

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

**NGUYỄN THỊ HẢI VÂN**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**  
**NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ**  
**VÀ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**  
**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**THÁI NGUYÊN - 2016**

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

**NGUYỄN THỊ HẢI VÂN**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**  
**NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ**  
**VÀ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP**

**Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh**

**Mã số: 60.34.01.02**

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

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VŨ HOÀNG NGÂN**

**THÁI NGUYÊN - 2016**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực và các thông tin trích dẫn trong luận văn này đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

*Thái Nguyên, tháng 11 năm 2016*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Thị Hải Vân**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn, tôi đã nhận được sự giúp đỡ của nhiều tập thể và cá nhân. Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu, Phòng Đào tạo trường Đại học Kinh tế và quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến sự giúp đỡ của các Thầy, Cô giáo trong quá trình giảng dạy, đã trang bị cho tôi những kiến thức khoa học. Đặc biệt là **PGS.TS. VŨ HOÀNG NGÂN** - người trực tiếp hướng dẫn giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu và học tập.

Tôi xin chân thành cảm ơn các ban ngành nơi tôi công tác và nghiên cứu luận văn, cùng toàn thể các đồng nghiệp, học viên lớp cao học quản trị kinh doanh khóa 11, gia đình bạn bè đã tạo điều kiện, cung cấp tài liệu cho tôi hoàn thành chương trình học của mình và góp phần thực hiện tốt hơn cho công tác thực tế sau này.

*Tôi xin chân thành cảm ơn!*

*Thái Nguyên, tháng 11 năm 2016*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Thị Hải Vân**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN</b> .....	i
<b>LỜI CẢM ƠN</b> .....	ii
<b>MỤC LỤC</b> .....	iii
<b>DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT</b> .....	vi
<b>DANH MỤC BẢNG VÀ SƠ ĐỒ</b> .....	vii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Đóng góp của đề tài.....	3
5. Kết cấu của luận văn .....	4
<b>Chương 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP</b> .....	5
1.1. Cơ sở lý luận .....	5
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực và quản trị nguồn nhân lực .....	5
1.1.2 Nội dung công tác đào tạo nguồn nhân lực.....	14
1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực.....	22
1.2. Cơ sở thực tiễn .....	26
1.2.1. Đào tạo nguồn nhân lực - kinh nghiệm của các Doanh nghiệp Việt Nam	26
1.2.2. Bài học rút ra cho công ty Cổ phần Đầu tư và Sản xuất Công nghiệp .....	29
<b>Chương 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	32
2.1. Các câu hỏi nghiên cứu .....	32
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	32
2.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp .....	32
2.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp .....	33
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	33

2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin .....	34
2.3. Các chỉ tiêu đánh giá kết quả công tác đào tạo nguồn nhân lực .....	34
2.3.1. Chỉ tiêu về nhu cầu đào tạo .....	34
2.3.2. Chỉ tiêu về mục tiêu đào tạo.....	34
2.3.3. Chỉ tiêu về đối tượng đào tạo .....	34
2.3.4. Chỉ tiêu về hình thức đào tạo đã được lựa chọn.....	35
2.3.5. Chỉ tiêu về kinh phí đào tạo .....	35
2.3.6. Chỉ tiêu về kết quả đào tạo .....	35
<b>Chương 3 THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP .....</b>	<b>36</b>
3.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Đầu tư và sản xuất Công Nghiệp .....	36
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty .....	36
3.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của công ty .....	40
3.1.3. Đặc điểm và bộ máy tổ chức.....	41
3.1.4 Đặc điểm về lao động.....	42
3.2. Thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư và sản xuất Công Nghiệp .....	43
3.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo.....	43
3.2.2 . Xác định nhu cầu đào tạo .....	46
3.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo .....	50
3.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo.....	53
3.2.5. Thực trạng lựa chọn giáo viên.....	55
3.2.6. Thực trạng chi phí đào tạo.....	56
3.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo .....	57
3.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư và sản xuất Công Nghiệp.....	60
3.3.1. Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp về hoạt động đào tạo và phát triển nhân sự .....	60
3.3.2. Mục tiêu, chiến lược sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp.....	62

