệu quả về kinh tế và giá trị cho doanh nghiệp.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực: là nguồn lực con người, là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế xã hội.

Nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa bao gồm kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ đào tạo và những sự tận tâm, nỗ lực hay bất cứ đặc điểm nào khác của nhân viên.

1.1.2. Khái niệm về đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp cho nhân viên tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình. Có bốn dạng cơ bản: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao.

1.1.3. Mục đích của đào tạo nguồn nhân lực

Là 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 công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn với thái độ tốt hơn cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với công việc trong tương lai.

* Những mục tiêu cơ bản của đào tạo nguồn nhân lực trong một doanh nghiệp là:

- Xây dựng và thực hiện một kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của toàn doanh nghiệp bằng những hoạt động đào tạo có tổ chức.

- Để đáp ứng nhu cầu học tập, cơ hội thăng tiến của người lao động.

- Đào tạo nguồn nhân lực là những giải pháp có tính chiến lược tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp.

1.1.4. Vai trò của đào tạo nguồn nhân lực

- Về mặt xã hội
- Về phía doanh nghiệp
- Về phía người lao động

1.1.5. Nguyên tắc của đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực dựa trên 4 nguyên tắc sau:

- Thứ nhất: Con người hoàn toàn có năng lực phát triển. Mọi người trong một tổ chức đều có khả năng phát triển và sẽ cố gắng để thường xuyên phát triển giữ vững sự tăng trưởng của doanh nghiệp cũng như cá nhân họ.

- Thứ hai: Mỗi người đều có giá trị riêng, vì vậy mỗi người là một con người cụ thể khác với những người khác và đều có khả năng đóng góp nhiều sáng kiến.

- Thứ ba: Lợi ích của người lao động và những mục tiêu của tổ chức có thể kết hợp với nhau. Khi nhu cầu của người lao động được

thừa nhận và đảm bảo thì họ sẽ phấn khởi trong công việc.

- Thứ tư: Đào tạo nguồn nhân lực là một nguồn đầu tư sinh lời, vì đào tạo nguồn nhân lực là những phương tiện để đạt được sự phát triển của tổ chức có hiệu quả nhất.

1.2. NỘI DUNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là quá trình thu thập và phân tích thông tin nhằm làm rõ nhu cầu cần cải thiện kết quả thực hiện công việc và xác định đào tạo hiện tại có phải là giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc, khả năng phát triển với từng cán bộ, nhân viên cụ thể.

a. Cơ sở xác định nhu cầu đào tạo

- *Thứ nhất, phân tích tổ chức:* Xác định xem trình độ phát triển, mục tiêu phát triển trong tương lai, hiệu quả hoạt động thời gian nhất định, những điểm mạnh, điểm yếu để cải thiện bằng đào tạo. Cuối cùng, phân tích khả năng và trình độ của cán bộ làm đào tạo, cơ sở vật chất kỹ thuật, nguồn lực tài chính,... nhằm đảm bảo độ chính xác của việc xác định nhu cầu đào tạo.

- *Thứ hai, phân tích yêu cầu của công việc:* Dựa vào bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối để doanh nghiệp có thể biết được ai là người thực sự cần được đào tạo và có nhu cầu đào tạo. (*Cần dạy kiến thức, kỹ năng gì? Cho loại lao động nào? Cần phải đào tạo khi nào? Bao nhiêu lâu? Lựa chọn đúng được đối tượng đào tạo*).

- *Thứ ba, phân tích nhân viên:* Phân tích hồ sơ cá nhân để lấy những thông tin và trình độ, năng lực, kỹ năng của họ để xem có đảm bảo được những yêu cầu tối thiểu của công việc hay không. Phân tích kết quả thực hiện công việc để xem mức độ hoàn thành công việc của họ, những kiến thức kỹ năng nào còn thiếu? cần bổ sung những kiến thức kỹ năng nào cho họ...

b. Cách thức xác định nhu cầu đào tạo

- Thứ nhất: Dựa vào nhu cầu của doanh nghiệp:
- Thứ hai: Dựa vào nhu cầu của nhân viên:
- Thứ ba: Nhu cầu đào tạo nào cần ưu tiên đáp ứng

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là chuyển nhu cầu được xác định bởi việc phân tích tổ chức, cá nhân và công việc thành các mục tiêu đo lường được. Các mục tiêu này là cơ sở để định hướng các nỗ lực đào tạo. Đào tạo có thể được đánh giá ở bốn cấp độ: Phản ứng, kiến thức sau khi đào tạo, hành vi của người nhân viên trong công việc và kết quả.

