

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

ĐỖ THỊ CẨM THỦY

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG TY BITI'S VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

Hà Nội – 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

ĐỖ THỊ CẨM THỦY

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG TY BITI'S VIỆT NAM

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60 34 01 02

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS. TS. TRẦN VĂN TÙNG

Hà Nội – 2015

CAM KẾT

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Đỗ Thị Cẩm Thủy

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn PGS .TS. Trần Văn Tùng đã tận tình hướng dẫn tôi thực hiện luận văn này . Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám đốc và toàn thể cán bộ nhân viên công ty Biti's Việt Nam đã giúp đỡ và tạo mọi điều kiện thuận lợi để tôi có được những thông tin cần thiết trong quá trình nghiên cứu.

TÓM TẮT

Luận văn nghiên cứu hoạt động đào tạo nguồn nhân lực công ty Biti's Việt Nam trong thời gian từ năm 2011 đến năm 2013, phạm vi nghiên cứu được giới hạn là hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại công ty.

Trong nghiên cứu định tính, luận văn sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu. Theo đó tác giả tiến hành phỏng vấn sâu với Ban lãnh đạo, trưởng các bộ phận trong công ty theo những nội dung đã chuẩn bị sẵn để tìm ra câu trả lời về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's. Kết quả nghiên cứu cho thấy về cơ bản hoạt động đào tạo đã đáp ứng được nhu cầu học tập của nhân viên.

Trong nghiên cứu định lượng, luận văn sử dụng phương pháp khảo sát với công cụ là bảng hỏi được thực hiện với 200 công nhân trực tiếp sản xuất và 50 cán bộ, nhân viên ở tất cả các bộ phận trong công ty.

Sau khi nghiên cứu, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's Việt Nam để phù hợp và có hiệu quả.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực, công ty Biti's Việt Nam.

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	i
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	ii
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	iii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ.....	iv
PHẦN MỞ ĐẦU	5
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP ...	8
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu.....	8
1.1.1. Luận án tiến sỹ và luận văn thạc sỹ	8
1.1.2. Những nghiên cứu, bài báo có liên quan:.....	9
1.2. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	12
1.2.1. Khái niệm và vai trò của đào tạo NNL đối với doanh nghiệp	12
1.2.2. Nội dung chương trình đào tạo NNL trong doanh nghiệp.....	Error!
	Bookmark not defined.
1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực	Error!
	Bookmark not defined.
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Phương pháp nghiên cứu	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Phương pháp thu thập dữ liệu.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Phương pháp phân tích dữ liệu.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Tiến trình phân tích.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Địa điểm thực hiện:	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Thời gian khảo sát:.....	Error! Bookmark not defined.

Chương 3: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY BITI'S**Error! Bookmark not defined.**

3.1. Tổng quan về công ty Biti's**Error! Bookmark not defined.**

3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty Biti's **Error! Bookmark not defined.**

3.1.2. Chính sách đào tạo và chế độ của CBCNV**Error! Bookmark not defined.**

3.1.3. Cơ cấu tổ chức và đặc điểm nguồn nhân lực của công ty Biti's **Error! Bookmark not defined.**

3.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's thông qua kết quả điều tra 47

3.2.1. Phân tích thực trạng các phương pháp đào tạo trong công ty 47

3.2.2. Phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực trong công ty 48

3.2.3. Đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo NNL 54

3.2.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nguồn nhân lực trong công ty 58

3.4. Đánh giá chung**Error! Bookmark not defined.**

Chương 4: MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TY BITI'S VIỆT NAM**Error! Bookmark not defined.**

Bookmark not defined.