3.3.3. Các chính sách phát triển và đặc điểm cạnh tranh của nguồn nhân sự .....	63
3.3.4. Khoa học công nghệ đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nhân sự .....	65
3.4. Đánh giá chung công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Đầu tư và sản xuất Công Nghiệp .....	65
3.4.1. Ưu điểm.....	65
3.4.2. Hạn chế.....	67
3.4.3. Nguyên nhân .....	68
<b>Chương 4 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP .....</b>	<b>69</b>
4.1. Phương hướng phát triển và nâng cao công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty .....	69
4.1.1. Định hướng và mục tiêu phát triển của công ty trong thời gian tới.....	70
4.1.2. Định hướng quản trị nhân sự của công ty trong thời gian tới .....	70
4.1.3. Định hướng đào tạo của công ty trong thời gian tới .....	71
4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty.....	73
4.2.1. Giải pháp 1: Thực hiện tốt công tác kế hoạch hoá nguồn nhân lực và công tác xác định nhu cầu đào tạo .....	73
4.2.2. Giải pháp 2: Hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo .....	78
4.2.3. Giải pháp 3: Hoàn thiện lựa chọn đối tượng đào tạo .....	79
4.2.4. Giải pháp 4: Hoàn thiện chương trình đào tạo .....	81
4.2.5. Một số giải pháp khác nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần đầu tư và sản xuất Công nghiệp.....	86
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>94</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>96</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>97</b>

## **DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT**

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CBCNV	: Cán bộ công nhân viên
DN	: Doanh nghiệp
HĐQT	: Hội đồng quản trị
TP	: Thành phố



## DANH MỤC BẢNG VÀ SƠ ĐỒ

Bảng 3.1. Cơ cấu lao động .....	42
Bảng 3.2. Mục tiêu đào tạo cho các đối tượng cần đào tạo .....	44
Bảng 3.3. Tình hình thực hiện mục tiêu đào tạo giai đoạn 2011-2015 .....	45
Bảng 3.4. Nhu cầu đào tạo của công ty .....	48
Bảng 3.5. Đánh giá tính phù hợp giữa yêu công việc với đào tạo .....	49
Bảng 3.6: Điều kiện, tiêu chuẩn cán bộ công nhân viên được đi đào tạo .....	52
Bảng 3.7: Phương pháp đào tạo phổ biến tại công ty CP đầu tư và sản xuất Công nghiệp giai đoạn 2011-2015 .....	54
Bảng 3.8: Bảng so sánh kế hoạch và thực hiện kinh phí đào tạo .....	56
Bảng 3.9. Xác định nhu cầu đào tạo .....	57
Bảng 3.10. Đánh giá chương trình đào tạo .....	58
Bảng 3.11. Kết quả đánh giá CBCNV sau đào tạo 2015 .....	60
Bảng 3.12. Kinh phí công tác xã hội từ thiện năm 2014 – 2015 .....	64
Sơ đồ 3.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý .....	42

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, với sự phát triển hội nhập sâu, rộng của đất nước ta vào nền kinh tế thế giới, cùng với việc Công nghệ kỹ thuật thay đổi một cách nhanh chóng, sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường... Những điều đó không những góp phần đưa vai trò con người và nhân tố con người lên vị trí hàng đầu của lực lượng sản xuất xã hội, mà còn định hình ngày càng rõ hơn vai trò của nguồn lực trí tuệ, của con người trí tuệ. Không có nguồn lực này, con người này, không thể hình dung nổi lực lượng sản xuất hiện đại và kinh tế tri thức. Trí thức và trí tuệ trở thành một quyền lực. Chuyển mình cùng thời đại, nước ta bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước với nhiều biến đổi sâu sắc và tầm vóc to lớn với nhịp độ phát triển ngày càng cao. Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu quyết định tới sự phát triển của bất kì một doanh nghiệp, đơn vị, một tổ chức. Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu cùng với những bất ổn của nền kinh tế đang hiện hữu ở nhiều khía cạnh khác nhau thì các Doanh nghiệp cần tạo cho riêng mình một sự khác biệt, một lợi thế cạnh tranh, cần có sự phối hợp hoàn hảo giữa các bộ phận trong nội bộ, giữa các chiến lược của công ty. Chất lượng của nhân viên trở thành một lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của các Doanh nghiệp trên thế giới nói chung, tại Việt Nam nói riêng. Do đó, đầu tư vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự là hướng đầu tư có hiệu quả nhất, vừa có tính cấp bách, vừa có tính lâu dài.

Việc đào tạo nguồn nhân lực không chỉ trang bị cho người lao động những kỹ năng nghề nghiệp mà còn là sự đầu tư cho họ, tạo điều kiện để họ sát cánh với tổ chức. Nhân viên sẽ cảm thấy được quan tâm, khuyến khích, tạo động lực để làm việc hiệu quả, đảm bảo khả năng cạnh tranh lâu dài và bền vững cho doanh nghiệp.