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Trước khi thực hiện chương trình đào tạo phải xác định, lựa chọn đối tượng được cho đi đào tạo. Trước hết, người đó phải nằm trong số nhu cầu cần đào tạo, sau đó xem xét động cơ học tập của họ có muốn được tham gia khóa đào tạo hay không? Xem xét đến khả năng học tập của từng người, có thể do trình độ thấp hoặc tuổi cao nên không có khả năng tiếp thu bài học nên không nên lựa chọn. Cuối cùng là dự đoán việc thay đổi hành vi nghề nghiệp của nhân viên tới đâu.

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

a. Xây dựng chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo phải được xây dựng thật cụ thể về: số môn học, các môn học sẽ cung cấp trong chương trình, số giờ học, tiết học của từng môn, chi phí cho mỗi môn, mỗi tiết. Các phương tiện cần thiết cho chương trình như: giáo trình, tài liệu, trang thiết bị... Sau đó doanh nghiệp sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể về năng lực tài chính, cơ sở vật chất... để chọn phương pháp đào tạo cho phù hợp.

b. Lựa chọn phương pháp đào tạo

Có nhiều phương pháp đào tạo khác nhau để lựa chọn và mỗi

phương pháp đều có những ưu, nhược điểm riêng của nó. Doanh nghiệp có thể lựa chọn một phương pháp hoặc kết hợp nhiều phương pháp đào tạo, chi phí thấp và là phương pháp đem lại hiệu quả lớn nhất.

1.2.5. Tổ chức quản lý quá trình đào tạo

a. Lựa chọn giáo viên đào tạo

- Nguồn bên trong (*lựa chọn những nhân viên giỏi, những người quản lý có kinh nghiệm trong doanh nghiệp tham gia giảng dạy*).

- Nguồn bên ngoài (*lựa chọn giáo viên từ các cơ sở đào tạo, cơ quan đơn vị bên ngoài tham gia giảng dạy*).

b. Cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo

- Tài liệu, sách, giáo trình, các tư liệu học tập khác dành cho học viên. Những tài liệu, sách, giáo trình nào là quan trọng nhất, bắt buộc phải cung cấp cho học viên? Những tài liệu nào nên cung cấp thêm?

- Các phương tiện phục vụ giảng dạy cần thiết cho lớp học. Chẳng hạn, giấy A4, bảng lật, laptop, máy chiếu, vv...

- Những điều kiện vật chất khác như: chè, nước, hoa quả, vv...

c. Thời gian và địa điểm tiến hành đào tạo

- Nên mở các lớp đào tạo vào thời điểm nào để có thể huy động được số học viên cần đào tạo theo kế hoạch và có mức độ bận việc ít nhất.

- Thời điểm nào có thể mời hoặc huy động được các giảng viên cần thiết. Kết hợp cả 2 loại thời gian trên, người lập kế hoạch đào tạo có thể xác định được thời gian có thể mở lớp đào tạo.

- Về địa điểm đào tạo, tổ chức có thể xác định mở lớp đào tạo ngay trong tổ chức hoặc thuê bên ngoài.

d. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo

- Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cá nhân và bộ phận tham gia vào việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo.

- Triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo theo đúng lịch trình.

- Xác định những người cần đào tạo và được cử đi đào tạo trong từng đợt đào tạo.

- Mở các lớp đào tạo: Trên cơ sở chương trình đào tạo đã lập, sẽ xác định tên các giảng viên sẽ mời giảng. Tổ chức cần soạn và gửi đi các văn bản sau: Công văn mời giảng viên, Quyết định cử cán bộ đi học và kiểm tra, giám sát quá trình đào tạo.

** Điều chỉnh kế hoạch đào tạo (nếu có):*

Kế hoạch có thể được điều chỉnh trong quá trình thực hiện kế hoạch vì những lý do: Lý do công việc, lý do tài chính, lý do khác... cần điều chỉnh lại kế hoạch đào tạo cho phù hợp.

1.2.6. Dự toán chi phí cho đào tạo

Tài chính là vấn đề có tính quyết định đến việc đào tạo ai, đào tạo nội dung gì và quy mô đào tạo như thế nào. Các khoản chi phí cần thiết cho đào tạo bao gồm: Chi phí cho học tập, chi phí cho đào tạo và gắn với phương pháp, phương thức đào tạo, chiến lược đầu tư của tổ chức. Căn cứ trên nguồn tài chính chi cho đào tạo, người lập kế hoạch đào tạo sẽ lựa chọn nên mở những lớp đào tạo nào, cử ai đi học.