4.1. Định hướng phát triển của công ty Biti's Việt Nam**Error! Bookmark not defined.**

4.2. Định hướng về đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's**Error! Bookmark not defined.**

4.3. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực công ty Biti's Việt Nam**Error! Bookmark not defined.**

4.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo **Error! Bookmark not defined.**

4.3.2. Lập kế hoạch đào tạo	Error! Bookmark not defined.
4.3.3. Xây dựng chương trình và lựa chọn giảng viên.....	70
4.3.4. Tổ chức thực hiện đào tạo.....	70
4.3.5. Đánh giá hiệu quả đào tạo.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.6. Thông tin quản lý NNL.....	Error! Bookmark not defined.
KẾT LUẬN.....	Error! Bookmark not defined.
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	15
PHỤ LỤC.....	Error! Bookmark not defined.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu	Nguyên nghĩa
1	Biti's	Công ty Biti's Việt Nam
2	CBCNV	Cán bộ, công nhân viên
3	Công ty	Công ty Biti's Việt Nam
4	NNL	Nguồn nhân lực
5	QLNS&HCPL	Quản lý nhân sự và hành chính pháp lý

DANH MỤC CÁC BẢNG

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1	Bảng 1.1	Bốn cấp độ đánh giá hiệu quả đào tạo	27
2	Bảng 3.1	Số lượng nhân lực giữa các phòng ban	41
3	Bảng 3.2	Cơ cấu lao động phân theo trình độ	42
4	Bảng 3.3	Giá trị nhập khẩu máy móc, thiết bị của công ty Biti's qua các năm	45
5	Bảng 3.4	Tổng doanh thu Biti's giai đoạn 2009-2013	46
6	Bảng 3.5	Tình hình thực hiện các phương pháp đào tạo tại công ty	47
7	Bảng 3.6	Hoạt động đánh giá nhu cầu đào tạo	49
8	Bảng 3.7	Đánh giá về lập kế hoạch đào tạo	51
9	Bảng 3.8	Tình hình thực hiện đào tạo tại công ty	53
10	Bảng 3.9	Người lao động đánh giá về hiệu quả hoạt động đào tạo	54
11	Bảng 3.10	Người quản lý đánh giá mức độ nâng cao năng lực sau đào tạo	55
12	Bảng 3.11	Nguyên nhân của hiệu quả đào tạo thấp	56
13	Bảng 3.12	Đánh giá hiệu quả thực hiện đào tạo nguồn nhân lực	57
14	Bảng 3.12	Trình độ cán bộ phụ trách đào tạo nguồn nhân lực	61
15	Bảng 4.1	Kế hoạch hành động cá nhân	73

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

STT	Sơ đồ	Nội dung	Trang
1	Sơ đồ 1.1	Phân tích nhu cầu đào tạo	14
2	Sơ đồ 3.1	Cơ cấu tổ chức các phòng ban công ty Biti's	38

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

STT	Sơ đồ	Nội dung	Trang
1	Biểu đồ 3.1	Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc để đánh giá nhu cầu đào tạo	49
2	Biểu đồ 3.2	Hiệu quả đào tạo	56
3	Biểu đồ 3.3	Độ tuổi người lao động công ty Biti's	58
4	Biểu đồ 3.4	Nhận thức của nhân viên về chính sách đào tạo tại công ty Biti's	59

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Con người luôn là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của quốc gia đó. Trong lĩnh vực nào thì con người cũng đứng ở vị trí trung tâm. Quan tâm đến sự phát triển của con người sẽ góp phần đảm bảo cho sự phát triển của đất nước, bởi vì quá trình phát triển nguồn nhân lực là thước đo đánh giá sự phát triển về kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia.

Trong xu thế hội nhập toàn cầu, các doanh nghiệp được mở ra rất nhiều cơ hội phát triển. Sự phát triển của doanh nghiệp thúc đẩy sự phát triển của cả quốc gia. Tuy nhiên đây cũng là thách thức của mỗi doanh nghiệp. Việc đào tạo nguồn nhân lực được coi là một nhiệm vụ quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp, bởi nguồn nhân lực vững mạnh là điều kiện tiên quyết để cạnh tranh và tồn tại trong môi trường cạnh tranh ngày nay. Vì vậy việc nâng cao chất lượng đào tạo góp phần quan trọng trong chiến lược phát triển.

