

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



Nguyễn Thị Thu Trang

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN EUROWINDOW**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 8.34.01.01**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ
(Theo định hướng ứng dụng)**

Hà Nội - 2021

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS TRẦN THỊ HÒA**

Phản biện 1: **PGS. TS. Vũ Minh Trai**

Phản biện 2: **TS. Hồ Hồng Hải**

Luận văn này được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: Ngày 28/8/2021

Có thể tìm hiểu luận văn này tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

1. Lý do chọn đề tài

Trong nền kinh tế thị trường, cạnh tranh là không thể tránh khỏi đối với mọi doanh nghiệp để tìm kiếm vị trí của mình và khẳng định vị thế đó. Ngày nay, cạnh tranh trở nên khốc liệt hơn và được thể hiện trên tất cả các khía cạnh: công nghệ, tài chính, sản phẩm, giá cả, dịch vụ và trên hết là sự cạnh tranh của nguồn nhân lực. Vì vậy, một trong những hoạt động đầu tư vào nguồn nhân lực là đào tạo cho nhân viên luôn là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp.

Công ty cổ phần Eurowindow được thành lập vào ngày 29/08/2002 là nhà cung cấp giải pháp hàng đầu cho cửa Việt Nam. Eurowindow chuyên sản xuất tất cả các loại cửa sổ, cửa ra vào và vách ngăn làm bằng vật liệu tiên tiến u-PVC với lõi thép gia cường và vỏ kính tiêu chuẩn chất lượng châu Âu. Sản phẩm Eurowindow có nhiều ưu điểm vượt trội so với cửa làm bằng vật liệu truyền thống như gỗ, nhôm để cách âm, cách nhiệt, độ bền, khả năng chịu áp lực cao, không bị cong, không co ngót. Mặc dù xuất hiện khoảng 20 năm nhưng những sản phẩm này đã được đánh giá cao và sử dụng rộng rãi ở nhiều nước trên thế giới, không chỉ ở châu Âu mà còn ở các nước châu Á như Singapore, Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia và Việt Nam.

Eurowindow là một doanh nghiệp khá mạnh về hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh các giải pháp chung về cửa sổ. Nó chiếm 50% thị phần trong lĩnh vực này. Người ta nói rằng Eurowindow đã tìm được chỗ đứng trên thị trường, nhưng vị trí đó luôn cần củng cố, tồn tại mục tiêu bao trùm trên thị trường. Cùng với giá trị cốt lõi của nó là tập trung vào đổi mới, nâng cao chất lượng sản phẩm và chất lượng nguồn nhân lực, giảm giá thành sản phẩm, hoạt động quản trị công tác đào tạo trong công ty là cần thiết để giúp hãng đạt được những mục tiêu này. Trên thị trường, có nhiều doanh nghiệp khác trong nước cũng hoạt động trong cùng lĩnh vực, với các sản phẩm tương tự Eurowindow, hoặc các sản phẩm nhập từ Trung Quốc, Đài Loan với giá rẻ. Vì vậy, để hướng đến các giá trị cốt lõi của mình vào các sản phẩm, công ty liên tục đầu tư vào việc đổi mới các sản phẩm mới với các tính năng nổi bật nhưng giá cả phù hợp cho mọi khách hàng. Để làm được điều này, Eurowindow phải có lực lượng lao động chất lượng cao, có nhiệt huyết với công việc. Hoạt động quản trị đào tạo không chỉ giúp công ty tăng năng suất mà còn cho phép chiếm lĩnh thị trường.

Với chiến lược kinh doanh xem nhân lực là yếu tố hàng đầu, cùng với sự mở rộng

sản xuất, đầu tư thêm trang thiết bị hiện đại thì công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Eurowindow đặc biệt quan trọng. Vì vậy, công ty cần phải quan tâm đến vấn đề này nhằm giữ chân lao động, nâng cao chất lượng lao động của toàn doanh nghiệp. Đào tạo giúp người lao động ngày một nâng cao trình độ chuyên môn cũng như tiếp thu được những tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại. Như vậy, việc đào tạo là thật sự cần thiết và không thể thiếu được trong tổ chức, đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược đào tạo phù hợp. Do vậy, làm thế nào để nâng cao trình độ cho người lao động, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp đáp ứng kịp thời với sự thay đổi. Xuất phát từ thực tế đó tôi quyết định chọn chủ đề: “Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Eurowindow” cho luận văn thạc sĩ.

Tổng quan nghiên cứu

Trong nhiều năm qua, ở nước ta có nhiều nghiên cứu mang tính chất 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. Trong đó, có nhiều công trình nghiên cứu đạt được thành công đáng kể. Có thể dẫn chứng điển hình một số nghiên cứu lý luận như sau:

Bùi Tôn Hiến, đề tài luận án tiến sĩ “Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam”, trường Đại học kinh tế quốc dân (2009). Luận án đã khái quát hóa được những vấn đề lý luận cơ bản về lao động qua đào tạo nghề. Đồng thời, tác giả đã phân tích rõ thực trạng việc làm của lao động qua đào tạo nghề. Vấn đề sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo khá hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước. Qua đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp về công tác đào tạo và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động qua đào tạo nghề giai đoạn 2011-2020.

Nguyễn Trọng Cảnh, đề tài luận án tiến sĩ “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực dò tìm xử lý bom mìn vật nổ sau chiến tranh ở Việt Nam”, trường Đại học Kinh tế quốc dân (2009). Luận án nghiên cứu thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật ngành đào tạo xử lý bom mìn vật nổ Việt Nam đặt trong bối cảnh 2000 - 2008 từ góc độ tổ chức quản lý, giải pháp tổ chức quản lý đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cho ngành giai đoạn 2010 - 2020. Điều quan trọng nhất là tác giả đã đề xuất quan điểm, giải pháp mới cho tính chất đột phá về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cho ngành đào tạo xử lý bom mìn vật nổ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Trần Văn Tùng, Cuốn sách “Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài

năng”, NXB Thế giới, Hà Nội (2005). Tác giả đã trình bày những kinh nghiệm trong việc phát hiện, đào tạo và sử dụng tài năng khoa học công nghệ, sản xuất kinh doanh, quản lý của Mỹ, Anh, Pháp, Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc... công trình nghiên cứu của tác giả có ý nghĩa thực tiễn to lớn đối với người ta trong việc phát hiện, đào tạo, sử dụng tài năng khoa học – công nghệ phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Muốn làm được điều đó, thực tiễn đặt ra là Việt Nam cần đổi mới chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn tài năng hiện có.