1.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo

Việc đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực giúp tổ chức đánh giá được khả năng, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ quản lý của cán bộ nhân viên trước và sau quá trình đào tạo, đem lại hiệu quả kinh tế kết hợp với các hoạt động hỗ trợ khác nhằm phát hiện ra những sai sót cần được khắc phục, cải tiến trong khoá đào tạo nguồn nhân lực, phục vụ mục tiêu và chiến lược kinh doanh của tổ chức.

1.3. NHỮNG ĐẶC ĐIỂM ĐẶC THÙ CỦA NGÀNH XỔ SỐ KIẾN THIẾT ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Đặc điểm ngành nghề

Hoạt động kinh doanh XSKT là một ngành nghề kinh doanh

có điều kiện, chịu sự kiểm soát, quản lý chặt chẽ và độc quyền của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, đây là ngành kinh doanh đặc biệt, có sản phẩm đặc biệt.

1.3.2. Đặc điểm của sản phẩm xổ số kiến thiết

Sản phẩm vé số là loại hàng hóa mà người tiêu dùng không hề dự tính sẽ mua, thường không xuất hiện trong danh sách mua sắm của khách hàng; Đặc điểm của sản phẩm là cung cấp dịch vụ “bán cơ hội” cho khách hàng; Là sản phẩm quy đổi mệnh giá bằng tiền và giấy được in các con số dự thưởng; Sản phẩm có giá trị trong thời gian nhất định và chỉ có những sản phẩm đã được bán ra mới có giá trị; Là sản phẩm đặc biệt nên dễ phải trả giá đắt nếu để sai sót trong quá trình in ấn và phân phối.

1.3.3. Đặc điểm của hoạt động kinh doanh xổ số kiến thiết

Người bán là hệ thống đại lý chứ không phải công ty trực tiếp bán; Sản phẩm dễ làm giả, lừa đảo (nếu không quản lý tốt); Một thị trường có nhiều công ty hoạt động xổ số cùng bán sản phẩm; Là sản phẩm quy đổi nên việc quản lý tiền bạc không tốt.

Ngoài ra, các yếu tố thuộc về tổ chức, đặc điểm sản phẩm, đặc điểm hoạt động kinh doanh cũng ảnh hưởng đến yêu cầu trong công tác đào tạo.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV XỔ SỐ KIẾN THIẾT KON TUM

2.1. NHỮNG ĐẶC ĐIỂM CỦA ĐƠN VỊ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Đặc điểm hình thành và phát triển

Công ty TNHH một thành viên Xổ số kiến thiết Kon Tum, 100% vốn Nhà nước, hoạt động theo Luật doanh nghiệp và Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty.

a. Tên gọi và trụ sở chính

- Tên công ty: CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN XỔ SỐ KIẾN THIẾT KON TUM (KONTUM LOTTERY COMPANY LIMITED)

- Trụ sở: Số 198 Bà Triệu - TP Kon Tum, tỉnh Kon Tum.

- ĐT: 060.3862323-Fax: 060.3866037-Web: xosokontum.vn

- Vốn điều lệ: 50 tỷ đồng Việt Nam

b. Ngành nghề kinh doanh chính

Hoạt động xổ số kiến thiết; hoạt động các loại hình vui chơi có thưởng.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

a. Chức năng

Được tổ chức khai thác nguồn tiền nhàn rỗi trong dân cư thông qua việc phát hành các loại hình vé xổ số, và các hình thức nhận giải thưởng ngẫu nhiên, trực tiếp kinh doanh hoạt động XSKT với 4 loại hình vé xổ số: Vé xổ số truyền thống, vé xổ số lô tô, xổ số cào và số bốc biết kết quả ngay trong khu vực 14 tỉnh Miền Trung và Tây nguyên.

b. Nhiệm vụ

Phát hành các loại hình XSKT trong phạm vi địa lý quy định,

loại hình vé, số lượng, mệnh giá và lịch mở thưởng. Tổ chức các kênh phân phối và các biện pháp thu hồi vé bán không hết. Quyết định cơ cấu các giải thưởng, tổ chức quay số mở thưởng và cách thức tổ chức trả thưởng cho khách hàng (người tham gia dự thưởng).

2.1.3. Đặc điểm về tổ chức của Công ty

2.1.4. Về nguồn lực của Công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum

2.1.5. Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty XSKT Kon Tum

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY TNHH MTV XSKT KON TUM THỜI GIAN QUA

2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

- Bước 1: Phòng Tổ chức hành chính ra thông báo và niêm yết tại công ty và gửi các Chi nhánh, Văn phòng đại diện để NLĐ đăng ký tham gia các lớp đào tạo (nếu đủ điều kiện).