Biti's hiện là công ty hàng đầu của Việt Nam trong ngành sản xuất kinh doanh giày dép. Thành lập từ năm 1982, đến nay, Biti's đã phát triển với quy mô rộng khắp cả nước, gồm 4 trung tâm thương mại, 1 trung tâm kinh doanh, 4 chi nhánh và trên 4.500 đại lý - cửa hàng khắp 63 tỉnh thành trong cả nước. Ngoài ra, công ty có thị trường xuất khẩu hơn 40 nước trên thế giới: Đài Loan, Hàn quốc, Israel, Anh, Balan, Bồ Đào Nha, Brazil, Canada...

Tuy nhiên trong một thời gian dài, thị trường giày dép Việt Nam bị giày dép Trung Quốc áp đảo. Tuy chất lượng thấp hơn so với giày dép Biti's nhưng với mẫu mã đa dạng, giá cả lại siêu rẻ, giày dép Trung quốc đã nhanh chóng chiếm được cảm tình của người tiêu dùng Việt. Đứng trước nguy cơ bị mất thị phần trước một đối thủ mạnh - nơi sản xuất nguyên liệu làm giày dép lớn nhất thế giới và cũng là nơi sản xuất giày dép lớn nhất thế giới, đây quả là một tình huống khó khăn cho các nhà quản trị của công ty Biti's.

Các nhà quản trị công ty Biti's cũng đã áp dụng nhiều biện pháp nhằm ổn định thị trường cho Biti's nhưng vẫn chưa thực sự thành công. Nhiều nguyên nhân đã

được đưa ra, trong đó có một nguyên nhân lớn đó là chính sách đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's.

Thực tế trong một số năm qua, tại công ty Biti's cũng như các công ty khác của Việt Nam, việc đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực vẫn chưa trở thành mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp. Việc tuyển dụng, sử dụng và đào tạo lao động mới chỉ được thực hiện cầm chừng và trong thời gian ngắn mà chưa trở thành mục tiêu dài hạn. Rất nhiều doanh nghiệp phải đối phó với hiện tượng người lao động nhảy việc liên tục, đặc biệt trong giai đoạn kinh tế bất ổn. Điều này làm giảm năng suất lao động, gây ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Trong vòng hai năm trở lại đây, lao động ngành da giày tại Việt Nam đã trở nên rất khan hiếm, do công nhân dịch chuyển sang những ngành nghề khác bị các công ty có vốn đầu tư nước ngoài thu hút. Trong khi đó, đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp lại có vai trò đặc biệt quan trọng bởi đa phần lao động Việt Nam thiếu kiến thức và kỹ năng do hệ thống giáo dục và dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Biti's đã và đang phải đối mặt với một khó khăn liên quan đến chất lượng của người lao động. Thiếu lao động có tay nghề cao là một điểm yếu kém của Biti's. Vì vậy việc “đào tạo nguồn nhân lực của công ty Biti's Việt Nam” là vấn đề hết sức cần thiết.

Đề tài “**Đào tạo nguồn nhân lực công ty Biti's Việt Nam**” được giải quyết trên cơ sở ứng dụng các lý thuyết về chương trình đào tạo nguồn nhân lực vào vấn đề thực tiễn của công ty, do vậy đây là đề tài hoàn toàn phù hợp với chuyên ngành Quản trị kinh doanh.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Mục tiêu nghiên cứu chính của đề tài đó là đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's Việt Nam. Do đó phải xác định nhận thức của công nhân về cách thức công ty tiến hành đào tạo và chương trình đào tạo nguồn nhân lực thông qua các chính sách và thủ tục của công ty, nâng cao nhận thức của nhân viên về quá trình đào tạo, tham gia các khóa đào tạo chính thức và các phương pháp đào tạo, ...

Các câu hỏi nghiên cứu :

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu đề tài đã nêu trên, các câu hỏi được đặt ra cho vấn đề nghiên cứu đó là:

- Những nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nguồn nhân lực tại công ty.