Business Edge, “Đào tạo nguồn nhân lực – làm sao để khỏi ném tiền qua cửa sổ” của NXB Trẻ (2007). Cuốn sách thảo luận về những vấn đề cơ bản liên quan đến hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp dưới góc nhìn của nhà quản lý. Mục đích giúp nhà quản lý có thêm kiến thức và sự tự tin để xác định khi nào đào tạo, quyết định đào tạo ai, đào tạo cái gì, chuẩn bị những bước quan trọng 4 trong quá trình đào tạo là không lãng phí, lập một kế hoạch đào tạo phù hợp với nguồn lực của doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Nguyễn Đăng Thắng, đề tài luận văn thạc sĩ “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại tổng công ty Điện Lực thành phố Hà Nội” (2013), Học viện công nghệ Bưu Chính Viễn Thông, cho rằng đào tạo nguồn nhân lực giữ vai trò vô cùng quan trọng trong doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh và tạo lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Tính đến nay, tại Công ty Cổ phần Eurowindow chưa có công trình nào nghiên cứu vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tại đơn vị. Với mục tiêu nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Tác giả đã lựa chọn đề tài "Đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Eurowindow" làm vấn đề nghiên cứu của bài luận văn. Nhằm đề xuất một số giải pháp thiết thực có thể áp dụng vào thực tế để giải quyết những vấn đề bất cập mà công ty đang gặp phải.

Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn

Mục đích nghiên cứu của đề tài là đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác Đào tạo nguồn nhân lực Công ty Cổ phần Eurowindow.

Để thực hiện được mục đích nói trên, luận văn dự kiến đề ra các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Phân tích và đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ

phần Eurowindow.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Eurowindow.

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn

Đối tượng nghiên cứu: Đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Phạm vi nghiên cứu của luận văn

Đề tài tập trung nghiên cứu các vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Eurowindow. Với các dữ liệu thứ cấp được thu thập trong giai đoạn 2018 - 2020; các dữ liệu sơ cấp được thu thập vào tháng 10 - 12 năm 2020. Các giải pháp hoàn thiện của đề tài cho giai đoạn 2021 - 2025.

Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu truyền thống như thống kê, so sánh, đối chiếu, phân tích, tổng hợp,... kết hợp với điều tra xã hội học với phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi được thiết kế sẵn. Nội dung bảng hỏi là những vấn đề về công tác đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp, đối tượng hỏi đáp là cán bộ công nhân viên của công ty Cổ phần Eurowindow. Phương pháp lấy mẫu theo phương pháp ngẫu nhiên với cơ mẫu là 142. Điều này, làm tăng độ tin cậy cho các nhận xét, đánh giá và đề xuất các giải pháp của luận văn.

5.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

Phương pháp thống kê:

Mục đích: Thu thập, phân tích những thông tin, dữ liệu chi tiết về công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty theo thời gian và phạm vi nghiên cứu. Cách tiến hành: thông qua các số liệu báo cáo thống kê của Công ty về hiện trạng hoạt động và công tác đào tạo nguồn nhân lực đã và đang diễn ra.

Phương pháp khảo sát

Phương pháp phỏng vấn qua bảng hỏi được thiết kế sẵn với mục đích là: Thu thập thông tin về tình hình đào tạo nguồn nhân sự hiện tại của công ty dưới góc độ của những đối tượng được đào tạo.

Cách tiến hành:

- + Xây dựng phiếu điều tra: Dựa trên cơ sở lý luận về công tác đào tạo
- + Nội dung: Phiếu điều tra gồm các câu hỏi, các câu hỏi chủ yếu là dạng trắc nghiệm, có các đáp án khác nhau theo kiểu bậc thang để các đối tượng khác nhau được lựa chọn.

Đưa ra một loạt câu hỏi để xác định những thái độ, kiến thức và kết quả mà những học viên thu thập được qua quá trình đào tạo. Cuối cùng là một hoặc hai câu hỏi mở để đối tượng được nêu ra ý kiến của mình về việc nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tại công ty. (Phiếu điều tra trong phần phụ lục).

+ Tiến hành khảo sát: Số phiếu phát ra là 142 phiếu. Đối tượng khảo sát chủ yếu là cấp chuyên viên, nhân viên thừa hành phục vụ.

Phương pháp phỏng vấn sâu

Mục đích: Thu thập tình hình nhân sự hiện tại của công ty và thực trạng công tác đào tạo nhân sự tại công ty nhằm bổ sung các thông tin đã thu thập được từ điều tra bảng hỏi.

Cách tiến hành:

+ Xây dựng câu hỏi phỏng vấn để thảo luận trên cơ sở nội dung của công tác đào tạo nhân lực để có các thông tin đầy đủ hơn.

+ Nội dung: gồm 5 –10 câu hỏi chính. Nội dung các câu hỏi đều xoay quanh vấn đề đào tạo nhân sự của công ty.

+ Tiến hành phỏng vấn: Thực hiện phỏng vấn trực tiếp. Xác định thời gian phỏng vấn trong năm 2020 để có những thông tin được cập nhật mới nhất. Đối tượng phỏng vấn là trưởng phòng tổ chức hành chính - công ty cổ phần EUROWINDOW. (Câu hỏi phỏng vấn trong phần phụ lục)

5.2 Phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu

- Phương pháp so sánh: So sánh tình hình lao động, cơ cấu lao động, nhu cầu đào tạo, phân tích sự thay đổi trong kế hoạch và chương trình đào tạo nhân sự qua từng năm. So sánh các mặt tương đối, tuyệt đối, từ đó nêu và phân tích những ưu điểm, nhược điểm cũng như tìm nguyên nhân vấn đề. Các kết quả điều tra sau khi thu hồi được đưa vào công cụ thống kê excel để thống kê mô tả, từ đó vẽ biểu đồ so sánh, biểu đồ tỷ lệ, biểu đồ xu hướng,... đồng thời tính toán các giá trị trung bình, độ lệch từ đó phân tích so sánh các diễn biến theo thời gian.

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Tổng hợp tất cả các dữ liệu đã thu thập được để có được cái nhìn tổng quát trong tổng thể nghiên cứu. Khi dữ liệu được thu thập về sẽ phân loại, tổ chức theo các lĩnh vực và yếu tố đã thiết lập.

Sau khi phân tích số liệu thu thập được, cần đưa ra được kết quả là yếu tố nào trong mô hình nghiên cứu ảnh hưởng trực tiếp và quan trọng đến đối tượng được

nghiên cứu để từ đó có thể đưa ra được các giải pháp chiến lược phù hợp và khả thi nhất để hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần EUROWINDOW.

Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, danh mục bảng biểu, danh mục viết tắt, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Eurowindow.
- Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Eurowindow.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Những vấn đề chung về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực

a. Khái niệm về nguồn nhân lực

Từ khái niệm trên có thể thấy:

Một là, quản trị nhân lực là một hoạt động quản trị đặc thù cũng bao gồm đầy đủ bốn chức năng của hoạt động quản trị là hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát.

Hai là, mục tiêu của quản trị nhân lực là hướng tới thực hiện mục tiêu và chiến lược đã xác định của tổ chức, doanh nghiệp thông qua việc tạo ra, duy trì, phát triển và sử dụng có hiệu quả yếu tố con người trong tổ chức/doanh nghiệp.

Ba là, quản trị nhân lực được thực hiện thông qua các hoạt động chủ yếu như tuyển dụng, bố trí và sử dụng nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, đánh giá thực hiện công việc, đãi ngộ nhân lực, tổ chức và định mức lao động.

Bốn là, trách nhiệm quản trị nhân lực là trách nhiệm của mọi nhà quản trị trong tổ chức/doanh nghiệp theo phạm vi chức trách và quyền hạn được giao.

Năm là, đối tượng của quản trị nhân lực là con người trong quá trình làm việc tại tổ chức/doanh nghiệp. Bên cạnh tính khoa học, quản trị nhân lực cũng đòi hỏi tính nghệ thuật cao vì đối tượng của quản trị nhân lực là con người vốn đa dạng và phức tạp về tính cách, năng lực, quan điểm ở những thời điểm và hoàn cảnh khác nhau.

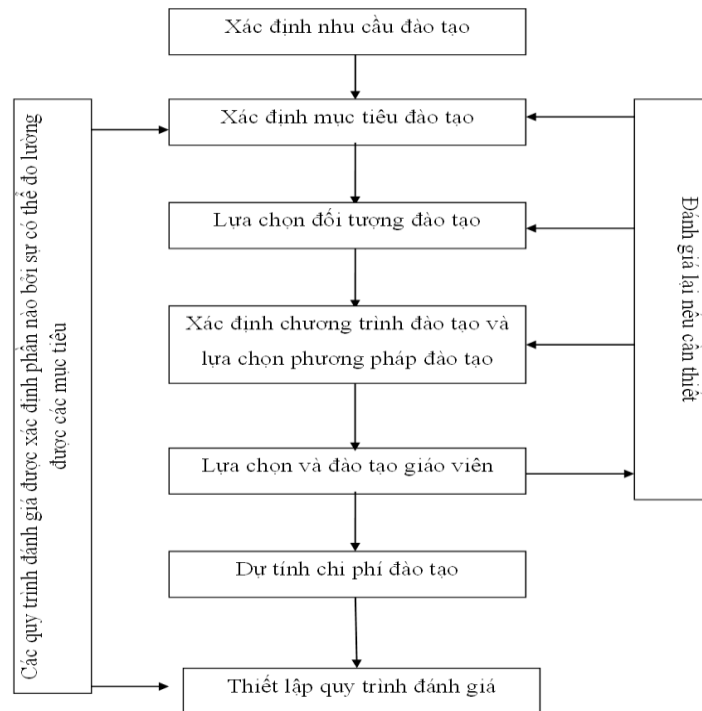
b. Đào tạo nguồn nhân lực

“Đào tạo có nghĩa là cung cấp cho nhân viên mới hoặc hiện tại các kỹ năng mà họ cần để thực hiện công việc của mình, chẳng hạn như chỉ cho nhân viên bán hàng mới biết cách bán sản phẩm của bạn. Việc đào tạo có thể liên quan đến việc yêu cầu người làm việc hiện tại giải thích công việc cho người mới thuê, hoặc các lớp học nhiều tuần hoặc các lớp học trên Internet ” theo G. Dessler [24].

1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực

1.2. Nội dung của công tác đào tạo nguồn nhân lực

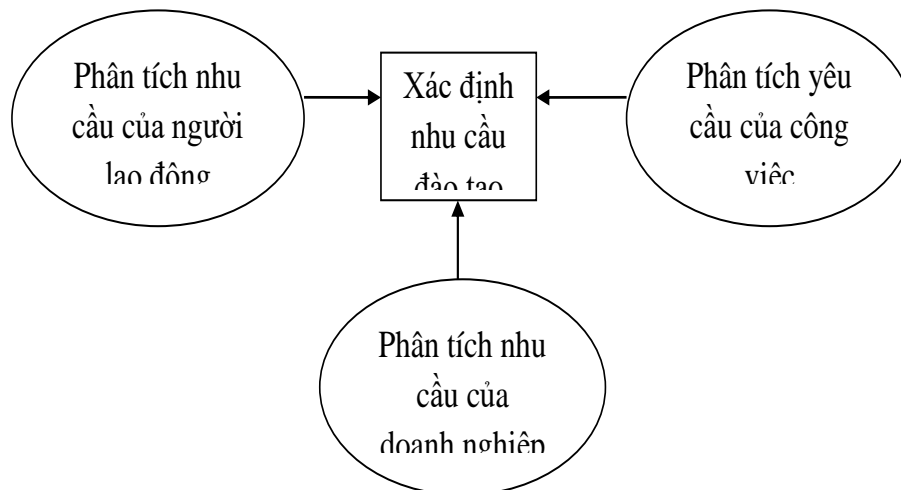
Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được cụ thể bằng mô hình sau:



Hình 1.1 : Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo

(Nguồn: Giáo trình Quản trị nhân lực(2014)-NXB, ĐH Kinh Tế Quốc Dân. Tr 176)

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo



Hình 1.2: Xác định nhu cầu đào tạo

(Nguồn: Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực (2014) - NXB ĐH Kinh Tế Quốc Dân. Tr. 139)

1.2.2. Xác định kế hoạch và chương trình đào tạo nhân lực

1.2.3. Triển khai kế hoạch đào tạo nhân lực

1.2.3.1. *Xác định mục tiêu đào tạo*

1.2.3.3. *Xác định chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo*

1.2.3.4. *Lựa chọn giảng viên*

1.3.3.5. *Dự tính kinh phí đào tạo*

1.3.3.6 *Đánh giá kết quả đào tạo và công tác sử dụng nhân lực sau đào tạo*

Bốn cấp độ trong mô hình đánh giá của Kirkpatrick trong bảng dưới đây:

Bảng 1.1: Bốn cấp độ của mô hình đánh giá của Kirkpatrick

Cấp độ	Cấp độ đánh giá	Mô tả đánh giá	Phương pháp đánh giá
1	Phản ứng	Đánh giá phản ứng là cách các đại biểu cảm nhận về khóa đào tạo hoặc kinh nghiệm học tập	Các biểu mẫu phản hồi; cũng như phản ứng bằng lời nói, khảo sát sau đào tạo hoặc bảng câu hỏi
2	Học hỏi	Đánh giá học tập là thước đo sự gia tăng kiến thức - trước và sau	Đánh giá chung hoặc kiểm tra trước và sau khóa đào tạo. Phỏng vấn hoặc quan sát cũng có thể được sử dụng
3	Hành vi	Đánh giá hành vi là mức độ học tập được áp dụng trở lại công việc - thực hiện	Cần quan sát và phỏng vấn để đánh giá sự thay đổi, mức độ phù hợp của sự thay đổi và tính bền vững của sự thay đổi
4	Kết quả	Đánh giá kết quả được chứng minh bởi doanh nghiệp hoặc môi trường bởi thực tập sinh	Các biện pháp đã được thực hiện thông qua hệ thống quản lý thông thường

Nguồn: Kirkpatrick's (1994)

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực

1.3.1 Nhân tố thuộc về bản thân người lao động

Khả năng của người lao động

Sự sẵn sàng cho việc đi đào tạo

1.3.2. Nhân tố thuộc môi trường lao động

1.3.2.1. Nhân tố kỹ thuật công nghệ

1.3.2.2. Khả năng nhân lực hiện tại và tương lai của Công ty

1.3.2.3. Nhân tố cán bộ giảng dạy trình độ của đội ngũ đào tạo

1.3.2.4. Ảnh hưởng của cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy

1.3.2.5. Ảnh hưởng của việc lựa chọn phương pháp đào tạo

1.3.3. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

Mục tiêu, chiến lược, chính sách của doanh nghiệp

Quy mô, cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp

Lực lượng lao động tại doanh nghiệp

Tình hình và sự biến động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

1.3.4 Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Môi trường pháp lý

Môi trường kinh tế, môi trường chính trị

Sự tiến bộ của khoa học công nghệ

Thị trường của doanh nghiệp

CHƯƠNG 2:

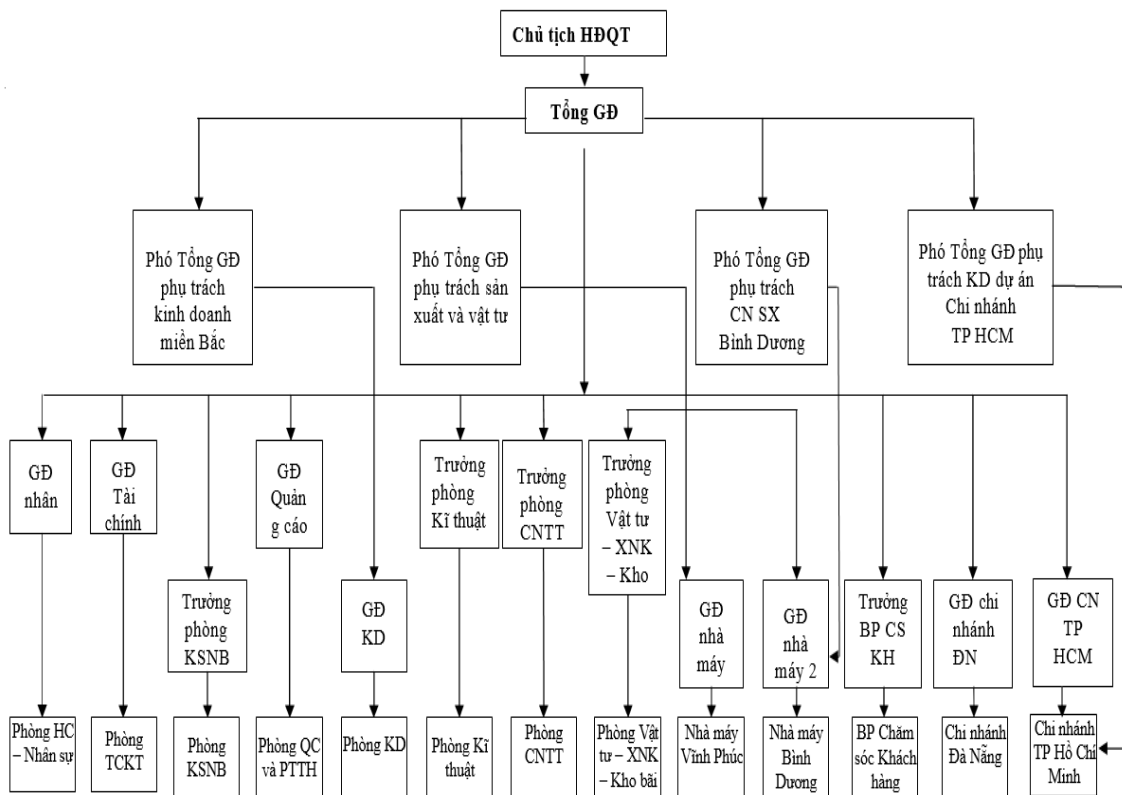
THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN EUROWINDOW

2.1. Giới thiệu chung về công ty cổ phần Eurowindow

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty cổ phần Eurowindow

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức công ty cổ phần Eurowindow

- Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty



Hình 2.1: Tổ chức bộ máy của Công ty cổ phần Eurowindow

(Nguồn: Công ty cổ phần Eurowindow)

2.1.3. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty cổ phần Eurowindow

2.1.4. Kết quả hoạt động kinh doanh

Tình hình hoạt động kinh doanh của Eurowindow trong 3 năm 2017 - 2019 được thể hiện như sau:

Bảng 2.1: Tình hình hoạt động kinh doanh của Eurowindow

Đơn vị tính: Tỷ đồng

Báo cáo doanh thu	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
-------------------	----------	----------	----------

1. Doanh thu bán hàng hóa và cung cấp dịch vụ	1.150.818.475	1.830.908.291	2.078.385.198
2. Chi phí hàng bán	708.115.409	1.283.450.388	1.412.640.468
3. Selling expenses	219.590.066	259.984.928	226.018.145
4. Chi phí quản lý chung	61.638.096	85.501.277	87.905.345
5. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	101.172.150	145.683.207	251.900.659
6. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	87.563.169	127.121.158	194.570.865

(Nguồn: Báo cáo tài chính của Eurowindow)

2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Eurowindow

2.2.1 Đặc điểm nguồn nhân lực của công ty cổ phần Eurowindow

2.2.1.1. Số lượng nhân viên tại Công ty

2.2.1.2. Cơ cấu nhân viên tại Công ty

- Cơ cấu nhân viên theo lĩnh vực công việc

Bảng 2.3: Cơ cấu nhân viên của Công ty cổ phần Eurowindow theo lĩnh vực công việc