- Bước 2: Tổng hợp lại nhu cầu đăng ký tham gia

- Bước 3: Rà soát lại danh sách đăng ký theo các tiêu chuẩn, quy định cụ thể (loại bỏ hoặc bổ sung đối tượng) sau đó tổng hợp thành danh sách chính thức.

Bước 4: Trình Ban Giám đốc xem xét quyết định cử đi đào tạo. Đối với các lớp đào tạo ngắn hạn, tập huấn,...Phòng Tổ chức hành chính trực tiếp xử lý đến cá nhân hoặc Phòng chuyên môn cử trực tiếp nhân viên tham gia.

2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Hiện tại công ty đào tạo để đáp ứng theo quy hoạch bổ nhiệm, yêu cầu về vị trí việc làm...*(cử đi đào tạo sau đại học, đại học, chính trị, quản lý nhà nước...)*, nhu cầu cần phát triển quy hoạch trong tương lai, thay đổi công nghệ, thay đổi vị trí việc làm..., đào tạo dựa trên nhu cầu cá nhân *(học để hợp thức hóa bằng cấp, nâng bậc*

luong, nâng ngạch...) và đi học là để thực hiện quy định của cấp trên: Học tập Nghị quyết, tập huấn, hội nghị, bồi dưỡng...

2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Công ty lựa chọn đối tượng đào tạo dựa theo các yêu cầu theo cơ cấu: Bổ nhiệm, theo quy hoạch, theo văn bản yêu cầu của cấp trên, theo nhu cầu cá nhân. Việc lựa chọn đối tượng đào tạo trong công ty cho thấy, mục tiêu đào tạo chưa xuất phát từ yêu cầu thực tế hoạt động kinh doanh của Công ty và chưa xác định rõ mục tiêu đào tạo, chẳng hạn như những kỹ năng, kiến thức mà nhân viên có thể lĩnh hội để thực hiện tốt công việc sau khi đào tạo.

2.2.4. Xây dựng nội dung, chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

a. Nội dung, chương trình đào tạo

- Đào tạo chính quy: do các trường, cơ sở tổ chức thiết lập theo quy trình và quy định bắt buộc (Chính trị, sau đại học, đại học, trung cấp, quản lý nhà nước...)

- Đào tạo do quy định của cấp trên (Bồi dưỡng, hội nghị, hội thảo, tập huấn...) do các đơn vị tổ chức thiết lập nội dung chương trình.

- Các nội dung chương trình đào tạo do DN tổ chức

- Tập huấn nghiệp vụ chuyên môn, bồi dưỡng kiến thức, văn bản mới... Việc xác định nội dung chương trình đào tạo hầu hết do các cơ sở tổ chức thiết lập.

b. Phương pháp đào tạo

- Đào tạo theo hình thức kèm cặp, chỉ dẫn

- Đào tạo theo hình thức chuyên đề

- Đào tạo theo hình thức tập huấn

- Đào tạo theo hình thức chính quy (hoặc không tập trung)

Ngoài ra, Công ty còn tổ chức các đoàn tham quan, học tập kinh nghiệm với các Công ty XSKT trong nước nhằm trao đổi, học tập kinh nghiệm tổ chức quản lý, đào tạo và kinh doanh xổ số.

2.2.5. Tổ chức và quản lý quá trình đào tạo

Công ty tổ chức quản lý giám sát thông qua giấy/thông báo triệu tập, bằng cấp, giấy chứng nhận... Người được cử tham dự chẳng có yêu cầu phải báo cáo kết quả tập huấn bằng văn bản cho ai. Mục đích là để xét nâng lương, thưởng... vào cuối năm.

2.2.6. Kinh phí đào tạo

Nguồn kinh phí cho công tác đào tạo của công ty hiện nay quá ít (*chiếm tỷ lệ quá thấp chỉ xấp xỉ 0,02% so với doanh thu*), công ty chưa thành lập quỹ đào tạo mà chỉ căn cứ theo thực tế (văn bản, thông báo, quyết định... của các cấp) công ty thanh toán theo thực tế.

2.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo

Việc đánh giá kết quả đào tạo của Công ty (trước và sau khi đào tạo) còn chưa có hệ thống chỉ tiêu đánh giá, thiếu căn cứ và mới chỉ dừng lại đến việc đánh giá kết quả nhân viên sau khi đào tạo, đồng thời các bước đánh giá này ở Công ty vẫn còn mang tính hình thức và chưa được thực hiện một cách bài bản.