- Sau khóa đào tạo, năng suất lao động được cải thiện như thế nào.
- Tác động của đào tạo tới hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty như thế nào: tăng doanh thu?, hiệu quả sử dụng vốn?
- Lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp trên cơ sở phân tích các vấn đề nêu trên.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- **Đối tượng nghiên cứu:** Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's Việt Nam.

- **Phạm vi nghiên cứu:**

- + Nội dung: Đào tạo nguồn nhân lực.
- + Không gian nghiên cứu: Trong phạm vi công ty Biti's Việt Nam, khu vực Hà Nội.
- + Thời gian khảo sát nghiên cứu: Các số liệu thu thập từ năm 2008 – 2013.

4. Những đóng góp của Luận văn

+ Luận văn đưa ra những điểm hạn chế trong chương trình đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Biti's Việt Nam, đó là: (1) nhu cầu đào tạo; (2) Kế hoạch đào tạo; (3) phương pháp đào tạo; (4) chất lượng các khóa đào tạo; (5) phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo; (6) thời gian đào tạo; (7) cung cấp thông tin phản hồi tới người lao động sau mỗi khóa đào tạo.

+ Luận văn đề xuất những điểm mới nhằm cải thiện chương trình đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Biti's Việt Nam, tập trung vào các vấn đề như: Kế hoạch đào tạo, phương pháp đào tạo, hệ thống đánh giá ... nhằm thu hút, nâng cao chất lượng lao động và giữ chân lao động của công ty.

+ Luận văn cũng đề xuất với các nhà quản lý Công ty Biti's nên sử dụng hệ thống thông tin quản lý vào quản lý nhân sự.

5. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia thành 4 chương chính với nội dung như sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's

Chương 4: Một số đề xuất nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực công ty Biti's

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trong thời gian gần đây, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực được đề cập khá nhiều trong các công trình nghiên cứu cũng như các bài báo. Vai trò của nguồn nhân lực nói chung được thể hiện rõ thông qua khái niệm "nền kinh tế dựa trên tri thức". Đã có rất nhiều công trình nghiên cứu được công bố trên các phương tiện thông tin đại chúng như sách báo, các phương tiện nghe nhìn (Tivi, đài radio...) yêu cầu về tính cấp bách cũng như sự cần thiết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối với yêu cầu thời đại mới, thời đại Công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước:

1.1.1. Luận án tiến sĩ và luận văn thạc sĩ

Lê Thị Mỹ Linh (2009), Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế; Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân. Luận án đã hệ thống hóa và phát triển những lý luận về phát triển nguồn nhân lực nói chung. Tác giả chỉ ra những bất cập trong công tác quản lý đào tạo, phát triển nguồn nhân lực: phần lớn các doanh nghiệp không thực hiện đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển và chưa biết cách đánh giá; các hoạt động đào tạo và phát triển chủ yếu bao gồm kèm cặp trong công việc, giao việc. Các công ty hiếm khi gửi cán bộ, công nhân đi đào tạo; về đánh giá hiệu quả đào tạo thì phần lớn các doanh nghiệp cũng không thực hiện đánh giá và chưa biết cách đánh giá hiệu quả đào tạo một cách bài bản. Bên cạnh đó, luận án đưa ra kiến nghị cho các tổ chức hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo tư vấn trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ và đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Nguyễn Đăng Thắng (2013), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại tổng công ty điện lực thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ, Đại học Bru chính viễn thông. Luận văn đã hệ thống hoá các vấn đề lý luận của công tác đào tạo và phát triển NNL trong doanh nghiệp, xuất phát từ việc phân tích thực trạng công tác đào

tạo phát triển NNL trong thời gian qua và yêu cầu đòi hỏi từ thực tiễn sản xuất kinh doanh; luận văn đã đưa ra một số giải pháp như: hoàn thiện kế hoạch đào tạo, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý, đồng bộ trong chính sách đào tạo nguồn nhân lực nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển NNL tại EVN HANOI đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020.