Chỉ tiêu	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)
Nhân viên kinh doanh	316	44,20	397	44,81	490	45,24
Nhân viên kỹ thuật	88	12,31	112	12,64	141	13,02
Nhân viên nghiệp vụ	311	43,50	377	42,55	452	41,74
Tổng số	715	100	886	100	1.083	100

(Nguồn: Công ty cổ phần Eurowindow)

- Cơ cấu nhân viên theo giới tính và độ tuổi

2.2.2. Xác định nhu cầu đào tạo

Phòng tổ chức hành chính sẽ dựa trên phân tích tổ chức, phân tích công việc, phân tích cá nhân để làm cơ sở cho các quyết định về mục tiêu đào tạo, đối tượng đào tạo của công ty, cụ thể như sau:

a. Phân tích công ty tại Eurowindow

b. Phân tích công việc tại Eurowindow

Bảng 2.6: Yêu cầu công việc đối với nguồn nhân lực tại Eurowindow

Yêu cầu công việc đối với nguồn nhân lực tại Eurowindow	
<u>Yêu cầu đối với học vấn</u>	
Tốt nghiệp cấp 3 trở lên các chuyên ngành kinh doanh, xây dựng, kiến trúc, cơ khí.	
<u>Yêu cầu công việc</u>	
Kỹ năng giao tiếp	Khả năng thuyết phục khách hàng, giao tiếp tốt
Kỹ năng cơ bản	Khả năng lập kế hoạch, viết báo cáo
Kỹ năng hỗ trợ	Thông thạo tin học văn phòng
Kỹ năng làm việc	Kỹ năng phối hợp, trao đổi công việc với đồng nghiệp trong bộ phận.
<u>Yêu cầu về kinh nghiệm làm việc</u>	
Có kinh nghiệm trong lĩnh vực vật liệu xây dựng	
<u>Những yêu cầu khác</u>	
<ul style="list-style-type: none">- Nhanh nhẹn, hoạt bát,- Có sức khỏe tốt,- Có thể làm việc với áp lực cao.	

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính của Eurowindow

c. Phân tích cá nhân tại Eurowindow

Bảng 2.7: Phân tích tóm tắt nguồn nhân lực của Eurowindow

TT	Vị trí	Ưu điểm	Nhược điểm
----	--------	---------	------------

1	Nhân viên bán hàng	Đội ngũ nhân lực có kinh nghiệm nhiều năm trong lĩnh vực	- Cập nhật kiến thức kỹ thuật, công nghệ mới chưa cao - Thiếu nhanh nhạy trước sự thay đổi của thị trường
2	Nghiệp vụ và kỹ thuật	Cấu trúc logic	- Quy trình làm việc vẫn chưa chuyên nghiệp - Các lỗi vẫn xảy ra
3	Hỗ trợ và chăm sóc khách hàng	Công bằng	- Khả năng giao tiếp tiếng Anh chưa cao - Thiếu đào tạo về kỹ năng mềm
4	Các công việc khác	Công bằng	Hỗ trợ yếu

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính của Eurowindow

d. *Đánh giá chung về nhu cầu đào tạo tại Eurowindow*

2.2.3. Xác định mục tiêu đào tạo

Bảng 2.8: Đánh giá của người trả lời về mục tiêu đào tạo

TT	Nội dung	Mean
1	Mục tiêu đào tạo của Eurowindow đặt ra cho bạn luôn rõ ràng, cụ thể.	4.05
2	Mục tiêu đào tạo đáp ứng yêu cầu đào tạo.	3.34
3	Đào tạo được thiết kế để cung cấp cho bạn những kiến thức và kỹ năng mới để áp dụng vào công việc của bạn.	3.35
4	Nhìn chung, phương pháp đào tạo của Eurowindow's phù hợp và hợp lý.	3.40
5	Bạn có cơ hội để thảo luận về các phương pháp đào tạo.	3.14

Nguồn: Khảo sát của tác giả

2.2.4. Xây dựng chương đào tạo, lựa chọn hình thức đào tạo và phương pháp đào tạo

Bảng 2.9: Các khóa học cho người lao động

TT	Tên khóa học	Thời lượng
1	Kỹ năng chào hỏi	1/2
2	Asking skills	1/2
3	Kỹ năng giới thiệu sản phẩm	1
4	Kỹ năng thuyết phục	2
5	Kỹ năng đàm phán và giải quyết xung đột	2
6	Kỹ năng giải quyết vấn đề và quyết định	2

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính của Eurowindow

Người lao động của công ty thường xuyên gặp gỡ, trao đổi thông tin với khách hàng nên các kỹ năng cần có là kỹ năng giải quyết vấn đề, ra quyết định và nghệ thuật bán hàng chuyên nghiệp ...

Bảng 2.10: Các khóa học bổ sung kỹ năng

TT	Tên khóa học	Thời lượng
1	Kỹ năng giao tiếp và làm việc chuyên nghiệp	2
2	Kỹ năng làm việc nhóm	1
3	Những kỹ năng thuyết trình	1
4	Công nghệ thông tin	4

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính của Eurowindow

2.2.5. Xác định kinh phí đào tạo

Kinh phí đào tạo chủ yếu đến từ hai nguồn:

- + Dựa trên doanh thu của công ty cho tất cả các hoạt động đào tạo
- + Nguồn vốn hỗ trợ từ bên thứ ba

2.2.6. Thực hiện quá trình đào tạo

Bảng 2.12: Đánh giá của người trả lời đối với việc thực hiện quá trình đào tạo

TT	Nội dung	Mean
1	Tài liệu của các khóa đào tạo dành cho bạn rõ ràng và hữu ích	4.27
2	Bạn đánh giá cao kinh nghiệm và kiến thức của giảng viên	3.81
3	Trang thiết bị và cơ sở vật chất cho các khóa đào tạo của bạn được cung cấp đầy đủ và tốt	4.24
4	Thời gian đào tạo phù hợp với bạn	3.02
5	Thời gian đào tạo hợp lý cho bạn	4.02
6	Bạn cảm thấy hài lòng với chất lượng khóa đào tạo của Eurowindow	3.29
7	Phương pháp đào tạo đa dạng và tạo động lực cho bạn trong lớp học	3.30
8	Bạn cảm thấy hài lòng với nội dung chương trình đào tạo	3.45
9	Bạn muốn tham gia các khóa đào tạo khác của Eurowindow	3.71
10	Bạn được khuyến khích thực hiện ý tưởng của mình hoặc đưa ra các câu hỏi trong quá trình đào tạo	4.21