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY TNHH MTV XSKT KON TUM

2.3.1. Kết quả đạt được

Trong những năm qua, ĐTNNL tại công ty đã góp phần nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ nhân viên, gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng nhu cầu của sự phát triển. Đội ngũ lao động được cử đi đào tạo, bồi dưỡng đều ý thức được trách nhiệm và quyền lợi của mình trong việc học tập và nâng cao trình độ.

2.3.2. Những tồn tại, hạn chế

- Công ty chưa có chiến lược cụ thể về nhân sự
- Cán bộ làm đào tạo chủ yếu kiêm nhiệm và hướng dẫn bằng kinh nghiệm chứ không có giáo án, quy trình đào tạo cụ thể.

- Việc xác định nhu cầu đào tạo phần lớn dựa vào các yêu cầu của cấp trên hoặc ý kiến chủ quan của các trưởng bộ phận, chưa xác định được nhu cầu cần phải đào tạo hàng năm.

- Các chương trình trao đổi, bồi dưỡng còn chung chung chưa đạt được độ sâu kiến thức, phần lớn chỉ mang tính định hướng, hoặc chỉ dừng lại ở việc phát tài liệu và nghe giảng viên truyền đạt.

- Đánh giá kết quả đào tạo sơ sài, bước này được thực hiện giản đơn, thiếu tiêu thức đánh giá nên không đánh giá được thực chất hiệu quả đào tạo...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong Chương 2, tác giả đã phân tích tình hình chung của Công ty TNHH MTV XSKT Kon Tum, khái quát những nét cơ bản quá trình hình thành và phát triển, lĩnh vực kinh doanh hiện nay, mô hình quản lý và thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Công ty giai đoạn 2013-2015. Trong đó, đã tập trung phân tích về nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn, độ tuổi, cơ cấu giới tính... của công ty. Có thể nói, công tác ĐTNNL hiện tại chưa được tổ chức tốt, chưa theo một quy trình cụ thể. Việc xây dựng chương trình đào tạo chưa thực hiện. Việc xác định nhu cầu, đối tượng đào tạo còn mang cảm tính chủ quan của người tham mưu và người quản lý và chủ yếu dựa vào quy hoạch, bổ nhiệm, yếu tố công việc, chưa quan tâm nhiều đến các phương pháp đào tạo hợp lý, phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị và ngành XSKT.

Công tác đánh giá các chương trình đào tạo chưa được thực hiện một cách bài bản, khoa học. Do đó, các chương trình đào tạo của Công ty chưa phát huy được hiệu quả thiết thực để giúp Công ty đạt được những mục tiêu đề ra trong công tác ĐTNNL của mình.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MTV XSKT KON TUM

3.1. CƠ SỞ TIỀN ĐỀ CHO VIỆC ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Dự báo xu hướng phát triển của thị trường lao động ngành XSKT

3.1.2. Chiến lược phát triển của Công ty XSKT Kon Tum đến năm 2020 và tầm nhìn 2030

3.1.2. Mục tiêu, phương hướng đào tạo nguồn nhân lực của Công ty

3.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MTV XSKT KON TUM

3.2.1. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo

Trước tiên, người làm công tác đào tạo cần tiến hành phân tích những mục tiêu mà Công ty cần hướng đến là: Tiêu thụ nhiều số lượng vé nhất và các nhân tố khác, trong đó bao gồm cả kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty.

Thứ hai, phải tiến hành đánh giá nhu cầu đào tạo của từng bộ phận, phòng, văn phòng đại diện. Để việc xác định nhu cầu đào tạo được chính xác, cần thực hiện việc xây dựng bản mô tả công việc, phân việc trong mỗi phòng, ban, Văn phòng đại diện và những kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc đó.

Thứ ba, khi phân tích nhân viên, công ty cần căn cứ vào bản mô tả công việc để xác định khả năng đáp ứng công việc của mỗi nhân viên có thể tiến hành trắc nghiệm, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện công việc của mỗi nhân viên.

3.2.2. Hoàn thiện việc xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu phải cụ thể cho từng đối tượng đào tạo, từng khóa đào tạo cụ thể phù hợp với đặc thù của ngành xổ số, cụ thể:

- Về mục tiêu trong ngắn hạn (năm 2020).

+ Với đối tượng là cán bộ quản lý: 100% nắm vững kiến thức về nghiệp vụ quản trị doanh nghiệp, kỹ năng lãnh đạo, tin học, ngoại ngữ, đào tạo kỹ năng đàm phán, xử lý tình huống...

+ Với khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn: Đảm bảo 100% người được cử tham gia đào tạo phải vượt qua và nhận được văn bằng, chứng chỉ đúng thời hạn.