Huỳnh Thanh Hoa (2013), Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần may Trường Giang, Luận văn thạc sỹ kinh tế mã số: 60.34.05, Đại học Đà Nẵng. Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực. Luận văn cũng nêu bật được những thành công, kết quả và hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của công ty. Trên cơ sở đó đưa ra giải pháp nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực cho công ty.

Ngô Hữu Phước (2012), Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần công nghiệp gốm sứ Taicera, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Đại học Đà Nẵng. Luận văn đã chỉ ra những điểm tích cực và hạn chế của công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty gốm sứ Taicera và những cố gắng của công ty trong việc khắc phục khó khăn. Luận văn cũng đưa ra một số giải pháp giúp công ty nâng cao được chất lượng cũng như trình độ chuyên môn của người lao động, tạo điều kiện để người lao động hoàn thành tốt công việc được giao, tạo lợi thế cạnh tranh cho công ty.

1.1.2. Những nghiên cứu, bài báo có liên quan:

Gary S.Becker (2010), Vốn con người, phân tích lý thuyết và thực nghiệm liên quan đặc biệt tới giáo dục, NXB Khoa học xã hội. Gary S. Becker được giải thưởng Nobel kinh tế, ông cho rằng đào tạo tại trường, tại nơi làm việc có tác động tích cực tới thu nhập, tới năng suất lao động và tạo ra các động lực mới cho phát triển kinh tế - xã hội. Tác giả đã nghiên cứu thực nghiệm, phân tích các số liệu cho thấy đầu tư cho giáo dục đào tạo đạt hiệu quả cao. Do đó, nhiều quốc gia đã có những thay đổi về quan điểm vốn con người.

World Bank (2008), High Education and Development, Annual Report, Báo cáo của World Bank, đào tạo bậc cao giúp nâng cao kỹ năng của người lao động, đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp và yêu cầu khắt khe của thị trường lao động.

Khi người lao động có trình độ cao có thể di chuyển từ nước này sang nước khác để thu được lợi tức do di chuyển lao động. Trong quá trình toàn cầu hóa thì việc đào tạo bậc cao có ý nghĩa quan trọng, giảm tỷ lệ thất nghiệp của lao động trình độ cao.

Fareed Zakaria (2008), Thế giới hậu Mỹ, NXB Tri thức. Trong cuốn sách này Fareed Zakaria cho rằng việc đào tạo cho ra một con người có bằng cấp không quá khó. Cái khó là đào tạo ra những con người có được năng lực tư duy, sẵn sàng và chủ động nhận sự phân công lao động của xã hội, của cơ quan, tổ chức. Nói một cách khác là sau khi được đào tạo, đối tượng phải thể hiện được năng lực làm việc chứ không phải là năng lực học tập. Đây là lý do cơ bản để Fareed Zakaria khẳng định sự vượt trội của "công nghệ đào tạo nguồn nhân lực" Mỹ so với phần còn lại của thế giới – không phải số lượng, mà chất lượng mới có yếu tố quyết định cuộc chơi. Ông nhận định: "Các hệ thống giáo dục khác dạy bạn cách làm bài thi; hệ thống giáo dục của nước Mỹ dạy bạn tư duy".

Aaron W. Hughey , Kenneth J. Mussnug (2007), Thiết kế hiệu quả chương trình đào tạo nhân viên, [Trực tuyến] Tạp chí đào tạo chất lượng, Tập 5-Số 2. Tác giả nghiên cứu vấn đề đào tạo nhân viên là điều cần thiết cho tổ chức và sự tiến bộ của tổ chức. Hơn nữa, đào tạo nhân viên sẽ làm tăng sự hài lòng của họ đối với công việc và tạo điều kiện cho nhân viên cập nhật các kỹ năng cần thiết, làm tăng khả năng cạnh tranh của tổ chức. Sự hài lòng trong công việc là một động lực quan trọng cho hiệu suất làm việc của nhân viên và tác động tích cực đến doanh thu của tổ chức.