Nguồn: Khảo sát của tác giả

2.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo và công tác sử dụng nhân lực sau đào tạo

Bảng 2.13: Đánh giá của người trả lời đối với Đánh giá kết quả đào tạo và công tác sử dụng nhân lực sau đào tạo

TT	Nội dung	Mean
1	Bạn được yêu cầu đánh giá mỗi khóa đào tạo sau khi nó được triển khai	2.84
2	Sau mỗi khóa đào tạo, bạn được kiểm tra để đánh giá những gì bạn đã được học	3.95
3	Sau một khoảng thời gian khi bạn kết thúc khóa đào tạo, bạn sẽ được đánh giá để đánh giá xem bạn có thay đổi gì trong việc thực hiện nhiệm vụ do tham gia khóa đào tạo đó không	3.12
4	Bạn nghĩ mình tiến bộ hơn sau khi tham gia các khóa đào tạo của Eurowindow	3.41

5	Các khóa đào tạo tại Eurowindow đã giúp bạn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình	3.38
---	---	------

Nguồn: Khảo sát của tác giả

2.3. Đánh giá chung về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Eurowindow

2.3.1. Kết quả đạt được

2.3.2. Tồn tại và nguyên nhân

CHƯƠNG 3:

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN EUROWINDOW

3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần Eurowindow đến năm 2025

Eurowindow luôn phấn đấu, giữ vững vị trí là nhà cung cấp giải pháp tổng thể về cửa và cửa sổ hàng đầu Việt Nam với chất lượng sản phẩm và dịch vụ chuyên nghiệp. Eurowindow gắn lợi ích của mình với lợi ích chung của xã hội, góp phần bảo vệ môi trường. Để làm được điều đó, Ban lãnh đạo yêu cầu mỗi nhân viên phải nỗ lực, có trách nhiệm với công ty, cộng đồng và xã hội.

3.1.1. Chiến lược phát triển kinh doanh

3.1.2. Mục tiêu, phát triển nguồn nhân lực của công ty

3.2. Công tác kiểm soát nhằm hoàn thiện đào tạo nguồn nhân lực của công ty cổ phần Eurowindow

3.2.1. Hoàn thiện công tác xây kế hoạch đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo của nguồn nhân lực là bước đầu tiên và cũng là bước quan trọng nhất trong quá trình đào tạo. Vì vậy, nếu không thực hiện tốt có thể gây ra những hậu quả không thể khắc phục được và lãng phí. Việc xác định nhu cầu đào tạo trong công ty có những bất cập, chủ yếu dựa vào phân tích tổ chức. Công ty cũng có phân tích công việc và phân tích cá nhân, tuy nhiên những phân tích này khá sơ sài. Vì vậy, khi xác định nhu cầu đào tạo, công ty cần lưu ý một số điều sau:

Phân tích tổ chức: Căn cứ vào tình hình, kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty trong dài hạn ít nhất là 5 năm. Yêu cầu lao động là bao nhiêu? Làm thế nào về trình độ, kỹ năng của họ? So sánh với số lao động hiện có, kỹ năng lao động và lao động thay thế (nghỉ hưu, tai nạn lao động, mất khả năng lao động...) để xác định địa điểm nào cần đào tạo thêm. Có giải pháp kịp thời để cân nhắc giữa việc tuyển dụng bên ngoài hoặc đào tạo thêm lao động. Mục tiêu của Eurowindow trong năm 2021 là tiếp tục duy trì vị thế dẫn đầu thị trường trong nước và định hướng mở rộng thị phần, chuyển giao công nghệ sang các nước đang phát triển trong khu vực như Myanmar, Lào, Campuchia... đặc biệt là Myanmar, một trong những thị trường tiềm năng đang phát triển. Đồng thời, xuất khẩu sang một số nước như Nhật Bản, Úc,... Vì vậy cần củng cố và nâng cao kiến thức, trình độ ngoại ngữ và mở rộng điều kiện kinh doanh.

- Phân tích công việc và phân tích cá nhân là rất quan trọng. Phân tích công việc là xác định các yêu cầu về kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc. Khi xác định được các yêu cầu và kỹ năng cần thiết mà nguồn nhân lực cần có, kết hợp với việc phân tích từng cá nhân về trình độ chuyên môn và đánh giá tình hình thực hiện công việc thực tế để xác định những tồn tại yếu kém của từng nhân viên. Sau khi xác định được điểm yếu, hãy tiến hành tìm ra nguyên nhân chính. Đó là do thiếu kiến thức, kỹ năng hoặc thiếu động lực từ các vấn đề lao động, điều kiện làm việc, ... Nếu nguyên nhân là do thiếu kiến thức và kỹ năng thì đào tạo là giải pháp. Công ty cần xác định đâu là kiến thức, kỹ năng được đào tạo? Những người cần được đào tạo? Nếu do các nguyên nhân khác, công ty cũng cần có biện pháp giải quyết để đạt hiệu quả công việc tốt hơn. Đối với những người đã hoàn thành tốt công việc của mình, cũng nên xem xét khả năng phát triển của họ trong tương lai để lên kế hoạch đào tạo cho những công việc có yêu cầu cao hơn.

Như vậy, để đạt được những việc làm trên, công ty cần làm tốt công tác quản lý con người trong công tác phân tích công việc.

Công ty bây giờ chỉ có giao nhiệm vụ cho từng cá nhân. Bản giao nhiệm vụ giống như bản mô tả công việc. Ngoài ra, các yêu cầu về hiệu suất và tiêu chuẩn hiệu suất khá kém.

Công ty có thể sử dụng các phương pháp sau để thực hiện phân tích công việc:

+ Quan sát: là phương pháp mà các nhà nghiên cứu sẽ quan sát một hoặc một nhóm nhân viên làm việc và ghi lại quá trình thực hiện. Người hướng dẫn đầu tiên quan sát công việc đang được thực hiện bởi nhân viên một cách cẩn thận và có hệ thống. Nếu người hướng dẫn có một tài liệu mô tả chi tiết các nhiệm vụ của công việc (bản mô tả công việc), nó có thể được sử dụng như một hướng dẫn để xác định sự khác biệt giữa công việc thực tế và công việc được yêu cầu.

Cán bộ đào tạo đã chỉ ra sự khác biệt giữa yêu cầu công việc với công việc thực tế và những thiếu sót của kỹ năng công việc. Cán bộ đào tạo có thể sử dụng bảng sau để ghi lại những quan sát của họ:

Bảng 3.1: Bảng so sánh giữa yêu cầu làm việc và thực tế công việc

<i>Tên:.....</i>	<i>Người quan sát:.....</i>	
<i>Bộ phận:.....</i>	<i>Ngày:.....</i>	
Yêu cầu công việc	Thực tế	Khoảng cách giữa yêu cầu và thực tế
Nhiệm vụ:.....		