+ Với đào tạo lao động trực tiếp: Phải đảm bảo 100% đối tượng được đào tạo theo quy định của công ty hoặc cá nhân tự nguyện đăng ký tham gia đào tạo (được sự đồng ý của công ty) nhận được văn bằng, chứng chỉ đúng thời hạn và được bố trí công việc theo đúng trình độ đã được đào tạo.

+ Với các khóa đào tạo nhân viên mới: Đảm bảo 100% nhân viên mới được đào tạo đúng chuyên môn, đạt bằng cấp chứng chỉ và được giữ lại công ty làm việc.

- Về mục tiêu trong dài hạn: Công ty xây dựng kế hoạch đào tạo và tạo điều kiện cho 100% cán bộ trong công ty tham gia các khóa đào tạo có mục tiêu, theo định hướng của công ty và đảm bảo chất lượng (đào tạo bổ sung, đào tạo lại và đào tạo chuyển đổi...).

3.2.3. Hoàn thiện việc lựa chọn đối tượng đào tạo

- Phù hợp với yêu cầu về đội ngũ nhân lực của công ty trong ngắn hạn cũng như trong chiến lược phát triển dài hạn.

- Phù hợp về tuổi, giới tính, trình độ, kỹ năng ưu tiên đối tượng trẻ, có năng lực và mong muốn phát triển và gắn bó lâu dài trong công ty.

- Phù hợp với tình hình hoạt động kinh doanh ngành xổ số.

- Xem xét nguyện vọng của cá nhân người được đào tạo.

- Trước mắt thì công tác đào tạo sẽ tiến hành chọn đối tượng có sự nhạy bén nhanh nhẹn, còn dài hạn thì chọn những cá nhân có khả năng nghiên cứu sâu vấn đề trong thời gian dài và dựa trên:

- + Kết quả đánh giá sự thực hiện công việc được giao.
- + Nhu cầu cần phải đào tạo của vị trí công việc đó.
- + Ngành nghề mà người lao động đang thực hiện.
- + Trình độ chuyên môn mà người lao động đó đang có.
- + Nhu cầu cá nhân của người lao động.
- + Ý thức trách nhiệm của mỗi cá nhân.

- Công ty nên sử dụng các kết quả của hoạt động phân tích công việc và sử dụng hệ thống đánh giá kết quả làm việc của người lao động để chọn lựa.

3.2.4. Hoàn thiện việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

a. Hoàn thiện việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Để công tác đào tạo nguồn nhân lực đạt hiệu quả, Công ty cần xác lập định hướng nội dung đào tạo đối với từng loại đối tượng lao động. Công ty cần căn cứ vào kết quả khảo sát ý kiến của nhân viên từ bộ phận quản lý đến các phòng chuyên môn, Văn phòng đại diện của công ty, bản mô tả của từng vị trí công việc, bộ phận làm công tác đào tạo sẽ tổng hợp để định hướng nội dung đào tạo, đối tượng và thời gian đào tạo. Chương trình đào tạo cần phải được xây dựng cụ thể về thời gian, nội dung đào tạo và giáo viên giảng dạy cho từng nhóm đối tượng.

* *Đào tạo định hướng*: Áp dụng đối với cả nhân viên mới và nhân viên lâu năm (nếu họ chưa từng nhận được định hướng đúng hoặc khi có sự thay đổi trong tổ chức).

* *Đào tạo kỹ thuật cơ bản*: Cung cấp cho nhân viên những khái niệm cơ bản về quy trình kinh doanh của Công ty, các bước

thực hiện công việc từ đơn giản đến phức tạp. Áp dụng cho tất cả nhân viên tham gia trực tiếp vào quá trình hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực xổ số của công ty,...

* *Đào tạo công việc*: Cung cấp và nâng cao những kỹ năng cho công nhân thực hiện các công việc đặc thù hoặc công việc cụ thể được phân công. Việc đào tạo được giao cho các phòng ban, văn phòng đại diện các tỉnh.

* *Đào tạo nâng cao*: Áp dụng cho những nhân viên sẽ được đề bạt lên vị trí quản lý cao hơn nhằm đáp ứng với vị trí công việc mới. (kỹ năng giao tiếp, làm việc đồng đội, giải quyết vấn đề, sáng tạo và mạo hiểm, lập kế hoạch và tổ chức công việc, quản lý bản thân...

* *Đào tạo cho nhân viên mới*: Việc đào tạo nhân viên mới không chỉ chú ý đến các kỹ năng, thao tác trong công việc mà phải quan tâm đến kỹ năng làm việc nhóm, sự phối hợp trong công việc,...

b. Hoàn thiện việc lựa chọn phương pháp đào tạo

- *Đối với nhóm lao động gián tiếp, trực tiếp (không bao gồm cấp quản lý, giám sát)*: đào tạo tại chỗ cho các nhân viên bằng phương pháp đào tạo trong công việc theo kiểu chỉ dẫn công việc, kèm cặp tại nơi làm việc.