Goldstein và Gilliam (2000), Các vấn đề về hệ thống đào tạo trong năm 2000, [Trực tuyến] Trong: Tạp chí đào tạo chất lượng cho rằng chức năng quản lý nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ các tổ chức duy trì khả năng cạnh tranh. Áp lực cạnh tranh và khách hàng ngày càng đòi hỏi doanh nghiệp phải có những sản phẩm chất lượng cao và những dịch vụ đi kèm, việc đổi mới công nghệ cần phải được đào tạo. Nhân viên cần được trang bị các kỹ năng tinh vi hơn trong việc giải quyết vấn đề. Các tổ chức được cung cấp đội ngũ quản lý có chất lượng và nhân viên phải hiểu làm thế nào để giám sát và nâng cao chất lượng hàng hóa và dịch vụ trong một nỗ lực để theo kịp với mong đợi của người tiêu dùng.

Trần Văn Tùng (2005), Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng, NXB Thế giới. Tác giả phân tích tác động tích cực của đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực tài năng của các quốc gia Hoa Kỳ, Nhật Bản, Châu Âu và một số quốc gia châu Á. Nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực tài năng đóng vai trò quyết định cho sự cạnh tranh kinh tế quốc gia. Đào tạo tài năng giúp cho các quốc gia phát triển luôn làm chủ và tạo ra các công nghệ hiện đại, giúp cho các quốc gia đạt tỷ lệ tăng trưởng cao.

Trần Văn Tùng (2003), Đông Á đầu tư ở mức cao cho giáo dục và khoa học công nghệ, tạp chí Châu Á – Thái Bình Dương số 12 – 2003. Tác giả phân tích hiệu quả đầu tư cho giáo dục và công nghệ giúp Hàn Quốc, Nhật Bản bước lên nấc thang mới trong quá trình toàn cầu hóa và phát triển các ngành công nghiệp chế tạo, giúp cho các nước nâng cao năng lực cạnh tranh.

Trần Văn Tùng (2007), Mở rộng quy mô giáo dục đại học và sau đại học là điều kiện để Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh, tạp chí nghiên cứu kinh tế số 6 – 2007. Tác giả đã chỉ ra những bài học kinh nghiệm từ Đông Á về mở rộng quy mô giáo dục đại học có tác động tích cực tới quá trình công nghiệp hóa của Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan. Nhờ phát triển giáo dục mà các doanh nghiệp Hàn Quốc như Samsung, LG, Hyundai đã trở thành các tập đoàn lớn mạnh, các sản phẩm công nghiệp điện tử, công nghiệp ô tô có sức cạnh tranh cao trên thị trường thế giới.

Trần Văn Tùng (1996), phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn Việt Nam, NXB Chính trị quốc gia. Tác giả nêu lên sự thay đổi quan niệm lấy công cụ máy móc trong quá trình sản xuất là trung tâm sang lấy con người là trung tâm. Theo quan điểm đó, tác giả đã chứng minh về vai trò của giáo dục của Mỹ, Châu Âu và Nhật Bản trong quá trình phát triển kinh tế xã hội. Nhiều nước thành công do đầu tư cho giáo dục ở mức cao. Triết lý giáo dục có thể khác nhau tại châu Âu và châu Á, nhưng các quốc gia đều có nhận thức chung là muốn chuyển từ giáo dục tinh hoa sang nền giáo dục phục vụ nhu cầu của số đông người học.

Cảnh Chí Hoàng và Trần Vĩnh Hoàng (2013), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, tạp chí Phát triển và

hội nhập - số 12 (22) đã khảo sát kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số quốc gia phát triển có nguồn nhân lực chất lượng cao như Mỹ, Nhật và một số nước phát triển ở trình độ thấp hơn, có những đặc điểm kinh tế, xã hội, văn hóa gần giống Việt Nam như Trung Quốc, Singapore và đề ra được chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước trên sẽ giúp Việt Nam rút ra được những bài học kinh nghiệm hữu ích, đặc biệt trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Đã có rất nhiều luận văn, luận án và các công trình khoa học nghiên cứu về vấn đề đào tạo nguồn nhân lực. Tuy nhiên chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Biti's. Vì vậy việc nghiên cứu vấn đề này là hết sức cần thiết.