Kỹ năng cần thiết:.....	Kỹ năng thực tế	Kỹ năng còn thiếu hoặc cần cải thiện
Kiến thức cần thiết:.....	Kiến thức thực tế	Kiến thức còn thiếu hoặc cần cải thiện
Điểm cần thiết và công việc:.....	Điểm cần thiết giữa thực tế và công việc	Quan điểm thiếu hoặc cần cải thiện

Nguồn: Tác giả tổng hợp

+ Phỏng vấn: Sau bước quan sát, giảng viên phỏng vấn nhân viên để hiểu rõ hiệu quả công việc của họ và cũng xác định hồ sơ của nhân viên đào tạo. Sau đó nhân viên đào tạo trả lời vào cột “Khoảng cách giữa yêu cầu và thực tế” để thể hiện nhu cầu đào tạo của nhân viên.

Hơn nữa, việc xác định nhu cầu đào tạo cũng phải dựa trên nguyện vọng của người lao động. Nhân viên là người hiểu rõ những kiến thức và kỹ năng còn thiếu. Công ty cũng đã thực hiện đăng ký nhu cầu đào tạo cho từng bộ phận và gửi lên Ban Giám đốc phê duyệt. Nhưng nếu công ty chủ động tạo bảng câu hỏi thì việc xác định nhu cầu sẽ mang lại kết quả tốt hơn. Bảng câu hỏi được phát cho từng nhân viên trả lời, sau đó gửi về Phòng tổ chức hành chính tổng hợp, đối chiếu, xem xét hai cơ sở nêu trên. Sau đó, chúng được gửi đến Hội đồng quản trị để phê duyệt.

3.2.2 Hoàn thiện việc xây dựng các chương đào tạo, lựa chọn hình thức đào tạo và phương pháp đào tạo phù hợp

Mỗi phương pháp đào tạo đều có những điểm mạnh và điểm yếu riêng, vì vậy công ty cần vận dụng linh hoạt các phương pháp. Sử dụng phương pháp bồi dưỡng chưa linh hoạt, chưa công bằng là một trong những nguyên nhân gây nhầm lẫn với giáo viên và người lao động. Dẫn đến hiệu quả đào tạo không cao.

Đào tạo hội nghị, hội thảo tăng cường trong công ty với quy mô phù hợp (20 - 30 người). Công ty nên ưu tiên lựa chọn các lĩnh vực công việc thực hiện kém hiệu quả để trao đổi kinh nghiệm, kiến thức chuyên môn, tìm ra điểm yếu và cách khắc phục. Trong quá trình hội thảo, công ty nên sử dụng các phương tiện hiện đại như máy chiếu, thiết bị âm thanh theo yêu cầu, ... Phương pháp này nên được áp dụng thường xuyên, luân phiên với cán bộ công nhân viên trong công ty để đạt hiệu quả cao.

Tăng cường sử dụng máy tính kết nối Internet là phương tiện làm việc và công cụ học tập. Công ty hướng dẫn, cung cấp cho học viên chương trình học thông qua các tài liệu trực tuyến để nhân viên có thể cập nhật lượng lớn thông tin tiết kiệm cả thời gian và chi phí đi lại.

Tăng cường đào tạo kỹ năng giải quyết vấn đề và đàm phán cho nhân viên, ví dụ: Trong các buổi học, giảng viên có thể đưa ra một số tình huống thảo luận để học viên làm quen với thực tế tốt hơn, có phương pháp linh hoạt và chủ động.

Bên cạnh việc đa dạng hóa các phương pháp đào tạo, các công ty cần đa dạng hóa các nội dung đào tạo. Các công ty cần áp dụng linh hoạt các phương pháp đào tạo khác nhau, tránh áp dụng cứng nhắc một vài phương pháp. Tuy nhiên, để công tác đào tạo nguồn nhân lực thực sự thành công thì dù ở hình thức nào, Phòng Nhân sự cũng cần thực hiện tốt.

3.2.3 Hoàn thiện quy trình thực hiện đào tạo tại công ty

Trước hết phải xác định rõ mục tiêu đào tạo. Hơn nữa mục tiêu này phải là để phục vụ phương hướng phát triển của Công ty. Để thực hiện tốt mục tiêu, trước hết Công ty phải xây dựng được bảng mô tả công việc, bảng phân tích công việc tương ứng với từng vị trí, chức danh cụ thể ở Công ty. Từ đó, đánh giá xem nhân viên làm việc tại vị trí đó đã đạt yêu cầu chưa, nếu chưa thì nhất thiết phải có kế hoạch đào tạo ngay. Xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo.

Đánh giá kết quả đào tạo phải khách quan, tránh chạy theo số lượng, các doanh nghiệp thường sử dụng các chỉ tiêu như:

Số lượng đào tạo: Số khóa đào tạo theo các loại hình, số học viên tham gia từng khóa và tổng số học viên đã được đào tạo.

Chất lượng đào tạo: Chất lượng nội dung chương trình đào tạo qua đánh giá của học viên, của cán bộ chuyên trách, chất lượng cơ sở vật chất, chất lượng giáo viên, công tác quản lý đào tạo.

3.2.4 Hoàn thiện công tác kiểm tra giám sát hoạt động đào tạo tại công ty

Phòng tổ chức hành chính nên xây dựng một hệ thống đánh giá tác động của việc đào tạo một cách chi tiết và chính xác. Việc đánh giá hiệu quả đào tạo của công ty sau mỗi khóa học chưa thường xuyên và chỉ dừng lại ở việc nhận xét kết quả đào tạo của học viên thông qua bảng điểm, chứng chỉ, văn bằng hoặc dựa trên nhận xét chủ quan của cán bộ quản lý. Có thể thấy công ty chưa thực hiện tốt việc đánh giá hiệu quả đào

tạo. Vì vậy, thời gian tới công ty cần xây dựng hệ thống phản hồi tốt, đảm bảo độ tin cậy của kết quả đánh giá.