- *Đối với nhân viên cấp quản lý, giám sát*: đào tạo ngoài công việc để nâng cao năng lực quản lý, năng lực chuyên môn và luân chuyển công việc để họ tiếp cận với công việc, lĩnh vực khác nhau. Ngoài ra, cũng nên áp dụng một số phương pháp đào tạo sau: Đào tạo đa công việc, đào tạo bổ sung, tái đào tạo, đào tạo kỹ năng kém.

3.2.5. Hoàn thiện việc tổ chức và quản lý quá trình đào tạo

a. Lựa chọn giáo viên

Việc lựa chọn đội ngũ giáo viên, hướng dẫn là hết sức quan trọng. Người giáo viên, hướng dẫn là những cán bộ lãnh đạo, người trực tiếp quản lý hoặc những người đã được đào tạo bài bản có kinh

nghiệm thực tiễn, bởi vì chính họ hiểu hơn ai hết những vướng mắc phát sinh trong công việc hàng ngày trong quá trình triển khai công việc. Ngoài ra, công ty cũng có thể thuê đội ngũ giáo viên giảng dạy từ bên ngoài (thông qua các cơ sở đào tạo, các sở, ban ngành).

b. Cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo

Công ty có thể xem xét trang bị hoặc ký hợp đồng thuê với các cơ sở đào tạo (tính toán sao cho có lợi về kinh tế) về hệ thống máy chủ, máy tính nối mạng và đường truyền rất mạnh, đủ để kết nối với tất cả các cơ sở trong khu vực để phục vụ cho công tác đào tạo tại chỗ hoặc đào tạo từ xa.

c. Thời gian và địa điểm đào tạo

- Thời gian đào tạo dưới 1 tuần: Lao động trực tiếp mới tuyển dụng, nên tổ chức đào tạo tại chỗ hoặc kết hợp các hình thức đào tạo kèm cặp, bồi dưỡng.

- Thời gian đào tạo trên 1 tuần: Là NLD ở bộ phận gián tiếp, cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng kỹ năng, kiến thức mới. Nên kết hợp với các cơ sở đào tạo, các sở, ngành.

- Thời gian đào tạo 3 tháng: Là NLD mới về chuyên môn, kỹ thuật về ngành, cần phải đào tạo khi cải tạo, thay thế hoặc ứng dụng công nghệ mới. Nên kết hợp cả đào tạo tại chỗ vừa học lý thuyết vừa thực hành.

- Thời gian đào tạo từ trên 3 tháng: Cử đi học các lớp không tập trung (tại chức), sau đại học. Nên kết hợp với các cơ sở đào tạo.

3.2.6. Xác định kinh phí cho đào tạo

Công ty cần sớm thành lập quỹ đào tạo và có một cơ chế, chính sách đào tạo như hỗ trợ chi phí cho NLD khi tham gia đào tạo, công ty huy động thêm các nguồn tài trợ cho công tác đào tạo từ bên ngoài và cả từ bên trong công ty: trích từ 4%- 5% từ lợi nhuận Công ty, tiếp cận các dự án phát triển NNL cho Tây Nguyên....

Công ty xây dựng môi trường học tập, để người lao động nhận thấy quyền lợi và trách nhiệm của mình khi được cử đi đào tạo hoặc tự tham gia đào tạo. Mặt khác, cũng cần có một cơ chế, chính sách cho công tác đầu tư, mua sắm, trang thiết bị hỗ trợ đào tạo, hỗ trợ chi phí khi người lao động tham gia đào tạo (vì nguồn kinh phí này chính là công sức của người lao động làm ra),...

3.2.7. Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo

Sau mỗi khóa đào tạo, bộ phận làm công tác đào tạo cần tiến hành phát phiếu khảo sát để học viên tự đánh giá chương trình đào tạo và khả năng tiếp thu những kiến thức đã học. Trên cơ sở ý kiến của học viên, bộ phận đào tạo tổng hợp, đề xuất với lãnh đạo Công ty điều chỉnh, bổ sung phù hợp cho lần đào tạo kế tiếp.

a. Hoàn thiện bộ máy của Phòng Tổ chức hành chính

Tổ chức đào tạo, nâng cao kiến thức, kinh nghiệm quản lý nhân sự nhằm từng bước hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty.

b. Tiến hành đánh giá công tác đào tạo thời gian qua

Để xem xét hiệu quả của công tác đào tạo có đạt được mục tiêu đã xây dựng không, Công ty cần tiến hành đánh giá toàn bộ quá trình đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty trong thời gian vừa qua để có cái nhìn tổng quan hơn về công tác đào tạo nhằm xây dựng một chương trình đào tạo phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động kinh doanh xổ số của Công ty và sự phát triển kinh tế - xã hội.