1.2. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Khái niệm và vai trò của đào tạo NNL đối với doanh nghiệp

1.2.1.1. Các khái niệm cơ bản

➤ Nguồn nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động – con người có sức lao động [5,7].

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người. Nguồn lực đó được xem xét ở hai khía cạnh. Trước hết với ý nghĩa là nguồn gốc, là nơi phát sinh ra nguồn lực. Nguồn nhân lực nằm trong bản thân con người, đó cũng là sự khác nhau cơ bản giữa nguồn lực con người và các nguồn lực khác. Thứ hai, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể nguồn nhân lực của từng cá nhân con người. Với tư cách là một nguồn nhân lực của quá trình phát triển, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định [7,Tr.11].

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế xã hội. Trong lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, con người được coi là một phương tiện hữu hiệu cho việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững, thậm chí con người được coi là nguồn vốn đặc biệt cho sự phát triển – vốn nhân lực. Về phương diện này Liên Hợp Quốc cho rằng nguồn lực con người là tất cả những kiến thức kỹ năng và năng lực con người có quan hệ tới sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Ngày nay, nguồn nhân lực còn bao hàm khía cạnh về số lượng, không chỉ những người trong độ tuổi mà cả những người ngoài độ tuổi lao động [10, Tr.8].

Từ những sự phân tích trên, ở dạng khái quát nhất, có thể hiểu nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội [3,11].

➤ **Đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

Khi nói đến đào tạo nguồn nhân lực là nói đến việc trang bị cho người lao động kiến thức phổ thông, kiến thức chuyên nghiệp, kiến thức quản lý... do đó ta có thể hiểu một cách tổng quát, *đào tạo nguồn nhân lực là hoạt động làm cho con người trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định, là quá trình học tập để làm cho người lao động có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.* [7, Tr. 8]

Đào tạo nguồn nhân lực là cần thiết cho sự thành công của tổ chức và sự phát triển chức năng của con người. Việc đào tạo nguồn nhân lực không chỉ được thực hiện bên trong một tổ chức, mà còn bao gồm một loạt những hoạt động khác được thực hiện từ bên ngoài, như: học việc, học nghề và hành nghề. Kết quả của quá trình đào tạo nguồn nhân lực sẽ nâng cao chất lượng và phát triển nguồn nhân lực đó.

Hoạt động hiệu quả của Doanh nghiệp phụ thuộc vào nhiều yếu tố, một trong những yếu tố quyết định là chất lượng nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực bao gồm cả

lao động quản lý và lao động hoạt động trực tiếp và gián tiếp trong quá trình sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp. Nếu được đào tạo cơ bản về kiến thức, giáo dục thường xuyên về đạo đức, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, việc nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động sẽ được duy trì và phát triển [9,10]. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, người lao động hiểu được bản chất công việc, thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ, làm việc có trách nhiệm, gắn bó với doanh nghiệp và dĩ nhiên hiệu suất lao động tăng, thu nhập của công nhân ổn định, doanh nghiệp phát triển bền vững [11, Tr. 34].

