

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ & QUẢN TRỊ KINH DOANH**

---

**NGUYỄN MẠNH ĐIỆP**

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC**  
**TẠI BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ODA TỈNH LÀO CAI**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**

**NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**THÁI NGUYÊN – 2020**

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ & QUẢN TRỊ KINH DOANH**

---

**NGUYỄN MẠNH ĐIỆP**

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC**  
**TẠI BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ODA TỈNH LÀO CAI**

**NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Mã số: 8.34.01.01**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**

**Người hướng dẫn khoa học: TS. Bùi Nữ Hoàng Anh**

**THÁI NGUYÊN - 2020**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi đã có thời công tác tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai đến nay đã được 6 năm, vì vậy tôi đã có cơ hội được nghiên cứu thực hiện luận văn thạc sỹ “***Đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai***”. Tôi xin cam đoan rằng luận văn này là do tôi tìm hiểu, nghiên cứu và xây dựng nên dựa theo các số liệu được cung cấp bởi các ***phòng Kế toán – Hành chính; Kế hoạch – tổng hợp*** của Ban ODA tỉnh Lào Cai và tham khảo các nguồn khác như giáo trình, sách báo, các bài luận văn và internet. Vì vậy các kết quả phân tích là hoàn toàn trung thực. Nếu có sai sót tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm.

Tôi xin chân thành cảm ơn và kính mong quý thầy cô nhận xét và chỉ bảo đề chuyên đề của tôi được hoàn thiện hơn.

*Lào Cai, ngày tháng năm 2020*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Mạnh Điệp**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài luận văn, đầu tiên cho em gửi lời cảm ơn chân thành tới **TS. Bùi Nữ Hoàng Anh** đã hướng dẫn tận tình trong suốt quá trình viết luận văn.

Đồng thời xin cảm ơn sâu sắc tới Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai, lãnh đạo cơ quan, các anh chị em đồng nghiệp, đặc biệt là các đ/c Trưởng phòng Kế toán - Hành chính; Trưởng phòng Kế hoạch – tổng hợp đã giúp đỡ, hỗ trợ trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thiện luận văn.

Tuy nhiên do năng lực và hiểu biết của cá nhân còn có hạn nên trong quá trình hoàn thành luận văn khó tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Vì vậy em mong nhận được sự góp ý của cô giáo để luận văn được hoàn thiện hơn nữa và có thể áp dụng vào thực tiễn tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.

Em xin chân thành cảm ơn!

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>	<b>1</b>
<b>LỜI CẢM ƠN .....</b>	<b>2</b>
<b>MỤC LỤC .....</b>	<b>3</b>
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....</b>	<b>vi</b>
<b>DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ.....</b>	<b>6</b>
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>8</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	8
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	9
2.1. Mục tiêu chung.....	9
2.2. Mục tiêu cụ thể.....	9
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	10
4. Đóng góp của luận văn.....	10
5. Kết cấu luận văn.....	11
<b>CHƯƠNG 1: 12CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC.....</b>	<b>12</b>
1.1. Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực .....	12
1.1.1. Khái quát chung về nguồn nhân lực.....	12
1.1.2. Đào tạo nguồn nhân lực .....	16
1.2. Kinh nghiệm thực tiễn về công tác đào tạo nguồn nhân lực và bài học kinh nghiệm rút ra cho Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	35
1.2.1. Kinh nghiệm thực tiễn .....	35
1.2.2. Bài học kinh nghiệm trong đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	39
<b>CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>39</b>
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	41
2.2. Phương pháp nghiên cứu .....	41
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin .....	41
2.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	44
2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin .....	45

2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu.....	46
2.3.1. Các chỉ tiêu phản ánh tình hình chung của Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	46
2.3.2. Các chỉ tiêu phản ánh thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	47
<b>CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN QLDA ODA TỈNH LÀO CAI .....</b>	<b>51</b>
3.1. Khái quát về Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	51
3.1.1. Quá trình thành lập Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	51
3.1.2. Phân tích mô hình quản lý của Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	51
3.1.3. Tình hình cơ sở vật chất và trình độ cán bộ công nhân viên của Ban QLDA.....	55
3.2. Thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai	58
3.2.1. Tổ chức bộ máy đào tạo nguồn nhân lực .....	58
3.2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	59
3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	77
3.3.1. Các yếu tố bên ngoài tổ chức .....	77
3.3.2. Các yếu tố bên trong .....	79
3.4. Đánh giá chung về đào tạo nguồn nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai. .....	83
3.4.1. Các kết quả đạt được .....	83
3.4.2. Hạn chế còn tồn tại,.....	89
3.4.3. Nguyên nhân tồn tại, hạn chế .....	91

<b>CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN QLDA ODA TỈNH LÀO CAI.....</b>	<b>93</b>
4.1. Phương hướng hoàn thiện công tác đào tạo Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	93
4.1.1. Mục tiêu phát triển Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai.....	93
4.1.2. Các chỉ tiêu kế hoạch chủ yếu.....	93
4.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai	93
4.2.1. Kien toàn tổ chức bộ máy thực hiện đào tạo nguồn nhân lực của Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	93
4.2.2. Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	94
4.3. Kiến nghị.....	104
4.3.1. Kiến nghị với Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai .....	104
4.3.2. Kiến nghị với Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Lào Cai .....	105
4.3.3. Kiến nghị với cá nhà tài trợ dự án:.....	105
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>106</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>107</b>

**DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT**

<b>STT</b>	<b>CHỮ VIẾT TẮT</b>	<b>DIỄN GIẢI</b>
1	NNL	Nguồn nhân lực
2	QLDA	Quản lý dự án



## **DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ**

### **Bảng**

Bảng 1.1: Sơ đồ tổ chức đào tạo nguồn nhân lực .....	20
Bảng 1.2: Cơ sở xác định nhu cầu đào tạo .....	22
Bảng 3.1. Danh sách trang thiết bị, phương tiện của Ban QLDA.....	56
Bảng 3.2. Cơ cấu lao động tại Ban giai đoạn 2017 - 2019 .....	57
Bảng 3.3: Một số chỉ tiêu về nhu cầu, mục tiêu đào tạo .....	62
Bảng 3.4: Một số chỉ tiêu về công tác lựa chọn đối tượng đào tạo.....	64
Bảng 3.5: Các khóa đào tạo giai đoạn 2017 - 2019 .....	66
Bảng 3.6. Tình hình lựa chọn chuyên gia đào tạo tại Ban Giai đoạn 2017-2019 .....	69
Bảng 3.7: Kinh phí đào tạo Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai năm 2017 - 2019.....	71
Bảng 3.8. Kết quả đánh giá chương trình đào tạo và hiệu quả đào tạo .....	75
Bảng 3.9: Kết quả đánh giá thành tích công tác sau khi được đào tạo .....	75
Bảng 3.10: Đánh giá thực trạng công tác đào tạo qua điều tra .....	77

### **Sơ đồ**

Sơ đồ 3.1. Sơ đồ tổ chức của Ban QLDA .....	52
Sơ đồ 3.2. Sơ đồ tổ chức chuẩn bị và thực hiện dự án.....	55

### **Biểu đồ**

Biểu đồ 3.1: Số lượng học viên tham gia đào tạo ngắn hạn giai đoạn 2017 – 2019.....	67
Biểu đồ 3.2. Số lượng học viên tham gia đào tạo dài hạn giai đoạn 2017 - 2019 .....	67
Biểu đồ 3.3: Kinh phí đào tạo Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai năm 2017 - 2019.....	71
Biểu đồ 3.4. Biểu đồ tổng kinh phí đào tạo Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai giai đoạn 2017 - 2019 .....	72
Biểu đồ 3.5. Tổng kinh phí cho công tác đào tạo tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào Cai giai đoạn 2017 - 2019 .....	72

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, chúng ta đang tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vì vậy nhu cầu về vốn đầu tư là rất lớn. Nguồn vốn ODA có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế - xã hội Việt Nam hiện nay, thông qua nguồn viện trợ này mà chúng ta có thể xây dựng, cải thiện cơ sở hạ tầng, nâng cao trình độ nguồn nhân lực, hỗ trợ cải cách chính sách kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng, xoá đói giảm nghèo... Trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế khu vực và thế giới thì nguồn nhân lực đang là mối quan tâm hàng đầu

Với việc chuyên nghiệp hóa Ban QLDA ODA, tỉnh Lào Cai dựa trên nguồn nhân lực được tận dụng tối đa tại chỗ của tỉnh trong việc tổ chức triển khai thực hiện các chương trình dự án ODA, đảm bảo vừa có đội ngũ cán bộ có kinh nghiệm, chuyên nghiệp, vừa có tính kế thừa (qua thực tiễn) để có nguồn nhân lực cho tỉnh trong việc tiếp tục triển khai thực hiện các chương trình, dự án ODA.

Tổng số biên chế Ban QLDA ODA tỉnh tính đến thời điểm tháng 12 năm 2019 là 48 người. Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ là 13 người, đại học là 32 người, trung cấp là 03 người. Số cán bộ có kinh nghiệm từ 10 năm - 20 năm là 22 người chiếm 45,8%, có kinh nghiệm từ 5 năm - 10 năm là 24 người chiếm 50%, kinh nghiệm dưới 5 năm là 2 người chiếm 4,2%. Lãnh đạo Ban QLDA gồm: Giám đốc và 03 Phó Giám đốc. Các Phòng chuyên môn, nghiệp vụ (05 phòng): (i) Phòng Kế hoạch - Tổng hợp; (ii) Phòng Kế toán - Hành chính; (iii) Phòng Quản lý đấu thầu; (iv) Phòng Giám sát - Kỹ thuật; (v) Phòng Quản lý môi trường - Xã hội.

Song đây là một mô hình quản lý vốn ODA đầu tiên trên cả nước nên gặp rất nhiều khó khăn trong việc tổ chức bộ máy hoạt động từ công tác tham mưu, chuẩn bị đầu tư.....Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Ban được giao cho Phòng Kế toán - Hành chính, đội ngũ làm công tác nhân sự chỉ có 02 cán bộ chuyên trách. Khối lượng công việc lớn dẫn mà số người làm chưa đáp ứng yêu cầu. Công việc tồn đọng lại, đồng thời hiệu quả công việc chưa cao, chưa có sự đầu tư chuyên sâu.

Trong công tác đào tạo và phát triển nhân lực tại Ban QLDA ODA tỉnh Lào