

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

NGUYỄN QUANG ANH

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC
ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI DOANH NGHIỆP TRUNG THÀNH -
THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2014

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

NGUYỄN QUANG ANH

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC
ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI DOANH NGHIỆP TRUNG THÀNH -
THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN**

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. ĐỖ ĐÌNH LONG

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan luận văn “*Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp Trung Thành - Thành phố Thái Nguyên*” là một công trình nghiên cứu độc lập dưới sự hướng dẫn của TS. **Đỗ Đình Long**.

Các tài liệu tham khảo, các số liệu thống kê phục vụ mục đích nghiên cứu được thực hiện đúng quy định. Kết quả nghiên cứu của luận văn chưa từng công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác ngoài công trình nghiên cứu khoa học của tác giả.

Tác giả xin cam đoan những vấn đề nêu trên hoàn toàn đúng sự thật. Nếu sai tác giả xin chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Thái Nguyên, tháng 10 năm 2014

Tác giả luận văn

Nguyễn Quang Anh

LỜI CẢM ƠN

Được sự hướng dẫn, giúp đỡ tận tình của các thầy cô giáo trường Đại học kinh tế và quản trị kinh doanh Thái Nguyên, thầy hướng dẫn khoa học, đã truyền đạt cho tôi kiến thức, hướng dẫn nội dung và phương pháp nghiên cứu. Tôi đã hoàn thành luận văn: **“Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp Trung Thành - Thành phố Thái Nguyên”**.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu nhà trường, các thầy cô phòng Quản lý đào tạo sau đại học và các thầy cô giáo trực tiếp giảng dạy đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt thời gian học tập.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc tới **TS. Đỗ Đình Long** người thầy tâm huyết đã tận tình hướng dẫn, động viên khích lệ, giành nhiều thời gian trao đổi và định hướng cho tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban giám đốc, các phòng ban chức năng của doanh nghiệp Trung Thành - Thành phố Thái Nguyên đã hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tôi nghiên cứu, thu thập số liệu nghiên cứu.

Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ của bạn bè, đồng nghiệp đã chia sẻ những khó khăn và động viên tôi thực hiện luận văn. Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến những người thân trong gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã giúp đỡ và cung cấp cho tôi những kinh nghiệm quý báu để tôi có thể hoàn thành luận văn trong thời gian quy định.

Do điều kiện chủ quan và khách quan, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp của Thầy cô và bạn đọc.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 10 năm 2014

Tác giả

Nguyễn Quang Anh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài	3
5. Những đóng góp mới của luận văn.....	3
6. Bố cục của luận văn	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN	
NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	5
1.1. Các khái niệm cơ bản	5
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực	5
1.1.2. Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực	6
1.1.3. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực.....	7
1.1.4. So sánh giữa đào tạo và phát triển	10
1.2. Nội dung công tác đào và phát triển nguồn nhân lực	10
1.2.1. Các hình thức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	10
1.2.2. Tiến trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	18
1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	23

1.3.1. Những yếu tố bên trong doanh nghiệp ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.....	23
1.3.2. Những yếu tố bên ngoài doanh nghiệp ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong DN	25
1.4. Những kinh nghiệm về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của một số doanh nghiệp của Việt Nam	28
1.4.1. Công ty Cổ phần thép Việt - Nhật (HPS) Hải Phòng	28
1.4.2. Công ty TNHH Sanko Mold Việt Nam	30
1.5. Sự cần thiết phải đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp Trung Thành.....	32
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	34
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	34
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	34
2.2.1. Chọn điểm nghiên cứu	34
2.2.2. Phương pháp thu thập số liệu.....	35
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	36
2.2.4. Phương pháp phân tích số liệu	36
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	37
2.3.1. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu về hiện trạng của doanh nghiệp.....	37
2.3.2. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu về quy mô, chất lượng nguồn nhân lực	37
2.3.3. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá hiệu quả công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	37
Chương 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP TRUNG THÀNH THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN	39
3.1. Khái quát về doanh nghiệp Trung Thành	39
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của doanh nghiệp	39