Chất lượng nguồn nhân lực là lợi thế so sánh hàng đầu của doanh nghiệp bởi vì nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần quan trọng trong việc duy trì và phát triển của doanh nghiệp [15, Tr. 28]. Những thay đổi gần đây trong môi trường kinh doanh đã làm cho chức năng quản lý nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ các tổ chức duy trì khả năng cạnh tranh và chuẩn bị cho tương lai. Áp lực cạnh tranh và khách hàng ngày càng đòi hỏi doanh nghiệp phải có những sản phẩm chất lượng cao và những dịch vụ đi kèm, việc đổi mới công nghệ cần phải được đào tạo. Nhân viên cần được trang bị các kỹ năng tinh vi hơn trong việc giải quyết vấn đề [16]. Đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và bồi dưỡng xây dựng đội ngũ doanh nhân lớn mạnh, có năng lực, trình độ và phẩm chất, uy tín cao, sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh, phát triển nhanh, bền vững và góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Trong quá trình phát triển của xã hội và sự hội nhập của nền kinh tế hiện nay yêu cầu phải luôn đổi mới, nâng cao chất lượng sản phẩm để có thể cạnh tranh và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm trong và ngoài nước. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề cấp bách hơn bao giờ hết [12, Tr. 48]:

- Nguồn nhân lực là lực lượng nòng cốt của doanh nghiệp. Việc thực hiện phát triển lực lượng lao động chất lượng cao là vấn đề sống còn của doanh nghiệp bởi vì đây là yếu tố quyết định đến năng suất, chất lượng sản phẩm và giá thành sản phẩm.
- Số và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ở đây là nói đến việc đào tạo kiến thức quản lý, trình độ kỹ năng tay nghề trong công việc của lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

1. Cảnh Chí Hoàng và Trần Vĩnh Hoàng (2013); Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam; Báo phát triển và hội nhập, Số 12 (22)
2. Fareed Zakaria (2008); Thế giới hậu Mỹ; NXB Tri thức
3. Gary S. Beeker (2010); Vốn con người, phân tích lý thuyết và thực nghiệm liên quan đặc biệt tới giáo dục; NXB Khoa học xã hội
4. Hoàng Văn Hải (2008); Giáo trình Quản trị nhân lực; Nhà xuất bản thống kê
5. Huỳnh Thanh Hoa (2013), Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần may Trường Giang, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Đại học Đà Nẵng
6. Lê Thị Mỹ Linh (2009), Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế; Luận án tiến sỹ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân
7. Ngô Hữu Phước (2012), Đào tạo nguồn nhân lực tại công ty cổ phần công nghiệp gốm sứ Taicera, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Đại học Đà Nẵng
8. Nguyễn Đăng Thắng (2013), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại tổng công ty điện lực thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sỹ, Đại học Sư phạm Hà Nội
9. Nguyễn Hữu Thân (2008); Quản trị nhân sự; Nhà xuất bản thống kê
10. Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Vân (2004); Quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Lao động xã hội
11. Trần Kim Dung (2006); Quản trị nhân lực; Nhà xuất bản thống kê
12. Trần Văn Tùng (2005); Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng; NXB Thế giới
13. Trần Văn Tùng (2003); Đông Á đầu tư ở mức cao cho giáo dục và khoa học công nghệ; tạp chí Châu Á – Thái Bình Dương số 12

14. Trần Văn Tùng (2007); Mở rộng quy mô giáo dục đại học và sau đại học là điều kiện để Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh; Tạp chí nghiên cứu kinh tế số 6
15. Trần Văn Tùng (1996); Phát triển NNL kinh nghiệm thế giới và thực tiễn Việt Nam; NXB chính trị quốc gia
16. Biti's; Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh công ty Biti's giai đoạn 2008 – 2013.
17. Biti's, Báo cáo công tác đào tạo – phát triển công ty Biti's giai đoạn 2010 – 2013.

Tiếng Anh:

18. Aaron W. Hughey, Kenneth J. Mussnug (2007), Designing Effective Employee Training Programmes. [Online] In: Journal of Training for Quality. Volume 5 Number 2 . pp. 52-57. Emerald Fulltext Service 2005.
19. Goldstein và Gilliam (2000), Training system issues in the year 2000, [Online] In: Journal of Training for Quality
20. P. Nick Blanchard, James W.Thacker (1999), Effective training: systems, strategies, and practices.
21. World Bank Annual Report; High Education and Development; 2008

Website:

22. <http://www.bussiness.gov.vn>
23. <http://www.quantrikinhdoanh.com.vn>
24. <http://www.bitis.com.vn>