3.2.8. Hoàn thiện các chính sách khác

- Hoàn thiện các chính sách động viên người lao động 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.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.3.1. Đối với nhà nước, bộ, ngành TW

- Nhà nước nên quy định một mức chi phí cho đào tạo trên doanh số ở mức cao hơn để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp đảm bảo chủ động trong nguồn kinh phí đào tạo.

- Sửa đổi, bổ sung văn bản hoặc ban hành văn bản mới sớm cho phép nâng mức giải thưởng đặc biệt đối với ngành xỏ số truyền thống và cho phép được phát hành loại hình xỏ số điện toán.

- Cải tiến cơ chế chính sách đối với hoạt động xỏ số kiến thiết nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các công ty xỏ số kiến thiết phát triển bền vững và ổn định.

3.3.2. Đối với UBND tỉnh Kon tum

- UBND tỉnh và các ngành cần tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động xỏ số kiến thiết, cải tiến cơ chế tài chính doanh nghiệp và chính sách thuế, tháo gỡ những khó khăn vướng mắc trong thủ tục hành chính,...

- Chỉ đạo Công ty XSKT sớm thành lập và sử dụng quỹ đào tạo trong công ty.

- Có chính sách khen thưởng thỏa đáng các doanh nghiệp, tổ chức có làm tốt công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức...

KẾT LUẬN

Nguồn lực con người được coi là tài sản quan trọng và cơ bản nhất quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Việc sử dụng có hiệu quả và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp phải được xem là một mục tiêu cốt lõi của doanh nghiệp. Công tác đào tạo nguồn nhân lực sẽ góp phần tích cực trong công tác quản trị nguồn nhân lực, giúp doanh nghiệp kiểm soát và sử dụng nguồn nhân lực một cách hữu hiệu.

Với mong muốn được góp phần thực hiện mục tiêu chính sách nguồn nhân lực của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Kon Tum, thông qua luận văn tác giả muốn khái quát hóa thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực cho Công ty, từ đó đề xuất xây dựng hệ thống đào tạo mang tính khoa học, khách quan làm cơ sở thực hiện các chức năng khác trong quản trị nguồn nhân lực như chính sách đánh giá, tuyển dụng, sử dụng, đề bạt... Đồng thời, phân tích chỉ ra những mặt tích cực, những ưu điểm cần phát huy và những mặt còn hạn chế cần khắc phục. Trên cơ sở đó đề xuất một số nội dung tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong thời gian đến, nhằm quản trị nguồn nhân lực phù hợp, hiệu quả. Tuy nhiên, với đặc thù của ngành xổ số kiến thiết công tác đào tạo nguồn nhân lực còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác như điều kiện thực hiện, việc áp dụng, kiểm tra và điều chỉnh công tác đào tạo trong suốt quá trình thực hiện cho phù hợp với tình hình thực tế của Công ty.

Theo mục tiêu nghiên cứu ban đầu đã đề ra, những nội dung chính mà luận văn đã tập trung nghiên cứu là:

- Các nghiên cứu liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực có thể áp dụng vào thực tiễn tại Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Kon Tum.

- Thu nhập, phân tích số liệu, chính sách đào tạo nguồn nhân lực hiện tại của Công ty. Tiến hành khảo sát, điều tra và phỏng vấn trực tiếp lãnh đạo, người lao động trong Công ty, nắm bắt được thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty trong thời gian đến.

Ngoài ra, Công ty cần củng cố, kiện toàn lại Phòng Tổ chức hành chính (bộ phận) làm công tác đào tạo nguồn nhân lực. Nắm chắc và vận dụng cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp áp dụng vào tình hình thực tế hoạt động kinh doanh loại hình đặc thù xỏ số kiến thiết của mình.

Với thời gian nghiên cứu có hạn và phương pháp nghiên cứu đơn giản. Luận văn sẽ không tránh được thiếu sót, rất mong sự tham gia góp ý của quý thầy cô giáo để đề tài được hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn PGS.TS Đào Hữu Hòa, Ban lãnh đạo công ty và toàn bộ các Phòng chuyên môn, Văn phòng đại diện của công ty ở các tỉnh đã nhiệt tình giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp này./.

12/12/12