3.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động của doanh nghiệp	40
3.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của Doanh nghiệp	40
3.1.4. Chức năng nhiệm vụ của Ban Giám đốc, các phòng ban, các bộ phận phân xưởng	41
3.1.5. Ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp	43
3.1.6. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong những năm gần đây	44
3.2. Đặc điểm về nguồn nhân lực của doanh nghiệp từ năm 2009 đến năm 2013	45
3.2.1. Cơ cấu tuổi	45
3.2.3. Cơ cấu về số lượng lao động trực tiếp và gián tiếp	47
3.2.4. Cơ cấu giới tính.....	48
3.3. Tình hình công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại DN	49
3.3.1. Số lượng nhân lực được đào tạo qua các năm	49
3.3.2. Phân tích thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Doanh nghiệp Trung Thành	50
3.3.3. Đánh giá chung về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp Trung Thành	67
Chương 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP TRUNG THÀNH - THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN	73
4.1. Quan điểm, mục tiêu, phương hướng nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Trung Thành.....	73
4.1.1. Quan điểm, phương hướng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp Trung Thành.....	73
4.1.2. Mục tiêu, chiến lược công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp Trung Thành	75

4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	75
4.2.1. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	76
4.2.2. Áp dụng các hình thức đào tạo mới	79
4.2.3. Sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	81
4.2.4. Một số quy định, quy chế phục vụ cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	82
4.2.5. Đánh giá khả năng thực hiện công việc và phân tích công việc của người lao động.....	82
4.2.6. Tạo động lực cho cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp	87
4.2.7. Xây dựng hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	88
4.2.8. Tổ chức chương trình thi thợ giỏi, có tay nghề.....	90
4.2.9. Nâng cao vai trò công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sau mỗi chương trình học	91
4.2.10. Một số giải pháp khác	93
KẾT LUẬN	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	99
PHỤ LỤC	101

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCNV	:	Cán bộ công nhân viên
ĐHKTQD	:	Đại học kinh tế quốc dân
DN	:	Doanh nghiệp
DNTT	:	Doanh nghiệp Trung Thành
GTGT	:	Giá trị gia tăng
NNL	:	Nguồn nhân lực
PTNNL	:	Phát triển nguồn nhân lực
QĐUB	:	Quyết định ủy ban
TSLĐ	:	Tổng số lao động
UBND	:	Ủy ban nhân dân
WTO	:	Tổ chức kinh tế thế giới

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Bảng so sánh giữa đào tạo và phát triển	10
Bảng 1.2: Bảng những nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp	26
Bảng 3.1. Bảng ngành nghề kinh doanh của doanh nghiệp	43
Bảng 3.2: Bảng tình hình số lượng doanh thu của doanh nghiệp từ năm 2009-2013	44
Bảng 3.3. Bảng cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi của doanh nghiệp từ năm 2009 - 2013	45
Bảng 3.4: Bảng cơ cấu trình độ người lao động của doanh nghiệp từ năm 2009 - 2013	46
Bảng 3.5 Bảng số lượng lao động trực tiếp và gián tiếp từ năm 2009 - 2013.....	47
Bảng 3.6. Bảng cơ cấu giới tính người lao động của doanh nghiệp từ năm 2009 - 2013	48
Bảng 3.7: Bảng số lượng đào tạo giai đoạn từ 2009 - 2013	49
Bảng 3.8: Bảng nhu cầu đào tạo từ 2009 - 2013.....	52
Bảng 3.9: Một số phương pháp đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp Trung Thành.....	54
Bảng 3.10: Số lượng lao động được đào tạo theo các hình thức chủ yếu tại doanh nghiệp Trung Thành.....	56
Bảng 3.11: Chi phí cho công tác đào tạo của Doanh nghiệp Trung Thành trong 5 năm từ 2009- 2013	60
Bảng 3.12: Bảng danh mục các thiết bị của doanh nghiệp	63
Bảng 3.13: Kết quả đào tạo tại doanh nghiệp Trung Thành qua 5 năm từ 2009- 2013	67