Hiệu quả đào tạo được đánh giá ở các mức độ khác nhau đối với mỗi bên và các công cụ tương ứng. Công ty có thể tham khảo một số phương pháp áp dụng cho mô hình đánh giá trong đánh giá đào tạo:

Bảng 3.2: Việc áp dụng mô hình đánh giá Bốn cấp độ của Kirkpatrick

Cấp độ	Loại đánh giá	Mô tả đánh giá	Phương pháp đánh giá
(1)	Phản ứng	Mọi người thích chương trình học như thế nào?	Bảng câu hỏi
(2)	Học tập	Học gì?	Kiểm tra, Nghiên cứu điển hình
(3)	Hành vi	Người học ứng dụng được gì vào công việc sau khi đào tạo?	Kết quả làm việc
(4)	Kết quả	Doanh nghiệp thu được gì từ việc đầu tư vào đào tạo?	Phân tích chi phí và lợi ích

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Với mô hình đánh giá này, công ty phải xây dựng các tiêu chí cụ thể cho công cụ đánh giá như để đo lường hiệu quả công việc, công ty phải xây dựng thang điểm cho từng tiêu chí về thực hiện công việc và gắn điểm đánh giá vào từng tiêu chí, từ đó mới đánh giá được nhân viên. tỉ lệ bao nhiêu điểm để thể hiện mình đã làm tốt những phần nào. Việc xây dựng và đánh giá các tiêu chí này do cán bộ đào tạo và cán bộ quản lý các bộ phận thực hiện.

Mức độ (1) và (2) có thể được đánh giá ngay trong quá trình đào tạo.

Mức độ (3) và (4) chỉ có thể được thực hiện sau quá trình đào tạo.

Việc đánh giá chất lượng trong công ty dựa trên các chứng chỉ, văn bằng của từng khóa học. Để việc đánh giá này được chính xác và khách quan, công ty cần lưu ý một số vấn đề như: Yêu cầu giảng viên có sự chuẩn bị tốt về thông tin bồi dưỡng và các kiến thức liên quan, bảo đảm và chấm thi nghiêm túc, không gian lận.

Tuy nhiên, đối với nhân viên mới, nhân viên đào tạo tham khảo ý kiến của người quản lý về sự cải thiện, hạn chế của họ sau quá trình đào tạo. Công ty nên có mẫu đánh giá cho đối tượng này chứ không phải mẫu đánh giá thông thường mà công ty sử dụng cho những nhân viên khác.

3.2.5 Một số giải pháp khác

a. Đối với người quản lý trực tiếp

Là người quản lý trực tiếp, họ nên chủ động quan sát, trau dồi kỹ năng đánh giá nhu cầu đào tạo của bộ phận. Từ đó, tiến hành phân tích tổ chức và phân tích cá nhân dưới sự hướng dẫn và giúp đỡ của Phòng tổ chức hành chính.

Đồng thời làm tốt công tác giám sát, đánh giá hiệu quả công việc của nguồn nhân lực. Cố gắng giảm bớt đánh giá chủ quan hoặc cảm tính trong công việc. Đây không chỉ là những yêu cầu giúp cho công tác đào tạo đạt hiệu quả mà còn là điều kiện để mọi hoạt động quản lý, sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả. Người quản lý đã theo sát công việc và đôn đốc nhân viên để có thể hiểu công việc, hiểu nhân viên, đánh giá công việc được chính xác. Đây là cơ sở để xác định nhu cầu đào tạo và đánh giá hiệu quả đào tạo.

Khi chấp nhận những nhân viên tham gia đào tạo, người quản lý cũng cần sắp xếp lại công việc trong bộ phận, bố trí nhiệm vụ của những nhân viên đang được đào tạo một cách hợp lý cho những người còn lại trong bộ phận, họ thay phiên nhau chăm công lao động, để không làm gián đoạn công việc trong bộ phận. Ưu tiên về thời gian, nhiệm vụ công việc cho người được cử đi đào tạo.

Sau khi đào tạo, nhân viên cần được tạo điều kiện làm việc để áp dụng các kiến thức và kỹ năng đã được đào tạo vào công việc. Vì vậy, sự hỗ trợ của những người quản lý trực tiếp có tác động rất lớn đến người lao động.

b. Đối với phòng tổ chức hành chính

Phối hợp chặt chẽ với bộ phận chuyên môn trong từng giai đoạn đào tạo từ xác định nhu cầu đào tạo, theo dõi tiến độ đào tạo, đánh giá đào tạo và rút kinh nghiệm. Tổng quan về quá trình đào tạo nguồn nhân lực, trách nhiệm chính thuộc về Phòng tổ chức hành chính, vì vậy cần chủ động phối hợp với các phòng ban. Sau khi kết thúc mỗi khóa học, Phòng tổ chức hành chính cần khẩn trương đánh giá từng khóa đào tạo; để rút kinh nghiệm cho những lần đào tạo sau và có thêm những lợi ích hữu hình.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực có vai trò ngày càng quan trọng, quyết định sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp. Khả năng của con người là vô hạn, cho nên mỗi một doanh nghiệp cần phải chú trọng đến việc phát huy yếu tố con người. Một trong những biện pháp đặc biệt quan trọng nhằm phát huy hết khả năng của nhân viên, tăng cường sự cống hiến của họ đối với doanh nghiệp chính là công tác đào tạo nhân lực. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Công ty cổ phần Eurowindow đã rất chú trọng đến công tác đào tạo nhân lực cho người lao động nói chung và nhân viên nói riêng thông qua các chính sách, khuyến khích nhân viên nâng cao trình độ nhằm tạo ra được một đội ngũ nhân viên có trình độ, chuyên môn, gắn bó với Công ty, hăng hái, nhiệt tình trong công việc. Trong thời gian vừa qua, công tác này đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể, tuy nhiên vẫn còn nhiều mặt còn hạn chế dẫn đến kết quả làm việc chưa cao.

Học viên đã nghiên cứu và tìm hiểu thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Eurowindow, bản luận văn đã thực hiện những nội dung chủ yếu sau:

Luận văn đã trình bày khái quát, hệ thống hóa các lí luận cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực, trình tự xây dựng một chương trình đào tạo và các nhân tố ảnh hưởng.

Luận văn đã tiến hành nghiên cứu và phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Eurowindow, đã chỉ ra những kết quả đạt được và những tồn tại hạn chế trong công tác đào tạo nhân lực của Công ty.

Trên cơ sở những hạn chế học viên xin đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực thông qua các giải pháp về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Eurowindow. Tuy nhiên, do giới hạn về thời gian, phạm vi nghiên cứu, hạn chế tầm nhìn của tác giả nên chắc chắn luận văn không thể tránh khỏi những khiếm khuyết, thiếu sót và cần được nghiên cứu, bổ sung và tiếp tục hoàn thiện. Vì vậy, học viên rất mong nhận được sự đóng góp, bổ sung, sửa đổi của thầy cô để học viên có thể hoàn thiện hơn nữa luận văn thạc sĩ này.